

Södertörns högskola | Institutionen för Genus, Kultur och Historia
Magisteruppsats 30 hp | Genusvetenskap | Vårterminen 2010
Programmet för Praktiskt Jämställdhetsarbete

jämställdhet – en otydlig vision med svenskhet som norm

– en genusvetenskaplig fallstudie
och intersektionell analys av
jämställdhetsarbete i en kommunal kontext

Av: Mie Romée
Handledare: Kristina Lindholm

ABSTRACT

gender mainstreaming – a blurry vision with a Swedish norm

This is a case study of work for gender equality, performed by the Employment and Competence Centre (Arbets- och kompetenscenter) in the municipality of Botkyrka. The aim of the study is to explore how gender equality is understood in the context of a municipality, and what underlying assumptions this understanding is based upon. The questions raised are; How is gender equality understood by the personnel? How do they understand gender? To what extent are women and men seen as homogeneous groups and what differences are (un)visible? What other power hierarchies besides gender are seen as important when working for gender equality? The analysis show that gender equality is a blurry vision, mainly understood in terms of equal conditions and rights, equal results for male and female participants and equal amount of women and men employed. Gender is seen as a binary system and differences between the genders are highlighted. Gender equality is restricted to gender and other power hierarchies are to a great extent left out. Women and men are mainly understood as homogeneous groups and there is a lack of understanding for intersectionality. The work for gender equality is intimately interlinked to the notion of Swedishness. It is a hidden norm and Sweden and the Swedes are linked to gender equality while the others need help to obtain the Swedish attitudes and values. Issues of power and norms are in general not taken into account in the work for gender equality in the Employment and Competence Centre in Botkyrka.

Nyckelord: arbetsmarknad, Botkyrka, genus, jämställdhet, jämställdhetsintegrering, intersektionalitet, kommun, kön, svenskhet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|--|-----------|
| INLEDNING..... | 5 |
| Jämställdhet och jämställdhetsintegrering..... | 5 |
| Arbets- och Kompetenscenter (AKC) i Botkyrka kommun..... | 6 |
| Disposition..... | 7 |
| SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR..... | 8 |
| Frågeställningar..... | 8 |
| Avgränsningar..... | 8 |
| TIDIGARE FORSKNING..... | 9 |
| Jämställdhet som forskningsfält..... | 9 |
| <i>Likhet och genusneutralitet.....</i> | <i>9</i> |
| <i>Skillnad och erkännande.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Makt, normer och transformering.....</i> | <i>11</i> |
| Arbetsmarknadsfältet..... | 11 |
| AKC i Botkyrka..... | 12 |
| TEORETISKA PERSPEKTIV..... | 13 |
| Genus..... | 13 |
| Intersektionalitet..... | 13 |
| Heteronormativitet..... | 14 |
| METOD OCH EMPIRI..... | 16 |
| Kunskap som makt..... | 16 |
| Fallstudie i syfte att förstå det komplexa..... | 17 |
| What's the problem approach..... | 18 |
| En interaktiv forskningsansats..... | 19 |
| <i>Gemensam analys och gemensamt lärande - min närvaro på AKC.....</i> | <i>20</i> |
| Empiri..... | 22 |
| <i>Intervjuer - enskilt och i grupp.....</i> | <i>22</i> |
| <i>Deltagande observation.....</i> | <i>23</i> |
| Anonymitet..... | 24 |
| VAD ÄR PROBLEMET MED OJÄMSTÄLLDHET?..... | 25 |
| Strategi för ett jämställt Botkyrka..... | 25 |
| Hur förstås jämställdhet på AKC?..... | 26 |
| <i>En otydlig vision.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Lika villkor och rättigheter.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Effekter och resultat.....</i> | <i>27</i> |
| <i>Fifty, fifty - andel kvinnor och män.....</i> | <i>28</i> |
| <i>Inget problem - en utmaning!.....</i> | <i>29</i> |
| Jämställdhet – bara genus?..... | 30 |
| Sammanfattning..... | 31 |

| | |
|---|-----------|
| EFFEKTERNA AV PROBLEMFÖRMULERINGEN - TVÅ VÄGAR MOT JÄMSTÄLLDHET..... | 32 |
| Hur ska jämställdhet förverkligas?..... | 32 |
| <i>Könsuppdelad statistik och reflektion kring jämställdhet.....</i> | <i>32</i> |
| Sammanfattning..... | 34 |
| UNDERLIGGANDE ANTAGANDEN, ELLER DET SOM INTE PROBLEMATISERAS..... | 35 |
| AKC:s förståelse av genus..... | 35 |
| <i>Genus som skillnad och kvinnor som tillför.....</i> | <i>35</i> |
| <i>Genus som föränderligt till en viss gräns.....</i> | <i>36</i> |
| <i>Homogena grupper – inga intersektioner.....</i> | <i>38</i> |
| Svenskhet som norm..... | 38 |
| Varför är det ojämnt? En linjär utveckling framåt..... | 42 |
| Heteronormativitet..... | 42 |
| Vem ska förändras?..... | 43 |
| Sammanfattning..... | 44 |
| ANDRA PROBLEM ÖPPNAR FÖR ANDRA LÖSNINGAR..... | 45 |
| Intersektionalitet – mindre universella problem ger mindre universella lösningar..... | 45 |
| Makt, normer och transformering..... | 46 |
| SLUTDISKUSSION..... | 47 |
| Sammanfattning..... | 47 |
| Avslutande reflektioner..... | 48 |
| KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING..... | 50 |
| Bilaga 1: Intervjuguide enskilda intervjuer..... | 53 |
| Bilaga 2: Intervjuguide gruppintervjuer..... | 55 |

INLEDNING

Utifrån ett genusvetenskapligt perspektiv är jämställdhetsarbete intressant då jämställdhet är en dominerande diskurs, utanför akademien i Sverige när det gäller frågor som rör genus och kön. Det är dock inte självklart att det finns en koppling mellan det jämställdhetsarbete som bedrivs i praktiken och genusvetenskapliga teorier. Den genusvetenskapliga forskningen har identifierat att jämställdhet är ett begrepp som kan bygga på genusvetenskapliga teorier men som inte nödvändigtvis gör det (Mark 2000). Det finns heller inte någon konsensus kring vad jämställdhet innebär. Gudrun Schyman skrev på ett debattforum i april 2010 att: ”Många vet faktiskt inte vad det [jämställdhet] är (har ingen definition klart för sig) och många har väldigt grunda kunskaper om hur det faktiskt hänger ihop och vilka uttryck det tar sig.” (Second Opinion). Jämställdhetsintegrering kan betyda såväl lika möjligheter, kvinnoperspektiv och genusperspektiv som mångfald (Squires 2005:368). Att arbeta för jämställdhet eller med jämställdhetsintegrering kan alltså innebära vitt skilda saker, se exempelvis Eva Amundsdotter, Minna Gillberg (2005).

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Jämställdhet är ett politikområde såväl i Sverige som internationellt. De svenska kommuner som arbetar för jämställdhet gör det i en svensk kontext men deras arbete relaterar till en internationell kontext. Det finns länkar mellan FN, svensk politik och kommuners arbete för jämställdhet. Trots att det i FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna finns förbud mot diskriminering på grund av kön, förekommer diskriminering av kvinnor. Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, kallade kvinnokonventionen antogs därför av FN:s generalförsamling 1979. Den innehåller bland annat artiklar som ger kvinnor rätt till medborgarskap, politiskt deltagande, utbildning och hälsovård samt rätt att bestämma om de vill gifta sig eller skaffa barn (CEDAW). 1995 arrangerade FN en kvinnokonferens i Peking och en handlingsplan för att förverkliga kvinnors mänskliga rättigheter antogs (Unifem Sveriges hemsida). På denna konferens blev jämställdhetsintegrering antagen som strategi för att förverkliga målet om respekt för kvinnors rättigheter (Pekingplattformen s 87).

Redan i den svenska jämställdhetspolitiska propositionen från 1993 föreslås jämställdhetsintegrering vara den svenska strategin för att förverkliga jämställdhet (Regeringens proposition 1993/94:147). Utifrån den svenska jämställdhetspolitiska utredningen från 2005 har de nuvarande målen för den svenska jämställdhetspolitiken formulerats. Där identifieras också

kommuner som centrala aktörer i jämställdhetsarbetet. (SOU 2005:66:29) Sveriges kommuner och landsting (SKL) har fått i uppdrag att förmedla projekt pengar till de svenska kommunerna och landstingen för att de ska jämställdhetsintegrera sina verksamheter. SKL skriver på sin hemsida att ”Programmet syftar till att stödja kvalitetssäkring [...] för att garantera att de svarar mot båda köns villkor och behov så att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar.” (SKL:s hemsida).

Jämställdhet är, trots att det kan framstå så i politiska dokument, inte ett neutralt eller självklart begrepp. I fokus för denna studie står förståelse och betydelse av jämställdhet i en kommunal kontext. SKL har av den svenska regeringen beviljats 145 miljoner kronor för att stötta jämställdhetsintegrering på det lokala planet. Botkyrka är en av fyra kommuner i Stockholmsområdet som beviljats medel från SKL. Genom mitt intresse för kommuners jämställdhetsintegrering har jag kommit i kontakt med Arbets- och kompetenscenter (AKC) i Botkyrka kommun som just har påbörjat ett arbete för att främja jämställdhet. Jag använder i min studie AKC som ett fall för att studera förståelsen av jämställdhet i en kommunal kontext.

Arbets- och kompetenscenter i Botkyrka kommun

Botkyrka är en kommun i den södra delen av Stockholms län. I kommunen bor ca 80 000 personer. Kommunen uppger själva att de är en av landets mest internationella kommuner då hälften av invånarna själva eller båda deras föräldrar är födda i ett hundratal länder utanför Sverige (Botkyrka kommuns hemsida). För kommunens arbetslösa invånare finns AKC. Verksamheten ligger under utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden. AKC:s huvuduppdrag är att genomföra kommunens arbetsmarknadsinsatser. De jobbar på uppdrag av framför allt Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen och Botkyrka Vuxenutbildning, men även Försäkringskassan. I huvudsak jobbar de med kompetensutveckling och validering av kompetens. I detta ingår arbetsintroduktion för att bedöma arbetsförmåga samt arbetsträning och yrkesorientering som är en möjlighet att prova på ett yrke. Yrkesintroduktion är också en del av AKC:s arbete, praktik och teori inom områden som lokalvård, kontorsservice och transport är en del i detta. Utbildningar finns inom områdena restaurang och svets. Till detta kommer speciella insatser för unga samt validering av meriter. AKC har funnits sedan 1994 och har 39 personer anställda. Varje år har de plats för 300-400 personer i sin verksamhet.

AKC har nyligen påbörjat ett arbete för att förverkliga jämställdhet i relation till personal såväl som service till medborgare. Botkyrka kommun har antagit en strategi för jämställdhet samt beslutat att samtliga förvaltningar ska arbeta med jämställdhet, det har lett till att AKC har initierat ett arbete för jämställdhet. AKC:s jämställdhetsarbete påbörjades under 2010. Senast 2011 räknar de med att komma igång med aktiviteter utifrån en analys av nuläget under 2010. Underlaget för deras analys är framför allt könsuppdelad statistik gällande den verksamhet som AKC bedriver.

Disposition

Närmast följer en presentation av uppsatsens syfte och frågeställningar. Därefter presenteras tidigare forskning inom jämställdhetsområdet. Sedan följer en diskussion kring de teoretiska utgångspunkterna, som framför allt är performativitet, intersektionalitet och heteronormativitet. Följande kapitel tar upp epistemologi, Carol Lee Bacchis diskursanalytiska modell *What's the problem approach?* samt den interaktiva ansats som uppsatsen bygger på. Uppsatsen har fyra analyskapitel som struktureras utifrån *What's the problem approach?*. En slutdiskussion är uppsatsens sista kapitel.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Uppsatsens syfte är att studera hur jämställdhet, i en kommunal kontext, förstås samt vilka underliggande antaganden förståelserna av jämställdhet vilar på. Hur jämställdhet förstås och definieras får konsekvenser för vad som är möjligt och önskvärt att förändra. Jämställdhet ses ofta som något positivt även om syftet inte alltid är att synliggöra eller utmana strukturella maktasymmetrier, som ofta är fallet med genusvetenskapliga och intersektionella teorier. Det är intressant att studera i vilken utsträckning som det praktiska jämställdhetsarbetet ser genus som en analytisk kategori, det vill säga om genus ses som ett verktyg för att problematisera makt och normer.

Frågeställningar

Jag är intresserad av vilka utgångspunkter som ligger till grund för det jämställdhetsarbete som bedrivs av AKC. De frågor som kommer att studeras är därför;

- Hur förstås jämställdhet av personalen på AKC?
- Vilken förståelse av genus har AKC:s personal?
- I vilken utsträckning ses genuskategorier som homogena grupper och hur (o)synliggörs skillnader? Vilka andra maktordningar än genus är enligt AKC:s personal relevanta i jämställdhetsarbetet?

Avgränsningar

Mitt syfte är inte att synliggöra hur genus görs i den sociala praktiken på AKC. För att kunna studera jämställdhetens betydelse analyserar jag hur anställda på AKC förstår genus. Jag studerar inte hur jämställd eller icke jämställd AKC:s verksamhet är, det kommer personalen själva att göra. Inte heller genomför jag någon form av effektutvärdering för att se vad jämställdhetsarbetet leder till. AKC är i början av sitt arbete för jämställdhet och min studie görs under en termin vilket gör att jag inte kan följa hela deras arbete. Jag deltar i deras uppstart, att formulera mål kring jämställdhet samt genomföra aktiviteter i relation till deltagarna är ett senare steg för AKC.

TIDIGARE FORSKNING

I detta kapitel behandlas främst forskning om jämställdhet men även forskning som relaterar till den svenska arbetsmarknaden kommer att diskuteras. Detta ska inte ses som en heltäckande översikt av svensk jämställdhetsforskning. Forskning kring jämställdhet och förändringsarbete som saknar ett tydligt genusperspektiv har inte tagits med.

Jämställdhet som forskningsfält

Jämställdhet beskrivs ofta som lika rättigheter och möjligheter för kvinnor och män. Jag ser dock jämställdhet som ett svårfångat begrepp som går att fylla med innehåll utifrån syfte och position. Denna studie försöker förstå, inte ringa in, jämställdhet därför är det inte önskvärt att här definiera begreppet. Det talas ofta om jämställdhet och jämställdhetsintegrering på en och samma gång. Jämställdhet är ett mål och jämställdhetsintegrering ett medel för att nå detta mål, det är viktigt att inte sätta likhetstecken mellan dessa två begrepp (Pekingplattformen). Det är av intresse att studera hur jämställdhet och jämställdhetsintegrering förstås i en kommunal kontext. Då AKC endast talar om jämställdhet och inte om jämställdhetsintegrering kommer inte heller jag att använda mig av det begreppet.

Som jag redan har nämnt är jämställdhet ett begrepp som rymmer skilda förståelser. Argumenten för jämställdhet skiljer sig således åt. Tidigare forskning har identifierat en mångfald av argument för jämställdhet och nedan redogör jag för en del av dessa som har visat sig intressanta för min studie av AKC. Judith Squires (2005:366) delar in jämställdhetsarbete i tre mönster; genusneutralitet (inclusion), erkännande (reversal) och transformering (displacement). Hon visar även på hur skilda strategier för jämställdhet också bygger på skilda förståelser av genus (Squires 2005). Jag använder hennes indelning för att strukturera detta kapitel.

Likhet och genusneutralitet

Judith Squires första mönster har ett liberalfeministiskt jämlikhetsideal som utgångspunkt. Genusneutralitet är eftersträvansvärt och målet är att kvinnor ska ha samma rättigheter som män och samma möjligheter till deltagande på den offentliga arenan. Lika möjligheter och likabehandling är ideal (Squires 2005:368ff).

Eva Amundsdotter och Minna Gillberg redogör för olika argument för jämställdhet. De tar upp samhällsperspektiv som rättvisa, icke-diskriminering och mänskliga rättigheter samt lagar och regler som argument (Amundsdotter, Gillberg 2005). Även Eva Mark menar att jämställdhet kan motiveras med rättvisa och lagstiftning. Den svenska jämställdhetspolitiken har enligt Eva Marks, rättvisa som utgångspunkt, makt och inflytande anses vara ojämnt fördelat och behöver omfördelas. Denna omfördelning kan strävan efter att förverkliga lika möjligheter för alla oavsett kön inom ramen för dagens samhälle, vilket ofta betyder att kvinnor ska anpassa sig till en manlig norm. Kvinnor och män har olika förutsättningar och lever därför under olika förhållanden. Målet är likhet och det betyder oftast att kvinnor ska ha rätt att leva under samma förhållanden som män, sällan att män ska ha rätt att ta ansvar för familjen och hemmet (Mark 2000).

Skillnad och erkännande

Erkännande har fokus på kvinnor och kan kopplas till radikalfeminism och skillnadspolitik. De som förespråkar denna väg söker erkännande för kvinnor och det som traditionellt förknippas med kvinnor. Detta i motsats till anpassning till en manlig norm. Positiv särbehandling är en strategi för att uppnå målet lika resurser (Squires 2005:369f).

Susanne Andersson, Eva Amundsdotter och Marita Svensson har studerat mellancheferers roll i praktiskt jämställdhetsarbete. De menar att jämställdhetsarbete som saknar en genusvetenskaplig förankring riskerar att ensidigt fokusera på antal kvinnor och män i olika funktioner samt fokusera på olikheter mellan män och kvinnor. I förlängningen riskerar detta att begränsa vad som blir önskvärt och möjligt att uppnå till en antalsmässig utjämning mellan könen samt bidra till könsstereotypa yrkesval. Makt generellt och andra maktordningar än kön riskerar att lämnas utan problematisering (2009:33f). Även Eva Mark diskuterar antal och menar att fokus på antal är ett systembevarande och ett icke kritiskt perspektiv på jämställdhet, där jämställdhet ska förverkligas inom ramarna för en existerande organisation (2007).

Kvalitetsargument vilar ofta på antagandet att båda könen perspektiv, erfarenheter och kompetens ska tas tillvara och på så vis gynna en verksamhet. Eva Marks menar att genom att använda kvalitetsargument minskar motståndet och de som tidigare sett sig som förlorare av jämställdhetsarbete kan nu se vinster. Bristen med detta perspektiv är enligt henne att maktaspekter saknas. De som redan har makt kommer också ha makten att definiera vad god kvalitet är och därför riskerar denna ansats att reproducera en manlig norm eftersom män är de som sitter på makten (Mark 2000). Tanken att båda könen behövs och ska bidra bygger på att genus som binära och

komplementära kategorier. Enligt Eva Mark förutsätter kvalitetsargument en syn på genus som skillnad (Mark 2007:73). Jag menar dock att det inte behöver vara fallet. Om kvalitet fokuserar på de anställda kan så vara fallet men om kvalitet fokuserar på resultaten för medborgarna som hos AKC i Botkyrka måste det inte nödvändigtvis bygga på skillnadstänkande. Då kan kvalitet snarare kopplas till genusneutralitet och lika villkor. Förutom kvalitet används också lönsamhet som argument för jämställdhet. Återigen handlar det om att tillvarata allas kunskap och färdigheter. Könsblandade grupper antas även ha bättre arbetsklimat (Amundsdotter, Gillberg 2005).

Att kvinnor och män ses som olika men ändå har samma rättigheter, gör det svårt att utmana könsstereotyper (Mark 2000). Att kvinnor och män ses som olika men har samma värde riskerar också att leda till att maktaspekter saknas och att essentiella antaganden görs.

Makt, normer och transformering

Med ett likhetsperspektiv riskeras anpassning till en manlig norm och erkännande som strategi riskerar essentialism samt att maktaspekter uteblir. En tredje väg som undviker dessa fallgropar är, enligt Judith Squires, transformering. Görandet av genus står i fokus här. Dekonstruktion och att synliggöra normen är målet. Detta är ett strukturellt perspektiv och målet är att upplösa den manliga normen. Ett transformativt angreppssätt är att omdefiniera dikotomin likhet, skillnad (Squires 2005: 368ff). Eva Mark diskuterar i liknande termer. Systemförändrande jämställdhetsarbete är enligt henne att utmana normer kring kön och målet är att förändra organisationskulturen (2007). Målet kan också vara genomgående samhällsförändringar som i grunden förändrar normer och beteenden (Mark 2000). Enligt Eva Amundsdotter förutsätter strukturella förändringar ett fokus på makt (Amundsdotter 2009).

Arbetsmarknadsfältet

Forskning om svensk arbetsmarknad är ett stort fält som inkluderar forskning om Arbetsförmedlingens funktion ur så väl genus- och etnicitets- som klassperspektiv. Eftersom Arbetsförmedlingen och AKC har ett liknande uppdrag, att människor ska få arbete, är den forskningen relaterad till min studie.

Fredrik Hertzberg har skrivit om arbetsförmedlares förståelse av arbetssökandes etnicitet och genus. Enligt arbetsförmedlarna begränsas tjejer med invandrarbakgrund av sina pojkvänner eller män när de söker jobb. Antingen genom att de har ansvar för hushållsarbete eller genom att de inte kan

lämna hemmet på vissa tider eller inte kan resa för långa sträckor till en arbetsplats (2006:186ff). Det finns även föreställningar om att kvinnor bör anpassa sig till det svenska samhället (Hertzberg 2006:190f, 197). Fredrik Hertzbergs forskning kommer fram till att annan etnicitet eller kultur än svensk, ses som problematisk av arbetsförmedlare.

AKC i Botkyrka

Matz Gustafsson har skrivit en c-uppsats i statsvetenskap om AKC i Botkyrka. Hans syfte är att studera hur effektivt AKC:s arbete är, det vill säga i vilken utsträckning som det leder till att deltagare får jobb. Uppsatsen har inte något genusvetenskapligt perspektiv men använder liksom min studie Carol Lee Bacchis *What's the problem approach?*. De problemdefinitioner som Matz Gustafsson har identifierat är relaterade till de arbetssökande personligen och inte till arbetsmarknadens funktion (Gustafsson 2002).

TEORETISKA PERSPEKTIV

Nedan diskuterar jag de teoretiska utgångspunkterna för studien; genus som performativitet, intersektionalitet samt heteronormativitet. Såväl genus som intersektionalitet och heteronormativitet är begrepp som synliggör och ifrågasätter normer samt olika aspekter av makt. I metodkapitlet som följer förs en diskussion om kunskap som makt.

Genus

Judith Butler menar att genus saknar en naturlig utgångspunkt, att genus inte är det sociala könet som relaterar till det biologiska, kroppsliga. Genus är istället performativitet och tvång, en ständigt pågående process av skapande och återskapande. För att bli begripliga som människor måste vi vara begripliga som genus. Att genus är performativt betyder att det finns utrymme att göra genus på olika sätt och på sätt förskjuta betydelsen och också förändra och utmana förståelsen av genus. Att avslöja genus som något som saknar en naturlig utgångspunkt är i sig att utmana föreställningar om genus och kön (Butler, 2005a, 2005b). Jag kommer utifrån Judith Butlers teorier att använda mig av genus som begrepp.

Intersektionalitet

Intersektionella teorier samt queerteori kommer att finnas med som utgångspunkt för studien, främst i syfte att problematisera jämställdhetsbegreppet. Att utgå ifrån intersektionalitet riskerar en additiv användning, där olika maktordningar staplas på varandra. Det är inte mitt syfte att använda intersektionalitetsbegreppet på det sättet. Maktordningar ser jag som system som bygger på att skapa skillnad och hierarki. Jag kommer att använda intersektionalitet för att analysera synen på genus, kvinnor och män. Jag är intresserad av om AKC ser kvinnor och män som homogena grupper eller om skillnader inom grupperna synliggörs. Det är även intressant att studera vilka skillnader inom grupperna som anses intressanta och vilken betydelse dessa skillnader tillskrivs. Att konstatera och visa medvetenhet om att det finns flera maktordningar som verkar samtidigt är inte att ha ett intersektionellt perspektiv. Det intersektionella handlar om att fokusera på skärningspunkterna mellan olika maktordningar och identiteter (de los Reyes, Mulinari 2005, Yuval-Davis 2005). Att se att exempelvis etnicitet och ålder spelar roll för kvinnors olika positioner på arbetsmarknaden eller att diskriminering mot kvinnor upplevs olika beroende på kvinnans hudfärg eller sexualitet är att vara medveten om hur de intersektioner som finns mellan genus, hudfärg och sexualitet påverkar såväl identitet som samhället i stort. Alla kvinnor och män upplever inte ojämställdhet i samhället på samma sätt. Vissa

jämställdhetsproblem i samhället beskrivs också på olika sätt beroende på vilka kvinnor vi talar om. Våld i nära relationer beskrivs på olika sätt beroende på vem som är förövare. Alla kvinnor kan antas vara inkluderade när det talas om mäns våld mot kvinnor. Det talas dock även om våld i samkönade relationer, för att synliggöra lesbiska kvinnors utsatthet samt om hedersvåld, för att synliggöra kvinnor och män med vissa etniciteter och dessa två beskrivs som något annat än mäns våld mot kvinnor.

Centralt i det intersektionella perspektivet är att synliggöra konstruktioner av makt samt problematisera hur de bidrar till att bevara ojämlikheter. Intersektionella teorier visar på hur maktordningar skapas och återskapas genom samverkan mellan exempelvis kön, klass och ras/etnicitet. Detta är kontextuellt gällande såväl tid som rum. Det vill säga att förståelser och konsekvenser av maktordningar förändras över tid och varierar beroende på plats. Det finns i de intersektionella teorierna ingen rangordning mellan olika maktordningar (de los Reyes, Mulinari 2005). Att skapandet av makt utifrån ett intersektionellt perspektiv ses som kontextuellt, gör att fallstudie som metod lämpar sig väl för att studera konstruktioner av makt. I nästa kapitel skriver jag mer om situerad kunskap som också förutsätter en kontextualisering. Jag kommer att använda intersektionalitet för att undersöka vilka föreställningar om genus som ligger till grund för det jämställdhetsarbete som AKC bedriver, samt för att analysera AKC:s förståelse av jämställdhet.

Heteronormativitet

Heteronormativitet betyder att alla förutsätts vara heterosexuella och att heterosexualitet också förstås som naturligt och normalt. Förutsättningen för heteronormativitet är uppdelningen i två, tydligt åtskilda, olika kön och heterosexualitet som norm. Att heterosexualitet är norm och det normala betyder att det som inte passar in blir avvikande och onaturligt (Rosenberg 2002:100f). Heteronormativitet handlar alltså i likhet med könsmaktsordning om att skapa skillnad och hierarki, där heterosexualitet överordnas homosexualitet (Rosenberg 2002:17).

Att utmana normen och granska det vi tar för givet är inte självklart en del av ett jämställdhetsarbete. Ulrika Dahl problematiserar jämställdhetsbegreppet utifrån heteronormativitet. Hon menar att jämställdhet ser kärnfamiljen som sin självklara utgångspunkt och även slutmål och på så vis rekonstruerar kvinnor och män utan att ifrågasätta heteronormen (Dahl 2005:49f). Ulrika Dahl har studerat jämställdhet och regional utveckling i Jämtland. Hon visar på hur den heterosexuella parrelationen och familjen är den självklara utgångspunkten och också målet för jämställdhetsarbete.

Detta begränsar möjligheterna att problematisera föreställningar om kvinnor och män. Förståelsen av kvinnor och män som i grunden olika reproduceras genom att säga att kvinnor behövs på arbetsmarknaden eftersom de har andra perspektiv (Dahl 2005:64, 67). Jag kommer att använda heteronormativitet som ett teoretiskt begrepp för att analysera AKC:s syn på jämställdhet.

METOD OCH EMPIRI

I detta kapitel redogör jag för min syn på kunskap som oskiljaktigt från makt, fallstudie som metod, den diskursanalytiska modellen *What's the problem approach?*, den interaktiva ansats som jag har samt mina insamlingsmetoder.

Kunskap som makt

Kunskap ses i denna uppsats som en form av maktutövning. Det finns enligt mig inte någon kunskap som står fri från maktspekter. Då de som har makt och legitimitet att producera kunskap ofta överensstämmer med de som har makt och legitimitet i samhället kan vi inte nå någon objektiv kunskap. Donna Haraway skriver om synen på kunskap inom den feministiska forskningen. Hon menar att världen inte enkelt bara kan avläsas för att nå kunskap samt att bara den som är partisk lovar objektivitet. Det vill säga, den som positionerar sig problematiserar samtidigt objektivitet, medan bara den som inte positionerar sig kan lova objektivitet (Haraway 1988: 582, 593). Donna Haraway skriver att ”Feminist objectivity is about limited location and situated knowledge” (Haraway 1988:583). Objektivitet kan även definieras som ”avlagrad makt där spåren av makt har utplånats” (Winther Jørgensen, Phillips 2009:45). Detta kan också jämföras med Foucault som menar att makt och kunskap är så sammanlänkade att den ena inte kan existera utan den andra samt att omvärlden skapas genom makt (Winther Jørgensen, Phillips 2009:20). Donna Haraway skriver att;

I am arguing for politics and epistemologies of location, positioning, and situating, where partiality and not universality is the condition of being heard to make rational knowledge claims. ... I am arguing for the view from a body, always a complex, contradictory, structuring, and structured body, versus the view from above, from nowhere, from simplicity. (Haraway, 1988:589)

I min studie ansluter jag mig till Donna Haraways tankar om positionering, komplexitet och motsättningar. Jag motsätter mig universella sanningsanspråk och förespråkar en situerad kunskap som lyfter upp kontexten och motsättningar snarare än förenklingar. Bilden av AKC:s jämställdhetsarbete är inte enhetlig, det finns skilda förståelser och även motsättningar som existerar parallellt.

Positionering handlar om att synliggöra utifrån vilken maktposition som forskaren talar. Parallellt med mina studier i genusvetenskap och detta uppsatsarbete arbetar jag med kompetens – och

metodutveckling relaterat till genusfrågor på en biståndsorganisation. Jag är med andra ord förutom en kritiskt analyserade forskare också en jämställdhetspraktiker. Jag har valt att inte studera bistånd, demokratisering och fattigdomsbekämpning, det vill säga det fält som jag själv jobbar inom. Jag utgår ifrån att min praktiska erfarenhet av jämställdhetsintegrering kan bidra till att öka min förståelse för det jag studerar. Samtidigt är den kommunala kontexten jag studerar ny för mig vilket gör det lättare att upptäcka vad som tas för givet, jämfört med om jag skulle studera den kontext jag arbetar inom. Kopplingen mellan min praktiska erfarenhet och genusvetenskapen är dubbel. Min övertygelse är att jag kan ta med mig erfarenheterna från denna uppsats tillbaka till mitt professionella uppdrag.

På AKC jobbar 39 personer, varav 28 kvinnor och 11 män. Av de anställda är åtta personer själva eller båda deras föräldrar födda utanför Sverige. Utifrån min position som kvinna, vit, svenskfödd och medelklass har jag funderat på vad det betyder för AKC:s personals identifiering med mig. Exempelvis säger en intervjuperson att hon och jag kanske inte skulle känna igen oss i den situation som en kvinna från Mellanöstern har (Intervjuer med personal på AKC). Jag har vid flera tillfällen märkt att personalen på AKC har förtroende för mig och ber om min åsikt och hjälp. Jag kopplar detta till min utbildning samt min praktiska erfarenhet av jämställdhetsarbete. Samtidigt delar jag såväl vithet som svenskhet med dem som har bett mig att hjälpa till att planera möten. Jag antar att vi även delar medelklasstillhörighet.

Fallstudie i syfte att förstå det komplexa

Fallstudier lämpar sig väl för att analysera komplexa sociala skeenden. ”Fallstudier riktar uppmärksamheten mot det sätt varpå grupper av människor hanterar problem av olika slag utifrån ett helhetsperspektiv.” (Merriam 2009:26). Fallstudie fungerar bra tillsammans med den interaktiva forskningsansats som jag har eftersom de delar fokuset på konkret och tillämpbar kunskap. Då fallstudier synliggör kontexten och forskaren som subjekt med en förförståelse finns element av situering och positionering i fallstudiens natur (Merriam 2009). I denna studie ska fallstudie som metod förstås som att AKC i Botkyrka fungerar som ett exempel på en kommunal verksamhet som bedriver ett jämställdhetsarbete. Att detta är en fallstudie av AKC i Botkyrka betyder att resultaten inte kan generaliseras till alla arbetsmarknadsverksamheter i Sverige. Det betyder dock inte att resultaten inte är intressanta för andra. AKC är en specifik organisation i en specifik situation, men svårigheten med hur jämställdhet ska förverkligas i kommunala verksamheter är generell. En fördel med fallstudie som

metod är att olika typer av material kan analyseras tillsammans. Den empiri jag analyserar är en kombination av intervjuer, observationer samt text.

What's the problem approach?

Uppsatsen har en socialkonstruktivistisk ansats och Judith Butlers teorier om genus som performativt, intersektionalitetsbegreppet och heteronormativitet används för att analysera hur jämställdhet och jämställdhetsarbete förstås i den aktuella kontexten. Denna analys gör jag genom att utgå ifrån Carol Lee Bacchis diskursanalytiska modell *What's the problem approach? - Vad är problemet?* (1999). Hon menar att hur olika samhällsproblem beskrivs och förstås får konsekvenser för vad som är önskvärda strategier för att åtgärda dessa problem. Denna studie har fokus på förståelsen av en policy – *Strategi för ett jämställt Botkyrka*. Carol Lee Bacchis har formulerat fem frågeställningar som kan fungera som utgångspunkt för en diskursanalys enligt ansatsen *What's the problem approach?*, de är; Vad är problemet? Vilka uttalade underliggande antaganden finns? Vilka blir effekterna av denna problemformulering? Vad lämnas utan problematisering? Hur skulle andra problem kunna leda till andra lösningar? Genom att genomföra en analys med stöd av dessa frågor är det möjligt att undersöka inte bara det uttalade utan även det som tas för givet, underliggande antaganden, det uttalade och det som inte problematiseras. Från denna analys rör sig studien vidare till effekterna och konsekvenserna av de underliggande antagandena. Intressant blir då inte bara att studera ett policydokument utan även dess kontext (Bacchi 1999).

Diskursteori är ett kritiskt och socialkonstruktivistiskt perspektiv. Diskursanalyser ger oss möjligheter att studera maktspekter samt att visa på möjligheter till förändring (Winther Jørgensen, Phillips 2009:8). Inom diskursteori anses det att "Kunskap frambringas i social interaktion" (Winther Jørgensen, Phillips 2009:12). Det stämmer väl med den interaktiva ansats som jag använder mig av. Enligt Foucault ska diskursanalys hjälpa oss att svara på frågan; Vad är avgörande för vad som kan sägas vara sanningen? (Winther Jørgensen, Phillips 2009:19). Jag ska inte göra systematiska analyser av hur anställda på AKC talar eller skriver om jämställdhet. Jag ska inte heller försöka identifiera den nationella eller globala diskursen om jämställdhet (Winther Jørgensen, Phillips 2009:27). Vad jag däremot gör är att söka mönster och aspekter av makt i talet om jämställdhet och därmed identifiera även det uttalade (Winther Jørgensen, Phillips 2009:28).

Jag kommer att använda Bacchis frågor för att strukturera min analys och på så vis besvara uppsatsens frågeställningar. I presentationen av mitt material och i analysen kommer jag i så stor utsträckning om möjligt att använda mig av de begrepp och definitioner som mitt material ger mig. Jag kommer sedan att problematisera dessa begrepp utifrån min teoretiska ram av intersektionalitet. Botkyrka är i början av sitt förändringsarbete. Det innebär att jag kommer att fokusera på vad som är problemet, vilka underliggande antaganden som finns och vad som inte problematiseras. Vilka lösningar som är aktuella samt vilka effekterna blir har varit svårare att analysera innan kartläggningarna och analyserna som AKC ska göra av sin verksamhet är klara. Då jag har en interaktiv forskningsansats kan denna uppsats resultat bidra till att påverka vad som definieras som problemet samt vilka lösningar som blir tänkbara.

En interaktiv forskningsansats

AKC i Botkyrka är i början av sitt jämställdhetsarbete och har ytterst lite skriftlig dokumentation kring vad de ska göra och på vilket sätt. Det finns en strategi för kommunens jämställdhetsarbete men AKC saknar exempelvis projektplan. Även gällande den verksamhet som AKC bedriver finns knapphändigt med skriftlig information förutom verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser. Då de officiella dokumenten beskriver en kommunal verksamhet på ett byråkratiskt sätt och knappt nämner jämställdhet lämpar de sig inte särskilt väl för analyser som kan svara mot syftet med vad jämställdhet ges för betydelse på AKC i Botkyrka.

En interaktiv forskningsansats lämpar sig väl för att studera ett pågående förändringsarbete och för att bygga gemensam kunskap tillsammans med dem som befinner sig i den studerade verksamheten. En av fördelarna med en interaktiv forskningsansats är att resultaten av studien ska bli användbara för den verksamhet som studeras. Nyckelordet är gemensamt, som i att gemensamt formulera syfte, analysera, sprida resultat och lära. Jämför med Ewa Gunnarsson och Hanna Westberg (2007:1). Genom fokus på det gemensamma hoppas jag att resultaten av denna studie är legitima och användbara.

Interaktiv forskning har sitt ursprung i aktionsforskning (Berglund, Danilda 2008:53). Aktionsforskning bygger på antagandet att kunskap skapas utifrån gemensamma erfarenheter i grupper. Forskaren kan analysera och komma med idéer men ska inte ha en ledande position. En stor skillnad mellan traditionella forskningsmetoder och aktionsforskning är att den förstnämnda ska generera ny kunskap genom att avslöja förhållanden som varit dolda. I motsats till detta syftar aktionsforskning till att förändra verkligheten samtidigt som förändringsprocesser studeras. Eftersom aktionsforskning syftar

till att förändra i en viss riktning kan den aldrig bli neutral till sin karaktär (Berge, Ve 2000:26). Min ambition har i enlighet med Berge och Ve varit att inte inta en ledande position. Jag har deltagit aktivt men strävat efter att hålla mitt deltagande på en nivå där jag i större utsträckning är forskare än deltagare eller drivande. Detta har varit en utmaning då personalen på AKC sett mig som en resurs och därför bett mig att exempelvis håll i personalmöten.

Mitt syfte är att studera hur jämställdhet förstås i en kommunal kontext. AKC och jag har ett gemensamt mål i att AKC ska bli mer jämställda, det betyder dock inte att uppsatsens syfte överensstämmer med målen för AKC:s jämställdhetsarbete. AKC:s fokus är resultatet av detta jämställdhetsarbete medan jag är mer intresserad av vilken förståelse de har av jämställdhet.

Gemensam analys och gemensamt lärande - min närvaro på AKC

I ett initialt skede kontaktade jag de tre Stockholmskommuner som i november 2009 blivit beviljade medel av SKL för att jobba med jämställdhetsintegrering på en förvaltningsövergripande nivå. Två av kommunerna var intresserade av att jag skulle studera deras verksamhet. Botkyrka kommun var mycket positiva till att jag skulle skiva min uppsats med utgångspunkt i deras verksamhet. Efter att ha träffat delar av ledning på AKC bestämde jag mig att följa deras arbete för jämställdhet. I min första kontakt med Botkyrka presenterade jag mig som student i genusvetenskap samt som praktiker gällande jämställdhetsarbete. Ledningen informerade på ett personalmöte om att jag skulle skriva en uppsats om AKC:s verksamhet. Jag presenterade mig själv och uppsatsen på följande personalmöte .

Denna studie genomfördes under en begränsad tid och av mig som ensam forskare. Detta betyder att jag inte har kunnat förverkliga principerna för interaktiv forskning fullt ut. Ambitionen har dock varit att i så stor utsträckning som det är möjligt tillämpa en interaktiv forskningsansats. I en del genusvetenskapliga forskningsprojekt som utgår från en interaktiv forskningsansats så leder, driver eller coachar forskaren en grupp som ansvarar för att genomföra ett förändringsarbete med jämställdhet som mål. I mitt fall följer jag en process och studerar vad som sker på AKC. Jag har inte uttalat innehaft en drivande roll. Deras arbete för att förverkliga jämställdhet är inte helt beroende av min närvaro, utan arbetet påbörjades innan jag kom i kontakt med AKC och fortsätter likväl efter att denna studie är avslutad. Jag har inte heller något definierat ansvar för att driva deras jämställdhetsarbete framåt även om ambitionen är att de ska ha nytta av de analyser och slutsatser som denna uppsats resulterar i. Under arbetet med denna uppsats har jag haft rollen som observatör, facilitator,

kunskapsbärare, bollplank och som den som ställer svåra frågor och problematiserar. Genom deltagande, intervjuer och läsande har jag försökt förstå och analyserat AKC:s arbete för jämställdhet. I december 2009 träffade jag AKC för första gången för att diskutera eventuella syften och frågeställningar. Nästa gång vi sågs var i februari 2010 och då beslutade vi att jag skulle jobba utifrån en interaktiv forskningsansats och jag skulle fokusera på förståelsen av jämställdhet. Jag har deltagit på tre personalmöten, varav jag presenterade uppsatsprojektet på det första och höll i stora delar av det andra. På det tredje personalmötet presenterade jag analysen samt rekommendationer för AKC:s fortsatta arbete. Inför detta möte hade jag även författat en rapport till AKC med en sammanfattning av resultaten samt rekommendationer. Eftersom jag har inspirerats av den interaktiva forskningen har jag diskuterat mina resultat med en del av mina informanter under analysens gång. Ett liknande tillvägagångssätt hade Ewa Gunnarsson och Hanna Westberg när de studerade Vinnova (Gunnarsson & Westberg, 2007). Det betyder att jag har presenterat delar av empirin och de preliminära resultaten innan uppsatsen är klar. Utifrån de diskussionerna har jag validerat mina resultat. Detta tillvägagångssätt ökar giltigheten i studiens resultat (Merriam 2009:193f).

Jag har även haft ett par med möten med olika delar av personalen för att diskutera upplägg av personalmöten. I och med att jag har ställt frågor och deltagit i verksamheten har min närvaro och mina frågor också påverkat AKC:s personal och verksamhet. Redan vid mitt andra möte med AKC sa verksamhetschefen att mina frågor tvingar dem att tänka nytt och tänka om. När jag bad att få se deras projektplan insåg de att de behöver en sådan både för att jag efterfrågar den till min studie och för att den kan underlätta deras arbete.

Jag har deltagit på, men även lett och planerat, personalmöten tillsammans med anställda. Då alla dessa möten inte har genomförts i syfte att producera gemenskap kunskap och heller inte har dokumenterats systematiskt, ser jag inte dem som en del av min empiri, de kommer alltså inte att analyseras. De interaktiva inslagen i min studie har främst varit att gemensamt diskutera fram syftet, att gemensamt planera och leda möten, att tillsammans diskutera analysen under arbetets gång samt att presenterat resultaten i fler former än endast en akademisk uppsats. Ambitionen var att formulera ett syfte som kan leda till att AKC får värdefull kunskap och samtidigt ett syfte som är genusvetenskapligt motiverat. Det menar jag att jag har lyckats med. Analysen har återförts till verksamheten genom en såväl muntlig som skriftlig presentation.

Empiri

Det skriftliga material som jag har analyserat är AKC:s verksamhetsberättelse för 2009, verksamhetsplan för 2010, *Strategi för ett jämställt Botkyrka* samt material från en presentation av jämställdhetsarbete på ett personalmöte i januari. Jag deltog alltså inte på januarimötet, då det var innan min studie hade påbörjats. Jag har genomfört enskilda intervjuer med personer som ansvarar för att driva jämställdhetsarbete. Gruppintervjuer med andra anställda har också genomförts.

Intervjuer - enskilt och i grupp

Jag har genomfört både enskilda och gruppintervjuer med personal vid AKC. Samtliga intervjuer har varit semistrukturerade och utgått ifrån två olika intervjuguider. Jag började göra enskilda intervjuer med de som ansvarar för jämställdhetsarbetet. Därefter såg jag ett behov av att även samtala med andra delar av personalen och valde då att genomföra gruppintervjuer. De som har ansvarat för att genomföra jämställdhetsarbetet på AKC har intervjuats enskilt kring hur de tolkar jämställdhet och sitt uppdrag. Övrig personal har intervjuats utifrån att de är deltagare i ett jämställdhetsarbete. Två enskilda intervjuer har genomförts med två ansvariga för genomförandet av jämställdhetsarbetet. Jag utgick ifrån att de som driver arbetet har funderat mer på vad jämställdhet innebär. Jag valde att intervjua dem enskilt för att kunna se såväl enighet som motsättningar i deras synsätt. Två gruppintervjuer har genomförts. Sammantaget deltog elva personer vid de två tillfällena. Vid ett tillfälle deltog fyra kvinnor och vid ett tillfälle deltog tre kvinnor samt fyra män. Deltagarna kommer från olika sektioner och både personer med och utan ledarpositioner har deltagit. De anställda uppmanades av ledningen att delta men deltagandet var frivilligt. Detta kan givetvis ha resulterat i att de är de som är mest positivt inställda till jämställdhetsarbetet som jag har intervjuat. Utifrån att personalen inte nödvändigtvis har fördjupat sig i jämställdhetsfrågor, såg jag gruppintervjuer som en bra metod. I gruppintervjuer får deltagarna möjlighet att utveckla sina tankar i relation till andra och detta kan ge deltagarna nya perspektiv och samtidigt generera ett fylligare material. Det är dock innehållet i diskussionerna och inte samspelet mellan intervjupersonerna som är av intresse i denna studie. Några intervjupersoner från gruppintervjuerna tackade efter intervjun för att de fick möjligheten att diskutera jämställdhetsfrågor i en mindre grupp.

Samtliga intervjuer har genomförts på AKC under mars och april 2010. De olika formerna av intervjuer var lyckade i den meningen att de genererade olika typer av diskussioner. I de individuella intervjuerna höll sig intervjupersonerna mer till frågorna medan deltagarna i gruppintervjuerna talade mer fritt och mer utifrån sina personliga perspektiv än utifrån AKC:s verksamhet.

Direkt efter att intervjuerna genomförts skrev jag ned mina reflektioner. Analysen påbörjades alltså på en gång. De inspelade intervjuerna har jag sedan transkriberat, skrivit ut och läst flera gånger, för att sedan åter igen lyssna på valda delar av intervjuerna. De citat som förekommer i analysen har i undantagsfall bearbetats genom att talspråk som exempelvis asså och hummande har tagits bort. Detta för att talspråk i text kan medföra att intervjupersonerna framstår som mer otydliga eller ogenomtänkta än de upplevdes i intervjusituationen.

Deltagande observation

Personalen på AKC var medveten om att jag närvarade i egenskap av student. Jag har alltså gjort öppna observationer. Mitt syfte är inte att studera det sociala samspelet eller hur kön görs utan att observera diskussioner om jämställdhet. Eftersom AKC beslutat att behandla jämställdhet på varje personalmöte har jag valt att delta på dessa möten. Det är troligt att diskussionen om jämställdhet ser annorlunda ut på fika- och lunchraster jämfört med möten. Jag har dock inte haft möjlighet att delta i andra sammanhang.

Fanny Ambjörnsson skriver i sin avhandling att kontinuitet och att vara på plats varje dag var ett sätt för henne att bli en legitim deltagare bland de gymnasietjejer som hon studerar (Ambjörnsson, 2003:39). Trots begränsningar i tid har jag försökt att bli accepterad i personalgruppen och inte uppfattas som en kontrollant som har som främsta syfte att kritisera AKC och deras verksamhet. Här är den interaktiva ansatsen med ett uttalat syfte att bygga gemensam kunskap ett stöd. En möjlighet att få tillit hos en grupp är att skapa kontakt med och bli introducerad av en person som har förtroende i gruppen (Holme, Solvang 1997:113). Jag blev introducerad på AKC av deras verksamhetschef. I hennes position som chef har hon ett officiellt erkännande. Vilket förtroende hon i praktiken har kan jag inte uttala mig om. Genom att själv presentera mitt syfte närmare och ge möjligheter till reflektioner kring jämställdhet menar jag att jag lyckades skapa ett förtroende för mig som forskare. Jag hade

förväntat mig någon form av motstånd när jag tog upp den svenska norm som är tydlig hos AKC. Att detta motstånd uteblev tror jag till viss del kan förklaras med att AKC har fått förtroende för mig som forskare.

Att vara på plats när jämställdhet diskuteras har varit viktigt för att jag inte bara ska få ta del av olika personers tolkningar av diskussionen kring jämställdhet. Det finns en risk att intervjupersonerna vid intervjutillfällena säger det som de tror att jag vill höra. De vet att jag är genusvetare och det kan finnas en vilja att visa sig duktig, eller som att de har *förstått vad jämställdhet är*. Jag har dock inte upplevt att denna farhåga har besannats.

För att dokumentera mina observationer har jag antecknat under tiden och efteråt. Under hela arbetet med uppsatsen har jag skrivit forskningsdagbok, där har jag till viss del renskrivit anteckningar från observationer och i stor utsträckning resonerat och reflekterat kring mina upplevelser och deras betydelse. Forskningsdagboken har alltså fungerat som ett sätt att konstant analysera empirin. Att renskriva samma dag är att föredra, tyvärr har jag på grund av tidsbrist inte fullt ut gjort detta (Holme, Solvang 1997:116).

Intervjuerna har gett mig material kring förståelsen av jämställdhet på ett generellt plan. Mitt deltagande på möten och de diskussioner jag har haft med personalen har mer gett mig insyn i hur jämställdhetsarbetet bedrivs i praktiken.

Anonymitet

Varken jag eller ledningen på AKC har sett någon anledning att anonymisera AKC i Botkyrka. De personer jag har intervjuat är medvetna om att de inte är helt anonyma för personalen på AKC och kanske inte heller för utomstående även om jag inte nämner deras namn. De har inte sett detta som ett problem och jag upplever att de har varit trygga i intervjusituationerna trots detta. För att inte lämna ut intervjupersonerna och minska möjligheten att utröna vilken medarbetare som har uttalat sig har jag valt att endast lämna hänvisning till intervjuerna. Jag kommer alltså inte i analysen att skilja på enskilda och gruppintervjuer eller olika intervjupersoner. Det betyder dock inte att citat ska ses som uttryck för samtliga informanternas åsikter.

VAD ÄR PROBLEMET MED OJÄMSTÄLLDHET?

I enlighet med Carol Lee Bacchis diskursanalytiska modell, *Vad är problemet?*, börjar jag analysen med att identifiera problemformuleringarna (1999). Under rubriken; Vad är problemet med ojämställdhet?, kommer jag att visa på ett antal föreställningar kring vad jämställdhet är och vad arbete för jämställdhet syftar till enligt AKC. Jag börjar med kommunens strategi för jämställdhet, då denna kan ses som en fond för det förändringsarbete som AKC bedriver. Sedan övergår jag till att analysera empirin från AKC. Kapitlet avslutas med en diskussion kring AKC:s syn på relationen mellan jämställdhet och andra maktordningar än genus.

Strategi för ett jämställt Botkyrka

Botkyrka kommun har 2009 antagit en strategi för jämställdhet; *Strategi för ett jämställt Botkyrka*. Strategin syftar till att kvalitetssäkra kommunen i relation till anställda, medborgare och brukare av service. Det primära framställs som att medborgare och brukare ska få lika tillgång den offentligt finansierade servicen men i förlängningen förväntas det även leda till att öka jämställdheten i samhället i stort. ”Jämställdhetsperspektivet omfattar två delar. Dels ska verksamheten svara mot båda könen villkor och behov. Dels ska den motverka genusordningar som kännetecknas av åtskillnad, skev maktfördelning och att det ena könet utgör norm.” (*Strategi för ett jämställt Botkyrka* 2009:3). Jämställdhet ses tillsammans med demokrati och respekt för mänskliga rättigheter som en fråga om hållbar utveckling. Det ses även som en fråga om antidiskriminering, att bryta maktfördelning, över- och underordning. Genus beskrivs i strategin som en pågående process och som något föränderligt. Redan på andra sidan finns de svenska jämställdhetspolitiska målen angivna (*Strategi för ett jämställt Botkyrka* 2009:2-5).

Kommunens strategi har fungerat som ett incitament för AKC att påbörja ett jämställdhetsarbete. Strategin ses som viktig av ledningen och den har presenterats för personalen. AKC:s ledning säger att utan strategin hade de inte haft något jämställdhetsarbete. När jag frågar om vad som är styrande talar ledningen om *Strategi för ett jämställt Botkyrka* (Intervjuer med personal på AKC). Amundsdotter och Gillberg diskuterar lagar och regler som argument för jämställdhet (2005). I empirin från AKC är det tydligt att regler som de svenska jämställdhetspolitiska målen har en central funktion. Framst är det indirekt via kommunens jämställdhetsstrategi och inte som argument utan som incitament för AKC:s jämställdhetsarbete.

Hur förstås jämställdhet på AKC?

Det finns flera parallella förståelser av jämställdhet på AKC. Nedan kommer jag att redogöra för de mest framträdande och mest intressanta utifrån mina frågeställningar och teoretiska utgångspunkter.

En otydlig vision

Eva Amundsdotter skriver i sin avhandling att det finns ett stort utrymme för individer att tolka begreppet jämställdhet (2009:18). Min analys visar att detta utrymme för individuella tolkningar är närvarande på AKC. På det första personalmötet som jag deltog på presenterade jag uppsatsen. I samband med det ledde jag en övning där vi resonerade kring vad jämställdhet är. Syftet med övningen var att personalen skulle få reflektera över betydelsen av jämställdhet samt att jag skulle få en bild av deras förståelse av jämställdhet. Alla tankar som kom upp antecknades av mig på stora blädderblock som jag sedan sparar. Det som nämndes var tankarna om lika möjligheter, villkor och rättigheter. Mannen som norm togs upp även om inte ordet norm användes utan personalen sa att jämställdhet handlar om att inte utgå ifrån mannen. Valfrihet och att kunna välja utanför ramarna nämndes och kan också det kopplas till normer och stereotyper. Hemarbete och kontroll över kvinnors kroppar lyftes också. Jämställdhet gavs alltså vitt skilda betydelser. När jag frågat om AKC:s visioner kring jämställdhet har personalen svårt att konkretisera dem.

Mie: Om man tänker om fem år då, vad tänker du att ni ska uppnå då eller vart ni ska vara?

IP: Svårt att säga, jag har svårt att svara på det. Det är så abstrakt, just nu känner jag. Skratt.

På en direkt fråga om jämställdhet har definierats av AKC svarar båda personerna från ledningsgruppen nej (Intervjuer med person på AKC). Det finns alltså hos AKC inte en fastslagen definition av vad jämställdhet är. Min empiri är dock rik på olika beskrivningar av jämställdhet, under intervjuerna har jag frågat om såväl vad jämställdhet som ojämställdhet är. Jag har även frågat om vilka mål eller förväntade resultat som de arbetar för. Trots att jämställdhet ges en mängd betydelser finns det framför allt två tydliga mönster i dessa svar; jämställdhet ses som lika villkor och rättigheter samt som en fråga om effekter och resultat.

Lika villkor och rättigheter

AKC har i sin verksamhetsplan 18 målområden. Ett av dessa, mål fyra är: ”Medborgarna har lika möjligheter och rättigheter”. För att uppnå det ska arbetsklimatet ”präglas av respekt för varje

människas lika värde och rättigheter.” För att garantera detta ska AKC öka medvetenheten om jämställdhet samt redovisa nyckeltal uppdelat på kön (*Arbetsplan 2010 Arbets- och kompetenscenter*:1:12). På ett personalmöte i januari diskuterades jämställdhet. Jag deltog inte men har fått ta del av den presentation som hölls då. Jämställdhet ”innebär att kvinnor och män har samma – möjligheter -rättigheter -skyldigheter”¹ (*Jämställd verksamhet*, APT 22 januari 2010). Liknande resonemang framkommer i intervjuerna; ”[J]ämställdhet som för mig då betyder att man strävar efter mäns och kvinnors lika rättigheten och förutsättningar och allt vad det nu är.” säger en person. Några intervjupersoner är mer konkreta. De menar att ojämställdhet kan vara att inte få samma lön eller möjligheter att utvecklas trots liknande kvalifikationer. En person benämner det som diskriminering (Intervjuer med personal på AKC).

Att på en arbetsplats där man har samma kanske grundkunskaper och erfarenhet inte mellan könen får samma förutsättningar, samma möjligheter att utvecklas och komma vidare och kanske inte heller samma ersättning eller samma nivå på ersättning.

Det är tydligt att när lika villkor och rättigheter konkretiseras så fokuserar personalen på frågor kring anställning och arbetsgivarens roll. Lika villkor är alltså något som de själva bör ha. Det är framför allt andra anställda än ledningen som ser jämställdhet som en fråga om personalpolitik. Det handlar bland annat om lön, karriär, vem som anställs och vem som jobbar mest (Intervjuer med personal på AKC).

I resonemangen ovan finns likheter med den strategi som Judith Squires benämner inkludering. Inkludering utgår enligt henne från jämlikhetsideal, genusneutralitet, lika rättigheter, möjligheter och behandling (2005). Intervjupersonerna menar att de som har lika förutsättningar exempelvis i form av lika kunskaper de ska också ha lite ersättning eller lön (Intervjuer med personal på AKC). Jämställdhet som lika villkor och rättigheter är en av två framträdande förståelser. Den andra är jämställdhet i termer av effekter och resultat.

Effekter och resultat

Analysen visar att lika villkor och rättigheter är knutet till personalen. När personalen talar om deltagare är det istället verksamhet, effekter och resultat de nämner. En anställda säger att: ”[F]ör vår del så handlar det ju jättemycket om att få ett svar på om våra insatser är effektiva för både män och

¹ Redan i *Regeringens proposition 1987/1988:105 om jämställdhetspolitiken inför 90-talet* anges att ”Jämställdhet innebär [...] att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter” (s 3)

kvinnor. Och just den, den frågan, den är ju a och o här för oss.” (Intervjuer med personal på AKC). Jämställdhet är alltså ett verktyg för att utvärdera verksamheten och nå målet jämställd verksamhet. ”[D]et är ju att Botkyrkabon ska ha, samma tillgång, samma service oavsett om du är man eller kvinna” En intervjuperson säger att AKC ska arbeta för att både män och kvinnor ska ha användning för deras insatser samt att lika många kvinnor som män ska få arbete utifrån de insatser som de har deltagit i. Enligt en intervjuperson har AKC redan fått indikatorer på att verksamheten inte är lika effektiv för kvinnor som för män och en annan säger att; ”Ja e helt säker på att det kommer visa sig att våra insatser inte är lika effektiva för män och kvinnor.” (Intervjuer med personal på AKC). Eva Mark menar att jämställdhet kan motiveras med att det medför en kvalitetsökning. Kvalitet förstås som att jämställdhet anses förbättrar det som produceras. Det som produceras är i AKC:s fall service till medborgarna (2007).

Det här är ju nån sort inre verktyg för att bli framgångsrika i vår ordinarie verksamhet. Det är lite så man får tänka, tycker jag. Att det här är en kompetenshöjning och ett verktyg för att lyckas bättre med ordinarie mål.

Även processer och arbetsmiljö anses förbättras, får ökad kvalitet. Enligt Eva Mark leder denna typ av argument till att jämställdhet blir något nyttigt och något som alla tjänar på (Mark 2007:71ff).

Lika villkor handlar alltså om anställda, medan effekter av verksamheten är relaterat till deltagarna. Analysen visar på en åtskillnad i argument beroende på vem som anses tjäna på jämställdheten.

Fifty, fifty - andel kvinnor och män

Förutom jämställdhet som lika villkor och rättigheter samt effekter och resultat, finns en tredje förståelse. Personalen på AKC är dock inte överens huruvida jämn fördelning mellan kvinnor om män betyder att det är jämställt. Ett par personer anser att så är fallet; ”i vår, grupp, kan man väl säga, vår sektion har vi bra jämställdhet, det är precis fifty, fifty.” (Intervjuer med personal på AKC). En annan person för ett liknande resonemang:

Mie: Hur visar sig det ojämsställda i verksamheten?

IP: Svår fråga. Dels kan man ju titta på män och kvinnor anställda. Om man tittar på det, vi har ju inte fifty, fifty på det sättet.

Andra delar av personalen anser dock inte att jämn könsfördelning är tillräckligt för att det ska vara jämställt; "[Ä]ven om det var 50, 50 överallt, det är ju inte säkert det är jämställt för det, eller hur!" (Intervjuer med personal på AKC). Susanne Andersson, Eva Amundsdotter och Marita Svensson diskuterar antal. De ser en risk i att fokus på antal tenderar att dölja andra problem och också lösningar (2009:33f). Enligt intervjupersonerna är könsblandning ett mål på arbetsplatser. Allas kompetens bör tas till vara, men det finns även andra anledningar till att jämn könsfördelning är önskvärt. Det blir bättre stämning och det blir roligare att jobba i könsblandande grupper. Det är också lättare för personer av båda könen att söka sig till arbetsplatser som är könsblandade (Intervjuer med personal på AKC). Arbetsgivaren tjänar utifrån dessa resonemang på jämställdhet, men det gör även alla anställda. Eva Amundsdotter och Minna Gillberg benämner den här typen av argument om allas kompetens och bra arbetsklimat som ekonomiska eller som effektivitetsargument (2005). Även antal kopplas i likhet med lika villkor och rättigheter till personal och inte till verksamhet.

Inget problem – en utmaning!

Det finns hos AKC en rädsla för att definiera ojämställdhet som ett problem. Jämställdhet ses som ett organisationsutvecklande arbete som ska göra verksamheten bättre och genom att inte definiera jämställdhet som ett problem hoppas ledningen få personalen med sig. "Poängen med att inte göra ett problem av det, nu när de ska rullas ut, här bland medarbetarna. Är att få medarbetarna med sig." säger en person (Intervjuer med personal på AKC). Samma person säger även:

Och igen att vi gör det, inte för att det är nåt fel nån stans, att det är inget problem som ska lösas utan att vi gör det därför att vi ser att det här kan utveckla. Både vår verksamhet och oss som medarbetare.

AKC lyckas med att få personalen med sig. Ingen av de intervjuade säger sig ha upplevt något motstånd eller ger uttryck för ett direkt motstånd. Det kan givetvis bero på att de som har intervjuats är mer positiva än personalen generellt. "Det skulle vara en utmaning naturligtvis, vi ska inte se några hinder." säger en person (Intervjuer med personal på AKC). Personalen beskrivs istället som intresserade. Jag har själv fått höra av personalen att de diskussioner och övningar som jag har hållit i på personalmöten har varit uppskattade. Att ojämställdhet inte ska ses som ett problem utan en utmaning är återkommande i empirin, så väl på möten där jag deltar som i intervjuer. Eva Amundsdotter hävdar i sin avhandling att det är vanligt att jämställdhet inte ses som ett problem i den egna organisationen, utan förläggs till andra platser (2009:22). När jag presenterar min analys för delar

av ledningen lyfter de fram synen på jämställdhet som en utmaning, som något positivt, något som de har lyckats etablera. Jag menar dock att denna rädsla för konflikt och motstånd riskerar att begränsa vad som är möjligt att göra för att uppnå jämställdhet på AKC. Det är enligt mig eftersträvansvärt att fokusera på makt och normer i ett arbete för jämställdhet. När jämställdhet görs till samförstånd menar jag att det är svårt att synliggöra makt och normer. I den bild som intervjupersonerna målar upp finns ingen som tjänar på ojämställdhet och heller ingen som kommer förlora på jämställdhet. Petra Agervall har i sin avhandling om jämställdhet funnit liknande resultat, hon har identifierat en strävan efter konsensus som i likhet med mina resultat ses som en strategi för att förankra och legitimera arbetet, det vill säga minska motstånd (2005:140).

Jämställdhet - bara genus?

Då en av uppsatsens frågeställningar är vilka andra maktordningar än genus som är relevanta för jämställdhetsarbetet enligt AKC, har jag i intervjuerna frågat personalen om detta. Jag har analyserat om problemet med ojämställdhet bara handlar om genus eller om det finns ambitioner att se intersektioner mellan genus och andra maktordningar. Det finns ingen enighet kring denna fråga, men främst ses jämställdhet som enbart kopplat till genus. En del hävdar att jämställdhet är en pusselbit i ett större sammanhang. ”Och sen tycker vi ju självklart att man vill ha en, en rättvis verksamhet och likabehandling. Så att, och det är ju nån sort paraply tycker jag.” säger en person, samma person säger senare under intervjun att:

IP: [N]u har vi lagt en pusselbit till, till lika villkor.

Mie: Dom andra pusselbitarna är?

IP: Ja, det har ju varit, dels har det ju varit mångfald, det har ju varit tillgänglighet. Det finns ju olika aspekter på lika villkor, lika rättigheter.

En annan person ur personalen hävdar precis motsatsen och menar att:

Och så försöker jag också att skilja ut jämställdhet från begreppet jämlikhet. För som jag ser det är det helt olika saker. [...] Jo eftersom jämställdhet så uttalat, handlar om skillnader mellan män och kvinnor, medan jämlikhet är, en definition där man försöker att, eller inte försöker, där man pratar om alla människors lika rättigheter och skyldigheter. Där har man ju blandat in religion och sexualitet och allt vad det nu är, så jag tycker det är en stor skillnad.

I diskussionen med de anställda kring dessa resultat menar de att behovet av att skilja jämställdhet från jämlikhet är framför allt pragmatiskt. Det handlar om att fokusera och på så sätt öka möjligheterna att se resultat av jämställdhetsarbetet (Analysdiskussion maj 2010). När jag på ett personalmöte gör en övning kring innebörden av jämställdhet är inte någon som nämner någon annan maktordning är genus. Det finns alltså en motsättning här, mellan de som ser jämställdhet som enbart kopplat till genus och de som ser att det även kan handla om andra kategorier; som exempelvis etniska och sociala grupper enligt en anställd. Någon ser jämställdhet, jämlikhet och diskriminering som sammankopplat. Sexuell läggning, härkomst, vart man kommer ifrån, ålder och utbildningsnivå är kategorier som nämns i relation till jämställdhet. Att jämställdhet relateras till andra kategorier än genus betyder dock inte att det finns ett intersektionellt perspektiv, det vill säga att skärningspunkterna mellan olika maktordningar synliggörs. Tendenser till intersektionellt tänkande finns i kommunens strategi, där de exempelvis skriver om ”olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män” (*Strategi för ett jämställt Botkyrka* 2009:5) men inte i andra delar av empirin. Squires argumenterar för en integrering av mångfald framför en integrering av bara genus. Hon menar att fokus på mångfald kan minska risken för essentialism. Judith Squires är övertygad om att en integrering av mångfald snarare än integrering av genus är mer utmanande (Squires 2005). Jag är inte övertygad om att hon har rätt. Jag kommer att återkomma till denna diskussion när jag diskuterar alternativa lösningar.

Sammanfattning

Det finns alltså förståelser av jämställdhet som lika villkor och rättigheter, kopplat till personal. Parallellt med denna förståelse finns beskrivningar av jämställdhet som ett kvalitetssäkringsarbete som ska göra AKC bättre på att nå verksamhetens mål. Det vill säga att genom att jobba med jämställdhet så kan AKC i större utsträckning lyckas få deltagarna ut på arbetsmarknaden. När jag och personal på AKC diskuterar dessa resultat menar de att det är centralt att koppla ihop den de egna attityderna med effekterna för deltagarna (Analysdiskussion maj 2010). Lika villkor samt effekter och resultat är de två mest utmärkande förståelserna av jämställdhet i materialet. Jämställdhet som lika andel kvinnor och män och att ta till vara kompetens finns dock också tydligt närvarande. Flera anställda motsätter sig dock att andel eller antal är tillräckligt för att tala om jämställdhet. Arbete för jämställdhet ska inte fokusera på problem eller konflikt, utan på vad som kan förbättras, det finns hos AKC en rädsla för motstånd. Jag har inte funnit några intersektionella resonemang hos AKC. Genus ska dock, enligt vissa delar av personalen, ses som en del i ett pussel kring lika villkor. Andra från personalen menar att jämställdhet är ett område som inte ska blandas ihop med andra jämlikhetsfrågor.

EFFEKTERNA AV PROBLEMFÖRMULERINGEN - TVÅ VÄGAR MOT JÄMSTÄLLDHET

Carol Lee Bacchi menar att problemformuleringar är avgörande för vilka strategier som blir önskvärda. I detta kapitel behandlas hur AKC arbetar och planerar att arbeta för att öka jämställdheten.

Hur ska jämställdhet förverkligas?

I AKC:s verksamhetsplan för 2010 finns i inledningen ett kort stycke med rubriken jämställd verksamhet. Två punkter är direkt relaterade till jämställdhet; ”Dialogtillfällen för att öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågor riktade till både medarbetare och deltagare.” samt ”Könsuppdelad nyckeltalsredovisning och reflektion över resultatet samt om vi upprätthåller en traditionell syn på kön och yrkesval.” (*Arbetsplan 2010 Arbets- och kompetenscenter*:1:12). Behovet av könsuppdelad statistik har identifierats liksom behovet att få kunskap om verksamhetens effekter för kvinnor och män. Till att börja med ska kön anges i enkäter och utvärderingar och sedan ska metoder arbetas fram för att kunna analysera samt följa upp resultaten (*Arbetsplan 2010 Arbets- och kompetenscenter*). Könsuppdelad statistik som metod för att uppnå jämställdhet har sin grund i kommunens strategi. Där står uttryckligen att ”all statistik som relaterar till individer presenteras och analyseras med kön som övergripande och genomgående indelningsgrund.” (*Strategi för ett jämställt Botkyrka* 2009:8).

Könsuppdelad statistik och reflektion kring jämställdhet

En presentation om jämställdhet för personalen avslutades med att titta specifikt på AKC:s uppdrag i relation till jämställdhet. Det handlar om könsuppdelad statistik, verksamhetens effekter på kvinnor respektive män samt om de upprätthåller eller förändrar synen på vem som passar för vilket yrke (*Jämställd verksamhet*). Vad som avses med jämställdhet är inte tydligt definierat av AKC, medlen för att uppnå jämställdhet är dock tydligare. Det finns två uttalade strategier, varav könsuppdelad statistik är den ena och att skapa dialog, reflektion och medvetenhet bland personalen är den andra. Båda dessa strategier kan ses som medel att synliggöra ojämställdheten samt sätta den på agendan.

Redan vid första mötet med AKC får jag veta att de har jämställdhet som tema för 2010 och att jämställdhet, i något avseende, ska behandlas på varje personalmöte. På två personalmöten som jag deltagit på anlades ett jämställdhetsperspektiv på medarbetarundersökningen. AKC ska i juni arbeta en

halvdag med växthuset som är Diskrimineringsombudsmannens metodmaterial för att upptäcka, synliggöra och förebygga diskriminering.

Dels har vi ju sagt att vi ska jobba med oss som medarbetare och vi som är anställda i alla nivåer. Och det har vi ju börjat med utifrån våra medarbetarenkäter och utifrån att vi har varje APT en frågeställning, en övning etcetera. Å för att öka kunskapen, för det är ju där man måste börja nå stans och liksom få en större förståelse för vad innebär det här. Och sen har vi ju sagt att vi ska börja med att redovisa nyckeltalen och analysera hur jobbar vi med deltagare. Är vi upprätthållare eller inte? Så det är nå stans vårt startskott i det hela.

Det finns alltså två delar i det jämställdhetsarbete som AKC bedriver; det interna som är relaterat till personal och det externa som är relaterat till deltagare. Det påpekas att kopplingen däremellan är värdefull. En anställd menar att de måste jobba med sig själva parallellt med förhållandena för deltagarna (Intervju med personal på AKC). Även när jag diskuterar resultaten av min analys med ledningen trycker de på vikten av detta samspel mellan den egna inställningen och relationen till deltagarna (Analysdiskussion maj 2010).

”I dagsläget har vi ju sagt att nå stans börja att nyckeltalsredovisa per kön. För att utreda hur det ser ut, och analysera utifrån det. Om vi behöver göra särskilda insatser.” säger en av de intervjuade. Det finns alltså en öppning för att göra riktade insatser till kvinnor. Det är oklart vilka kvinnor som kommer omfattas eller vara norm för de insatserna. Syftet med den könsuppdelade statistiken är att se huruvida verksamheten är lika effektiv för kvinnor och män, det vill säga om de får i samma utsträckning samt avgöra om personalen bidrar till att upprätthålla könsstereotypa föreställningar kring yrkesval.

Könsuppdelad statistik relaterar framför till resultaten av verksamheten för deltagarna men även till personalen, exempelvis i medarbetarundersökning. Den andra strategin, som är samtal och dialog, handlar om att sätta jämställdhet på agendan samt öka medvetenheten kring jämställdhetsfrågor. Av de möten som jag har deltagit på och de som jag vet är planerade fram till sommaren är det framför allt det personalrelaterade jämställdhetsarbete som behandlas. Enligt verksamhetsplanen ska dialog även föras med deltagare men hittills har endast personal omfattats. Både ledning och annan personal menar att tid för diskussion är viktigt. Vad som är möjligt att uppnå genom att sätta jämställdhet på agendan är givetvis beroende av hur jämställdhet förstås och hur det behandlas.

Sammanfattning

Det är svårt att säga om AKC är mer för genusneutralitet än erkännande i handling. Det är även ännu oklart vad de kommer göra framöver, men AKC öppnar möjligheten för särskilda insatser för kvinnor. Vilka kvinnor det är som eventuellt kommer att gynnas av särskilda satsningar återstår dock att se. I och med att AKC har en ovilja att se ojämställdhet som ett problem och försöker undvika motstånd är det inte aktuellt för dem att hantera jämställdhet som en fråga om makt.

UNDERLIGGANDE ANTAGANDEN, ELLER DET SOM INTE PROBLEMATISERAS

Enligt Carol Lee Bacchis ansats Vad är problemet? är det centralt att studera de underliggande, icke artikulera antaganden som finns i en policy eller kontext. Så väl det som definieras som ett problem som det som inte problematiseras är avgörande för vad som blir önskvärt och möjligt agerande. I detta kapitel analyseras det icke uttalade, de underliggande utgångspunkter som AKC har.

AKC:s förståelse av genus

AKC:s syn på genus är en av denna uppsats frågeställningar. Förståelsen av genus är central att analysera för att sätta synen på jämställdhet i ett sammanhang.

Genus som skillnad och kvinnor som tillför

Under tiden som jag studerar AKC och deras jämställdhetsarbete ska de anställa en ny arbetsledare till svetsutbildningen. En av intervjupersonerna tar upp detta när vi diskuterar i vilket sammanhang som jämställdhetsarbetet befinner sig. ”[V]i tror att det skulle bli en helt annan, alltså att en kvinna skulle komma med nya dimensioner in i utbildningen som, som vi inte har.” (Intervju med personal AKC).

Även i ett annat sammanhang anses en kvinnlig chef ha andra perspektiv än män:

Jag tror att, nå stans har väl ändå balansen jämnat ut sig genom att man har, en kvinnlig chef, på nå sätt kan det vara ett sätt att inte vidmakthåller tidigare chefer. Som har kanske varit män, helt plötsligt så blir det nå lite annan tutch på det. Det kan ju vara ett sätt att bryta cirkeln.

Kvinnor kan alltså tillföra något till verksamheten. En kvinna som chef kan förändra verksamheten just för att hon är chef, exempelvis genom att få bort opassande bilder av tjejer från väggarna. Enligt en intervjuperson är det just chefens kön som är avgörande för att AKC blir av med dessa bilder. Dessa uttalanden exemplifierar ett synsätt där kvinnor och män är olika och därför kan en kvinna i en mansdominerad miljö föra in nya tankar och perspektiv. Ulrika Dahl (2005) tar också upp att kvinnor anses kunna tillföra nya perspektiv på arbetsmarknaden. Förutsättningen för att kunna tala om genus som skillnad är det binära genussystemet.

22 januari får den anställda på AKC en genomgång av vad jämställdhet innebär. På den första bilden i presentationen som jag har tagit del av står: ”Det är inte skillnaderna mellan män och kvinnor som är problemet. Problemet är hur skillnaderna används.” (*Jämställd verksamhet*). Kvinnor och män antas

alltså vara olika enligt AKC. Det finns inte vad jag kan finna någon ambition att problematisera dessa skillnader. Enligt Judith Butler har inte genus någon naturlig utgångspunkt (Butler 2005b). Utifrån hennes teorier skulle ett jämställdhetsarbete kunna ha som mål att dekonstruera skillnader och skillnadernas betydelse. Att se kvinnor som bärare av vissa perspektiv gör snarare motsatsen och riskerar att bli essentialistiskt. Det riskerar även att fokus enbart blir på representation, antal och andel. Vid andra tillfällen diskuterar personalen hur könsroller förs över mellan föräldrar och barn och där finns snarare synen på genus som en social konstruktion.

På den här arbetsplatsen, den är ju speciell, de har varit, ännu mer tidigare var det mer dominerat av kvinnor, cheferna är kvinnor, det har varit nytt för mig och då har jag tänkt på att det är väl bra, [...] då tror man liksom kanske att jämställdheten är på något sätt, redan erövrad.

I detta citat anas en föreställning som jämställdhet som kvinnors ansvar. Bara det finns kvinnor på plats, så kommer de att förverkliga jämställdhet.

På ett personalmöte som jag deltar på diskuteras den medarbetarundersökningen som har genomförts, det är alltså fokus på den interna, personalrelaterade delen av jämställdhetsarbetet. De ska prioritera områden från medarbetarundersökningen som är relevanta utifrån en jämställdhetsaspekt. Allt fokus är på de frågor där skillnaden mellan kvinnors och mäns svar är som störst. Det vill säga när kvinnor och män har svarat olika på en viss fråga. Det finns i den gruppen som jag sitter i ingen diskussion om vilka frågor som kan vara intressanta ur en jämställdhetssynpunkt utifrån någon annan aspekt än att män och kvinnor har svarat olika. I diskussionen är det alltså bara skillnader mellan kvinnor och män som av intresse, inte relationer, normer eller makt. Det finns alltså en förståelse av genus som skillnad.

Genus som föränderligt till en viss gräns

Parallellt med förståelsen av genus som skillnad finns förståelsen av genus som föränderligt. Det finns en tro på att könsrollerna kan förändras och att yrkesval kan bli mindre stereotypa. Detta bygger på att AKC lyckas påverka deltagarna att göra icke könsstereotypa val. En person hävdar att det finns vissa yrken som är för tuffa för tjejer. Någon annan tycker då att förhållandena borde kunna anpassas så att både män och kvinnor har möjlighet att utföra jobbet. Kvinnor och män är olika och så ska det förbli tycker en annan:

[M]an sätter sig i mansgrupper och så sätter man sig i kvinnogrupper och så hittar man skillnader, så måste man då lyft upp varför är det skillnad. Och sen så kan man jobba utifrån det, För jobbet, arbetet med jämställdhet ska ju inte vara att göra könen lika, utan det är ju förutsättningarna som ska vara lika

Ett annat exempel på detta är: ”Män och kvinnor är olika och det måste man ju bejaka. Men de skillnader som finns på grund utav, felaktig inställning kanske man kan identifiera och komma till rätta med.” Här framstår det som om det skulle finnas ett facit för jämställdhet.

Personal tar upp att de försöker få deltagare att välja yrken som inte följer traditionella könsmonster för yrkesval. Ett sätt att vidga vyerna är genom studiebesök, så att bilden av det möjliga, av vad jag kan klara av vidgas. De försöker även övertala deltagare att välja aktiviteter som går emot könsstereotyper.

[F]ör deltagare så tror jag man komma väldigt långt med att ta hit folk, alltså, framför allt en massa studiebesök och sånt. För att det har att göra med vad man, vad man tror sig om att klara av, alltså. För det första är en massa ja tekniska jobb, de är en sluten världen för folk som inte har stött på det. Föräldrar, nära vänner som har jobbat med det, då måste man få titta på det och se, är det över huvud taget intressant. [...] de blir ju ofta, ju mindre abstrakt desto mer intressant.

Att det är tekniska yrken som ska öppnas upp antyder att det är kvinnor som ska förändra sina yrkesval, det vill säga anpassa sig till en manlig norm. Det går alltså enligt personalen att förändra normer kring vad som är kvinnligt respektive manligt; det vill säga vilka yrken som kvinnor och män kan inneha. Ett binärt genussystem ska dock bevaras. Att dekonstruera det är att gå för långt enligt intervjupersonerna.

Jag ser en koppling mellan diskussionen om att gå för långt och en diskussion kring genus som ett svårt begrepp. I en av intervjuerna har vi en mycket intressant diskussion om genus och kön. Det är intressant därför att jag märker att det är mycket känsligt och stämningen förändras när vi diskuterar detta. ”Jag har försökt tidigare i andra sammanhang, inte bara jag och det är ganska knepigt.” säger en anställd. Genus ses som svårt att tala om, bland annat på grund utav att det kräver stor teoretisk kunskap. Samma intervjuperson tror att en diskussion om genus skulle leda till motstånd (Intervjuer med personal på AKC). Oviljan att tala om genus är något som även Eva Amundsdotter har stött på i sin forskning (2009).

Homogena grupper – inga intersektioner

Kategorierna kvinnor och män problematiseras inte och skillnader inom grupperna osynliggörs oftast. Kvinnor och män ses som två tydligt definierade kategorier. ”Av de olika, av de två könen, det är inte så många att välja på, det är bara två.” Jag har inte sett några starka tendens till att dekonstruera kategorierna kvinna eller man. I den diskussion kring analysen som jag har med delar av ledningen är de dock öppna för att problematisera att kvinnor och män ses som homogena grupper. De menar att detta är något som de ska ta med sig när de ska formulera en handlingsplan (Analysdiskussion maj 2010).

I kommunens strategi för jämställdhet ses inte kvinnor och män som homogena grupper, utan skillnader utifrån ålder, social och etnisk bakgrund, sexuell läggning och funktionsnedsättning nämns. Detta nämns redan i det allra första stycket i strategin (*Strategi för ett jämställt Botkyrka 2009:2, 4*). Formuleringar som ”Olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män” är återkommande (*Strategi för ett jämställt Botkyrka 2009:5*). Ingen annan stans i mitt material har jag funnit intersektionella resonemang, utan genus står för sig självt.

Genus ses inte som analytisk kategori som kan användas för att studera normer och makt. Varken genus, sexualitet eller nationalitet problematiseras som kategorier och sexualitet och nationalitet ses som statiska kategorier. Det finns en dubbelhet i empirin. Samtidigt som såväl genus som svenskhet främst förstås och diskuteras som homogena grupper, existerar tydliga intersektioner mellan genus och svenskhet.

Svenskhet som norm

En underliggande föreställning på AKC är att jämställdhet är kopplat till svenskhet. Makten att definiera jämställdhet som synonymt med svenskhet, eller i alla fall starkt kopplat till svenskhet, reproducerar makt och normer. Det vill säga; de som besitter svenskhet har även rätt att definiera problemen. Det framkommer tydligt i materialet från intervjuerna. Förståelsen bygger på två antaganden. Dels en uppdelning mellan svenskar och de andra. Dels en syn på att Sverige och svenskar har kommit längre än andra när det gäller jämställdhet. Återigen är maktordningars logik kring skillnad och hierarki som blir tydlig. Detta bygger i sin tur på en linjär syn på utveckling, där jämställdhet med tiden ökar och det ses som en önskvärd utveckling. Sverige och svenskarna har kommit långt på jämställdhetsområdet och de andra bör följa efter och anpassa sig till den svenska jämställdheten.

Samtliga intervjupersoner som talar om Sverige och svenskar som föregångare och ideal för jämställdhet inkluderar sig själva i svenskheten. Ingen uttalar något motstånd mot denna bild. Nedan följer två citat som ger uttryck för denna förståelse.

Ändå kan man ju se, hur vårt, till vårt eget land att vi har kommit vansinnigt lågt trots allt. Inte hela vägen ut men rätt långt jämfört med dom, grupper av deltagare som vi får från andra länder.

För vi kan ju inte ha vi kan inte ha. Delar av befolkningen är fullt ut jämställd säger vi, i en framtid sen har vi en annan del av befolkningen som inte är det. Då, då kan vi aldrig säga att Sverige är ett jämställt land.

På grund utav att de anställda ser stora skillnader mellan svenskar och andra är det också viktigt att de andra får kännedom om de svenska värderingarna.

Men värderingarna då, särskilt när vi då har mycket folk som kommer från andra länder, som har andra värderingar så är ju det är jätteviktigt att förmedla det, tror jag, att prata om det och att förmedla det i grupper.

[V]i har ju många deltagare som inte kommer från Sverige. Och det är inte alla gånger som de vet, hur svensk, svenskt jämställdhetsarbete har vuxit fram och sett ut bakåt

På grund av detta så har AKC haft information för deltagare om svensk jämställdhet i ett historiskt perspektiv. Sverige har kommit längre när det gäller jämställdhet än andra länder. Den mångkulturella bakgrund som deltagarna har, påverkar alltså enligt personalen möjligheterna att förverkliga jämställdhet. Här finns paralleller till Fredrik Hertzergs forskning där de icke svenska ses som problem (2006). Även Ann Towns analys av den statliga jämställdhetspolitiken har visat på liknande resultat av hur Sverige lyfts fram som föregångare på jämställdhetsområdet och att detta bygger på rasifierade skillnadsskapande praktiker. Det vita och svenska är jämställt med de andra, invandrarna är patriarkala (SOU 2005:56). ”Det är makten som frambringar den kunskap vi har och våra identiteter och de relationer vi har till varandra som grupper eller individer.” (Winther Jørgensen, Phillips 2009:45). Diskurser fungerar så att det finns en regelbundenhet och repetition i tal och påståenden, uttryck liknar varandra (Winther Jørgensen, Phillips 2009:19). Det är något som är tydligt i talet om de andra, de icke svenska. Historiska förhållanden sätter ramar för diskursen och vad som är möjligt att uttrycka (Winther Jørgensen, Phillips 2009:19). Det kan förklara varför det hos AKC är möjligt att tala om

annan kultur eller annat ursprung samtidigt som ingen talar om ras. Ras är i Sverige allt för kopplat till rasbiologi, rasism och nazism. Samtidigt döljs maktaspekter i talet om nationalitet, ursprung, etnicitet och kultur, dessa begrepp framstår som neutrala. Det finns en stark polarisering mellan svenskar och andra. Detta annorlundaskap beskrivs av intervjupersonerna som ursprung, nationalitet, kultur eller religion. Här reproduceras en tydlig maktordning. Det svenska är normen, det goda samt eftersträvansvärda och det är de andra som ska förändras och anpassas. Lena Martinsson har benämnt det som *andrefieringsprocess*, och jag tycker att fungerar som ett bra begrepp för att skriva det som sker hos AKC (2006:159). Det är inte helt lätt att fånga in vad som konstituerar de andra mer än att de inte är som svenskar. En person säger att: ”Mångfalden handlar ju mycket utifrån etnisk bakgrund och olikheter, religioner, kulturer etcetera etcetera Hur kan man se det som en möjlighet istället för ett problem?” (Intervju med personal AKC). Genom att tala om andrefiering och inte exempelvis etnicitet kan vi minska risken för att göra dessa kategorier till homogena grupper med essentiella identiteter. Det finns dock personer som motsätter sig breda generaliseringar och ser genus som kontextuellt och relaterat till nationaliteter i plural.

Men det är ju omtumlande ofta, därför att hur, hur könsmönstren när det gäller val av arbetet ser ju olika ut i olika länder. Från östra, forna Östeuropa, forna sovjetblocken kommer det många till exempel, kvinnor som har erfarenhet från tungt byggnadsarbete, nåt som inte, finns i Sverige. Eller från de forna Sovjet, i höga chefspositioner och så där va, som inte skulle tror ja ha varit fallet här, än i många andra länder. [...] där ruskas man om hela tiden. Men det betyder ju inte automatiskt att det är lättare att, att föda nya tankar hos dom som har haft kanske, ja sett det som naturligt att vara hemmafru från det att första barnet kom. Sen kan de här deltagarna ha olika levnadsöden, i sig bli exempel från olika deltagare. Men sen säger man ju också om Sverige att, att även om, de är, det finns väl inget land där så stor andel av kvinnorna jobbar så är de ändå en ganska begränsad arbetsmarknad. I Sverige så väljer kvinnor bland ett förhållandevis få antal yrken. Så var det i alla fall för en 20 år sen väldigt tydligt, det är möjligt, det finns inga nästan svenska kvinnliga byggnadsjobbare, det finns nästan inga svenska kvinnliga hantverkare. De e ju exempel. Däremot är de chefer i kommunal förvaltning eller jobbar inom bankväsen eller sånt där.

Detta citat sticker ut, eftersom denna person skiljer på könsrollerna mellan olika grupper av icke-svenskar. Många andra ser svenskar som en grupp och de andra som en grupp, men denna intervjuperson påpekar att det finns skillnader inom gruppen av de andra. När jag och personalen diskuterade den svenska norm som jag har funnit i empirin, sa de att de är förvånade över resultatet.

Samtidigt mötte jag inte på motstånd, utan en öppenhet för att ta tag i dessa föreställningar. De menade att det är bra att jag har sett detta och att de kan använda min analys för att utveckla organisationen (Analysdiskussion maj 2010).

Ove Sernhede, som har skrivit om unga män i förorten, hävdar att vi måste problematisera tankar om vi och dom, skillnad och tillhörighet och begreppet etnicitet. Tanken om band mellan ett folk kopplat till släktskap och nationalstaten rymmer flera maktaspekter. Etnicitet är en social konstruktion som saknar en given, naturlig utgångspunkt. Problemet är att kultur inte bara ses som identitet utan också som essentiella egenskaper. Han menar att som analytisk kategori är etnicitet oanvändbart. Det vi måste göra att fokusera på makt och dekonstruera betydelser av identitet i relation till etnicitet (Sernhede 2009). Det är också vad jag gör med mitt material. Svenskhet är i min empiri en tydlig norm och den som besitter svenskhet besitter även makten att definiera jämställdhet.

Etnicitet är då något som de andra har, något som försvårar deras anpassning till vår förnuftsbaseade samhällsordning. Att vara vit europé – svensk – framstår som något av en självklar, blind eller oreflekterad utgångspunkt mot vilken alla skillnader mäts. På detta sätt blir den västerländska kulturen så att säga normen. Etnicitet blir därigenom ett uttryck för den västerländska etnocentrismen ...
(Sernhede 2009:230)

Citatet ovan beskriver väl det som jag hör i talet om jämställdhet och AKC:s deltagare. Den egna svenskheten är som Sernhede skriver blind och oreflekterad och alla andra jämförs mot denna norm. De andras ojämställdhet förklaras också med att de har ett annat ursprung eller kommer från ett annat land. Eva Mark diskuterar att det finns risk att jämställdhetsarbete anpassas till en manlig norm genom att arbetet bedrivs inom existerande ramar, organisation och samhällsmönster. Jag ser i resonemangen om svenskhet respektive icke svenskhet att svenskhet är den norm som inte ifrågasätts och som jämställdhetsarbetet anpassas till (Mark 2007). Diskriminering mot invandrare på den svenska arbetsmarknaden nämns av personalen som ett problem (Intervjuer med personal på AKC). Trots detta är det inte samhällseliga, strukturella problem som främst lyfts av personalen, utan individerna görs till bärare av problem. Liknande resultat fann Matz Gustafsson i sin uppsats om AKC (2002).

Varför är det ojämställt? En linjär utveckling framåt

I diskussionen om svenskhet som norm för AKC:s jämställdhetsarbete nämnde jag att jämställdhet är något som ses som en linjär utveckling framåt. Jag ska nu fördjupa den diskussionen ytterligare.

Och i det längre perspektivet om vi jobbar med det här och kanske förändrar våra värderingar lite så för ju vi med oss det till våra barn. Och då har ju dom med sig dom värderingarna från början och så tar de med sig sina nya värderingar. Då blir det ju en, det vi gör här det sprider sig i förlängningen.

I citat ovan finns en syn på jämställdhet som något som ska lösas av nya generationer. Det är en förställning som även Eva Amundsdotter har identifierat (2009:22). Djupt rotade föreställningar ses av personalen som en orsak till ojämställdhet. De kopplar våra attityder till att ojämställdheten består. De menar att vi konstant återskapar en samhällsstruktur. Tiden kommer till viss del lösa jämställdhetsfrågan och ojämställdhet ses som en generationsfråga av personalen (Intervjuer med personal på AKC). Dessa tankegångar är framför allt närvarande när vi talar om familjen och hemarbete. Uppfostran är både boven i dramat och lösningen på ojämställdheten. Vi uppfostrar tjejer och killar på olika sätt. Det är exempelvis självklart att en son ska spela fotboll eller hockey medan en dotter ställs in för valet ridning eller dans, enligt en intervjuperson. Detta är något som görs automatiskt och omedvetet, något som vi inte reflekterar över. En intervjuperson säger att ”vi skulle behöva programmeras om” (Intervjuer med personal på AKC). Bilden av framtiden som ljus är tydlig. Det går framåt och ingen talar om backlash eller motstånd. Vägen mot jämställdhet ses som en linjär utveckling. Det är även något som alla kommer att tjäna på, alla kommer att gynnas av detta. Hos ett par intervjupersoner finns det dock en oro, det får inte gå för långt. ”Ibland är det nästan så att det slår över” Det finns alltså en borte gräns för jämställdheten. Detta kan kopplas till den tidigare diskussionen om behovet av att bevara ett binärt genussystem.

Heteronormativitet

Kvinnor och män antas leva i heterosexuella parrelationer. AKC har en heteronormativ utgångspunkt i den meningen att heterosexualitet tas för givet. Sexualitet osynliggörs och diskuteras aldrig som relevant i jämställdhetsarbetet. Genus och sexualitet kopplas inte ihop och ses inte som varandras förutsättning. Icke-heterosexuella eller ensamstående talas det aldrig om. Därför är det inte uttalat, utan underliggande att icke-heterosexuella är avvikare. I intervjuerna talar de anställda flera gånger om kvinnor som kanske inte får jobba för sina män och de talar om arbetslösa kvinnors män. AKC utgår

ifrån jämställd medborgarservice och har arbetsmarknaden och arbetsplatsen som den främsta arena för jämställdhetsarbetet, familjen är en sekundär arena. Familjen nämns när de anställda pratar om sig själva och barnuppfostran och fördelning av arbetsuppgifter i hemmet. Jämställdhet är färgat av heteronormativitet i den meningen att alla antas vara heterosexuella, men inte i den utsträckning som Ulrika Dahl diskuterar eftersom inte familjen är den primära arenan där jämställdhet ska omsättas eller förverkligas (Dahl 2005). Ulrika Dahls beskrivning av jämställdhetsarbete är en dyster läsning. Den konstaterar att en heteronormativ utgångspunkt styr jämställdhetsarbetet som har studerats men den presenterar inte några alternativ. Då AKC:s arbete för jämställdhet inte lika uttalat bygger på heteronormativa antaganden ser jag att de genom att synliggöra denna heterosexuella norm också kan utveckla sitt jämställdhetsarbete till att förutom inkludera genus också inkludera sexualitet.

Vem ska förändras?

AKC har en syn på sig själva och sin arbetsplats som väl fungerande och utan större problem. Genomgående i gruppintervjuerna framkommer att personalen tror att de är ganska jämställda, AKC har inte så stora problem internt.

Men det är inte så att männen till exempel här åtnjuter stora privilegier i kraft av att vara män, jag tror inte det, inte som jag är medveten om i alla fall. [kvinnor skrattar] Nä men annars finns ju sånt som kan hotas va, tillbakalutad tillvaro eller högre löner generellt sätt eller så där va eller bättre befordringsgång. Men jag har inte riktigt sett att det är så. Så att det verkar inte vara hotat och då, då är det ju lättare att det blir en öppen diskussion.

Jag har redan diskuterat att de andra, icke svenska, enligt personalen anses vara ojämställda och behöver förändras. Även Fredrik Hertzberg kom i sin studie fram till att det var de icke svenska, främst kvinnorna, som skulle förändras (2006). Deltagarna generellt ska också påverkas att göra mindre könsstereotypa val. Delar av personalen ser här en koppling till sig själva och att även de måste förändras för att inte bidra till deltagarnas könsstereotypa yrkesval. Flera intervjupersoner lyfter också upp att AKC:s uppdragsgivare, som arbetsförmedlingen, behöver bli medvetna om jämställdhet och i och med det förändras (Intervjuer med personal på AKC). Personalen har två olika alternativ för att hävda att de själva inte är ojämställda som arbetsplats eller i sitt privatliv. Det ena handlar om att det inte är kön som är det centrala, utan det handlar om andra saker så som; utbildningsnivå samt kommunikation och samarbete. Detta var särskilt tydligt i en av gruppintervjuerna. Det andra

alternativet handlar, som jag redan har diskuterat, om att det är andra som är ojämställda.

Ojämställdheten förläggs till icke-svenskar. Argumenten skiljer sig åt men resultatet är det samma; just här hos oss har vi inga direkta problem med ojämställdhet. Kanske är det dock så att det är en illusion och i så fall är det viktigt att synliggöra problemet så att det kan hanteras. I relation till effekter av verksamheten för deltagare finns det dock saker att jobba med, men det ses som två skilda saker. Nedan följer ett citat som illustrerar detta.

Och där är vi nog lite blinda för vi säger ju hela tiden att Sverige har kommit långt i det här eller på vår arbetsplats är det ganska bra. Å det är ingen som protesterar, så då tycker vi kanske det och då lever vi ju i nån slags villfarelse att vi är fantastiskt jämställda arbetsplats och det kanske inte behöver va så.

Det finns alltså en öppning, framför allt hos ledningen, för att det finnas saker att jobba med även internt. De delar av personalen som jag har diskuterat dessa resultat med menar att detta är illavarslande och att de måste jobba med att tydliggöra hur personalens agerande påverkar deltagarna (Analysdiskussion maj 2010).

Sammanfattning

Generellt kan sägas att maktanalys och normkritik saknas när AKC ska förverkliga jämställdhet. Det talas inte om makt och genus ses inte som en maktordning i den meningen att skillnad och hierarki problematiseras. Normkritik saknas i betydelsen att normer osynliggörs och reproduceras utan att ifrågasättas eller problematiseras. Systemförändrande och systembevarande jämställdhetsarbete är två begrepp som Eva Mark använder. Systembevarande jämställdhetsarbete bedrivs inom ramen för en existerande organisation. Fokus på antal är vanligt i detta perspektiv. Ett systemförändrande arbete däremot riktar in sig på att utmana normer kring genus (2007). Enligt Eva Marks begrepp skulle AKC falla inom ramen för ett systembevarande jämställdhetsarbete. Eva Amundsdotter för en liknande diskussion men talar om förbättring och förändring. Det förbättrande arbetet fokuserar på skillnad och andel, medan det förändrande jämställdhetsarbetet på makt och struktur (2009). Enligt hennes terminologi bör AKC:s arbete för jämställdhet beskrivas som förbättrande. Min analys visar på att ett intersektionellt perspektiv vid studier av jämställdhet kan generera viktig kunskap. Jag har i min analys visat att jämställdhet inte är ett neutralt begrepp, utan kan dölja maktaspekter som en norm kring svenskhet.

ANDRA PROBLEM ÖPPNAR FÖR ANDRA LÖSNINGAR

AKC ser framför allt jämställdhet som en fråga om lika villkor och rättigheter för anställda, lika andel kvinnor och män anställda samt lika resultat för kvinnliga och manliga deltagare i verksamheten. AKC har en ovilja att definiera ojämställdhet som ett problem och talar hellre om ojämställdhet som en utmaning. Jämställdhet är i huvudsak en fråga om genus. Andra maktordningar har ingen framträdande roll i AKC:s förståelse av jämställdhet. De förståelser som AKC har av jämställdhet ligger närmast det som Judith Squires benämner genusneutralitet och som har lika behandling som mål, men även erkännande och särbehandling finns närvarande i empirin (Squires 2005).

Intersektionalitet – mindre universella problem ger mindre universella lösningar

Jag menar att ett intersektionellt perspektiv på jämställdhet genererar mindre universella och mer kontextuella problem och lösningar. Judith Squires argumenterar för en integrering av mångfald istället för jämställdhet. Intersektionalitet och mångfald är dock inte samma sak. Intersektionalitet är ett teoretisk och analytisk begrepp som kan användas för att studera hur olika maktordningar skapas simultant och hur de förutsätter varandra. Mångfald är däremot ett praktiskt begrepp som i Sverige ofta, liksom jämställdhet kommit att handla om att inte missa kompetens. I den bemärkelsen flirtar mångfalden med essentialismen och saknar ett maktperspektiv. Om skillnader mellan kvinnor synliggörs, vilket ett intersektionellt perspektiv kan hjälpa oss med, kan vi minska riskerna för essentialism. Mångfald handlar däremot i praktiken ofta om att rada upp diskriminerade grupper och när mångfald används i den additiva bemärkelsen saknar mångfalden enligt mig kraft att motverka essentialism (Squires 2005).

[V]i måste bestämma oss för huruvida mainstreaming och intersektionalitet är tekniker eller politiska verktyg; om de är mål i sig själva eller bara hjälpmedel för att uppnå andra politiska mål – är de additiva eller transformativa, är de integrerade eller decentraliserar de dem? (Yuval-Davis 2005)

Jag vill hävda att om AKC kan sluta fokusera så ensidigt på skillnader mellan kvinnor och män och istället se skillnader inom grupperna kan de även bedriva ett arbete som inte har samma risk för essentialism och inte heller samma risk för att reproducera normer kring svenskhet eller heterosexualitet.

Makt, normer och transformering

Om AKC kan komma över sin rädsla för motstånd och tala om problem istället för utmaningar, blir det också möjligt att börja tala om makt och normer. Då finns möjligheter att närma sig det som Judith Squires beskriver som en transformativ strategi för jämställdhet. I denna strategi synliggörs normer kring genus samt hur genus görs och målet är här att ifrågasätta dikotomier och skillnadsskapande praktiker (Squires 2005). Kopplat till behovet av att fokusera på makt finns ett behov av att fokusera på strukturer på grupp- och samhällsnivå och komma bort från individuella förklaringar. Att personal behöver kunskap samt bli medvetna eller att deltagare behöver ändras är inte tillräckligt för att AKC:s jämställdhetsarbete ska kunna bli transformativt.

SLUTDISKUSSION

Denna slutdiskussion består av två delar; dels en sammanfattning av analysen och dels en avslutande diskussion. Diskussionen innefattar reflektioner kring den interaktiva forskningsansatsen samt det praktiska jämställdhetsarbets möjligheter.

Sammanfattning

Det finns hos AKC flera parallella förståelser av jämställdhet. I relation till personal ses jämställdhet främst som en fråga om lika villkor och rättigheter samt som en fråga om lika stora andelar kvinnor och män. Huruvida lika andel är tillräckligt för att anses som jämställdhet råder det dock oenighet kring. I relation till deltagare och verksamheten förstås jämställdhet främst som en fråga om effekter och resultat när det gäller vem och hur många som kommer ut på arbetsmarknaden. Jämställdhet ses inte som ett stort problem på AKC. De är redan ganska jämställda enligt dem själva och de har en ovilja att definiera ojämställdhet som ett problem. Jämställdhet ses som något som delvis kommer att lösas av nya generationer. Diskussioner om normer och makt är frånvarande i min empiri.

Jämställdhet handlar framför allt om kvinnor och män. Genus som begrepp finns det ett motstånd mot. Genus förstås i termer av skillnad och binära kategorier. Genus ses till viss del som en ständigt återskapande process mellan exempelvis barn och förälder. Att förskjuta betydelsen av genus ses som möjligt till en viss gräns. AKC ser det som möjligt att utmana stereotypa könsroller, AKC vill få deltagare att välja icke-könsstereotypa yrken. Det finns dock ett motstånd hos personalen mot att förskjuta betydelsen av genus, nämligen mot att ifrågasätta den binära uppdelningen i två genus, den binära förståelsen av genus bör bevaras. Kvinnor och män framställs främst som homogena grupper. Det talas om kvinnor och män men i princip aldrig om olika grupper av kvinnor och män. Genus ses inte av AKC som en analytisk kategori.

Det finns en tydlig norm kring svenskhet som är dold och som samtidigt har stor betydelse för förståelsen av jämställdhet. Jämställdhet bygger på en förståelse av svenskhet som en förutsättning för jämställdhet. Analysen visar på ett tydligt vi och dom-tänkande, vi svenskar och dom andra, såväl svenskar som de andra ses främst som homogena grupper. Maktaspekter och intersektioner mellan genus och svenskhet är tydligt. Svenskhet är maktpositionen utifrån vilket det är möjligt att göra sanningsanspråk om det eftersträvansvärda. Förutom en svensk norm finns även en heterosexuell norm där heterosexuella parrelationer är en självklar norm.

Den positiva självbilden av det jämställda Sverige, går igen i en positiv självbild av AKC. Jämställdhetsarbetet beskrivs i positiva ordalag och det finns en optimism och ett engagemang. Konflikt, motstånd och maktperspektiv saknas dock på bekostnad av denna positiva förståelse av jämställdhet. Jämställdhetsarbetet på AKC vilar inte på en genusvetenskaplig grund. Makt och normer nämns i kommunens strategi men inte när AKC ska omsätta denna strategi i praktiken. Sammanfattningsvis kan sägas att maktaspekter saknas, normer problematiseras inte, genus ses inte som en analytisk kategori som kan användas för att dekonstruera och queera och intersektionella tankar är frånvarande. AKC är i början av sitt arbete för jämställdhet. Det betyder att de har möjlighet att omforma sin förståelse av jämställdhet så att den inkluderar analyser av normer och makt. Jag har under arbetet med denna uppsats upplevt en stor öppenhet från AKC:s sida och de har uttryckt att de vill ta till sig resultaten från min analys och införliva dessa i deras arbete. Företrädare för AKC säger att de kan återkomma till mina resultat när de har könsuppdelad statistik och ska omsätta det underlaget till en handlingsplan. I och med denna uppsats och återrapporteringen av den samma till AKC, får de underlag för att sätta upp visioner, mål, projektplaner som utmanar normer och makt. Min förhoppning är att de inte bara i retoriken utan också i handling ser dessa resultat som användbara.

Avslutande reflektioner

Tidigare forskning har försökt renodla olika förståelser av och syften med jämställdhet. I mitt material har det visat sig att dessa olika förståelsemodeller inte på något sätt är uteslutande, de existera parallellt hos såväl AKC som hos enskilda personer. En del tidigare forskning ställer också upp dessa modeller som motsatser. På AKC är det ingen som ser någon motsättning mellan lika villkor och lika effekter och resultat. De ser inte någon motsättning mellan genusneutralitet som mål och särbehandling som metod. De tittar på effekter och lösningen är att förändra könsstereotypa yrkesval. Kopplingen mellan förståelsen av jämställdhet och medlen för att nå dit är inte så enkelt som i tidigare forskning. AKC har främst fokus på konsekvenser av ojämställdhet och inte på orsaker till densamma. Att tydligt skilja på konsekvenser och orsaker skulle kunna tillföra diskussionen om jämställdhet en viktig aspekt och ett enkelt sätt att se på sitt förändringsarbete med nya ögon.

Den interaktiva ansats, som jag har haft, har varit avgörande för denna studie. När jag diskuterar analysen med delar av ledningen säger de att de känner sig trygga med mig trots att jag ruskar om dem. De säger att de ser mig som en katalysator och ett välkommet bidrag med perspektiv utifrån. Att skriva denna uppsats har varit mycket spännande och givande. Jag har känt mig välkommen till AKC och

blivit lyssnad på även när jag kommit med obekväma frågor och påståenden. Jag har lärt mig mycket som jag kommer ta med mig när jag själv fortsätter jobba praktiskt med jämställdhet. Jag har brottats med att hitta en balans mellan att delta aktivt och att observera. Jag har hela tiden försökt behålla min roll som observatör och AKC:s personal har flera gånger försökt få mig att leda diskussioner samt driva arbetet framåt. De har velat att jag ska ta rollen som expert och jag har till viss del kämpat emot för att fortsätta vara forskare. Jag menar att jag har lyckats genomföra en genusvetenskaplig studie och samtidigt skapat gemensam kunskap som är tillämpbar.

Jag var intresserad av om praktiskt jämställdhetsarbete kan vara ett dekonstruktivistiskt projekt, i den meningen att kategorier som genus och sexualitet dekonstrueras. Jag menar att det är möjligt att bedriva ett praktiskt arbete som utgår ifrån dekonstruktion. I dagsläget gör inte AKC det. Då de är i början av sitt arbete för jämställdhet och är en organisation som är öppna för influenser utifrån ser jag dock att de har förutsättningar ta in frågor om normer och makt i sitt arbete. Dekonstruktion som uttalat syfte leder till motstånd. Jag menar att ett jämställdhetsarbete som vilar på en genusvetenskaplig grund är eftersträvansvärt. Jämställdhet är inte ett neutralt begrepp utan döljer i AKC:s fall andra maktordningar som svenskhet. Att arbeta för jämställdhet bör aldrig bli ett alibi för att inte ta tag i normer kring genus eller för att dölja andra maktordningar. Hur kan praktiskt jämställdhetsarbete bedrivas med en uttalad ambition att inte reproducera maktordningar? Jag skulle vilja se en framtida studie och interaktivt projekt som driver och följer ett jämställdhetsarbete som utgår ifrån ett intersektionellt perspektiv och som sätter normer och makt i fokus.

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

- Agervall, Petra (2005) *Jämställdhetsarbetets pedagogik Dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet* Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis
- Ambjörnsson, Fanny (2003) *I en klass för sid – genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer* Stockholm: Ordfront förlag
- Amundsdotter, Eva (2009) *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* Luleå: Luleå Tekniska Universitet
- Amundsdotter, Eva och Gillberg, Minna, (2005) *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok.* Stockholm: Bilda förlag
- Analysdiskussion 7 maj 2010 på AKC med delar av ledningen.
- Andersson, Susanne, Amundsdotter, Eva och Svensson, Marita (2009) *Mellanchefen en maktpotential* Fiber Optic Valley
- Arbetsplan 2010 Arbets- och kompetenscenter*
- Bacchi, Carole Lee (1999) *Women, policy and politics: the Construction of Policy Problems*, London: Sage
- Berge, Britt-Marie och Ve, Hildur, (2000) *Action Research for Gender Equity*, Buckingham Philadelphia: Open University Press
- Berglund, Karin och Danilda Inger (2008) ”Interaktiv kritisk forskning: En arena för omprövning av gemensam kunskap” s 53-73 i Johannisson, Bengt, Gunnarsson, Ewa och Stjernberg, Torbjörn (red) *Gemensamt kunskapande – den interaktiv forskningens praktik* Växjö: Växjö University Press
- Botkyrka kommuns hemsida: <http://www.botkyrka.se/omkommunen/kortafakta/2107.html> och <http://www.botkyrka.se/omkommunen/kortafakta/2114.html> 2010-01-29
- Butler, Judith (2005a) ”Subversiv performativitet”, i Tiina Rosenberg (red) *Könet brinner!* S 89-93, Stockholm: Natur och Kultur
- Butler, Judith (2005b) ”Queerkritik”, i Tiina Rosenberg (red) *Könet brinner!* S 97-126., Stockholm: Natur och Kultur
- CEDAW - The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, antagen 1979 av FN:s generalförsamling <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> 2010-05-31
- Dahl, Ulrika (2005) ”Scener ur ett äktenskap: Jämställdhet och heteronormativitet” i Kulick, Don (red.), *Queersverige* s 48-71 Stockholm: Natur och Kultur
- de los Reyes, Paulina, Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet Kritiska reflektion över (o)jämlighetens landskap* Malmö: Liber AB

- Gunnarsson Ewa, Westberg Hanna, (2007) *Att kombinera ett könsperspektiv med en interaktiv forskningsansats - en utmaning i praktik och teori*, Luleå tekniska universitet och Arbetslivsinstitutet
- Gustafsson, Matz (2002) *En väg till arbete? En undersökning av jobbsökarcentret i Botkyrka* Södertörns Högskola Statsvetenskap c
- Haraway, Donna (1988): "Situated knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective" I *Feminist Studies*, vol 14, no 3 (Autumn 1988), s. 575- 599
- Hertzberg Fredrik, (2006) "Bilderna av genus, svenskhet och invandrarskap i en gräsrotsbyråkratisk kontext", i *Kors & tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*, Red: Gunnarsson Ewa, Neergard Anders & Nilsson Arne, s 185-205 Stockholm: Normal förlag
- Holme, Idar Magne och Solvang, Bernt Krohn, (1997) *Forskningsmetodik - Om kvalitativa och kvantitativa metoder* Lund: Studentlitteratur
- Intervjuer med personal på AKC, 29 mars, 21 april samt 22 april 2010
- Jämställd verksamhet, APT 22 januari 2010*, powerpointmaterial från AKC
- Mark, Eva (2000) *Jämställdhetskommitténs skriftserie 1 Jämställdhetsarbete Teorier och praktiker* Göteborg: Jämställdhetskommittén Göteborgs Universitet
- Mark, Eva (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik* Lund: Studentlitteratur
- Martinsson, Lena (2006) "Strategisamhället Om, värdegrund och diskriminerande frigörelse" i de los Reyes, Paulina (red) *Arbetslivets (o)synliga murar Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering SOU 2006:59* s 145-174 Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer
- Merriam, Sharan B, (2009) *Fallstudien som forskningsmetod*, Lund: Studentlitteratur
- Pekingplattformen FN:s hemsida 13 maj 2010
- http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA_%20E.pdf
- Regeringens proposition 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*
- Regeringens proposition 1987/1988:105 om jämställdhetspolitiken inför 90-talet*
- Rosenberg Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda* Stockholm: Atlas
- Second Opinion, 29 april 2010 <http://www.second-opinion.se/so/view/1215>
- Sernhede, Ove (2009) *Alienation is my nation, Hiphop och unga mäns utanförskap i Det Nya Sverige*, Stockholm: Ordfront förlag

SKL:s hemsida 13 maj 2010 http://www.skl.se/web/Om_programmet.aspx

SOU 2005:56 (2005) *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige Betänkande från utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet*
Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

Strategi för ett jämställt Botkyrka 2009

Svenska regeringens hemsida 13 maj 2010 <http://www.regeringen.se/sb/d/3267>

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

Unifem Sveriges hemsida 13 maj 2010 <http://www.unifem.se>

Winther Jørgensen, Marianne och Phillips, Louise, (2009) *Diskursanalys som teori och metod*, Lund: Studentlitteratur

Yuval-Davis, Nira (2005): "Gender mainstreaming och intersektionalitet" i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Nr 2-3.05, sid 19-29

Årsredovisning 2009 Arbets- och Kompetenscenter, Botkyrka kommun Utbildning & Arbetsmarknad
Arbets- och Kompetenscenter

Bilaga 1 – Intervjuguide enskilda intervjuer

Inledning

Kort reflektion om anonymitet, jag kommer inte skriva ut namn men de som jobbar här och eventuellt andra person också kommer att kunna lista ut eller gissa vilka jag har intervjuat.

Fokus för intervjun är varför ni bedriver ett jämställdhetsarbete, vad ni vill uppnå samt hur ni ska göra detta.

Vad är jämställdhet? Varför jämställdhet?

Vill du berätta hur det började? Varför ni startade detta arbete.

Vem initierade det? (Eventuellt överflödig.)

Vad tycker du är utmärkande, mest viktigt, mest centralt?

Hur definierar ni jämställdhet?

Ojämställdhet?

Vad är det ”ojämställda” i er verksamhet?

Vad är orsaken till ojämställdhet?

Vilka konsekvenser tror du ojämställdhet har för verksamheten? (Eventuellt överflödig.)

Mer om jämställdhet – HUR?

Hur ska ni arbeta för jämställdhet? Vilka metoder använder ni?

Vad styr utformningen av ert arbete för jämställdhet?

Största utmaningen?

Vilka förutsättningar behöver vara uppfyllda för att lyckas?

Varifrån hämtar ni kunskap respektive stöd för att genomföra arbetet?

Känner du dig trygg i att utföra detta?

Mål

Vilka mål har ni? Vad vill ni förändra?

Vad skulle kunna vara ett bra resultat? Kan du ge något exempel?

Vad vill ni uppnå, under 2010, 2011, 2015?

Vem har formulerat målen? Vem vinner på detta jämställdhetsarbete?

Är de realistiska?

Kommer ni att kunna uppnå målen?

Styrning

På vilket sätt relaterar ni till ”Strategi för ett jämställt Botkyrka”? Vilken betydelse har den för det jämställdhetsarbete som ni bedriver?

Vad skulle ni ha gjort annorlunda utan den tror du ?

Relaterar ert arbete till de jämställdhetspolitiska målen? Hur?

Intersek

Hur relaterar jämställdhetsarbetet till övrig verksamhet?

Andra typer av problem (som är relaterade till ojämställdhet)?

Vad har varit svårast hittills? Vilka svårigheter har ni stött på än så länge?

Positiva överraskningar?

Motstånd

Upplever du stöd för arbetet?

Har du upplevt motstånd i arbetet?

Hur ser du på motstånd?

Ev om tid

Kan du ge ett exempel på ett bra utbildningstillfälle! Vad var bra?

Kan du ge ett exempel på ett dåligt utbildningstillfälle! Vad var dåligt?

(från AKC eller annat sammanhang)

Avslut

Har ni definierat kön och genus? Hur?

Har du något mer som du vill tillägga innan vi avslutar?

Tack!

Följdfrågor

Varför?

Hur tänker du då? Utveckla gärna!

Bilaga 2 – Intervjuguide gruppintervjuer

- Välkommen, kort om syftet med intervjuerna.
- Viktigt att alla som har kommit får möjlighet att komma till tals. Prata fritt men jag försöker skapa förutsättningar för alla att komma till tals.
- Anonymitet. Personerna anonyma men inte AKC.

Vad betyder ojämställdhet för er?

På AKC?

Vad är orsakerna till ojämställdhet?

(Konsekvenserna? Om ej redan besvarad.)

Vad är det viktigaste i AKC:s jämställdhetsarbete, enligt er?

Vad skulle kunna vara ett bra resultat av AKC:s arbete för jämställdhet? Vilka resultat tror ni att ni kommer få?

Vad tror ni behöver göras på jämställdhetsområdet på AKC för att nå de resultaten?

Vad tror ni är de största utmaningarna?

Ser ni någon koppling mellan er roll som anställda och era roller i privatlivet?

Är andra kategorier än kön relevanta i jämställdhetsarbetet? (Hur relaterar ni jämställdhet och kön till andra maktordningar / identitetskategorier?)

Hur viktigt är jämställdhetsarbetet för er verksamhet?

Vad spelar kön för roll på AKC generellt?