

Masteruppsats offentlig förvaltning HT2012  
Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet  
**Författare:** Sofia Arvidsson  
**Handledare:** Iwona Sobis  
**Examinator:** Emma Ek

# Jämställdhetsintegrering

En fallstudie med ett närbyråkratperspektiv

## **Förord**

Nu är min uppsats äntligen färdig! Det finns många personer som hjälpt och stöttat mig under resan och som förtjänar ett stort tack. Jag vill tacka min handledare Iwona Sobis för den vägledning jag fått under arbetets gång. Jag vill även tacka Margareta Ringius, utvecklingsansvarig barn- och utbildningsförvaltningen Tjörns kommun, för det varma mottagandet min förfrågan fick och för att ha givit mig ett fall att studera. Utan mina respondenter hade inte min undersökning varit möjlig att genomföra, därför ska de ha stort tack för att ha ställt upp och svarat på alla mina frågor och tålmodigt väntat på resultaten av studien. Tack också till min familj och pojkvän som stått ut med mig och stöttat mig genom de otaliga kriser och grubblinier som jag som uppsatsskrivande student genomlidit.

Rönnäng, januari 2013.

Sofia Arvidsson

## Sammanfattning

Jämställdhetsintegrering är den strategi som ska användas för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin är ett ickebindande och flexibelt instrument med syfte att integrera ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande på alla politik- och förvaltningsnivåer. Strategin riskerar dock att bli ett tomt begrepp som kan fyllas med olika meningar och har kritiserats för att politiska målsättningar kring vad jämställdhetsintegreringen är menad att uppnå är diffusa och oklara. Detta resulterar i att förvaltningstjänstemän lämnas med ett stort handlings- och tolkningsutrymme vid implementeringen av strategin. Två dominerande tolkningar av jämställdhetsintegrering har identifierats av tidigare forskning, anpassnings- respektive omvandlingstolkning. Eftersom jämställdhetsintegreringens syfte är att skapa en jämställd medborgarservice genom att få tillstånd ett jämställdhetsperspektiv där dagliga beslut fattas är det de tjänstemän på lokal nivå, så kallade närbyråkrater, som har att verkställa strategin. Hur närbyråkraten tolkar strategin kommer därmed bli avgörande för strategins framgång och möjlighet att skapa en jämställd medborgarservice. Uppsatsen utgörs av en fallstudie och studerar hur pedagoger på ett fritidshem i en västsvensk kommun hanterar och tolkar jämställdhetsintegrering. Studien omfattar intervjuer med sju anställda samt en textanalys av de styrdokument de har att förhålla sig till i arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten. Resultaten visar att trots brister i ledningens riktlinjer för arbetet samt obefintlig utbildning i ämnet har närbyråkraterna använt handlingsutrymmet till en påbörjad omvandling av verksamheten.

**Nyckelord:** Jämställdhetsintegrering, närbyråkrat, diffusa målsättningar, handlingsutrymme.

## Innehåll

1. Introduktion .....	5
1.1 Bakgrund .....	5
1.2 Problembeskrivning .....	6
1.3 Forskningsbakgrund .....	8
1.3.1 Tidigare forskning kring närbyråkrati .....	8
1.3.2 Tidigare forskning kring jämställdhetsintegrering .....	10
1.4 Syfte och frågeställningar .....	12
1.5 Disposition .....	13
2. Teoretiska utgångspunkter .....	14
2.1 Närbyråkrater och målsättningar .....	14
2.2 Jämställdhetsintegrering .....	16
2.2.1 Anpassningstolkning .....	16
2.2.2 Omvandlingstolkning .....	18
2.2.3 Gemensamma nämnare .....	19
2.2.4 Analysmodell .....	21
3. Metod .....	22
3.1 Studiens design .....	22
3.2 Val av fall .....	22
3.3 Materialinsamlingsmetodik .....	23
3.4 Praktiskt tillvägagångssätt vid bearbetning av materialet .....	24
3.5 Uppsatsen tillförlitlighet .....	25
4. Analys .....	27
4.1 Resultatredovisning styrdokument .....	27
4.1.1 Likabehandlingsplanen .....	27
4.1.2 Lokal arbetsplan .....	29
4.2 Diskussion och analys av styrdokument .....	30
4.2.1 Förståelse av uppdraget .....	31
4.2.2 Praktisk handling .....	32

4.2.3 Utvärdering av måluppfyllelse.....	33
4.2.4 Prioriteringsordning .....	34
4. 3 Resultatredovisning intervjuer.....	36
4.4 Diskussion och analys av resultaten från intervjuerna .....	41
4.4.1 Förståelse av uppdraget.....	41
4.4.2 Praktisk handling .....	44
4.4.3 Utvärdering av måluppfyllelse.....	45
4.4.4 Prioriteringsordning .....	45
5. Slutsatser .....	47
5.1 Vilket stöd till tolkning erbjuds i de styrdokument närbyråkraten har att förhålla sig till? .....	47
5.1.1 Tolkningsutrymmet.....	47
5.1.2 Stöd för anpassnings- eller omvandlingstolkning? .....	48
5. 2 Hur tolkar närbyråkraterna jämställdhetsintegrering och dess målsättning och hur påverkar detta implementeringen av jämställdhetsintegrering på fritidshemmet?.....	49
5.2.1 Närbyråkraternas tolkning utifrån styrdokumentet .....	49
5.2.2 Anpassning versus omvandling .....	51
5.3 Avslutande kommentarer.....	53
Källförteckning.....	55
Litteratur .....	55
Offentligt tryck .....	57
Internetkällor .....	58
Bilaga: Intervjuguide.....	59

# 1. Introduktion

Sverige rankas som ett av världens mest jämställda länder i internationella jämförelser<sup>1</sup> och har en omfattande jämställdhetslagstiftning vilken tillförsäkrar lika villkor för kvinnor och män och ett jämställt samhälle i alla formella hänseenden. I praktiken är det jämställda Sverige dock fortfarande en hägring vid horisonten. Statistik visar att kvinnor utför det mesta av det obetalda hemarbetet, har lägre inkomst och jobbar i större utsträckning deltid.<sup>2</sup> Undersökningar visar även att den medborgarservice som utförs av kommuner, landsting och myndigheter inte ges likvärdigt till båda könen.<sup>3</sup> Den främsta strategin för att komma till rätta med missförhållanden inom den offentliga förvaltningen är strategin jämställdhetsintegrering, vilken antogs redan 1994.<sup>4</sup> Denna strategi är idag, arton år senare, fortfarande relativt okänd och svensk forskning kring strategin är näst intill obefintlig.<sup>5</sup> Det är med denna utgångspunkt vi nu går vidare till uppsatsens bakgrund, problembeskrivning, frågeställning och syfte.

## 1.1 Bakgrund

Jämställdhetspolitiken utgör ett av de tretton horisontella politikområdena, vilket innebär att dess genomförande sker inom andra politikområden. Insikten om att jämställdhet inte kan föras vid sidan om utan inom andra sakpolitiska frågor är grunden för strategin jämställdhetsintegrering.<sup>6</sup> Gender mainstreaming, eller jämställdhetsintegrering som det kommit att benämnas i Sverige, har sedan 1994 varit den främsta strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och för att tillförsäkra att alla beslut inom alla politikområden omfattas av ett jämställdhetsperspektiv. Strategin syftar till att integrera ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande på alla politik- och förvaltningsnivåer eftersom jämställdhet skapas eller hejdas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, vilket innebär att det är i det

---

<sup>1</sup> World economic forum 2011, The Global Gender Gap Report 2011, Hausmann Ricardo, Tyson Laura D., Zahidi Saadia. <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/global-gender-gap-report-education-2011-en.pdf> (hämtad 2012-09-24)

<sup>2</sup> Statistiska centralbyrån, På tal om kvinnor och män 2010, s.35, 50 och 66.

<sup>3</sup> Exempelvis: SOU 1996:3, *Fritid i förändring: om kön och fördelning av fritidsresurser*, slutbetänkande. SOU 1996:133, *Jämställd vård: Olika vård på lika villkor*, huvudbetänkande. SOU 2010:99, *Flickor, pojkar, individer: - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling*. Slutbetänkande av Delegationen för Jämställdhet i skolan.

<sup>4</sup> Regeringens proposition 1993/94: 147 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*, s.17.

<sup>5</sup> Jämi rapport 3/10 *“Forskning saknas – en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering”* av Camilla Norrbin och Annika Olsson.

<sup>6</sup> SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Utbildningsdepartementet, s.438.

dagliga arbetet en jämställd medborgarservice kan uppnås.<sup>7</sup> Fokus ligger på att jämställdhet ska integreras i den offentliga förvaltningens kärnverksamheter, vilket innebär att samhälls-servicen som erbjuds medborgarna ska erbjudas likvärdigt till män och kvinnor, pojkar och flickor. Detta innebär att det är det externa jämställdhetsarbetet som är centralt, alltså relationen mellan förvaltning och medborgare.<sup>8</sup>

Jämställdhetsintegrering antogs av regeringen 1994 genom propositionen *Delad makt delat ansvar*. Nästkommande år var Sverige en pådrivande aktör då strategin antogs av FN under dess fjärde kvinnokonferens i Beijing under beteckningen *gender mainstreaming*. Inom Europeiska Unionen antogs strategin i Amsterdamfördraget 1999.<sup>9</sup> Sveriges åtagande är därför omfattande och såväl statliga myndigheter och kommuner berörs. Det finns många definitioner av begreppet jämställdhetsintegrering men den som används av regeringen är framtagen av Europarådet och lyder på svenska:

”(Om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”<sup>10</sup>

I Sverige är kopplingen mellan de jämställdhetspolitiska målen och jämställdhetsintegrering stark och innebär att strategin utgör infrastrukturen för hur myndigheter och kommuner ska organisera arbetet med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, vilka i sin tur utgör standarden för den jämställdhet man vill uppnå.<sup>11</sup>

## 1.2 Problembeskrivning

Strategin har sedan dess inträde på europeisk och nationell nivå fyllts med stora förhoppningar då den innehar potential att omvandla samtliga politikområden, myndigheter och institutioner. Denna förmåga har dock visat sig inneha både positiva och negativa konsekvenser. Positiva eftersom den utökar ansvaret för jämställdhet till nya politikområden samt inför ett köns-perspektiv på allt beslutsfattande på såväl hög som låg nivå. Det negativa med denna breda potential är att jämställdhetsintegrering riskerar bli ett tomt begrepp som kan fyllas med multipla meningar vilket resulterar i att ingen vet hur man går tillväga för att implementera strate-

---

<sup>7</sup> SOU 2007:15, *Stöd för framtiden - om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*, Slutbetänkande från Jämstöd Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten, Stockholm, 2007, s.19-20.

<sup>8</sup> SOU 2007:15, s. 20.

<sup>9</sup> Norrbin Camilla och Olsson Annika, s. 18.

<sup>10</sup> SOU 2007:15, s.19-20.

<sup>11</sup> SOU 2007:15, s.20.

gin.<sup>12</sup> Jämställdhetspolitiken omfattas av resultatstyrningen i staten och instrumentet jämställdhetsintegrering kan sägas utgöra arketyper för denna styrning eftersom det är ett icke-bindande och flexibelt instrument.<sup>13</sup> Strategin inbegriper därmed oundvikligen även de problem som resultatstyrning kritiserats för, såsom illa formulerade och vaga målsättningar samt brister i uppföljning av resultaten.<sup>14</sup>

Forskning på området menar att politiska målsättningar kring vad jämställdhetsintegreringen är menad att uppnå är diffusa och oklara och exakta formuleringar om vad en jämställd medborgarservice i praktiken innebär saknas. Detta resulterar i att förvaltningstjänstemän lämnas med ett stort handlings- och tolkningsutrymme vid implementeringen av strategin.<sup>15</sup>

Eftersom jämställdhetsintegreringens syfte är att skapa en jämställd medborgarservice genom att få tillstånd ett jämställdhetsperspektiv där dagliga beslut fattas är det de tjänstemän på lokal nivå, vilka av Michael Lipsky benämnts *närbyråkrater*<sup>16</sup>, som har att verkställa strategin. En närbyråkrat är en person anställd i offentlig tjänst som interagerar med medborgare i sitt arbete och har betydande handlingsfrihet i utförandet av detta arbete. En närbyråkrat kan därför utgöra vitt skilda yrken som lärare, polis, vårdpersonal, socialarbetare och domare.<sup>17</sup> Detta innebär exempelvis att det ytterst är läraren och dennes beslut och handlande som har att tillförsäkra att eleverna får en likvärdig utbildning oavsett om de är pojkar eller flickor. Hur närbyråkraten hanterar den problematik som uppstår vid implementering av jämställdhetsintegrering kommer därmed bli avgörande för strategins framgång eller misslyckande.<sup>18</sup>

Tidigare forskning kring jämställdhetsintegreringens fallgror och framgångar har främst fokuserat på den politiska och administrativa ledningens betydelse för en framgångsrik implementering, alltså främst från ett uppifrån och ner perspektiv där politisk vilja och aktivt

---

<sup>12</sup> Lombardo Emanuela, Integrating or setting the agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process. I *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol. 12 no. 3, 2005, s.414.

<sup>13</sup> Jacqout Spohie, The Paradox of gender mainstreaming: Unanticipated effects of new modes of governance in the gender equality domain. I *West European Politics*, vol. 33, no. 1, s.118.

<sup>14</sup> SOU 2005:66, s. 435.

<sup>15</sup> Se bland annat: SOU 2007:15, s. 22, Callerstig Anne-Charlott, Jämställd medborgarservice. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Kristina Lindholm (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011, s. 73-93. Sylvia Walby, Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. I *Social Politics*, 2005, vol.12(3), s.321.

<sup>16</sup> Lipsky Michael, *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*, New York: Russell Sage Foundation, 1980.

<sup>17</sup> Lipsky Michael, s.3.

<sup>18</sup> Callerstig Anne-Charlott, Lindholm Kristina, Sjöberg Karin och Svensson Lennart, Jämställdhetsintegrering som hållbar utvecklingsprocess. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011, s.23.

ägarskap av chefer på olika nivåer pekats ut som framgångsfaktorer. Strategins uppbyggnad lägger dock tonvikt på närbyråkraten, det är ju denne som ska formulera mål i förhållande till den egna verksamheten och genomföra arbetet. Styrningen inom strategin reduceras till att kontrollera och kräva resultat. Hur närbyråkraten hanterar jämställdhetsintegreringens inneboende problematik med diffusa målsättningar kommer därmed bli avgörande för en lyckad eller misslyckad implementering av strategin varför denna studie kommer utgå från ett nerifrån perspektiv med närbyråkraten i fokus.

### **1.3 Forskningsbakgrund**

I detta avsnitt presenteras en kortfattad genomgång av tidigare forskning inom de områden som denna studie omfattar nämligen jämställdhetsintegrering och närbyråkrati. Detta för att klargöra den teoretiska grund som uppsatsen tar sin utgångspunkt i.

#### **1.3.1 Tidigare forskning kring närbyråkrati**

Teoribildningen kring närbyråkrater utgör en viktig del av implementeringsstudiet. Begreppet närbyråkrat myntades av Michael Lipsky och han anses vara grundaren av bottom-up perspektivet inom implementeringsstudiet.<sup>19</sup> Forskningen kring närbyråkrater har sedan Lipsky tagit fart och utgör numera en substantiell del av implementeringsforskningen. Återkommande frågeställningar rör omfattningen av närbyråkraternas handlingsfrihet, i vilken mån det går att styra närbyråkraten samt hur närbyråkraten hanterar diffusa målsättningar.

Att närbyråkrater åtnjuter handlingsfrihet i utförandet av sitt arbete är som tidigare nämnts ett av kriterierna för att definieras som en närbyråkrat. Lipsky anser att det handlingsutrymme närbyråkraternas besitter utgör en essentiell dimension av deras arbete. Han går så lång att han menar att närbyråkraternas faktiskt skapar policy i sitt dagliga arbete.<sup>20</sup> Isabell Schierenbeck ifrågasätter detta handlingsutrymme utifrån ett legitimitetsperspektiv. Hon menar att närbyråkraternas handlingsutrymme måste problematiseras i större utsträckning eftersom det både kan vara till fördel och nackdel för myndighetsutövningens legitimitet beroende på kontext.<sup>21</sup> Hon har i en jämförande fallstudie undersökt skillnader i utfall av integrationspolitiken i Israel och Sverige utifrån välfärdsstatens organisering. Resultaten av undersökningen

---

<sup>19</sup> Hill Michael och Hupe Peter, *Implementing Public Policy*, andra upplagan, London: SAGE Publications Ltd, 2009, s. 51.

<sup>20</sup> Lipsky Michael, s. 3.

<sup>21</sup> Schierenbeck Isabell, *Bakom välfärdsstatens dörrar*. Diss. Göteborgs Universitet, Sverige 2003. Umeå: Boréa Bokförlag, 2003, s.39.

visade att de svenska närbyråkraterna tog handlingsutrymmet i anspråk och utgick från den enskilde klienten. De israeliska närbyråkraterna tog inte handlingsutrymmet i anspråk utan utgick ifrån sitt myndighetsuppdrag. Schierenbeck menar att detta resulterar i att närbyråkraternas egna uppfattningar om klienten fick mycket större genomslagskraft inom den svenska integrationspolitiken vilket inte var fallet inom den israeliska eftersom regelverk och uppdragstänkande där stod i vägen för en liknande tillämpning. Hon menar att generella program och likabehandling i detta fall gynnar svaga grupper eftersom den israeliska invandringspolitiken lyckats integrera invandrare på arbetsmarknaden i större uträkning än den svenska.<sup>22</sup>

Andra menar att även om det är önskvärt att minska närbyråkratens handlingsutrymme är det svårt att helt reglera bort det. Norma M. Riccucci undersöker i en jämförande fallstudie av *counties* i den hårt centralstyrda delstaten Michigan vilken inverkan närbyråkraten hade på implementeringen av en välfärdspolicy. Hon menar att närbyråkraten trots hård styrning från delstatsnivå innehåller ett stort handlingsutrymme. Hennes resultat visar att närbyråkraten sällan visade lojalitet mot organisationen och de uppsatta policymålen. Flertalet anlade snarare ett brukarperspektiv där de sökte finna bästa lösningen för klienten i det enskilda fallet. Hennes resultat visar alltså att trots hård styrning från centralt håll varierar genomförandet i olika *counties* och att det därmed är svårt att reglera bort handlingsutrymmet.<sup>23</sup>

Forskningen visar att problemet med att styra närbyråkraten är ett komplext problem utan en given lösning. Marcia K. Meyers, Bonnie Glaser och Karin Mac Donald visar på denna komplexitet i en fallstudie av genomslagskraften som en nationell välfärdsreform hade på lokala myndigheter. Resultaten visade att policyn inte implementerades fullt ut eftersom närbyråkraterna fortsatte att arbeta efter tidigare riktlinjer. Detta berodde dock inte på att man motsatte sig den nya policyn utan på bristen av tid och resurser att sätta sig in i de nya rutinerna. Dessutom stod de organisatoriska kraven på snabb handläggningstid och noggrannhet kvar vilket gjorde att implementeringen av den nya policyn fick låg prioritet. Författarna drar slutsatsen att utan ett organisatoriskt engagemang där resurser, tid, utbildning och ledningens stöd erbjuds kommer implementering av nya välfärdspolicies inte lyckas.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Ibid., s. 211-215.

<sup>23</sup> Riccucci Norma M., Street-level bureaucrats and intrastate variation in the implementation of temporary assistance for needy families policies. I *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol.15 no.1, 2005, s. 102-103.

<sup>24</sup> Meyers Marcia K., Glaser Bonnie och MacDonald Karin, On the frontlines of welfare delivery: are workers implementing policy reforms? I *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 17 no.1, 1998, s. 19-20.

Vaga och diffusa målsättningar är typiska förutsättningar för närbyråkraten som måste hantera dessa i sitt dagliga arbete.<sup>25</sup> Joëlle Bastien söker i en jämförande fallstudie finna samband mellan diffusa målsättningar och närbyråkraters handlingsutrymme. Hon gör skillnad mellan formell och informell handlingsfrihet där formell handlingsfrihet innebär handlingsfrihet inom närbyråkratens befogenhet, och informell innebär handlingsfrihet som ligger utanför närbyråkratens befogenhet.<sup>26</sup> Hennes resultat visar att ju diffusare målsättningar desto större var närbyråkratens benägenhet att använda handlingsutrymmet utanför sin befogenhet. Dock fann hon undantag för detta på en individuell nivå där de som ansåg att målen som mest diffusa och insåg effekterna av sitt handlande sökte minska sitt eget användande av det informella handlingsutrymmet.<sup>27</sup>

Sammanfattningsvis säger tidigare forskning att närbyråkrater innehar ett handlingsutrymme vilket är svårt att inskränka genom styrning. Handlingsutrymmet kan innebära legitimitetsproblem då närbyråkrater inte följer riktlinjer utan utgår från ett brukarperspektiv vilket resulterar i att medborgarservice inte ges på lika villkor. Då striktare styrning inte ger resultat förespråkas istället en ny ansats för att komma tillrätta med problemen där hänsyn tas till problemets komplexa verklighet.

### **1.3.2 Tidigare forskning kring jämställdhetsintegrering**

Den fråga som diskuteras livligast i den teoretiska debatten kring jämställdhetsintegrering är huruvida den innehar en transformativ potential eller inte. Med transformativ potential åsyftas förmågan att förändra rådande normer och maktstrukturer inom existerande institutionella ramverk. De som förespråkar jämställdhetsintegrering menar att strategin är mer transformativ än tidigare angreppssätt eftersom den inte inriktas på individer och grupper utan på de institutionella system, normer och maktstrukturer som är grundorsaken till problemet.<sup>28</sup> De som antar en mer kritisk hållning till strategin menar att strategins teoretiska löften inte kan realiseras i verkligheten. Man anser att jämställdhetsintegreringens möjliga transformativa potential försvinner i dagens neoliberal, teknokratiska och marknadsanpassade myndigheter och istället reduceras till att enbart anpassas efter rådande policies.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Lipksy Michael, s.27-28.

<sup>26</sup> Bastien Joëlle, Goal ambiguity and informal discretion in the implementation of public policies: the case of Spanish immigration policy. I *International Review of Administrative Science*, vol. 75, no. 4, 2009, s. 667.

<sup>27</sup> Ibid., s. 680.

<sup>28</sup> Rees Teresa, Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe. I *International Feminist Journal of Politics*, vol.7 no. 4, 2005, s.569.

<sup>29</sup> Squires Judith, *The New Politics of Gender Equality*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007, s.137.

Den mer empiriskt inriktade forskningen har identifierat fallgropar och framgångsrecept inom strategin. Fallgropar omfattar avsaknad av feministisk analys och maktperspektiv, motstånd, strategins komplexitet samt urvattning av strategin. Renée Andersson och Gun Hedlund har i en fallstudie av det lokala projektet HJÄMT, Hållbar jämställdhetsintegrering, i Örebro kommun undersökt vilka föreställningar kring jämställdhet som fanns inom projektet. Man fann att det genomgående fanns en idé om att hålla borta ett feministiskt språkbruk eftersom detta skulle sammankoppla projektet med en ideologisk hållning där intressekonflikten mellan män och kvinnor hamnar i fokus istället för den avideologiserade verksamhetsförändring man föreställde sig att projektet innebar.<sup>30</sup>

Malin Rönnblom visar i en studie av norsk och svensk regionalpolitik att jämställdhetsintegrering inom svensk och norsk regionalpolitik har tolkats så att det är kvinnor som ska integreras och man definierar därmed kvinnorna som problemet och som i behov av stöd för att kunna delta inom utvecklingspolitiken på samma villkor som män.<sup>31</sup>

En annan svårighet som identifierats är strategins komplexitet, vilket flertalet forskare hävdar kan hämma snarare än främja jämställdhetsarbetet. Caroline Moser och Annalise Moser har i en studie av 14 internationella utvecklingsinstitutioner undersökt hur arbetet med jämställdhetsintegrering fortskridit 10 år efter Beijing konferensen där strategin antogs. Deras resultat visar att de flesta institutioner antagit en policy om att inför jämställdhetsintegreringen men att implementeringen av dessa haltar och är högst icke-konsekvent vilket också gör utvärdering av strategins effekter omöjlig. Orsaker till denna brist i konsekvent implementering var flerfaldiga, motstånd bland de närbyråkrater som har att implementera strategin, att arbetet är beroende av eldsjälur, manlig organisationskultur, brist på mekanismer för ansvarskrävande är alla exempel på svårigheter strategins komplexa uppbyggnad innehar.<sup>32</sup>

En annan fallgrop ligger i att man antar en urvattnad version av strategin vilken lättare accepteras i organisationen. Emanuela Lombardo visar exempelvis på hur man inom EU kommit att anta en urvattnad version av jämställdhetsintegrering där man inte lyckats skapa en ny dagordning utan enbart har anlagt ett könsperspektiv ”ovanpå” existerande policies och

---

<sup>30</sup> Se Andersson Renée och Hedlund Gun. Jämställdhetsintegrering och lokal demokrati. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011, s.181-182.

<sup>31</sup> Rönnblom Malin, Letting Women in? Gender Mainstreaming in Regional Policies. I *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 13, no.3, 2005, s.164-174.

<sup>32</sup> Moser Caroline och Moser Annalise, Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions. I *Gender and Development* vol.13 no. 2, s.15-16.

politiska system. Man undviker därmed att ifrågasätta de rådande maktstrukturerna.<sup>33</sup> Inom en svensk kontext har Eva Wittbom kommit fram till liknande resultat. Hon undersöker i en fallstudie av Banverket och Vägverket hur målstyrningsprocesser fungerar för jämställdhetsintegrering. Hennes slutsatser är att jämställdhetsintegreringen inte fått det genomslag man hoppats på utan snarare assimilerats in i verksamheten, vilket innebär att kvinnor ges tillträde men måste anpassa sig till verksamhetens innehåll och struktur vilka lämnats oberörda av jämställdhetsintegreringen.<sup>34</sup>

Några av de framgångsfaktorer som identifierats är utbildning, ett aktivt ägarskap, forskningsbaserad praktik och tydliga visioner och mål. Vikten av utbildning har framhållits av den svenska utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering JämStöd. Utredningen har kommit fram till att utbildning inom genuskunskap, svensk jämställdhetspolitik samt metoder för kartläggning och analys av den egna verksamheten är en av de viktigaste stödfunktionerna som krävs för att jämställdhetsintegrering ska kunna implementeras på ett tillfredsställande sätt.<sup>35</sup> Stöd från ledning och chefer är en annan viktig del av ett hållbart jämställdhetsarbete. Karin Sjöberg har i två fallstudier kommit fram till samma slutsats; att för att uppnå bestående effekter krävs ett aktivt ägarskap från chefer på alla nivåer inom organisationen. Ett aktivt ägarskap innebär att ge frågan prioritet samt att skapa tid och resurser för jämställdhetsarbetet.<sup>36</sup>

## 1.4 Syfte och frågeställningar

Jämställdhetsintegrering är den strategi som ska tillförsäkra att den service som erbjuds medborgarna ges likvärdigt till såväl kvinnor som män, flickor och pojkar. Eftersom närbyråkraten är den som finns närmast medborgarna kommer dennes roll vara avgörande för strategins framgång eller misslyckande.<sup>37</sup> Målsättningar som styr och vägleder arbetet med jämställdhetsintegrering är ofta diffusa och vaga vilket resulterar i att närbyråkrater som har att implementera strategin i de offentliga verksamheterna lämnas med att tolka vad jämställdhetsintegreringen är menad att uppnå och hur detta ska ske.

---

<sup>33</sup> Lombardo Emanuela, s. 412-432.

<sup>34</sup> Wittbom Eva, *Att spränga normer – om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*, Diss, Stockholms Universitet. Stockholm: Stockholms Universitet, 2009, s.196.

<sup>35</sup> SOU 2007:15, s.52.

<sup>36</sup> Sjöberg Karin, Förändring i linjen eller vid sidan om. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011, s.50.

<sup>37</sup> Callerstig Anne-Charlott, Lindholm Kristina, Sjöberg Karin och Svensson Lennart, Jämställdhetsintegrering som hållbar utvecklingsprocess. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011, s.23.

Uppsatsen ämnar studera hur närbyråkraten resonerar kring den problematik de ställs inför vid uppgiften att jämställdhetsintegrera sin verksamhet utifrån de styrdokument de har att förhålla sig till. Olika tolkningar och synsätt på strategin och vad den är menad att uppnå kan medföra olika resultat. Genom att studera närbyråkraternas resonemang hoppas jag därmed kunna erhålla en större förståelse för de problem med diffusa och vaga målsättningar strategin innehar samt de resultat som uppnås. För att uppfylla mitt syfte har jag formulerat dessa frågeställningar:

- Vilket stöd till tolkning erbjuds i de styrdokument närbyråkraten har att förhålla sig till?
- Hur tolkar närbyråkraterna jämställdhetsintegrering och dess målsättning och hur påverkar detta implementeringen av jämställdhetsintegrering på fritidshemmet?

## **1.5 Disposition**

I nästa kapitel presenteras uppsatsens teoretiska utgångspunkter, vilken omfattar närbyråkratteori samt teori kring jämställdhetsintegrering. Dessa teorier utmynnar i den teoretiska analysram som används för att behandla och analysera det insamlade materialet. Kapitel 3 beskriver uppsatsens metod där val av design, fall och material presenteras och motiveras. I efterföljande kapitel presenteras först resultat av insamlade styrdokument, vilket följs av en analys där dessa resultat förklaras utifrån teori. Därefter presenteras resultaten av genomförda intervjuer, vilket åtföljs av analys där resultaten förklaras utifrån teori. I det avslutande kapitlet besvaras uppsatsens frågeställningar och avslutande tankar om resultatens användbarhet samt möjliga vidare studier på ämnet behandlas.

## 2. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel kommer uppsatsens teoretiska referensramar presenteras vilka omfattar närbyråkratteori samt teori om jämställdhetsintegrering. Dessa kommer utmynna i den analysmodell som kommer användas för att behandla och analysera det insamlade materialet.

### 2.1 Närbyråkrater och målsättningar

Jämställdhetsintegrering baseras på tanken att alla beslut som fattas på alla nivåer ska grundas på ett jämställdhetsperspektiv. Detta innebär att det är i det dagliga arbetet en jämställd medborgarservice kan uppnås och det är närbyråkraten som i sin dagliga kontakt med medborgarna har en avgörande roll i implementeringen av strategin. Därför kommer denna studie ta sin utgångspunkt i ett bottom – up eller nedifrån perspektiv. Studien avser fokusera på den problematik kring målambiguitet som identifierats av forskningen vid implementering av jämställdhetsintegrering. Det råder förvirring kring målet med strategin, vilken prioriteringsordning som gäller, vad målet jämställdhet innebär i allmänhet och vad det innebär för den egna verksamheten. Hur närbyråkraten hanterar detta och vilken tolkning av strategin man anlägger kommer vara avgörande för en lyckad eller misslyckad implementering och effekt av strategin.

Lipsky pekar ut ambitiösa, vaga och/eller motstridiga målsättningar samt svårigheten att mätta dessa måls uppfyllelse som typiska förutsättningar närbyråkrater måste hantera i sitt dagliga arbete.<sup>38</sup> Lipsky menar att ju tydligare mål och mått på måluppfyllelse från den politiska ledningen desto bättre kan styrning och stöd utformas vid implementering. Detta innebär att vid motsatta förhållanden där otydliga och diffusa målsättningar används och där måluppfyllelsemått saknas kommer styrningen bli mindre precis och leda till att tjänstemän lämnas ensamma vid implementeringen.<sup>39</sup>

Chun och Rainey har problematiserat den av Lipsky identifierade förutsättning med tvetydiga målsättningar vilken närbyråkraten måste hantera. De definierar tvetydiga målsättningar som den omfattning i vilken ett eller flera mål tillåter spelrum för tolkning. De menar att ett mål förlorar tydlig mening och blir diffus när den inbjuder till flerfaldiga tolkningar.<sup>40</sup> Chun och Rainey har utvecklat denna definition till fyra dimensioner eller kategorier och menar att tvetydighet i mål är en multidimensionell konstruktion där varje dimension måste tas hänsyn

---

<sup>38</sup> Lipsky Michael, s.27-28.

<sup>39</sup> Ibid. s.40.

<sup>40</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., Goal ambiguity in U.S. Federal Agencies. I *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 15, no. 1, s. 2.

till för att till fullo förstå den problematik som diffusa målsättningar utgör i offentliga organisationer.

Den första dimensionen består i en tvetydighet i förståelsen av uppdraget och innefattar det spelrum för tolkning som finns inom förståelsen, förklaringen och kommunikationen av målet. Omvänt innebär detta alltså att när målet är lätt att förstå, förklara och kommunicera krymper tolkningsutrymmet. Det är vanligt att den politiska ledningen formulerar visionära målsättningar för att ge vägledning och riktning för organisationen i det dagliga arbetet men tolkningsutrymmet varierar i stor utsträckning bland dessa. Slutsatsen bli att ju tydligare målsättningar desto högre samstämmighet bland de som har att realisera dem.<sup>41</sup>

Den andra dimension av problematiken är den tvetydighet och därmed det utrymme för olika tolkningar som uppstår då målsättningar ska omvandlas till praktisk handling. Om visionära målsättningar lämnar mycket utrymme för tolkning kommer närbyråkrater lämnas utan klar vägledning vid implementeringen av dessa.<sup>42</sup>

En tredje dimension uppstår då måluppfyllelse ska mätas och policies utvärderas. Om tydliga och mätbara målsättningar finns minskar utrymmet för tolkning och en objektiv utvärdering kan ske. Då målen inte går att mäta med hjälp av objektiva och mätbara indikatorer utan måste beskrivas i subjektiva termer ökar utrymmet för tolkning över huruvida målet uppfyllts eller ej. En annan risk med detta är att politiker som ska kontrollera och bedöma förvaltningens prestationer förlitar sig på snabba utvärderingsmetoder där kvantitativa resultat prioriteras framför kvalitativa effekter som är svårare att identifiera. Detta kan leda till målförskjutning då förvaltningen söker vara politikerna till lags och producera de resultat som efterfrågas, vilket ger ett ensidigt fokus på snabba kvantitativa resultat istället för mer meningsfulla och långsiktig kvalitativ måluppfyllelse.<sup>43</sup>

Den sista dimensionen av problematiken är diffusa prioriteringsordningar inom organisationen och där det spelrum som närbyråkraten innehar att välja prioriteringsordning för olika målsättningar inom verksamheten kan variera. Spelrummet ökar när det finns många mål utan en hierarkiskt angiven prioriteringsordning. Då närbyråkrater per definition har en hög arbetsbörda och knappa resurser måste denne i sitt dagliga arbete ständigt prioritera mellan olika målsättningar inom organisationen.<sup>44</sup> Detta är tätt sammankopplat med det motstånd som

---

<sup>41</sup> Ibid., s.3.

<sup>42</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., s.3.

<sup>43</sup> Bohte John och Meier Kenneth J., Goal Displacement: Assessing the Motivation for Organizational Cheating. I *Public Administration Review*, vol. 60 nr. 2, 2000, s.174.

<sup>44</sup> Ibid, s.4.

identifierats vid jämställdhetsarbete. När nya normer ska antas måste dessa tävla om utrymme med de befintliga normer som redan utgör en del av den organisatoriska kulturen. Även om en norm blivit formellt antagen krävs det också att den vid implementering antas vilket kräver att det finns förespråkare för den nya normen. Det blir en form av förhandling mellan nya och gamla inställningar till hur organisationens arbete ska bedrivas. Hur hårdför denna förhandling och hur stor graden av motstånd blir beror på huruvida den passar in med eller utmanar existerande normer.<sup>45</sup> Prioriteringar och motstånd är därmed nära kopplat till varandra och graden av motstånd beror på hur väl normer passar in i den befintliga organisationen och därmed hur omfattande förändringar som måste till inom denna.

Jag ska med hjälp av Chun och Rainey's fyra dimensioner undersöka hur närbyråkrater med ansvar för att implementera strategin hanterar tolkningsutrymmet bland de målsättningar de har att implementera inom strategin jämställdhetsintegrering. Genom att teoretiskt utgå ifrån denna kategorisering av problematiken säkerställs att alla delar belyses och därmed även att mina frågeställningar besvaras på ett adekvat sätt. För att kunna analysera denna kategorisering i förhållande till jämställdhetsintegrering krävs dock en kompletterande teoribildning där etablerade tolkningar av tvetydigheten i jämställdhetsintegreringens målsättning identifieras.

## **2.2 Jämställdhetsintegrering**

Teoribildningen kring jämställdhetsintegrering har identifierat två dominerande tolkningar av jämställdhetsintegrering. Dessa två huvudspår går under olika benämningar men kommer i denna framställning refereras till som ett anpassnings-, respektive omvandlingsspår. Jag kommer i detta avsnitt presentera denna teoribildning för att teckna en bild av vad de två spåren innebär.

### **2.2.1 Anpassningstolkning**

Inom anpassningstolkningen förstås, förklaras och kommuniceras jämställdhetsintegrering som en form av verksamhetsutveckling där jämställdhetsarbetet fokuserar på att förbättra snarare än att förändra. Jämställdhetsarbetet fokuserar på att förhindra könsdiskriminering och att tillförsäkra en jämn representation av båda könen inom den befintliga verksamheten genom att göra den mer tillgänglig för det underrepresenterade könet. Jämställdhetsarbetet är teknokratiskt och jämställdhetsfrågan avideologiserats eftersom omfördelning och makthierar-

---

<sup>45</sup> Elgström Ole, Norm negotiations. The construction of new norms regarding gender and development in EU foreign aid policy. I *Journal of European Public Policy*, vol.7, no. 3, s. 461-462.

kier inte diskuteras. Man förstår jämställdhetsintegrering som ett sätt att effektivisera och förbättra rådande verksamhet genom att ojämna fördelningar rättas till, vilket resulterar i att man främst fokuserar på kvantitativa aspekter av jämställdhet såsom antal, omfördelning, rekrytering och representation. Arbetet kan med denna tolkning utgå från rådande organisation och ett jämställdhetsperspektiv läggs ovanpå den ordinarie verksamheten och kräver därmed ingen omorganisation eller omstrukturering av verksamheten vid implementeringen. Denna förståelse av jämställdhetsintegrering är attraktiv eftersom den är lättare att ta till sig och genomföra men det resulterar i ett kortsiktigt förändringsarbete där rådande synsätt, normer och maktperspektiv inte ifrågasätts. Resultatet blir ett kortsiktigt arbete med kortsiktiga mål där rådande system inte ifrågasätts.<sup>46</sup>

Anpassningsspåret tillåter individuella tolkningar av vad jämställdhet innebär eftersom det inte är teoretiskt förankrat i genusforskningen. Jämställdhetsarbetet består i att göra den rådande verksamheten mer tillgänglig för det underrepresenterade könet vilket ger att fokus främst ligger på kvantitativa förhållanden såsom antal, omfördelning, rekrytering och representation. Detta gör anpassningsspåret attraktivt eftersom man kan arbeta mot konkreta, mätbara mål där individuella definitioner av jämställdhet ryms. Resultatet blir att jämställdhet inte erkänns som kunskapsområde i organisationen vilket tar sig uttryck genom ett motstånd mot att definiera jämställdhet som en maktfråga.<sup>47</sup>

En annan risk med att fokusera på jämställdhet i kvantitativa hänseenden är att man lätt hamnar i diskussioner och tankesätt av essentiell art där man anser att eftersom kvinnor och män rent biologiskt är skapta på olika sätt är de olika könen även bättre lämpade för olika uppgifter i samhället. Exempelvis är en populär åsikt att kvinnor till naturen är mer omhändertagande än män och bör därför stå för vård av barn och äldre. Denna form av essentialism brukar inom jämställdhetsdiskursen gå under termen särartstänkande eller särartsfeminism. Enligt detta synsätt har män och kvinnor i grunden olika men komplementära egenskaper och jämställdhet uppnås genom att uppvärdera de kvinnliga naturliga egenskaperna till samma status som de manliga. Detta synsätt ligger nära uppfattningen om att jämställdhet uppnås när kvinnor och män är lika till antal eftersom samhället då anses berikas av de två könen olika egenskaper. Detta resulterar i ett ständigt återskapande av olikheterna mellan könen och kvin-

---

<sup>46</sup> Walby Sylvia, Gender mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. I *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol. 12 nr. 3, 2005, s. 323.

<sup>47</sup> Jordansson Birgitta, Jämställdhet och genusforskning – Kartläggning av kunskapsutbytet mellan praktik och forskning. I SOU 2005:66 *Forskarrapporter*, s. 239.

nors påstådda otillräcklighet vilket inte leder till jämställdhet i den mening att kvinnor och män har lika rättigheter och möjligheter.<sup>48</sup>

### 2.2.2 Omvandlingstolkning

Omvandlingsspåret fokuserar på förändring och grundas på ett strukturellt könsmaktsperspektiv som innebär att normer och föreställningar om kön resulterar i en maktordning där allt det som förknippas med kvinnor och kvinnlighet underordnas allt som förknippas med män och manlighet.<sup>49</sup> Denna utgångspunkt har sin grund i den feministiska forskningen där teorier om könsmaktsordning och genussystem utvecklats. Yvonne Hirdman var en av de första att teoretisera om detta och hennes teori om genussystemet har haft ett stort genomslag och omnämns i propositionen *Delad makt- delat ansvar*. Hirdmans teori om genussystemet innebär att det finns en manlig överordning i samhället vilken innebär att mannen ses som det normala och kvinnan som den avvikande och sekundära. Samhället är därför anpassat efter mannens förutsättningar. Genom en förståelse om att kvinnor och män i allt väsentlig är olika skapas ett isärhållande av könen och förutsättningar för mannens överordning i samhället.<sup>50</sup>

När man antar en omvandlingstolkning av jämställdhetsintegrering fokuserar man på strukturella förhållanden och förutsättningar där existerande arbetsprocedurer, normer och beslutsprocesser omvandlas för att skapa en jämställd verksamhet. Detta innebär att man anlägger ett jämställdhetsperspektiv på alla handlingar och beslut och därmed ifrågasätter det sätt på vilket organisationen är ordnad och omvandlar den till en mer jämställd verksamhet. Man talar om att transformera eller omvandla det sätt på vilket beslut fattas och policy förs. Detta kräver ett analytiskt och normkritiskt arbete som går på djupet av organisationen och dess verksamhet vilket i sin tur är beroende av kunskaper om kön och genus. Jämställdhetsintegreringens mål är därmed att omvandla maktstrukturer som skapar ojämställdhet och förändra det sätt på vilket policy görs så att kvinnor och män ges tillgång till en likvärdig medborgarservice.<sup>51</sup>

Forskare men även den svenska regeringen förespråkar en omvandlingstolkning av jämställdhetsintegrering då denna tillförsäkrar bestående förändringar och en jämställd tillämpning av den medborgarservice som de offentliga verksamheterna tillhandahåller. Men de finns

---

<sup>48</sup> Mark Eva, *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*, Lund: Studentlitteratur AB, 2007, s.81.

<sup>49</sup> Ibid., s. 246.

<sup>50</sup> Hirdman Yvonne, Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning. I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1988:3, s.49-63.

<sup>51</sup> Jordansson Birgitta, s. 246.

även de som menar att en omvandlingstolkning är motsägelsefull. Detta eftersom den baseras på att det i samhället existerar en könsmaktsordning där makt och intressekonflikt mellan könen är uttalad, samtidigt som man menar att jämställdhet är ett gemensamt mål som alla är överens om. Jämställdhetsintegrering inbegriper alltså både intressekonflikt och konsensus mellan könen. Rönnblom menar att samstämmighet och frivillighet är centralt i själva betydelsen av begreppet jämställdhet. Jämställdhet är inte ett politiskt problem utan en gemensam vision som män och kvinnor tillsammans jobbar mot. Huruvida jämställdhetsintegrering verkligen kan omfatta en konfliktdimension återstår att se men Rönnblom menar att det finns en risk att integreringen av jämställdhet enbart leder till en reproduktion av den rådande könsordningen.<sup>52</sup>

### 2.2.3 Gemensamma nämnare

Flera forskare menar dock att dessa båda tolkningar inte består i dikotomier och behöver därför inte nödvändigtvis ta ut varandra utan kan i bästa fall vara kompletterande. Hannes Frizén och Johanna Sjons menar att båda spåren bör användas men att de har olika funktioner vilka kan fungera som komplementära om de används på rätt sätt. De menar att omvandlingsspåret med sitt fokus på makt, hierarki och normer kräver mer tid, kunskap och resurser för genomförande och uppföljning samt väcker inte sällan motstånd då arbetet kräver ifrågasättande av dagens verksamhet och dess organisering. Eftersom arbetet styrs av långsiktiga målsättningar och med utgångspunkt i genusforskning kan det uppfattas som teoretiskt och ickehandlingskraftigt. Därför menar de båda att ett arbete enligt omvandlingsspåret bör kompletteras med jämställdhetsarbete enligt anpassningsspåret för att kunna rätta till omedelbara orättvisor såsom ojämn resursfördelning, representation eller andra obalanser mellan könen. De poängterar dock att det finns en risk att arbetet avstannar efter det att dessa uppenbara obalanser rättats till. Det finns även en risk att arbetet blir kontraproduktiv eftersom kvinnor och män görs till heterogena grupperingar som ställs mot varandra och porträtteras som olika men komplementära vilket kan cementera normer om manligt och kvinnligt.<sup>53</sup>

Något som också är gemensamt för de båda tolkningarna är att de påverkas av det motstånd som finns mot jämställdhetsintegrering. Strategin antas inte rakt av utan omfattar en

---

<sup>52</sup> Rönnblom Malin, "Mainstreamad" regionalpolitik – Partnerskap, samarbete eller konflikt? I *Politologen*, hösten 2003, s.51-62.

<sup>53</sup> Frizén Hannes och Sjons Johanna, Två spår i praktiskt jämställdhetsarbete. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011, s.132-133.

omtvistad process där strategins antagande måste förhandlas fram inom organisationen.<sup>54</sup> Det diskuterades tidigare att denna förhandling varierar i intensitet beroende på hur väl normer inom strategin passar in med befintliga normer i organisationen och därmed hur omfattande förändringsarbete som måste till. Eftersom omvandlingstolkningen innebär ett ifrågasättande av det sätt på vilket verksamheten är organiserad och hur beslut fattas medan anpassningstolkningen istället söker förbättra inom rådande organisation torde motståndet vara större mot strategin när omvandlingsspåret anläggs.

Motståndet kan vara mer eller mindre uttalat och synligt samt variera beroende på arbets omfattning och därmed hur hotfullt förändringsarbetet ter sig. Motståndet kan ta sig uttryck i både passiva och aktiva handlingar.<sup>55</sup> Det passiva motståndet sker genom tystnad där man inte talar om jämställdhet trots politiska beslut och mål om jämställdhet, resultat efterfrågas inte och arbetet glöms bort eller ignoreras.<sup>56</sup> En annan form av passivt motstånd utgörs av skenhandlingar vilket innebär att jämställdhetsarbetet inte faktiskt utförs utan finns med i olika styrdokument och handlingsplaner för att ge sken av att kommunens verksamheter är jämställda och därmed som ett skydd mot anklagelser om att ingenting görs.<sup>57</sup> Aktivt motstånd till jämställdhetsarbetet kan yttra sig på flera olika sätt. Ett sätt är att förlägga problemet utanför ens egen möjlighet att påverka, problemet finns utanför den verksamhet man verkar i och är därmed oåtkomligt. Att göra jämställdhetsmål oförenliga med andra verksamhetsmål är ett annat motståndssätt och ett exempel på detta är att man anser att det inte finns tid till jämställdhetsarbetet eftersom andra mål är viktigare och har prioritet framför jämställdhet som därmed inte hinns med.<sup>58</sup> Urholkning utgör en annan form av aktivt motstånd och innebär att urholkar arbetet genom att jämställdhet ska ingå på ett naturligt sätt i den dagliga verksamheten men utan att man uppmärksammar frågorna, jämställdhet är en så naturlig del av verksamheten att den försvinner. En annan form av urholkning är att jämställdhetsarbetet sker vid sidan om den ordinarie verksamheten och får leva ett eget liv vilket gör det svårt eller omöjligt att förändra kärnverksamheten.<sup>59</sup>

---

<sup>54</sup> Walby Sylvia, s. 322-323.

<sup>55</sup> Pincus Ingrid, Män som hindrar och män som främjar jämställdhetsarbete. Styrssystem och jämställdhet – institutioner i förändring och könsmaktens framtid. Ur Jónasdóttir A. G. (red.) *Rapport till utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. SOU 1997:114.

<sup>56</sup> Ibid., s. 152.

<sup>57</sup> Ibid., s.154.

<sup>58</sup> Ibid., s.156 f.

<sup>59</sup> Ibid., s. 159.

### **2.2.4 Analysmodell**

Min teoretiska utgångspunkt inför min undersökning blir därmed en förståelse av att problemet med diffus målsättning inom strategin kan delas upp i fyra delar; förståelse av uppdragets mål, tillvägagångssätt för att uppnå detta mål, tillvägagångssätt för att mäta måluppfyllelse samt prioriteringsordning mellan olika målsättningar inom organisationen. Genom att först se till dessa olika dimensioner inom styrdokumentet hoppas jag kunna urskilja vilket stöd till tolkning dessa erbjuder närbyråkraten och vilket handlingsutrymme som finns för närbyråkraten att själv uttolka jämställdhetsintegreringens innebörd. Därefter kommer analysen inriktas på hur närbyråkraterna resonerar kring frågeställningar kring målsättning, genomförande, utvärdering och prioriteringar och vilken av de två dominerande tolkningar av jämställdhetsintegrering man främst ansluter sig med hjälp av teoribildningen kring jämställdhetsintegrering. Genom detta hoppas jag få en bild av hur närbyråkratens tolkning påverkar implementeringen av strategin. Utifrån denna analys hoppas jag kunna finna svar på uppsatsens frågeställningar och därigenom även nya lösningar på jämställdhetsintegreringens inneboende problematik med diffusa målsättningar och det tolkningsutrymme som ryms inom den.

### 3. Metod

I detta kapitel beskrivs och motiveras mitt val av design, val av fall, val av materialinsamlingsmetodik samt en diskussion kring uppsatsens tillförlitlighet.

#### 3.1 Studiens design

Uppsatsen studerar hur närbyråkraten resonerar kring den problematik de ställs inför vid uppgiften att jämställdhetsintegrera sin verksamhet utifrån de styrdokument de har att förhålla sig till för att uppnå en förståelse och lösning på problemet med diffusa och vaga målsättningar strategin innehar. För detta krävdes en kvalitativ ansats vilken kunde fånga närbyråkraternas tankar och åsikter. Eftersom jag söker ny kunskap om jämställdhetsintegreringens beskaffenhet genom närbyråkraternas tolkning av denna strategi utfördes undersökningen i form av en fallstudie. Detta då fallstudien är en metod som lämpar sig väl för att undersöka praktiska problem samt för att utvidga förståelsen av företeelsen ifråga.<sup>60</sup> Genom att fokusera på ett fall kommer man närmare det studerade och man får därmed en detaljrik bild vilket resulterat i en mer nyanserad uppfattning om verkligheten.

Materialet som samlats in för analys omfattar de styrdokument som styr arbetet samt intervjuer med berörda närbyråkrater. Styrdokumenterna analyseras genom en kvalitativ textanalys för att skapa kontext till den verklighet närbyråkraten befinner sig i och har att förhålla sig till i arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten. I vilken utsträckning dessa dokument ger stöd och riktlinjer i arbetet utgör ramarna för det handlingsutrymme närbyråkraten innehar i att tolka strategin och dess olika delar. Det främsta materialet, närbyråkraternas tolkning, uppfattning och förståelse av strategin, har samlats in genom semistrukturerade intervjuer för att möjliggöra för den intervjuade att ge sin uppfattning och nya idéer på problemet utan att inskränka intervjun till låsta frågeställningar och samtidigt säkerställa att man håller sig till ämnet för intervjun.

#### 3.2 Val av fall

Syftet för uppsatsen anger även de kriterier som mitt val av fall baseras på, vilket innebär att fallet bör omfatta en offentlig verksamhet där tjänstemännen kan definieras som närbyråkrater. Detta innebär att tjänstemännen har daglig kontakt med medborgare och innehar en viss handlingsfrihet i utövandet av sitt uppdrag. Dessa närbyråkrater måste även ha erfarenhet av arbete med jämställdhetsintegrering.

---

<sup>60</sup> Merriam Sharan B., *Fallstudien som forskningsmetod*, Lund: Studentlitteratur, 1994, s.26-27.

Mitt intresse för jämställdhetsintegrering väcktes under min praktiktermin på barn- och utbildningsförvaltningen i en kommun i Västra Götalandsregionen, vilken jobbar aktivt med strategin. Därför vände jag mig till denna kommun med min förfrågan om att göra en fallstudie på ämnet. Gensvaret var positivt och jag erbjöds möjligheten att utföra min fallstudie på en av kommunens fritidshem där man arbetat aktivt med jämställdhetsfrågor generellt under en längre tid och med jämställdhetsintegrering mer specifikt de senaste åren. Fallet uppfyllde de kriterier som stadgas i syftet eftersom pedagoger anställda inom barnomsorgsverksamhet jobbar nära medborgaren och innehar handlingsfrihet i sitt uppdrag samt att verksamheten och dess anställda innehar erfarenhet av arbete med jämställdhetsintegrering.

Det studerade fallet är placerat i en mindre kommun i Västra Götalandsregionen. Kommunen har åtta grundskoleenheter där barnomsorgsverksamhet erbjuds i fritidshem för barn i åldern 6-12 år med föräldrar som förvärvsarbetar, studerar eller är arbetssökande. Barnen vistas i fritidshemmet under skolfri tid samt under lovdagar, helgfri måndag till fredag mellan 06.30-18.30. Det fanns vid tidpunkten för studiens genomförande ingen barnomsorgsverksamhet i privat regi inom kommunen.

Fallstudien omfattar intervjuer med sju av verksamhetens anställda, vilket utgör samtliga anställda bortsett från en som var frånvarande på grund av sjukdom. Samtliga anställda är kvinnor men har stor spridning i ålder, anställningstid och arbetslivserfarenhet. För att tillförsäkra pedagogernas anonymitet har varje pedagog tilldelats ett nummer vilket tilldelats i den ordning intervjuerna genomfördes. Numret används vid referat och citathänvisning. Fallstudien inbegriper även en textanalys av de styrdokument närbyråkraten har att följa i arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten, vilka omfattar skolenhetens likabehandlingsplan samt dess lokala arbetsplan för läsåret 2010/2011.

### **3.3 Materialinsamlingsmetodik**

Eftersom jag genom intervjuerna sökte kunskap om närbyråkratens erfarenheter av arbetet med att jämställdhetsintegrera en offentlig verksamhet sökte jag information om vad detta arbete innebar för närbyråkraten i den dagliga driften av verksamheten. Jag ville alltså få kunskap om pedagogernas vardagsvärld.<sup>61</sup> Därför valde jag att inte använda mig av en helt strukturerad intervjumetod då dessa inte lämnar utrymme för den intervjuade att ge spontana utläggningar om de aspekter de finner viktiga i sin vardag. För att säkerställa att intervjun höll sig till ämnet och att inga viktiga infallsvinklar glömdes bort valdes en semistrukturerad inter-

---

<sup>61</sup> Kvale Steinar, Brinkmann Svend och Torhell Sven-Erik, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, andra upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2009, s. 187.

vjuform där frågorna utformades med utgångspunkt i teorin. Frågorna var öppna och intervjuguiden<sup>62</sup> lämnade utrymme för följdfrågor där den intervjuades svar kunde utvecklas för att säkerställa att frågor besvarades uttömmande och för att undvika missuppfattningar mellan mig som intervjuare och den intervjuade.

Inför varje intervju söktes den intervjuades informerade samtycke till medverkan genom att informera om uppsatsens syfte, hur personens anonymitet kommer tillförsäkras, användandet av diktafon, samt att intervjun baseras på ett frivilligt deltagande och möjligheten att avsluta intervjun om man så skulle önska. Intervjupersonernas konfidentialitet tillförsäkras genom att inte utlämna några namn eller skriva ut referat i texten som kan härledas till personen ifråga.<sup>63</sup>

För att sätta in närbyråkratens situation i en kontext har jag valt att analysera de styrdokument som vägleder arbetet med jämställdhetsintegrering på den skolenhet som fritidshemmet ingår. Kommunen har valt att föra in riktlinjer för arbetet med jämställdhetsintegrering i skolornas likabehandlingsplaner, vilken därför valdes ut för analys. Den lokala arbetsplanen anger hur skolenheterna vill organisera, utvärdera och förändra sin verksamhet och omfattar därmed ytterligare ett styrdokument som pedagogerna måste förhålla sig till i arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten och har därför valts ut för analys. Då jag söker information om vilket stöd för tolkning som erbjuds i relevanta styrdokument har jag valt en kvalitativ textanalys eftersom det enbart är vissa passager i texten som är viktig för arbetet med att jämställdhetsintegrera och för att dessa passager bygger på vissa antaganden om hur arbetet bör genomföras vilka enbart kan belysas genom en kvalitativ analys.<sup>64</sup>

### **3.4 Praktiskt tillvägagångssätt vid bearbetning av materialet**

Beslutet att använda röstinspelning vid intervjuerna togs efter noga övervägande av fördelar respektive nackdelarna med ett sådant tillvägagångssätt. Det som talar mot röstinspelning är att den intervjuade kan känna sig obekväma och bli nervösa vilket kan resultera i att svaren blir kontrollerade och restriktiva snarare än öppna och spontana. Fördelarna med röstinspelning är att jag som intervjuare lättare kan lyssna och samspela med den intervjuade och där-

---

<sup>62</sup> Intervjuguiden finns som bilaga 1 till uppsatsen.

<sup>63</sup> Kvale Steinar, Brinkmann Svend och Torhell Sven-Erik, s.87-88.

<sup>64</sup> Esaïsson Peter, Gilljam Mikael, Oscarsson Henrik och Wängnerud Lena, *Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad*, tredje upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2007, s. 234.

med föra ett mer naturligt samtal med uppföljningsfrågor och uppmuntran till intervjupersonen om att brodera ut sina svar eller be denne precisera vad som menas.<sup>65</sup>

Jag har sökt att så snabbt som möjligt efter avslutad intervju transkribera dessa till skrivna text för att kunna komma ihåg hur intervjusamtalet gestaltade sig. Jag har enbart använt mig av diktafonen och dess uppspelningsfunktion för att lyssna och skriva av vad som sagts under intervjun. Jag har sökt skriva i talspråk med pauser, upprepningar och liknande inkluderat för att söka ge en så korrekt återgivning av intervjun som möjligt. Detta kan störa läsningen av det sagda men ger även en bättre bild av vad som faktiskt sades.

Efter att ha färdigställt transkriberingen av samtliga intervjuer har jag först försökt att identifiera gemensamma teman som framkommit i de olika intervjuerna för att finna förenade tankegångar kring arbetet. Därefter har jag gått igenom fråga för fråga och angett hur de sju intervjupersonerna svarat för att även kunna urskilja viktiga skillnader mellan intervjupersonernas uppfattning om arbetet med jämställdhetsintegrering. I resultatredovisningen presenterar jag de tankar som bäst illustrerar gemensamma eller motstridiga ståndpunkter kring problemets fyra olika dimensioner för att ge en god överblick av materialet. I analysavsnittet har jag gjort en tydligare avgränsning mellan de fyra dimensionerna som här utgör rubriker och under varje dimension analyseras vilken tolkning av jämställdhetsintegrering som finns representerad i åsikter och uppfattningar om strategin kopplat till den särskilda problemdimensionen.

Styrdokumentet har jämförts med varandra för att se hur väl de överensstämmer. Jag har valt att i resultatavsnittet presentera de båda styrdokumentet separat och särskilt lyfta fram de riktlinjer som ges för jämställdhetsarbetet. I analysen har jag sedan sammanfört dokumenten för att visa på skillnader som finns mellan dem och de stöd för tolkning de erbjuder närbyråkraterna i problemets olika dimensioner för att ge en bild av vilka ramar och därmed vilket utrymme pedagogerna har i sitt uppdrag att jämställdhetsintegrera fritidshemmets verksamhet.

### **3.5 Uppsatsen tillförlitlighet**

Jag har i detta kapitel sökt ge en bild av hur jag gått tillväga under utförandet av min fallstudie, från val av metod för materialinsamling till hur materialet presenteras och analyseras, för att på så sätt öka transparensen och därmed tillförlitligheten av uppsatsen och dess resultat. Betydelsen av tillförlitlighet har funnits med under hela studien och därför har detta ständigt kontrollerats genom att ifrågasätta de val jag gjort med utgångspunkt i syftet med uppsatsen.

---

<sup>65</sup> Kvale Steinar, Brinkmann Svend, Torhell Sven-Erik, s.195.

Validering av studien har sökts genom hela processen genom att se till dess olika stadier. Detta genom att tydligt underbygga och härleda teoretiska antaganden till studiens forskningsfrågor, att tillse att metodiska val lämpar sig väl för studiens syfte, att under intervjuerna söka bekräftelse för att det som sagts innehar samma mening för den intervjuade som intervjuaren samt att analysen av resultaten följer en hållbar logik.<sup>66</sup>

Genom att här tydligt beskriva mitt tillvägångssätt och motivera de val som gjorts under studiens gång hoppas jag ha tillförsäkrat läsaren möjligheten att själv avgöra trovärdigheten och tillförlitligheten i studiens resultat och slutsatser.

---

<sup>66</sup> Kvale Steinar, Brinkmann Svend och Torhell Sven-Erik, s.267.

## 4. Analys

I detta kapitel kommer resultat samt analys av dessa resultat utifrån teori presenteras. Kapitlet inleds med resultatredovisning samt analys av de styrdokument som styr arbetet med jämställdhetsintegrera fritidshemmets verksamhet. Därefter följer resultat samt analys av intervjuerna med pedagogerna på fritidshemmet.

### 4.1 Resultatredovisning styrdokument

Jag ska i detta avsnitt redogöra för de styrdokument pedagogerna har att förhålla sig till i sitt arbete med att jämställdhetsintegrera fritidsverksamheten, vilka omfattar verksamhetens arbetsplan samt likabehandlingsplan. Fokus kommer ligga på de avsnitt som relaterar till jämställdhetsarbete.

#### 4.1.1 Likabehandlingsplanen

Diskrimineringslagen stadgar att en utbildningsanordnare ska upprätta en likabehandlingsplan för att främja lika rättigheter och skyldigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning samt förebygga och förhindra trakasserier.<sup>67</sup> Skollagen stadgar att det varje år upprättas en plan mot kränkande behandling för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever inom varje enskild verksamhet.<sup>68</sup> Kränkande behandling definieras i lagen som ”ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.”<sup>69</sup> Även om kränkande behandling inte utgör diskriminering enligt diskrimineringslagen kan den ändå ha samband med jämställdhet eftersom detta kan höra samman med föreställningar och normer om hur flickor och pojkar bör vara, se ut och uppträda där de som inte passar in i dessa normer hamnar utanför och utsätts för mobbning.<sup>70</sup> Därför kommer även arbetet mot kränkande behandling behandlas. På den skolenhet där den studerade fritidsverksamheten ingår har man sammanfört de båda planerna i ett dokument som hädanefter går under benämningen likabehandlingsplanen. Likabehandlingsplanen omfattar skolans fyra verksamheter; förskoleklass, grundskola, särskild undervisningsgrupp samt skolbarnomsorg.

Likabehandlingsplanen inleds med en presentation av den övergripande visionen för skolan där man stadgar att skolan ska präglas av respekt för människors olikheter samt att skolan ska vara trygg för elever/barn och fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behand-

---

<sup>67</sup> SFS 2008:567, *Diskrimineringslag*, kapitel 3, § 16.

<sup>68</sup> SFS 2010:800, *Skollag*, kapitel 6, § 8.

<sup>69</sup> SFS 2010:800, *Skollag*, kapitel 6, § 3.

<sup>70</sup> Wedin Eva-Karin, *Jämställdhetsarbete i förskola och skola*, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2009, s.24-25.

ling. Därefter följer en allmän del där begreppen diskriminering, trakasserier och kränkande behandling definieras. Diskriminering definieras som:

”ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Det betyder att man negativt särbehandlas och/ eller missgynnas. Direkt diskriminering handlar om förhållningssättet vuxen gentemot barn. Indirekt diskriminering handlar om strukturer och arbetssätt som upplevs som kränkande.”

I kapitel 5 beskrivs hur den kartläggning som ligger till grund för planen har genomförts samt beskriver vilka områden på skolan som barnen känner sig otrygga, vilka är i skogen och på fotbollsplanen samt i kapprummen. Det går inte att utläsa från dokumentet om otryggheten grundar sig i diskrimineringsproblematik eller inte. Kapitel 6 beskriver de främjande, förebyggande och förhindrande åtgärder som ska vidtas under läsåret. Här görs ingen åtskillnad mellan diskriminering och kränkande behandling varför det är svårt att utröna vilka åtgärder som är menade att förebygga och förhindra diskriminering och vilka som är menade att förebygga och förhindra kränkande behandling. Jämställdhetsarbete finns enbart med under rubriken främjande åtgärder och vad jämställdhetsarbetet består i anges inte närmare. Kapitel 7 behandlar särskilt diskriminering och trakasserier och här stadgas denna vision:

”Inga barn/elever ska känna sig utsatta för diskriminering eller trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck.”

Därefter beskrivs vad som framkom i kartläggning rörande diskriminering och trakasserier, nämligen att man inte har några problem när det gäller diskrimineringsgrunderna. Efter detta konstaterande går man vidare med att beskriva sitt mål för läsåret vilket är att alla elever ska få ökad kunskap om diskrimineringsgrunderna. I kapitel 8 om kränkande behandling finns ingen vision med och det konstateras att det i kartläggningen framkommit att elever blivit kränkta av andra elever. Målet för läsåret är att alla elever ska känna sig trygga och att ingen ska bli utsatt för kränkningar.

Åtgärderna för att nå målet om att alla elever ska få ökad kunskap om diskrimineringsgrunderna inbegriper två veckor där gemenskap, respekt, empati, trygghet och ansvar står i fokus genom olika gruppövningar. Under resten av läsåret ingår diskrimineringsgrunderna i den övriga undervisningen genom att pedagogerna väljer litteratur med normkritiskt budskap samt genom klassrumsobservationer för att se hur personalen bemöter pojkar och flickor. Åtgärder för att nå målet om att alla elever ska känna sig trygga och att ingen ska bli utsatt för kränkningar innebär att man ska ha ett fungerande rastvaktssystem med koncentration på de riskområden som framkom i kartläggningen (skogen, fotbollsplanen och kapprummen).

Angående utvärdering anges det i likabehandlingsplanen att man under februari genomför en digital enkätundersökning där eleverna får svara på frågor om hur de mår i verksamheten i nuläget och denna enkät är även kopplad till diskrimineringsgrunderna. Planen anger även att man genomför två skriftliga elevenkäter där eleverna får beskriva var på skolområdet man känner oro samt hur man känner sig i klassen. Utöver dessa enkäter har man en kontinuerlig uppföljning under läsåret genom kompisagenter och elevråd.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det inte finns någon definition av jämställdhet i dokumentet, dock finns det en definition av diskriminering där kön ingår som en av diskrimineringsgrunderna. Det finns inte heller någon uttalad målsättning för jämställdhetsarbetet mer än att eleverna ska få ökad kännedom om diskrimineringsgrunderna där ju kön ingår. Åtgärder som särskilt inriktas på jämställdhet omfattar klassrumsobservationer samt val av litteratur från ett genusperspektiv. Utvärderingar genomförs främst genom elevenkäter där frågor kopplade till diskrimineringsgrunderna ingår.

#### **4.1.2 Lokal arbetsplan**

Varje skolenhet har också en lokal arbetsplan som visar hur de vill organisera, reflektera, utvärdera och förändra sin verksamhet. I arbetsplanen ska det framgå hur man ska uppnå de mål som finns i nationella styrdokument samt i den kommunala skolplanen.<sup>71</sup> Arbetsplanen gäller hela skolenheten, vilket omfattar förskoleklass, grundskola, särskild undervisningsgrupp samt skolbarnomsorg.

Arbetsplanen stadgar vilka de prioriterade målen är för varje verksamhet inom skolenheten under läsåret och för fritidshemmets verksamhet anges inte jämställdhet som ett av dessa. Dock anger man ett ökat medvetande kring bemötande som ett mål men inte att detta särskilt berör skillnader i bemötande mellan flickor och pojkar. Sist i arbetsplanen stadgas prioriterade mål från likabehandlingsplanen där mål för jämställd medborgarservice ingår, vilka omfattar hela enheten. Prioriterade mål från likabehandlingsplanen är att alla elever ska känna sig trygga i skogen, på fotbollsplanen samt i kapprummen och att inga diskrimineringar, kränkningar eller trakasserier förekommer. Prioriterade mål för en jämställd medborgarservice är att flickor och pojkar ska ha lika mycket utrymme i klassrummet och att nya läromedel som köps in skall granskas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

---

<sup>71</sup>Mål och kvalitet, 2011-11-04,

<http://www.tjorn.se/barnutbildning/malochkvalitet/lokalaarbetsplaner.4.4497398f12b6864d80180001150.html> (information hämtad 2012-10-20)

Åtgärder för att nå de prioriterade målen från likabehandlingsplanen, omfattar en utökning av antalet rastvakter samt att med eleverna gå igenom hur man uppför sig mot varandra för att skapa trygghet. De åtgärder som enligt planen ska vidtas för att nå de prioriterade målen för en jämställd medborgarservice omfattar diskussioner på arbetslags- samt personalmöten, att all personal läser boken ”tusen gånger starkare” av Christina Herrström, att all beställning av läromedel föregås av en läromedelsanalys samt att en diskussion förs om hur man kan få till samtal som gynnar både flickor och pojkar.

Utvärdering av de prioriterade målen från likabehandlingsplanen sker enligt planen genom kontinuerlig uppföljning med kompisagenter och elevråd samt genom elevenkäter. De kriterier man använder sig av för att mäta måluppfyllelsen är att eleverna svarar i enkäter att de känner sig trygga på problemområdena samt att eleverna uppger i enkäterna att inga diskrimineringar, kränkningar eller trakasserier förekommer. För målen från jämställd medborgarservice stadgas det i planen att en halvårsutvärdering genomförs av läromedlen i december samt maj månad och att granskning av observationer görs vid läsårets slut. Hur dessa utvärderingar ska utformas och genomföras stadgas inte närmare i dokumentet. Dock anges kriterier för att se om dessa mål uppnås, nämligen när man ser att flickor och pojkar får lika mycket utrymme i klassrummet samt när inga läromedel köps in utan att vara granskade utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Angående prioriteringsordning anges barn- och utbildningsnämndens prioriterade mål väldigt kortfattat och här ingår ”Mål från likabehandlingsplanen” samt ”mål för jämställd medborgarservice”. Detta följs av rektors prioriterade mål samt åtgärder för utveckling, här framgår det inte att jämställdhet är ett av rektorns prioriterade mål för läsåret.

Sammanfattningsvis så framgår det inte av den lokala arbetsplanen att jämställdhet är ett prioriterat mål för fritidshemmets verksamhet specifikt. Dock anges för skolenheten gemensamma prioriterade mål från likabehandlingsplanen där jämställd medborgarservice ingår som en del. Mål för jämställd medborgarservice är att flickor och pojkar ska få lika stort utrymme i klassrummet samt att nya läromedel granskas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Åtgärder för att nå dessa mål är att öka medvetenheten bland personalen samt att genomföra läromedelsanalyser. Utvärdering sker genom klassrumsobservationer och utvärdering av läromedel.

## **4.2 Diskussion och analys av styrdokumentet**

I detta avsnitt kommer likabehandlingsplanen samt den lokala arbetsplanen analyseras utifrån mitt teoretiska ramverk för att utröna i vilken utsträckning närbyråkraten själv måste tolka

jämställdhetsintegreringens målsättning, genomförande, utvärdering och prioritering och i vilken utsträckning styrdokumentet ger stöd och riktning i tolkningen av strategin.

#### 4.2.1 Förståelse av uppdraget

I teoriavsnittet konstaterades att om målsättningen för arbetet är lätt att förstå krymper tolkningsutrymmet för närbyråkraten. Detta innebär att ju tydligare och konkreta målsättningar desto högre samstämmighet bland de som har att realisera dem. Tydliga riktlinjer gör att närbyråkraten lättare kan tolka dessa i enlighet med det som beslutas av ledningen.<sup>72</sup> Eftersom jämställdhetsintegrering genom sin natur är öppen för tolkning är vägledning i styrdokument viktig om närbyråkraterna ska anta den tolkning som ledningen avser.<sup>73</sup> Vi ska nu se huruvida närbyråkraterna i fallstudien erbjuds vägledning i tolkningen av dess målsättningar i de styrdokument de har att förhålla sig till och vilket stöd i förståelsen av uppdraget som erbjuds.

Ingendera av styrdokumentet innehåller en definition av begreppet jämställdhet eller ojämsälldhet. Detta innebär att närbyråkraterna inte har en gemensam definition att förhålla sig till i sin yrkesroll utan får förlita sig på sin egen individuella uppfattning och tolkning av begreppet, vilket resulterar i att det kan finnas olika åsikter kring vad som konstituerar jämställdhet. Närbyråkraten lämnas med att själv ge mening åt begreppet vilket bäddar för anpassningstolkning som tillåter individuella tolkningar av vad jämställdhet innebär.<sup>74</sup>

Från de mål som kan relateras till jämställdhetsarbetet kan man dra slutsatsen att likabehandlingsplanen och arbetsplanen inte överensstämmer. Enligt likabehandlingsplanen är målet att alla elever ska få kunskap om diskrimineringsgrunderna och i den lokala arbetsplanen anges det att de prioriterade målen utgörs av likabehandlingsplanens vision om att ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkning samt jämställd medborgarservice mål om att pojkar och flickor ska ha lika mycket utrymme i klassrummet och att inga litteraturinköp ska göras utan föregående jämställdhetsanalys. De två mål som enligt den lokala arbetsplanen är prioriterade från likabehandlingsplanens mål om en jämställd medborgarservice finns alltså inte med i likabehandlingsplanen. Detta i kombination med att man från kartläggningen drar slutsatsen att det inte finns något problem med vare sig ojämsälldhet eller ojämlikhet på skolan resulterar i att närbyråkraterna på fritids saknar såväl en tydlig problembild samt entydiga målsättningar att jobba mot. Vi kan från detta dra slutsatsen att närbyråkraterna

---

<sup>72</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., s.3.

<sup>73</sup> Lombardo Emanuela, s.414.

<sup>74</sup> Jordansson Birgitta, s.239.

på skolan har ett stort utrymme att själva tolka jämställdhetsarbetets inriktning vilket i sin tur kan resultera i skilda och eventuellt motstridiga tolkningar bland dessa.<sup>75</sup>

Det faktum att man inte relaterar de problem med otrygghet man identifierat på fotbollsplanen, i skogen samt i kapprummen med jämställdhetsarbetet ger en indikation om att man inte anlagt en omvandlingstolkning på arbetet eftersom det i styrdokumentet inte reflekteras över normer för flickor och pojkars beteende och hur detta kan sammankopplas med den iakttagna otryggheten.<sup>76</sup> Att stadga att det inte finns något problem med någon av diskrimineringsgrunderna i verksamheten stärker bilden om att det saknas teoriansknytning och ett normkritiskt tänkande kring jämställdhet, kön och genus eftersom man inte kan identifiera någon problembild överhuvudtaget med någon av diskrimineringsgrunderna.

Avsaknad av konkreta långsiktiga mål för jämställdhetsarbetet är ännu ett tecken på att man främst tolkar jämställdhetsarbetet enligt anpassningsspåret där kortsiktiga förbättringsåtgärder står i fokus.<sup>77</sup> Ser vi till de kortsiktiga mål som anges i den lokala arbetsplanen framträder dock en mer brokig bild. Målet om att alla litteraturinköp ska föregås av en jämställdhetsanalys ligger mer i linje med omvandlingstolkning eftersom det är ett mål som leder till en viss förändring av verksamhet och som dessutom är bestående över tid.<sup>78</sup> Det andra målet om att flickor och pojkar ska få lika mycket utrymme är dock typiskt för anpassningstolkningen där man försöker underlätta och lyfta fram det underrepresenterade könet inom ramarna för den befintliga verksamheten.<sup>79</sup>

#### **4.2.2 Praktisk handling**

Vi ska nu titta närmare på vilket stöd och vägledning som erbjuds närbyråkraterna i styrdokumentet ifråga om hur man ska gå tillväga i det praktiska jämställdhetsarbetet.

När det kommer till åtgärder finns det en del vägledning i de båda styrdokumentet. Åtgärderna som beskrivs i styrdokumentet är dock inte identiska utan återigen kan det konstateras att den lokala arbetsplanen återger åtgärder från likabehandlingsplanen som inte existerar i denna. Det som överensstämmer mellan planerna är att man ska prata med eleverna om uppförande och lika värde samt att man ska införa rastvakter på de riskområden som framkom i kartläggningen. De åtgärder som uppges i likabehandlingsplanen angående diskriminerings-

---

<sup>75</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., s.3.

<sup>76</sup> Walby Sylvia, s.323.

<sup>77</sup> Jordansson Birgitta, s.250.

<sup>78</sup> Jordansson Birgitta, s. 246.

<sup>79</sup> Jordansson Birgitta, s. 239.

grunderna speglas alltså inte i de åtgärder som anges kring jämställdhet i den lokala arbetsplanen. Det finns därmed vägledning för närbyråkraten i arbetet med att implementera strategin men vilken av planerna man bör vägledas av klargörs inte. Därför finns det ett visst utrymme för närbyråkraterna att själva tolka bästa tillvägagångssätt utifrån de två planerna. Det är därför rimligt att anta att det kan finnas delade meningar bland närbyråkraterna vad det är som faktiskt ska göras.<sup>80</sup>

Bland de åtgärder som stadgas i de båda handlingsplanerna finns det stöd för båda tolkningarna av jämställdhetsintegrering. Ser vi till de åtgärder som sätts in för att öka tryggheten på skolgården finner vi ett anpassningsspår eftersom man väljer kortsiktiga lösningar med mer övervakning för att komma tillrätta med problemen med riskområden i den fysiska miljön snarare än att se till problemets ursprung och huruvida det kan ha samband med normer och föreställningar om flickor och pojkars beteenden. Ser vi till de åtgärder som nämns i direkt anslutning till de mål som tydligt fokuserar på jämställdhet är det främst åtgärder som syftar till att göra personalen medveten om frågan genom klassrumsobservationer, diskussioner på personalmöten samt att personalen läser litteratur som väcker tankar och diskussionsmaterial. Detta kan anses vara ett första steg i omvandling av verksamheten eftersom förändringen måste ske genom närbyråkraten vilken initialt måste bli medveten om problematiken, sitt eget handlande och hur man tillsammans i arbetslagen tar sig an implementeringen av strategin.

#### **4.2.3 Utvärdering av måluppfyllelse**

I detta avsnitt kommer de riktlinjer till utvärderingsmetoder analyseras för att kunna avgöra vilket stöd till tolkning som finns för närbyråkraterna i att utvärdera mål som tidigare diskuterats. De många målen varierar i möjlighet till objektiv utvärdering. Att utvärdera hur många böcker som analyserats är mindre utmanande att objektivt utvärdera än att se hur mycket utrymme pojkar respektive flickor får i klassrummet.<sup>81</sup>

När det kommer till utvärdering och uppföljning återkommer två av metoderna i båda dokumenten. De utvärderingsmetoder som anges i båda styrdokumenterna är en digital elevenkät där eleverna får svara på hur de mår i verksamheten och där frågorna även är kopplade till diskrimineringsgrunderna samt kontinuerlig uppföljning under läsåret med kompisagenter och elevråd. Utöver dessa utvärderingsmetoder anges det i likabehandlingsplanen att man även genomför två skriftliga elevenkäter där eleverna får beskriva var på skolområdet man känner

---

<sup>80</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., s.3.

<sup>81</sup> Bohte John och Meier Kenneth J., s. 174.

oro samt hur man känner sig i klassen. I den lokala arbetsplanen anges det att de två särskilda jämställdhetsmålen följs upp genom en halvårsutvärdering av läromedelsanalysen samt granskning av klassrumsobservationerna vid läsåret slut.

Det kan alltså även här uppstå viss förvirring beroende på vilket av de båda styrdokumentet man utgår från. I likabehandlingsplanen finns inga särskilda mål om jämställdhet och därför inga metoder för utvärdering av dessa utan enbart de allmänna metoder som används för målen om minskad diskriminering samt kränkande behandling. I den lokala arbetsplanen finns det två mål som särskilt relaterar till kön samt två metoder för att utvärdera dessa mål. Dessa tillvägagångssätt omnämns dock enbart kortfattat och det är svårt att utav dokumentet fastställa hur man praktiskt ska gå tillväga och vem det är som ansvarar och utför utvärderingen respektive granskningen.

Man förlitar sig främst på kvantitativa utvärderingsmetoder genom elevenkäter för att undersöka i vilken utsträckning kränkningar och diskriminering förekommer. Där har man kommit fram till att det inte finns någon problematik med diskriminering, dock finns det fall av kränkningar och en otrygghet i olika fysiska miljöer på skolan. Det blir tydligt att enkäter inte är den bästa metoden för att belysa diskrimineringsproblematik.<sup>82</sup> Samtidigt ska det poängteras att kartläggningen faktiskt visar på otrygghet i skolans fysiska miljö. Problemet ligger därför inte främst i vilken metod som används utan hur denna används. Att tolka iakttagna problem i form av kränkningar utan kopplingar till diskriminering och normstyrt beteende tydliggör att man väljer att tolka problematiken utan ett köns- eller diskrimineringsperspektiv. Närbyråkraten hänvisas därmed till en anpassningstolkning där jämställdhet och diskriminering förläggs utanför iakttagna problem snarare än integrerade inom dem.<sup>83</sup>

#### **4.2.4 Prioriteringsordning**

Den sista dimensionen av problematiken är diffusa prioriteringsordningar inom organisationen och där det spelrum som närbyråkraten innehar att välja prioriteringsordning för olika målsättningar inom verksamheten kan variera. Spelrummet ökar när det finns många mål utan en hierarkiskt angiven prioriteringsordning.<sup>84</sup> Vi ska i detta avsnitt se till vilket stöd pedagogerna har för att prioritera arbetet med jämställdhetsintegrering.

Vi har i ett tidigare avsnitt konstaterat att likabehandlingsplanen och den lokala arbetsplanen inte anger samma målsättning för jämställdhetsarbetet. Detta innebär att närbyråkraten

---

<sup>82</sup> Bohte John och Meier Kenneth J., s. 174.

<sup>83</sup> Walby Sylvia, s. 239.

<sup>84</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., s. 4.

har flera målsättningar att prioritera mellan enbart inom arbetet med jämställdhetsintegrering. Till detta tillkommer målen för likabehandlingsarbetet som särkopplats från diskrimineringsgrunderna, alltså arbetet med att förhindra kränkande behandling samt de prioriterade mål från den lokala arbetsplanen som endast berör fritidshemmets verksamhet. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det finns tre olika och särkopplade målområden; mål för att motverka kränkande behandling, mål för att motverka diskriminering och öka jämställdheten, samt övriga prioriterade verksamhetsmål utan koppling till kränkanden behandling, diskriminering eller jämställdhet. Någon tydligt angiven prioriteringsordning mellan dessa områden går inte att utläsa från de båda styrdokumenterna. Eftersom spelrummet för närbyråkraten att göra egna tolkningar ökar när det finns många mål utan angiven prioriteringsordning kan vi konstatera att pedagogerna på fritidshemmet på skolenheten har ett stort spelrum att göra egna tolkningar såväl när det gäller vilket mål som gäller för jämställdhetsarbetet och vilka målområden som bör prioriteras.<sup>85</sup>

Det som ändå skulle kunna påverka närbyråkraten i sin prioritering är den otydlighet som omgärdar riktlinjerna kring jämställdhetsarbetet. Ingendera av dokumenten inbegriper en definition av jämställdhet. I likabehandlingsplanen anges inte de särskilda målen för arbetet med en jämställd medborgarservice utan enbart de mål som finns för att förhindra diskriminering baserad på samtliga diskrimineringsgrunder. I den lokala arbetsplanen anges målen för en jämställd medborgarservice men dessa har placerats allra sist i dokumentet. Det anges inledningsvis i den lokala arbetsplanen att mål från jämställd medborgarservice ingår i Barn- och utbildningsförvaltningens prioriterade mål men inte i rektorns prioriterade mål. Denna otydlighet skulle möjligen kunna resultera i att man ger jämställdhetsarbetet låg prioritet.

Särkopplingen i såväl likabehandlingsplanen och den lokala arbetsplanen mellan prioriterade mål utanför likabehandlingsplanens område, mål för att förhindra kränkande behandling, mål för att förhindra diskriminering och mål för att uppnå jämställdhet kan ses som en urholkning av jämställdhetsarbetet. Detta eftersom jämställdhetsarbetet i den lokala arbetsplanen fått en egen rubrik och placerats utanför det ordinarie arbetet med egna målsättningar, åtgärder och utvärderingsmetoder.<sup>86</sup> I likabehandlingsplanen får jämställdhet istället inget utrymme alls förutom en liten notis om att det ska ingå i det förbyggande arbetet. Hur och på vilket sätt anges dock inte, vilket är ett sätt att ge sken av att jämställdhetsarbete pågår utan att

---

<sup>85</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., s.4.

<sup>86</sup> Pincus Ingrid, s. 159.

faktiskt ange hur detta görs.<sup>87</sup> Dessa faktorer ger sammantaget en bild av att jämställdhetsarbetet i styrdokumentet inte har högsta prioritet utan ger snarare uttryck för ett visst motstånd mot arbetet.

### 4.3 Resultatredovisning intervjuer

Jag ska i detta avsnitt presentera mina resultat av intervjuundersökningen genom att gemensamma teman, beröringspunkter, åsikter och uppfattningar sammanförs för att ge en helhetsbild av vad som framkommit i intervjuerna.

Ingen av intervjupersonerna uppgav att de fått någon fortbildning kring jämställdhetsintegrering och dess metoder och inte heller i svensk jämställdhetspolitik och lagstiftning.<sup>88</sup> Trots det presenterade man liknande resonemang kring vad ens personliga definition av jämställdhet var, nämligen att alla människor har lika värde och ska behandlas på ett likvärdigt sätt samt ha lika möjligheter och förutsättningar i både privatliv och arbetsliv.<sup>89</sup> I förhållande till verksamheten förekom det dock en annan vinkel på jämställdhet där det definierades som något självklart och naturligt och som utgör en del av ens person.<sup>90</sup> Man menade även att jämställdhet var en ganska personlig uppfattning, där det inte finns något rätt eller fel<sup>91</sup>:

”Det finns ju egentligen inte, eller ja kanske inte som att det finns några mallar för hur det ska vara när det är jämställt heller, för det är ju ganska personligt, eller ja, asså jag kan ju tycka att det är jämställt men inte nån annan å, det är ju ändå en ganska personlig uppfattning.”

Intervju 6.

”Njae, kanske inte mäta i siffror, ja det skulle väl va löner å såna saker, åldersfördelningar på arbetsplatser, såna saker kan man väl mäta i siffror då men om man upplever sig själv vara jämställd med andra borde det kanske räcka så. För vem är någon annan att tala om att jag inte är jämställd med någon annan, nej jag vet inte. Upplevelsen av att man själv är jämställd, det kanske är dit vi ska nå, lite.”

Intervju 7.

På frågan om vilket det största problemet med icke jämställda förhållanden på fritids är svarade man att man inte tyckte att det fanns något problem eller att problemet främst bestod i för lite manliga anställda på arbetsplatsen eller problem med fördelning av arbetsbördan.<sup>92</sup>

---

<sup>87</sup> Ibid., s.154.

<sup>88</sup> Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

<sup>89</sup> Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

<sup>90</sup> Intervju 1, 3.

<sup>91</sup> Intervju 5, 6, 7.

<sup>92</sup> Intervju 2, 3, 4, 7.

”Nej inte mer än att det finns för lite karlar i yrket annars tycker jag inte det.”

Intervju 3.

”Att vissa får göra, eller ja, får å får, men dom tar på sig mycket jobb å förväntas ta på sig väldigt mycket jobb medans andra bara kan glida undan å inte ta lika mycket jobb på sig. En del är superstressade andra glider bara runt på en räkmacka mer eller mindre. Det tycker jag är lite ojämnt, jag tycker vi ska kunna göra samma uppgifter så alla får jobba lika mycket så att inte någon behöver stressa ihjäl sig. Så är det just nu i alla fall.”

Intervju 7.

Eftersom flera hade svårt att se någon egentlig problematik kopplad till själva verksamheten och den externa jämställdheten i servicen till medborgarna följdes denna fråga upp med en undran om man såg någon koppling mellan jämställdhet och de problem man haft med otrygghet på olika lekområden. Det framgår dock tydligt att denna koppling inte tidigare reflekterats över.

”Ja som dom som vi har, vi har ju precis gjort, för den som du har läst är förmodligen för skolan, där de utgått från skolan men vi har precis gjort en undersökning för själva fritids å då visade det sig att det är skogen då som, det har ju skolan också, men som barnen upplever som ett problemområde för fritids å så här.. å där upplever jag inte så att man kan eh köns eh jämställdheten är olika där. Det är ju lika mycket att det leker både flickor och pojkar så. Sen blandar dem ju sig inte så sätt. Jaa hur ska man se jämställdheten där?”

Intervju 2.

Tillsammans ger dessa svar en indikation om att det saknas en gemensam och tydlig problembild bland intervjupersonerna. Detta förstärks av ett annat återkommande tema i intervjuerna där man menar att problemet främst finns utanför fritids sfär.<sup>93</sup>

”Det beror på också här att vi är duktiga på det här på låg och mellan men när du kommer högre upp. För där är det svårare för killarna å dom har ju en ideal. Ideal för killar, det är ju inte frökarna på fritids å eller hur? Utan det är kompisar å det är idoler å det är... å hur ser dom ut å är klädda... alltså där är problemet det är ju där man ska jobba med det tror jag. Å det är där man behöver träna sig i den sociala delen för där är det jaget vi är så jag fixerade idag. Jag tror det är där man ska lägga krutet om man säger så.”

Intervju 1.

Förståelsen om målet med arbetet ser något annorlunda ut. Den kortsiktiga målsättningen som man jobbar med under läsåret är man väl införstådd med och innebär att man ska arbeta med bemötandet mot barnen. Vad det långsiktiga målet med arbetet innebar är man inte lika överens om. När frågan om vad man anser att visionen med arbetet är och hur den jämställda verksamheten kommer gestalta sig finns inget entydigt svar. De flesta menar att visionen är

---

<sup>93</sup> Intervju 1, 3, 4.

fler män i yrkeskåren<sup>94</sup> medan två av intervjupersonerna menar att visionen är att kunna se enbart individen och bortse från könstillhörigheten.<sup>95</sup> De flesta verkade tycka att frågan var svår att svara på då det krävdes en del eftertanke innan man gav ett svar.<sup>96</sup> Detta ger intryck av att pedagogerna inte tidigare funderat över vilka långsiktiga effekter man strävade efter med arbetet.

När det kommer till hur man praktiskt går tillväga i det dagliga arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten menar de flesta av intervjupersonerna att jämställdhetsarbetet inte alltid kommer till uttryck i särskilda handlingar utan snarare är något som ständigt finns med i medvetandet.<sup>97</sup>

”Ja asså det har vi ju, det är ju som jag säger där att det ska på nåt sätt hela tiden finnas med, att vi jobbar mot det här målet med likabehandling å jämställdhet å eh å att det genomsyrar hela vårt arbete.”

Intervju 4.

”Ja framförallt så är det ju att jag hela tiden tänker på det, hur jag ska förhålla mig. Man, man tror ju att man gör det hela tiden men det gör man absolut inte men det finns ju hela tiden med i mitt tänk.”

Intervju 5.

Utöver denna medvetenhet omnämns ett antal praktiska arbetssätt, vilka omfattar att man läser böcker tillsammans med barnen där historierna är normbrytande, att man blandar flickor och pojkar i olika lekar, man analyserar läromedel ur ett könsperspektiv, att man försöker tänka på att ge flickor och pojkar lika stort utrymme samt tänka på hur man uttrycker sig gentemot flickor och pojkar. Särskilt framträdande i intervjuerna är arbetet med att ge flickor och pojkar lika stort utrymme.<sup>98</sup>

”Oftast tror jag att det blir så att även om det är två stycken som räcker upp handen så kanske man tar tjejen först då, nästa gång kanske man tar killen först. Man försöker tänka så, att varför tar du jämnt den, så att man får höra det. Eller bara för att den säger rakt ut så är det okej att göra det, å är det ju inte. Det tror jag är det första, det hänger liksom, det är med oss hela tiden, dagligen. I samtalet i diskussionen som leder nånstans försöker man väl tänka.”

Intervju 1.

---

<sup>94</sup> Intervju 1, 3, 6, 7.

<sup>95</sup> Intervju 2, 5.

<sup>96</sup> Intervju 4, 5, 6, 7.

<sup>97</sup> Intervju 1, 2, 3, 4, 5.

<sup>98</sup> Intervju 1, 2, 4, 5.

Flera menar att det kan vara svårt att veta hur man ska agera när en situation uppstår och att man efteråt anser att man borde ha agerat annorlunda och då försöker lösa den genom att diskutera med barnen eller läsa en bok som belyser problematiken.<sup>99</sup>

”Ehh däremot så var jag själv med om en sak där en kille står å säger att det är bara tjejer, tjejer ska bara vara hemma å stryka. ”Jaha”, säger jag, ”men det kan ju inte va så bra”, ”jo men så är det”, ”jaha men jag tycker inte om att stryka det är dötråkigt jag stryker aldrig, jag sitter hellre å spelar TV-spel”. Va! säger den här andre killen, ”vadå TV-spel? Det gör ju bara pappor”, Nej sa jag då. Sen efter det så inser jag att det här blir ju inte bra så då hitta ja en bok å läser om tjejer som kastar lasso istället, det blir jättebra tänkte jag. Så man hittar tillfällena att, oj då nu hände nånting här nu måste jag bearbeta det på nåt sätt, å då gör man det men man går inte in å jobbar jätteaktivt med det alltid.”

Intervju 7.

Några menade även att det är svårt att omvandla teoretiska idéer till praktiskt arbete.

”Alltså vi pratar ju om det när vi sitter på våra möten åsså men sen är det ju inte alltid som jag kan man ju säga då att det liksom går att genomföra eller att man har med sig det när man väl står i en situation. Så att visst skulle man behöva kanske ännu mer eh att arbeta med det för att man ska få det å på nåt sätt sittande i ryggmärgen. Det är ju många gånger å inte bara i det här sammanhanget utan man liksom får göra avkall på det som man liksom har tänkt för att situationen är som den är.”

Intervju 4.

En gemensam åsikt bland intervjupersonerna är att det var svårt att mäta jämställdhet och därmed svårt att veta när målet man jobbade mot var uppfyllt, men varför det förhöll sig så hade man olika tankar kring. Någon menade att jämställdhetsarbetet är en så omfattande process att det är svårt att veta var man befinner sig i strävan mot jämställdhet. Andra var inne på samma spår och menade att arbetet inte har något färdigt slutmål utan är något som måste pågå ständigt och därför aldrig blir helt färdigt.<sup>100</sup>

”Nej jag tror inte man kan säga, nu är vi klara. Jag tror inte vi kan komma dit än, iallafall inte jag, utan det är nåt som vi fortsätter med ständigt, ständigt. Det är ju en ständig process helt enkelt. Så klar blir vi inte.”

Intervju 3.

Några ansåg att det är svårt att mäta jämställdhet i siffror. Flera angav att man ändå sökte utvärdera hur arbetet fortskred genom regelbundna utvärderingsdagar där man tillsammans diskuterat vad man gjort och vad som behöver göras framöver. En person angav även att man

---

<sup>99</sup> Intervju 4, 7.

<sup>100</sup> Intervju 2, 3, 4, 7.

utvärderade arbetet genom en enkät till eleverna varje läsår. På frågan om man upplever att ledningen efterfrågar resultat av arbetet svarar det flesta ja men några menar att man främst frågar efter vad som görs och inte hur det går.

”Dom frågar väl inte direkt hur det går, dom frågar jobbar ni efter det?”

Intervju 3.

På frågan om man tyckte att man hade tillräckligt med tid och resurser för att arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering svarade en person att tiden inte alls räckte till medan andra menade att man ansåg att man hade tillräckligt med tid för att hinna genomföra jämställdhetsintegreringen men att man inte alltid tog sig tid till att aktivt arbeta med det.

”Jag kanske kan omprioritera för att komma bättre i fas. Så lite grann hänger det på oss själva också vad vi hinner å inte hinner. Nej, ja tid javisst men kanske vi behöver skippa något annat då för att få den tiden, å det är inte vi själva som tar oss den tiden, så lite hänger det på oss också.”

Intervju 7.

Några menade att ansvaret låg på en själv att prioritera arbetet och att detta inte gjordes om man inte hade ett starkt intresse för jämställdhetsfrågor. Flera upplevde även att det finns ett visst passivt motstånd till att arbeta med jämställdhetsfrågor där frågorna inte tas på allvar eller man kommer med undanflykter om att det inte finns tillräckligt med tid.

”Nej passivt motstånd är det nog inte men det är väl mer att det finns andra saker som kan va viktigare ja.”

Intervju 6.

”Ja det tycker jag att det gör, det har vi alla känt som har vart ansvariga. Att det inte tas kanske på allvar eller att det inte finns tiden eller orken att lyssna.”

Intervju 5.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att intervjupersonerna var väl införstådda med vilket målet för innevarande läsår var med jämställdhetsarbetet. Vad problemet man sökte lösa faktiskt bestod i var dock svårare att identifiera och det fanns de som ansåg att verksamheten inte har något problem med bristande jämställdhet. Problem som kartlagts med otrygga lekområden ansågs inte heller kunna kopplas till jämställdhet och normer för flickor och pojkars beteende. Ansvaret för detta ansågs snarare finnas utanför fritids sfär såsom i dagligvaruhandel, idoler, kompisar och familjeförhållanden. Någon tydlig och enhetlig vision med arbetet gick inte att utläsa i intervjusvaren. Att jämställdhet ska genomsyra arbetet, fler män i personalstyrkan, placering av barn i klassrum och matkö samt kunna se varje individ och bortse från

könstillhörighet är några av de olika visioner som framkom i intervjuerna. Detta antyder att man inte har någon gemensam bild av vilka långsiktiga effekter man önskar att arbetet ska utmynna i.

De flesta menar att arbetssättet med att ha med sig ett genusperspektiv i sitt dagliga arbete fungerar bra medans några tycker att det kan vara svårt att veta hur man ska hantera en uppkommen situation på ett bra sätt vilket resulterar i att man får försöka lösa det bättre i efterhand. Gällande intervjupersonernas tankar om utvärdering kan det sammanfattas att man anser att det är svårt att mäta jämställdhet eftersom det är ett så omfattande arbete som måste pågå ständigt och aldrig kan bli klart. Samtidigt finns det en osäkerhet kring när man faktiskt uppnår jämställdhet och vad jämställdhet innebär. Man uppger att ledningen efterfrågar att arbetet genomförs men inte hur det går. De flesta känner att de har gott om tid men att några menar att de inte alltid prioriterar jämställdhetsarbetet. Några menar också att det är de som har intresse för frågan som gör det mesta arbetet och att det finns ett visst motstånd i form av passivitet som hindrar arbetet.

## **4.4 Diskussion och analys av resultaten från intervjuerna**

### **4.4.1 Förståelse av uppdraget**

Initialt är det viktigt att vi i det följande har med oss det faktum att ingen av intervjupersonerna uppger att de har erhållit utbildning i kön och genusfrågor inför arbetet med att jämställdhetsintegrera fritidsverksamheten. Detta innebär att personalen kan antas sakna den kunskap och de verktyg som kunskap om kön och genus ger och som anses nödvändig för att bedriva ett jämställdhetsarbete i linje med omvandlingsspåret.<sup>101</sup>

Inledningsvis efterfrågades intervjupersonernas definition av jämställdhet. Här gavs samstämmiga svar där man menade att jämställdhet innebär människors lika värde och att alla ska ha samma förutsättningar och möjligheter i livet.<sup>102</sup> Detta tyder på att det finns en klar och samlad uppfattning av begreppet samt en indikation om en definition i linje med omvandlingsspåret som ju söker förändra och uppnå lika kvalitativa rättigheter och möjligheter för män och kvinnor. Längre in i intervjuerna framkommer dock en mer komplex bild av pedagogernas uppfattning om jämställdhet. Några menar att jämställdhet är något naturligt och så

---

<sup>101</sup> Sterner Gunilla & Biller Helene, *Gender Mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental level*, Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Regeringskansliet, Stockholm, 2007, s.37.

<sup>102</sup> Intervju 2, 3, 4, 5, 6, 7.

självlklart att det finns i ryggmärgen och därför behöver man inte tänka på det aktivt.<sup>103</sup> I intervjuerna framkommer även åsikten att jämställdhet inte har någon faktiskt definition utan att det är upp till var och en att avgöra vad som är jämställt.<sup>104</sup> Birgitta Jordansson menar att detta synsätt innebär att jämställdhet och genus inte utgör teoretisk kunskap utan främst är något personligt vilket legitimerar individuella tolkningar av vad jämställdhet innebär. Detta tar sig uttryck i ett motstånd mot att identifiera jämställdhet som en maktfråga.<sup>105</sup>

En ovilja att tala om jämställdhet i termer av makt och intressekonflikt fanns genomgående bland intervjupersonerna. När frågan ställdes rakt ut, alltså huruvida jämställdhet är en fråga om makt, anser man inte att jämställdhet är en maktfråga utan är något som alla gynnas av.<sup>106</sup> Svaren ger sken av att man inte tidigare reflekterat över frågan och har ett oproblematiserat förhållande till jämställdhet där frågor om könsmakt och genus inte ryms. Omvandlingstolkningens motstridighet där såväl konsensus som intressekonflikt inryms finns därmed inte bland de intervjuade närbyråkraterna, som enbart tolkar jämställdhet i termer av konsensus och samarbete mellan könen.<sup>107</sup>

Det framkom att intervjupersonerna hade svårt att identifiera en problembild. Man uppfattade inte att det fanns ett problem<sup>108</sup> eller så ansåg man att problemet främst återfanns i personalfrågor såsom männens frånvaro i personalstyrkan samt en ojämn fördelning av arbetsbördan.<sup>109</sup> Det blir tydligt att man inte tidigare reflekterat över vilket problem arbetet är menat att lösa. Det blir svårt för de intervjuade att hitta något konkret problem i verksamheten förutom männens frånvaro bland personalstyrkan. Även när frågan kopplas till de problem som iakttagits med otrygghet på olika lekrområden på skolgården hade man svårt att identifiera denna problematik som en jämställdhetsfråga.<sup>110</sup>

Intervjupersonerna var väl införstådda med målet man jobbade mot under läsåret, nämligen bemötandet från personalen gentemot barnen där man bland annat skulle tänka på hur man uttryckte sig gentemot barnen. Målet innebar bland annat att man ska tänka på att inte säga till flickor att de är söta och till pojkar att de är tuffa utan försöka använda sig av mer neutrala uttryck eller göra tvärtom och säga att pojkarna är söta och flickorna tuffa. Någon

---

<sup>103</sup> Intervju 1, 3.

<sup>104</sup> Intervju 5, 6, 7.

<sup>105</sup> Jordansson Birgitta, s. 239.

<sup>106</sup> Intervju 1, 2, 6, 7.

<sup>107</sup> Rönnblom Malin, 2003, s.51-62.

<sup>108</sup> Intervju 3, 4.

<sup>109</sup> Intervju 2, 3, 7.

<sup>110</sup> Intervju 2, 3, 4, 6.

ansåg dock att detta förhållningssätt kändes konstlat och att man borde få uttrycka komplimanger som man faktiskt menar.<sup>111</sup> Någon djupare reflektion över pojkarnas aversion mot att bli kallade söta fanns dock inte. I intervjuvaren finns dock en tanke om att anpassa lekar och lekområden så att även pojkarna vill delta i dessa samtidigt som detta inte behövdes för att flickorna skulle vilja delta på alla områden. Ett exempel är att man ansåg att dockvrån istället kunde kallas lekvrån så att även pojkarna kunde få tillgång till lekplatsen.<sup>112</sup> Samtidigt ansåg man att inget hinder fanns för flickorna att bygga med lego i byggrummet eller att delta på fotbollsplanen och ishockeyrinken trots att dessa lekar kan gå lite vildare till.<sup>113</sup> Könsmaktsperspektivet finns inte i personalens medvetande vilket resulterar i att man inte reflekterar över de normer som styr ramarna för tillåtet beteende för flickor och pojkar. Det blir tydligt att utan kunskaper om genus, könsmaktsordning och makthierarkier hos närbyråkraterna faller arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten in i anpassningsspåret med fokus på omfördelning snarare än omvandling.

Vad det långsiktiga målet med arbetet innebar och hur visionen om ett jämställt fritidshem ser ut har intervjupersonerna svårare att precisera än det kortsiktiga målet för terminen. Två av intervjupersonerna menar att visionen med arbetet är att verksamheten ska utgå från eleverna som individer utan att något ska påverkas eller värderas utefter vilket kön dessa tillhör.<sup>114</sup> Denna bild ligger i linje med omvandlingstolkning då en mer omfattande omstrukturering av verksamheten behövs för att skapa nya förutsättningar för eleverna där inte värderingar eller normer påverkar dem. De flesta av intervjupersoner ansåg att frågan var svår och den mest framträdande visionen man uttryckte var fler män bland fritidspedagogerna.<sup>115</sup> Vad en jämnare könsfördelning bland personalstyrkan skulle resultera i var man dock inte så säker på, någon uttryckte att det skulle bli en bättre jämvikt.<sup>116</sup> Här ser vi exempel på att man gör jämställdhet till en fråga om komplettering och att verksamheten automatiskt blir mer jämställd om fler män finns bland pedagogerna. Detta gör problemet med jämställdhet lätt att lösa men gör också att det hamnar utanför närbyråkratens påverkanssfär.

Det är tydligt att man utöver det som finns stadgat i likabehandlingsplanen inte diskuterat eller utarbetat någon långsiktig plan för arbetet med jämställdhetsintegrering och det finns

---

<sup>111</sup> Intervju 5.

<sup>112</sup> Intervju 1.

<sup>113</sup> Intervju 4.

<sup>114</sup> Intervju 2, 5.

<sup>115</sup> Intervju 1, 3, 4, 5, 6, 7.

<sup>116</sup> Intervju 6.

delade tankar kring vad slutmålet med arbetet innefattar samt vad problemet med ojämställdhet i verksamheten är.

#### 4.4.2 Praktisk handling

Det praktiska arbetets främsta uppgift med jämställdhetsintegrering utgjordes av att pedagogerna ständigt ska ha ett jämställdhetstänk eller perspektiv med i allt arbete med barnen.<sup>117</sup> Vissa menade att detta var en lätt uppgift eftersom jämställdhet var något naturligt för dem som person<sup>118</sup> medan andra uttryckte att det kunde vara svårt att veta hur man faktiskt hanterar en uppkommen situation på bästa sätt och utifrån ett jämställdhetsperspektiv vilket resulterade i att man i efterhand försökte bearbeta händelsen genom att läsa en bok eller liknande.<sup>119</sup> Här är ett tydligt exempel att utan kunskaper om genus och hur man hanterar och bryter de normer som uppdragas i olika situationer blir det omöjligt för pedagogerna att veta hur man på bästa sätt bör agera.<sup>120</sup>

Utöver ett ständigt jämställdhetsperspektiv består arbetet i att man läser böcker tillsammans med barnen där historierna är normbrytande, blandar flickor och pojkar i olika lekar, analyserar läromedel ur ett könsperspektiv, försöker tänka på att ge flickor och pojkar lika stort utrymme och tänka på hur man uttrycker sig. Vissa delar av detta arbete faller inom omvandlingsspåret. Att analysera läromedel ur ett normkritiskt perspektiv samt att välja böcker med normbrytande historier är arbete som följer omvandlingsspåret eftersom det syftar till att förändra verksamheten samt förändra och bryta de normer som barnen redan bär med sig och som kan komma att begränsa deras framtid. Det som framhölls mest i intervjuerna var dock arbetet med att ge flickor och pojkar lika stort utrymme såsom att ta varannan pojke och flicka, att se till att pojkarna inte trängde sig före i matkön, att inte tillåta att pojkar skrek rakt ut och liknande.<sup>121</sup> Arbetet inriktas därmed på att hjälpa fram flickorna som har svårt att göra sig hörda eller blir förbisprungna av pojkarna i matkön och man ser därför till att ta varannan flicka, varannan pojke för att försöka rätta till ojämna fördelningar. Detta omfördelningsarbete följer anpassningsspåret där verksamheten fortgår som vanligt men man försöker inom den existerande ordningen rätta till ojämna fördelningar genom att ge flickorna mer utrymme och göra verksamheten mer tillgänglig för dem snarare än att omvandla och förändra.

---

<sup>117</sup> Intervju 1, 2, 4, 5.

<sup>118</sup> Intervju 1, 2.

<sup>119</sup> Intervju 4, 7.

<sup>120</sup> Sterner Gunilla och Biller Helene, s.37.

<sup>121</sup> 1, 4, 5.

Den sammantagna bilden av hur närbyråkraterna omvandlar strategins mål till handling är att det finns arbetssätt som följer både omvandlings- och anpassningsspåret men mest framträdande i intervjuerna är en anpassningstolkning av jämställdhetsintegrering där man söker ge flickor samma förutsättningar som pojkar att höras och synas i verksamheten. Omvandlingstolkningen finns representerad i arbetssätt som läromedelsanalys och val av normbrytande litteratur.

#### **4.4.3 Utvärdering av måluppfyllelse**

När det kommer till att utvärdera arbetets framsteg reflekteras de svar som gavs kring arbetets kortsiktiga och långsiktiga målsättningar. De kortsiktiga målsättningar diskuteras under den utvärderingsdag som äger rum varje termin. Här diskuteras man huruvida målet för terminen kan anses uppfyllt eller om ytterligare åtgärder krävs. Hur arbetet fortskrider kring det slutgiltiga målet är mer osäkert, vilket ju inte är förvånansvärt eftersom det råder en stor osäkerhet kring vad man i det långa loppet hoppas uppnå med jämställdhetsintegreringen. Några menar att det inte går att mäta jämställdhet eftersom ingen vet exakt vad begreppet betyder utan det är upp till var och en att fylla begreppet med innebörd.<sup>122</sup> Andra menar att arbetet är så komplext och omfattande att det inte går att säga när och om det någonsin kommer bli klart.<sup>123</sup> Här möter vi återigen motsägelsefulla åsikter. Då arbetet saknar långsiktigt fokus med konkreta långsiktiga mål och utvärderingsmetoder men har rutiner för att utvärdera kortsiktiga målsättningar blir ett anpassningsspår tydligt. Att det inte skulle vara möjligt att mäta jämställdhet eftersom det inte finns något rätt eller fel ger även detta en hänvisning om en anpassningstolkning där individuella tolkningar av jämställdhet är tillåtna och jämställdhet inte uppfattas som ett faktiskt kunskapsfält. Dock finns det en medvetenhet bland pedagogerna om att jämställdhet inte enbart består i jämna antal och siffror utan också består i ett omfattande och komplext kvalitativt arbete vilket inte kommer färdigställas inom den närmsta framtiden och kommer kräva en större process för att kunna mätas och utvärderas. Denna medvetenhet om långsiktighet passar bättre in under omvandlingsspåret.

#### **4.4.4 Prioriteringsordning**

Målabiguitet i prioriteringsordning innebär det spelrum som närbyråkraten innehar att välja prioriteringsordning för olika målsättningar inom verksamheten. Detta spelrum ökar när det finns många mål utan en hierarkiskt angiven prioriteringsordning. Då närbyråkrater per defi-

---

<sup>122</sup> Intervju 6, 7.

<sup>123</sup> Intervju 2, 3, 4, 7.

nition har en hög arbetsbörda och knappa resurser måste denne i sitt dagliga arbete ständigt prioritera mellan olika målsättningar inom organisationen.<sup>124</sup> Detta är tätt sammankopplat med det motstånd som identifierats vid jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsintegrering som strategi kräver att jämställdhetsfrågor prioriteras i den dagliga verksamheten. Samtidigt som de flesta av intervjupersonerna menar att de hela tiden försöker ha ett jämställdhetsperspektiv med sig i sitt arbete<sup>125</sup> finns det även svar som indikerar ett visst motstånd mot att prioritera jämställdhet. Ett exempel på detta är en återkommande tanke om att den egna verksamheten är jämställd och att problemet finns utanför fritids sfär och är svår att påverka.<sup>126</sup> Någon menar att problemet finns i de äldre åldrarna, på mellan- och högstadiet, en annan anser att problemet finns i familjeförhållanden och ytterligare någon menar att det är dagligvaruhandel och samhället i stort som bär på problemet. Problemet förskjuts därmed utåt och reflektion över vad som kan förändras i den egna verksamheten saknas.

Ett ytterligare exempel är den tendens till passivt motstånd som finns bland intervjupersonerna. Några anser att de har tillräckligt med tid för att jobba aktivt med jämställdhetsintegrering men att de är dåliga på att prioritera jämställdhetsarbetet och andra saker därför får gå före.<sup>127</sup> Samtidigt menar andra att tiden inte alls är tillräcklig till allt som behöver göras.<sup>128</sup> Dessa olika tolkningar av tidsåtgång och arbetsbelastning ger sken av att arbetet främst drivs framåt av eldsjälarna och att övriga inte prioriterar jämställdhetsarbetet. Detta reflekteras också i intervjuerna där man menar att vissa tar på sig mer jobb och ansvar än andra för att de är mer intresserad av frågan och att detta är ett problem.

Några av intervjupersonerna menar att de upplevt att det finns ett motstånd mot att arbeta med jämställdhetsfrågor. Man upplever att andra inte tar jämställdhetsarbetet på allvar eller tycker att det går till överdrift.<sup>129</sup> Denna tanke om att arbetet med jämställdhet kan gå till överdrift finns representerad i intervjuerna. Ett exempel på detta är de problem man identifierat med otrygga lekområden i likabehandlingsplanen, det fanns en tydlig ovilja att identifiera denna problematik som en jämställdhetsfråga. Det var att gå till överdrift enligt intervjupersonerna.

---

<sup>124</sup> Lipsky Michael, s. 27-28.

<sup>125</sup> Intervju 1, 2, 3, 4, 5.

<sup>126</sup> Intervju 1, 3, 4.

<sup>127</sup> Intervju 6, 7.

<sup>128</sup> Intervju 4, 5.

<sup>129</sup> Intervju 1, 5.

## 5. Slutsatser

### 5.1 Vilket stöd till tolkning erbjuds i de styrdokument närbyråkraten har att förhålla sig till?

Vi har i analysen av styrdokumentet kunnat konstatera att det ges såväl knapphändig som motstridig information till hur arbetet med jämställdhetsintegrering bör bedrivas.

#### 5.1.1 Tolkningsutrymmet

Vi har i analyskapitlet identifierat den diskrepans som finns mellan styrdokumentet. Den främsta skillnaden mellan dem är att den lokala arbetsplanen uttryckligen beskriver mål och åtgärder relaterade till arbetet med att tillförsäkra en jämställd medborgarservice medan likabehandlingsplanen saknar dessa riktlinjer helt och jämställdhetsarbetet är nästintill osynligt i dokumentet. Det faktum att arbetsplanen enbart avser lyfta fram vilka de prioriterade målen från likabehandlingsplanen är och där mål för en jämställd medborgarservice uppges ingå gör det hela än mer förvirrande. Dessa omständigheter ger utrymme för närbyråkraten att själv bedöma vilket av styrdokumentet som bör ha företräde och därmed hur arbetet ska utformas.

Vad jämställdhet innebär och hur begreppet ska tolkas anges inte i styrdokumentet och inte heller vad problemet man söker lösa består i. I likabehandlingsplanen uppges det till och med att det inte finns något problem med vare sig ojämställda eller ojämlika förhållanden på skolenheten. Ingen av dokumenten anger heller någon långsiktig målbild eller vision för hur den jämställda verksamheten kommer te sig. Närbyråkraten har därmed fritt utrymme att själva ge mening till begreppet jämställdhet och får även själv söka finna en problembild och vision att jobba mot.

Ser vi till problematikens fyra olika delar kan vi konstatera att dokumentets brist på överensstämmelse ger spelrum för tolkning bland samtliga dimensioner.<sup>130</sup> Hur man förstår uppdraget med att jämställdhetsintegrera verksamheten beror delvis på vilket dokument man väljer att utgå från samt vilka personliga tankar och uppfattningar man har av vad jämställdhet innebär och vad det innebär för verksamheten. Detta då varken definition av jämställdhet, vision eller problembild finns stadgad. Enbart kortsiktiga målsättningar ger ingen klar vision för närbyråkraten att arbeta mot. Vilka åtgärder som vidtas och hur man väljer att mäta måluppfyllelse styrs av vilket styrdokument man väljer att utgå från. Utöver jämställdhetsmål och mål för att motverka diskriminering har närbyråkraterna även att ta hänsyn till övriga verksamhetsmål samt mål för att motverka kränkande behandling i likabehandlingsplanen. Mellan

---

<sup>130</sup> Chun Young Han och Rainey Hal G., s. 2.

dessa olika målområden finns ingen angiven prioriteringsordning varför närbyråkraten har ett stort spelrum att själv prioritera mellan dem.<sup>131</sup>

Sammantaget ger styrdokumentet ingen tydlig eller enhetlig inriktning för arbetet med att jämställdhetsintegrera fritidshemmets verksamhet. Planerna överensstämmer inte utan anger olika inriktning. I likabehandlingsplanen framgår inte jämställdhet som ett särskilt område utan ingår bland den övriga diskrimineringsproblematiken medan det i den lokala arbetsplanen finns tydliga och separata anvisningar och riktlinjer för arbetet med att få tillstånd en jämställd medborgarservice. Närbyråkraten lämnas därför med att välja vilket av dokumenten som bör få prioritet och hur framträdande jämställdhetsarbetet kommer bli. Dessutom saknas vision, problembild samt definition av jämställdhet i båda dokumenten. Närbyråkraterna på fritidshemmet innehar därmed ett betydande spelrum för tolkning eftersom målet med jämställdhetsintegrering är oklart och det finns flera olika tolkningsval för dem att göra.

### **5.1.2 Stöd för anpassnings- eller omvandlingstolkning?**

Vi har nu klarlagt att närbyråkraterna på skolenheten har ett ansenligt utrymme för egen tolkning av jämställdhetsintegreringen av verksamheten. Men det finns också vissa riktlinjer att följa, och även de riktlinjer och definitioner som saknas kan antas ge närbyråkraten en anvisning om vilken inriktning arbetet bör ha.

I båda styrdokumentet görs tydliga uppdelningar mellan olika målområden. Ser man till utformningen av mål och åtgärder inom dokumenten framstår inte jämställdhetsarbetet som integrerad på alla områden utan snarare särkopplad och tillagd i den lokala arbetsplanen och osynligt i likabehandlingsplanen. Arbetet med att förebygga och förhindra kränkande behandling och diskriminering är tydligt särkopplade i likabehandlingsplanen. Eva-Karin Wedin menar dock att dessa är tätt sammankopplade och att jämställdhetsarbetet bör ingå i båda delarna. Detta då kränkande behandling mycket väl kan ha samband med föreställningar och normer om hur flickor och pojkar bör vara, se ut och uppträda där de som inte passar in i dessa normer hamnar utanför och utsätts för mobbning.<sup>132</sup> Den tydliga särkopplingen av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering tyder på en snäv tolkning av vad jämställdhetsarbete innebär och där kunskaper om samband mellan normer för flickor och pojkars beteende och kränkningar mellan barn och elever saknas. Detta bekräftas i avsnittet om kränkande behandling där man presenterar tre problemområden på skolområdet (kapprum, fotbollsplan och sko-

---

<sup>131</sup> Ibid, s.3

<sup>132</sup> Wedin Eva-Karin, *Jämställdhetsarbete i förskola och skola*, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2009, s.24-25.

gen) där barnen känner sig otrygga. Problemet kopplas inte på något sätt ihop med jämställdhetsarbetet eller annan diskrimineringsproblematik utan ska främst åtgärdas genom fler rastvakter. Även den lokala arbetsplanen delar upp de olika kategorierna och lägger dessutom till jämställdhetsarbetet som en enskild enhet. Här är alltså arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och för en jämställd medborgarservice särkopplade från varandra med olika mål och åtgärder. Särkoppling av jämställdhetsarbetet går i linje med en anpassningstolkning av jämställdhetsintegreringen. Detta då jämställdhet förläggs vid sidan av övrig verksamhet och inte kopplas ihop med iakttaga problem med otrygghet.<sup>133</sup> Snarare än att integrera jämställdhet inom riktlinjerna för den ordinarie verksamheten och det redan etablerade arbetet med likabehandling, lägger man istället till jämställdhet i dokumenten eller osynliggör det.

Särkopplingen ger en tydlig hänvisning om att det främst är en anpassningstolkning som förespråkas i riktlinjerna för arbetet. Det finns dock fler exempel från styrdokumenterna som har gemensamma beröringspunkter med en anpassningstolkning av jämställdhetsintegrering. Eftersom ingen definition av jämställdhet ges i dokumenten får närbyråkraten själv ge mening åt begreppet. Att möjliggöra för individuella tolkningar är typsikt för anpassningstolkningen som inte baseras på feministisk teori och forskning. Detta kan resultera i att jämställdhet inte ses som ett fast begrepp och kunskapsområde utan som ett tomt begrepp som får fyllas med personliga åsikter och uppfattningar och där inget rätt eller fel existerar. Även avsaknaden av långsiktiga målsättningar och en vision om vad en jämställd verksamhet faktiskt innebär saknas. Styrdokumenterna anger enbart kortsiktiga mål där små förbättringar söks vilket också resulterar i ett anpassningsspår och ett kortsiktigt förbättringsarbete där rådande organisering av verksamheten inte ifrågasätts.<sup>134</sup>

## **5. 2 Hur tolkar närbyråkraterna jämställdhetsintegrering och dess målsättning och hur påverkar detta implementeringen av jämställdhetsintegrering på fritidshemmet?**

### **5.2.1 Närbyråkraternas tolkning utifrån styrdokumenterna**

Den riktning som styrdokumenterna ger för tolkning reflekteras på flera punkter i närbyråkraternas handlande och tolkning av jämställdhetsintegrering. När det kommer till att definiera jämställdhet verkade det som att det fanns en samlad syn på begreppet bland intervjupersonerna

---

<sup>133</sup> Walby Sylvia, s.323.

<sup>134</sup> Jordansson Birgitta, s. 239.

då alla uppgav att det handlade om människors lika värde och att behandla alla på ett likvärdigt sätt. När jämställdhet diskuterades mer konkret i förhållande till verksamheten framkom dock en annan lösare definition där begreppet beskrevs i subjektiva termer där personliga uppfattningar om vad som utgör jämställdhet ryms. Styrdokumentens avsaknad av en tydlig definition av jämställdhet samt otillräckliga kunskaper bland närbyråkraterna orsakade av obefintlig utbildning i ämnet lämnar närbyråkraterna med att själva ge jämställdhet betydelse. Detta resulterar i att jämställdhet uppfattas som något subjektivt snarare än ett faktiskt kunskapsområde.

Även avsaknaden av en problembild i styrdokumentet reflekteras i intervjuerna med pedagogerna. Ingen kunde svara på den direkta frågan om vad problemet med ojämställda förhållanden på fritidshemmet faktiskt bestod i utöver problem som rörde personalfrågor. Det går dock att bland pedagogernas reflektioner utläsa att man har problem med att pojkar är stökiga och tar mycket plats. Trots det var det alltså ingen som valde att uttryckligen definiera det som ett problem. Även otryggheten i olika fysiska miljöer ansågs inte kunna kopplas till jämställdhetsarbetet. Frånvaro av en problemdefinition i styrdokumentet ger alltså att närbyråkraterna på fritidshemmet saknar en gemensam problembild, och trots att man identifierat olika problem i verksamheten har man svårt att koppla dessa till arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten.

Detta gäller även visionen och långsiktigheten i arbetet. I styrdokumentet anges ingen vision men intervjupersonerna menar att det finns en gemensam målbild. Vad denna består i råder det dock osäkerhet kring och men uppger en blandad bild av hur denna ser ut. Det verkar snarare vara egna tankar om visioner som återges än en gemensamt beslutad målbild. Ett par av intervjupersonerna uppger också att det inte finns någon vision eller långsiktighet i arbetet utan att man fokuserar på kortsiktiga mål och det som är viktigast för stunden.

Styrdokumentens avsaknad av definition av jämställdhet, problembild och vision med arbetet lämnar närbyråkraterna på fritidshemmet med att själva ge mening och inriktning för arbetet. Detta har resulterat i en subjektiv tolkning av jämställdhet styrd av egna uppfattningar, en oklar problembild och en otydlig vision med arbetet som gör att fokus hamnar i kortsiktiga målsättningar. Vi ser därmed att det stora tolkningsutrymmet resulterat i anpassningstolkning med kortsiktighet och individuella tolkningar som följd, något som förutspåddes i analysen av styrdokumentet. Mer anmärkningsvärt är att de kortsiktiga målsättningar som anges i styrdokumentet inte reflekteras i intervjuerna. De mål för en jämställd medborgarservice som uppgavs i styrdokumentet är att flickor och pojkar ska ha lika mycket utrymme i klassrummet

och att nya läromedel som köps in skall granskas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga pedagoger på fritidshemmet uppger dock att målet för läsåret är pedagogernas bemötande gentemot barnen ska bli mer jämställt. Bemötande fanns visserligen med som ett mål för fritidsverksamheten i den lokala arbetsplanen men där stadgades inget om att detta utgjorde en del av jämställdhetsarbetet vilket ju återfanns under en helt egen rubrik. Detta förhållande kan tolkas på två sätt; pedagogerna på fritidshemmet har tolkat styrdokumentet fel och antagit att det övergripande målet om bemötande handlade som målet för jämställdhetsarbetet, alternativt har man valt att faktiskt integrera jämställdhetsarbetet med övriga målsättningar och därmed inbegripit ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med bemötande. Oavsett vilket har de målsättningar som särskilt anges för en jämställd medborgarservice fallit ur närbyråkraternas medvetande eftersom ingendera av dessa målsättningar omnämndes i intervjuerna.

Man är alltså överens om att målet för läsåret är ett mer jämställt bemötande gentemot barnen i verksamheten. De åtgärder man uppger i arbetet var dock även inriktade på de mål som stadgas i styrdokumentet för en jämställd medborgarservice. Mest framträdande bland åtgärderna var att söka ge flickor och pojkar lika mycket utrymme exempelvis genom att välja varannan flicka varannan pojke, tänka på hur man placerar barnen, att pojkarna inte får knuffas eller gå före i matkön eller skrika rakt ut utan att räcka upp handen. Man uppgav även åtgärder som läromedelsanalys ur ett jämställdhetsperspektiv samt hur man ska bemöta och tilltala flickor och pojkar för att inte förstärka stereotyper för manligt och kvinnligt. Kopplingen mellan mål och åtgärd ter sig därmed inte helt klar bland närbyråkraterna då åtgärderna även tycks omfatta uppfyllandet av mål som man inte var medveten om.

### **5.2.2 Anpassning versus omvandling**

Vi har i analyskapitlet noterat att närbyråkraterna tenderar att ansluta sig till en anpassningstolkning av jämställdhetsintegrering. Detta är inte överraskande eftersom styrdokumentet främst stöder en sådan tolkning med sin avsaknad av definition av jämställdhet, problembild och vision samt särhållande av jämställdhetsarbetet från övrig verksamhet och dess mål. Men även där styrdokumentets inverkan inte är lika tydlig kan en anpassningstolkning skönjas bland närbyråkraternas tankar kring jämställdhetsarbetet. Ett exempel på detta är att man söker anpassa verksamheten för att göra den mer tillgänglig för ettdera könet. Eftersom pojkarna inte vill leka i dockhörnan ansåg någon exempelvis att denna istället kunde kallas lekhörnan. För att flickorna ska få komma till tals ska pedagogerna ta varannan flicka, varannan pojke och inte låta pojkarna skrika rakt ut. Man söker förbättra och göra verksamheten mer tillgäng-

lig för samtliga barn men utan att komma åt kärnan av problemet. Funderingar kring varför pojkar är stökiga och högljudda, eller varför de inte vill leka i dockvrån, finns inte intervju-svaren. När följdfrågor kring detta ställdes gavs undvikande svar om att man inte ska tvinga barnen att leka på ett särskilt sätt eller att flickorna ju kunde delta i byggrummet och på land-hockeyplanen utan problem. Liknande förbättringsåtgärder användes kring problematiken med otrygghet i skolans miljöer. Problemet åtgärdas genom fler rastvakter istället för att undersöka vad otryggheten grundas i eller analysera problematiken från ett jämställdhetsperspektiv. Denna förbättringstaktik som genomsyrar såväl likabehandlingsarbetet som jämställdhetsarbetet ger inga långsiktiga lösningar på problemen. När åtgärderna tas bort, om man minskar antalet rastvakter och man slutade ta varannan flicka, varannan pojke, skulle problemet fortfarande finnas kvar.

Det finns dock även en hel del i intervjuerna som tyder på en mer omvandlingsinriktad tolkning av jämställdhetsintegrering. Att man söker att ständigt ha ett jämställdhetsperspektiv med sig i sitt arbete tyder på att man söker integrera jämställdhet i samtlig verksamhet och inte bara bedriva jämställdhetsarbete vid sidan av övrigt arbete. Detta strävar man mot trots att man saknar stöd från styrdokument som kunskaper och utbildning i jämställdhet. Dessa förhållanden gör det dock svårt för närbyråkraten att lyckas med arbetet då pedagogerna menade att det var väldigt svårt att veta hur man ska handla i en uppkommen situation och att man många gånger fick söka lösa problemen i efterhand.<sup>135</sup> Även närbyråkraternas pågående arbete med att analysera läromedlen från ett jämställdhetsperspektiv är ett sätt att få tillstånd en långsiktig förändring av verksamheten. Det finns även en uppfattning bland pedagogerna om jämställdhetsarbetet som komplext och långsiktigt, trots att inga långsiktiga målsättningar eller visioner finns att tillgå. Man menar att det är ett arbete som inte får avstanna utan måste pågå ständigt och att man aldrig får bli nöjd med vad som åstadkommit eftersom jämställdhetsarbetet aldrig kan bli helt färdigt.<sup>136</sup> Det finns även en insikt om det komplexa med jämställdhet och hur svårt det är att mäta i siffror och därmed utvärdera arbetet som görs.<sup>137</sup> Dessa tankar och åsikter ligger mer i linje med omvandlingstolkningen av jämställdhetsintegrering där långsiktigt arbete och en förståelse av jämställdhet som en fråga om såväl kvantitativa som kvalitativa faktorer.

---

<sup>135</sup> Sterner Gunilla och Biller Helene, s.37.

<sup>136</sup> Intervju 2, 3, 5.

<sup>137</sup> Intervju 2, 4, 7.

Det finns därmed även en del tankegångar bland närbyråkraterna som kan sägas falla inom omvandlingstolkningen trots att anpassningstolkningen har ett stadigt fäste i hur arbetet utformas och hur man resonerar kring de olika dimensionerna av problematiken. Flera teoretiker menar också att de båda tolkningarna kan komplettera varandra och att åtgärder i form av anpassning och förbättring kan ses som ett första steg i att omvandla verksamheten. För att få igång arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten kan det vara bra att starta med att förbättra och rätta till uppenbara och omedelbara orättvisor eftersom omvandling kräver tid, kunskap och resurser. Man poängterar dock även faran i att fastna här och inte komma vidare. Det som talar mot en faktisk omvandling av fritidshemmets verksamhet är att de anställda saknar de kunskaper som krävs samt saknar tydliga direktiv från styrdokument och ledning.<sup>138</sup> Vissa menar även att tiden inte räcker till medan andra anser att det finns tid men det är svårt att prioritera jämställdhetsarbetet. Det som talar för en omvandling är att trots dessa förutsättningar söker pedagogerna att inbegripa ett jämställdhetsperspektiv i sitt dagliga arbete och på så sätt integrera jämställdhet i verksamhetens samtliga delar. Det finns en vilja bland närbyråkraterna att förändra men utan rätt redskap blir detta en omöjlig uppgift.<sup>139</sup>

### 5.3 Avslutande kommentarer

Resultaten visar att närbyråkraten utgör en viktig roll i implementeringen av jämställdhetsintegrering. Trots avsaknad av utbildning, otydliga direktiv och diffusa målsättningar som dessutom främst inriktas på förbättringsåtgärder enligt anpassningsspåret, utnyttjar närbyråkraten sitt handlingsutrymme till att till viss del även omfatta en omvandlingstolkning av jämställdhetsintegrering. Detta genom att se den långsiktighet och den komplexitet som krävs och genom att försöka införa ett jämställdhetsperspektiv på alla delar och aspekter av verksamheten. Närbyråkratens handlingsutrymme behöver därmed inte enbart vara av ondo utan kan i detta fall beaktas som något positivt då de söker utföra mer än vad deras kapacitet i form av resurser och kunskaper tillåter. Jämställdhetsintegreringens problem med diffusa målsättningar kan därmed begränsas oerhört om stödet till närbyråkraterna utökas. Strategins uppbyggnad lägger stor börda på redan pressade närbyråkrater. Detta faktum har till viss del förbisetts. Framgångsfaktorer som lyfts fram är aktivt ägarskap och politisk vilja medan närbyråkratens insatts gått omärkt förbi.

Om närbyråkraten ska få en ärlig chans att implementera strategin enligt omvandlingsspåret så att de samhällsstrukturer som upprätthåller ojämställda förhållanden och möjligheter

---

<sup>138</sup> SOU 2007:15, s.52.

<sup>139</sup> Meyers Marcia K., Glaser Bonnie och MacDonald Karin, s.19-20.

kan elimineras krävs mer engagemang och tydligare direktiv från ledning samt mer resurser på utbildning. Tidigare forskning har främst fokuserat på den politiska och administrativa ledningens betydelse för en framgångsrik implementering.<sup>140</sup> Denna studie har dock visat att närbyråkraten utgör en minst lika betydande aktör för att lyckas med att jämställdhetsintegrera den offentliga förvaltningen.

---

<sup>140</sup> Sjöberg Karin, s.50.

# Källförteckning

## Litteratur

Andersson Renée och Hedlund Gun. Jämställdhetsintegrering och lokal demokrati. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011.

Bastien Joëlle, Goal ambiguity and informal discretion in the implementation of public policies: the case of Spanish immigration policy. I *International Review of Administrative Science*, vol. 75, no. 4, 2009.

Bohte John och Meier Kenneth J., Goal Displacement: Assessing the Motivation for Organizational Cheating. I *Public Administration Review*, vol. 60 nr. 2, 2000.

Callerstig Anne-Charlott, Lindholm Kristina, Sjöberg Karin och Svensson Lennart, Jämställdhetsintegrering som hållbar utvecklingsprocess. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011.

Chun Young Han och Rainey Hal G., Goal ambiguity in U.S. Federal Agencies. I *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 15, no. 1, 2005.

Elgström Ole, Norm negotiations. The construction of new norms regarding gender and development in EU foreign aid policy. I *Journal of European Public Policy*, vol.7, no. 3, 2000.

Esaiasson Peter, Gilljam Mikael, Oscarsson Henrik och Wängnerud Lena, *Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad*, tredje upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2007.

Frizén Hannes och Sjons Johanna, Två spår i praktiskt jämställdhetsarbete. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011.

Hill Michael och Hupe Peter, *Implementing Public Policy*, andra upplagan, London: SAGE Publications Ltd, 2009.

Hirdman Yvonne, Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning. I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 3, 1988.

Kvale Steinar, Brinkmann Svend och Torhell Sven-Erik, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, andra upplagan, Lund: Studentlitteratur AB, 2009.

Lipsky Michael, *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*, New York: Russell Sage Foundation, 1980.

Lombardo Emanuela, Integrating or setting the agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process. I *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol. 12 no. 3, 2005.

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

Merriam Sharan B., *Fallstudien som forskningsmetod*, Lund: Studentlitteratur AB, 1994.

Meyers Marcia K., Glaser Bonnie och MacDonald Karin, On the frontlines of welfare delivery: are workers implementing policy reforms? I *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 17 no.1, 1998.

Moser Caroline och Moser Annalise, Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions. I *Gender and Development* vol.13 no. 2.

Rees Teresa, Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe. I *International Feminist Journal of Politics*, vol.7 no. 4, 2005.

Riccucci Norma M., Street-level bureaucrats and intrastate variation in the implementation of temporary assistance for needy families policies. I *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol.15 no.1, 2005.

Rönblom Malin, ”Mainstreamad” regionalpolitik – Partnerskap, samarbete eller konflikt? I *Politologen*, hösten 2003.

Rönblom Malin, Letting Women in? Gender Mainstreaming in Regional Policies. I *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 13, no.3, 2005.

Schierenbeck Isabell, *Bakom välfärdsstatens dörrar*. Diss. Göteborgs Universitet, Sverige 2003. Umeå: Boréa Bokförlag, 2003.

Sjöberg Karin, Förändring i linjen eller vid sidan om. I *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lindholm Kristina (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2011.

Squires Judith, *The New Politics of Gender Equality*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

Walby Sylvia, Gender mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. I *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol. 12 nr. 3, 2005.

Wedin Eva-Karin, *Jämställdhetsarbete i förskola och skola*, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2009.

Wittbom Eva, *Att spränga normer – om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*, Diss, Stockholms Universitet. Stockholm: Stockholms Universitet, 2009.

## **Offentligt tryck**

Jordansson Birgitta, Jämställdhet och genusforskning – Kartläggning av kunskapsutbytet mellan praktik och forskning. I SOU 2005:66 *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen*.

Jämi rapport 3/10 “*Forskning saknas – en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*” av Camilla Norrbin och Annika Olsson.

Pincus Ingrid, Män som hindrar och män som främjar jämställdhetsarbete. Styrssystem och jämställdhet – institutioner i förändring och könsmaktens framtid. Ur Jónasdóttir A. G. (red.) *Rapport till utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. SOU 1997:114.

Proposition 1993/94: 147, *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*, Stockholm, Regeringen.

Regeringens proposition 1993/94: 147 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*.

SFS 2008:567, *Diskrimineringslag*.

SFS 2010:800, *Skollag*.

SOU 1996:3, *Fritid i förändring: om kön och fördelning av fritidsresurser*, slutbetänkande.

SOU 1996:133, *Jämställd vård: Olika vård på lika villkor*, huvudbetänkande.

SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Utbildningsdepartementet, Stockholm.

SOU 2007:15, *Stöd för framtiden - om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*, slutbetänkande från JämStöd, utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten, Stockholm.

SOU 2010:99, *Flickor, pojkar, individer: - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling*. Slutbetänkande av Delegationen för Jämställdhet i skolan.

Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män 2010*.

Sterner Gunilla & Biller Helene, *Gender Mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental level*, Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Regeringskansliet, Stockholm, 2007.

## **Internetkällor**

World economic forum 2011, The Global Gender Gap Report 2011, Hausmann Ricardo, Tyson Laura D., Zahidi Saadia. <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/global-gender-gap-report-education-2011-en.pdf> (hämtad 2012-09-24)

Tjörns kommun, Mål och kvalitet, 2011.

<http://www.tjorn.se/barnutbildning/malochkvalitet/lokalaarbetsplaner.4.4497398f12b6864d80180001150.html> (hämtad 2012-10-20)

## **Bilaga : Intervjuguide**

Tack för att du vill ställa upp på denna intervju. Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst välja att avsluta intervjun. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och inga namn eller privata uppgifter som kan identifiera dig kommer användas i den utskrivna uppsatsen. Jag kommer använda mig av både bandspelare och skrivna anteckningar under intervjun

Denna intervju kommer kretsa kring din uppfattning och erfarenhet av att arbeta med jämställdhetsintegrering. Syftet med intervjuerna är att öka kunskapen kring hur det är att jobba med denna strategi rent praktiskt för att därmed kunna se var svårigheter finns och var bättre stöd och vägledning behövs. Det är alltså inte fråga om något förhör och det finns inga rätta eller felaktiga svar. Jag vill ta reda på din situation, upplevelse, erfarenhet och tankar kring arbetet med jämställdhetsintegrering helt enkelt. Har du några frågor innan vi börjar?

### **Bakgrundsfrågor**

1. Hur länge har du varit involverad i arbetet med jämställdhetsintegrering?
2. Hur skulle du beskriva din generella upplevelse av arbetet med jämställdhetsintegrering?
3. Jämställdhet är ett omstritt begrepp som kan betyda olika saker för olika människor. Vad är/utgör/innebär jämställdhet enligt dig?

### **Tema 1: Förståelse av uppdraget och dess målsättning**

1. Har du inför arbetet fått någon fortbildning i svensk jämställdhetspolitik, genusteori och/eller jämställdhetsintegrering som strategi och olika metoder inom denna?  
*(Exempelvis: Trappan, JämKART, JämKAS Bas, 4R-metoden, JämKAS plus, processkartläggning)*
  - 1.1 Om ja: tycker du att fortbildningen gav dig den kunskap du behöver?
2. Vilken målsättning arbetar ni utefter just nu/ detta läsår?
3. Finns det något styrdokument ni utgår från i ert arbete?
  - 3.1. Om ja: Tycker du att det är ett bra verktyg att utgå ifrån? Erbjuder den tillräcklig vägledning och utgångspunkt för ert arbete?

*3.2 Om nej: Utgår ni inte från skolans likabehandlingsplan/ lokal handlingsplan eller liknande?*

4. Anser du att kommunala och nationella jämställdhetsmål har relevans för er verksamhet? (*På vilket sätt? / Varför inte?*)
5. Hur anser du att er verksamhet ser ut när den är jämställd?
6. Har ni här på fritids utarbetat en gemensam bild/vision av hur er verksamhet ser ut när den är jämställd?

*5.1 Om ja: hur ser visionen ut?*

*Om nej: upplever du att det finns olika inställningar och förhållningssätt bland dina kollegor?*

*5.1.1 Om ja: skapar dessa olika inställningar problem/konflikter?*

7. Tycker du att jämställdhetsarbete är en form av verksamhetsutveckling?
  - 6.1 Om ja: på vilket sätt? Blir verksamheten bättre? Och i så fall för alla?  
*Om nej: varför inte?*
8. Hur gestaltar sig ojämställdheten i verksamheten idag? Vad anser du vara det största problemet? (riskområden?)

## **Tema 2: Från mål till praktisk handling**

1. Hur arbetar ni rent praktiskt? Kan du ge ett exempel på hur ni jobbar med j.i?  
*(Metoder, arbetssätt, åtgärder)*
2. Har du kunnat införliva ett jämställdhetsperspektiv i ditt dagliga arbete eller sker arbetet mer sporadiskt?
  - 2.1 Om i dagligt arbete: På vilket sätt?  
*Om sporadiskt: varför fungerar det inte i den dagliga verksamheten?*

## **Tema 3: Kriterier för utvärdering**

1. Vad anser du om jämställdhet som mätbar? Går det att mäta jämställdhet?
2. Anser du att arbetet hittills varit framgångsrikt? *Varför/ varför inte?*
3. Har ni något system eller kriterier för att bedöma resultat och effekter av arbetet? / Hur går ni tillväga för att se om målen uppfyllts?

**4. Efterfrågas resultat av ledningen?**

*5.1 Om ja: vilka?*

*Om nej: Upplever du att ledningen är intresserade av det arbete ni bedriver?*

*5.1.1 Om nej: Påverkar det dig och din motivation i arbetet med j.i.? Hur?*

**5. Känner du press från ledningen att producera resultat som går att mäta?**

*5.1 Om ja: Hur hanterar du det?*

*Om nej: upplever du att ledningen är intresserade/efterfrågar det arbete ni bedriver?*

**Tema 4: Diffus prioriteringsordning**

- 1.** Känner du att du har tid och resurser att arbeta med j.i. på ett tillräckligt sätt?
- 2.** Vad anser du bara den största nyttan med arbetet att skapa en jämställd medborgarservice?
- 3.** Känner du att du har viljan och motivationen att arbeta aktivt med j.i.?
- 4.** Vad tror du utgör det största hindret till att uppnå en jämställd verksamhet?
- 5.** Har du någon gång upplevt motstånd mot jämställdhetsarbetet från andra?  
*(Passivt/ aktivt) (Från kollegor/chefer/föräldrar)*