

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Vilka kunskaper krävs för att ta fram en jämställdhetsplan?
– Från teori till praktik**

Maria Johansson och Anneli Löfgren

Examensarbete 10 poäng
Programmet för Personal-
och arbetslivsfrågor
Vårterminen 2004

Handledare:
Sven-Olof Krantz

Förord

Under ett jämställdhetsseminarium på Handelshögskolan, Göteborgs Universitet 19 april, 2004, var flera forskare och yrkesverksamma experter inom området samlade. På slutet sammanfattades det hela med att jämställdhet kan liknas vid en påse gott & blandat; det är just de olika delarna som behövs för att nå ett gott resultat. Vi har under denna uppsats kommit fram till att gott & blandat kan var nyckeln till livskvalitet, där alla individer behövs för att livet ska bli så berikande som möjligt. Olikheter bör värdesättas minst lika högt som likheter. Det är av stor vikt att ta tillvara de resurser som finns runt omkring oss, se möjligheter och fördelar med mångfald istället för svårigheter och problem.

Vi behöver även en blandning av både arbetsliv och privatliv för att skapa en helhet och därmed nå ett välbefinnande. Utan vår påse gott och blandat som under våren bestått av familj, vänner, handledare (Sven-Olof Krantz), uppdragsgivare (Marks kommun) och alla trevliga och tillmötesgående respondenter som tagit sig tid, hade vår uppsats inte nått samma resultat. Till er alla som stöttat och stått ut med oss under denna period, vill vi nu rikta ett stort tack!

Maria Johansson och Anneli Löfgren

”Jag drömmer om den dag när vi alla blir bedömda och behandlade som de individer vi är, oavsett om vi är unga eller gamla, svarta eller vita, kvinnor eller män. Jag hoppas den kommer snart. Jag vet att det krävs hårt arbete. Männen måste engagera sig mer i jämställdhetsarbetet. Kvinnor måste inse att man inte kan få något utan att ge något. Män lämnar inte över makt frivilligt, men det gör å andra sidan inte kvinnor heller. I utbyte mot makten över pengarna, näringslivet och politiken får man alltså lova att lämna över en del av makten i barnkammaren”. (Lejonborg, 2001, s.62)

Innehållsförteckning

<i>Tidigare forskning</i>	6
<i>Jämställdhetslagen</i>	6
<i>Jämställdhetsplan</i>	7
<i>Arbetsvärdering</i>	8
<i>Marks kommun</i>	8
<i>Kön och genus</i>	9
<i>Förändring</i>	10
<i>Organisationskultur</i>	11
<i>Kommunikation</i>	12
<i>Makt och ledarskap</i>	13
<i>Kompetens</i>	14
<u><i>Syfte</i></u>	16
<i>Problem</i>	16
Metod.....	16
<i>Respondenter</i>	16
<i>Instrument</i>	17
<i>Tillvägagångssätt</i>	18
Resultat.....	19
<i>Del 1: Intervjuer på Marks kommun från nuläge till önskvärt läge</i>	19
<i>Hur ser jämställdhetssituationen ut i Marks kommun idag?</i>	20
<i>Hur borde jämställdhetssituationen se ut?</i>	22
<i>Om kommunen var helt jämställd, hur tror du det skulle påverka arbetet?</i>	22
<i>Del 2: Intervjuer på personalavdelningen på Marks kommun</i>	22
<i>Kön och genus</i>	23
<i>Förändring</i>	23
<i>Organisationskultur</i>	24
<i>Kommunikation</i>	24
<i>Makt och ledarskap</i>	24
<i>Kompetens</i>	25
<i>Del 3: Intervjuer med Göteborgs Stad, Örgryte Stadsdels förvaltning, SKF och Volvo</i>	25
<i>Jämställdhetslagen och nyckelordens samband för hur arbetet med jämställdhet bedrivs</i>	25
<i>Tillvägagångssätt vid framtagning av en jämställdhetsplan</i>	26
Diskussion	27
<i>Del 1: Teoretisk diskussion kring teorier och vårt resultat</i>	27
<i>Hur ser jämställdhetssituationen ut i Marks kommun idag?</i>	27
<i>Hur tycker vi att jämställdhetssituationen i Marks kommun borde se ut?</i>	28
<i>Vilka kunskaper krävs för att ta fram en jämställdhetsplan?</i>	28
<i>Del 2: Kommunövergripande jämställdhetspolicy för Marks kommun.</i>	29
<i>Brister i uppsatsen</i>	31
<i>Förslag till vidare studier</i>	31
Referenser.....	32

Bilaga 1.....	34
Bilaga 2.....	35
Bilaga 3.....	37
Bilaga 4.....	39

Vilka kunskaper krävs för att ta fram en jämställdhetsplan? – Från teori till praktik

Maria Johansson och Anneli Löfgren

Sammanfattning. Vårt övergripande syfte med uppsatsen har varit att göra ett förslag till en kommunövergripande jämställdhetspolicy för Marks kommun. Denna ska ligga till grund vid framtagning av jämställdhetsplaner. Ytterligare krävs kunskaper om jämställdhetslagen, aktuell jämställdhetssituation och en framtida önskad situation. Vi har genomfört totalt 15 kvalitativa intervjuer i Marks kommun, Göteborgs Stad, Örgryte Stadsdelsförvaltning, SKF och Volvo. I uppsatsen har vi resonerat kring nyckelorden; *kön och genus, förändring, organisationskultur, kommunikation, makt och ledarskap och kompetens*. Nyckelorden anser vi har samband med varandra och påverkar jämställdheten. Resultatet visade betydelsen av att värdera könsskillnaderna positivt och att ge alla samma möjligheter. Det krävs en förändring av attityder och värderingar för att nå ökad jämställdhet, vilket tar tid.

Elvin-Nowak och Thomsson (2003) anser att varje individ ständigt påverkar jämställdheten runt omkring sig, dock inte alltid medvetet. De framför att genom att aktualisera jämställdhetsarbetet i organisationer medvetandegörs de rådande förhållandena och vi kan påverka dessa i den riktning som vi önskar.

Marks kommun vill aktualisera jämställdhetsfrågorna genom att göra en ny jämställdhetspolicy och medvetet arbeta för ökad jämställdhet. Kommunledningen vill bli mer tydlig och konkret genom sin jämställdhetspolicy. Vår uppsats syftar till att ta fram ett förslag på en övergripande jämställdhetspolicy för Marks kommun. Alla förvaltningar ska i sitt arbete med jämställdheten utgå från gemensamma riktlinjer, jämställdhetspolicyn, för att därefter kunna anpassa sin lokala jämställdhetsplan efter de krav som arbetsplatserna kräver. Jämställdhetspolicyn kommer förhoppningsvis att fungera som ett led för att komma närmare kommunens vision och mål.

Genom att arbeta aktivt efter jämställdhetslagen och se arbetstagarnas hela livssituation, vilket inkluderar att försöka underlätta för anställda att kombinera arbetet med privatlivet kan Marks kommun närma sig sin vision: ”Mark är känd som en attraktiv kommun – en bra kommun att bo och verka i – en kommun där livskvalitet sätts i fokus” (Marks bokslut, 2003). Jämställdhetslagen kan ses som ett verktyg för att uppnå Marks kommun mål: ”Marks kommun är en så god arbetsgivare att man säkrar en kvalitativ och kvantitativ personalförsörjning idag och i framtiden, en personalförsörjning som innebär att behålla, utveckla och rekrytera kompetenta medarbetare till en allt mer komplex och föränderlig verksamhet” (Marks bokslut, 2003). Genom att aktivt arbeta med jämställdheten i praktiken och att kunna visa att visionen och målet inte bara är ord, blir Marks kommun en trovärdig och attraktiv arbetsgivare.

Tidigare forskning

Jämställdhet definieras som att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet, detta är även det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik (www.naring.regeringen.se, 2004).

Frankenhauser (1993) framför att det finns nästan lika många kvinnor som män på den svenska arbetsmarknaden, men det betyder inte att arbetslivet är jämställt. Det finns en tydlig uppdelning i kvinnojobb och mansjobb, där många kvinnor har sämre arbetsvillkor, ett mer enformigt arbete och mindre möjligheter att lära nytt och utvecklas i jobbet. Johanssons studie (2001) visar också på att vi har långt kvar innan vi når jämställdhet. Föreställningen om ojämställdhet är en förutsättning för att människor ska anse att jämställdhetsarbetet är viktigt och nödvändigt. De flesta individer bedömer jämställdheten som högre i den egna närmiljön, medan få anser att det är jämställt i kommunen eller i Sverige.

Frankenhauser (1993) skriver att parallellt med att den svenska välfärdsstaten byggdes ut skedde en kraftig ökning av kvinnor i yrkesarbete. Mellan år 1965 och 1984 fördubblades antalet anställda inom den offentliga sektorn. Kvinnorna trädde in i förvärvslivet i takt med att barnomsorg, sjukvård och servicehem för äldre byggdes ut. Frankenhauser menar att förväntningar på vad kvinnor är bra på, som är förankrade i gamla traditioner, bidrog till att slussa kvinnorna till dessa yrken. Nästan hälften av alla kvinnor och män arbetar i yrken som är enkönade.

Elvin-Nowak och Thomsson (2003) anser att när unga kvinnor väljer yrke, är ofta en avgörande faktor att det ska gå att kombinera med barn, vilket dock mycket sällan är en restriktion för unga mäns framtidsplaner. De flesta kvinnor vet redan från början att de kommer att få huvudansvaret för hem och barn. Den offentliga sektorns tjänsteverksamhet i hög grad är anpassad för kvinnor, där de utgår från att det är kvinnorna som har det huvudsakliga ansvaret för hemmet. Detta medför att de inte ges något större ansvar i arbetet, tjänsterna är ofta deltid och arbetsgivaren betraktar sin personal som utbytbar. Det är inte någon självklarhet att kvinnor skulle föredra dessa arbetsförhållanden, men traditioner, könsroller och yttre omständigheter har försatt kvinnorna i nuvarande situation (Elwin-Nowak & Thomsson).

Vidare kommer vi att ta upp jämställdhetslagen, jämställdhetsplan, arbetsvärdering och kort fakta om Marks kommun. Anledningen till att vi vill belysa dessa områden är att vi vill ge läsaren en viss bakgrund till uppsatsen.

Jämställdhetslagen. Jämställdhetslagen, som endast omfattar arbetslivet, röstades igenom med minsta möjliga majoritet i Sverigesriksdag 1980 och har sedan reviderats och förstärkts under åren. 1992 ersattes jämställdhetslagen från 1980 med en ny lag (1991:433) som dels var mer målinriktad, betonar aktiva åtgärder och är bättre anpassad till EU:s krav. De tre första paragraferna anger riktlinjer för arbetet med jämställdhet.

- 1 § JämL.** Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors arbetsliv.
- 2 § JämL.** Arbetsgivaren och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås.
- 3 § JämL.** Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

Lagen är uppbyggd i olika områden, med två huvudområdena som är:

- Aktiva åtgärder som beskriver arbetsgivarens skyldigheter.
- Förbud mot könsdiskriminering.

Ett ytterligare område som bör uppmärksammas är sanktioner och tillsyn.

JämO är den statliga myndighet som på regeringens uppdrag skall granska om arbetsplatser följer och arbetar enligt jämställdhetslagen. De har en gransknings- och kontrollfunktion i förhållande till arbetsplatser. JämO kan på eget initiativ kräva in jämställdhetsplaner för kontroll (www.jamombud.se, 2004) (För hela jämställdhetslagen se bilaga 4).

Jämställdhetsplan. Jämställdhetsplaner är enligt de folkvalda i riksdagen ett medel för att uppnå jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet, skriver JämO (2004). Kravet på jämställdhetsplaner trädde i kraft 1992. Alla arbetsgivare med minst 10 anställda ska ha en jämställdhetsplan (JämO, 2002). Planen ska behandla 4-11 §§ i jämställdhetslagen och ska alltid utgå från den egna arbetsplatsens verkliga och lokala behov. Enligt JämO är det i princip omöjligt för en kommun att i en central jämställdhetsplan täcka in alla de områden som enligt lagen ska finnas med, därför behövs en övergripande jämställdhetspolicy. Denna jämställdhetspolicy ska ange riktlinjer för framtagning av jämställdhetsplan (www.jamombud.se, 2004).

JämO anger att kommunen måste se till att jämställdhetsplaner upprättas inom de olika verksamhetsområdena som finns. Framförallt är det tre huvudmål som ska uppfyllas vid utformning av jämställdhetsplaner:

- Främja en jämn könsfördelning.
- Underlätta kvinnors förvärvsarbete.
- Förebygga & förhindra sexuella trakasserier direkt eller på anmälan om könsdiskriminering.

Första steget i arbetet med en jämställdhetsplan är en omsorgsfull kartläggning av jämställdheten på arbetsplatsen. Kartläggningen ska visa likheter/skillnader som kan finnas mellan kvinnliga och manliga anställda, var det finns brister i jämställdheten samt var åtgärder måste sättas in. Mätbara mål ska sättas upp för de förbättringar som ska uppnås, och dessa ska utvärderas vid årets slut (www.jamombud.se, 2004). I jämställdhetsplanen ska åtgärder som leder fram till en jämn könsfördelning finnas upptagna. Med jämn könsfördelning menas att alla typer av arbeten och kategorier av arbetstagare ska innehålla minst 40 procent kvinnor respektive män. Jämställdhet mellan män och kvinnor råder när män och kvinnor tillåts att utveckla och leva i harmoni med de skilda förutsättningar de äger. Det är som tidigare nämnts 4-11 §§ i jämställdhetslagen som ska behandlas i jämställdhetsplanen och dessa innefattar:

4 § JämL. Arbetsgivaren skall se till att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män.

5 § JämL. Arbetsgivaren skall verka för att såväl kvinnor som män kan förena förvärvsarbetet med föräldraledighet.

6 § JämL. Arbetsgivaren skall förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

7 § JämL. Arbetsgivaren skall genom utbildning eller andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

8 § JämL. Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § JämL. Arbetsgivaren skall vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet att söka och se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.

10 § JämL. Arbetsgivaren skall varje år kartlägga och analysera olika faktorer som kan påverka löner, för att förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

11 § JämL. Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Arbetsvärdering. Arbetsvärdering är en systematisk metod som ger underlag att bedöma om arbeten som är olika ändå är likvärdiga när man summerar kraven enligt JämO (2002). Det innebär att jämföra och mäta de krav som olika enskilda arbetsuppgifter och befattningar ställer på utövaren framför Roth (2002). Det är arbetet som ska värderas inte den som utför det. Kvinnornas arbete har historiskt sett värderats lägre än männens uppger Roth.

Värderingarna är alltid subjektiva vilka påverkas och förändras över tid. Stommen i internationella arbetsvärderingssystem är: kunskaper och färdigheter som behövs för att utföra arbetet samt det ansvar och den psykiska och fysiska ansträngning som arbetet kräver, utöver detta påverkar arbetsförhållandena under vilket arbetet utförs. (Lönelots/JämO, 2002).

Ett arbetsvärderingssystem måste vara könsneutralt. En arbetsvärdering är könsneutral om både systemet och värderingsprocessen är fria från direkt och indirekt könsdiskriminering (JämO, 2002). Det krävs att arbetsvärderingssystemet ska vara lokalt anpassat för att fungera i den miljö där det ska användas. Arbetsvärderingen ska göras av en grupp personer för att kunna diskuteras och ifrågasättas (Lönelots/JämO, 2002).

Marks kommun. Marks kommun har 33 015 invånare varav 16 458 män och 16 557 kvinnor (Siffror om Mark 2003). Av dessa är 3300 anställda inom kommunen varav 2738 (83 %) kvinnor och 562 (17%) män (Marks kommun personalredovisning, 2003).

Den totala medellönen för de anställda i kommunen är 18 912 kr. Medellönen för männen är 21 296 kr och för kvinnor är den 18 433 kr. Medellönen för kvinnor är 86,56 % av männens.

Tabell 1

Andel av männens & kvinnornas yrken som kräver högskoleutbildning.

Nivå	Kvinnor	Män	Totalt
Högskolekrav nu eller i framtiden, andel	38%	70%	43%
Ej högskolekrav, andel	62%	30%	37%

I tabellen ovan framgår att fler av männens yrken kräver högskoleutbildning än kvinnornas, vilket kan vara en anledning till löneskillnaderna mellan kvinnor och män (Marks kommun, analys av könsuppdelad lönestatistik, 2004).

Under år 2003 tog 182 personer ut föräldraledighet (dag 1 – 270) i Marks kommun, varav 10 (5,5 %) män och 172 (94,5 %) kvinnor (Intern databas Marks kommun, 2004).

Marks kommun strävar efter ett mer jämställt arbetsliv bland annat genom följande: Personalen inom barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med att försöka förändra barns- och ungdomars attityder och att vara goda förebilder i jämställdhetsfrågor. Atti-

tyder och traditioner påverkar sannolikt individens val av yrke liksom önskan om ledighet och/eller sysselsättningsgrad när man är småbarnsförälder. Mycket av förvaltningarnas jämställdhetsarbete har i övrigt varit inriktat på att få en jämnare könsfördelning, att skapa fler heltidstjänster och könsneutrala löner i arbetslivet (Marks kommun, personalredovisning, 2003).

Vidare kommer vi att redovisa ett antal nyckelord vilka är: kön och genus, förändring, organisationskultur, kommunikation, makt och ledarskap och kompetens. Genom våra teoretiska studier har det framkommit att nyckelorden har ett samband och är av betydelse för jämställdheten i organisationen.

Kön och genus. Elvin-Nowak och Thomsson (2003) redogör att på svenska finns kön som substantiv och då beskrivs det som något som sitter på kroppen (könsorgan) eller som är inuti kroppen (manlighet/kvinnlighet). På engelska däremot skriver de finns både en adjektivform för att beskriva en relation, situation eller position och en verbform som innebär att göra kön. Skillnaden blir att i svenska språket ses det som något bestående, medan i engelska språket blir det något som går att påverka.

Johansson (2001) menar att människan föds in i redan existerande samhällen och att det biologiska könet är avgörande för vilket socialt kön som kommer att tillskrivas henne. Biologiskt kön blir ett sorteringsverktyg för socialt kön. Kön ger även grunden för identifikationsskapande skriver Trost och Levin (1999). De menar att vissa identiteter, så som kön och ålder, alltid finns representerade i alla sammanhang. Enligt Elvin-Nowak och Thomsson (2003) och Trost och Levin (1999) är kön något som skapas i en pågående interaktion med andra, förutsättningarna för interaktionen finns i samhället. Elvin-Nowak och Thomsson (2003) använder begreppet genus för att tydliggöra att det just handlar om något man gör och inget man är. Termen genus skriver Connell (2003), är hämtad från grammatiken och betyder "att producera" som kan betyda sort eller klass. Hon anger att vanligtvis syftar genus på den kulturella skillnaden mellan kvinnor och män som bottnar i den biologiska uppdelningen i hanar och honor. Enligt Connell handlar genus om hur samhället förhåller sig till människokroppen och vilka konsekvenser detta får för vårt privatliv och mänsklighetens framtid. Biologisk och social analys kan inte särskiljas från varandra.

Genusforskning är ett område där vi möter otroliga mängder fördomar, åsikter, myter, felaktigheter och rena lögner menar Connell (2003). Varje gång vi talar om en kvinna eller en man hänvisar vi till ett jättelikt system av tolkningar, förutsättningar och anspelningar som har ackumulerats under hela vår kulturs historia.

Wahl, Holgersson, Höök och Linghag (2001) anser att det råder konsensus inom fältet om att kön är socialt och kulturellt konstruerat, oavsett om begreppet kön eller genus används. De anger att begreppet genus började användas i Sverige redan i början på 1980-talet som en översättning av engelskans gender. Motivet var att tydligare kunna göra en distinktion mellan biologiskt och socialt kön. Under de senaste trettio åren har begreppet genus blivit en övergripande term framför Connell (2003). Enligt Davies (2003) är kön i betydelsen av genus inte något i grunden givet. Han menar att det är en social konstruktion som varje individ i vårt samhälle ägnar stor tid åt att skapa. Connell (2003) redogör för hur Freud ihop med Adler visade att vuxenlivets genusmönster inte var fastlagt från livets början, utan konstruerades i en konfliktfylld utvecklingsprocess som sträckte sig över hela livet. Pettersson (2000) skriver att den offentliga sektorns omvandling under 90-talet diskuteras i termer av att den "maskuliniserats". Omvand-

lingen innehöll ett okritiskt överförande av företagsekonomiska diskurser och målstyrning, vilket bidrar till en maskuliniseringstendens som både kvinnor och män medverkar till att reproducera. Vidare anser Pettersson att även om ett ökat antal kvinnor leder till mer kvinnligt relaterade förhållningssätt i den offentliga sektorn, finns det mycket som tyder på att kvinnor tvingats anpassa sig till männens villkor.

Connell (2003) menar att synen på genusskillnader som naturliga medför att det blir skandal när människor inte följer dem. Vi intar en plats i genusordningen genom vårt sätt att uppträda i det dagliga arbetet. Connell skriver att genusförhållandena är en källa till njutning, framgång och identitet, samtidigt som de är en källa till orättvisor och lidande. Genusordningens inneboende orättvisor och förtryck har lett till upprepade krav på reformer. Vidare menar Connell att nyckeln är att släppa fokus på skillnaderna och istället fokusera på relationerna. Män och kvinnor är psykologiskt mycket lika och visar inga signifikanta skillnader vad det gäller egenskaper eller IQ.

Hur gör vi för att överskrida tu delningen kvinnligt – manligt? Connell (2003) menar att vi måste sluta göra det arbete som upprätthåller skillnaderna. Problemet är att individernas identitet redan är organiserad omkring idén om könsskillnad. Språket och den sociala strukturen kan inte lätt ändras genom individuella motståndshandlingar.

Vi kommer vidare i vår uppsats att använda begreppet kön.

Förändring. Förändring definieras enligt Angelöw (1991) som att något ändras från ett tillstånd till ett annat. Aktuella förändringar kan värderas av enskilda personer på olika sätt beroende av omständigheterna, antingen som positiva, irrelevanta eller påfrestande. De olika värderingarna handlar om hur individen uppfattar och tolkar de konsekvenser och möjligheter som förändringen kommer att medföra för egen del.

Att arbeta med jämställdhet innebär att arbeta med förändring skriver Roth (2003). Könnsstrukturer i ett samhälle upprätthålls av både kvinnor och män och för att genomdriva en förändring krävs att invanda mönster som hindrar utveckling och förändring bryts.

Johansson (2001) framför att strukturella förhållanden utgör ramar för människors agerande, de kan underlätta vissa handlingar men försvåra andra. Människor kan inom ramen för olika strukturer och i relation till dessa agera på ett sätt som förändrar de strukturella ramarna och därmed också de villkor under vilka människors framtida handlande formas.

Angelöw (1991) tar upp ett socialpsykologiskt perspektiv på organisationsförändringar vilka syftar till att förstå och förklara samspelet mellan individens tankar, känslor och beteende och det omgivande samhället. Organisationen påverkas av dess enskilda medlemmar samtidigt som individerna påverkas av organisationens utformning. Genom förändringar och utmaningar utvecklas vi såväl personligen som yrkesmässigt. De olika individernas värderingar handlar om hur individen tolkar och uppfattar de konsekvenser och möjligheter som förändringen kommer att medföra för egen del.

Det finns två typer av förändring enligt Watzlawick, Weakland och Fisch (2001), den ena sker inom systemet som självt förblir oförändrat, förändring av första ordningen, den andra förändrar själva systemet, förändring av andra ordningen. De menar att många problem försöker man lösa på fel sätt och då motverkas istället en förändring i önskad riktning. En lösning av första ordningen bygger oftast på det sunda förnuftet, medan en lösning av andra ordningen lyfter ur situationen och placerar den i en vidare ram.

Det finns ett antal yttre faktorer som Connell (2003) tar upp som förändras och därigenom påverkar genusordningen, dessa är: förändrad teknik, storstadsliv, masskommunikation, kapitalismens krav, modernisering och globala förändringar. Dessa sociala krafter kan medföra förändringar i genusrelationer, men det finns även interna faktorer som leder till förändring. Enligt Angelöw (1991) kan det goda förändringsarbetet underlättas om så många anställda som möjligt inser nödvändigheten i det och upplever ett behov av förändring. Motivationen är själva motorn i förändringsarbetet och utgör en drivkraft för individens handlingar. Angelöw tar också upp att förändringsvilja sammanhänger med faktorer som delaktighet, tilltro, trygghet, självförtroende och information, vilka bildar den helhet som utgör det goda förändringsarbetets plattform.

Johansson (2001) menar att förutsättningarna för förändringar i könsrelationer ökar ju mer människor möts i arbete och vardagsliv. Det är i mötet vi talar, iakttar och ifrågasätter de sätt på vilka relationerna gestaltar sig, både våra egna och andras. Graden av interaktion i ett samhälle får betydelse för i vilken utsträckning rådande könsrelationer kan ifrågasättas. Watzlawick m.fl. (2001) uttrycker att det kan ske en förändring genom att man ifrågasätter nuvarande situation, ”Djärvare än att utforska det okända är att ifrågasätta det kända” (s. 9).

Organisationskultur. Bang (1999) definierar organisationskultur enligt följande ”Organisationskultur är den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden” (s. 24). Det sker en ömsesidig påverkan mellan medlemmarnas beteende och organisationskulturen.

Angelöw (1991) skriver att socialpsykologisk forskning visar att individens handlings- och tankemönster i hög utsträckning påverkas av de normer och regler som förekommer i de grupper som individen tillhör. Förändringsarbetet bör inrikta sig på att analysera och förändra värderingar som råder inom olika arbetsgrupper och inom organisationen.

Vårt samhälle präglas av organisationer och samhällets könssystem institutionaliseras i organisationerna menar Wahl (2003). Tannen (1994) anser att det i organisationer finns ett glastak för kvinnor. Detta glastak beskriver hon som en osynlig barriär som hindrar kvinnor att nå toppen. Wahl (2003) framför att de som lyckats ta sig igenom taket ofta inser att det där finns en vägg av traditioner och stereotyper som skiljer dem från toppcheferns jobb. Pressen på kvinnor är avsevärt mycket högre än på männen, och de krav som möter kvinnor är speciella och ofta motstridiga. Tannen (1994) anser att förutom att göra ett mycket bra jobb måste man se till att arbetet blir uppskattat, kvinnors kompetens har ofta svårt att komma fram och synas. Skillnaderna i samtalsstil påverkar installationen av glastaket. Ett exempel är att kvinnor vill fatta beslut i samförstånd med sina medarbetare, vilket av män kan uppfattas som osäkerhet. Wahl (2003) pekar på att minoritetssituationen får strukturella effekter så som synlighet, kontrast och assimilering. Organisationsstrukturer verkar för att könssegregering ska leva vidare.

Wahl (2003) anser att orsaken till att kvinnor inte lyckas i karriären kan vara att de hindras på olika sätt, vilket är diskriminering. Hon tar upp en dansk studie som visar ett samband mellan organisationens struktur, kultur och antalet kvinnliga chefer. I studien framkom att organisationer med hierarkisk struktur och där kulturen var konservativ fanns nästan inga kvinnliga chefer. I de organisationer som hade platt struktur och ett demokratiskt klimat var antalet kvinnliga och manliga chefer ungefär lika stort. Vidare visade studien att inom omsorg och serviceyrken var antalet kvinnliga chefer stort. Ett samband konstaterades mellan ”maskulin image”, få kvinnliga chefer och hög status på

organisationen, samt ”feminin image”, relativt fler kvinnliga chefer och låg status på organisationen (Wahl, 2003). Genushierarkier är inte bara tradition, många gånger införs de avsiktligt och försvaras aktivt enligt Connell (2003).

Pettersson (2000) anser att en slutsats som kan dras från den forskning som bedrivits om arbetsliv, genus och organisation, är den tröghet som kännetecknar arbetslivets organisationer vad det gäller förändring av den etablerade könsordningen. Trots att kunskapen idag är stor om den könsuppdelade arbetsmarknaden och de processer som leder till den, har inga större förändringar skett.

Kommunikation. Enligt Maltén (1998) är en definition på kommunikation, samspelet mellan människor som i en viss situation avsiktligt talar klarspråk med varandra. Jacobsen och Thorsvik (2002) poängterar att kommunikationen kan vara sammansatt av både verbala och icke-verbala signaler och att den kan vara komplex.

Tre vanligt förekommande syften enligt Engquist (1994) som människor har för att kommunicera med varandra är:

1. Kontroll – man vill få kontroll över en situation.
2. Personlig utveckling – man kan få nya bilder av en situation när man kommunicerar med andra människor vilket gör att man utvecklas som människa.
3. Bekräftad – människor vill bli bekräftade om man bekräftar andra människor ger man dem rätten att ha egna åsikter, värderingar och känslor.

Det resultat som blir av ett samtal beror på en mängd yttre omständigheter som t ex kultur, fysisk arbetsmiljö och regelsystem. Att människor är olika avseende kunskaper, begåvning och personlighet vilket gör att inget samtal blir det andra likt. Kombinationer av yttre omständigheter och mänskliga egenskaper blir oändligt (Engquist, 1994).

Enligt Jacobsen och Thorsvik (2002) kan det uppstå kommunikationsproblem i en organisation. De menar att det kan bero på att man inte förstår vad som sägs och kommuniceras, information når av olika orsaker inte fram, man finns inte på plats när informationen ges eller man missuppfattar eller feltolkar den. Lennéer-Axelsson och Thylefors (1991) anser att i samband med förändringar är otillräcklig information och kommunikation en vanlig orsak till motstånd. De menar att för att kunna balansera den oro och fantasier som kan uppstå i en förändringsprocess är det viktigt att ha en kontinuerlig faktaförmedling. Jacobsen och Thorsvik (2002) anser att det är ett mål för alla organisationer att ha tillräckliga och bra kommunikationskanaler så att alla får den information de behöver för att utföra arbetet, och att informationen presenteras på ett sådant sätt att alla förstår den bra.

Enligt Jacobsen och Thorsvik (2002) hävdar många idag att intern kommunikation är en framgångsfaktor som det lönar sig för organisationer att behärska. Hur utvecklingen och spridningen av informations- och kommunikationsteknik, i samverkan med nya marknads- och konkurrensvillkor, gör att framgång blir en fråga om vilken kompetens som en organisation har. Kompetens utvecklas genom målinriktad satsning på motiverade samarbetsformer .

Förväntansteorin hävdar att individer motiveras att prestera något för ett mål om de värdesätter målet och kan se att det som de gör leder till att målet nås menar Jacobsen och Thorsvik. Detta förutsätter att det formuleras tydliga mål som kan kommuniceras till de anställda på ett sätt som gör att de sluter upp kring målen. Det är också viktigt att man har goda rutiner för återrapportering som tydliggör de anställdas bidrag till förverkligandet. Enligt Jacobsen och Thorsvik hävdar jämviktsteorin att individer motiveras om de har intrycket att den egna insatsen och den belöning man får stämmer överens med

vad andra presterar och får. Här blir kommunikation viktig, inte minst för att påverka de anställdas val och bedöma jämförelsegrunder. Sett i ett överordnat ledningsperspektiv är kommunikation också ett viktigt medel för styrning, kontroll och samordning. Styrning och kontroll förutsätter att det föreligger information om vad som sker i organisationen, så att ledningen eventuellt kan reagera på icke önskvärda ting eller stödja händelser man betraktar som positiva. Denna information kommer bara fram om kommunikationen fungerar tillfredsställande, samtidigt förutsätter effektiv styrning och kontroll att ledningen lyckas kommunicera det som den vill förmedla. Det innebär att den information som ledningen vill få fram faktiskt når dem som den angår, och att budskapet kommuniceras på ett sätt som gör att det blir accepterat (Jacobsen och Thorsvik, 2002).

Makt och ledarskap. Makt kan enligt Thylefors (1991) definieras som förmågan att få vad man vill, en medveten påverkan med avsett, önskat resultat. Hon resonerar kring French och Ravens maktkällor vilka är: belöning, bestraffning, legitim makt, referensmakt, expertmakt, informationsmakt och konnektionsmakt. Expertmakt är den starkaste och mest konsekventa, vilken även går hand i hand med förtroende menar French och Raven (refererad till i Thylefors, 1991). De anger vidare att legitim makt i form av chefskap ger möjligheter till belöning och bestraffning. Expertmakt och legitim makt anses vara de viktigaste för en ledare. Thylefors anser vidare att makten är central i allt ledarskap.

Det pågår en ständig kamp om makt och inflytande anser Johansson (2001). För den enskilda människan har hennes sociala könstillhörighet stor betydelse för det sätt hon lever sitt liv. Pettersson (2000) menar att kvinnor inte arbetar på samma villkor som männen i det svenska arbetslivet. Det är ett förhållande som kvinnor förlorar och männen vinner på, till exempel i arbetsmiljöförhållanden och konsekvenser rörande arbetsskador och rehabilitering, karriärmöjligheter, chefskap eller inkomster. Hon visar på att vi här har att göra med att organisationer både skapar och återskapar genus – något som inte är specifikt för arbetsorganisationer, utan också för de kontexter som omger dem.

Varför realiseras inte jämställdhet i en miljö där alla säger sig önska det? Johansson (2001) menar att det beror på att ojämlikhet mellan människor består, så länge det finns några som vinner något på att den består. Män är den grupp som vinner på ojämlikhet och de har därför inget objektiva intresse av att medverka till att könsjämlighet kommer tillstånd enligt henne. Hon tar upp en studie av Engels från 1800-talet och söker i första hand svar på frågan vilka mekanismer som historiskt lett fram till uppkomsten av ojämlika samhällen, så kallade klassamhällen. Engels framför att utvecklingen av relationerna mellan könen är centralt för att vi ska förstå varför ojämlikheten blir ett faktum. Arbetsdelningen mellan könen skriver Johansson är enligt Engels den första arbetsdelningen som uppträder i historien. Engels menar att det är männens önskan att äga och kontrollera materiella resurser som skapar maktordningen mellan sociala klasser (refererad till i Johansson, 2001). Det ojämna innehavet av resurser utgör grunden för ojämlikhet mellan män och kvinnor. Johansson menar vidare att eftersom kvinnor har något att vinna på förändrade könsrelationer existerar en könskamp i vilken kvinnor försöker förbättra sina livsvillkor, medan män försöker motverka förändringar som skulle inverka negativt på deras livssituation. Föreställningen om en maktkamp innebär att en förändring i könsrelationerna kommer att förändra maktrelationerna mellan kvinnor och män.

Johansson (2001) menar att kvinnors faktiska och förväntade ansvar för omsorgsarbete leder till att mäns rörelsefrihet och valmöjligheter är större och fler än kvinnornas. Handlingsutrymmet för kvinnorna är relaterat till de val män gör. Dessa skillnader har

minskat under de senaste åren, men män utför inte mer av det obetalda hemarbetet idag än tidigare. Den minskade skillnaden beror snarare på att dagens kvinnor utför mindre hemarbete. Män upplever ofta att de gör mer än vad kvinnorna upplever att män gör och vice versa enligt Johansson.

Alvesson & Due Billing (1999) anger fyra olika skäl till varför det behövs kvinnliga chefer:

1. Demokratiargumentet, vilket innebär att båda könen bör vara representerade inom alla områden och på alla beslutsnivåer för att kunna påverka samhällsutvecklingen på lika villkor.
2. Resursargumentet, om kvinnor och män anses lika blir urvalet dubbelt så stort, vilket gör att sannolikheten ökar för att rätt person skall hamna på rätt plats. Om synen är att kvinnor och män är olika, går samhället miste om kunskaper på ledande positioner i organisationer.
3. Intresseargumentet, kvinnor och män har ibland motstridiga intressen och män kan då inte representera kvinnorna.
4. Sättet att utöva ledarskap, kan vara beroende av chefens kön/genus.

Pettersson (2000) hävdar att inom ledarskapsforskning med genusperspektiv är det inte sannolikt att kvinnliga ledare skulle ha en annan ledarstil än män. Organisationsstrukturens inverkan på kvinnor och mäns ledarstil formar ledarskapet, och dessa krafter återskapar det manligt normerade ledarskapet.

Thylefors (1999) anser att en anledning som bidragit till svårigheter med att undersöka hur kvinnligt och manligt ledarskap skiljer sig åt beror på den tudelade arbetsmarknaden. Manliga och kvinnliga chefer kommer oftast från kvalitativt sätt olika arbetsmiljöer, och att det snarare är föreställningarna om manligt respektive kvinnligt beteende i chefsrollen än deras faktiska handlande som påverkar attityderna.

Kompetens. Ellström (1992) anser att en allmän definition av begreppet kompetens är; en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. En viktig aspekt är betoningen av kompetens som en relation mellan en individs förmåga i olika avseenden och i en viss uppgift eller ett visst arbete.

Enligt Granberg (2003) används ordet kompetensutveckling ofta i samband med personalutveckling. Som han ser det består kompetensen av tre komponenter; *kunskap* – grunden för att kompetens skall uppstå, *vilja* – att den som har kunskap också skall vilja använda den, och *tillfälle* – att tillfälle ges att se samband mellan kunskaper och att de används på rätt sätt. Kompetens genom en kombination av kunskap, vilja och tillfälle, där kunskap är grunden.

Engquist (1994) framför att kompetens är ett relativt begrepp som har med en individs förmåga att skapa resultat i ett givet sammanhang. Kompetens är en funktion av teknisk och social kompetens, där den ena sidan består av fackkunskap och den andra av förmågan att förstå sig själv och andra.

Förr fanns det formella hinder som utestängde kvinnor från högre utbildningar, det som kvarstår idag är en rad sociala och kulturella hinder (Frankenhaeuser, 1993). Hindren består av att näringsliv och förvaltning är uppbyggt av män och att det speglar manliga tankesätt, normer och vanor. Även strukturer, policy och ”spelregler” är anpassade till män. Många chefsbefattningar är konstruerade av och för män. De förväntas att lägga merparten av sin tid och energi på arbetet, detta kan utgöra en svårighet för många kvinnor att ta plats, när de har helt andra förutsättningar. Så länge den ojämna fördel-

ningen av hemarbetet består, kommer basen för rekrytering av kvinnliga chefer att förbli smal (Frankenhauser, 1993).

Enligt Rubenowitz (1994) satsar man mycket i Sverige på utbildning och detta baseras i hög grad på insikten om att en välutbildad arbetskraft är en förutsättning för flexibla organisationer. Sättet att leda och organisera arbetet och att ta tillvara och vidareutveckla kompetensen hos de anställda har visat sig vara avgörande för produktiviteten i en organisation.

Enligt Frankenhauser (1993) beror de största olikheterna mellan kvinno- och mansjobb på den lärotid som arbetet kräver. Inom i stort sett alla yrken har de kvinnliga anställda en kortare lärotid än de manliga. Enligt henne beror dessa skillnader i lärotid inte på olika arbetsuppgifter och inte heller på olika utbildningar. Kvinnor och män i samma yrke har i stort sett lika lång grundutbildning. Frankenhauser poängterar att trots detta klarar sig kvinnorna sämre i konkurrensen om de kvalificerade yrkena. När det gäller begåvning har kvinnan samma förutsättningar som mannen att klara kvalificerade arbetsuppgifter. För männen är de enkla arbetsuppgifterna ofta en inkörsport till mer kvalificerade uppgifter, om de inte ser några möjligheter till utveckling så lämnar de jobben medan kvinnorna stannar kvar i rutinarbeten. Om kvinnorna inte godtog monotona och enahanda arbetsuppgifter skulle företagen tvingas att automatisera eller förändra jobben så att de blev mer attraktiva. Kvinnor väljer delvis arbete efter andra utgångspunkter än mannen. Men när de skaffar barn och familj gör de en bedömning som tar hänsyn till hela livssituationen, där den bästa lösningen kan vara ett arbete som ger möjlighet att kombinera yrkesliv och hemarbete utan alltför svåra konflikter. Många arbetsgivare söker efter just kvinnor till de enformiga jobben. Genom att medvetet gå in för att rekrytera kvinnor, och kanske erbjuda goda möjligheter till deltid, bidrar man till att forma en föreställning om att det rör sig om kvinnojobb som män drar sig för att söka (Frankenhauser, 1993). Granberg (2003) framför att mer än 70 % av kvinnorna arbetar inom cirka 25 yrken, medan männen finns inom cirka 300 yrken. Sverige är i detta avseende extremt snedfördelat i jämförelse med flertalet andra länder.

Enligt Rubenowitz (1994) är motivationen en av de väsentligaste inlärningsfrämjande faktorerna, att man har ett behov och en önskan att sträva mot ett mål. Det måste alltid föreligga någon form av motivation för att inläring skall kunna komma till stånd. Vidare menar han att man kan förutse, att ökade kunskaper kommer att ha en positiv effekt av något slag som exempelvis bättre framtids- och befordringsmöjligheter, ökad prestige, högre lön mm. Även när det gäller ny teknik till arbetsplatsen så är motivationen viktig för att få med de anställda. I detta avseende är den äldre arbetskraften viktig, hos dem har det visat sig att ängslan kan vara stor inför att klara det nya. Rubenowitz menar att om inläringen sker i små steg och att ledningen ger tillräckligt med stöd under omställningen har det visat sig att detta går mycket bra. De äldre har ofta ett gediget yrkeskunnande att falla tillbaka på, därför klarar de sig många gånger bäst efter utbildningen. Rubenowitz menar att ”Det är den inlärd kunskapen, kombinerad med vilja och förutsättningar för att använda den, som ger kompetensen” (s.176). Det är alltid viktigt att ledningen hyser förtroende för de underställda medarbetarna och ger dem reella befogenheter att använda sin kompetens.

Frankenhauser (1993) anser att samhället går miste om en viktig resurs när få kvinnor rekryteras till höga befattningar. Eftersom kvinnor har andra egenskaper och värderingar än män kan de tillföra arbetslivet något nytt. Dessa speciella egenskaper gör dem mer lämpade som chefer, de kommunicerar smidigare, vilket underlättar samarbete, de är mer flexibla och intuitiva. Förespråkare pekar framförallt på att kvinnliga ledare kan

skapa ett öppnare och mjukare arbetsklimat som är mindre prestigebundet. Vidare anser Frankenhauser att i framtidens arbetsliv kommer kunskap att vara nyckeln till framgång. Redan idag är vidareutbildning en viktig del av arbetslivet. Att utveckla de anställdas kompetens har blivit en förutsättning för företagets effektivitet och konkurrenskraft. Enligt Rubenowitz (1994) kommer människors kompetens och samspelet dem emellan ha en avgörande betydelse för verksamheten inom arbetslivet, vilket ställer stora krav på kompetensutvecklingen på våra arbetsplatser. Med kompetensutveckling menas då utbildning i kombination med motivation och förmåga att på ett ändamålsenligt sätt använda det man lärt sig.

Syfte

Vårt syfte är att utifrån teorier och intervjuer komma fram till vilka kunskaper som krävs för att ta fram en jämställdhetsplan samt göra ett förslag på en kommunövergripande jämställdhetspolicy. Majoriteten av intervjuerna kommer att ske i Marks kommun, där vi är intresserade av att ta reda på hur jämställdhetsarbetet ser ut idag och hur de anställda önskar att det borde se ut. Vi kommer även att intervjua fyra personer som inte arbetar i kommunen, för att få tips och idéer angående vad som är viktigt att tänka på vid framtagning av en jämställdhetspolicy, riktlinjer för framtagning av en jämställdhetsplan. Målet är att kunskaperna om jämställdhet ska leda till en övergripande jämställdhetspolicy, som i sin tur ska underlätta framtagningen av lokala jämställdhetsplaner.

Problem

Vi vill ta reda på hur jämställdhetsarbetet ser ut i Marks kommun idag och vad som sedan behöver göras för att förbättra och aktualisera jämställdhetsfrågan. Följande huvudfrågor kommer att besvaras:

1. Hur ser jämställdhetssituationen ut i Marks kommun idag?
2. Hur borde jämställdhetssituationen i Marks kommun se ut?
3. Vilka kunskaper krävs för att ta fram en jämställdhetsplan?

Metod

Ordet metod betydde ursprungligen vägen till målet (Kvale, 1997). Vilket är just det som vi kommer att beskriva nedan, där vårt mål är att ta fram vilka kunskaper som krävs för att göra en jämställdhetsplan.

Respondenter

Vi bestämde oss från början att vi ville intervjua ett antal personer som arbetar i Marks kommun, och några utomstående från andra organisationer som arbetar aktivt med jämställdhetsarbete för att få dessa infallsvinklar.

Vi tillämpade ett strategiskt urval, då respondenterna valdes ut systematiskt. Respondenterna som valdes ut på Marks kommun till intervju, utsågs främst av vår uppdragsgivare i syfte att få spridning och olika perspektiv. Vi kompletterade sedan dessa med fyra respondenter på personalavdelningen i Marks kommun. För att få insikt i hur andra

arbetar med jämställdhet och förmedlar den i sina organisationer valde vi även att intervjua fyra respondenter som arbetar aktivt med jämställdhet i:

- Göteborgs Stad, för att vi ville få kunskap om hur de tagit fram kommunens övergripande anvisningar (Göteborgs Stads jämställdhetsanvisningar, 2004).
- Örgryte Stadsdelsförvaltning, som fått hedersomnämmande för sin jämställdhetsplan av JämO. Vi ville se hur kommunens övergripande anvisningar påverkat/motiverat dem i deras framtagning av en jämställdhetsplan (Örgryte Stadsdelsförvaltning jämställdhetsplan, 2004).
- SKF, för att få reda på hur de gick tillväga vid framtagning av deras koncern övergripande jämställdhetsplan (SKF: s koncern övergripande jämställdhetsplan, 2004).
- Volvo, för att se hur deras koncern övergripande jämställdhetspolicy påverkat ett av företagen i framtagning av sin jämställdhetsplan (Volvo Sverige, Jämställdhetspolicy, 2002).

Vår undersökningsgrupp bestod av 15 personer, 11 som arbetar i Marks kommun och 4 som inte gör det. Vi strävade efter att få en förhållandevis jämn fördelning av kvinnor och män. Då vi tillämpar hög grad av konfidentialitet kommer inte respondenterna att beskrivas närmare.

Instrument

Vi har utgått från Kvale (1997) och intervjuundersökningens olika stadier vid upplägg av våra intervjuer. Dessa är:

1. Tematisering.
2. Planering.
3. Intervju.
4. Utskrift.
5. Analys.

Vi valde även att använda Krag Jacobsens (1993) intervjuguide vid förberedelserna och genomförandet av intervjuerna.

Vi använde bandspelare vid intervjuerna för att få tillgång till så mycket information som möjligt och för att undvika missförstånd. De olika intervjuerna baserades på tre olika intervjumallar, då vi delade in respondenterna i tre olika grupper. Grupp 1 de personer som vår uppdragsgivare valde ut i kommunen, grupp 2 de som vi valde ut på personalavdelningen i Marks kommun och grupp 3 som bestod av personer som inte arbetar i Marks kommun och som har väl fungerande jämställdhetsarbete. Samtliga intervjumallar har ett antal frågor som är med för att kunna jämföra de olika svaren.

Några exempel på frågor som vi använde i våra intervjuer i Marks kommun (intervjumall 1, bilaga 1) var:

1. Hur ser jämställdhetsarbetet ut hos er idag?
2. Utgår ni från någon jämställdhetsplan eller annat dokument i ert arbete med jämställdhet?
3. Om kommunen var helt jämställd, hur tror du att det skulle påverka arbetet?

Några exempel på frågor som vi använde vid intervjuerna på personalavdelningen (intervjumall 2, bilaga 2):

1. Vad tror du motiverar de anställda att arbeta med jämställdhet? Vad motverkar?
2. Vilka möjligheter/begränsningar har kvinnor kontra män inom organisationen? Märks skillnader?

3. På vilket sätt anser du att det har betydelse för den totala kunskapen i gruppen om verksamheten är blandade män och kvinnor än om arbetsplatsen är enkönad?
Några exempel på frågor som vi använde vid intervjuerna i Göteborgs Stad, Örgryte Stadsdelsförvaltning, SKF och Volvo (intervjumall 3, bilaga 3) var:
 1. Vad anser du är viktigt att tänka på vid framtagningen av anvisningar för jämställdhetsplaner?
 2. Hur uppmärksammar och medvetandegör ni de anställda på viktiga områden inom jämställdheten?
 3. Vad påverkar den årliga revideringen?

Tillvägagångssätt

Via utbildnings mentor samarbete kom vi i kontakt med personalchefen i Marks kommun. Vi träffade personalchefen och personalkonsulenten för Marks kommun och i dialog med dem och vår handledare kom vi fram till ramarna för vårt uppdrag.

I vår uppsats utgick vi ifrån jämställdhetslagen samt relevanta psykologiska teorier. Andra jämställdhetsplaner lästes för att få tips och idéer om olika arbetssätt. Därutöver lästes relevant litteratur för vår uppsats för att se vilken forskning som är aktuell inom området jämställdhet. Instruktionerna från uppdragsgivaren var att inte utvärdera den gamla jämställdhetsplanen, då de ville ha något helt nytt. Vår uppdragsgivare valde ut några intervjupersoner som sedan kontaktades och bokades in för intervjuer. Utöver de personer som uppdragsgivaren föreslog, valde vi att intervjua fyra personer på personalavdelningen i Marks kommun och fyra personer som inte arbetar i Marks kommun (Göteborgs Stad, Örgryte Stadsdelsförvaltning, SKF och Volvo). Intervjuerna ägde rum på respektive respondents arbetsplats. För varje intervju avsattes en timma, men tanken var att den skulle ta cirka 45 minuter. Då vissa är mer pratsamma än andra tyckte vi att det var skönt att ha lite marginal och ge utrymme för de som hade mycket att säga i frågan. Varje intervjutillfälle började med en presentation av oss, vårt syfte med intervjun och hur materialet kommer att användas med betoning på konfidentialitet. Båda två medverkade vid samtliga intervjuer och vi bestämde innan att en av oss intervjuade och den andra antecknade och ansvarade för bandspelaren. Efter varje intervju gick materialet igenom, anteckningarna skrevs in på datorn, bandet avlyssnades och informationen diskuterades för kompletteringar och viktiga citat skrevs in i texten. Den information som eftersträvades i Marks kommun var hur det ser ut idag och vad man kan förbättra för att uppnå ett önskvärt läge. Tanken med den andra intervjumallen som vi använde till dem som arbetar på personalavdelningen var att koppla teorin och våra nyckelord till praktiken. Syftet med de övriga intervjuerna var att få information utifrån, få både bredd och djup i materialet och nya infallsvinklar från andra organisationer.

Resultatet delades in i tre avsnitt för att på ett så tydligt sätt som möjligt kunna redovisa vad vi kom fram till utifrån våra intervjumallar. Våra samlade kunskaper från teorier och intervjuer användes till att skriva den teoretiska och den praktiska diskussionen. I den teoretiska delen diskuterade och reflekterade vi kring de kunskaper som vi tillägnat oss under uppsatsens gång. Den praktiska delen innefattar den kommun övergripande jämställdhetspolicyn för Marks kommun. Avslutningsvis funderade vi kring vilka brister vår uppsats haft och gav förslag till vidare studier. När allt var klart skrevs sammanfattningen.

Uppsatsen är en intervjustudie där intervjuerna analyserades kvalitativt. Vi strävade efter att få en så pålitlig (reliabel) och giltig (valid) information som möjligt. Allt material behandlades konfidentiellt.

Resultat

Vi valde att dela upp resultatet i tre delar eftersom vi har riktat de 15 intervjuerna till tre olika grupper och därför använt oss av tre något olika intervjumallar. Det kändes därför mest relevant och tydligt att även dela upp resultatet på detta sätt.

I Marks kommun var de överlag positivt inställda till jämställdhet. Detta visade sig bland annat i attityden till föräldraledighet och i deras lönepolitik. Vad det gällde brister i jämställdhetsarbetet var respondenterna även här enhetliga. En svårighet är att få in fler män i de kvinnodominerade yrkena i organisationen och ett annat problem är hur frågan om sexuella trakasserier ska behandlas. För att förbättra jämställdhetssituationen i Marks kommun önskades en jämställdhetspolicy, fler heltidstjänster och en bättre blandning av könen på arbetsplatserna.

Det framkom att det ansågs värdefullt att betona och värdera skillnaderna i kön. För att genomdriva en förändring, vilket jämställdhetsarbete handlar om, ansågs det viktigt att vara motiverad och se en egen vinning på att arbeta med detta område. Det visade sig att om man inte kunde se vinsten, motverkades förändring och därmed även jämställdhetsarbetet. En vinst för organisationen ansågs det bli om man var blandade grupper, då den totala kompetensen ökade.

I våra intervjuer visade det sig att vid framtagning av en jämställdhetsplan bör det finnas en ansvarig person, ges tydlig information för att underlätta förankring och att en uppföljning ska göras varje år.

Del 1: Intervjuer på Marks kommun från nuläge till önskvärt läge

I resultatets del 1 kommer vi att redovisa resultatet med utgångsläge från intervjumall 1 (bilaga 1); sju intervjuer i Marks kommun från nuläge till önskvärt läge. Vi har valt att börja med att presentera respondenternas syn på vad jämställdhet är, då vi anser att det är en grundläggande aspekt.

Genomgående ansåg respondenterna att jämställdhet innefattar lika villkor och lika behandling av kvinnor och män. Vidare uppgavs att det även ska ges samma möjligheter för kvinnor och män om de har ambition och vilja. En jämn fördelning mellan könen ansågs av respondenterna vara viktigt för jämställdheten. Lönepolitiken togs upp som en viktig punkt för att främja jämställdhetsarbetet. En av respondenterna menade att det är en mycket stor fråga där man ofta bara berör de vanligaste områdena så som lika lön och lika möjligheter. Respondenten ansåg att det finns vissa mindre synliga hinder som makt och struktur, där det är viktigt att vara medveten om att det finns en skillnad till det ena könets nackdel. En respondent förklarade jämställdhetsarbetet på följande sätt:

”Jämställdhetsarbete finns inte med medvetet, men sen är det väl en självklarhet. I vår värld är vi rätt medvetna om frågorna, vi reagerar nog ganska bra utifrån det sättet. Men vi har ingen uttalad policy. Vi upplever inte att det är något problem.”

Hur ser jämställdhetssituationen ut i Marks kommun idag? Flera respondenter ansåg att det beror på var du befinner dig i organisationen. De traditionellt sett kvinnliga yrkena som till exempel verksamheter som berör de yngre barnen, vård- och omsorgspersonal och städare, är fortfarande kvinnodominerande. De traditionellt sett manliga yrken som till exempel brandmän, tekniker och parkarbetare är fortfarande mansdominerande. I och med denna uppdelning ansåg respondenterna att jämställdhetsarbetet är en svår fråga. Respondenterna uppgav att satsningar har gjorts för att locka kvinnor till räddningstjänsten, men en motsvarande satsning för att locka män till barnomsorgen har upplevts betydligt svårare. En bidragande orsak ansågs vara de uppmärksammade pedofilfallen.

”Finns fortfarande mycket att göra hos Marks kommun, att man vill vara en attraktiv kommun ställer krav.”

Nedan kommer vi att visa på hur respondenterna uppfattade jämställdheten i Marks kommun i relation till de lagtexter som ska inkluderas i en jämställdhetsplan (4-11 §§ JämL.).

4 § JämL. *Arbetsgivaren skall se till att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män.*

Respondenterna tyckte att det idag överlag finns mycket tekniska hjälpmedel så att även kvinnor kan utföra de arbetsuppgifter som tidigare var för tunga. Vissa tjänster kräver extra mycket tid, vilket kan vara svårare för kvinnor då de ofta tar ett större ansvar för hemmet menade en av respondenterna. Fyra respondenter angav att det är bra att kunna tillämpa flexibel arbetstid vid behov, vilket kan underlätta kombinationen av arbetsliv och privatliv.

5 § JämL. *Arbetsgivaren skall verka för att såväl kvinnor som män kan förena förvärvsarbete med föräldraledighet.*

Attityden till föräldraledighet uppgavs av respondenterna som huvudsakligen positiv. Respondenterna ansåg att det är viktigt att vara medveten om att jämställdhet är ett förändringsarbete som tar tid. De menade att tendensen idag är att de yngre männen ser vikten av delaktighet i sina barns uppfostran och i större grad tar ut föräldraledighet. En respondent uppfattade attityden på följande sätt:

”Mer normalt och tillåtande för tjejer än för killar, det har traditionellt alltid varit så. Detta börjar nog ändras – att ta tillvara på barnaåren, det finns bara en chans. Det tar tid att ändra attityder och värderingar.”

En respondent uttryckte att för de anställda som väljer att vara föräldralediga kan ett problem uppstå, om det inte finns någon som kan ta över arbetsuppgifterna. Vidare poängterade respondenten vikten av att inte göra sig outhärlig. Det var endast en av respondenterna som nämnde att ekonomin påverkar vem av föräldrarna som tar ut föräldraledighet.

6 § JämL. *Arbetsgivaren skall förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.*

Samtliga respondenter ansåg att det skall vara nolltolerans i denna fråga, att det inte får förekomma och är helt oacceptabelt. Respondenterna var medvetna om att det står angivet i jämställdhetslagen, men detta område arbetas det inte med aktivt. För övrigt upplevde samtliga respondenter att det saknas en handlingsplan för att konkret kunna förebygga och förhindra sexuella trakasserier. Flera av respondenterna var inne på samma linje vad det gäller att beskriva inställningen till sexuella trakasserier. Av en respondent uttrycktes det på följande sätt:

”Skönt att slippa prata om det, men skiten finns ändå.”

De respondenter som arbetar inom skolans värld upplevde att de arbetar med frågan till viss del, då den aktualiseras genom arbetet med eleverna.

7 § JämL. *Arbetsgivaren skall genom utbildning eller andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.*

8 § JämL. *Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.*

9 § JämL. *Arbetsgivaren skall vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.*

Ingen av respondenterna hade i sina nuvarande positioner fått utbildning i jämställdhet, vanligt var dock att de fått kunskap om ämnet genom sin yrkesutbildning eller tidigare anställningar hos annan arbetsgivare.

Respondenterna uppgav att de försöker verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. Via annonsering anges ibland att de gärna ser det underrepresenterade könet som sökande, detta utan att kompetensen får ge vika.

”Absolut viktigt med en jämn könsfördelning, enkönad arbetsplats ger enkönade diskussioner.”

Som tidigare nämnts har de genom kampanj försökt rekrytera kvinnor till räddningstjänsten och insatser har även gjorts för att rekrytera män till barnomsorgen.

10 § JämL. *Arbetsgivaren skall varje år kartlägga och analysera olika faktorer som kan påverka löner, för att förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.*

11 § JämL. *Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner.*

Respondenternas syn var att de lönekriterier som finns försöker lyfta fram könsneutrala löner. Kommunen tillämpar individuell lönesättning, vilket ansågs vara positivt. Respondenterna angav att det ska vara lika lön för samma befattning. En av respondenterna uppgav att det finns en tendens att männen söker sig till de befattningar som ger högre lön.

”Lönepolitiken präglas nu av ett jämställdhetsperspektiv, men har inte alltid gjort det.”

Tre av respondenterna angav dock att det inte är helt rättvist än idag. Det har hittats snedfördelningar som varit uppenbara, så fortfarande finns det en hel del kvar att göra.

”Målsättningen och ambitionen är kristallklar: Lika lön lika arbete.”

Hur borde jämställdhetssituationen se ut? Samtliga respondenter menade att mycket fördomar och förutfattade meningar har vi med oss från vår uppväxt och att de påverkar oss senare i livet. Helst skulle frågan om jämställdhet vara så självklar att den inte behöver tas upp ansåg de. Respondenterna uttryckte att de vill ha en övergripande jämställdhetspolicy, som även ska kunna förankras från botten. De ansåg att det är viktigt att känna igen sig i jämställdhetspolicyn, för att underlätta integreringen i det övriga arbetet.

En av respondenterna tryckte på att det måste skapas fler heltidstjänster för att främja jämställdheten, då deltidstjänster lätt kan bli en kvinnofälla. Respondenten menade att det har varit tradition i att ha deltidstjänster, har det en gång varit en deltidstjänst är det lätt att det förblir så. Vidare ansåg respondenten att det är viktigt att kunna förändra tjänster. En annan av respondenterna tyckte att man ska ha stor möjlighet att kunna påverka sina arbetstider utifrån verksamheten.

Det ansågs av respondenterna vara av stor betydelse att inse att saker och ting hänger samman, det är viktigt att visa att det går att kombinera arbete och familj. Kommunen måste vara attraktiv för att kunna rekrytera i konkurrens med andra.

”Det duger inte att ha jämställdhet som ett vitt fält, är faktiskt ett konkurrensmedel.”

Två respondenter belyser att det inte ska finnas några fysiska hinder, utan att de ska gå att ha bägge könen representerade på alla ställen. Samtliga respondenter önskade en jämnare fördelning av könen på arbetsplatsen då det gynnar det sociala arbetsklimatet. Flera av respondenterna menade att det underlättar arbetet med en blandning av könen då vi ser och löser problem på olika sätt.

Om kommunen var helt jämställd, hur tror du det skulle påverka arbetet? Respondenterna ansåg att det skulle ge ökad trivsel, arbetsglädje och harmoni, vilket skulle leda till mindre sjukskrivningar och belastningsskador - friskhetsaspekten skulle öka. De menade att kvinnor och män kompletterar varandra väldigt bra. Överhuvudtaget sades det vara oerhört positivt med jämställdhet, då det bland annat skulle bidra till ett positivt umgänge bland medarbetarna. I och med att vi använder vår kompetens på olika sätt beroende på om vi är man eller kvinna, får arbetsgruppen fler infallsvinklar och en bredare kompetens om båda könen är representerade. Med blandade grupper får arbetsgivaren ut mer för det som betalas i lön, eftersom resultatet troligen blir bättre. En respondent ansåg att det sker förändringar och att det skapas andra mönster och möjligheter om fler kvinnor börjar arbeta inom mansdominerade yrken och tvärtom.

”Många nya tankar och idéer t.ex. inom vården om även män kom in i större omfattning - det skulle kunna skapa utveckling, faktiskt.”

Del 2: Intervjuer på personalavdelningen på Marks kommun

I resultatets del 2 kommer vi att redovisa resultatet, med utgångsläge från intervjumall 2 (bilaga 2). Vi knöt an nyckelorden i teorin till fyra intervjuer på personalavdelningen i Marks kommun, där även frågorna angående jämställdhetslagen ingår.

Vi börjar med att förklara respondenternas uppfattning om vad jämställdhet är. Två av de tillfrågade resonerade kring att det handlar om kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i yrkes- och privatliv. Det är också önskvärt att kvinnor och män får ta del av samhället med samma förutsättningar. De andra två respondenterna var inne på samma spår, men uttryckte det på så sätt att vi bör dra nytta av mäns och kvinnors olika kunskaper. Vi behöver inte göra samma saker utan ta vara på det som är unikt. Vi ska värderas lika trots att vi är olika.

”Ska kunna vara i ett arbete i Marks kommun, vilket som helst, ska inte vara kopplat till ett visst kön.”

Kön och genus. Omgivningens förväntningar och förhållningssätt ansågs av en respondent ha stor betydelse för hur de ser på kvinnor och män i samma position. Hon menade att varje kvinna är bärare av sin egen jämställdhet, vilket innebär att man måste börja hos sig själv. Det är viktigt att fråga sig själv vad jag har för förhållningssätt och hur jag själv kan påverka min egen situation. En respondent ansåg att anledningen till att vi är olika beror till stor del på samhällets påverkan genom attityder och värderingar. Kvinnligt och manligt beteende ansågs påverka organisationen på olika sätt. Det finns dock kvinnor som har ett mer manligt beteende och män som har ett mer kvinnligt beteende, poängterade en av respondenterna. Att få en manlig och kvinnlig syn på frågor ansågs mycket positivt, det ger fler synvinklar och en annan problemlösning. Även att kunna se värdet av att vi arbetar olika, men ändå når samma resultat, att våga öppna upp för andra tillvägagångssätt. Respondenterna såg det som värdefullt att betona och värdera skillnaderna i kön. Då kommunen är kvinnodominerad finns det mycket kvinnliga värderingar, det bör vara balans mellan könen för att bli optimalt.

”En kille som tar för sig betraktas inte på samma sätt som om en kvinna tar för sig, det ligger i våra värderingar, mer tillåtet för män.”

Förändring. Det förändringsarbete som bedrivs i Marks kommun för att främja jämställdheten är flexibla och individuella tidsscheman. De försöker även att arbeta aktivt i skolans värld med attityd- och värderingsfrågor. Att arbeta med jämställdhet innebär att arbeta med förändring. Det som motiverar de anställda att arbeta med jämställdhet enligt respondenterna är, att man ska tjäna något på det för egen del, vilket inte behöver vara pengar utan att det helt enkelt blir roligare att arbeta. En respondent betonade vikten av att se samband och att förstå varför det är viktigt. Respondenten menade att det är motiverande när man ser att det påverkar det dagliga arbetet till det bättre. Det uppfattades som svårt att få med alla i ett förändringsarbete, då några gillar förändringar och andra inte. En gemensam uppfattning var att det som motverkar jämställdhetsarbete är om man upplever känslan av förlust eller ett hot av att medverka till förändring. En respondent menade att det kan vara en generationsfråga, det som är självklart för yngre är inte alltid det för äldre och vice versa. En av respondenterna tog upp att de jobbar för att kvinnor inte ska hamna efter lönemässigt bara för att de är hemma med barn, utan att de även om de är frånvarande ska kunna hänga med i löneutvecklingen. Vidare tog respondenten upp att de jobbade på att rekrytera så att de skulle få mer blandade grupper på arbetsplatserna. Någonstans har medvetenheten om fördelarna med jämställdhet ökat.

Organisationskultur. En respondent menade att tradition var positivt, men att det fanns negativa kulturellt betingade beteende som att så har vi alltid gjort och så skall vi fortsätta. Två respondenter belyste att det positiva är att vi behöver ha en historia och bakgrund för att se hur vi har nått dit vi är idag, vilket i sig skapar viss trygghet.

Samtliga respondenter associerade nytänkande med att se saker på ett nytt sätt och att ha en vilja till utveckling. Det ansågs viktigt att inte förändra bara för förändrandets skull, utan att klart veta varför en förändring bör ske. En respondent angav att nytänkande i offentlig sektor ofta handlar om omorganisation, vilket respondenten inte trodde på utan menade att man skall "skruva" lite varje dag istället. Genom att genomföra små förändringar successivt bidrar det till att man på sikt når målen. Respondenterna ansåg att förändring av organisationskulturen är möjlig, men att det tar tid. En respondent belyste vikten av att ha tydliga förebilder som vågar stå för vad de tycker och vågar ifrågasätta. En annan respondent menade att i den här kulturen går det inte att "peka med hela handen", då det är en starkt decentraliserad verksamhet. Vidare menade respondenten att det finns stor kunskap och ett förändringsintresse i organisationen. En annan respondent tog upp problematiken kring ojämna löner och menade att vi sitter fast i kulturen, i och med att kvinnoyrkena alltid värderats lägre är det mycket svårt att ändra på det.

Kommunikation. Samtliga respondenter tyckte att det var viktigt att uppmärksamma jämställdheten genom att föra en ständig och öppen dialog om dessa frågor och göra människor medvetna. Att ändra attityder och värderingar ansågs vara en lång process som tar tid. En respondent menade att det krävs tydlig information uppifrån, det är också viktigt att ledningen föregår som ett gott exempel. En annan respondent sade att det är av stor betydelse att som ledare ha med sig ett strukturerat "jämställdhetstänk", som man även visar i handling. En respondent ansåg att det är viktigt som arbetsgivare att vara flexibel och lyhörd för de anställdas åsikter och önskemål, så att de kan förena arbete och fritid.

Makt och ledarskap. En respondent menade att de försöker att ge män och kvinnor samma möjligheter i organisationen, men tror ändå att män ges fler fördelar. Respondenten menade vidare att vi behöver se samhället i stort för att förstå vad det beror på att vi gör som vi gör, att det handlar om en mängd olika influenser. Samtliga diskuterade kring hur attityder och värderingar påverkar våra beteenden och beslut. De förväntningarna som medarbetarna har på en chef är ofta förknippade med en manlig norm.

En respondent ansåg att det troligtvis skulle krävas en ny generation, då det är århundrade av patriarkat och värderingar som vi har med oss. Respondenten menade att med medvetenhet kommer man långt och att vi måste börja ta de små stegen.

Två av respondenter menade att kvinnliga chefer måste vara dubbelt så bra för att ta sig framåt. En av respondenterna ansåg att kvinnor ofta förväntar sig mer av kvinnliga chefer än av de manliga. En annan respondent pekade på att det ledarskapet som behövs idag passar kvinnor, då de ofta är bra på att få med sig medarbetare. Respondenten menade att många kvinnor har en outtalad norm om att inte ta för sig, vara lika och vinna status vid ifrågasättande. Detta medan det manliga ledarskapet ofta tolkas som mer hierarkiskt, "peka med hela handen" och där normen snarare är att inte ifrågasätta. Respondenten trodde att vissa misstag som manliga ledare begått, kanske inte skulle ha begåtts av en grupp kvinnor som diskuterat och ifrågasatt innan beslutet fattades.

Kompetens. Samtliga respondenter ansåg att den totala kompetensen blir större i blandade grupper än i enkönade. Här belyste de vikten av blandning av kön så väl som åldrar, personliga egenskaper, livserfarenhet och etnicitet. De ansåg att vi tillför olika saker till en grupp beroende på var vi befinner oss i livet, vi ser saker på olika sätt vilket gynnar resultatet på arbetsplatsen. Vidare menade respondenterna att blandade grupper också leder till bättre dynamik och att vi har roligare på arbetet. En respondent tar upp problematiken kring att det nästan bara är kvinnor som utbildar sig till de arbeten som finns inom offentlig sektor, vilket gör det svårt vid rekrytering när det nästan bara finns kvinnor med den nödvändiga kompetensen. Samma problem fast tvärtom råder ofta på de få platser inom kommunen där det nästan bara är män.

Del 3: Intervjuer med Göteborgs Stad, Örgryte Stadsdelsförvaltning, SKF och Volvo

I resultatets del 3 kommer vi att redovisa resultatet, med utgångsläge från intervjumall 3 (bilaga 3). De fyra respondenterna arbetar med jämställdhetsfrågor i sina respektive verksamheter.

Vi börjar med att förklara respondenternas uppfattning om vad jämställdhet är. Samtliga respondenter ansåg att jämställdhet är lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för alla. En respondent betonade vikten av att behandla alla människor som individer och att inte göra skillnader mellan man och kvinna. Vidare ansåg respondenten att det är viktigt att lyfta fram de fördomar vi har med oss och diskutera dem. En respondent uttryckte att jämställdhet är:

”Hela förhållningssättet, att man bör bli behandlad lika kvinna som man, blir man det då är det jämställt.”

Jämställdhetslagen och nyckelordens samband för hur arbetet med jämställdhet bedrivs. Alla respondenter uppgav att jämställdhetsplanen ligger till grund för arbetet med jämställdhet. I jämställdhetsplanen anges de mål och åtgärder som arbetet fokuseras på under året. De menade vidare att jämställdhetsarbetet bör inriktas på exempelvis låglönegrupper och inte enbart på kön. En respondent poängterade att jämställdheten bör ligga inom ramen för aktiva åtgärder, som görs för att jämställdhetsarbetet ska kunna integreras i verksamheten. Två av respondenterna resonerade kring att den fysiska arbetsmiljön bör vara anpassad till alla individer. En av dem uttryckte att det inte behöver vara just kvinnan som är den fysiskt svaga individen utan det kan lika gärna vara tvärt om.

Respondenterna uppgav att de har eller kommer att få utbildning om jämställdhet på sin arbetsplats, vilket de ansåg som positivt då frågan kommer upp till ytan och diskuteras.

Samtliga respondenter tyckte att det är viktigt med en jämn könsfördelning på arbetsplatsen. Positiva effekter som blandningen kan medföra är; bättre klimat, bättre resultat och ökad trivsel. En av respondenterna ansåg att det blir en ökad mångfald på grund av att män och kvinnor ser och hanterar saker på olika sätt, vilket genererar en effektivare problemlösning. En respondent uttryckte det på följande sätt:

”Det är viktigt, vi är ett vinstdrivande företag, vi måste ha ett effektivt företag som genererar vinst för våra aktieägare. Vi tror 100 % på att de grup-

perna som arbetar i vår organisation blir effektivare och bättre om man är blandade.”

Utformningen och formuleringen vid annonsering ansågs av alla som viktigt för att locka både män och kvinnor att söka lediga tjänster. En respondent menade att annonser har en tendens att ta upp allt för många önskvärda kriterier. Detta kan medföra att kvinnor undviker att söka då de inte uppfyller samtliga kriterier, medan män söker oavsett om de endast uppfyller ett par. Inför en annonsering ansåg en respondent vikten av att kvinnorna i organisationen får vara med och påverka utformningen i de fall den ska rikta sig till kvinnliga sökande. Vidare ansåg respondenten att det är viktigt att använda sig av de resurser som finns i organisationen. En respondent poängterar att jämställdhetslagen är den enda lag som tillåter positiv särbehandling, därav kan man i en annons ange att det finns önskemål om att se det kön som är i minoritet som sökande.

Inställningen till föräldraledighet upplevdes av respondenterna som positiv. Två av respondenterna poängterade särskilt att de arbetar aktivt för att fler män ska ta ut föräldraledighet. En av respondenternas organisation erbjöd en veckas extra betald ledighet om föräldraledigheten delades jämt mellan parterna, även om den ena parten inte arbetar inom organisationen.

Sexuella trakasserier finns med i alla jämställdhetsplaner, men variationen på tillämpning är olika. Enligt respondenterna är det ett väldigt känsligt ämne. Genom utbildning och information kan kunskaper om förebyggande åtgärder och hantering av problemet spridas.

Samtliga respondenter arbetar aktivt för att uppnå lika lön för lika arbete hos sina medarbetare, men upplevelsen av hur nära man var målet varierade. En respondent menade att en anledning till skillnaderna kan vara att männen förhandlar på ett sätt som ofta gör att de får högre lön.

Tre av respondenterna uppgav att de har ett arbetsvärderingssystem, medan den fjärde snarare har kompetensindelningar som grund för lönesättning.

Tillvägagångssätt vid framtagning av en jämställdhetsplan. En respondent angav att man i anvisningarna bör visa på att en jämställdhetsplan måste skrivas och även ange vad som ska ingå. Tre respondenter menade att det är viktigt att i jämställdhetsplanen ta fram ett par prioriterade områden, där målen är förankrade, konkreta och mätbara.

”Att inte greppa över för mycket, fokusera på några få aktiviteter som man verkligen genomför.”

Samtliga ansåg att det bör finnas en ansvarig person för att en jämställdhetsplan tas fram och förankras. Sammantaget nämndes att förankring kan ske genom information, utbildning, interntidning, intranät och diskussion. En av respondenterna berättade att de hade en tävling i samarbete med JämO för att utse organisationens bästa jämställdhetsplan.

Uppföljning av planen sker på lite olika sätt. En respondent angav att de kontaktar varje chef och begär in resultatet av åtgärderna som vidtagits under året. En annan respondent uttryckte att han tittade i årsrapporten för att se om exempelvis antalet heltidsanställningar ökat under året.

Det som påverkar den årliga revideringen av jämställdhetsplanen är enligt en respondent; ny lag, ny forskning, erfarenhet och kunskap. Tre respondenter uppgav att det är resultatet från den föregående jämställdhetsplanen som påverkar den nästkommande.

Diskussion

Vi har valt att dela in diskussionen i två delar. Den första delen är en *teoretisk* diskussion kring teorier och vårt resultat. Den andra delen är en *praktisk* diskussion kring teorier och vårt resultat, vilket blir Marks kommunövergripande jämställdhetspolicy.

Del 1: Teoretisk diskussion kring teorier och vårt resultat

Hur ser jämställdhetssituationen ut i Marks kommun idag? Vi har kommit fram till att det görs en hel del för att främja jämställdheten, men det finns mycket kvar att göra. Vi anser att det finns en stor vilja till att uppnå en jämställd situation, men det kan ibland saknas ett arbetssätt för hur man ska nå dit. Inställningen hos respondenterna till jämställdhetsfrågan upplevde vi som positiv. Vissa såg inte jämställdhet som något problem, vilket enligt Johansson (2001) krävs för att människor ska tycka att jämställdhet är viktigt. Vi anser att jämställdhetsarbetet underlättas om det ses som ett problem, då det blir lättare att sätta in åtgärder. Vi uppfattade det som vanligt förekommande att jämställdhet för många innebar att satsa på kvinnorna, vilket bidrog till att när det fanns många kvinnor i organisationen uppfattas inte jämställdhet som ett problem. Respondenterna pekade ofta på aktiviteter som har underlättat för kvinnor att komma in på mansdominerande yrkesområden, som till exempel fysiska hjälpmedel och flexibel arbetstid. Med fokus på kvinnorna riskerar jämställdhetsarbetet att bli en tävling, där det finns en vinnare och en förlorare. Det blir kvinnorna som kämpar i underläge och vill ta sig in på männens område. Det finns risk att männen upplever jämställdhet som ett hot och att de måste försvara sig, vilket kan motverka jämställdheten. Situationen kan bli låst och förändringen gå mycket långsamt. Vår åsikt är att Marks kommun i större utsträckning borde satsa på att locka fler män till organisationen, då det skulle öka jämställdheten. Vi anser att om vi inte lyckas engagera männen i jämställdhetsfrågan kommer den aldrig att få riktigt genomslagskraft. Om vi ser till hela organisationen blir jämställdhet en angelägenhet för alla anställda, medan vid fokus på vissa områden kan det lätt riskera att bli en kvinnofråga. Det är av stor vikt att belysa jämställdhet som en rättvisefråga, där alla individer ges samma möjligheter. I Marks kommun finns en tydlig uppdelning i kvinnojobb och mansjobb, vilket enligt Frankenhauser (1993) inte är ovanligt. Tradition antar vi kan vara den främsta anledning till att denna uppdelning består och tar lång tid att förändra.

Vi tycker inte att det räcker med att ”jämställdhetstänket” finns med i bakhuvudet som flera respondenter uttryckte, utan att frågan måste aktiveras och ständigt diskuteras. Vi anser att det är mycket viktigt att kunna relatera frågan till verksamheten och inte enbart arbeta med jämställdhetslagen för att det är ett politiskt mål, vilket vi ibland upplevde att ett antal respondenter gjorde. Arbetet underlättas om de anställda ser fördelarna med jämställdhet och på vilket sätt det kan gynna individerna och organisationen. Vid brist på tid och resurser antar vi att den främsta anledningen till att arbeta med jämställdhet är för att uppnå de politiska målen, då vissa aktiviteter måste prioriteras framför andra. Jämställdhetsfrågan upplevs av oss som en otroligt stor fråga och är ett ständigt pågående arbete som aldrig kan bli klart, vilket kan göra den svår att greppa om.

En fråga som både vi och ett antal respondenter funderat kring är om det är önskvärt att vi alla oavsett kön ska/vill vara helt lika? Som vi ser det är detta inte målet med jämställdhet, utan strävan är att ta tillvara på olikheter och dess resurser. Kön ska inte vara en begränsning utan en tillgång.

Hur tycker vi att jämställdhetssituationen i Marks kommun borde se ut? Vi anser att attityder och värderingar behöver förändras för att lyckas nå en mer jämställd organisation. En förändring uppnås genom att de involverade inser varför jämställdhetsfrågan är viktig, så att tid och resurser avsetts för att åstadkomma ökad jämställdhet. Att arbeta med jämställdhet är ett förändringsarbete som tar tid, vilket även Roth (2003) uttrycker och menar att det krävs att invanda mönster som hindrar utveckling bryts.

Fokus borde vara på individen snarare än kön, och vid de tillfällen som kön bör observeras ska det vara i positiv bemärkelse för att främja en jämn fördelning. Vid fokus på individen kan jämställdheten ses som en vinna – vinna situation, där vi strävar mot att såväl kvinnor som män ska tjäna på ett mer jämställt förhållande. Vi tror att både organisation och de anställda måste se vinsten som jämställdhetsarbetet medför, för att vilja arbeta med frågan. Om både kvinnliga och manliga resurser tas tillvara, anser vi att den positiva drivkraften kan öka, vilket i sin tur leder till ökad arbetstillfredsställelse och stimulans för individen. Detta kan avspeglas i organisationen genom ökad effektivitet, vilket ger ett positivt resultat. När båda könen får vara med och utveckla idéer och annonser blir dessa mer riktade till alla, eftersom vi får med fler aspekter. Vi menar att det är viktigt att inte bara inrikta sig på kön när vi diskuterar arbetsgrupper, utan att även ta hänsyn till ålder, etnicitet, erfarenhet och utbildning. Mångfalden som detta skapar gör att grupper fungerar bättre, blir mer effektiva och dynamiska.

Vi har långt kvar till ett jämställt arbetsliv, men genom ökade kunskaper om området och att rikta in sig på att såväl männen som kvinnorna ska tjäna på jämställdhet har man kommit en bra bit på väg. Vi anser att Marks kommun behöver en jämställdhetspolicy och lokala jämställdhetsplaner som verktyg för att aktualisera ämnet. Med en jämställdhetsplan kan man välja utifrån jämställdhetslagen vilka områden som behöver prioriteras för att uppnå en jämställd organisation (JämO, 2004). Genom information och kommunikation kan kompetensen inom området öka, vilket i sin tur kan påverka människors attityder och värderingar i frågan. Vi menar att det krävs en förändring av andra ordningen, det vill säga en förändring av systemet och strukturen (Watzlawick m.fl., 2001), för att ”jämställdhetstänket” ska kunna integreras i organisationen. Organisationen ger förutsättningar för en mer jämställd arbetssituation om; den är lika tillåtande för mannen som kvinnan när det gäller föräldraledighet, alla ges lika möjlighet att avancera och alla har lika lön för lika arbete. Kan vi genomdriva förändringar i organisationer, anser vi att detta kan påverka hela samhället.

Vilka kunskaper krävs för att ta fram en jämställdhetsplan? Kunskap om jämställdhetslagens innehåll är en förutsättning vid framtagningen av en jämställdhetsplan. En jämställdhetspolicy anger vilka riktlinjer som krävs för utformandet av en jämställdhetsplan och underlättar därmed jämställdhetsarbetet. Det krävs kunskap om varför jämställdhetsfrågan är viktig för att känna motivation till att arbeta med jämställdhet. Vidare krävs kunskaper om var organisationen befinner sig idag och vad som behöver göras för att nå en önskvärdsituation. Vi anser att det är viktigt att ha en jämställdhetsplan som ett separat dokument för att inte glömmas bort. Jämställdhet måste integreras och arbetas med aktivt, för att inte ses som något självklart, utan är ett område som alltid kan förbättras.

Ett steg i rätt riktning mot jämställdhet kan vara att organisationen främjar delad föräldraledighet. Vi menar att det är viktigt att arbetsgivaren även är förstående för att föräldrar behöver vara hemma vid vård av sjukt barn. Eftersom denna form av ledighet är mer oförutsedd för båda parter, är det lika viktigt att denna ledighet delas mellan föräld-

rarna. Ytterligare ett steg kan vara att skapa fler heltidstjänster, eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid. Målet är att alla ska ha samma möjligheter till försörjning.

Sexuella trakasserier upplevde vi att respondenterna uppfattade som ett känsligt och svårt ämne att prata om. Arbetsgivaren måste ta ansvar för att frågan lyfts och att det finns en väl utarbetad handlingsplan. Vår förhoppning är att åtgärder sätts in i ett tidigt skede och därmed eliminerar konsekvenserna av sexuella trakasserier.

Lönefrågan fokuseras mycket på kön, vilket innebär att andra viktiga faktorer kan komma i skymundan som till exempel utbildning. I Marks kommun kräver en större andel av männens yrken högskoleutbildning än kvinnornas (Tabell 1, s. 8). Männen söker sig många gånger till yrken som kräver högre utbildning och har högre status, vilket speglar sig i lönen.

Kunskaper om ett arbetsvärderingssystem menar vi skulle underlätta jämförelsen mellan olika yrken och därmed lönesättning. Med hjälp av detta skulle Marks kommun på sikt kunna komma ifrån att kvinnoyrken ger lägre status och lön, då det är kraven för yrket som värdesätts och dessa inte är kopplade till kön (Lönelots/JämO, 2002).

Vår slutsats blir att vi själva kan göra mycket för att påverka jämställdheten runt omkring oss. Medvetenheten om innebörden av våra nyckelord, *kön och genus, förändring, organisationskultur, kommunikation, makt och ledarskap och kompetens*, ökar insikten om vilka faktorer som är av betydelse för jämställdheten. Även för Marks kommun är en kunskap om dessa nyckelord viktig, då de kan vara ett hjälpmedel för att uppnå deras mål och vision. Vi kom fram till att jämställdhet innebär att arbeta med förändring av så väl individen som strukturen. För att strukturen skall kunna förändras krävs kunskap och insikt om organisationskulturen och hur individerna påverkas. Individerna påverkar själva jämställdheten runt omkring sig genom framförallt kommunikation och tillämpning av makt och ledarskap. Hur detta sker beror mycket på individens kompetens.

Kunskaper om teorier är en del av den kompetens som krävs för att ta fram en jämställdhetsplan. Lika viktigt är att lyckas förmedla och förankra dessa i praktiken. Vi anser att teorin är tanken bakom jämställdhetsarbetet medan den konkreta handlingen är det praktiska som krävs för att det ska bli en förändring. I vårt fall är den bakomliggande tidigare forskningen vår teori och utifrån den och resultatet har vi kommit fram till den kommunövergripande jämställdhetspolicyn som ska kunna användas praktiskt.

Del 2: Kommunövergripande jämställdhetspolicy för Marks kommun.

Varje individ påverkar ständigt jämställdheten runt omkring sig, dock inte alltid medvetet. Genom att aktualisera jämställdhetsarbetet i organisationer medvetandegör vi de rådande förhållandena och påverkar dem i den riktning som vi önskar.

Denna jämställdhetspolicy ska gälla för samtliga anställda i Marks kommun. Jämställdhetspolicyn bör ses som ett verktyg i det lokala arbetet med jämställdhet och ett underlag vid framtagandet av en jämställdhetsplan.

Genom att arbeta aktivt efter jämställdhetslagen (bilaga 4) och att se arbetstagarnas hela livssituation, vilket innebär att försöka underlätta för anställda att kombinera arbete med privatliv, kan Marks kommun närma sig sin vision:

”Mark är känd som en attraktiv kommun – en bra kommun att bo och verka i – en kommun där livskvalitet sätts i fokus” (Marks bokslut, 2003).

Jämställdhetslagen kan även ses som en metod för att uppnå Marks kommun mål vilket är:

”Marks kommun är en så god arbetsgivare att man säkrar en kvalitativ och kvantitativ personalförsörjning idag och i framtiden, en personalförsörjning som innebär att behålla, utveckla och rekrytera kompetenta medarbetare till en allt mer komplex och föränderlig verksamhet” (Marks bokslut, 2003).

Genom att aktivt arbeta med jämställdheten i praktiken och att kunna visa att visionen och målet inte bara är ord, blir man en trovärdig och attraktiv arbetsgivare. Jämställdhetslagens tre första paragrafer anger vilka riktlinjer som skall finnas i det praktiska jämställdhetsarbetet.

- 1 § JämL.** Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors arbetsliv.
- 2 § JämL.** Arbetsgivaren och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås.
- 3 § JämL.** Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

Vad finns det för *fördelar* med att uppnå en jämställd organisation för Marks kommun? Jämställdhet kan ge:

- Ökad arbetsglädje, harmoni och trivsel.
- Bredare kompetens vilket ger ökad effektivitet och resultat.
- Förändrade mönster och möjligheter.
- Fler infallsvinklar och bättre lösningar på problem.
- Friskhetsaspekten skulle öka - färre sjukskrivningar och belastningsskador.

Hur gör vi för att uppnå ovanstående situation? Ett sätt är att göra lokala jämställdhetsplaner som implementeras i verksamheten och även efterlevs.

Enligt jämställdhetslagen 13 § skall arbetsgivare med fler än 10 anställda varje år upprätta en jämställdhetsplan. En jämställdhetsplan skall innehålla 4-11 §§ i jämställdhetslagen, vilket inkluderar områdena: arbetsorganisation, arbetsmiljö, sjukfrånvaro, arbetstid, föräldraledighet, sexuella trakasserier, utbildning, rekrytering och löner. Inom varje område bör kartläggning, åtgärder, mål och uppföljning göras.

Kartläggning

Genom en kartläggning ta reda på hur jämställdhetssituationen ser ut idag.

Åtgärder

Ta upp de åtgärder som krävs inom de olika områdena för att uppnå målen. Viktigt att vara konkret. Vad ska vidtas? När ska det vidtas? Vem ska vidta? Planera in jämställdhetsarbetet i verksamhetsåret t.ex. att innan ett visst datum varje år ska jämställdhetsplanen vara gjord. Utbilda och informera för att jämställdhetsplanen ska spridas.

Mål

Målen bör vara konkreta, realistiska och mätbara. Om det är möjligt bör mål finnas för samtliga områden (4-11 §§ JämL.).

Ett mål för Marks kommun är att samtliga förvaltningar ska göra en jämställdhetsplan under året. Jämställdhetsplanen skall förankras och integreras i den dagliga verksamheten.

Utvärdering

Varje år ska en utvärdering av jämställdhetsplanen ske innan nästa plan skrivs. Syftet med utvärderingen är att undersöka om målen uppnåtts och vilket resultat de vidtagna åtgärderna fick. Marks kommunövergripande jämställdhetspolicy skall vara ett aktivt dokument som bör revideras varje år.

Det är viktigt att det finns ett samband mellan kartläggning, åtgärder, målen och utvärdering. Dessa faktorer påverkar varandra och bör därför sträva åt samma håll. De är olika steg i en och samma process med olika delmål, detta för att kunna nå det övergripande målet som är; ett aktivt och effektivt jämställdhetsarbete i kommunen. För att underlätta jämställdhetsarbetet bör man fokusera på några få aktiviteter som man verkligen genomför. Eftersom aktiviteterna är tidskrävande, är det betydelsefullt att inte greppa över för mycket.

Vid arbetet med jämställdhetsplan rekommenderas att ta hjälp av: ”JämO:s checklista – Om jämställdhetsplaners kvalitet” som ingår gratisskriften ”Att arbeta fram en jämställdhetsplan” (finns att tillgå på JämO:s hemsida; www.jamombud.se).

Viktigt att tänka på vid framtagning av jämställdhetsplan!

- Var så konkret som möjligt.
- Förankra den i verksamheten och involvera alla.
- Vem har ansvar för att åtgärder genomförs?
- Mätbara och tidsbestämda mål.

Brister i uppsatsen

Brister i denna uppsats är att vi inte intervjuat fackombud, vilket vi tror skulle ha tillfört ett ytterligare perspektiv, de kanske på ett annat sätt kan se brister hos arbetsgivare. I och med att ingen av oss varit arbetstagare eller bosatt i kommunen har vi ibland saknat kunskapen om hur det faktiskt är att arbeta och leva i kommunen.

Förslag till vidare studier

Förslag till vidare studier är att fokusera på männen och hur de kan involveras i arbetet med jämställdhet.

Referenser

- Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. (1991). *Det goda förändringsarbetet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bang, H. (1999). *Organisationskultur*. Lund: Studentlitteratur.
- Connell, R.W. (2003). *Om genus*. Uddevalla: Daidalos.
- Davies, B. (2003). *Hur flickor och pojkar gör kön*. Stockholm: Liber.
- Engquist, A. (1994). *Kommunikation på arbetsplatsen Chefen, Medarbetaren, Gruppen*. Stockholm: Prisma.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Elvin-Nowak, Y., & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön*. Stockholm: Albert Bonniers förlag AB.
- Frankenhaeuser, M. (1993). *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Höganäs: Bra Böcker/ Wiken.
- Granberg, O. (2003). *Personaladministration och organisationsutveckling*. (7:e upplagan). Stockholm: Natur och Kultur .
- Göteborgs Stads jämställdhetspolicy (2004).
- Intern databas Marks kommun (2004).
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. (2:a upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, V. (2001). *Där könsmakten ändras*. Umeå: Boréa.
- JämO, (2002). *Att arbeta fram en jämställdhetsplan*. Stockholm.
- JämO, www.jamombud.se, 20 maj, 2004.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Krag Jacobsen, J. (1993). *Intervju konsten att lyssna och fråga*. Lund: Studentlitteratur.
- Lennér-Axelsson, B., & Thylefors, I. (1991). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Lejonborg, L. (2001). *Liberal feminism*. Falun: Ekerlids förlag.
- Lönelots/JämO. (2002). *Att arbeta med arbetsvärdering*. Rapport 2000:1.
- Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Marks kommun, analys av könsuppdelad lönestatistik (2004).
- Marks kommun bokslut (2003).
- Marks kommun, personalredovisning (2003).
- Pettersson, L. (2000), *Genus i och som organisation*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Roth, A-K. (2002). *Nya jämställdhetsboken*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Rubenowitz, S. (1994). *Organisationspsykologi och ledarskap*. (2:a upplagan) Göteborg: Akademiförlaget.
- Siffror om Mark (2003).
- SKF:s koncern övergripande jämställdhetsplan (2004).
- Tannen, D. (1994). *Prat från 9 till 5*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Thylefors, I. (1991). *Ledarskap i vård, omsorg och utbildning*. Falkenberg: Natur och kultur.
- Trost, J., & Levin, I. (1999). *Att förstå vardagen*. Lund: Studentlitteratur.
- Volvo Sverige, jämställdhetspolicy (2002).
- Wahl, A. (2003). *Könsstrukturer i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2001). *Det ordnar sig*. Lund: Studentlitteratur.

Watzlawick, P., Weakland, J., & Fisch, R. (2001). *Förändring*. Stockholm: Natur och kultur.

www.naring.regeringen.se, 20 maj, 2004. (ansvarsområden - jämställdhet).

Örgryte Stadsdelsförvaltning, jämställdhetsplan (2004).

Bilaga 1 (Intervjumall 1)

Jämställdhetsinformation

1. Hur ser jämställdhetsarbetet ut hos er idag?
2. Utgår ni från någon jämställdhetsplan eller annat dokument i ert arbete med jämställdhet?
3. Vad fokuseras jämställdhetsarbetet på? (kvinnor eller kvinnor och män)
4. Vem ansvarar för jämställdhetsfrågor?
b) Tar kommunledningen sitt ansvar för jämställdhetsfrågor?
5. Har du fått utbildning om jämställdhet?
b) Om dess fördelar & nackdelar.
6. Finns jämställdhet med i det dagliga arbetet?
b) På vilket sätt?
7. Vad anser du att jämställdhet är?

Jämställdhetslagen

1. Är er arbetsmiljö anpassad till såväl kvinnor som män? På vilket sätt?
2. Tycker du att det är viktigt med en jämn könsfördelning på arbetsplatsen? Varför? Varför inte?
3. På vilket sätt anser du att arbetsplatsen kan förbättras till att passa såväl kvinnor som män?
4. Vem ansvarar för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män? Hur gör man?
5. Hur är attityden på arbetsplatsen till föräldraledighet?
b) Skillnad män och kvinnor?
6. Har du några förslag på vad som kan göras för att arbetet kan organiseras för att passa anställda med barn?
7. Hur förebygger ni sexuella trakasserier? Finns det någon policy?
8. Hur hanteras det om någon blir utsatt för sexuella trakasserier?
9. Prägla lönepolitiken av ett jämställdhetsperspektiv?
10. Har kvinnor och män lika lön för lika/likvärdigt arbete?
11. Finns det något arbetsvärderingssystem som bas vid lönesättning?

Tycker du att kommunen generellt sett bedriver en politik som främjar jämställdheten?

Vilka anvisningar ifrån kommunledningen skulle vara önskvärda för att du skulle ha de bästa förutsättningarna att bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete?

Om kommunen var helt jämställd, hur tror du att det skulle påverka arbetet?

Något du vill tillägga?

Stort tack för din medverkan!!

Bilaga 2 (Intervjumall 2)

Jämställdhetsinformation

1. Hur ser jämställdhetsarbetet ut hos er idag?
2. Vad fokuseras jämställdhetsarbetet på? (kvinnor eller kvinnor och män)
3. Har du gått någon utbildning om jämställdhet?
b) Om dess fördelar & nackdelar.
4. Finns jämställdhet med i det dagliga arbetet?
b) På vilket sätt?
5. Vad anser du att jämställdhet är?

Jämställdhetslagen

1. Är er arbetsmiljö anpassad till såväl kvinnor som män? På vilket sätt?
2. Tycker du att det är viktigt med en jämn könsfördelning på arbetsplatsen? Varför? Varför inte?
3. På vilket sätt anser du att arbetsplatsen kan förbättras till att passa såväl kvinnor som män?
4. Vem ansvarar för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män? Hur gör man?
5. Hur är attityden på arbetsplatsen till föräldraledighet?
b) Skillnad män och kvinnor?
6. Har du några förslag på vad som kan göras för att arbetet kan organiseras för att passa anställda med barn?
7. Hur förebygger ni sexuella trakasserier?
8. Hur hanteras det om någon blir utsatt för sexuella trakasserier?
9. Präglas lönepolitiken av ett jämställdhetsperspektiv?
10. Har kvinnor och män lika lön för lika/likvärdigt arbete?
11. Finns det något arbetsvärderingssystem som bas vid lönesättning?

Nyckelordsfrågor

Förändring

1. Vad tror du motiverar de anställda att arbeta med jämställdhet? (T.ex. känna behov för att vilja förändra, positivt resultat) Vad motverkar? (T.ex. osäkerhet, inget problem)
2. Vad har de yttre faktorerna, som modernisering & ny teknik, för betydelse för ert jämställdhetsarbete?
3. Bedrivs något förändringsarbete för att öka jämställdheten?

Kommunikation

1. Hur uppmärksammar och medvetandegör ni de anställda på viktiga områden inom jämställdheten?
2. Hur förmedlas jämställdheten ut i det dagliga arbetet?
3. Vad gör ni om ni vill påverka attityder och värderingar?

Kön och genus

1. Upplever du att personer i samma position har olika förväntningar på sig beroende av om de är man eller kvinna?

2. Hur påverkar kön vid intern och extern rekrytering?

Makt och ledarskap

1. Vilka möjligheter/begränsningar har kvinnor kontra män inom organisationen? Märks skillnader?
2. Vad tror du krävs för att kön inte ska påverka våra val och möjligheter i arbetslivet?
3. Ledarskapet sägs ofta vara manligt normerande, ser ni detta hos er? På vilket sätt?

Kompetens

1. Anser du att det har betydelse för den totala kunskapen i gruppen om verksamheten är blandade män och kvinnor än om arbetsplatsen är enkönad? (Tillämpar kompetensen på olika sätt)
2. Vad har olikheterna mellan män och kvinnor för betydelse för organisationen? (Mer lönsamt med blandning, organisationen får ut mer för det de betalar lön för, gynnar resultatet).
3. Vem avgör värdering av kompetens?

Organisationskultur

1. Vad associerar du med orden tradition kontra öppenhet/nyttänkande? Vilka av dessa ord stämmer in på er organisation?
2. Vilka frågor vad det gäller jämställdhet värderas högst inom er organisation?
3. Vad finns det för möjligheter att påverka organisationskulturen?

Om kommunen var helt jämställd, hur tror du att det skulle påverka arbetet?

Något du vill tillägga?

Stort tack för din medverkan!!

Bilaga 3 (Intervjumall 3)

Jämställdhetsinformation

1. Hur ser jämställdhetsarbetet ut hos er idag?
2. Vad fokuseras jämställdhetsarbetet på? (kvinnor eller kvinnor och män)
3. Har du gått någon utbildning om jämställdhet?
 - b) Om dess fördelar & nackdelar.
4. Vad anser du att jämställdhet är?

Jämställdhetslagen

1. Tycker du att det är viktigt med en jämn könsfördelning på arbetsplatsen? Varför? Varför inte?
2. Hur gör man för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män?
3. Hur är attityden på arbetsplatsen till föräldraledighet?
 - b) Skillnad män och kvinnor?
4. Hur förebygger ni sexuella trakasserier?
5. Hur hanteras det om någon blir utsatt för sexuella trakasserier?
6. Prägla lönepolitiken av ett jämställdhetsperspektiv?
 - b) Har kvinnor och män lika lön för lika/likvärdigt arbete?
7. Finns det något arbetsvärderingssystem som baseras vid lönesättning?

Anvisningsfrågor

1. Vad anser du är viktigt att tänka på vid framtagningen av anvisningar för jämställdhetsplaner?
 - b) Vilket tillvägagångssätt hade ni?
2. Hur förankras den i organisationen?
 - b) Hur förmedlas den ut till samtliga berörda?
3. På vilket sätt följs den upp? (kontrollera om anvisningarna fungerar enligt tanken)
4. Vad påverkar den årliga revideringen?

Nyckelordsfrågor

Förändring

1. Vad tror du motiverar de anställda att arbeta med jämställdhet? Vad motverkar?
2. Vad har de yttre faktorerna, som modernisering & ny teknik, för betydelse för ert jämställdhetsarbete?
3. Bedrivs något förändringsarbete för att öka jämställdheten?

Kommunikation

1. Hur uppmärksammar och medvetandegör ni de anställda på viktiga områden inom jämställdheten?
2. Vad gör ni om ni vill påverka attityder och värderingar?

Kön och genus

1. Upplever du att personer i samma position har olika förväntningar på sig beroende av om de är man eller kvinna?
 - b) Vilka möjligheter/begränsningar har kvinnor kontra män inom organisationen? Märks skillnader?

Makt och ledarskap

1. Vad tror du krävs för att kön inte ska påverka våra val och möjligheter i arbetslivet?
2. Ledarskapet sägs ofta vara manligt normerande, ser ni detta hos er? På vilket sätt?

Kompetens

1. På vilket sätt anser du att det har betydelse för den totala kunskapen i gruppen om verksamheten är blandade män och kvinnor än om arbetsplatsen är enkönad? (Tillämpar kompetensen på olika sätt)
2. Hur avgörs värdering av kompetens?

Organisationskultur

1. Vad associerar du med orden tradition kontra öppenhet/nyttänkande? Vilka av dessa ord stämmer in på er organisation?
2. Vilka frågor vad det gäller jämställdhet värderas högst inom er organisation?
3. Vad finns det för möjligheter att påverka organisationskulturen?

Något du vill tillägga?

Stort tack för din medverkan!!

Bilaga 4

Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 januari 2001

Lagens ändamål

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

Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Samverkan

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2000:773).

Aktiva åtgärder

Målinriktat jämställdhetsarbete

3 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter meddelas i 4--11 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

5 § Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Lag (1998:208).

Rekrytering m. m.

7 § Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Lag (2000:773).

11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).

12 § Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100). Lag (2000:773).

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).

Kollektivavtal

14 § Kollektivavtal som träffas i hänseenden som anges i 4-13 §§ befriar inte arbetsgivaren från skyldighet att iaktta föreskrifterna i dessa paragrafer. Lag (2000:773).

Förbud mot könsdiskriminering

Direkt diskriminering

15 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller

är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet. Lag (2000:773).

Indirekt diskriminering

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön. Lag (2000:773).

När förbuden gäller

17 § Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

leder och fördelar arbetet, eller

säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. Lag (2000:773).

18-20 §§ upphävd genom Lag 2000:773.

Uppgift om meriter

21 § En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämförbara meriter i fråga om den av motsatt kön som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Förbud mot trakasserier m.m.

22 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivare.

22 a § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Lag (1998:208).

Skadestånd och andra påföljder

Ogiltighet

23 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan könsdiskriminering som är förbjuden enligt 15-17 §§. Lag (2000:773).

24 § Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt 15 eller 16 §§ och 17 § 3-5, genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Vad som nu har sagts gäller inte när 23 § är tillämplig. Lag (2000:773).

Skadestånd

25 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15 eller 16 §§ och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär. I fall som avses i 15 eller 16 §§ och 17 § 3-5 skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren också för den förlust som uppkommer för henne eller honom. Lag (2000:773).

26 § upphävd genom Lag 2000:773.

27 § Om en arbetstagare utsätts för trakasserier som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som trakasserierna innebär.

27 a § Om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter enligt 22 a §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenheten innebär. Lag (1998:208).

28 § Om det är skäligt, kan skadestånd enligt 25, 27 eller 27 a §§ sättas ned eller helt falla bort. Lag (2000:773).

Andra påföljder

29 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt ett sådant kollektivavtal som avses i 14 § skall tillämpas vad som sägs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Lag (2000:773).

Tillsynen av lagens efterlevnad

30 § För att se till att denna lag efterlevs skall det finnas en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd.

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden utses av regeringen.

Jämställdhetsombudsmannen

31 § Jämställdhetsombudsmannen skall i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

Ombudsmannen skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Jämställdhetsnämnden

32 § Jämställdhetsnämnden har till uppgift att pröva frågor om vitesföreläggande enligt 35 § och överklaganden enligt 42 §.

Uppgiftsskyldighet

33 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Jämställdhetsombudsmannen

lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 30 §, och

ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatsen för undersökningar som kan vara av betydelse för tillsynen. Lag (2000:773).

Föreläggande av vite

34 § Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en uppmaning enligt 33 §, får jämställdhetsombudsmannen vid vite förelägga arbetsgivaren att göra det.

35 § En arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna i 4-13 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Jämställdhetsnämnden på framställning av Jämställdhetsombudsmannen eller, om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare.

I framställningen skall det anges vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts. Lag (2000:773).

Handläggningen

36 § Arbetsgivaren skall föreläggas att, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, inom en viss tid yttra sig över en framställning enligt 35 § och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen skall Jämställdhetsombudsmannen beredas tillfälle att yttra sig. Lag (2000:773).

37 § Jämställdhetsnämnden skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödiga utredningar får avvisas.

Muntlig förhandling

38 § Ärenden om vitesföreläggande enligt 35 § avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

39 § Till en förhandling enligt 38 § skall den som gjort framställningen hos Jämställdhetsnämnden samt arbetsgivaren kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen. Lag (2000:773).

Ärendenas avgörande

40 § Ett ärende om vitesföreläggande enligt 35 § får avgöras, även om arbetsgivaren inte yttrar sig i ärendet eller inte medverkar till utredningen eller om arbetsgivaren uteblir från en muntlig förhandling.

Om Jämställdhetsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande. Lag (2000:773).

41 § Jämställdhetsnämnden får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 35 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

I åläggandet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut skall avfattas skriftligen och delges arbetsgivaren. Lag (2000:773).

Överklagande m. m.

42 § Jämställdhetsombudsmannens beslut om vitesföreläggande enligt 34 § får överklagas hos jämställdhetsnämnden.

I sådana överklagningsärenden tillämpas 35--41 §§.

43 § Jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får inte överklagas.

44 § Talan om utdömmande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Jämställdhetsombudsmannen.

I mål om utdömmande av vite som förelagts enligt 35 § får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet. Lag (2000:773).

Rättegången i diskrimineringtvister

Tillämpliga regler

45 § Mål om tillämpningen av 15-17 och 22-28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Andra stycket gäller också vid tillämpningen i en tvist om 15- 17 och 22-28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Lag (2000:773).

Rätt att föra talan

46 § I en tvist enligt 45 § får Jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det. För ombudsmannen talan för en enskild med stöd av denna lag, får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan för den enskilde.

Talan förs vid Arbetsdomstolen. Lag (1994:292).

47 § När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får jämställdhetsombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Vad som i den nämnda lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången skall tillämpas också när ombudsmannen för talan.

48-52 §§ upphävda genom Lag 2000:773.

Preskription m.m.

53 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39--42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

54 § I fråga om någon annan talan än som avses i 53 § skall 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader. Lag (2000:773).

55 § I fråga om en skadeståndstalan med anledning av ett beslut om tjänstetillsättning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt 54 § från den dag då beslutet i fråga om tjänstetillsättningen vann laga kraft.

56 § Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande.

57 § Talan om skadestånd enligt 25 § med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan beslutet i fråga om anställningen har vunnit laga kraft. Lag (2000:773).

Senast uppdaterad 2003-05-26, Ansvarig för sidan: Raija Lounavaara

Jämställdhetsombudsmannen, Box 3397, 103 68 Stockholm, Tel: 08-440 10 60 (växelns öppettider: mån 9.30-16, tis-fre 9-16, lunchstängt 12-13), Fax: 08-21 00 47, E-post: info@jamombud.se, Ansvarig utgivare: Claes Borgström