

Kandidatuppsats i offentlig förvaltning [VT 2013]
Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet
Andrés Lagunas Vargas
Madelene Nelson
Handledare: Louise Skoog
Examinator: Annika Theodorsson

Jämställdheten i offentliga organisationer

*- En kvalitativ studie av jämställdhetssituationen ur ett
genusperspektiv*



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Abstract

I denna uppsats har tre stora och betydelsefulla offentliga organisationer studerats. Tanken med studien har varit att ta reda på hur den interna jämställdhetssituationen ser ut i dessa organisationer utifrån de dokument som är riktade till allmänheten. Genom att studera dessa presentationer får vi reda på hur jämställdhetsläget är, hur organisationen uppfattar läget och, eventuellt, vilka förändringar verksamheten planerar vidta. För att besvara forskningsfrågorna har en jämförande studie gjorts. Analysenheten har framförallt bestått av årsredovisningar och urvalet av analysobjekten har baserats på storlek, inflytande och påverkan på det geografiska området. Dokumenten har, genom en kvalitativ textanalys, analyserats utifrån ett analysverktyg som är baserat på tidigare forskning av Ulla Eriksson-Zetterquist och David Renemark. Resultatet visar att analysobjekten skiljer sig på flera punkter, exempelvis i redovisningen av handlingsplaner. Men det kanske mest intressanta resultatet är organisationernas likheter. Trots att de är stora organisationer med stora resurser ger de en bild av en bristande jämställdhet och jämställdhetsarbete. De beskriver en vilja att öka jämställdheten på arbetsplatsen men förändringen går långsamt.

Innehållsförteckning

1 Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Problemformulering	6
1.3 Syfte & frågeställning	7
2 Teoretisk referensram	7
2.1 Begreppsdefinitioner	8
2.1.1 Jämställdhet	8
2.1.2 Genus	8
2.1.3 Positiv särbehandling	8
2.2 Tidigare forskning	9
2.2.1 Staten och genus	9
2.2.2 Organisation och Genus	9
2.3 Teori	10
2.3.1 Genus	10
2.3.2 Arbetsdelning	11
2.3.3 Kvinnors ställning på arbetsmarknaden	12
2.3.4 Lön och genus	12
2.4 Analysverktyg	13
3 Metod	14
3.1 Design	14
3.2 Avgränsning	15
3.3 Val av fall	15
3.4 Organisationsbeskrivning	16
3.4.1 Göteborgs stad	16
3.4.2 Västra Götalandsregionen	16
3.4.3 Göteborgs universitet	16
3.5 Dokumentanalys	16
3.6 Material	17
3.7 Bearbetning	18
3.8 Källkritik	19
3.9 Förtydliganden	19
4 Resultat & Analys	19
4.1 Göteborgs Stad	19
4.1.1 Andelen kvinnor på högre positioner	19
4.1.2 Könsfördelningen i hela organisationen	20

4.1.3 Jämställda löner	21
4.1.4 Utbildning i jämställdhet	21
4.1.5 Analys.....	22
4.2 Västra Götalandsregionen.....	23
4.2.1 Andelen kvinnor på högre positioner i organisationen	23
4.2.2 Könsfördelningen i hela organisationen.....	24
4.2.3 Jämställda löner	24
4.2.4 Utbildning i jämställdhet	25
4.2.5 Analys.....	25
4.3 Göteborgs Universitet.....	27
4.3.1 Andelen kvinnor på högre positioner	27
4.3.2 Könsfördelningen i hela organisationen.....	28
4.3.3 Jämställda löner	29
4.3.4 Utbildning i jämställdhet	29
4.3.5 Analys.....	29
4.4 Sammanställning.....	30
5 Avslutande diskussion och slutsats.....	32
5.1 Diskussion och reflektioner	32
5.2 Slutsats	34
6 Referenser	37
6.1 Böcker.....	37
6.2 Internet/länkar.....	38
6.3 Rapporter	39
6.4 Lagar och författningar	40
6.5 Årsredovisningar.....	40

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Målet om jämställdhet mellan könen har funnits på den politiska dagordningen sedan 70-talet och 1980 trädde den första jämställdhetslagen i kraft i Sverige (Pincus 1997:148). Innan dess hade kampen för jämställdhet pågått i över ett sekel. Viktiga framgångar fram till 1980 var bland annat gifta kvinnors rätt att disponera över egen inkomst (1874), kvinnlig rösträtt (1921), lika folkpension mellan kvinnor och män (1935), båda föräldrar blir förmyndare för barnet (1950), våldtäkt inom äktenskapet kriminaliseras (1962) och 1974 införs föräldraförsäkring som ger föräldrarna rätt att dela ledighet vid barns födsel (Roth 2007:25ff). Det var under åren runt 1980 som flera steg till ökad jämställdhet i arbetslivet togs. 1977 skrevs ett jämställdhetsavtal mellan SAF och LO-PTK, 1980 införs en lag om förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet och ett öppnande av alla yrken även för kvinnor (1983) infördes (ibid.). 1992 trädde en ny jämställdhetslag i kraft, men den kanske viktigaste förändringen skedde 1994 i och med att den lagen reviderades och blev tvingande i stora delar, bland annat när det gäller arbetsgivarens skyldighet att aktivt åtgärda ojämställdhet och att upprätta en jämställdhetsplan (SOU 2006:22, 748).

I de övergripande jämställdhetspolitiska målen som antogs av riksdagen 2006 står det att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (Bernhardt 2012). Utifrån de övergripande målen har fyra delmål utformats. Enligt det första målet ska fördelningen av *makt och inflytande* vara jämn fördelad mellan män och kvinnor då alla ska ha samma möjlighet att påverka beslutsfattande. Det andra delmålet berör *ekonomisk jämställdhet* och syftar till att alla, oavsett kön, ska ha samma möjlighet till utbildning och betalt arbete för att kunna vara ekonomiskt självständiga. Målsättningen för det tredje delmålet är att det *obetalda arbetet* i hemmet, som inkluderar omsorgsarbete, ska vara jämnt fördelat mellan kvinnor och män. Det sista delmålet är att *mäns våld mot kvinnor* ska upphöra (Skr. 2011/12:3, 8).

Den nya diskrimineringslagen som började gälla 1 januari 2009 innebär ett förbud mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringslagens tredje kapitel reglerar aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering och enligt 3 § ska arbetsgivaren bedriva ett aktivt arbete för att främja lika möjligheter och rättigheter oavsett könstillhörighet. Vidare ska

arbetsgivaren, med fler än 25 anställda, enligt 3 kap. 13 § vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Planen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen samt en handlingsplan för de åtgärder som behöver vidtas för att korrigera en eventuell diskriminering baserad på kön. Jämställdhetsplanen ska dessutom innehålla en kartläggning av lönerna på arbetsplatsen i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män (SFS 2008:567).

Många av de lagstadgade åtgärderna för att öka jämställdheten på arbetsplatserna i Sverige innebär kostnader i form av tid och pengar. Arbetsgivarna måste se till att en jämställdhetsplan utformas, att det sker en lönekartläggning och att dessa dokument följs upp. Uppföljning kräver resurser, exempelvis justeringar av osakliga löneskillnader. Roth (2007:142ff) menar dock att det finns flera fördelar med att arbeta med jämställdhet. En fördel är att för att en demokrati skall vara legitim måste det beslutande organet spegla folkets sammansättning, annars är det besvärligt att påstå att det är folket som styr. En annan att är att alla medborgare ska ha samma rättigheter och inga grupper skall missgynnas, oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning. Även argument på organisationsnivå är värda att tas upp, exempelvis personalpolitik. Organisationer som i sin jakt på lämpliga medarbetare bedömer de potentiella kandidaterna efter förutfattade meningar riskerar att gå miste om kompetenta sökanden. I en värld där spetskompetens blir allt viktigare kommer dessa organisationer att hamna i ett konkurrensunderläge (Ibid.).

1.2 Problemformulering

Målsättningen att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet har varit en del av regeringens jämställdhetspolitik sedan 70-talet, men utvecklingen har gått långsamt (Pincus 1997:148). Arbetsmarknaden är fortfarande könssegregerad och löneskillnaderna mellan män och kvinnor består. Statistik från Statistiska Centralbyrån visar att en jämn könsfördelning återfinns i endast tre av de 30 största yrkesgrupperna, utifrån kriteriet *jämn fördelning* som avser 40-60 procent av vardera kön (Statistiska centralbyrån 2012a:63). Ytterligare statistik visar att män har högre lön än kvinnor i nio av de tio största yrkesgrupperna (Bernhardtz 2013). Flera undersökningar bekräftar att de jämställdhetspolitiska målen inte har uppnåtts.

Trots de dystra siffrorna rankas Sverige som ett av de mest jämställda länderna i världen. Anledningen till att Sverige är förhållandevis progressivt vad gäller jämställdhet förklaras med statliga reformer och aktiva jämställdhetspolitiska åtgärder. Det arbete som statliga organ

och myndigheter har bedrivit har alltså varit avgörande för utvecklingen av jämställdhet i Sverige, vilket visar på betydelsen av statens engagemang i dessa frågor (Gemzöe 2003:161).

Offentliga organisationer utgör en stor och betydelsefull del av den svenska arbetsmarknaden. Organisationerna har i uppdrag att implementera de beslut och åtgärder som staten fattar för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, och på så sätt se till att kvinnor och män får lika mycket makt att forma samhället och sina egna liv. Den enskilda organisationens engagemang i jämställdhetsarbetet har alltså en betydande roll i huruvida de jämställdhetspolitiska målen implementeras på ett framgångsrikt sätt, eller inte (Pincus 1997:148f).

1.3 Syfte & frågeställning

Uppsatsens syfte är att belysa organisationers interna jämställdhet utifrån hur de presenterar och beskriver det arbete de bedriver i syfte att främja jämställdheten på arbetsplatsen. Vi har också för avsikt att med hjälp av den teoretiska referensramen förklara rådande jämställdhetssituation i organisationerna.

- *Hur ser den interna jämställdhetssituationen ut i offentliga organisationer utifrån hur de själva presenterar den, och vilka åtgärder presenteras för att främja jämställdheten?*
- *Hur kan jämställdhetssituationen tolkas ur ett genusperspektiv?*

2 Teoretisk referensram

Inledningsvis definieras begrepp som är relevanta för förståelsen av studien. Därefter kommer vi, med hjälp av tidigare forskning, visa på betydelsen av ett aktivt jämställdhetsarbete och vilken roll staten samt enskilda organisationer har i strävan mot ett mer jämställt samhälle. Vi kommer även redogöra för vad lagen stipulerar i frågan. För att ytterligare förstå vilken betydelse kön har för människors beteende och hur samhället är uppbyggt kommer teorier om genus behandlas. Genusteorier kan användas för att beskriva könsroller i termer av sociala konstruktioner eller konventioner, d.v.s. sociala strukturer. Eftersom sociala strukturer är [kan antas vara] föränderliga, hjälper genusteorierna oss att avgöra huruvida bristen på jämställdhet går att åtgärda, samt till vilken grad och i vilka hänseenden åtgärder är möjliga. Teorin om genus kommer därmed ligga till grund för vår analys i syfte att förklara jämställdheten i organisationerna.

2.1 Begreppsdefinitioner

2.1.1 Jämställdhet

Nationalencyklopedins definition av *jämställdhet* är att *”kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet”* (Nationalencyklopedin 2013a). Roth (2007:12f) utgår istället från de jämställdhetspolitiska målen och beskriver jämställdhet som en målformulering att *”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”*. Begreppet jämställdhet förväxlas och sammankopplas ofta med jämlikhet. Medan jämlikhet berör mänskliga rättigheter, oavsett kön, etnicitet och social tillhörighet etc., är jämställdhet begränsat till frågor som rör kön (ibid.).

Jämställdhet kan ses från både ett kvalitativt och ett kvantitativt perspektiv. Det sistnämnda innebär att det råder en jämn fördelning mellan kvinnor och män. En procentuell fördelning mellan 40/60 procent anses vara en jämn könsfördelning. En jämn fördelning behöver dock inte per automatik betyda att det är jämställt ur en kvalitativ aspekt. Kvalitativ jämställdhet är när både män och kvinnor har samma möjlighet till inflytande och makt (Roth 2007:12f).

2.1.2 Genus

Det görs en distinktion mellan begreppen *kön* och *genus*. Kortfattat kan kön beskrivas som det biologiska könet medan genus definieras som det socialt konstruerade könet. Genus härstammar från engelskans gender och har kommit att ersätta könsrollsbegreppet. Det inbegriper de sociala och kulturella processer som formar både män och kvinnor. Genus är något som konstrueras av människor och uppstår i samverkan mellan män och kvinnor. Hur omgivningen och kulturen ser ut påverkar också genus (Hirdman2001:11f). Hirdman (2001:15) problematiserar användningen av begreppet kön inom vetenskapen. Hon menar att begreppet är värderande, och att man genom att använda det reproducerar de befintliga konventionerna.

2.1.3 Positiv särbehandling

Positiv särbehandling innebär en form av omvänd diskriminering där underrepresenterade grupper ges företräde i syfte att främja en jämnare fördelning (Nationalencyklopedin 2012b). Om två personer har likvärdiga meriter väljs den person som tillhör organisationens underrepresenterade grupp. Det är viktigt att poängtera att just tidigare meriter måste vara likvärdiga (Roth 2007:208). Erfarenheter har dock visat att positiv särbehandling sällan används i praktiken (Roth 2007:115).

Positiv särbehandling är inte att likställa eller förväxla med kvotering som, enligt lag, är förbjudet då det ses som en form av diskriminering. Vid kvotering är ett bestämt antal platser avsedda för en viss grupp. Det innebär i praktiken att då könskvotering förekommer konkurrerar endast kvinnor med andra kvinnor vid exempelvis rekrytering. Kvoten bestäms på förhand och är enbart ämnad för de individer som kvoten avser (Roth 2007:209).

2.2 Tidigare forskning

2.2.1 Staten och genus

Staten har en avgörande roll vad gäller utvecklingen av jämställdhet i samhället. De beslut om åtgärder som fattas reglerar genusrelationer i samhället. Genom aktiva åtgärder för att öka jämställdheten mellan män och kvinnor kan utvecklingen gå framåt, samtidigt har staten makt att försvåra eller helt stoppa den. Utvecklingen av jämställdhet är alltså beroende av statens engagemang i dessa frågor (Connell 2002:135). Det är genom staten som sociala rörelser har ställt krav på jämställdhet och också nått vissa framgångar (Jónasdóttir 1997:2)

Förutom ett förbud mot diskriminering på grund av kön regleras arbetsgivares jämställdhetsarbete i lag. Arbetsgivaren har en skyldighet att aktivt arbeta med jämställdhet på arbetsplatsen genom att bland annat upprätta en jämställdhetsplan. Att staten går in och reglerar enskilda organisationers jämställdhetsarbete är något som gör Sverige unikt. Erfarenheter har visat att om det är upp till arbetsgivaren att bedriva jämställdhetsarbete blir frågan ofta i åsidosatt eller uteblir helt. Statens kontroll och insyn är alltså centralt för att ett aktivt jämställdhetsarbete ska bedrivas på arbetsplatserna (Pincus 1997:149).

2.2.2 Organisation och Genus

Trots att staten har en viktig roll i att formulera jämställdhetspolitiska mål och att fatta beslut om åtgärder, är de beroende av andra aktörer för att målen ska realiseras och åtgärderna verkställas. Enskilda organisationer har därmed en viktig funktion i huruvida besluten implementeras på ett framgångsrikt sätt (Pincus 1997:148f).

Att studera organisationer ur ett genusperspektiv är viktigt då organisationer är en stor del av våra liv. Det moderna samhället, framförallt i västvärlden, är uppbyggt på att medborgarna, oavsett ålder, befinner sig i olika former av organisationer. Det kan handla om allt ifrån förskolor till ålderdomshem. De flesta medborgarna kommer i kontakt med organisationer i egenskap av kunder, klienter, brukare, men även som anställda, arbetsgivare och elever. Den tid vi tillbringar i och kring organisationer utgör en betydande del av våra liv. Därför är det

viktigt för vårt välbefinnande hur dessa organisationer fungerar, och att vi känner att alla inkluderas. Som sociala varelser har det betydelse för oss vilka det är som bestämmer, hur anställda interagerar med varandra och vilka normer som finns (Alvesson & Due Billing 1999:15f). Ett aktivt jämställdhetsarbete är en förutsättning om vi önskar förändra de normer och värderingar som upprätthåller den hierarkiska ordningen mellan män och kvinnor.

2.3 Teori

2.3.1 Genus

Genom en samhällsanalys som inbegriper den politiska-, ekonomiska- och familjesfären, samt den kulturella nedvärderingen av kvinnor och det sexuella våldet, ger *genussystemet* en helhetsbild som visar att det finns en systematisk ordning mellan könen som gör sig gällande i alla delar av samhället (Gemzöe 2003:79ff). Genussystemet används som ett analysredskap för att förstå samhällets sociala och strukturella ordning av könen som delar in människor i genus. Begreppet innefattar både det biologiska och det kulturella särhållandet av könen. Genussystemet beaktar det faktum att det görs en uppdelning mellan män och kvinnor, vad som är manligt respektive kvinnligt samt maktrelationen mellan dessa och vad det får för konsekvenser för hela samhället. Vidare är värderingen av könen något som genussystemet tar hänsyn till, den så kallade manliga normens logik som innebär att mäns handlande och tänkande värderas högre än kvinnors (Hirdman 1987:195ff).

Åtskiljandets logik, som är en av de två grundstenarna i systemet, bygger på att män och kvinnor bör ha olika områden och att dessa inte bör blandas (Hirdman 1987:197). Det finns en föreställning om att kvinnor och män har olika egenskaper; kvinnor anses besitta mjuka och vårdande egenskaper medan män betraktas som förnuftiga och självständiga. Både män och kvinnor socialiseras in i givna roller baserade på könstillhörigheten (Gemzöe 2003:81f). Arbetsdelningen mellan könen, som senare kommer presenteras mer ingående, grundar sig i denna logik. Åtskiljandet av könen leder per automatik till en rangordning av dessa då det menas att det olika, som åtskiljandet innebär, aldrig kan vara jämlikt. Tanken om att uppdelningen av könen inte nödvändigtvis behöver vara problematiskt är enligt genussystemets logik en falsk föreställning som legitimerar de rådande maktförhållandena där de områden som anses tillhöra män hamnar högre upp i hierarkin. Värderingen av det manliga som överordnat upprätthålls genom att män utvecklar strategier för att bibehålla sin ställning i hierarkin, samtidigt som kvinnor socialiseras in i att acceptera och reproducera den rådande

ordningen. De manliga strategierna bör förstås som ett resultat av att män också socialiseras in i den hierarkiska ordningen utifrån en manlig tolkning av samhället (Hirdman 1987:196ff).

Genussystemet är i sig inte en färdig modell för att ge svar på hur en förändring av rådande strukturer är möjlig, utan ska användas som ett analysredskap för att identifiera och medvetandegöra vad åtskiljandet och värderingen av könen får för konsekvenser (Gemzöe 2003:94). På arbetsmarknaden yttrar sig maktrelationen i en segregerad arbetsmarknad där kvinnodominerade yrken värderas lägre, därmed får kvinnor generellt en lägre inkomst än män (Gemzöe 2003:85).

2.3.2 Arbetsdelning

Majoriteten av alla arbeten är *könsstämplade*. Det innebär att det finns föreställningar om att vissa typer av yrken och positioner anses lämpliga för män *eller* för kvinnor. Yrken definieras som antingen maskulina eller feminina, vilket visar sig på både arbetsmarknaden och i organisationer där yrken är indelade efter kön. Förutom att arbeten är könsstämplade tillskrivs de en viss *könssymbolik* som, utöver uppdelningen, även innefattar kulturen som ligger bakom könsbestämningen av ett visst arbete. Könssymboliken inkluderar alltså den egenskap som förknippas med ett yrke (Alvesson & Due Billing 1999:99). Alvesson & Due Billing (1999:100) ger exempel på yrken där den könssymboliken är stark. Bland annat framhävs brandman som ett typiskt yrke där den maskulina könssymboliken är stark medan sekreterare och sköterska får representera den feminina kategorin. Generellt sett sammankopplas det maskulina med hårda och kalla karaktärsdrag och det feminina med mjuka och vårdande egenskaper. De sociala konstruktioner som delar in yrken efter kön leder till en segregering av arbetsmarknaden och organisationer då människor anpassar sig för att leva upp till rådande normer.

Arbetsdelningen mellan könen visar sig både horisontellt och vertikalt. Alvesson & Due Billing (1999:68ff) menar att kvinnor generellt sett har en sekundär position på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens *horisontella* segregering utmärker sig genom att arbetssituationen för kvinnor mer osäker än för män. Karriärmöjligheterna är också sämre och de yrken som kvinnor förpassas till, har lägre status. Den *vertikala* arbetsdelningen framträder genom att kvinnor innehar färre högre befattningar. Kvinnor har svårare att få tillgång till positioner högre upp i hierarkin. Bland ”mellanchefer” finns det procentuellt fler kvinnor än bland högre befattningar även om det vanligtvis inte heller är jämställt bland dessa (ibid.).

Den horisontella och vertikala arbetsdelningen kan kopplas till vad genussystemet benämner som åtskiljandet av könen (Hirdman 1987:197f).

2.3.3 Kvinnors ställning på arbetsmarknaden

Arbetsdelningen som beskrivs ovan, dels att få kvinnor har höga positioner och dels den könssegregerade arbetsmarknaden, kan förstås utifrån tre nivåer; mikro-, mellan- och makronivå. En analys på makronivå innebär allmänna strukturer i samhället som förklarar arbetsdelningen medan mikronivå handlar om enskilda individer (Alvesson & Due Billing 1999:73f). Vi har valt att fokusera på att beskriva mellannivån då uppsatsen syfte är att undersöka organisationers jämställdhetsarbete. Alvesson & Due Billing (1999:78ff) presenterar tre faktorer som väsentliga för män och kvinnors möjlighet till avancemang i en organisation; *möjlighetsstrukturen*, *maktstrukturen* och *den relativa representationen av kön i dessa positioner*. Möjligheten att göra karriär i en organisation bestäms av strukturen och inte individen. Många kvinnor anses mindre benägna att göra karriär vilket kan förklaras med deras underordnade position i organisationen. Den antframgångskultur som återfinns bland kvinnor är ett resultat av organisationsstrukturen som hindra kvinnor, och främjar män, att förflytta sig uppåt i hierarkin. Förhållandet reproducerat i och med att män och kvinnor anpassar sig till sina givna roller. Kvinnor upplever att de inte har möjlighet att göra karriär. Historiskt sett har organisationer utgjorts av män, vilket gör att maktstrukturen och värderingarna är präglade av män. Kvinnor, som senare blivit en del av organisationerna, har därför svårare att influera strukturen och värderingarna. Människor har en tendens att söka sig till andra människor som tillhör samma sociala grupp vilket är den tredje faktorn som bidrar till könsarbetsdelningen. Den homosociala reproduktionen gör att män bibehåller sin maktposition och om kvinnor vill göra karriär tvingas de, som författarna skriver, ingå allianser med personer i andra sociala grupper, främst män (ibid).

Medan kvinnor som bryter genusarbetsdelningen kan mötas av beröm ses män som åtar sig traditionellt kvinnliga arbetsuppgifter helt tabubelagt. Kvinnor som utför ”mansjobb” anses lyckade, att hon klarar av uppgifterna *trots* att hon är kvinna. Om män, däremot, ska beträda gränsen mellan manligt och kvinnligt krävs en förändring i området eller arbetsuppgifterna för att det ska ses som legitimt (Hirdman 2001:66).

2.3.4 Lön och genus

Kvinnor har generellt lägre inkomst än män, men det finns varken en enkel eller allmängiltig förklaring till förhållandet. Alvesson & Due Billing (1999:72) menar att kvinnors lägre lön

grundar sig i en nedvärdering av kvinnors arbete. Vidare ger författarna exempel på hur nedvärderingen visar sig på lönenivåer. Bland annat visar studier att i de yrken där kvinnor är överrepresenterade är inkomsten för både män och kvinnor låg, yrket i sig får alltså en lägre status. Ett annat exempel är att tidigare mansdominerade yrken där andelen kvinnor ökar leder ofta till yrkets status blir lägre och att lönerna sänks.

2.4 Analysverktyg

Eriksson-Zetterquist & Renemark (2011:3) har i sin bok ”Jämställdhet i organisationer - hur förändring görs hållbar” studerat hur jämställdheten i organisationer kan förändras. Utgångspunkten har varit femton organisationer som deltagit i JämO-satsningen ”Women to the top”. En aspekt som studerats är den formella presentationen som organisationerna givit av sitt jämställdhetsarbete i bland annat årsrapporter och tillgängliga jämställdhetsplaner (ibid.). Resultatet från studien visar att majoriteten av de deltagande organisationerna hade uppnått de mål som satts upp i handlingsplanerna. I de organisationer där målluppfyllelsen varit lägre har de konstruerade handlingsplanerna ändå medfört en positiv utveckling av jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Författarna påpekar att målsättningarna måste vara realistiska och tydligt definierade för att målen ska uppnås (Eriksson-Zetterquist & Renemark 2001:79ff). Vidare påpekar författarna att det är viktigt att se jämställdhetsfrågan i förhållande till andra frågor i organisationerna då dessa konkurrerar om resurser och att det därför ofta finns en prioriteringsproblematik. Dessutom kan jämställdhet stå i motsättning till andra förändringar inom organisationen som leder till att en prioritering måste göras (ibid: 140).

Vi kommer, för att besvara uppsatsens frågeställning, använda oss av utvalda delar av oss det analysverktyg som Eriksson-Zetterquist & Renemark (2011:94ff) utarbetat, som har förankring i genusteorier och genusforskning (ibid:26f). För att anpassa analysverktyget till vår studie har vi valt ut fyra indikatorer ur det som författarna konstruerat. Nedan beskrivs de indikatorer som vi kommer använda oss av för att studera jämställdhetsläget i organisationerna utifrån dessas presentationer. Indikatorerna är mått som hjälper oss att analysera jämställdheten i respektive organisation. Vi kommer alltså inte kunna dra några slutsatser utifrån deras resultat, då vår studie inte är lika omfattande. Eriksson-Zetterquist & Renemark har även studerat hur den faktiska jämställdheten ser ut. Bland annat genom intervjuer och enkäter. Vi anser ändå att de indikatorer som författarna använder även kan tillämpas på vår studie.

1. Andelen kvinnor på högre positioner i organisationen

Hur behandlar organisationen frågan om en jämn könsfördelning på högre positioner?

2. Könsfördelningen i hela organisationen

Hur beskrivs könsfördelning i hela organisationen och är en jämn fördelning mellan kvinnor och män eftersträvansvärt?

3. Jämställda löner

Belyser organisationen löneskillnader mellan män och kvinnor och beskrivs hur eventuella osakliga löneskillnader ska åtgärdas?

4. Utbildning i jämställdhet

Behandlas frågan om utbildning i jämställdhet bedrivs och redogörs i så fall för vilka som får ta del av utbildningarna?

Det analysverktyg vi använder oss av har en deskriptiv ansats. Genom att analysera det resultat som vi får fram, med hjälp av analysverktyget, utifrån den tidigare redovisade teoretiska referensramen kommer vi att kunna besvara vår frågeställning. Analysverktyget fungerar alltså som en metod att beskriva det vi studerar medan teorin hjälper oss att förklara resultatet.

3 Metod

I metodavsnittet motiveras de val som vi har gjort, vad gäller insamlandet av empirin, för att besvara vår frågeställning. Till att börja med presenteras uppsatsens design för att sedan redogöra för uppsatsens avgränsningar. Därefter ges en beskrivning av val av analysobjekt samt en beskrivning av organisationerna. Den metod och material som används för samla in empiri motiveras också. Slutligen presenteras hur bearbetningen utifrån analysverktyget har genomförts.

3.1 Design

För att besvara vår forskningsfråga kommer vi att använda oss av designen multipel fallstudie. Bryman (2012:80) menar att man med denna design kan, genom att jämföra två eller fler kontrasterande fall, få bättre förståelse av sociala företeelser. Genom att välja ut analysenheter som kontrasterar sig från varandra kan vi få reda på eventuella skillnader, eller

likheter, i framställning och prioritering av jämställdhet och olika tolkningar av vad jämställdhet är.

3.2 Avgränsning

Vår geografiska avgränsning är Västra Götalands län. Denna region är den näst största i Sverige med en befolkning på 1 600 000 (Statistiska centralbyrån 2012b), vilket ökar studiens allmängiltighet då den utgör över en tiondel av Sveriges befolkning. Om vi hade gjort studien i en mindre region hade allmängiltigheten blivit mindre. Möjligtvis hade denna studie kunnat förpassas till Sveriges största region, Stockholmsregionen. Fördelen med Västra Götalands län är att det kan ses som ett Sverige i miniformat. Den har en storstadsregion, tätorter som har en befolkning i samma storlek som riksgenomsnittet och den inrymmer stora delar landbygd. Vi har även valt att avgränsa oss till att studera offentliga organisationer. Offentliga organisationer lyder ofta under andra lagar än privata aktörer när det gäller exempelvis öppenhet, lättillgänglighet och redovisning.

3.3 Val av fall

Som vi skrev ovan kommer vi att välja ut offentliga organisationer. Vi vill att dessa ska ha skall vara viktiga aktörer som påverkar det geografiska området de befinner sig i. En annan egenskap för att öka allmängiltigheten är att dessa skall vara stora arbetsgivare med många anställda. Dessutom vill vi att organisationerna skall ha en avsevärd kontakt med regionens medborgare, detta då organisationens presentation av jämställdhet innebär en stor indirekt påverkan på befolkningen. Vi har utifrån dessa kriterier valt ut tre offentliga organisationer, var och en den största arbetsgivaren inom Sveriges administrativa indelning, stat, kommun och landsting. Göteborgs stad är den största kommunala arbetsgivaren, Västra Götalandsregionen den största arbetsgivaren inom landstinget/regionen och Göteborgs Universitet som den största statliga representanten. Genom det här valet får vi en diversifiering av analysobjekten och får därmed ett mer representativt underlag för att få svar på våra forskningsfrågor. Var och en av dessa organisationer har också en mängd olika yrkesgrupper, såsom läkare, undersköterskor, lärare, vårdpersonal, och så vidare. Alltifrån professorer och kommunchefer till lågutbildad personal.

3.4 Organisationsbeskrivning

3.4.1 Göteborgs stad

Göteborgs stad är regionens största arbetsgivare med 49 000 anställda. Organisationen omfattas av både bolag och förvaltningar. Bland de sistnämnda återfinns 39 000 anställda, varav 30 000 är kvinnor. De kommunala bolagen utgör de resterande 10 000 anställda och innefattar knappt 4000 kvinnor (Göteborgs stad 2013).

3.4.2 Västra Götalandsregionen

Västra Götalandsregionens organisation är uppdelad i dels den politiska organisationen och dels i verksamhets- och kansliorganisationen. Verksamhets- och kansliorganisationen, också kallad tjänstemannaorganisationen, består i sin tur av alla verksamheter samt kanslier och sekretariat (Västra Götalandsregionen 2012a). Västra Götalandsregionen utgör den näst största arbetsgivaren i Göteborgsregionen och utav de 55 000 anställda i är 40 000 kvinnor. I studien kommer resultat för hela organisationen presenteras då det inte finns tillgänglig data över enbart Göteborgsregionen.

3.4.3 Göteborgs universitet

Göteborgs universitet är en statlig organisation som, förutom de drygt 37 000 studenterna, har ca 5900 anställda (Göteborgs universitet 2013) och placeras därmed som den fjärde största arbetsgivaren i Göteborgsregionen (Business region Göteborg 2011). Andelen kvinnliga anställda på universitetet är 59 procent. Göteborgs universitets organisation består av åtta fakulteter med sammanlagt 38 institutioner (Göteborgs universitet 2012a).

3.5 Dokumentanalys

För att studera hur de offentliga organisationerna presenterar sitt jämställdhetsarbete förefaller det för oss mest naturligt att analysera de dokument som organisationerna själva har utformat för en extern mottagare. Det är inte troligt att informanter, vid en intervju, skulle kunna framställa denna officiella policy för hela organisationen på sådant sätt. Inte heller kan vi ha räkna med att ingående svar genom enkäter, då dessas svar sällan är beskrivande och ofta missas tilläggsinformation (Bryman 2011:229ff). Det empiriska underlaget kommer därför att samlas in genom kvalitativa textanalyser. Genom att ta ut väsentliga delar ur den text som studeras kommer vi kunna besvara vår frågeställning. Alternativet hade varit att göra en kvantitativ textanalys men då uppsatsens syfte är att analysera hur organisationerna skriver om jämställdhet anser vi att en kvalitativ textanalys lämpar sig bättre. Den ger oss möjlighet

att plocka ut de delar av texten som är relevanta för frågeställningen istället för att avgränsa oss till att räkna ord. Metoden gör det också möjligt att inkludera de delar av texten som går utläsa ”mellan raderna” (Esaiasson m.fl. 2007:237). Bryman (2012:489) beskriver autenticitet, trovärdighet, representativitet och meningsfullhet som viktiga kriterier vid valet av dokument vilket vi kommer ta hänsyn till i vårt val av analysenhet.

3.6 Material

I första hand kommer organisationernas årsredovisningar för 2012 studeras, som enligt lag ska innehålla vissa upplysningar om verksamhetens jämställdhetsläge (SFS 1995:1554) och lämpar sig ur en jämförbarhetssynpunkt då analysobjekten måste tillhandahålla dessa dokument. Därefter kommer vi komplettera med ytterligare dokument som är relevanta för att besvara uppsatsens frågeställning. Vår bedömning är att dokumenten uppfyller de kriterier som Bryman (2012:489) anser viktiga då dessa är officiella dokument från offentliga organisationer.

Anledningen till att vi har valt huvudsakligen årsredovisningar istället för exempelvis jämställdhetsplaner är, som Eriksson-Zetterquist & Renemark (2011:140) påpekar, att det är viktigt att se jämställdhet i förhållande till andra frågor i organisationen för att få en bild av huruvida jämställdhet är en prioriterad fråga. Det är också det material som externa mottagare har tillgång till för att få en bild av jämställdhetssituationen i organisationen. Vi kommer i denna studie inte att studera jämställdhetsplaner, policyn, likabehandlingsplaner och dylikt, som är ämnade för intern bruk, vi är intresserade av det som organisationen visar utåt. Jämställdhetsplaner riskerar att bli något av en hyllvärmare, något som finns men inte används. Innehållet i dessa kan bestå av högtflygande planer och orealistiska mål, och då vi i denna uppsats inte kommer att kontrollera den faktiska implementeringen kan bilden av jämställdhetsarbetet i organisationen bli orättvis. Vi kommer dock ha med andra dokument som i samma utsträckning som årsredovisningar syftar till att presentera jämställdhetsarbetet i organisationen för en extern mottagare.

Att en årsredovisning skall göras och vad den ska innehålla regleras i lag. Syftet med en årsredovisning är att intressenter skall få inblick i en organisations ekonomi och verksamhet. När det gäller kommunala verksamheter betonas principalens möjlighet för ansvarsprövning (Brorström, Eriksson & Haglund 2011:56). Med det menas att kommunen är den som har huvudansvaret för verksamheten, principalen, men har delegerat vidare ansvaret till verksamhetens ledning, agenten. För att principalens kontroll över hur agenten sköter sitt

uppdrag skall underlättas, upprättas årsredovisningen. Denna ordning används även för statliga verksamheter (Regeringen 2012), och för den delen, även för privata. Principalen vill alltså granska ifall agenten har uppfyllt de mål som principalen har ålagt den.

I årsredovisningen ingår förvaltningsberättelsen. Den ”ska innehålla en rättvisande översikt över utvecklingen av företagets verksamhet, ställning och resultat” (SFS 1995:1554). I det ingår även icke-finansiell information för att öka förståelsen verksamhetens utveckling. Exempelvis miljö- och personalfrågor (ibid.). Det är i den här delen av årsredovisningen som verksamheten redogör för jämställdhetsläget och de mål den eftersträvar. Dessa mål som alltså egentligen är ålagda av principalen. Vad står då i lagen om vad som ska redogöras för i årsredovisningen gällande jämställdhet?

I kapitel 5 § 18 i Årsredovisningslagen anges att uppgifter om könsfördelningen hos de anställda ska lämnas. § 18b i samma kapitel går ännu längre och här krävs även uppgifter om könsfördelningen ”bland styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i företagets ledning” (SFS 1995:1554). Vid ett offentliggörande av årsredovisningen behöver dock inte företaget ha med dessa uppgifter, enligt kap. 8 § 15 (ibid.). För kommunala verksamheter, som också har ”Lag om kommunal redovisning” att förhålla sig till, gäller även redovisning av sjukfrånvaron för kvinnor respektive män (SFS 1997:614).

3.7 Bearbetning

Vi har läst igenom varje dokument för att orientera oss över dess disposition. Då årsredovisningar framförallt redovisar den ekonomiska delen av verksamheten är det framförallt under rubriken som behandlar personalfrågor som vårt fokus har legat. Efter att noggrant ha läst igenom den här delen har vi systematiskt letat efter underrubriker och meningar som för fram det budskapet som vår fråga efterlyser. Det är här som vi försöker, utifrån hela stycket eller rubriken, göra oss en helhetsbild av vilket budskap dokumentet vill förmedla samt det som har utelämnats. Om upplysningarna för att besvara frågan inte går att finna i årsredovisningen har vi gått vidare till andra dokument där det är troligt att dessa upplysningar ges, exempelvis jämställdhetsplaner. Vi har dock varit restriktiva med att göra detta då en del av tanken med att studera årsredovisningar är att jämföra de olika organisationerna med samma sorts dokument. I de få fall vi gjort detta har kravet varit att de kompletterande dokumenten ska vara lika uppenbart lättillgängliga som årsredovisningarna. När vi väl har fått den helhetsbild som är av betydelse för frågan har vi gjort den summering

som vi presenterar i uppsatsen. Därefter tar vi ovan nämnda teorier till hjälp för att få en djupare förståelse av innehållet.

3.8 Källkritik

Vi är medvetna om att en dokumentanalys av årsredovisningar och andra handlingar som är ämnade för en extern mottagare inte kommer att ge oss svaret på hur det faktiska jämställdhetsarbetet bedrivs hos de enskilda organisationerna. Dock ges ledtrådar om hur jämställdhetsläget är, hur organisationen uppfattar läget och, eventuellt, vilka förändringar verksamheten planerar vidta. De dokument som studeras är författade av organisationerna själva vilket medför en risk för godtyckligt urval av vilka aspekter av jämställdheten som presenteras.

3.9 Förtydliganden

I de dokument som studeras presenteras jämställdhet dels utifrån ett medarbetarperspektiv och dels gentemot kunder, klienter, brukare osv., som organisationerna kommer i kontakt med. Vi vill understryka att vi, i vår studie, är intresserade av organisationernas interna jämställdhet. Hur jämställdheten bland de anställda behandlas i dokumenten. Uppsatsen inkluderar alltså inte vad som skrivs om jämställt och icke-diskriminerande bemötande av externa personer.

4 Resultat & Analys

I uppsatsens avslutande del presenteras inledningsvis resultatet av studien följt av en analys kopplat den teoretiska referensram som vi har använt oss av. Därefter sammanställs resultaten i en matris för att ge en överblick över organisationernas beskrivning av jämställdheten i förhållande till varandra. Uppsatsen knyts slutligen samman genom en diskussion som besvarar forskningsfrågorna.

4.1 Göteborgs Stad

”Göteborgs Stad ska utvecklas till en förebild och föregångare i jämställdhet” (Göteborgs stad 2005)

4.1.1 Andelen kvinnor på högre positioner

I Göteborgs stad berör ett utav 24 prioriterade mål frågan om jämställdhet på chefsnivå. Bolagens och Förvaltningarnas arbete med att skapa jämställda chefsgrupper beskrivs, i årsredovisningen, som framgångsrikt (Göteborgs Stad 2012:22). I en uppföljning av målen för 2012 återges att förvaltningar och bolag lyckats skapa en mer jämställd chefsgrupp

(Göteborgs Stad 2012:18). Fördelningen mellan kvinnor och män bland enhetschefer är 72/28 procent kvinnor respektive män, vilket speglar könsfördelningen i organisationen i övrigt. Bland bolags- och förvaltningschefer är fördelningen mellan kvinnor och män 45/55 procent. I årsredovisningen problematiseras det faktum att det trots en jämn könsfördelning på chefspositioner på en övergripande nivå, finns variationer mellan olika verksamheter, sektorer och förvaltningar (Göteborgs Stad 2012:22). Dock presenteras inte hur fördelningen mellan organisationens olika områden ser ut, eller hur problemet ska åtgärdas. Vi kunde inte heller finna andra dokument på Göteborgs stads hemsida där könsfördelningen på chefsnivå inom de olika områdena presenterades.

I avsnittet ”Väsentliga personalförhållanden” i årsredovisningen, under rubriken ”På väg mot jämställda arbetsplatser” beskrivs, kortfattat, att rekryteringsprocessen ska säkras så att rekryteringen till högre positioner ska ske jämställt och icke-diskriminerande. I samma avsnitt, under rubriken ”många nya chefer” nämns dock inte jämställdhet som en del i rekryteringsprocessen (Göteborgs Stad 2012:24f).

Göteborgs stad framhåller, i sin årsredovisning, vid ett flertal tillfällen att arbetet med att skapa jämställda chefsgrupper i förvaltningar och bolag har varit framgångsrikt. Vid ett tillfälle visar organisationen på sina jämställda chefsgrupper genom att tillägga ” *ibland till och med så att kvinnor är överrepresenterade*” (Göteborgs Stad 2012:22).

4.1.2 Könsfördelningen i hela organisationen

Göteborgs Stad uttrycker en vilja att förändra den starka könsuppdelningen mellan män och kvinnor i kommunens yrkesgrupper. ”Att bidra till att förändra denna struktur är en utmaning även för Göteborgs Stad” (Göteborgs Stad 2012:25). Andelen kvinnor är totalt nästan fyra gånger större än andelen män bland kommunens anställda. När det gäller kvinnor i chefspositioner är dessas andel tre gånger högre än männens. Kommunen beskriver att en viss utjämning har märkts av, mansdominerade yrken har haft ett högre inflöde av kvinnor, men när det gäller de yrkena med kvinnodominans har denna förändring inte blivit av (ibid).

Som rubrik för avsnittet i årsredovisningen om könsfördelningen används ”På väg mot jämställda arbetsplatser” (Göteborgs Stad 2012:25). Det tyder på att jämställdheten ses som något positivt och eftersträvänt. Med hjälp av verktyget JÄMIX planeras och följs handlingsplaner upp. Konkret har Göteborgs Stad kontinuerligt arbetat för att chefrekryteringsprocessen ska ske jämställt och utan diskriminering. Förutom detta återges

inga konkreta åtgärder för att råda bot på snedfördelningen av kön inom yrkesgrupperna i organisationen (ibid.). Däremot beskrivs, i kommunens övergripande jämställdhetspolicy som gäller för samtliga förvaltningar och bolag i Göteborgs stad, att positiv särbehandling används för att främja jämställdheten i organisationen. (Göteborgs stad 2005).

4.1.3 Jämställda löner

Att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska minska beskrivs som ett prioriterat mål för organisationen. Göteborgs stad anser att målet, under 2012, har uppfyllts då kvinnors medellön ökade med 0,5 procentenheter i förhållande till mäns. I oktober 2012 tjänade kvinnorna i organisationen 92,2 procent av vad männen gjorde (Göteborgs Stad 2012:22).

Enligt diskrimineringslagen ska en kartläggning av löner för män och kvinnor upprättas vart tredje år (SFS 2008:567), vilket presenteras i den övergripande jämställdhetspolicy som en metod att främja jämställdheten i Göteborgs stad (Göteborgs stad 2005). I ett försök att utjämna osakliga löneskillnader mellan könen har förvaltningarna gjort särskilda satsningar i kvinnodominerade yrkesgrupper, såsom att avsätta ekonomiska medel för att justera osakliga löneskillnader. Organisationen problematiserar dock att det, trots satsningen, fortfarande finns löneskillnader mellan könen i förvaltningarna och inom vissa kvinnodominerade yrken och menar att det krävs ytterligare åtgärder för att uppnå jämställda löner (Göteborgs Stad 2012:22ff).

4.1.4 Utbildning i jämställdhet

I kommunens övergripande jämställdhetspolicy benämns utbildning som en metod som används för att främja jämställdheten i organisationen. Utbildningen gäller för alla anställda och ska ge grundläggande och verksamhetspecifik kunskap i jämställdhet (Göteborgs stad 2005). I årsredovisningen under avsnittet om Göteborgs stads verksamhet beskrivs att kommunstyrelsen under året har gjort en särskild satsning på utveckling av intern processhandedarkompetens i jämställdhetsintegrering. Utöver detta pågår ett jämställdhetsarbete inom enskilda verksamhetsområden, något som kommer utvecklas till att omfatta fler verksamheter framöver. Organisationen belyser även ledningsgruppers ansvar för att styra, prioritera och efterfråga resultat ur en jämställdhetsaspekt. Exempel ges på åtgärder som gjorts för att nå ut med tips på hur de anställda kan integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten (Göteborgs Stad 2012:53).

4.1.5 Analys

Andelen kvinnor på högre positioner: Trots att organisationen är jämställd bland chefer och högre positioner, på en övergripande nivå, beskrivs den som könsmässigt segregerad som enligt genussystemet är ett sätt att bibehålla och reproducera den rådande maktordningen där män överordnas kvinnor (Hirdman 1987:197).

Att organisationen beskriver den interna jämställdheten så pass framgångsrikt att chefspositionerna domineras av kvinnor står i motsättning till definitionen av jämställdhet som, i kvantitativ mening, innebär att det råder en jämn fördelning mellan kvinnor och män, inte en överrepresentation av kvinnor (Roth 2007:12f). Organisationens visar på vad Alvesson & Due Billing (1999:68f) benämner som horisontell segregering. Till viss del även en vertikal segregering då det finns färre kvinnor på högre chefspositioner. Viktigt att poängtera är dock att det råder en jämn könsfördelning bland bolags- och förvaltningschefer medan det bland enhetschefer är en överrepresentation av kvinnor.

Könsfördelningen i hela organisationen: Jämställdhet nämns inte som en del i rekryteringsprocessen vilket vi tolkar som att jämställdhet är något som bedrivs vid sidan av istället för att integreras i all verksamhet. Enligt vår teori finns det en risk att jämställdhetsarbetet då fungerar som ett alibi istället för att leda till en verklig förändring (Roth 2007:155).

Det högre inflödet av kvinnor i mansdominerade yrkesgrupper stämmer väl överens med vad genussystemet säger om att bryta genusarbetsdelningen som innebär det finns en högre acceptans för kvinnor som arbetar inom traditionellt mansdominerade yrkesgrupper än vice versa (Hirdman 2001:66).

Att organisationen använder sig av positiv särbehandling vid rekrytering visar på ett engagemang att bryta på den könsupplade personalsammansättningen vilket är avgörande för en ökad jämställdhet (Pincus 1997:148f). Erfarenheter från tidigare studier visar dock att positiv särbehandling sällan används i praktiken och att åtgärden därför kan vara verkningslös (Roth 2007:115).

Jämställda löner: De satsningar som organisationen gjort för att åtgärda osakliga löneskillnader i de kvinnodominerade yrkesgrupperna beskriver organisationen som ett sätt att justera löneskillnader mellan kvinnor och män. Enligt genusteori grundar sig dock kvinnors lägre löner i en nedvärdering av kvinnors arbete som leder till att kvinnodominerade

yrkesgrupper generellt sett har lägre status och därmed lägre löner (Alvesson & Due Billing 1999:72).

Utbildning i jämställdhet: Enligt den teoretiska referensramen som använts utgör utbildning det verktyg som behövs för att kunna arbeta jämställt. Organisationen utbildar sin personal och allt fler anställda omfattas av utbildning i jämställdhet vilket, enligt teorin, möjliggör en förändring i och med att organisationens medarbetare får kunskap i att identifiera de handlingar och strukturer som hindrar utvecklingen (Hirdman 2001:11ff).

4.2 Västra Götalandsregionen

”Verksamheten inom Västra Götalandsregionen har en traditionellt könsuppdelad personalsammansättning. Förändringen av den rådande könsuppdelningen kan nås först på lång sikt.” (Västra Götalandsregionen 2012b:31)

4.2.1 Andelen kvinnor på högre positioner i organisationen

För att illustrera könsfördelningen hos de högre befattningarna i Västra Götalandsregionen delas cheferna in i tre kategorier utifrån antalet underställda. 1-15, 16-35 och 36 uppåt. I varje kategori finns en överrepresentation av kvinnor, framförallt i de två senare kategorierna, där männen utgör mindre än 30 procent. I årsredovisningen framgår också att *”Statistiken visar att det är färre kvinnor på verksamhetschefsnivå. Effekten av detta blir att andelen kvinnliga chefer är hög i gruppen chefer med stort antal underställda”* (Västra Götalandsregionen 2012b:29). Tyvärr redovisas inte denna statistik i årsredovisningen. Totalt utgör de kvinnliga cheferna 67,6 procent av Västra Götalandsregionens förvaltningar. Årsredovisningen problematiserar inte denna brist på ojämställdhet på chefspositioner, den gör bara ett konstaterande. Istället läggs fokus på utveckling av chefskap;

”För ett framgångsrikt chefskap behövs rätt förutsättningar i form av tydligt uppdrag, ansvar och befogenheter. Av cheferna har 67 procent 16 eller fler underställda medarbetare. Statistiken visar att det är färre kvinnor på verksamhetschefsnivå. Effekten av detta blir att andelen kvinnliga chefer är hög i gruppen chefer med stort antal underställda (...) På förvaltningsnivå sker flera större insatser för att utveckla chefskapet, bland annat inom servicekultur, värdegrund, ledning och styrning. Samarbete sker även mellan förvaltningar där man gemensamt utbildar chefer i syfte att stärka chefers förutsättningar i att hantera ledarskapet i en konkurrensutsatt verksamhet.” (Västra Götalandsregionen 2012b:29f).

4.2.2 Könsfördelningen i hela organisationen

Västra Götalandsregionen skriver att verksamheten har en ”*traditionellt könsuppdelad personalsammansättning*” (Västra Götalandsregionen 2012b:31). Mer konkret består Västra Götalandsregionens 50 741 anställda av 79 procent kvinnor. Bland de tolv olika yrkesgrupperna som Västra Götalandsregionen delar in organisationens förvaltningar i, är det endast en där män är överrepresenterade, teknik/hantverkare. Exempel på resterande yrken är sjuksköterskor och barnmorskor samt yrken inom kategorin kök, städ och tvätt. Den mest könssegregerade yrkesgruppen går att finna bland tandsköterskor och tandhygienister m.fl. där 99 procent av de anställda är kvinnor. För att få bukt med detta förhållande hade regionfullmäktige satt upp prioriterade mål som, enligt 2012 års årsredovisning, är långt ifrån uppfyllda (Västra Götalandsregionen 2012b:29ff). 2012 års mål 23 procent män har stannat på 15 procent. Styrtalet, alltså det långsiktiga slutmålet, ligger inom intervallet 40-60 procent. Alltså det intervallet där arbetsplatsen anses vara jämställd när det gäller könsfördelningen. Västra Götalandsregionen problematiserar det faktum att målet, att sträva efter en jämnare könsfördelning, inte är uppfyllt och menar att fortsatt arbete är nödvändigt (ibid.). Organisationen skriver att de beaktar jämställdhetsperspektivet genom hela rekryteringsprocessen men mer konkreta handlingsplaner för att uppnå en jämn könsfördelning bland medarbetarna beskriv inte.

Organisationen har gjort satsningar för att minska antalet ofrivilliga deltidsanställningar med relativt lyckat resultat. Fortfarande finns det ca 200 ofrivilliga deltidsanställda men en förbättring har skett från föregående år (Västra Götalandsregionen 2012b:31). En ökning av sysselsättningsgraden bland de anställda anses som en jämställdhetsåtgärd då deltidsanställningarna främst berör kvinnor.

4.2.3 Jämställda löner

Läkare är, som tidigare nämnts, den enda yrkesgrupp i organisationen där fördelningen mellan kvinnor och män är jämn. Lönerna i yrkesgruppen är dock inte jämställda. De manliga läkarna tjänar i genomsnitt 5124 kronor mer än sina kvinnliga kollegor. Resultatet presenteras i en tabell över könsfördelning och medellön per personalgrupp men återges inte i den löpande texten. Även i den yrkesgrupp som är mest könssegregerad, tandsköterskor och tandhygienister m.fl., har männen en högre inkomst än kvinnorna. Löneskillnaden består av närmare 600 kronor. Inte heller detta redogörs för i texten (Västra Götalandsregionen 2012b:29). I årsredovisningen konstateras att löneskillnaderna mellan män och kvinnor minskar i organisationen. Vidare konstateras att kvinnornas genomsnittliga lön uppgår till

77,5 procent av männens vilket förklaras med att *”männerna i större utsträckning återfinns i yrken med högre utbildning och högre löner, till exempel läkare, tandläkare och chefer”* (Västra Götalandsregionen 2012b:28). De 67 procent tandläkare som utgörs av kvinnor tjänar i genomsnitt ca 3000 kronor mindre än de manliga tandläkarna. (Västra Götalandsregionen 2012b:29). Genom en analys av lönenivåerna inom alla yrkesgrupper visar att män i nio av de tolv olika grupperna har högre inkomst än kvinnor. Varken löneskillnaden eller orsaken till den redogörs i den löpande texten i årsredovisningen.

4.2.4 Utbildning i jämställdhet

Genom att utbilda chefer i genusfrågor hoppas organisationen få bukt med problematiken. Att all personal på ledande befattning ska få utbildning i genuskompetent ledarskap utgör ett eget prioriterat mål. Utbildningen ska ge kunskap om de sociala strukturer som utgör relationen mellan män och kvinnor samt insikt om att identifiera de normativa beteenden som, medvetet och omedvetet, tillskrivs respektive kön. Målet beskrivs som delvist uppfyllt men att det krävs fortsatt utbildning för att det ska uppnås helt (Västra Götalandsregionen 2012b:31).

4.2.5 Analys

Kvinnor på högre positioner: I och med att statistiken om könsfördelningen i de olika chefsnivåerna inte redovisas går läsaren/principalen miste om en bild av hur makten fördelas mellan könen. Därmed omöjliggörs en analys av den vertikala arbetsdelningen mellan kvinnor och män, utifrån denna årsredovisning. Vi kan dock konstatera att kriteriet för jämn könsfördelning som är mellan 40 och 60 procent av endera kön uppfylls inte då de kvinnliga cheferna utgör 67,6 % (Roth 2007:113). Dock bör det påpekas att andelen kvinnliga chefer, utifrån ett representativitetsperspektiv, speglar någorlunda Västra Götalandsregionens totala könssammansättning, där kvinnorna utgör 79 procent (Västra Götalandsregionen 2012b:27).

Att antalet kvinnliga chefer är så pass hög i organisationen kan förklaras av att verksamheten till stor del omfattar yrkesgrupper som är feminint könsstämplade, exempelvis undersköterskor. I och med att organisationen är könsstämplad som ett kvinnligt område har fler kvinnor haft möjlighet att uppnå högre befattningar. Organisationsstrukturen är präglad av det stora antalet kvinnor som arbetar i Västra Götalandsregionen vilket möjliggör för kvinnor att komma högre upp i hierarkin (Alvesson & Due Billing 1999:78ff).

Könsfördelningen i hela organisationen: Västra Götalandsregionen har en påfallande ojämn könsfördelning. Organisationen består av 79 % kvinnliga anställda. Alltså nästan 20 % ifrån den nivån där kriteriet för jämställdhet ligger på. Med avseende på könsfördelningen stämmer

den överens med genussystemets särhållande av könen. Att Västra Götalandsregionen tillhandahåller en service med yrken som är könsstämplade som kvinnliga resulterar i att organisationen består av övervägande kvinnliga anställda. De yrkesgrupper där män återfinns som det dominerande könet tillhör de typiskt manliga områden, såsom hantverkare och tekniker (Gemzöe 2003:81f).

Den åtgärden som organisationen vidtar för att öka sysselsättningsgraden för de anställda anses vara en jämställdhetsåtgärd. Denna åtgärd bekräftas som främjande av jämställdheten enligt teorin om arbetsdelning. Genom att öka anställningstryggheten bryter organisationen till viss del den osäkra arbetssituation för kvinnor, som ju organisationen domineras av. Alvesson & Due Billing (1999:68ff) menar att det utmärker den horisontella segregeringen.

Jämställda löner: Majoriteten av organisationens manliga anställda utgörs av högre positioner, och det är den förklaringen som Västra Götalandsregionen anger som skäl för att männen har en högre lön än kvinnorna. Genom att studera lönenivåerna i respektive yrkesgrupp kan vi dock se att fördelningen inte kan förklara hela löneskillnaden. Exempelvis visar årsredovisningen att både manliga läkare och tandläkare har en högre lön än den kvinnliga motsvarigheten. Detta kan kopplas till teorin där kvinnor generellt har en lägre inkomst än männen då kvinnors arbete nedvärderas (Alvesson & Due Billing 1999:72). Männen högre inkomst på 22,5 procent kan alltså inte enbart förklaras med en könsuppdelning vad gäller yrke.

Kvinnors lägre löner i organisationen kan kopplas till den horisontella arbetsdelningen som innebär att kvinnligt könsstämplade yrkesgrupper har lägre status (Hirdman 1987:197f). Att resultatet visar på en löneskillnad även *inom* yrkesgrupperna förklaras av den manliga normens logik. Männen högre löner kan orsakas av exempelvis högre utbildning eller mer arbetslivserfarenhet men löneskillnaden kan också förklaras med att mäns arbete värderas högre än kvinnors (Hirdman 1987:195ff).

I årsredovisningen konstateras alltså att det finns löneskillnader mellan könen och att förklaringen beror på att män och kvinnor arbetar i olika yrkesgrupper. Därmed presenteras ingen plan för åtgärder för att utjämna osakliga löneskillnader inom yrkesgrupperna. Det som istället problematiseras är den yrkesmässiga uppdelningen mellan kvinnor och män och att de genom en jämnare könsfördelning i de olika sektorerna ska utjämna löneskillnaderna. Under rubriken lön och genus i teorin menar Alvesson & Due Billing (1999:72) att kvinnors lägre löner grundar sig i en nedvärdering av kvinnors arbete och att en förändring av

könsuppdelningen i yrkesgrupperna inte automatiskt leder till en utjämning av löner mellan män och kvinnor (Alvesson & Due Billing 1999:72), vilket organisationen inte har beaktat.

Utbildning i jämställdhet: Västra Götalandsregionen problematiserar, i sin årsredovisning, den könsuppdelade personalsammansättningen. En metod som benämns för att uppnå målet om en jämnare könsfördelning är utbildning. Genom att utbilda och därmed medvetandegöra all personal på ledande befattning försöker Västra Götalandsregionen förändra den könsuppdelade personalsammansättningen. Utbildningen ger enligt teorin (Hirdman 2001:11ff) personalen ett verktyg att synliggöra sociala strukturer som delar in människor i genus. Det är tydligt att organisationen tar avstamp i vetenskapen och använder sig av genusteorier i sin strävan mot en jämnare könsfördelning.

4.3 Göteborgs Universitet

”Utgångspunkten är alla gruppers lika värde och möjligheter till delaktighet i verksamheten”

(Göteborgs universitet 2012b:55)

4.3.1 Andelen kvinnor på högre positioner

Sett på hela organisationen är Göteborgs universitet att betrakta som jämställt. I årsredovisningen presenteras dock statistik som visar att fördelningen på högre positioner är den motsatta. Den visar att representationen av kvinnor är lägre ju högre upp i organisationen man kommer.

Bland det totala antalet lärare är fördelningen 47/53 procent kvinnor respektive män (Göteborgs universitet 2012b:73). Årsredovisningen visar att det även råder jämn könsfördelningen mellan doktorander samt organisationens disputerade lärare. Bland doktoranderna är 59 procent kvinnor och 41 procent män och 45 procent av de disputerade lärarna är kvinnor. Mellan antalet kvinnliga och manliga professorer är fördelningen dock ojämn. Endast 27 procent av universitetets professorer är kvinnor (Göteborgs universitet 2012b:73). Att fördelningen varierar mellan fakulteterna och institutionerna nämns, men inte heller i Göteborgs universitets årsredovisning redogörs för könsfördelningen på olika nivåer inom varje fakultet eller institution. Jämförande personalstatistik över universitetets olika fakulteter är begränsade och inte heller i andra dokument som fanns tillgängliga kunde vi hitta denna information.

I syfte att kartlägga mäns och kvinnors förutsättningar på universitetet startades 2011 projektet ”Jämställda fakulteter?”. Projektet omfattar en naturvetenskaplig- och en

utbildningsvetenskaplig fakultet då dessa utgör en mans- respektive kvinnodominerad arbetsplats (Heimann 2012a:12). I rapporten presenteras den kartläggning som gjordes, att 43 procent av utbildningsvetenskapliga fakultetens professorer är kvinnor. På naturvetenskapliga fakulteten är motsvarande siffra 21 procent (Silander 2012:19). Organisationen problematiserar den hierarkiska strukturen och menar att rådande normer och värderingar är hindrande för att uppnå en jämställd arbetsplats. Bland annat nämns möjlighetsstrukturen och maktstrukturen hindrande för kvinnor (Heimann 2012b:110).

4.3.2 Könsfördelningen i hela organisationen

Beskrivningen av fördelningen mellan män och kvinnor i årsredovisningen upptar drygt två sidor. Med hjälp av två tabeller, en över könsfördelningen i varje personalkategori och en över antal nyrekryteringar av män och kvinnor, kompletteras beskrivningen av universitets könsfördelning. I den första tabellen utläses könsfördelningen för varje vetenskapsområde (Göteborgs Universitet 2012b:55ff).

Göteborgs Universitet uttrycker viss bekymmersamhet med att nästan alla dess fakulteter har en ojämn könsfördelning. Detta märks av genom att universitet under de senaste åren, 2011 och 2012, initierat ett flertal projekt som syftar till en utjämning av könsfördelningen (Göteborgs Universitet 2012b:55ff). Projekt jämställda fakulteter?, som beskrivs ovan, är ett resultat av en ojämn könsfördelning mellan organisationens olika områden. Med projektet hoppas universitetet förändra rådande normer och värderingar samt uppnå en jämn könsfördelning i alla delar av organisationen (Berg, Edén & Turner 2012:7). Det är framförallt åtgärder vid rekrytering som genomförts. Handlingsplaner för att kvinnliga docenter lättare ska kunna ta steget till professorstiteln har gjorts, med en viss framgång har det visat sig i en extern utvärdering. Att det just är kvinnliga professor som åtgärder har riktat sig till förklaras genom att det är universitets minst jämställda personalkategori. Över två tredjedelar av männen innehar dessa positioner. En annan kategori som är markant segregerad är gruppen ”Teknisk och administrativ personal, inklusive bibliotekarier”. Här uppgår kvinnorepresentationen till mellan 68 % och 79 % hos de olika vetenskapsområdena (Göteborgs Universitet 2012b:55ff). Denna kategori utgör med sina 1 938 anställda en stor del av universitet totala personalstyrka (Göteborgs Universitet 2012b:2).

Kategorin ”Teknisk och administrativ personal, inklusive bibliotekarier” har klumpats ihop och därmed kan vi i årsredovisningen inte utläsa hur fördelningen mellan könen ser ut hos i dessa grupper.

4.3.3 Jämställda löner

Trots att Göteborgs Universitet i sin årsredovisning har en förhållandevis stor del som berör jämställdheten i organisationen tas inte frågan om löneskillnader mellan könen upp. Universitets tio fakulteter saknar även de, upplysningar om löneskillnader mellan kvinnor och män i sina årsredovisningar. I rapporten Jämställda fakulteter? (Heimann 2012b:108) kritiserar frånvaron av tillgänglig personaldata för löner uppdelade utifrån kön. Författaren menar att den normativa strukturen, som präglar organisationen, kan resultera i ojämn fördelning mellan män och kvinnors löner men påpekar att resonemanget grundar sig enbart i ett teoretiskt antagande. Vad organisationen problematiserar är, som tidigare nämnts, den vertikala arbetsdelningen där det finns få kvinnor på högre befattningar (Göteborgs Universitet 2012b:57).

4.3.4 Utbildning i jämställdhet

Göteborg Universitet behandlar utbildning av jämställdhet i sin årsredovisning. Det har systematiskt bedrivits utbildningar, seminarier, information och kompetensutveckling hos universitets medarbetare. En universitetsgemensam jämställdhetsutbildning har genomförts under 2012 som har varit öppen för både intresserade studenter och anställda. Även information om likabehandling har givits till nya studenter (Göteborgs Universitet 2012b:55). Utöver den kontinuerliga utbildning som ges till alla medarbetare beskriver universitetet att ytterligare satsningar har gjorts.

”Under 2012 har ett huvudfokus för det universitetsgemensamma likabehandlingsarbetet varit att integrera perspektivet i befintliga personalutbildningar inom ledarskap och arbetsmiljö. Den universitetsgemensamma utbildningen som givits för likabehandlingsombud har varit öppen för alla intresserade anställda och studenter. Sammanlagt har över ett hundratal personer från samtliga fakulteter, universitetsbiblioteket och även studenter deltagit.” (Göteborgs Universitet 2012b:55)

4.3.5 Analys

Andelen kvinnor på högre positioner: Sett på hela organisationen är Göteborgs Universitet jämställt vad gäller högre befattningar då antalet hamnar inom ramen för 40/60 procent kvinnor respektive män (Roth 2007:113). Organisationen nämner möjlighetsstrukturen och maktstrukturen hindrande för kvinnor vilket Alvesson & Due Billing (1999:78ff) menar är avgörande för möjligheten till avancemang inom en organisation. Kartläggningen har

uppmärksammat problematiken vilket, enligt teorin, är ett första steg i förändringsprocessen. Genom att synliggöra att makt- och möjlighetsstrukturen hindrar kvinnor har organisationen visat på att problematiken grundar sig i strukturen och att den måste reformeras för att ska ha samma möjligheter (ibid).

Könsfördelningen i hela organisationen: Trots att det inte finns någon befintlig heltäckande statistik tolkar vi, genom beskrivningar om Göteborgs universitets personalsammansättning, att organisationen präglas av både en horisontell och vertikal arbetsdelning. Som rapporten Jämställda fakulteter? visar, dominerar utbildningsvetenskapliga fakulteten av kvinnor, ett yrkesområde som är teorin benämner som feminint könsstämplat medan det i den naturvetenskapliga fakulteten finns en överrepresentation av män. Den vertikala könssegregeringen gör sig gällande i samtliga fakulteter som presenteras. Även i de kvinnodominerade fakulteterna återfinns fler män än kvinnor bland professorerna. Att organisationen präglas av en segregerad och hierarkisk ordning mellan könen innebär, enligt teorin, att kvinnorna har sämre möjligheter till avancemang (Alvesson & Due Billing 1999:68ff).

Jämställda löner: Göteborgs problematiserar det låga antalet kvinnor på högre positioner men nämner inte löneskillnader mellan män och kvinnor. Att organisationen består av majoriteten män på högre positioner tolkar vi som att medellönen för män är högre. Genom att främja en jämnare könsfördelning på dessa nivåer ökar kvinnors genomsnittliga lön. Eventuella osakliga löneskillnader inom en yrkesgrupp löses dock inte genom att en ökad andel kvinnor på högre befattningar.

Utbildning i jämställdhet: Organisationens satsningar på utbildning i jämställdhet är enligt teorin en grundläggande och viktig del i förändringsprocessen mot en mer jämställd arbetsplats. Det medvetandegör medarbetarna om rådande strukturer och vilka konsekvenser åtskiljandet och värderingen av könen får för de anställda samt organisationen som helhet (Gemzöe 2003:94).

4.4 Sammanställning

Det huvudsakliga syftet för uppsatsen är inte att göra en jämförelse mellan organisationernas interna jämställdhetsarbete. Genom att sätta dem i relation till varandra kan vi dock få en större förståelse för hur offentliga organisationer, överlag, beskriver det. För att få en

överblick över empirin presenteras nedan en matris där vi kortfattat summerar svaren på varje fråga.

	Göteborgs Stad	Västra Götalandsregionen	Göteborgs Universitet
Kvinnor på högre positioner	Ett prioriterat mål som anses uppnått. Ojämn könsfördelning mellan enheterna, ingen presentation om hur problemet ska åtgärdas.	Presenterar att fler kvinnor än män återfinns på samtliga chefsnivåer. Detta problematiseras inte.	Att få kvinnor återfinns bland organisationens professorer problematiseras. Projekt att utjämna skillnaderna har initierats.
Köns- fördelningen i organisationen	Organisationen beskrivs som segregerad. GS eftersträvar förändring och använder sig bland annat av positiv särbehandling.	Könsuppdelad personalsammansättning. Prioriterat mål att förändra strukturen men har ej uppfyllts. Konkreta handlingsplaner finns inte.	Beskrivs som segregerad på fakultetsnivå. Projekt för jämnare könsfördelning pågår.
Jämställda löner	Prioriterat mål som delvis uppfyllts. Satsningar i kvinnodominerade yrken har gjorts. Organisationen menar att ytterligare insatser krävs.	Belyser löneskillnader som förklaras med att männen återfinns i yrken med högre utbildning. Ingen handlingsplan presenteras.	Eventuella löneskillnader mellan män och kvinnor behandlas inte.
Utbildning i jämställdhet	Alla anställda utbildas i jämställdhet. Satsning på utveckling av intern processhandedar-kompetens i jämställdhetsintegrering.	Ett prioriterat mål uppges vara att all personal på ledande befattning ska få utbildning i genuskompetent ledarskap. Målet är delvis uppfyllt.	Organisationen har bedrivit utbildningar, information och kompetensutveckling för de anställda.

Figur 1. Sammanställning av resultat

I samtliga organisationer presenteras uppgifter som visar på att könsfördelningen på högre positioner, såsom chefer och professorer, är ojämn. Västra Götalandsregionen utmärker sig

genom att de inte problematiserar den rådande situationen. Både Göteborgs stad och Göteborgs Universitet gör detta men det är bara den sistnämnda organisationen som presenterar vidtagna åtgärder för att utjämna skillnaderna.

När det gäller könsfördelningen i hela organisationen är Göteborgs Universitet den enda organisation som är jämställd på ett övergripande plan. På fakultetsnivå beskrivs dock organisationen som segregerad. Kvinnor och män återfinns inom olika yrkesområden, något som Göteborgs Universitet försöker förändra genom projekt för att synliggöra hindrande faktorer för en jämn könsfördelning. Utifrån resultat av kartläggningen i projekten upprättas handlingsplaner för att främja en mer jämställd organisation, även på fakultetsnivå. I Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen är personalsammansättningen både ojämn och könsuppdelad. En förändring av rådande struktur beskriver båda organisationerna som eftersträvansvärt men endast Göteborgs Stad presenterar metoder som vidtas för att uppnå målet.

I Göteborgs Universitets årsredovisning nämns inte frågan om jämställda löner. Det gör den hos de två andra organisationerna. Västra Götalandsregionen har dock inte någon handlingsplan för att justera löneskillnaden mellan kvinnor och män, där kvinnorna tjänar mindre. De förklarar denna skillnad med att männen återfinns i yrken med en högre utbildning. Löneskillnader återfinns dock inom yrkesgrupperna, till männens favör. Detta förhållande nämns inte i årsredovisningen. Göteborgs Stad, å sin sida, nöjer sig inte med den rådande ordningen. Den har satt upp löneskillnaderna som prioriterade mål. Satsningar för att nå detta mål har gjorts och organisationen menar att fler satsningar krävs. Bland annat har kommunfullmäktige avsatt pengar för att justera osakliga löneskillnader.

Alla de tre organisationerna som studerats visar att de anser att utbildning är viktigt för att främja jämställdhet. Vilka som får tillgång till utbildning varierar dock mellan dem. Västra Götalandsregionen riktar utbildningarna mot anställda i ledande befattning medan de två övriga ger utbildning till samtliga medarbetare.

5 Avslutande diskussion och slutsats

5.1 Diskussion och reflektioner

Studien har givit oss svar på vad organisationerna redogör för utåt sett, vad gäller jämställdhetsarbetet. Slutsatser om det faktiska jämställdhetsarbetet och hur väl den praktiska

tillämpningen fungerar kan därför inte dras. En fortsatt studie av hur väl det som redovisas stämmer överens med det praktiska jämställdhetsarbetet skulle därför vara intressant. Genom att analysera årsredovisningar, som är ämnade att beskriva verksamheten för externa mottagare, har vi observerat att organisationerna gärna framhåller de positiva delarna av jämställdheten. De delar som organisationerna anser framgångsrika återkommer ett flertal gånger i årsredovisningarna. Västra Götalandsregionen framhåller exempelvis löneskillnaderna mellan könen minskar, att det fortfarande återstår löneskillnader mellan män och kvinnor inom samma yrkesgrupp beskrivs inte i texten.

Samtidigt som organisationerna gärna framhåller de positiva aspekterna som uppnåtts är det inte enbart dessa som presenteras. Även misslyckanden och behov av ytterligare åtgärder för att främja jämställdheten beskrivs i årsredovisningarna. Medan framgångar framhålls och förstärks så kommenteras misslyckandena kortfattat. Att organisationerna ändå belyser de problem som finns kan fungera som ett sätt att rättfärdiga deras beteende. Svaren på misslyckandena konkretiseras sällan i specifika handlingsplaner, istället beskrivs visioner och otydliga åtgärder som ska öka jämställdheten. Exempelvis beskriver Göteborgs Stad att rekryteringsprocessen ska säkras så att rekryteringen till högre positioner ska ske jämställt och icke-diskriminerande som ett sätt att öka andelen kvinnor på högre befattningar. Vad att ”säkra rekryteringsprocessen” innebär i praktiken och hur det ska leda till ett högre antal kvinnor på chefsnivå preciseras inte.

Avsaknaden av konkreta handlingsplaner är problematiskt då organisationens medarbetare inte har något att förhålla sig till. Visioner om hur organisationen ska se ut är naturligtvis bra men det krävs en beskrivning av vilka åtgärder som ska användas för att uppnå målen om en förändring ska vara möjlig. Förvisso kan handlingsplaner med tydliga riktlinjer förekomma internt, men de dokument som vi har studerat återges inte dessa. Om det är så att konkreta åtgärder för att främja jämställdheten finns ser inte vi någon anledning till varför dessa inte presenteras i dokumenten, åtminstone i korta ordalag. Som visats ovan, lyfter organisationerna gärna fram det arbete som syftar till att öka jämställdheten. Dessutom är det av vikt att principalen, exempelvis kommunfullmäktige, och allmänheten får insyn i hur organisationen ska uppnå uppsatta mål. Offentliga organisationer har en viss skyldighet att ge information om verksamheten då även allmänheten, i förlängningen, är principalen för dessa organisationer.

De organisationer vi har studerat presenterar brister i sin jämställdhet, vad avser andelen kvinnor på högre befattningar, könsfördelningen i hela organisationen, jämställda löner samt utbildning i jämställdhet. Vi frågar oss om motsvarande problem finns i andra organisationer. Göteborgs Stad, Västra Götalandsregionen och Göteborgs Universitet är alla organisationer som utgör en stor arbetsgivare, de har därmed både ett direkt och indirekt inflytande över Västra Götalands medborgare. Dels genom att de har många anställda och dels genom deras kontakt med övrig befolkning, ofta i form av brukare. Då organisationerna innehar en sådan betydande position i samhället kan tänkas att de är mål för granskning och därför vill visa en positiv bild av sitt jämställdhetsarbete. Mindre aktörer, som inte har ögonen på sig på samma sätt, kanske bedriver mindre arbete i jämställdhet.

Att andelen kvinnor inom mansdominerade yrkesgrupper har ökat i Göteborgs Stad behöver inte nödvändigtvis betyda att en förändring gällande könsfördelningen i hela organisationen sker. Arbetet med att få en högre representation av män i de kvinnodominerade områdena kommer troligtvis vara mer komplicerad då det enligt de teorier vi har använt krävs en förändring av arbetsuppgifterna för att det ska anses legitimt för män att utföra kvinnligt könsstämplade arbeten (Hirdman 2001:66).

Den hierarkiska ordningen mellan män och kvinnor som präglar Göteborgs Universitet upprätthålls enligt genussystemet genom att både kvinnor och män anpassar sig till den rådande ordningen för att leva upp till respektive könsroll. Universitetet kan därmed gå miste om kompetens då kvinnor, redan från början, känner sig hindrade på grund av strukturen (Hirdman 1987:196ff).

5.2 Slutsats

Som vi beskrev i uppsatsens inledande del har jämställdhet mellan könen varit en politisk målsättning under en lång tid. Vidare beskrevs organisationers betydelse för att de jämställdhetspolitiska målen ska implementeras och jämställdheten ska öka, inte minst har offentliga organisationer ett stort ansvar i utvecklingen. Med denna bakgrund formulerades uppsatsens syfte som var att belysa offentliga organisationers interna jämställdhet, utifrån hur de beskriver arbetet som pågår för att främja jämställdheten. Resultatet som studien har givit skulle analyseras med hjälp av den teoretiska referensramen för att förklara rådande strukturer i organisationen. De forskningsfrågor som studien skulle besvara var således *”Hur ser den interna jämställdhetssituationen ut i offentliga organisationer utifrån hur de själva presenterar den, och vilka åtgärder presenteras för att främja jämställdheten?”* samt *”Hur*

kan jämställdhetssituationen tolkas ur ett genusperspektiv?" Det som presenterades visade brister i jämställdheten på organisationerna inom alla områden som studien utgått ifrån. I samtliga organisationer återfinns problem både vad gäller jämställdheten bland anställda på högre befattningar och könsfördelningen i hela organisationen. Organisationerna visade även brister betraktande jämställda löner då löneskillnaderna mellan män och kvinnor var stora. Utbildning är dock något som alla organisationer kontinuerligt bedriver i syfte att öka jämställdheten på arbetsplatsen.

Varken Göteborgs Stad eller Västra Götalandsregionen presenterar handlingsplaner för att öka jämställdheten på organisationernas högre befattningar. Västra Götalandsregionen beskriver heller inte åtgärder för att förändra könsfördelningen i hela organisationen. Göteborgs Universitet presenterar däremot ett projekt som ska öka jämställdheten bland högre befattningar och utjämna den könsuppdelade personalsammansättningen mellan de olika fakulteterna. När det gäller jämställda löner är det endast Göteborgs Stad som presenterar handlingsplaner. Trots att utbildning i jämställdhet riktar sig mot olika områden mellan organisationerna, beskriver alla tydligt vilka utbildningar som ska genomföras och vilka som får ta del av dessa.

Genom att analysera uppsatsens resultat utifrån ett genusperspektiv kan vi se att organisationerna präglas av en strukturell ordning där kön har betydelse. Göteborgs Universitet är den organisation där den vertikala arbetsdelningen mellan könen tydligast visar sig. Andelen män ökar stegvis högre upp i hierarkin och det finns få kvinnor bland universitetets professorer. Göteborgs Stad är visserligen jämställt bland anställda på högre positioner men andelen kvinnor minskar vid de allra högsta befattningarna. Organisationens enhetschefer utgörs till större del av kvinnor medan det bland bolags- och förvaltningschefer finns fler män, vilket visar på att den vertikala arbetsdelningen gör sig gällande även här. Även i Västra Götalandsregionen minskar andelen kvinnor vid de högsta befattningarna trots att det finns fler kvinnor än män på samtliga chefsnivåer.

Samtliga organisationer präglas av en horisontell arbetsdelning då kvinnor och män arbetar inom olika yrkesgrupper. Organisationernas manliga anställda arbetar med yrken som är manligt könsstämplade. Exempelvis så återfinns männen på Göteborgs universitet till högre grad än kvinnorna på naturvetenskapliga fakulteten. Att Västra Götalandsregionen innefattar övervägande kvinnliga anställda kan, enligt genusteori, förklaras med att organisationen består främst av yrkesgrupper som är kvinnligt könsstämplade.

Organisationerna visar på löneskillnader mellan män och kvinnor vilket förklaras med den könsuppdelade personalsammansättningen vilket visar på vad genussystemet benämner som åtskiljandet och värderingen av könen. Som visats ovan arbetar män och kvinnor inom olika yrkesgrupper och de områden där män arbetar värderas högre. Nedvärderingen av kvinnors arbete leder till lägre lönenivåer inom dessa yrkesgrupper och därmed har kvinnor generellt en lägre medellön vilket visar sig i alla tre organisationerna.

Av de indikatorer på jämställdhet som uppsatsen utgått ifrån är, enligt vår tolkning, utbildning i jämställdhet den som organisationernas engagemang visas tydligast. Samtliga organisationer visar en vilja att förändra rådande strukturer genom att utbilda de anställda vilket, enligt teorierna, synliggör maktordningen mellan könen och är nödvändig för att en förändring ska ske.

6 Referenser

6.1 Böcker

Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (1999) *Kön och Organisation*

Lund: Studentlitteratur

Brorström, Bror, Eriksson, Ola & Haglund, Anders (2011). *Kommunal redovisningslag – beskrivning och tolkning.*

Lund: Studentlitteratur

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*

Malmö: Liber AB

Connell, R.W. (2002) *Om Genus*

Göteborg: Daidalos

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Renemark, David (2011) *Jämställdhet i organisationer- hur förändring görs hållbar*

Malmö: Liber AB

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (2007)

Metodpraktikan- Konsten att studera samhälle, individ och marknad (Tredje uppl.)

Stockholm: Nordstedts juridik AB

Gemzöe, Lena (2003) *Feminism*

Stockholm: Bilda Förlag

Hirdman, Yvonne (1987) *Makt och Kön: Maktbegreppet*, red. Petersson, Olof s. 188-206

Stockholm: Carlsson

Hirdman, Yvonne (2001) *Genus- om det stabila föränderliga former*

Malmö: Liber AB

Jónasdóttir, Anna G. (SOU 1997:114) *Styrssystem och jämställdhet - institutioner i förändring och könsmaktens framtid.*

Pincus, Ingrid (SOU 1997:114) *Styrssystem och jämställdhet - institutioner i förändring och könsmaktens framtid.*

Roth, Ann-Katrine (2007) *Jämställdhetsboken - från teori till praktik. (Andra uppl.)*
Stockholm: Nordstedts Juridik AB

6.2 Internet/länkar

Bernhardtz, Lena (2012) *Ojämn fördelning av makten.* Statistiska centralbyrån
http://www.scb.se/Pages/Article_331774.aspx (Hämtat 2013-04-19).

Bernhardtz, Lena (2013) *Kvinnors inkomster släpar efter hela livet.* Statistiska centralbyrån.
http://www.scb.se/Pages/Article_347909.aspx (Hämtad 2013-04-19)

Business Region Göteborg. 2011. Göteborgsregionens 100 största arbetsgivare 2011.
<http://www.businessregion.se/download/18.775106461353f5a20961b36/G%C3%B6teborgsregionens+100+st%C3%B6rsta+arbetsgivare+2011.pdf> (Hämtad 2013-05-23)

Göteborgs Stad. 2005. Övergripande jämställdhetspolicy för Göteborgs Stad. Tillgänglig:
<http://www4.goteborg.se/prod/g-info/ffs.nsf/375623d6d925132cc1256d9600237493/8acece076229049ec125711e0034db11!OpenDocument> (Hämtad: 2013-05-06)

Göteborgs stad. 2013. Kommunens organisation.
http://goteborg.se/wps/portal/invanare/kommun-o-politik/kommunens-organisation!/ut/p/b1/jYtLCsIwFADP4gX6XpMmeW-ZCv3TjyjYbKSKIELTbkSvbz2A6OwGZsBBrlhL0gYRzuCW4TmNw2Nal2H-uNOXNiW6ikOLTcoJ5seyTeqyauJWbEG_BfvUZpGpEKIKFeY2Ox24kxKt_O_HL1j89RfgpqsPXjcfYCCEMiSImUxErNIAna3-Dt7NCY129wafgukn/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/
(Hämtad 2013-05-26)

Göteborgs Universitet. 2009. Jämställdhet.

<http://www.gu.se/omuniversitetet/varderingar/jamlikhet/verksamhetsomraden/jamstallldhet/>

(Hämtad 2013-06-05-26)

Göteborgs Universitet. 2012a. Göteborgs universitets organisation.

<http://gu.se/omuniversitetet/organisation/organisationsschema/> (Hämtad 2013-05-26).

Göteborgs Universitet. 2013. Fakta och siffror. <http://gu.se/omuniversitetet/presentation/>

(2013-05-26).

Nationalencyklopedin. 2013a. Jämställdhet. Tillgänglig:

<http://www.ne.se/lang/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> (Hämtad 2013-05-02)

Nationalencyklopedin. 2013b. Positiv särbehandling. Tillgänglig:

<http://www.ne.se/lang/positiv-s%C3%A4rbehandling> (Hämtad 2013-05-02)

Regeringen. 2012. Myndigheter. <http://www.regeringen.se/sb/d/2462> (Hämtad 2013-05-21).

Statistiska Centralbyrån. 2012a. *På tal om kvinnor och män-lathund om jämställdhet 2012.*

http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf (Hämtad

2013-05-03)

Statistiska Centralbyrån. 2012b. *Folkmängd efter region och tid.*

http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TablePresentation_340486.aspx?layout=tableViewLayout1&rxid=cda29b62-1e0a-4d5b-ac58-d8929b549e8f (Hämtad 2013-05-25)

Västra Götalandsregionen. 2012a. Organisationen. [http://www.vgregion.se/sv/Vastra-](http://www.vgregion.se/sv/Vastra-Gotalandsregionen/startside/Politik/Regionorganisationen/)

[Gotalandsregionen/startside/Politik/Regionorganisationen/](http://www.vgregion.se/sv/Vastra-Gotalandsregionen/startside/Politik/Regionorganisationen/) (2013-05-26)

6.3 Rapporter

Berg, Christina, Edén, Staffan & Turner, David (2012) *Förord: Jämställda fakulteter? – en studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs Universitet.* s 9-13.

Göteborg: Göteborgs universitet

Heimann, Samuel (2012a) *Inledning: Jämställda fakulteter? – en studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs Universitet.* s 9-13.

Göteborg: Göteborgs universitet

Heimann, Samuel (2012b) *Sammanfattning och diskussion: Jämställda fakulteter? – en studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs Universitet*. s 105-110.

Göteborg: Göteborgs universitet

Silander, Charlotte (2012) *Kvantitativ kartläggning av könsbalans vid utbildningsvetenskapliga och naturvetenskapliga fakulteterna vid Göteborgs universitet: Jämställda fakulteter? – en studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs Universitet*. s. 16-53

Göteborg: Göteborgs universitet

6.4 Lagar och författningar

SFS (2008:567) *Diskrimineringslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS (1995:1554) *Årsredovisningslag*. Stockholm: Justitiedepartementet L1.

SFS (1997:614) *Lag om kommunal redovisning*. Finansdepartementet.

Skrivelse 2011/12:3. *Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014*. Stockholm: Utbildningsdepartementet

SOU 2006:22. Slutbetänkande av Diskrimineringskommittén. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Stockholm: Fritze.

6.5 Årsredovisningar

Göteborgs Stad. 2012. *Årsredovisning för Göteborgs Stad 2012*.

Göteborgs Universitet. 2012b. *Årsredovisning för Göteborgs Universitet 2012*.

Västra Götalandsregionen. 2012b. *Årsredovisning för Västra Götalandsregionen*.