



**Stockholms
universitet**

Kvinnokonventionen- självklar men frånvarande

En kvalitativ studie om implementering av
Kvinnokonventionen

Författare:

Anna Ahrman

Petra Kvarmans

Handledare: Maud Edgren-Schori

Kandidatuppsats, 15 hp

Stockholms Universitet

Institutionen för socialt arbete

Termin 6, VT 2012

Title: Kvinnokonventionen- självklar men frånvarande. En kvalitativ studie om implementering av Kvinnokonventionen.

Authors: Anna Ahrman and Petra Kvarmans

Abstract

The purpose of this study is to examine the implementation of the *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*, CEDAW, in Uppsala local council and county council. The aim is to examine how the respondents, in their daily work, understand and implement the convention as well as how they consider the prerequisites for a successful implementation. The study was conducted using qualitative interviews with three civil servants and four politicians. The theoretical approach was implementation theory whose concepts *willingness*, *comprehension* and *capability* were used as tools for the analysis. The results portray CEDAW as a well-known treaty amongst the respondents but at the same time absent in local politics and everyday work. The convention is perceived as an abstract and ideological document which reveals the respondents' insufficient knowledge about CEDAW as a human rights treaty and the state's obligation to eliminate discrimination against women. The results also indicate that unclear instructions and responsibility distribution as well as lack of resources, such as time and knowledge, obstruct successful implementation of CEDAW. In conclusion, gender equality is neither a prioritised issue in Uppsala local council and county council and nor seen as a human right.

Keywords: UN Convention on the elimination of all forms of discrimination against women, CEDAW, human rights, discrimination, gender equality, implementation.

Nyckelord: FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Kvinnokonventionen, mänskliga rättigheter, diskriminering, jämställdhet, implementering, kommun, landsting, politiker, tjänsteman.

Antal ord i uppsatsen: 18 474

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
1.1. Syfte och frågeställningar.....	6
1.2. Avgränsning	6
1.3. Centrala begrepp	7
2. Bakgrund	7
2.1. Kvinnokonventionen	7
2.2. FN:s kvinnokommitté.....	8
2.3. Kvinnokonventionen i Sverige.....	9
2.3.1. Kritik från CEDAW- kommittén.....	9
2.4. Jämställdhetspolitik i Sverige.....	10
2.4.1. Jämställdhetsintegrering	10
2.4.2. Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet	11
2.5. Kommuner och landsting	11
2.5.1. Allmänt om kommuner och landsting	11
2.5.1.1. Organisation	11
2.5.2. Mänskliga rättigheter i Uppsala kommun och landsting.....	12
3. Kunskapsläge och tidigare forskning	12
3.1. Implementeringsforskning	12
3.1.1. Att implementera målet jämställdhet	13
3.2. Kvinnokonventionen i internationell forskning	14
3.2.1. Kvinnokonventionens begränsningar	14
3.2.2. Implementering av Kvinnokonventionen.....	15
3.3. Mänskliga rättigheter i kommuner och landsting.....	15
3.4. Positionering av studien	16
4. Teoretisk utgångspunkt	17
4.1. Implementeringsteori	17
4.2. Analysverktyg	18
5. Metod	19
5.1. Kvalitativ metod och den kvalitativa forskningsintervjun	19
5.2. Forskningsteoretiskt perspektiv.....	19
5.3. Sökprocess.....	20
5.4. Urval.....	21
5.5. Respondenter	21
5.6. Genomförande	22
5.7. Bearbetning och analys	22

5.8. Validitet och reliabilitet.....	23
5.9. Generaliserbarhet	25
5. 10. Etik	25
6. Resultat och analys.....	26
6.1. Med jämställdhetsfrågan i fokus	26
6.1.1. Analys.....	29
6.1.1.1. Jämställdhet- politiskt korrekt men ändå kontroversiellt	29
6.1.1.2. Jämställdhet blir jämlikhet	30
6.2. Kunskap och intresse för konventioner om mänskliga rättigheter	32
6.2.1. Analys.....	34
6.2.1.1. Kvinnokonventionen - osynlig i den offentliga verksamheten	34
6.3. Organisation och ansvar	35
6.3.1. Analys.....	38
6.3.1.1. Implementering av Kvinnokonventionen - individens ansvar	38
6.4. Sammanfattande analys.....	40
7. Diskussion	41
7.1. Studiens begränsningar	44
7.2. Förslag på vidare forskningsfrågor	45
Referenslista	46
Bilaga 1- Informationsbrev	51
Bilaga 2- Intervjuguide.....	52

1. Inledning

På Svenska Dagbladets debattsida den 17 april 2012 bekymrar sig Sveriges och Danmarks jämställdhetsministrar över Kvinnokommissionens sammanträde som hållits i New York några veckor tidigare (Sabuni & Sareen, 2012). Nyamko Sabuni och Manu Sareen skriver att Kvinnokommissionen som under tidigare år varit en betydande aktör för kvinnors rättigheter nu inte längre präglas av ”framåtskridande och optimism” (Sabuni & Sareen, 2012). Detta för att det senaste sammanträdet inte lyckades leda till några jämställdhetspolitiska överenskommelser. De beskriver vidare att Sverige och Danmark intar en alldeles särskild position inom det jämställdhetspolitiska fältet;

På det jämställdhetspolitiska området finns ett omspannande motstånd mot nya framsteg, många länder vill föra oss tillbaka. Sverige, Danmark och likasinnade länder får numera lägga all energi på att försvara historiska landvinningar i stället för att bryta ny mark. Vårt försvar sker med full kraft, men vi har svårt att ensamma hålla emot (Sabuni & Sareen, 2012).

Oron må vara befogad samtidigt som uttalandet i sig leder tankarna till att Sverige är ett fullt ut jämställt land. Enligt World Economic Forum (2011) och United Nations Development Programme (2011) är Sverige ett av världens mest jämställda länder. Men trots de fina placeringarna vet vi att Sverige fortfarande är ojämställt inom en rad områden, varför den oro som riktats åt internationellt håll mycket väl kan riktas mot vårt eget land.

Statistiska centralbyrån (2010) uppvisar statistik som visar att både utbildningssektorn och arbetsmarknaden är starkt könssegregerad och att det fortfarande råder löneskillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor utför mer obetalt arbete, deras förvärvsarbetande tid påverkas av antalet barn i familjen och männen tar endast ut ungefär 22 procent av föräldrapenningen. Vidare är ohälsotalen för kvinnor högre än för män, kvinnor är mer utsatta för sexuellt våld och vid våld i hemmet är offret i de flesta fall en kvinna och förövaren en man. Listan kan göras längre.

1980 antog Sverige *Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor*¹ som utgör en av FN:s kärnkonventioner om de mänskliga rättigheterna (UN Women nationell kommitté Sverige, [UN Women Sverige], 2011). Kvinnokonventionens syfte är att kvinnor ska ha samma rätt till de mänskliga rättigheterna som män har. Den är ett steg i strävan mot jämställdhet och med begreppet avser konventionen juridisk och faktisk jämställdhet (a.a.).

I de rapporter som Sverige skickar till FN:s Kvinnokommitté, för granskning över hur den svenska staten efterlever konventionen, får den svenska staten kritik på en rad områden. Kritiken består bland annat i landstingens och kommunernas omedvetenhet om konventionen (UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women [CEDAW Committee], 2008). Ytterst är det regeringen som ansvarar för att Sverige lever upp till sina åtaganden gällande mänskliga rättigheter. Dock är svensk förvaltning organiserad på ett sådant sätt att

¹ I dagligt tal Kvinnokonventionen. På engelska kallas den CEDAW (Convention on the Elimination of Discrimination against Women).

många beslut rörande mänskliga rättigheter fattas på kommunal- och landstingsnivå (Hedlund Thulin, 2004). Kommuner och landsting är stora producenter av välfärdstjänster och därav är det i mångt och mycket de som ansvarar för hur Kvinnokonventionen åtföljs i praktiken (SOU 2010:70). Med anledning av detta är fokus för denna studie just landstingens och kommunernas implementering av Kvinnokonventionen.

Forskning om hur Sverige faktiskt tillämpar mänskliga rättigheter är skral. Ännu mer då det kommer till tillämpningen av Kvinnokonventionen. Men den forskning som finns pekar på bristande implementering. Att Kvinnokonventionen förverkligas är, förutom att det är den svenska statens skyldighet, också viktigt för allt socialt arbete. Då Sveriges medborgare åtnjuter de välfärdstjänster som kommunerna och landstingen ansvarar för, ska ingen diskrimineras på grund av kön.

Under våren 2012 utför UN Women Sverige i samarbete med Fredrika Bremerförbundet en undersökning bland Sveriges kommuner och landsting kring medvetenhet och kunskapsnivån om FN:s Kvinnokonvention och Pekingplattformen² (UN Women Sverige, 2012a). Syftet med deras undersökning är bland annat att öka förståelsen för hur FN:s Kvinnokonvention och Pekingplattformen kan främja ett aktivt jämställdhetsarbete. De har arbetat utifrån frågeställningar om hur kunskapsnivån kring dessa dokument ser ut, hur de implementeras i det jämställdhetsarbete som bedrivs samt vilket utbildningsbehov som finns och vad ökad kunskap i sådant fall skulle göra för skillnad (H. Glans & B. Rother, personligt meddelande, 9 maj 2012). Vår studie är tänkt att komplettera denna större studie genom en kvalitativ undersökning av en kommun samt ett landsting i Sverige.

1.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen är att studera implementeringen av FN:s Kvinnokonvention i Uppsala kommun och landsting. Mer specifikt är syftet att undersöka hur implementeringen av Kvinnokonventionen ser ut i praktiken.

- Hur uppfattar och tillämpar respondenterna Kvinnokonventionen i sitt arbete?
- Hur ser förutsättningarna för att implementera Kvinnokonventionen ut enligt respondenterna?

1.2. Avgränsning

Respondenterna i denna studie avgränsas till ett urval av politiker och tjänstemän i Uppsala kommun och landsting. Inom gruppen tjänstemän är studien avgränsad till personer i chefsposition samt personer med arbetsuppgifter rörande jämställdhet eller mänskliga rättigheter. Fokus för studien är att undersöka politikernas och tjänstemäns uppfattning om hur Kvinnokonventionen implementeras i deras arbete. Vi kommer således inte att undersöka hur den faktiska implementeringen ser ut genom att exempelvis studera policydokument,

² Även kallad FN:s Beijingdeklaration. Den är ett tilläggsdokument till Kvinnokonventionen som under den fjärde kvinnokonferensen i Beijing, 1995, antogs av de 189 representerade länderna. Den innehåller 12 kritiska områden som rör kvinnors livssituation och som länderna bör prioritera i sitt jämställdhetsarbete (UN Women Sverige, 2012b).

beslutsdokument eller hur det praktiska arbetet går till, utan resultat och analys baseras på respondenternas utsagor.

1.3. Centrala begrepp

Nedan presenteras och förklaras de begrepp som är centrala för denna studie. Förklaringarna är inga uttömmande begreppsdefinitioner utan avser hur begreppen använts i denna studie.

Diskriminering är enligt Kvinnokonventionen, artikel 1,

[...]varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av kön som har till följd eller syfte att begränsa eller omintetgöra erkännandet av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller medborgerliga området eller något annat område för kvinnor, oberoende av civilstånd och med jämställdheten mellan män och kvinnor som grund, eller åtnjutandet eller utövandet av dessa rättigheter och friheter (SÖ 1980:8, s. 4).

Jämlikhet innebär att alla människor är lika mycket värda och ska ha samma rättigheter oavsett faktorer såsom social status eller religiös och kulturell tillhörighet (Nationalencyklopedin, 2012).

Jämställdhet är att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla olika områden (Diskrimineringsombudsmannen, 2008).

Implementering avser genomförandet av politiska beslut i enlighet med beslutsfattarens intentioner (Sannerstedt, 1997).

2. Bakgrund

I kommande avsnitt kommer Kvinnokonventionen, dess framväxt och granskande organ, Kvinnokommittén, att beskrivas. Därefter redogörs för Kvinnokonventionens roll inom svenskt rättsväsende följt av Kvinnokommitténs kritik av hur Sverige tillämpar konventionen. En inblick i Sveriges jämställdhetspolitik ges också samt en beskrivning av kommuner och landsting. Detta för att ge en förståelse för vilken roll kommuner och landsting har inom svensk förvaltning och som i ett led att förstå vilken kontext studiens respondenter verkar inom.

2.1. Kvinnokonventionen

År 1946 inrättades en kvinnokommission inom FN med tanken att den skulle driva kvinnors rättigheter och utvecklingen av jämställdhet mellan män och kvinnor (UN Women Sverige, 2011). Kvinnokommissionen anordnade den första kvinnokonferensen som hölls i Mexico City 1975. Under konferensen skapades UNIFEM, som sedan januari 2011 blivit en del av UN Women. UNIFEM och kvinnokonferensen kom att ha betydelse för utarbetandet av Kvinnokonventionen, då konferensen poängterade för världssamfundet att det fanns ett behov av en kvinnokonvention. Fyra år senare, den 18 december 1979, antog FN:s generalförsamling Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (a.a.).

Konventionen trädde i kraft den 3 september 1981 efter att 20 länder hade ratificerat den (Regeringskansliet, 2012a). År 2012 har 187 länder ratificerat Kvinnokonventionen (Regeringskansliet, 2012b).

Konventionen i sig består av 30 artiklar som kan delas in i tre huvudgrupper där artiklarna 1-5 innehåller definitioner och förklaringar till könsdiskrimineringens natur. Artiklarna 6-16 reglerar de åtgärder stater är skyldiga att vidta för att avskaffa diskriminering och de sista artiklarna innehåller mer administrativa bestämmelser, exempelvis gällande hur en stat ansluter sig till konventionen. (UN Women Sverige, 2011, s. 27)

Kvinnokonventionen är en av FN:s kärnkonventioner om de mänskliga rättigheterna. Dess syfte är att avskaffa alla former av diskriminering av kvinnor och att kvinnor ska ha samma rätt till de mänskliga rättigheterna som män har. Det som skiljer Kvinnokonventionen från de andra kärnkonventionerna är att jämställdhet och ickediskriminering regleras i detalj. Konventionen uttalar och förtydligar förståelsen av jämställdhet och könsdiskriminering i det internationella mänskliga rättighetssystemet. (UN Women Sverige, 2011)

Kvinnokonventionen riktar sig till stater och deras ansvar, den är alltså inte formulerad som rättigheter för kvinnor utan istället som skyldigheter för stater (Hedlund Thulin, 2004). UN Women Sverige (2011) förklarar att detta ansvar kan delas in i tre åtaganden. 1) Det är statens ansvar att se till att all diskriminering av kvinnor avskaffas i utformandet av landets lagar. Staterna ska även se till att kvinnor inte blir diskriminerade av offentliga myndigheter, rättsväsendet och den privata sektorn så som organisationer och företag. 2) Staterna har ett ansvar att genom konkreta åtgärder främja faktisk jämställdhet. 3) Staterna har ett ansvar att motverka könsstereotypa attityder, sedvänjor och normer som finns inom de juridiska och samhällseliga institutionerna samt på det individuella planet.

2.2. FN:s kvinnokommitté

Kvinnokommittén, även kallad för CEDAW- kommittén, bildades 1982. Kommittén har till uppgift att granska hur konventionsstaterna lever upp till FN:s kvinnokonvention och sammanträder två till tre gånger per år (UN Women Sverige, 2011).

Varje konventionsstat lämnar vart fjärde år in en rapport om hur de anser att de lever upp till Kvinnokonventionen (Regeringskansliet, 2012b). Rapporten behandlas sedan vid kommitténs möten då representanter för landets regering presenterar rapporten och svarar på frågor ifrån kommittén. Kommittén lämnar sedan sina avslutande kommentarer i form av kritik och rekommendationer till konventionsstaterna (UN Women Sverige, 2011). Dessa rekommendationer är dock inte juridiskt bindande (Regeringskansliet, 2012b).

Vid sidan av regeringarnas rapporter till Kvinnokommittén välkomnas också frivilligorganisationers synpunkter i form av så kallade skuggrapporter. På så vis ges nationens medborgare möjlighet att lämna sin bild av hur stater efterlever Kvinnokonventionen (UN Women Sverige, 2011). I Sverige är det CEDAW- nätverket och Sveriges Kvinnolobby som ansvarat för skuggrapporteringen (Sveriges Kvinnolobby, 2011).

2.3. Kvinnokonventionen i Sverige

Stater förbinder sig juridiskt till FN-konventioner genom ratificering och anslutning. Genom att göra detta lovar en stat att de mänskliga rättigheter och statliga skyldigheter, som konventionen föreskriver, ska införlivas i nationens lagstiftning (Hedlund Thulin, 2004 s. 27). Sverige ratificerade Kvinnokonventionen den 2:a juli 1980 och konventionen trädde i kraft drygt ett år därefter (Regeringskansliet, 2012a).

I Sverige innebär dock inte ratificering av konventioner att de per automatik kan åberopas i svensk domstol (Hedlund Thulin, 2004). Sverige har ett dualistiskt rättssystem som kräver ytterligare lagstiftning för att konventionerna ska inbegripas i gällande rätt (UN Women Sverige, 2011). Detta sker antingen genom transformering, att nya svenska rättsregler stiftas i enlighet med konventionens artiklar eller genom inkorporering, att riksdagen beslutar att konventionen i sin helhet ska utgöra svensk lagstiftning (Hedlund Thulin, 2004).

I flertalet fall, där i bland vid ratificeringen av Kvinnokonventionen, har normharmoni konstaterats det vill säga att riksdag och regering ansett att svensk lagstiftning redan garanterar de statliga skyldigheter som konventionen fastslår och därför har inga lagändringar eller tillägg gjorts (Hedlund Thulin, 2004). I sådana fall där varken inkorporering eller transformering sker, har konventionen endast indirekt verkan och är mer av kompletterande karaktär där den nationella rätten har företräde vid eventuell konflikt mellan nationell rätt och folkrätt (UN Women Sverige, 2011).

2.3.1. Kritik från CEDAW- kommittén

2008 mottog Sverige den senaste rapporten från CEDAW- kommittén. Kommittén uttryckte att de är bekymrade över den höga förekomsten av våld mot kvinnor. De lyfte särskilt fram hedersrelaterat våld och våld i nära relationer (CEDAW Committee, 2008). Vidare framfördes oro över bland annat:

- den generella omedvetenhet som råder, särskilt i kommunerna, kring konventionen. Sveriges system för jämställdhetsintegrering på kommunal, läns- och statlig nivå ses positivt på men oro finns för avsaknad av effektiva metoder till uppföljning.
- den fortsatt låga andelen kvinnor på höga positioner inom den akademiska världen, i bolagsstyrelser och på chefspositioner.
- att mindre än 20 procent av föräldradigheten tas ut av fäder.
- att kvinnor har flest deltidsarbeten.
- den låga andelen åtal och fällande domar när det kommer till våldsbrott mot kvinnor.
- bristen på jämställdhet inom sjukvården.
- den allt sämre psykiska hälsan bland unga flickor. (CEDAW Committee, 2008; Regeringskansliet, 2008)

Sverige fick dock även positiva kommentarer. Kommittén ser exempelvis positivt på att Sverige utarbetat handlingsplaner för att bekämpa våld mot kvinnor och att förändringar i

abortlagstiftningen möjliggjort för kvinnor utan svenskt medborgarskap att göra abort i Sverige (CEDAW Committee, 2008; Regeringskansliet, 2008).

2.4. Jämställdhetspolitik i Sverige

Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (Sveriges Riksdag, 2006). De delmål som jämställdhetspolitiken ska sträva efter är enligt regeringen:

- *En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.*
- *Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*
- *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.*
- *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. (Regeringens proposition 2005/06:155, s. 1)*

I Regeringens skrivelse 2011/12:3 nämns att det område som idag har högst prioritet är att bekämpa mäns våld mot kvinnor. I detta innefattas hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt våld i samkönade relationer. Andra prioriterade områden är att arbeta för en jämställd arbetsmarknad och skola.

2.4.1. Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering, eller gender mainstreaming, antogs 1995 av FN:s fjärde kvinnokonferens i Beijing som den främsta strategin för att implementera Kvinnokonventionen i medlemsstaterna (Norrbin & Olsson, 2010).

Sedan 1994 är den även regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det arbetet går ut på att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra allt arbete inom politiken, statliga verk och myndigheter (Norrbin & Olsson, 2010; Utbildningsdepartementet, 2010). Den definition av jämställdhetsintegrering som används inom FN definierades av FN:s ekonomiska och politiska råd, ECOSOC, 1997 och lyder som följer:

Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels. It is a strategy for making the concerns and experiences of women as well as of men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres, so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated.

The ultimate goal of mainstreaming is to achieve gender equality (International Labour Organization, 2012).

Tanken med jämställdhetsintegrering är att det ska ge mer effekt än vad tidigare jämställdhetspolitik gett. Enligt Norrbin och Olsson (2010) menar anhängarna att strategin kan bidra till att förändra själva strukturen i samhället och därmed skapa faktisk jämställdhet medan kritikerna å andra sidan påpekar att strategin saknar metoder och mål vilket gör effekterna osäkra.

På lokal nivå bedrivs ett program för att stödja kommuner och landsting i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Den förväntade effekten av programmet är att all produktion av service och tjänster ska utgå ifrån ett jämställdhetsperspektiv (Sveriges kommuner och landsting [SKL], 2010a; Utbildningsdepartementet, 2008).

2.4.2. Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet

CEMR- deklARATIONEN vars fulla namn är *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*, är en deklARATION som behandlar jämställdhet mellan kvinnor och män och som riktar sig till Europas kommuner och regioner (SKL, 2009b). Det är frivilligt för enskilda kommuner och landsting att skriva under deklARATIONEN och den är utformad som ett praktiskt verktyg i form av en checklista att använda vid exempelvis beslutsfattande, planering och genomförande (SKL, 2009a). I utformandet av deklARATIONEN har inspiration hämtats ifrån bland annat FN:s Kvinnokonvention och Pekingplattformen (SKL, 2009b).

2.5. Kommuner och landsting

2.5.1. Allmänt om kommuner och landsting

Idag finns 290 kommuner och 20 landsting i Sverige. I Regeringsformen (SFS 1974:152) 1 kap 1 § fastställs att demokratin ska förverkligas genom kommunalt självstyrelse. Vad beträffar självstyrelse menar Montin (2007) att ingen tydlig definition har gjorts men att det i praktiken handlat om att statliga beslut ska kunna ges en lokal prägel (s. 24). Stjernquist och Magnusson (1988, refererad i Montin, 2007) menar att tanken är att det lokala ska styras av medborgarna själva, att beslut ska fattas nära dem som besluten rör. Överlag är tendensen att kommuner och landsting fått allt vidare ramar där staten ägnar sig åt målstyrning istället för detaljstyrning (Petersson, 2007).

2.5.1.1. Organisation

Vad gäller kommuners och landstings organisation kan den beskrivas som en kedja innehållande länkarna ”väljare- partier- fullmäktige- nämnder- förvaltning- brukare- kunder, klienter” (Montin, 2007 s. 29).

Fullmäktige består av medborgarnas valda representanter och är den viktigaste politiska beslutsförsamlingen inom kommuner och landsting (Montin, 2007). Fullmäktige åläggs att besluta i alla ärenden som är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt, exempelvis mål, riktlinjer och budget (Petersson, 2007, s.108). I Uppsala landsting finns också ett utskott

direkt under fullmäktige som bedriver frågor kring demokrati, jämställdhet och integration (Landstinget Uppsala, 2011).

Landstingsstyrelsen och kommunstyrelsen leder och samordnar kommuner och landstingsförvaltning och är fullmäktiges beredande och verkställande organ (Peterson, 2007).

Under fullmäktige och styrelse finns nämnder och förvaltning. Nämndorganisation och förvaltning varierar beroende på kommun. Mest förekommande är att nämndernas ansvar knyts till bestämda sektorer exempelvis äldrenämnd och barn- och utbildningsnämnd (Peterson, 2007). Uppsala kommun har valt en funktionell princip som innebär att man delat upp organisationen i en politiskt baserad beställarorganisation och en professionell utförarorganisation så kallad, uppdrag-åtagande modell (Montin, 2007).

2.5.2. Mänskliga rättigheter i Uppsala kommun och landsting

Uppsala kommun har i *Policy för hållbar utveckling* slagit fast att de ska verka för mänskliga rättigheter i all sin verksamhet, samhällsutveckling och i allt samarbete med andra. Grundpelarna som lyfts fram är ”delaktighet, trygghet, jämlika villkor, tillgänglighet, jämställdhet samt respekt för mångfald” (Uppsala kommun, 2011, s. 22) Vidare lyfts jämställdhetsintegrering av kommunal service och kommunalt finansierad service fram som ett fokusområde (Uppsala kommun, 2011). Uppsala landstings likabehandlingsarbete bygger på de sju diskrimineringsgrunderna som ingår i diskrimineringslagen, SFS 2008:567 (Landstinget Uppsala, 2009). De nämner även i sin likabehandlingsplan att FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor ska efterlevas (Landstinget Uppsala, 2009).

3. Kunskapsläge och tidigare forskning

Avsnittet inleds med en inblick i implementering som forskningsfält, följt av forskning som beskriver hinder och möjligheter med att implementera jämställdhetsmål inom politik och organisationer. Vidare redogörs för internationell forskning kring Kvinnokonventionen och kunskapsläget kring hur Sveriges kommuner och landsting arbetar utifrån mänskliga rättigheter. Avslutningsvis beskrivs vår studies plats i sammanhanget.

3.1. Implementeringsforskning

Den implementeringsforskning som bedrivits har främst utvecklats inom statsvetenskapen där man med begreppet implementering avsett styrning och genomförandet av politiska beslut i enlighet med beslutsfattarens intentioner (Sannerstedt, 1997). I forskningen understryks också att implementering bör beskrivas som en process, en förändringsprocess som kan kräva ett par år för att bli framgångsrik (Mihalic, Irwin, Fagan, Ballard & Elliott, 2004).

Två framträdande perspektiv inom implementeringsforskningen kallas *top-down* respektive *bottom-up* där det förra tar sin utgångspunkt i ett politiskt beslut högst upp i styrningskedjan³ och det senare fokuserar gräsrotsbyråkraternas arbete längst ner i kedjan (Sannerstedt, 1997). Studierna utifrån *top-down* perspektivet påvisar att tydliga och klara målformuleringar är viktiga inslag för lyckad implementering (a.a.). *Bottom-up* perspektivet diskuterar istället tjänstemännens handlingsutrymme och visar att de i det dagliga arbetet med klienter bestämmer de slutgiltiga resultaten på politiska intentioner (Johansson, 2007; Östberg, 2010). Lundquist (1992) har intresserat sig för förhållandet mellan politiker och tjänstemän och menar också att förhållandet inte är ensidigt hierarkiskt. Tjänstemännen har möjlighet att påverka politiken i och med expertkunskapen de besitter, faktumet att förvaltningarna ofta är stora och svåröverskådliga för politiker samt att politikerna byts ut i samband med mandatperioderna medan tjänstemännen arbetar kvar (Lundqvist, 1992).

Att politiska beslut inte genomförs såsom beslutsfattaren avsett kan bero på alltifrån vaga formuleringar, bristande resurser till ovilja och motstridiga intressen (Sannerstedt, 1997). Sannerstedt (1997) menar att vaga formuleringar kan vara ett resultat av kompromisser men också att det kan vara rent medvetna sådana för att lämna ett visst handlingsutrymme för tillämparen. Sannerstedt påpekar också att bristande resurser inte nödvändigtvis behöver ses som ett implementeringsproblem, politiker är ofta medvetna om förutsättningarna men menar att tillämparen ska göra så gott denne kan. Vidare visar implementeringsforskningen att det ofta är lättare att implementera en policy som överensstämmer med rådande normer och arbetssätt (Dahlkild-Öhman, 2011; Sannerstedt, 1997). Övertygande nyckelpersoner har också ansetts vara viktiga för goda implementeringsresultat (Alexandersson, 2006).

Den implementeringsforskning som bedrivits har kritiserats för att i många fall ha varit odynamisk och stelbent då teorier och metoder tycks ha utarbetats utan hänsyn till det område som implementeringen berör (Alexandersson, 2006; Dahlkild-Öhman, 2011; Sannerstedt, 1997). Forskare har även efterfrågat perspektiv som betonar hermeneutisk förståelse av enskilda fall snarare än generaliseringar (Sannerstedt, 1997).

3.1.1. Att implementera målet jämställdhet

Jämställdhet som mål förekommer såväl inom politik som inom företag, organisationer och förvaltningar. Dock visar forskning på att målet som sådant är svårt att förverkliga. Jämställdhetsarbete möter ofta motstånd och det överordnade intresset för verksamheter är ofta inte lika rättigheter utan istället lönsamhet och tillväxt, även om jämställdhet rent formellt anges som något önskvärt (Angervall, 2005). Som exempel kan ges att trots att Sverige angett att nationella policydokument ska genomsyras av ett genusperspektiv är texterna i sig ofta genusblinda och jämställdhetsfrågorna förläggs till slutet av dokumenten som parenteser i förhållande till övrigt innehåll (Rönblom, 2005).

Norrbin och Olsson (2010) redogör för forskningsläget gällande strategin jämställdhetsintegrering i kunskapsöversikten *Forskning saknas*. De menar att lyckad implementering av strategin kräver att tillämparna är mycket kunniga i jämställdhets- och

³ Ett exempel på styrningskedja kan ges utifrån skolvärlden: Skollag, skolförordning, statlig skoladministration, kommunal skolstyrelse, skolledning och till sist undervisning i klassrummet (Sannerstedt, 1997 s. 22)

genusfrågor för att på så vis kunna göra rätt prioriteringar, genomföra adekvata åtgärder och analysera det arbete som utförts. Andra förutsättningar som lyfts fram är politisk vilja, att politiker och tjänstemän utbildas på området, att målbilden är tydlig samt att utvärdering och uppföljning genomförs.

Att nämnda förutsättningar är viktiga i implementering av jämställdhetsmål märks i den utvärdering som gjordes i samband med Uppsala kommuns omorganisering år 2003 (Montin, Hansén, Lennqvist-Lindén, Olsson & Åborg, 2008). Forskare från Örebro universitet utvärderade den nya organisationsformen varav ett fokusområde var jämställdhet. Kritiken var inte skonsam, utan Uppsala kommun utpekades som en ”könsblind” kommun (Montin et al., 2008, s. 267). Kritiken i utvärderingen består bland annat i att jämställdhetstermer kommit att nästintill försvinna ur kommunens övergripande styrdokument, att intresset för jämställdhetsarbete var lågt samt att ett samlat grepp om jämställdhetsarbetet saknades. Vidare framhålls också att kommunen som organisation präglades av maskulina normer samt en generell omedvetenhet kring jämställdhetsfrågor (Montin et al., 2008). Forskarna diskuterar orsakerna till detta och menar att jämställdhetsfrågans frånvaro delvis kan bero på att den inbegripits i mångfaldsområdet och därmed kommit att stötas bort och osynliggöras. De ställer sig frågan om sammanlänkningen jämställdhets- och mångfaldhetsarbete går att se som kooptering, en överflyttning av ansvar från de som är intresserade av frågan till de som inte är det, vilket får konsekvensen att jämställdhetsarbetet försvåras. Vidare menar Montin m.fl. också att orsakerna kan bota i avsaknaden av eldsjälur som driver frågorna, att det generella intresset kan bero på okunskap om vad jämställdhet innebär samt föreställningen att Sverige redan är jämställt.

3.2. Kvinnokonventionen i internationell forskning

De vetenskapliga artiklarna om Kvinnokonventionen och dess implementering fokuserar i stort på i vilken utsträckning länders lagstiftning överensstämmer med vad som sägs i konventionen. Forskningen är knuten till studier av specifika länder och lyfter fram de brister som fortfarande finns trots ratificering och de förbättringar som har skett sedan ratificeringen. Vidare diskuteras möjliga anledningar till varför vissa länder har lyckats bättre med implementering än andra.

3.2.1. Kvinnokonventionens begränsningar

Forskningen lyfter fram att Kvinnokonventionen har begränsningar vad gäller de ramar som konventionsstater åtar sig att följa efter att de har ratificerat konventionen. Kritik riktas mot rapporteringssystemet och staters möjligheter att undvika detta ansvar. Keller (2004) menar att direktiven i konventionen tyder på att efterlevnad av rapporteringskravet egentligen inte förväntas. Exempel finns bland Stillehavsländerna där endast fem av tolv undersökta länder har lämnat in rapporten (Jivan & Foster, 2009). Andra hinder som finns inom ramarna är att kommittén har få mötestider vilket leder till att staters rapporter granskas långt efter att de lämnats in (Keller, 2004; Tang & Tak-York Cheung, 2000).

En annan betydande svaghet som forskarna diskuterar är möjligheten att reservera sig mot delar av konventionen (Keller, 2004; Tang & Tak-York Cheung, 2000). Följden av denna

möjlighet blir att skyddet som konventionen ger, eller är tänkt att ge, försvagas. Reservationerna illustrerar ett bredare problem som finns när det kommer till konventionerna om de mänskliga rättigheterna; spänningen mellan en universell ratificering och behovet av meningsfull implementering av konventionen (Keller, 2004; Tang & Tak-York Cheung, 2000).

Enligt artikel 28 i Kvinnokonventionen är reservationer som kompromissar syftet med konventionen inte tillåtna men det finns inga bestämmelser som gör att kommittén kan ogiltigförklara reservationerna (Keller, 2004). Ett antal länder har gjort så kallade svepande reservationer mot konventionen i stort. Bland andra Saudiarabien har gjort en generell reservation som innebär att i de fall då konventionen går mot deras tolkning av islams lagar är landet inte bundet av fördraget (a.a.). Reservationer som denna kan innebära att en ratificering blir helt verkningslös och att några löften i själva verket inte givits. Det skäl som stater ofta lyfter fram som anledning till reservationer är religion och kulturella normer (a.a.). Med samtidigt finns det stater som istället använder Kvinnokonventionen till att just förändra rådande kulturella och religiösa normer. Turkiet lyfts fram som ett exempel på detta samt som ett föregångsland där lagstiftning och domstolsavgöranden till stor del har baserats på Kvinnokonventionen (a.a.).

3.2.2. Implementering av Kvinnokonventionen

Vid en jämförelse mellan olika forskningsresultat blir det tydligt att det inte finns några enkla samband gällande faktorer som påverkar implementering av Kvinnokonventionen. Keller (2004) menar att en faktor, som till exempel religion, i ena exemplet kan vara ett hinder för implementering medan det i andra exempel inte är det. Inte heller en demokratisk styrelseform är en garanti för en lyckad implementering (a.a.). Exempel på det är Ryssland som trots demokratiskt styrelseskick inte har lyckats införliva konventionens mål (Shinohara, 2008). Japan, en öppen demokrati, lyfts i forskningen fram som både exempel på en demokrati som lyckats med implementeringen och en som inte har det (Keller, 2004; Shinohara, 2008). Vidare framhålls också betydelsen av icke-statliga organisationer då det gäller att skapa opinion och förmå stater att vidta åtgärder för att införliva konventionen (Jones & Wachala, 2006). Samtidigt påvisar Jivan och Foster (2009) exempel på stater där man trots starka icke-statliga organisationer ändå misslyckats med implementering. Vidare menar Jivan och Foster att en bromsande faktor för lyckad implementering är bristen på kvinnor i politiska sammanhang.

3.3. Mänskliga rättigheter i kommuner och landsting

Forskningen över hur Sverige tillämpar konventioner om mänskliga rättigheter bedrivs i liten skala. Enligt SOU 2010:70 behandlar endast en promille av doktorsavhandlingarna i databasen SwePub, mänskliga rättigheter explicit. Merparten av dessa tillhör det juridiska fältet och fokuserar främst på internationella förhållanden. Rörande Kvinnokonventionen är det främst intresseorganisationer som publicerar material och rapporter på området.

I SOU-rapporten *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter* diskuterar dock Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige, hur Sverige ska säkerställa att mänskliga rättigheter

efterlevs (SOU 2010:70). Rapporten behandlar dels en SIFO-undersökning gjord 2006 över Sveriges samtliga kommuner och landsting och dels en kvalitativ intervjustudie från Malmö Högskola genomförd i 16 av Sveriges kommuner.

Delegationen menar att flera delar saknas då det gäller att införliva och säkra de mänskliga rättigheterna inom kommuner och landsting. Det arbete som görs idag görs inte med utgångspunkt i samtliga internationella åtaganden, generellt saknas ett helhetsperspektiv och anknytningen till de internationella konventionerna inom offentlig verksamhet är svag. Vidare uttrycker kommunerna och landstingen ett behov av stöd i hur människorättskonventionerna ska tillämpas och förstås (SOU 2010:70). Även SOU 2011:29 som är en utvärdering av Sveriges nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009, kommer fram till liknande resultat. En tydligare dialog mellan regering, kommuner och landsting gällande mänskliga rättigheter efterfrågas.

Den konvention om mänskliga rättigheter som framkommer som mest känd bland tjänstemän och politiker på kommunal och regionalnivå är Barnkonventionen och det är också i arbetet med barn man främst arbetar i termer av mänskliga rättigheter (SOU 2010:70). Vid tal om jämställdhet refereras sällan till Kvinnokonventionen utan man talar hellre om jämställdhet utifrån olika jämställdhetsprojekt som bedrivits eller som ett bakomliggande perspektiv (a.a.). I Sifo-undersökningen framhålls dock även Kvinnokonventionen som en konvention av betydelse för det dagliga arbetet (a.a.). Vidare varierar åsikterna bland kommunerna om hur förverkligandet av de mänskliga rättigheterna ska gå till. Vissa politiker och tjänstemän menar att lagstiftningen definierar åtagandena medan andra menar att man bör utgå ifrån ett rättighetsperspektiv som kan sträcka sig längre än de lagstadgade kraven (a.a.).

I SOU 2010:70 framhålls det också som problematiskt att Sverige saknar ett nationellt indikatorsystem för att mäta och utvärdera hur den svenska staten uppfyller sina skyldigheter gällande mänskliga rättigheter. FN:s högkommissarie har i samverkan med andra aktörer utarbetat ett indikatorsystem för mänskliga rättigheter (Office of the high commissioner for human rights, 2008). Med utgångspunkt från denna har diskussioner förts och förslag på modeller för ett svenskt indikatorsystem har skapats (Handisam, 2009; SKL, 2010b).

3.4. Positionering av studien

Forskningsgenomgången ger att liten uppmärksamhet har ägnats åt implementering av Kvinnokonventionen i Sverige. Fokus har främst varit juridisk och framförallt har forskningen bedrivits med andra länder som studieobjekt. Den internationella forskningen framhåller olika faktorer betydelse för implementering av Kvinnokonventionen. Vissa faktorer är applicerbara på Sverige andra inte. Sverige är exempelvis en demokrati men ett sekulärt land där religion inte borde ses som en bromsande faktor i implementeringen. I forskningsgenomgången tydliggörs också att jämställdhet inte uppnås i en handvändning. Tvärtom verkar jämställdhetsfrågan inte prioriteras på grund av okunskap eller konkurrerande intressen, vilket är förödande då lyckat jämställdhetsarbete kräver samstämmighet i samtliga led.

Vår studie skiljer sig från tidigare forskning vad gäller område för analys. Den utgår från top-down perspektivet men fokuserar mindre på överensstämmelse mellan lagar och konvention och mer på medvetenhet och upplevd tillämpning. Då studien baseras på intervjuer med politiker och chefstjänstemän inom kommun och landsting rör vi oss kring styrningskedjans mitt. Mittpositionen är intressant då respondenterna torde få direktiv från högre instanser samtidigt som de också ger direktiv till personer som arbetar lägre ner i styrningskedjan. Ambitionen är att ge en större förståelse för hur Kvinnokonventionen tillämpas och uppfattas av enskilda tjänstemän och politiker som utgör en viktig del av implementeringskedjan. Det har inom implementeringsforskningen efterfrågats studier som betonar hermeneutisk förståelse av enskilda fall och här kan denna studie tillföra ny kunskap.

I den ringa forskning som bedrivits om kommuner och landstings medvetenhet om mänskliga rättigheter visar sig implementeringen brista. Men de studierna har heller inte haft Kvinnokonventionen som huvudfokus, utan mänskliga rättigheter generellt.

Denna uppsats lyfter frågan om vilket utrymme Kvinnokonventionen får inom Uppsala kommun och landsting. Då jämställdhet är Kvinnokonventionens budskap är det i kommunens och landstingets jämställdhetsarbete konventionen borde ta plats. Men som framgått i bakgrundsavsnittet finns det flera policyer som kommuner och landsting har att förhålla sig till. Denna studie placerar sig mitt i det fältet. I bruset av människorättskonventioner, likabehandlingspolicyer, jämställdhetspolitiska mål och jämställdhetsintegrering söker vi svaret på vilken betydelse Kvinnokonventionen har i Uppsala kommun och landsting.

4. Teoretisk utgångspunkt

I kommande avsnitt beskrivs implementeringsteorin vilket är det teoretiska perspektiv som uppsatsen utgår ifrån. Avsnittet avslutas med en modell som tillämpas som analysverktyg i kommande analys av respondenternas utsagor. Implementeringsteorin har ansetts lämplig för denna studie då teorin diskuterar och beskriver styrning, kontroll och faktorer som försvårar och underlättar implementering. Teorin är vidare vanligt förekommande i forskning som berör överensstämmelse mellan politiska beslut och praktiskt genomförande, vilket även är fokus för denna studie.

4.1. Implementeringsteori

Med implementering avses i denna uppsats, genomförandet av politiska beslut i enlighet med beslutsfattarens intentioner. Att politiska beslut genomförs såsom beslutsfattaren avsett, menar Sannerstedt (1997) ligger i linje med det demokratiska systemet. Politikerna har genom demokratiska val getts mandat att besluta i en rad frågor och för att demokratin ska fungera till fullo krävs att förvaltningen respekterar dessa beslut. Vidare menar Sannerstedt att både styrning och kontroll krävs för att beslut ska kunna implementeras. Beslutsfattaren kan påverka utfallet genom direkt och indirekt styrning. Direkt styrning innebär att beslutsfattaren talar om hur tillämparen ska agera medan indirekt styrning handlar om att beslutsfattaren

genom exempelvis rekrytering, regler eller tilldelning av resurser, påverkar förutsättningarna för implementeringen (a.a.). Med kontroll avses att beslutsfattaren informeras om huruvida tillämparen agerat såsom beslutsfattaren avsett (a.a.).

När det råder bristande överensstämmelse mellan beslutsfattarens intentioner och hur tillämparen förverkligar beslutet, kan man tala om implementeringsproblem (Sannerstedt, 1997). Dock är tudelningen beslutsfattare och tillämpare ofta inte självklar. Enligt Sannerstedt brukar man analytiskt skilja på positionerna men i praktiken kan det vara samma person som är både beslutsfattare och tillämpare. Så är också fallet i denna studie då flera av respondenterna dels kan ses som verkställare av nationella politiska beslut men samtidigt som beslutsfattare då de inom kommun och landsting har befogenhet att besluta i hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas.

4.2. Analysverktyg

Variationerna gällande vad som ska implementeras och i vilka sammanhang är stora, varför en implementeringsteori applicerbar på alla tänkbara situationer inte lanserats (Alexandersson, 2006). Dock kan ett fruktbart sätt, att undersöka implementering och upptäcka implementeringsproblem, vara att konstatera ett antal förutsättningar som bör vara uppfyllda för att god implementering ska kunna uppnås (Sannerstedt, 1997). Lennart Lundquist (1987, s. 43) formulerar tre viktiga förutsättningar; tillämparen ska *vilja* genomföra beslutet, tillämparen ska *kunna* genomföra beslutet samt tillämparen ska *förstå* beslutet. Då beslutsfattarrollen och verkställarrollen i realiteten ofta sammanfaller väljer vi för studiens ändamål att modifiera Lundquists modell till att även passa för beslutsfattare (jfr Sannerstedt, 1997, s. 26-27).

God implementering förutsätter att beslutsfattaren och tillämparen;

- *Vill* genomföra beslutet. Implementeraren bör ha fattat tycke för beslutet och vara motiverad till att genomföra beslutet.
- *Kan* genomföra beslutet. Implementeraren bör ha tillräckliga resurser för att kunna genomföra beslutet vilket också innefattar kontrollmöjligheter. Vidare beaktas externa och interna aktörers påverkan på genomförandet.
- *Förstår* beslutet. Den direkta och indirekta styrningen bör vara entydig och så pass okomplicerad att besluten inte missförstås. Vidare bör ansvarsfördelningen vara tydlig.

Modellen fungerar som analysverktyg i uppsatsen där respondenternas utsagor analyseras utifrån aspekterna *vilja*, *kunna* och *förstå*. Innebörden av begreppen beskrivs av Sannerstedt (1997, s. 27) men kommer här att förklaras med utgångspunkt i denna studies syfte. Förutsättningen *vilja* avser respondentens motivation och intresse till att tillämpa Kvinnokonventionen. Förutsättningen *kan* avser huruvida respondenten anser sig ha tillräckliga resurser i form av exempelvis personal, tid och utbildning. För att säkerhetsställa tillämpning av Kvinnokonventionen krävs också att implementeringen i någon grad följs upp och kontrolleras. Vidare också att processen inte störs av motstridiga intressen både internt

och externt. Interna aktörer kan utifrån denna studie vara kollegor eller andra politiker inom kommunen och landstinget. Som exempel på externa aktörer anger Sannerstedt (1997) att fackliga organisationer eller lokala intressegrupper kan påverka genomförandet åt ett annat håll än avsett. Förutsättningen *förstår* avser huruvida respondenten anser sig förstå hur tillämpningen av Kvinnokonventionen ska gå till. Således bör direktiv och ansvarsfördelning vara tydlig.

Modellen kan ses både som en beskrivning av de förutsättningar som krävs för att implementering överhuvudtaget ska vara möjlig och som ett verktyg för att urskilja de delar av implementeringsprocessen som fungerar bra och de delar som brister.

5. Metod

5.1. Kvalitativ metod och den kvalitativa forskningsintervjun

Syftet med den kvalitativa forskningsintervjun är att utforska respondenters erfarenheter och upplevelser (Kvale & Brinkmann, 2009). Esaiasson (2007) menar också att den kvalitativa forskningsintervjun är att föredra när studien behandlar ett utforskat område. Implementering av Kvinnokonventionen i kommuner och landsting har visat sig vara ett relativt utforskat område och då syftet med studien varit att inte bara ta reda på om Kvinnokonventionen tillämpas utan också hur den uppfattas av respondenterna, ansågs den kvalitativa forskningsintervjun som en lämplig metod. En enkätundersökning hade gett oss en bred bild av tillämpningen av Kvinnokonventionen men inte lika utförliga svar kring exempelvis, vilken betydelse respondenterna tillskriver konventionen eller hur förutsättningar ser ut för att arbeta med den.

5.2. Forskningsteoretiskt perspektiv

Uppsatsen har gjorts utifrån en hermeneutisk och deduktiv ansats. En deduktiv ansats i och med att vår valda teori, implementeringsteorin, styrte vår forskningsfokus (Larsson, 2005). Valet hermeneutiskt perspektiv kommer sig av att vi varit intresserade av att förstå samt tolka meningen i respondenternas utsagor kring Kvinnokonventionen och jämställdhetsarbete (Sohlberg & Sohlberg, 2002). Hermeneutiken är både en teori och en analysmetod som intresserar sig för tolkning av texter. I denna uppsats har perspektivet främst använts som en metod för att tolka vårt intervjumaterial. Kvale (1997) beskriver den hermeneutiska tolkningens syfte som att ”vinna en giltig och gemensam förståelse av en texts mening” (s. 49). Till hermeneutikens teoretiska förutsättningar hör att förståelse av mening alltid är beroende av kontexten (Sjöström 1994, s. 59). Målet att förstå och tolka företeelser var för sig, som helheter och i relation till omgivande faktorer (Sjöström, 1994, s.77). Vidare förutsätter och grundar sig förståelsen och tolkningen på en viss förförståelse som utgör uttolkarens referensram (Sjöström, 1994). En hermeneutisk tolkning kan i olika hög grad anses vara rimlig men kan inte ta någon absolut sanning i anspråk (Sjöström 1994, s. 84). Avsikten är dock att ge en så rättvis tolkning som möjligt av företeelser eller personers upplevelser.

Tolkningsproceduren brukar kännetecknas av den hermeneutiska cirkeln (Larsson, 2005, s. 93). Med cirkel avses den process där textens enskilda delar förstås i förhållande till texten som helhet och vice versa. Utifrån en inledningsvis vag föreställning om texten i sin helhet, tolkas de olika delarna varpå dessa tolkningar sedan relateras till helheten (Kvale, 1997, s.51). Förståelsen av de enskilda delarna kan förändra tolkningen av materialets helhet varför metoden går att se som en ständigt pågående process (Kvale, 1997). Tolkningen av mening brukar dock avslutas då uttolkaren nått en slutsats utan motsägelser och då tolkningarna av intervjumaterialet bildar rimliga mönster (Kvale, 1997, s.51).

Utifrån studiens syfte har vi intresserat oss för vad Kvinnokonventionen inneburit i just de sammanhang som respondenterna beskrivit. En god förförståelse har varit av vikt för att kunna se nyanser i de meningar som kommit till uttryck (Kvale, 1997). Vi har behövt kunskaper om konventionen men också om den organisation och miljö som våra respondenter befunnit sig i. Samtidigt är vi medvetna om att förförståelsen i sig kan ha färgat våra tolkningar. I enlighet med hermeneutiskt förhållningssätt har ambitionen varit att medvetandegöra vår egen påverkan på materialet (a.a.). Med begreppet *mening* i vår studie har inte någon existentiell mening avsetts som Sjöström (1994) beskriver att hermeneutiken ofta förknippas med. Betoningen har snarare legat i att utläsa vilken betydelse och innebörd olika utsagor fått, både i förhållande till intervjumaterialets olika delar och i förhållandet till materialet som helhet (Kvale, 1997). Det hermeneutiska perspektivet har även ansetts lämpa sig väl med den deduktiva ansatsen då utsagor kunnat ges större mening i form av att vi som uttolkare ställt frågor till intervjutexten och tolkat med hjälp av vald teori (Esaiasson, 2007; Sohlberg & Sohlberg, 2002).

5.3. Sökprocess

Litteratur och tidigare forskning har sökts via databaserna Libris, Academic search premier, artikelsök, ProQuest, Google Scholar och Swepub. Vi har i dessa databaser inledningsvis avgränsat våra sökresultat utifrån preferenserna, granskat text och avhandlingar. Då vi tyckte att vi fortfarande saknade relevant tidigare forskning försökte vi bredda sökresultaten genom att utelämna nämnda preferenser, men inte heller då fann vi fler studier i enlighet med denna studies syfte. En stor del av sökprocessen har även bestått av kedjesökning. I övrigt har vi sökt information på olika hemsidor som exempelvis unwomen.se, manskligarattigheter.gov.se, regeringen.se och un.org.

Vid sökningar i databaser har vi använt oss av trunkering för att innefatta sökordens böjningar eller fortsättningar. Sökorden har också kombinerats, exempelvis *implement** AND *kommun**.

Sökorden vi använt är, *Kvinnokonvention**, ”*Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor*”, *mänsklig* rättighet**, *kvinn* rättighet**, *förvaltning**, *implement**, *kommun**, *landsting* jämställd**, *jämställdhetsintegrer**, *barnkonvention**.

De engelska sökorden har varit, *CEDAW**, *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women**, *implement**, *gender equal**, *legislative compliance*, *wom* right** och *human* right**.

5.4. Urval

Studiens syfte har varit att undersöka implementeringen av Kvinnokonventionen i Uppsala kommun och landsting. Avgränsningen för urvalet har varit politiker och tjänstemän då de har ansetts ha stor betydelse för implementeringen. I valet av respondenter använde vi oss av urvalsprincipen centralitet. Med det menas att det är de centrala källorna som önskas nå (Esaiasson, 2007). För denna studie var de centrala personerna de med erfarenhet och kunskap om jämställdhetsarbete eller arbete kring mänskliga rättigheter. Därför söktes respondenter i första hand bland politiker och tjänstemän som uttryckligen arbetade med just dessa frågor. I andra hand tillfrågades chefer, som genom sin position på ett indirekt eller direkt sätt ansvarade för jämställdhet eller mänskliga rättigheter.

Urvalsprocessen bestod även till stor del av ett snöbollsurval det vill säga att de politiker och tjänstemän vi kontaktade rekommenderade andra intressanta intervjupersoner (Esaiasson, 2007).

Generellt bör urvalet leda till mättnad i materialet där nya intervjuer inte tillför någon ny kunskap (Esaiasson, 2007). Dock har för få intervjuer genomförts inom de grupper som är representerade i denna studie för att mättnad i materialet ska kunna hävdas (Esaiasson, 2007). I urvalet strävade vi dock efter en jämn fördelning av respondenter från kommun respektive landsting. En intervju var tyvärr tvungen att ställas in, därför är respondenterna från landstinget en mindre till antalet.

Några av personerna vi identifierade som nyckelpersoner kunde tyvärr inte ställa upp för intervju. Det är möjligt att resultatet hade blivit utförligare om de personerna inkluderats i studien. Vi är också medvetna om att vår urvalsprincip gjort att vi troligtvis intervjuat de personer som är extra intresserade av ämnet. Dessa representerar då inte kommunen och landstinget i sin helhet. Respondenterna är till övervägande del kvinnor vilket också kan ha påverkat resultatet då det tidigare visats att kvinnor lägger större vikt vid jämställdhet än män (Montin, Hansén, Lennqvist-Lindén, Olsson & Åborg, 2008). En annan aspekt är att i valet av politiker har ingen särskild hänsyn tagits till partitillhörighet utan urvalet har gjorts utifrån kriteriet nyckelperson inom området jämställdhet. Jämställdhet är ett område som behandlas olika av olika politiska partier därför är resultatet i viss mån beroende av vilka partier respondenterna har representerat. En jämn fördelning av respondenter från olika politiska partier hade givetvis varit det optimala men inom ramarna för denna studie har det vida spannet inte ansetts vara möjligt.

5.5. Respondenter

Av respekt för respondenternas anonymitet kan endast liten information ges om dessa. Respondenterna var sju till antalet, varav sex kvinnor och en man. Tre av respondenterna var i 30-årsåldern, tre i 50-årsåldern och en i 60-årsåldern. Två var landstingspolitiker och två kommunpolitiker från Miljöpartiet, Socialdemokraterna, Folkpartiet samt Vänsterpartiet. Politikernas uppdrag innebar positioner inom både beslutande och beredande organ samt uppdragsnämnder. Två tjänstemän arbetade inom kommunen och en inom landstinget.

5.6. Genomförande

För att få förslag på relevanta personer att intervjua inleddes sökandet efter respondenter genom tips från UN Women Sveriges lokalgrupp i Uppsala. Respondenter söktes även via kommunens och landstingets hemsidor och genom att besöka kommuninformationen i stadshuset i Uppsala. De personer som vi sedan valde kontaktades via telefon eller e-post. I samband med kontakten informerades vi om syftet med studien, att vi ville genomföra intervjuer, hur lång tid dessa beräknades ta samt vilka datum vi helst ville genomföra intervjuerna. Efter att personen visat intresse att delta i vår studie skickade vi ut en e-post med information om frivillighet i deltagandet, anonymitet, inspelning av intervjuer, möjlighet att ta del av de delar av intervjun som författarna ville använda sig av samt att plats för intervju var utifrån deras önskemål (se bilaga 1).

Sju intervjuer genomfördes mellan den 12 och 19 april 2012. De varade mellan 40 och 60 minuter vardera. Alla intervjuer skedde på en av respondenterna vald plats; fem på respondentens kontor, en på ett café och en i ett lunchrum på respondentens arbetsplats. Båda författarna närvarade under alla intervjuer. I samband med intervjun upprepade vi informationen om att deltagandet skedde anonymt och att intervjuerna beräknades ta 45 minuter i anspråk.

Vi valde att göra tematiskt öppna intervjuer (Aspers, 2007, s. 137). De är enligt Aspers öppna på så vis att samtalet utvecklas mellan forskaren och respondenten medan strukturen finns i att forskaren har valt vilka teman som är av intresse för studien. Vår intervjuguide, se bilaga 2, var framtagen utifrån studiens valda teori, implementeringsteori, samt syfte och frågeställningar. Guiden var indelad i fyra teman; *Kvinnokonventionen, jämställdhetsarbete, implementering och konkretisering av Kvinnokonventionen*. Under våra tre första teman hade vi förslag på följdfrågor som vi baserade på implementeringsteorins *vilja, kunna och förstå*. Vi valde att förbereda oss inför intervjuerna genom att innefatta ett flertal följdfrågor i guiden. Detta för att underlätta ifall vi i någon intervju behövde vara den drivande parten i samtalet. Temat *konkretisering av Kvinnokonventionen* innebar ett antal frågor baserade på ett urval av Kvinnokonventionens artiklar. Utifrån de artiklar som var relevanta för respondentens arbetsområde ställde vi frågor kring hur de inom verksamheten arbetade med just det området. Detta för att i de fall respondenten inte var så bevandrad i konventionen, ändå kunna få svar på om de inom verksamheten arbetade med de områden som Kvinnokonventionen behandlar. Under själva intervjuerna avhandlades guidens områden i varierande följd och samtliga följdfrågor ställdes inte i alla intervjuer. Vi behövde aldrig inta den drivande positionen utan kunde i huvudsak använda oss av intervjuguidens teman.

5.7. Bearbetning och analys

Transkriberingsarbetet delades mellan författarna. En av oss transkriberade fyra intervjuer och den andra tre. Detta arbete skedde löpande efter varje intervju vilket gjorde att vi inför kommande intervjuer kunde försäkra oss om att intervjuguiden fungerade väl som verktyg. Intervjuerna transkriberades ordagrant men pauser, hummanden och liknande skrevs inte ut då det inte ansågs tillföra något sett till studiens syfte. De utvalda citaten har i

resultatredovisningen omarbetats något genom att upprepningar, avbrott eller utfyllnadsord korrigerats för att öka läsbarheten. Dessa korrigeringar har dock inte förändrat innebörden av utsagorna.

Efter att samtliga intervjuer transkriberats läste vi båda igenom materialet. En grov sortering av utsagorna gjordes för att göra materialet tillgängligt för analys genom att de utsagor som ansågs relevanta för studiens syfte markerades i transkriberingarna (Kvale, 1997, s.171). Nästa steg bestod i att meningskoncentrera de markerade utsagorna där dessa komprimerades till färre ord som uttryckte innebörden av utsagorna (Kvale, 1997). Efter detta resonerade vi oss fram till lämpliga kategorier att strukturera kommande analys utifrån. De kategorier som ansågs lämpliga var:

- Inställning till jämställdhet och jämställdhetsarbete,
- Kännedom om konventioner,
- Konventioner som arbetsverktyg samt
- Organisation och ansvar.

Både under meningskoncentreringen och kategoriseringen strävade vi efter att, i enlighet med hermeneutiskt förhållningssätt, se till materialets delar och helhet. En och samma utsaga kunde betraktas på olika sätt men sett till utsagans sammanhang hade utsagan en viss innebörd och ansågs därför tillhöra en viss kategori. Exempelvis löd en meningskoncentrering, ” Svårt att prioritera jämställdhetsarbete”. Utsagan kunde ses som ett uttryck för inställningen till jämställdhetsarbete men i sammanhanget handlade utsagan om bristen på personer som har ansvar för jämställdhetsfrågor, varför meningskoncentreringen ansågs höra till kategorin Organisation och ansvar.

I analysen av materialet har vi utgått från det tidigare nämnda hermeneutiska perspektivet där tolkningen av mening gjorts utifrån den hermeneutiska cirkeln (Larsson, 2005). Under tolkningsprocessen har det varit vår ambition att pendla mellan delar och helhet. Vi har provat deltolkningarna mot meningen i textens helhet och sedan helheten i förhållande till delarna. Vidare har vi ställt frågor till texten för att pröva våra tolkningar. Vid en första anblick har exempelvis jämställdhetsarbete ansetts spela en betydande roll inom kommuner och landsting. Sett till delarna av materialet har den tolkningen förändrats till att jämställdhetsarbetet utgjort en mindre del av verksamheternas arbete än vi först trott. Hur detta kan förstås har prövats genom att se till materialets helhet, implementeringsteori samt vår förförståelse kring kommuners och landstings arbete med jämställdhet och konventioner. Tolkingen av utsagorna avslutades då vi ansåg oss ha funnit ett rimligt sammanhang i materialet utan motsägelser (Kvale, 1997).

5.8. Validitet och reliabilitet

Några validitets- och reliabilitetsaspekter har redan diskuterats med avseende på valet av respondenter samt transkribering av intervjuer. Men det finns även fler aspekter värda att lyfta fram. En del av validiteten i kvalitativa undersökningar hänger samman med om det som man

avser att undersöka i själva verket undersöks och huruvida observationerna som görs speglar de variabler som är av studiens intresse (Kvale & Brinkmann, 2009). Studiens frågeställningar är utformade i enlighet med vald implementeringsteori och frågorna i intervjuguiden har utarbetats ifrån frågeställningarna samt implementeringsteori. Tanken var att vi på så vis försäkrade oss om att mäta det vi avsåg att mäta. Validiteten stärks även av att intervjuguiden som använts i denna studie har stämts av med intervjuguiden som använts i UN Womens och Fredrika Bremerförbundets undersökning med liknande syfte. Utmaningen bestod dock i att kunna prata om Kvinnokonventionen även med de respondenter som hade låg kunskap om den. Detta löstes genom att prata om jämställdhetsarbete som i sin tur kan relateras till Kvinnokonventionen.

Både validiteten och reliabiliteten påverkas av kvalitén på intervjuer, transkribering och analys (Kvale & Brinkmann, 2009). Det kan påpekas att intervjuteknik är något av ett hantverk som kräver träning och erfarenhet för att nå bästa resultat, erfarenhet som författarna till denna studie inte kan anses ha ännu (a.a.). I sammanhanget går det heller inte att bortse från frågan om social önskvärdhet och intervjuareffekt (Esaiasson, 2007). Respondenterna i denna studie är politiker och tjänstemän, det är troligt att deras svar under intervjuerna kan ha påverkats av föreställningar om vad som är politiskt korrekt kring ämnet jämställdhet. Trots att vi som intervjuare försökte visa oss öppna och mottagliga för alla åsikter finns det en risk att enbart studiens syfte kan ha gett uppfattningen om att det fanns lämpliga respektive olämpliga svar. Ambitionen var dock att under intervjun skapa ett gott klimat.

Vidare försökte vi löpande kontrollera de svar vi fått genom att ställa förtydligande frågor samt följdfrågor. Det hade dock varit önskvärt om vi även hade sammanfattat vad som sagts under intervjun för att på så vis försäkra oss om att vi förstätt respondenten och därmed säkrat frånvaron av slumpmässiga fel. Men eftersom intervjuerna spelades in hade vi som författare en extra chans att se över eventuella missförstånd. Gällande ett oklart avsnitt kontaktades en respondent i efterhand för verifikation.

Något som talar för tillförlitligheten i materialet är att vi båda närvarat vid intervjuerna och sedan hanterat intervjumaterialet enligt överenskommen procedur, vilket torde minska risken för rent subjektiva bedömningar. Det finns dock alltid en problematik med att omsätta talspråk till skriftspråk, därför har vi eftersträvat att vara reflexiva (Kvale & Brinkmann, 2009). Respondenterna har också haft möjlighet att granska de delar av intervjun som vi ville använda i resultat och analys. Denna möjlighet har dock endast utnyttjats av en respondent varför vi inte kan hävda att detta har stärkt validiteten eller reliabiliteten nämnvärt.

Gällande analysen har det varit vår strävan att presentera välgrundade och tydliga tolkningar så att läsaren kan följa med i hur vi härlett tolkningarna i förhållande till empiri och forskningsfrågor. Detta för att stärka validiteten men också reliabiliteten i fråga om möjlighet till replikering (Kvale, 1997; Larsson 2005). Vidare har vi för att stärka vår analys under processens gång prövat alternativa tolkningar och sökt så kallade negativa fall, utsagor som skiljer sig från helheten (Larsson, 2005). Såsom hermeneutiken beskriver grundar sig dock tolkningar på uttolkarens referensram. Det är möjligt att våra tolkningar kan ha färgats av våra egna feministiska ståndpunkter i form av ett mer kritiskt förhållningssätt till empirin jämfört

med vad en icke-feminist skulle ha haft. Å andra sidan skulle icke-feministiska författare likväl ha påverkat materialet men möjligen på andra sätt.

5.9. Generaliserbarhet

Inom kvalitativ forskning uttrycks generaliserbarhet med försiktighet i och med att urvalet är litet och situationerna ofta specifika. Men som Kvale (1997) beskriver finns det möjlighet att göra en analytisk generalisering som innebär att man nogsamt överväger huruvida resultaten kan ge vägledning i ett annat sammanhang. Bedömningen grundar sig på logisk argumentering med tydliga mönster som kan ta avstamp ifrån en viss teori (a.a.).

Vi har, för att möjliggöra en analytisk generalisering, försökt vara tydliga i vår beskrivning av analysprocessen. Förhoppningen är att vår deduktiva och hermeneutiska ansats tillsammans med tydlig argumentering av våra slutsatser, höjt abstraktionsnivån och möjliggjort för läsaren att själv bedöma möjligheterna till generalisering. Det som talar för möjligheten till generalisering är att kommuner och landsting runtom i Sverige rent organisatoriskt fungerar på liknande sätt. Därför kan de resultat som härrör just kommuner och landsting som organisationer ge vägledning i hur implementering av Kvinnokonventionen fungerar i andra delar av Sverige. Något som talar mot ett generaliseringsanspråk är att respondenterna i denna studie kan tänkas vara de som är extra intresserade av jämställdhetsfrågor och är således inte representativa för den allmänna uppfattningen bland politiker och tjänstemän.

5. 10. Etik

Kvale och Brinkmann (2009) lyfter fram att de etiska övervägandena bör vara närvarande i hela forskningsprocessen, från syfte till diskussion. Ett viktigt område handlar om att analysera de följder ett deltagande i studien kan medföra i relation till den nytta studien gör (a.a.). Denna studies syfte menar vi inte rör känslig information eller är av sådan karaktär att respondenter eller deras omgivning löper en uppenbar risk för skada. Vi har under processens gång dock varit medvetna om att undersökningens syfte kan uppfattas som kritik mot respondenternas professionalitet vilket vi har tagit hänsyn till under intervjuerna genom att ha en öppen attityd gentemot deras utsagor.

Vi har även följt principerna för informerat samtycke genom det informationsbrev (bilaga 1) som gick ut till de personer som visat intresse att delta i studien (Kvale & Brinkmann, 2009).

Konfidentialitet har också varit viktigt i denna studie. Respondenternas identitet vet endast författarna om. I övervägandet mellan att presentera resultat och garantera anonymitet, har anonymiteten vägt tyngst. På detta sätt har vi minskat risken för att någon respondent ska kunna kritiseras för sina utsagor i efterhand. Då det gäller tolkning av intervjuerna har vi varit noga med att dra rimliga slutsatser utifrån utsagorna och visa hänsyn till respondenternas integritet.

6. Resultat och analys

I detta avsnitt redovisas studiens resultat utifrån tre teman, *Med jämställdhetsfrågan i fokus, Kunskap och intresse för konventioner om mänskliga rättigheter* samt *Organisation och ansvar*. Efter varje tema följer en tillhörande analysdel. Resultatet tar sin utgångspunkt i respondenternas inställning till jämställdhet för att sedan övergå till respondenternas tankar kring konventioner om mänskliga rättigheter och då Kvinnokonventionen i synnerhet. Det tredje temat berör ansvarsfördelning och kommunens och landstingets organisatoriska förutsättningar för implementering av Kvinnokonventionen. Avsnittet avslutas med en sammanfattande analys av studiens viktigaste resultat.

I resultatet och analysen har respondenterna getts fingerade namn;

Eva, landstingspolitiker

Ingela, kommunpolitiker

Lars, kommunpolitiker

Märta, tjänsteman inom kommunen

Sara, tjänsteman inom kommunen

Stina, landstingspolitiker

Ulla, tjänsteman inom landstinget

6.1. Med jämställdhetsfrågan i fokus

Samtliga respondenter uttrycker att jämställdhet är viktigt och ett område de själva skulle vilja se stora förbättringar i. Generellt upplevs inget motstånd mot jämställdhet utan omgivningen i stort beskrivs som positivt inställd till frågan. I de fall respondenterna möter motstånd handlar det oftast om att kollegor känner att de inte har tid att arbeta med jämställdhet utöver det vanliga arbetet. Märta berättar att när frågan om att ett resurscentrum för våld i nära relationer skulle upprättas ställde sig fem nämnder bakom beslutet vilket visar på ett starkt stöd för frågan. Sara menar att jämställdhetsarbetet går successivt framåt sedan de ett par år tillbaka arbetat strukturerat med frågorna i hennes verksamhet. Vidare beskrivs åsikten att vara för jämställdhet som det politiskt korrekta. Men detta i sig betyder inte att det är enkelt att driva jämställdhetsfrågor. Flera respondenter upplever att vissa i deras omgivning inte erkänner den strukturella dimensionen i ojämställdhet. Lars upplever exempelvis att jämställdhetsfrågan av många ses som en privat angelägenhet. Vidare upplever respondenterna ett gap mellan ord och handling och faktumet att jämställdhet blivit det politiskt korrekta kan bli till en nackdel när det gäller att driva frågan framåt. Flera respondenter påpekar också att många i omgivningen är av uppfattningen att Sverige redan är jämställt och att ämnet är uttjat.

Det är ingen som ställer sig upp och säger att de inte vill att män och kvinnor ska få samma lön för samma arbete. Men ord är en sak och handling en annan. Ulla

Det är inte riktigt politiskt korrekt att vara mot jämställdhet. Det finns väl något enstaka parti som tycker att det är bra att vara emot jämställdhet. Det innebär att man i alla fall får prata, sen om man blir lyssnad på är en annan fråga. Men ingen vågar ju säga mot och bete sig. Ingela

När någonting blir mainstream, då är det som att intresset medialt slocknar. Det är ingen som är mot jämställdhet nu, men det kan bli så att det uppfattas som att man tjarar på något vis. Om man når någon slags konsensusnivå så blir det inte hundra procent känt det som. Det är lättare när något uppfattas som radikalt nästan. Stina

Trots konsensus kring att jämställdhet är eftersträvansvärt upplever samtliga respondenter frågan som svår och känslig samt att det saknas kunskap i verksamheterna om jämställdhet. Sara tror att många inte ser jämställdhetsfrågor som ett vetenskapsfält utan som ett område fritt för alla att tycka till om. Eva att menar att det går smärtfritt att prata om hur man ska förbättra vården men så snart någon nämner att exempelvis äldre kvinnor missgynnas, blir diskussionen mycket känsligare. Barns rättigheter däremot upplevs av samtliga respondenter som ett oomstritt område. Exempelvis har ett barn- och ungdomspolitiskt program upprättats för att säkerhetsställa att Barnkonventionen beaktas. På frågan om ett liknande program för Kvinnokonventionen skulle kunna upprättas är Lars och Stina själva positiva men tror att ett sådant program av andra skulle uppfattas som något väldigt märkligt.

Det råder delvis delade meningar bland respondenterna om vilken plats jämställdhetsfrågor får inom verksamheterna. Ulla upplever jämställdhetsarbetet som samstämmigt och att det finns ett stort engagemang för frågan. Samtidigt berättar hon att de i facklig samverkan försökt råda bot på problemet ojämställda löner i 10-15 år utan att få gehör från facken. Eva menar att även om jämställdhetsfrågor inte har ett bestämt utrymme, dyker frågorna ändå upp i både utskott, styrelse och fullmäktige. Vidare menar Eva att personer inom nämnder och utskott överlag har de positionerna för att ”de vill uppnå rättvisa eller ökad rättvisa och lika villkor”. Lars och Stina å andra sidan är mer skeptiska och menar att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan.

[...]om man ska anta något strategiskt dokument eller så, så är ju jämställdhet inte en del av beslutsunderlaget. Så är det generellt med jämlikhetsfrågor oavsett diskrimineringsgrund [...] i den konkreta politiken så glömmar man bort det [jämställdhet]. Stina

Nja, alltså jämställdhetsfrågor finns väl inte på dagordningen. Jo, man skulle kunna säga att de finns med överallt, men de gör ju inte det om dem inte lyfts upp [...] det är en ickefråga politiskt. Det perspektiv som kommer upp mest är jämlikhetsperspektivet och det är inte samma sak. Lars

Lars menar dock att jämställdhetsfrågor kan smyga sig in i arbetsmarknadsfrågor då det handlar om arbetstagares rätt till heltid, i och med att det är kvinnor som främst innehar deltidsarbeten. Jämställdhet och arbetsmarknad är den tydligaste kopplingen respondenterna gör där de exemplifierar jämställdhetsarbete med att de gjort lönekartläggningar, budgeterat för att öka ”kvinnolöner” samt uppmärksammat snedfördelning av höga positioner. Samtidigt menar Lars att jämställdhetsfrågor ofta försvinner just som arbetsmarknadsfrågor. Att det hos många finns en felaktig tanke om att när arbetsmarknaden är jämställd så löser sig jämställdhetsfrågan, därför behövs ingen jämställdhetspolitik.

De jämställdhetssatsningar som framkommer av intervjuerna är att de haft en genuspedagog som arbetat runtom på skolorna samt ett projekt kring hederskulturfrågor. I dagsläget arbetar

en mångfaldsstrateg med skolorna utifrån diskrimineringsgrunderna och ett resurscentrum för våld i nära relationer har upprättats i år. Överlag anser respondenterna att det inom kommun och landsting finns en medvetenhet och ett bra arbete kring att identifiera och hjälpa de kvinnor som blivit utsatta för våld och övergrepp. Inom landstinget kommer det i vår att arrangeras work shops för politiker och tjänstemän på temat vård på lika villkor där förhoppningen är att öka medvetenheten om att vården inte alltid är jämställd mellan kvinnor och män.

Av intervjuerna framkommer också att Uppsala kommun sedan ett par år tillbaka driver ett projekt för jämställdhetsintegrering som handlar om att hitta metoder för att jämställdhetsintegrera fritidsverksamheten, brandförsvaret, socialbidragsenheten samt tre uppdragskontor. På socialbidragsenheten har man exempelvis märkt att männen oftare får fler insatser för att komma ut i försörjning. Inom projektet arbetar man med att förstå och kartlägga detta så att den trenden ändras. Inom fritidsverksamheten arbetar man med att nå fler tjejer då fördelningen i dagsläget är 75 procent killar och 25 procent tjejer. Tanken är att metoderna för jämställdhetsarbetet sedan ska spridas till kommunens övriga verksamheter. Några av respondenterna ser positivt på projektet för jämställdhetsintegrering eftersom det inbegriper att förändra vanor och tankesätt inom verksamheterna. Stina menar att hon i och med projektet börjat se att det i beslut som kommer till nämnden ibland finns könsuppdelad statistik vilket ses som ett framsteg. Samtidigt poängterar hon att risken finns att jämställdhetsfrågor reduceras till att bara handla om siffror. Ingela är mer negativ till projektet och menar att det gjort att allt annat jämställdhetsarbete stannat av, vilket gör att beslutet att jämställdhetsintegrera hela kommunen i själva verket skjuts upp.

Överlag menar respondenterna att jämställdhetsfrågan är komplex och att utrymmet för olika tolkningar är stort. Det är lättare när det kommer till numerär jämställdhet, samtidigt som de uttrycker att frågan borde handla om mer än så. Det uppfattas som svårt för verksamheterna överlag att hitta jämställdhetsaspekter på de frågor som inte uttryckligen rubriceras som just jämställdhetsfrågor. Ingela menar att i kommunstyrelsen ”måste man hitta jämställdheten i de andra ärendena för det är inte mycket jämställdhetsärenden”. I de handlingar som kommer till kommunstyrelsen är inga jämställdhetsanalyser gjorda och Ingela menar att trots att hon är intresserad av jämställdhetsfrågor, hinner hon oftast inte heller göra någon jämställdhetsanalys på dessa.

Vid tal om jämställdhet påpekar också respondenterna att jämställdhetsfrågorna inom verksamheterna numer ses som en del av mångfalds- och jämlikhetsfrågorna. Vissa respondenter menar att det får följden att jämställdhetsfrågan inte ges något eget utrymme.

För några år sen tog man en hållbarhetspolicy i Uppsala istället, och då tog man bort den jämställdhetsplan man hade. Det är samma utveckling som att ha en diskrimineringsombudsman istället för en för varje diskrimineringsgrund, det finns ju både för och nackdelar. Men det tråkiga är att det blir så pass löst. För målet är att 'Uppsalaborna ska vara jämställda', men det säger ju ingenting egentligen. Stina

Jag skulle säga att egentligen läggs det ganska lite fokuserat jämställdhetsarbete även om jämställdheten är med, det är liksom inflätat men får inte någon egen uppmärksamhet. Eva

Eva beskriver vidare att de i uppdateringen av den nya likabehandlingspolicyn inom landstinget utgick från ifråga de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna, mycket på grund av politiska olikheter. För att undvika ”för mycket tjafs och bråk och för att faktiskt komma någon vart någon gång” ansågs det som den bästa vägen att gå.

6.1.1. Analys

6.1.1.1. Jämställdhet- politiskt korrekt men ändå kontroversiellt

Att det finns ett intresse för att uppnå jämställdhet är ett första steg i att kunna tillämpa Kvinnokonventionen. Sett till helheten av resultatet finns det en positiv inställning och en motivation till att arbeta med jämställdhetsfrågor vilket utgör implementeringsteorins första förutsättning, *vilja*. Att vara för jämställdhet upplevs som politiskt korrekt och allmänt accepterat av omgivningen. Stödet för jämställdhetsarbete exemplifieras med att fem nämnder stod bakom beslutet att införa ett resurscentrum för våld i nära relationer. Vidare driver kommunen ett projekt för jämställdhetsintegrering och andra former av åtgärder för att uppnå jämställdhet inom arbetsmarknad, utbildning och vård finns på flera håll inom verksamheterna. På inget sätt nämns Kvinnokonventionen vid de exempel som ges på jämställdhetsarbete även om projektet kring jämställdhetsintegrering och det övriga jämställdhetsarbetet går i linje med Kvinnokonventionens budskap. Även om de åtgärder som görs inte täcker samtliga av konventionens artiklar kan det ändå i viss bemärkelse hävdas att tillämpning av Kvinnokonventionen sker utan att respondenterna själva är medvetna om det. Således finns ett intresse och ett stöd för att arbeta med jämställdhetsfrågor vilket visar på att implementeringsteorins förutsättningar *vilja* och *kunna* återfinns inom Uppsala kommun och landsting.

Sett till resultatets olika delar förefaller dock den positiva inställningen till jämställdhetsarbete snarare befinna sig på en teoretisk nivå då jämställdhetsfrågan i praktiken är långt ifrån okontroversiell. Uppfattningen att Sverige redan är jämställt återfinns i respondenternas omgivning, en inställning som också visats i tidigare forskning (Montin, Hansén, Lennqvist-Lindén, Olsson & Åborg, 2008). *Viljan* att genomföra jämställdhetsarbete kan då ifrågasättas, den må finnas bland dessa respondenter men möter ett motstånd i praktiken. Exempelvis uttrycks känslan av att vara tjugig vid tal om jämställdhet och att man utan gehör drivit frågan om jämställda löner. Således försvårar både interna och externa aktörer processen vilket tyder på att förutsättningen *kunna* inte uppfylls till fullo. Dahlkild-Öhman (2011) och Sannerstedt (1997) menar att det är lättare att implementera mål som överensstämmer med rådande normer och arbetssätt. Följaktligen är det inget konstigt att jämställdhetsarbetet möts av motstånd då detta just handlar om att förändra rådande normer och arbetssätt.

En annan aspekt på förutsättningen *kunna* är den okunskap om jämställdhet som respondenterna beskriver finns inom kommunen och landstinget. För ett lyckat jämställdhetsarbete krävs att tillämparna är kunniga inom jämställdhetsfrågor (Norrbín & Olsson, 2010). När jämställdhet inte uppfattas som ett kunskapsfält utan som ett

ställningstagande eller en åsikt frångås de fakta som visar på skillnader i kvinnors och mäns levnadsvillkor. Detta får till följd att den diskriminering som kvinnor utsätts för inom en rad områden ignoreras och osynliggörs. Incitamenten till att *vilja* genomföra jämställdhetsåtgärder och möjligheten att *kunna* göra det krymper således då kunskaper och motivation på olika håll inom kommun och landsting saknas. Att jämställdhet uppfattas som komplext med utrymme för flera tolkningar kan tolkas som att styrningen gällande frågan varken är entydig eller okomplicerad, respondenterna *förstår* inte fullt ut hur jämställdhet ska implementeras och i deras omgivning råder en osäkerhet om hur jämställdhet i sig ska definieras.

Vidare krockar förståelsen av jämställdhet som en privat angelägenhet med förståelsen att jämställdhetsfrågor hör till den strukturella nivån. Den motsättningen påverkar båda förutsättningarna *kunna* och *vilja*. Att exempelvis bedriva jämställdhetsarbete som syftar till att förändra strukturer försvåras om tillämparen är av åsikten att jämställdhet tillhör den privata sfären eftersom denne då inte *vill* eller är motiverad till att verkställa beslutet och vice versa. Vidare försvåras möjligheten att *kunna* bedriva jämställdhetsarbete i och med de olika personernas uppfattning om hur ojämställdhet skapas. Att en konkretisering av Kvinnokonventionen i form av ett kvinnopolitiskt program skulle uppfattas som något väldigt märkligt går också att se i ljuset av detta. Om jämställdhet är något för den privata sfären behövs inget kvinnopolitiskt program och om Sverige anses som ett redan jämställt land, behövs inte heller något sådant program. Vidare krävs också tid och resurser för att *kunna* genomföra jämställdhetsarbete, något som respondenterna delvis upplever saknas. Så länge jämställdhetsarbete uppfattas vara något man gör vid sidan av övriga arbetsuppgifter torde implementeringen bli svår, då tid och resurser vanligen inte avsätts till uppgifter som just befinner sig ”utöver det vanliga arbetet”.

6.1.1.2. Jämställdhet blir jämlikhet

Av respondenternas utsagor framgår att jämställdhetsfrågorna får relativt litet eget utrymme inom verksamheterna vilket följaktligen innebär att det är andra frågor som står i fokus. Detta går i linje med den forskning som visar att verksamheters överordnade intresse i själva verket inte är lika rättigheter (Angervall, 2005). Att respondenterna upplever att jämställdhetsfrågan inte är särskilt närvarande i policyer återfinns även i den utvärdering som gjordes i Uppsala kommun (Montin, Hansén, Lennqvist-Lindén, Olsson & Åborg, 2008) och genusperspektivets förbisedda roll i policydokument har också påvisats av Rönnblom (2005). Att Lars menar att jämställdhetsfrågor ofta felaktigt omvandlas till att bli arbetsmarknadsfrågor går att tolka som ett exempel på kooptering (Montin et. al., 2008). Jämställdhetsfrågan osynliggörs och en överförflyttning av ansvar sker när frågan förpassas till arbetsmarknaden. Även Evas och Stinas resonemang kring jämställdhetsfrågans utrymme i likabehandlingsplan och hållbarhetspolicy blir exempel på hur jämställdhetsfrågor tenderar att osynliggöras när de blandas upp med mångfaldsfrågor och jämlikhetsfrågor.

Resultatet visar också att respondenterna själva ofta halkar in på jämlikhetsfrågor när de talar om jämställdhetsfrågor. Exempel på detta är Eva som menar att personer som sitter i utskott och nämnder är personer som vill uppnå jämlikhet och rättvisa och Stina som drar en referens till jämlikhetsfrågor då hon menar att de inte heller är en del av beslutsunderlaget när

strategiska dokument antas. Att jämlikhetsfrågor likställs med jämställdhetsfrågor kan bero på att frågorna i sig ter sig likartade, det handlar om att uppnå rättvisa mellan olika grupper av människor. Men samtidigt kan det också ses om ett uttryck för att jämställdhet just blir svårt att prata om då det i praktiken inbegrips i den större kategorin jämlikhets- och mångfaldsfrågor. I resultatet kan också skönjas att motstridiga intressen påverkar jämställdhetsfrågans utrymme inom politiken (Sannerstedt, 1997). Partiernas olika ståndpunkter har gjort att de för att överhuvudtaget kunna komma framåt i arbetet varit tvungna att utgå från de diskrimineringsgrunder som är lagstadgade vid utarbetandet av en ny likabehandlingspolicy.

Just detta blir intressant då implementeringsteorin understryker vikten av att tillämparen *förstår* hur ett beslut ska implementeras. När jämställdhetsfrågan blandas med övriga frågor går det inte att låta bli att undra vad det gör för förståelsen av hur jämställdhet ska implementeras. Särskilt i kombination med att jämställdhet anses som ett laddat ämne är en tänkbar konsekvens att förståelsen minskar. Jämställdhetsfrågor beskrivs som inflätade i andra frågor men några exempel på hur ges inte av respondenterna. Vidare uttrycks att sammanlänkningen av olika diskrimineringsgrunder gör att frågorna blir allmänt hållna och intetsägande. Innebörden av begreppet jämställdhet blir vagt och ansvarsfördelningen otydlig, där kanske det starkaste exemplet är att jämställdhetsansvaret anses ska axlas av arbetsmarknaden. Att förståelsen brister framgår också då Ingela förklarar att det är svårt att se jämställdhetsfrågorna i de områden som inte uttryckligen berör jämställdhet. Utsagan kan tolkas som en medvetenhet om att jämställdhetsfrågorna finns där och att målet är att de ska lyftas upp, samtidigt som just hur detta ska ske ter sig oklart. Detta blir ett exempel på att jämställdhetsfrågor ses som för komplicerade att arbeta med vilket även det visar på att förutsättningen *förstå* brister.

Bland respondenterna finns dock åsikten att jämställdhetsfrågan borde få mer eget utrymme. Några av respondenterna ser positivt på jämställdhetsintegrering då det kan bidra till att ändra gamla mönster. Att jämställdhet skulle vara en fråga för arbetsmarknaden uttrycks som en felaktig åsikt och det anses inte som tillräckligt att kalla könsuppdelad statistik för jämställdhetsarbete. Vidare uttrycker Ingela att hon skulle vilja göra jämställdhetsanalyser på de handlingar som kommer in men att hon inte hinner. Utsagorna visar på både *vilja* och en *förståelse* för hur jämställdhetsarbete borde bedrivas.

Samtidigt verkar *viljan* och *förståelsen* som finns inte räcka hela vägen då respondenterna inte anser att jämställdhetsarbetet är särskilt fokuserat. Lars menar att jämställdhetsfrågan är en ickefråga rent politiskt och att den såldes inte finns på dagordningen och ändå är han, tillsammans med övriga respondenter med och sätter dagordningen. Möjligen kan svårigheten ligga i att flera av respondenterna sitter i opposition och faktiskt inte har den reella möjligheten att bestämma dagordningen fullt ut. Samtidigt borde dessa personer besitta möjligheten att lyfta fram frågorna i debatten. Ur den aspekten är det svårt att avgöra gränsen mellan att *kunna* och att *vilja*, om det just är viljan som sviktar eller möjligheterna att genomföra viljan. Resultatet uppvisar att ett hinder i att lyfta jämställdhetsfrågan inom kommunpolitiken är att de ärenden som avhandlas är könsneutralt skrivna och att tiden och resurserna att göra en jämställdhetsanalys i efterhand inte finns. I den bemärkelsen upplevs

det inte att man *kan* bedriva jämställdhetsarbete. Ett annat exempel är att projektet kring jämställdhetsintegrering beskrivs som en bromskloss i jämställdhetsarbetet. Således kan projektet utifrån aspekten *kan* i implementeringsteori tolkas som en intern faktor som hindrar implementering av jämställdhet. Projektet gör att allt annat jämställdhetsarbete läggs åt sidan och att just målet att jämställdhetsintegrera hela kommunen framflyttas vilket också gör den direkta och indirekta styrningen otydlig.

6.2. Kunskap och intresse för konventioner om mänskliga rättigheter

Kvinnokonventionen är välkänd hos våra respondenter. Undantaget är Lars som aldrig har hört talas om konventionen innan, ”Nej, pinsamt nog hade jag aldrig hört talas om den, jag var tvungen att googla.”. Respondenterna upplever dock inte att deras kollegor har särskilt stora kunskaper rörande Kvinnokonventionen. Märta skulle bli förvånad om en tiondel av alla anställda inom kommunen skulle kunna nämna något som står i Kvinnokonventionen. Ulla å andra sidan tror att hennes kollegor i alla fall känner till den och i stort vet vad den handlar om. Även om våra respondenter har hört talas om Kvinnokonventionen är det bara tre som har stött på den genom sitt uppdrag eller arbete. Resterande har istället kommit i kontakt med den genom sitt personliga intresse för jämställdhetsfrågor. Sara är en av dem som faktiskt har kommit i kontakt med Kvinnokonventionen genom fortbildning i sitt arbete men trots detta menar hon att konventionen inte används på hennes arbetsplats. Ingela, Eva, Stina och Lars uppfattar Kvinnokonventionen som frånvarande i den politiska debatten och menar att den inte omtalas.

Men jag har aldrig hört talas om den [Kvinnokonventionen] inom politiken förutom 8 mars då var jag på en debatt som SweQ anordnade. Men det är egentligen första gången jag kom i kontakt med den inom politiken. Stina

Trots den stora frånvaron av Kvinnokonventionen i den politiska debatten är uppfattningen hos samtliga respondenter att konventionen ändå ligger till grund för det arbete som utförs och att den är en sorts självklarhet. Det finns en förhoppning hos respondenterna om att konventionen följs. Ingela menar att man kan skilja på att arbeta med de frågor som konventioner berör och att faktiskt använda konventioner som ett praktiskt verktyg.

Det är klart att det utgår ifrån konventionen men jag kan inte säga att vi nämner den när vi jobbar. [...] Den finns ju med i bakhuvudet för det är ju den vi följer när det gäller jämställdhetsarbetet [...]. Det blir som ett sorts ledord för det vi håller på med men vi sitter inte och bockar av och ser att vi har följt allt det här. Eva

En uppfattning bland respondenterna är att konventioner, och däribland Kvinnokonventionen, är viktiga. Bland annat för att de utgör en gemensam värdegrund att stå på samt att de fyller en funktion när det kommer till att synliggöra olika problemområden som finns i samhället. När det kommer till just Kvinnokonventionen menar Märta att den är viktig för att synliggöra och bibehålla fokus på könsmaktsordningen och det strukturella perspektivet när det kommer till jämställdhetsfrågor. Utsagor visar dock att det finns en viss tveksamhet bland respondenterna kring hur mycket verklig skillnad konventioner gör. Denna uppfattning känner

respondenterna även igen ifrån sin omgivning där den tar sig uttryck i form av en ovilja att skriva under konventioner och deklARATIONER.

Det tänkte jag på 8 mars när vi diskuterade, då handlade det om CEMR, om ifall Uppsala kommun skulle skriva under den. Men då var det något kommunalråd som sa nej det finns så mycket konventioner och deklARATIONER, vi kan inte hålla på och skriva under allt. Så jag tror den synen finns också, att det är verkningslöst att göra sådana statements hela tiden. Stina

Nej men jag tänker mer att den sätter en lägsta ribba på något vis. Konventionen säger att lägre än så här kan vi inte komma. Sen är förhoppningen att man ska ta sig framåt hela tiden och inte ligga där nere och skvalpa. Eva

När det kommer till konventioner som praktiska arbetsredskap går åsikterna hos respondenterna isär. Märta menar att Kvinnokonventionen fungerade som ett verktyg inför att starta resurscentrumet för våld i nära relationer då de utifrån konventionen motiverade behovet av en sådan verksamhet. Den vanligaste uppfattningen är dock att Kvinnokonventionen inte är ett bra redskap då den anses vara för abstrakt. Det arbete som utförs av politiker och tjänstemän uppfattas vara mer konkret och ”här och nu” och ett arbete som i högre utsträckning sker på detaljnivå. Kvinnokonventionen anses handla mer om förebyggande och ideologiskt arbete. För de flesta av respondenterna behöver den omvandlas till praktisk jämställdhetspolitik för att vara användbar i det dagliga arbetet. Stina tar upp att hon uppfattar CEMR- deklARATIONEN som en konkretisering av Kvinnokonventionen, ett sätt att omvandla den till ett praktiskt redskap för kommuner och landsting. Respondenterna berättar att Uppsala kommun inte har skrivit under CEMR- deklARATIONEN men att landstinget har det.

Det är inget fel på konventionen det är oss, som inte använder oss av den, som det är fel på. Märta

Jag tror inte det [att Kvinnokonventionen skulle tillföra något till arbetet] för vi arbetar så mycket med detaljfrågor ofta och då behöver man en annan typ av arbetsmaterial. Det är inte så stora delar som är tillämpliga. Stina

Samtliga respondenter upplever att Barnkonventionen är mer känd och mer använd än vad Kvinnokonventionen är samt att den oftare nämns i den offentliga debatten. Detta beror enligt Lars på Rädda barnens och Barnombudsmannens arbete med att sprida kunskap om Barnkonventionen. När det kommer till åsikter om Barnkonventionen som ett arbetsredskap skiljer de sig ifrån uppfattningen av Kvinnokonventionen som ett redskap. Dels visar utsagor på att Barnkonventionen i större utsträckning används i arbetet och dels har Uppsala kommun det barn- och ungdomspolitiska programmet. Sara menar att man inom socialtjänsten arbetar mycket aktivt med att ta hänsyn till barnperspektivet och upplever det som väldigt konkret hur man ska gå tillväga när man beaktar barnets bästa i olika beslut.

6.2.1. Analys

6.2.1.1. Kvinnokonventionen - osynlig i den offentliga verksamheten

Resultatet visar att respondenterna tycker att Kvinnokonventionen är viktig på samma gång som de uppger att de själva inte använder den i speciellt stor utsträckning. Den är inte heller närvarande i vare sig den politiska debatten eller i förvaltningarna. Däremot är Barnkonventionen mer närvarande och känd av respondenterna och ett barn- och ungdomspolitiskt program baserat på Barnkonventionen har upprättats. Det blir av resultatet tydligt att mer resurser läggs på att försäkra sig om ett tydligt barnperspektiv i verksamheten än på jämställdhetsarbete och avskaffandet av diskriminering av kvinnor. Detta resultat går i linje med vad som beskrivs i SOU-rapporten, *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter*. Utredarna kommer där fram till att det arbete som idag utförs i kommuner och landsting inte är knutet till konventioner om mänskliga rättigheter i någon större utsträckning men att det är i arbetet med barn som de mänskliga rättigheterna är som mest närvarande (SOU 2010:70).

Det faktum att Kvinnokonventionen inte är närvarande i kommunens och landstingets arbete kan kopplas till implementeringsteorins *vilja*. Frånvaron av Kvinnokonventionen tyder på att det runtom i Uppsala kommun och landsting inte finns ett intresse för att implementera den. Vi kan även ifrågasätta respondenternas motivation och intresse för att implementera Kvinnokonventionen då de uppger att konventionen inte är närvarande i deras arbete heller. Är den närvarande så är det enbart för dem personligen och det är inget som förmedlas till resterande personer i arbetsgruppen. Ett stort intresse för implementeringen skulle troligtvis leda till ett större engagemang att exempelvis sprida kunskaper om konventionen. Dock visar utsagor på att respondenterna ändå tycker att den funktion som Kvinnokonventionen fyller, eller i alla fall kan fylla, behövs och att den är viktig. Detta kan tolkas som att det visst finns ett intresse för konventionen men att andra faktorer påverkar hur pass väl individen lyckas förvalta detta intresse. En tänkbar förklaring kan återfinnas i implementeringsforskningen som säger att det är lättare att implementera sådant som inte går mot de rådande normerna (Dahlkild-Öhman, 2011; Sannerstedt, 1997). Uppfattningen respondenterna förmedlar kan tolkas som att Kvinnokonventionen inte ges ett särskilt stort stöd vilket kan ha att göra med att ett framgångsrikt jämställdhetsarbete skulle förändra de rådande normerna i samhället.

Bristen på stöd och respondenternas svårigheter med att se nyttan i att arbeta utifrån konventioner kan påverka implementeringen av Kvinnokonventionen på flera sätt. Dels tyder det på motstridiga intressen, där vissa ser nyttan med konventioner och andra inte, vilket försvårar implementeringsprocessen (Sannerstedt, 1997). Detta betyder att implementeringsteorins förutsättning *kunna* brister i och med att interna aktörer påverkar genomförandet. I kommunens fall finns exempel på att olika åsikter fått följden att kommunen inte har skrivit under CEMR- deklARATIONEN. Detta kan i sin tur återigen tolkas som att intresset för att arbeta med jämställdhetsfrågor och Kvinnokonventionen inte är särskilt stort inom kommunens politiska organisation. Särskilt när detta ställs i kontrast med att ett barn- och ungdomspolitiskt program upprättats för att tillförsäkra att Barnkonventionen åtföljs. Just politisk vilja är enligt Norrbin och Olsson (2010) en förutsättning för lyckad implementering av jämställdhetsarbete.

Vidare påverkar också bristen på stöd, samt oförmågan att se nyttan med Kvinnokonventionen, förutsättningen *vilja*. Ser de tänkta tillämparna av konventionen inte potentialen i konventionen så påverkar det intresset och motivationen till att använda den. I den Sifo-undersökning som presenterades i SOU 2010:70 framkommer att Kvinnokonventionen som konvention har betydelse för det dagliga arbetet inom de undersökta kommunerna. Våra respondenter ifrågasätter inte relevansen i Kvinnokonventionens budskap för det dagliga arbetet, utan det som ifrågasätts av vissa är vilken verkan en konvention egentligen har. Detta kan också tolkas som en brist på *vilja* men i relation till andra utsagor även som att *förståelsen* för vad en tillämpning skulle innebära är bristfällig. Utsagorna tyder även på att det saknas kunskap om Kvinnokonventionen som en del av folkrätten och att konventionens krav, på avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor, inte uppfattas som ett tydligt och konkret mål. Exempelvis finns uppfattningen att Kvinnokonventionen är ett svårt arbetsverktyg samt att det är ett för abstrakt dokument i förhållande till det mer praktiska och detaljstyrda arbete som utförs i kommun och landsting. Implementeringsforskningen kring top-down perspektivet visar att tydliga direktiv och klara målformuleringar är viktiga för en lyckad implementering (Sannerstedt, 1997). Att *förståelsen* brister kan således tyda på att direktiv antingen helt uteblivit eller inte varit så pass tydliga att de har möjliggjort lyckad implementering.

Förutom att Kvinnokonventionen uppfattas som ett svårt arbetsverktyg ses den även som ett ideologiskt dokument som utgör en slags gemensam värdegrund att utgå ifrån. Eva menar att Kvinnokonventionen sätter en lägsta nivå för kvinnors rättigheter. En utsaga som i sammanhanget bör tolkas som att Sverige kommit längre i jämställdhetsfrågor än vad Kvinnokonventionen kräver. Detta sammantaget visar återigen på att respondenterna inte ser Kvinnokonventionen som ett människorättsdokument med tillhörande statliga skyldigheter för att skydda kvinnors mänskliga rättigheter. Utsagorna tyder också på bristande kunskaper om betydelsen av Kvinnokonventionens artiklar samt om de åtaganden som Sveriges ratificering innebär. Bristen på kunskap påverkar implementeringen negativt då just kunskap och utbildning utgör viktiga resurser i att *kunna* tillämpa Kvinnokonventionen.

Även om resultatet visar på svaga direktiv, bristande kunskap och till viss del bristande vilja när det kommer till Kvinnokonventionen finns även tydliga direktiv och målbilder representerade. CEMR- deklARATIONEN lyfts av vissa respondenter fram som ett konkret verktyg kring att arbeta med jämställdhetsfrågor på en lokal nivå utifrån Kvinnokonventionen. Ett annat exempel är det barn- och ungdomspolitiska programmet som kan ses som ett direktiv som underlättar implementeringen av Barnkonventionen. I teorin är det således möjligt att skapa förutsättningar för implementering av Kvinnokonventionen.

6.3. Organisation och ansvar

Bilden respondenterna ger av var ansvaret för att implementera Kvinnokonventionen ligger är komplex. Den övergripande bilden visar att resurser såsom tid och riktlinjer gör att ansvaret egentligen inte hamnar på någon del av organisationen, varken inom politiken eller inom förvaltningarna. Ska någonting ske i fråga om jämställdhetsarbete och Kvinnokonventionen så är det upp till den enskilda individen att ta det ansvaret. Respondenternas utsagor visar att

både politiker och tjänstemän efterfrågar tydligare riktlinjer, politikerna ifrån regeringshåll och tjänstemännen ifrån de lokala politikerna. Samtidigt vittnar politikerna om att de genom det kommunala självstyret endast är skyldiga att följa lagar och att regeringens och riksdagens inflytande över den lokala politiken är ytterst begränsad. Detta får till följd att ansvaret för implementering i mångt och mycket faller på de lokala politikerna. Enligt Ingela är regeringens enda styrmedel att skapa projekt kring frågan och på så vis erbjuda kommuner och landsting pengar för att genomföra ett visst arbete.

Vi har inga statliga verk, typ ett jämställdhetsverk, socialstyrelsen, livsmedelsverket, läkemedelsverket och så vidare. Det finns inget verk som utfärdar några nationella riktlinjer som kommunen kan följa. Ok, en FN-konvention som vi inte gjort som lag, det blir ett väldigt allmänt hållet dokument. Lars

SKL har ju fått de här pengarna ifrån regeringen så på så sätt hänger det ihop, att man kan få statliga pengar för att jobba med frågor som ligger inom ramen för konventionen [pengar för att genomföra projekt gällande jämställdhetsintegrering]. Ingela

Som tidigare nämnts upplever även tjänstemännen att de vill ha fler och tydligare riktlinjer ifrån de lokala politikerna då de ser det politiska stödet som litet. Politikerna å sin sida menar att de har begränsade möjligheter att ”lägga sig i” tjänstemännens arbete. Enligt Stina kan de som politiker endast påverka tjänstemännen genom att beställa utbildningar som går i linje med deras politiska strävan. De tjänstemän vi har talat med understryker även vikten av tydliga direktiv och en tydlig riktning ifrån cheferna inom förvaltningarna.

Man kan inte ifrågasätta enskilda ärenden. Det är individuella bedömningar och behov. Men man kan ju snarare såhär, att man beställer utbildningar och utreder vad det finns för kompetens. Mer på den nivån. Sen tror jag att tjänstemännen snappar upp om man tar upp de sakerna, om man efterfrågar jämställdhetstänk. Stina

Vi har så många saker att arbeta med så vi behöver lite spark i baken och lite inspiration. Det är svårt att göra de prioriteringarna. Och speciellt när man inte har någon press på sig. Ulla

Följden av denna upplevda brist på direktiv är att mycket av ansvaret för implementeringen av Kvinnokonventionen hamnar på individnivå inom både politiken och förvaltningarna. Utsagor visar att det inte är ett lätt ansvar att förvalta då flera respondenter upplever att bristen på direktiv och resurser påverkar det arbete som kan utföras. Det hinder som upplevs som störst är tidsbristen. Tiden är en faktor som påverkar alla led i arbetet ända från hur beslutsunderlag inom politiken förbereds till hur insatser för ökad jämställdhet följs upp ute i förvaltningarna. Framförallt visar respondenternas utsagor på att jämställdhetsfrågorna på grund av den upplevda tidsbristen inte prioriteras till förmån för andra frågor. Tydligt blir att frågor rörande jämställdhet, jämlikhet och värderingar får lämna plats åt de ”hårda frågorna” som byggnationer och stadsplanering. Uppfattningen är att det arbete som utförs fokuserar på det arbetet som konkret ligger framför dem på bordet. Det innebär att frågor som uppfattas som mindre konkreta, exempelvis jämställdhet, inte kommer fram. Vidare menar Sara att det ute i verksamheterna är svårt att arbeta med värderingar och rättvisa då de inte är direkt knutna till verksamheternas uppdrag samt att det inte är konkret vad arbetet faktiskt ger verksamheten.

Hon nämner ekonomi som ett incitament till förändring, att det behövs ett samband mellan att arbeta med rättvisefrågor och en ökad vinst.

Tidsbristen blir i verksamheten även en anledning till att utvärderingar och uppföljningar på jämställdhetsarbetet inte görs, verksamheterna prioriterar inte denna del av arbetet. Eva och Stina menar dock att uppföljningar görs men då i form av könsuppdelad statistik. Utsagor visar på att detta kan leda till att de chefstjänstemännen inom förvaltningen då förlitar sig på att anställda ska göra dem medvetna på oegentligheter som råder ute i verksamheten. Den enda ordentliga utvärdering och uppföljning som i dagsläget genomförs sker inom projektet för jämställdhetsintegrering som pågår i kommunen.

Det är inte så att alla blir arga och vägrar prata om jämställdhet men det [känsligheten hon upplever kring jämställdhet] gör att de frågorna blir känsligare att ta upp för att man vet att de kan leda till en massa onödiga diskussioner som drar ut på tiden. Är det då bara fem minuter kvar på mötet så undviker man dem och tar något lättare och oladdat.
Eva

Och i de fall det är så att man verkligen inte har tid, då får man ju tillsätta resurser om man menar allvar med jämställdhetsfrågorna, annars borde man lägga ner tycker jag och visa att man inte gör någonting. Inte bedriva någon pseudo-verksamhet, tycker jag. Men det kanske inte de som bestämmer tycker. Sara

Kommunen tyngs av en massa tekniska frågor, det är planfrågor, det är byggnationer de får ta hur mycket plats som helst. Som ju är viktiga frågor men det tränger ut allt annat. Äldreomsorg och grundskola, med det har du täckt upp ungefär 2/3 av kommunens budget, det pratas knappt om, utan det lämnas till nämnderna, de ges fullt ansvar för det.
Lars

Politikerna pekar också på tidsbristen som uppstår i och med att fullmäktige består av fritidspolitiker med begränsad tid att lägga på politiken. Det får enligt respondenterna till följd att ideologiska frågor inte diskuteras. Lars säger att kommunpolitiken är tänkt att vara mer sakinriktad men att i det så ”glöms det bort att även i oideologiska beslut finns det ideologi”. Stina tar i detta sammanhang upp fördelen med att ha utskott som specialiserar sig på vissa frågor av ideologisk karaktär. Hon menar att det är bra att de ideologiska frågorna där får ta plats och att fokus flyttas ifrån de smala sakpolitiska diskussionerna.

Och det är klart att då [gällande fritidspolitiker] finns det ju inte hur mycket tid som helst att hålla på att förlänga eller samla alla dagen efter. Det måste ju prioriteras vad mötet ska handla om när alla har tagit tjänstledigt från sina jobb. Eva

Jag kan gå till mig själv, vi får en decimeter handlingar till [våra möten] och några jämställdhetsanalyser är ju inte gjorda på någon av dem. Och någon gång kanske man reagerar på att det inte är könsneutralt men ofta är det så fullt upp av alla förslag och beslut som ska fattas så även vi som försöker tänka jämställt, tiden räcker inte riktigt till.
Ingela

Respondenternas utsagor visar också att politiker och tjänstemän idag faktiskt inte tar ett tillräckligt stort ansvar när det kommer till jämställdhetsarbete. Ingela berättar till exempel att Uppsala kommun fick skarp kritik av projektet rörande jämställdhetsintegrering som de deltar

i. Kritiken bestod i att projektet inte fick det stöd ifrån politiker och tjänstemän som behövdes för ett lyckat genomförande. Detta ledde till en snabb utbildning i jämställdhetsintegrering för kommunstyrelsen. Respondenterna visar även att de är medvetna om de risker som finns med att ansvaret inte är tydligt fördelat när det kommer till jämställdhetsarbete. Lars menar exempelvis att det finns en risk för en förlorad helhetssyn av det komplexa problem som ojämställdhet är. Han menar att jämställdhet är en fråga som genomskär hela verksamheten och att kommunstyrelsen som är det yttersta politiska organet borde ha ett större övergripande ansvar.

6.3.1. Analys

6.3.1.1. Implementering av Kvinnokonventionen - individens ansvar

Det mest framträdande resultatet är att ansvarsfördelningen när det kommer till jämställdhetsarbete och Kvinnokonventionen är väldigt otydlig. Respondenterna som är politiker menar att Kvinnokonventionen blir svår att tillämpa eftersom kommunerna och landstinget endast är skyldiga att följa lagar. Detta återfinns också i SOU 2010:70 där vissa representanter för kommunerna menar att det är lagstiftningen som definierar åtaganden och att ett rättighetsperspektiv utöver detta inte är nödvändigt. Enligt implementeringsteorin är ansvarsfördelning och tydliga direktiv förutsättningar för att tillämparen ska ha en möjlighet att *förstå* hur implementeringen av Kvinnokonventionen ska kunna gå till. Det är väldigt tydligt att dessa förutsättningar inte finns bland vare sig politiker eller tjänstemän inom kommun eller landsting. Det talar sitt tydliga språk att det inom alla nivåer eftersöks tydligare direktiv för hur konventionen kan och ska tillämpas vilket går i linje med vad som sägs i SOU 2011:29. Detta sökande efter direktiv kan även visa på att respondenterna inte anser sig själva vara de som ska ge eller skapa direktiven. De verkar inte se sig själva som ansvariga utan det riktiga ansvaret ligger egentligen någon annanstans i organisationen, antingen uppåt, nedåt eller åt sidan. Frågan är om detta har att göra med deras *vilja* att implementera Kvinnokonventionen. En möjlig tolkning är att *viljan* inte är den avgörande faktorn utan att det istället är tid och ork som avgör hur mycket ansvar individen tar på sig, det vill säga att resurser saknas och att det är förutsättningen *kunna* som i slutändan påverkar *viljan*. Alexandersson (2006) nämner även övertygande nyckelpersoner som viktiga för lyckad implementering. Denna nyckelperson kan tänkas vara en ansvarstagande och drivande person vilket i detta sammanhang kanske skulle behövas för att gå i spetsen och föra arbetet framåt genom att entusiasmera andra till handling.

Det faktum att tydliga direktiv saknas när det kommer till jämställdhetsarbete kan utifrån implementeringsforskningen kopplas till de tankar Sannerstedt (1997) har kring vaga formuleringar. Sannerstedt menar att vaga formuleringar av politiska beslut kan vara ett medvetet val för att inte inskränka på individernas handlingsutrymme trots att det kan få till följd att de inte implementeras på det sätt politikerna tänkt. Skulle så vara fallet inom Uppsala kommun och landsting så verkar informationen ändå brista på så vis att de olika aktörerna inom politisk organisation och förvaltning inte är medvetna om detta eller om det handlingsutrymme de då faktiskt har. En annan tänkbar tolkning är att *viljan* brister. Att det finns en ovilja mot att arbeta med jämställdhet och Kvinnokonventionen som gör att individerna väljer att inte agera inom sitt handlingsutrymme.

När det kommer till samspelet mellan lokala politiker och tjänstemän visar resultatet att tjänstemännen efterlyser tydligare riktlinjer samtidigt som politikerna upplever att deras påverkan på tjänstemännens arbete till viss del är begränsad. Detta går i linje med Lundquist (1992) som menar att förhållandet mellan dessa två parter inte alltid är hierarkiskt tydligt på så vis att politikerna inte har en självklar makt över tjänstemännen. Lundquist menar att tjänstemän genom sina kunskaper om sitt yrkesområde och förvaltning har möjlighet att påverka politiken. Utsagorna visar på att den hierarkiska ordningen inte är särskilt tydlig i Uppsala. Politikernas utsagor kan tolkas som att de upplever att tjänstemännen har makt att vara med att forma politiken medan tjänstemännens utsagor mer tyder på att de inte anser sig ha särskilt stora möjligheter att påverka.

Sett till helheten av resultatet kan det även sägas att litet stöd ges till att arbeta med frågor som rör Kvinnokonventionen och jämställdhetsfrågor. Den politiska viljan är inte särskilt påtaglig och resurser, i form av exempelvis tid och utbildning, finns inte i någon större utsträckning. Även om respondenterna nämner utvärdering och uppföljning, då framförallt i form av könsuppdelad statistik, är det främst inom projektet rörande jämställdhetsintegrering som ordentliga utvärderingar sker. De ovan nämnda faktorerna är förutsättningar som nämns av Norrbin och Olsson (2010) för att lyckas med just jämställdhetsintegrering som strategi. Dessa förutsättningar kan även översättas handla om implementering av Kvinnokonventionen. Även om det inte finns ett pågående projekt kring konventionen så är det logiskt att förutsättningarna för implementering är desamma vilket stärks av implementeringsteorin som framhåller vikten av resurser, motivation och kontrollmöjligheter. Utifrån detta kan konstateras att det inte finns tillräckliga förutsättningar för en lyckad implementering av Kvinnokonventionen inom varken kommunen eller landstinget.

Utsagor visar på att även de respondenter som av personligt intresse för jämställdhetsfrågor vill arbeta med Kvinnokonventionen inte gör det på grund av bristen på resurser. Av empirin framgår att resursbristen leder till att prioriteringar av vilka frågor som ska diskuteras måste göras. Frågan är om just resursfrågan kan kopplas till *viljan* att implementera konventionen. Det går inte att bortse ifrån att en konstant prioritering, där Kvinnokonventionen och jämställdhet ständigt blir de områden som inte prioriteras, i slutändan kan handla om en brist på just motivation och intresse.

Forskningsresultat visar på att jämställdhet är ett mål som är svårt att förverkliga samt att jämställdhetsarbete som mål blir sekundärt i förhållande till mål om tillväxt och lönsamhet (Angervall, 2005). Även denna studies empiri visar på liknande resultat. Sara menar till exempel att jämställdhet är svårt att förverkliga då det inte alltid är tydligt vad målet jämställdhet faktiskt kan tillföra verksamheten. Hon nämner samtidigt att incitamentet till förändring är ifall ökad jämställdhet kan kopplas samman med en ökad vinst.

Utifrån helheten i frågan om ansvarsfördelning visar resultatet att även om respondenterna i denna undersökning upplever sig själva som intresserade av jämställdhetsarbete så ger de inte bilden av att organisationerna och dess övriga medlemmar som helhet är det. Frågan prioriteras inte, till förmån för mer konkreta frågor och ingen kliver in för att ta ansvar för jämställdheten och det faktum att kvinnor är diskriminerade inom många områden. Detta

resultat går i linje med den utvärdering som gjordes i Uppsala kommun som visade att intresset för jämställdhetsarbete var lågt samt att helhetssynen saknades (Montin, Hansén, Lennqvist-Lindén, Olsson & Åborg, 2008). Bristen på helhetssyn är något som har uppmärksammats även av våra respondenter och en instans som kan ha det mer övergripande ansvaret efterfrågas.

6.4. Sammanfattande analys

Bilden respondenterna ger över Kvinnokonventionens och jämställdhetsfrågors plats är komplex. Empirin visar å ena sidan att respondenterna är positiva till jämställdhetsfrågor och frågorna anses som viktiga, därav återfinns det första steget i att kunna implementera Kvinnokonventionen: *viljan* att driva jämställdhetsfrågor. Samtidigt menar respondenterna att jämställdhetsfrågor får litet eget utrymme inom verksamheterna vilket sett till empirin kan tyda på bristande *vilja* men också på bristande resurser, okunskap, otydlig styrning och motstridiga intressen. Detta visar att implementeringsteorins förutsättningar *kunna* och *förstå* till stora delar saknas i verksamheterna.

Kvinnokonventionen verkar frånvarande inom kommunen och landstinget i Uppsala och respondenterna tror inte att andra tjänstemän och politiker runt om i verksamheterna känner till den trots att de flesta av respondenterna själva känner till konventionen. Det jämställdhetsarbete som bedrivs har tydliga kopplingar till Kvinnokonventionen men respondenterna själva verkar omedvetna om detta vilket tyder på en okunskap om konventionens innebörd. Ett annat exempel på okunskap är att flera av respondenterna tycker att Kvinnokonventionen är viktig men då inte viktig som ett människorättsdokument som stadgar staters skyldigheter att tillförsäkra kvinnor mänskliga rättigheter. Kvinnokonventionen ses snarare som ett allmänt hållet dokument innehållande ett ideologiskt ställningstagande av värdegrundskaraktär. Flera respondenter uttrycker svårigheten att förhålla sig till konventionen då den inte är direkt uttryckt i lag, vilken också kan bidra till uppfattningen att konventionen är ett allmänt hållet dokument.

En viss ambivalens uttrycks också gällande konventioners funktion, huruvida de gör någon nytta eller inte. Även det kan ses i ljuset av den uppfattning respondenterna har om Kvinnokonventionen, att den just är ett allmänt hållet dokument, varken en plikt eller ett arbetsverktyg. Ur den synvinkeln blir det logiskt att ifrågasätta om Kvinnokonventionen har något att tillföra jämställdhetsarbetet eller verksamheterna i stort. Ställningstagandet att konventioner inte fyller någon funktion motsägs dock av att det i empirin finns flera exempel på hur Barnkonventionen på ett framgångsrikt sätt omsatts till praktik. Ifrågasättandet av konventioners betydelse verkar då endast handla om Kvinnokonventionen. Detta kan förstås inte bara utifrån att Kvinnokonventionen är mindre känd än Barnkonventionen utan också för att jämställdhetsfrågor upplevs som väldigt laddade. Det allmänna förhållningssättet i kommunen och landstinget är att jämställdhet är något eftersträvanvärt. Samtidigt prioriteras inte jämställdhetsfrågorna till förmån för de frågor som anses mindre komplexa, mer konkreta, lättare att komma överens om och lättare att koppla till vinst. Till bristande förutsättningar av mer organisatoriskt slag, hör att styrningen och ansvarsfördelningen är otydlig, jämställdhetsfrågorna är allas ansvar vilket i slutändan blir ingens ansvar. Den

allmänna uppfattningen är också att det råder brist på tid och resurser. Samtidigt kan just de nämnda bristerna likväl anses härstamma från en brist på motivation och intresse för frågan, särskilt med tanke på det utrymme Barnkonventionen fått, respondenternas utsagor om att den politiska viljan saknas och att personer i respondenternas omgivning är oense om vad ojämställdhet och jämställdhet är.

7. Diskussion

Syftet med denna undersökning är att studera hur implementeringen av FN:s Kvinnokonvention i Uppsala kommun och landsting ser ut i praktiken. Detta har studerats utifrån frågeställningarna;

- Hur uppfattar och tillämpar respondenterna Kvinnokonventionen i sitt arbete?
- Hur ser förutsättningarna för att implementera Kvinnokonventionen ut enligt respondenterna?

Uppsatsens resultat och analys visar att tillämpningen av Kvinnokonventionen är låg och likaså kunskaperna om den vilket överensstämmer med SOU 2010:70 där det påvisas att den generella kunskapen och tillämpningen av mänskliga rättigheter är låg inom Sveriges kommuner och landsting. Positivt är att alla respondenter utom en i denna studie uppger sig känna till Kvinnokonventionen och samtliga upplever dess innebörd som viktig. Dock är kunskaperna om just konventionens innebörd bristfälliga då ingen av respondenterna anser sig använda Kvinnokonventionen i någon egentlig mening fastän det jämställdhetsarbete som bedrivs mycket väl går i linje med Kvinnokonventionens budskap.

Den rådande uppfattningen om Kvinnokonventionen är att den är ett abstrakt dokument som speglar en ideologi eller en värdegrund som alla förväntas stå bakom. Kanske är det också så man tänkt när det i en av kommunens policyer står att all verksamhet ska utgå ifrån mänskliga rättigheter och då det i landstingets likabehandlingsplan nämns att Kvinnokonventionen ska efterlevas. Detta blir problematiskt då det kommer till att implementera Kvinnokonventionen då en förutsättning just är att beslutet *förstås*. Inom Uppsala kommun och landsting verkar det saknas kunskaper om hur juridiken kring en konvention fungerar, att Kvinnokonventionen utgör en del av folkrätten och är direkt bindande för Sverige som stat. Kvinnokonventionen ses helt enkelt inte som en internationell överenskommelse innehållande statliga skyldigheter att avskaffa all slags diskriminering av kvinnor med syftet att kvinnor ska garanteras de mänskliga rättigheterna. Under studiens gång har vi frågat oss vad som går förlorat i jämställdhetsarbetet när Kvinnokonventionen inte är närvarande. Två tydliga punkter verkar vara just synen på jämställdhet som en mänsklig rättighet och förståelsen av ojämställdhet som en konsekvens av diskriminering. Av empirin framgår att jämställdhet reduceras till att vara ett ideologiskt ställningstagande istället för en mänsklig rättighet. Ordet diskriminering förekommer överhuvudtaget inte i respondenternas resonemang med undantaget att man nämner att landstingets likabehandlingsplan utgått ifrån de sju diskrimineringsgrunderna och att det finns en problematik kring att sammanlänka de olika diskrimineringsgrunderna. Respondenterna använder annars endast orden jämställdhet och jämställdhetsarbete vilket

osynliggör det faktum att kvinnor idag är diskriminerade inom en rad områden. En tänkbar förklaring till detta är att då jämställdhet anses som ett känsligt ämne värjer man sig för att prata om diskriminering eftersom termen på ett än tydligare vis uttrycker en ojämn fördelning av makt.

Vidare finns uppfattningen att Kvinnokonventionen utgör minimikraven för jämställdhet mellan kvinnor och män. I analysen har detta behandlats som ett uttryck för okunskap om själva konventionen men kan också dels ses som bristande kunskaper om hur jämställt Sverige är idag. Kanske tror man att Sverige redan uppnått de krav som Kvinnokonventionen ställer trots att statistik från exempelvis SCB uppvisar stora brister. Respondenterna upplever att personal och politiker tycker att Sverige redan är jämställt, en spekulering är att denna uppfattning till viss del också återfinns bland respondenterna, eftersom jämställdhetsfrågorna och Kvinnokonventionen inte heller prioriteras av dem.

Vid tal om Kvinnokonventionen ifrågasätts konventionens verkan och nytta generellt. Åsikten att Kvinnokonventionen egentligen inte behövs, att jämställdhetsarbete kan bedrivas ändå finns latent i empirin även om ingen av respondenterna uttryckligen säger att Kvinnokonventionen är överflödig. Samtidigt är samtliga respondenter överens om att Barnkonventionen på ett lyckat sätt implementerats i kommunens och landstingets arbete. Återigen inverkar troligen att jämställdhetsfrågan är laddad. Den handlar om att förändra rådande normer och arbetssätt och just sådant låter sig svårtligen implementeras (Dahlkild-Öhman, 2011; Sannerstedt, 1997). Att tillämpa Barnkonventionen innebär inte att maktförhållandena i samhället förändras medan att tillerkänna kvinnor samma rättigheter och möjligheter som män skulle innebära att männen måste dela med sig av makten.

Begreppen *vilja*, *kunna* och *förstå* är centrala i denna uppsats då studiens andra frågeställning syftar till att utröna hur förutsättningarna för att implementera Kvinnokonventionen ser ut enligt respondenterna. Med hjälp av implementeringsteorin har det i uppsatsen uppenbarats att förutsättningarna för att tillämpa Kvinnokonventionen brister i flera avseenden. Den förutsättning som respondenterna själva oftast återkommer till är bristen på tid och resurser vilket försvårar möjligheterna att *kunna* driva jämställdhetsfrågor. Det finns inte utrymme för jämställdhetsarbete, utbildning krävs och också mer personal. Kommunen beskrivs tyngas av plan- och byggnadsfrågor, de så kallade ”hårda” frågorna medan de ”mjuka” frågorna som handlar om vård, omsorg och jämställdhet skjuts åt sidan. Samtidigt uttrycks åsikten att utrymmet finns men att det handlar om hur man prioriterar och just jämställdhet är ett område som anses ligga utanför verksamheternas huvudsakliga uppdrag, vilket går i linje med den jämställdhetsforskning som Angervall (2005) samt Rönnblom (2005) bedrivit. Bara ordvalen ”hårda” respektive ”mjuka” frågor menar vi visar på en värdering av frågorna, där exempelvis jämställdhetsfrågan får en lägre prioritet. Av empirin blir det tydligt att det ”vanliga arbetet” inte inbegriper ett jämställdhetsperspektiv utan detta ligger utöver ordinarie arbetsuppgifter vilket kan tolkas som att *viljan*, intresset och motivationen till att arbeta med frågorna, i själva verket inte är särskilt stort.

En stor del av de bristande förutsättningarna emanerar från att respondenterna och deras kollegor inte *förstår* hur Kvinnokonventionen eller jämställdhetsmål överhuvudtaget ska

implementeras. Som tidigare nämnts brister förståelsen av vad Sveriges ratificering av Kvinnokonventionen innebär. En annan aspekt på det är att Kvinnokonventionen ses som ett svårt arbetsverktyg medan CEMR- deklARATIONEN ses som ett tydligt verktyg. Dels för att den är en konkretisering av Kvinnokonventionen anpassad för kommuner och landsting men också för att kommuner och landsting själva skriver under deklARATIONEN. Uppfattningen verkar vara att Kvinnokonventionen annars inte är kommunerna och landstingens ansvar på grund av det kommunala självstyret. Kommuner och landsting behöver bara följa lagarna och då Kvinnokonventionen till följd av konstaterandet av normharmonin, inte finns som särskild lag, upplevs åtagandet diffust för Uppsala kommun och landsting. På så vis är det enkelt att dra slutsatsen att problemet består i att Kvinnokonventionen inte lyfts in som egen lag i svensk författningssamling. Detta kan delvis vara sant men motbevisas av att Barnkonventionen till hög grad är implementerad fastän den konventionen inte heller gjorts till egen lag. Av empirin framstår Barnkonventionen som mer känd, konkreta arbetsmetoder har utvecklats och aktörer som Rädda barnen har på ett effektivt sätt placerat Barnkonventionen på agendan. Det som således kan tänkas behöva tillkomma är en samstämmighet av vad avskaffande av all diskriminering av kvinnor innebär, utbildning samt starka aktörer som förespråkar Kvinnokonventionen. Här har UN Women och andra organisationer en central roll då just icke-statliga organisationer i internationell forskning lyfts fram som viktiga aktörer för lyckad implementering (Jones & Wachala, 2006).

Just samstämmighet har implementeringsforskningen understrukit som en viktig förutsättning för lyckad implementering, främst i form av tydlig styrning och frånvaro av motstridiga intressen (Sannerstedt, 1997). Respondenterna upplever att det råder delade meningar i kommunen och landstinget om vad jämställdhet är och hur det ska hanteras. Vissa tycker att Sverige redan är jämställt och att jämställdhet tillhör den privata sfären medan andra tycker tvärtom och dessa olika åsikter försvårar implementeringen. De olika ställningstagandena samt den bristande förståelsen för hur en FN-konvention ska hanteras aktualiserar också frågan kring ansvarsfördelning. När jämställdhet ses som ett laddat och komplicerat ämne, när åsikterna om vad jämställdhet är går isär och när kommuner och landsting ser svårigheter i att förhålla sig till mänskliga rättigheter blir ansvarsfördelningen otydlig vilket gör att förutsättningen *förstår* brister. Både politiker och tjänstemän efterfrågar tydligare direktiv och i avsaknaden av det faller ansvaret för implementering på individen vilket gör att ett helhetsgrepp på implementering av Kvinnokonventionen uteblir.

Sammanfattningsvis kan sägas att Kvinnokonventionen inte är särskilt närvarande bland politiker eller tjänstemän i Uppsala kommun och landsting. CEDAW- kommitténs kritik att det råder en generell omedvetenhet bland kommuner och landsting visar sig alltså stämma även för Uppsala. Det största hindret förutom okunskapen kring Kvinnokonventionens innebörd och roll, verkar vara jämställdhetsfrågan i sig. Samtliga respondenter upplever frågan som laddad, komplicerad och bitvis kontroversiell även då det politiskt korrekta är att vara för jämställdhet. Gång på gång prioriteras andra frågor framför jämställdhet och jämställdhetsfrågan försvinner in i arbetsmarknadsfrågorna, ses som en privat angelägenhet eller som en del av övriga diskrimineringsgrunder. Jämställdhetsfrågornas frånvaro gör inte bara att Kvinnokonventionen inte implementeras utan inte heller de jämställdhetspolitiska

målen som är formulerade inom svensk politik och således verkligen borde ligga nära till hands för Uppsala kommun och landsting. Barnkonventionen å andra sidan ter sig betydligt mindre komplicerad, respondenterna och deras kollegor verkar alla kunna sälla sig till uppfattningen om att barns rättigheter behöver skyddas. En spekulering är att barns mänskliga rättigheter har rört sig ifrån att vara en privat angelägenhet, där föräldrar hade rätt att äga sina barn, till att idag betraktas och accepteras som en offentlig angelägenhet. Denna utveckling verkar inte ha skett när det kommer till kvinnors mänskliga rättigheter utan det behandlas fortfarande i mångt och mycket som en privat angelägenhet som det offentliga inte kan lägga sig i.

I utvärderingen av Uppsala kommuns omorganisering beskrevs Uppsala kommun som en könsblind kommun (Montin, Hansén, Lennqvist-Lindén, Olsson & Åborg, 2008). De ordalagen finns det inte riktigt fog för utifrån denna studie. Visst jämställdhetsfokus finns, Uppsala kommun driver ett pågående projekt inom jämställdhetsintegrering och andra former av jämställdhetsarbete beskrivs bedrivs runt om i Uppsala kommun och landsting. Jämställdhetsåtgärder som faktiskt går i linje med Kvinnokonventionen, även om respondenterna själva inte är medvetna om det. Vidare finns ett intresse för jämställdhetsfrågor bland respondenterna, flera upplever att även kollegor har detta intresset och samtliga av respondenterna ser Kvinnokonventionen som viktig. Detta intresse tillsammans med projektet kring jämställdhetsintegrering kan förhoppningsvis utgöra en grogrund till ett strukturerat arbete i att tillämpa Kvinnokonventionen. Det som troligen behöver tillkomma är ökade kunskaper genom utbildningssatsningar och att någon tar ledningen i att driva arbetet framåt.

7.1. Studiens begränsningar

Studiens metod och teori har fungerat väl för att besvara uppsatsens syfte och frågeställningar. Till studiens begränsningar hör dock att studien koncentrerats till ett fåtal individer där hänsyn varken tagits till kön eller partitillhörighet och samtliga respondenter har haft ett uttalat intresse för jämställdhetsfrågor. Således har studien inte kunnat ge en bred bild av implementering av Kvinnokonventionen i Uppsala kommun och landsting. Resultatet skulle troligen ha blivit annorlunda om respondenter som inte hade ett uttalat jämställdhetsintresse inkluderades, om samtliga partier funnits representerade och om fördelningen mellan könen varit jämnare. Vidare har samtliga politiker som intervjuats utom en, tillhört oppositionspartierna varpå studiens respondenter inte varit de som styr den politiska dagordningen, vilket också kan ha påverkat resultatet. Av empirin har också framkommit att jämställdhet som ämne är omgärdat av idéer om politisk korrekthet. Med tanke på att respondenterna i denna studie har varit politiker och chefstjänstemän finns det anledning att tro att respondenterna själva påverkats av den normen och möjligen har undvikit att göra uttalanden som eventuellt skulle ha avvikit från normen.

En svårighet med studien har just varit respondenternas låga kunskaper om Kvinnokonventionen vilket gjorde det svårt att få utförliga svar om just tillämpningen av den. En lösning på det var att vi ställde frågor kring jämställdhetsarbetet utifrån Kvinnokonventionens artiklar. Möjligheten finns att ytterligare tillämpning sker, men att

respondenternas låga kunskaper om konventionen gjorde att de exemplen inte framkom i denna studie. Samtidigt framgår det av empirin att jämställdhetsarbetet överlag inte är särskilt prioriterat vilket kan tyda på att empirin ändå ger en rättvis bild av tillämpningen.

Implementeringsteorin har fungerat väl för att undersöka vilka förutsättningar som finns för att implementera Kvinnokonventionen och även den hermeneutiska ansatsen har varit användbar för att tolka respondenternas utsagor utifrån empirins olika delar. Dock skulle andra teorier i kombination med implementeringsteori ha kunnat öka förståelsen ytterligare. Eventuellt skulle organisationsteori kunnat ge fördjupande kunskaper kring implementering utifrån hur kommuner och landsting fungerar som organisationer. I studien har det också blivit tydligt att jämställdhet upplevs som ett kontroversiellt ämne, möjligen skulle genusteori kunnat ge nya infallsvinklar på möjligheter och hinder gällande implementering av jämställdhetsnormer.

7.2. Förslag på vidare forskningsfrågor

Då denna studie endast har fokuserat på respondenternas bild av implementeringen av Kvinnokonventionen har den faktiska implementeringen inte undersökts. Det vore intressant om en kommande studie undersökte överensstämmelsen mellan Kvinnokonventionen och exempelvis beslut, personalpolitik, motioner, likabehandlingspolicyer och handlingsplaner.

Med hjälp av implementeringsteorin har denna studie kunnat påvisa vilka förutsättningar som finns för att implementera Kvinnokonventionen och således har även faktorer som krävs för lyckad implementering indirekt berörts. En studie som vidare undersöker vilka åtgärder som behövs för att implementera Kvinnokonventionen skulle utgöra ett viktigt led i att nå hållbara metoder för att tillförsäkra efterlevnad av Kvinnokonventionen.

I och med att vår studie endast har undersökt Uppsala kommun och landsting har inga jämförelser mellan olika kommuner och landsting kunnat göras. I en framtida studie skulle det därför vara intressant att inkludera fler kommuner och landsting och på så vis undersöka likheter och skillnader samt möjligen kunna uppvisa goda exempel på implementering av Kvinnokonventionen. UN Womens pågående studie i ämnet omfattar många fler kommuner och landsting och baseras på såväl web- enkäter som intervjuer. Denna uppsats i kombination med UN Womens studie kan sannolikt komma att utgöra ett viktigt underlag för att definiera nya forskningsfrågor.

Referenslista

- Alexandersson, K. (2006). *Vilja kunna förstå: om implementering av systematisk dokumentation för verksamhetsutveckling i socialtjänsten*. Doktorsavhandling, Örebro universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Aspers, P. (2007). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. (1. uppl.) Malmö: Liber
- Dahlkild-Öhman, G. D. (2011). *Att börja tala med barn om pappas våld mot mamma: Radikalt lärande i arbetet med vårdnad, boende och umgänge*. Doktorsavhandling, Uppsala universitet, Institutionen för sociologi.
- Diskrimineringsombudsmannen.(2008). *Ordlista*. Hämtad 11 maj, 2012, från <http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>
- Esaiasson, P. (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. (3., [rev.] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik
- Handisam. (2009). *Nationella indikatorer för mänskliga rättigheter: Små fönster med en glimt av ett större sammanhang*. Hämtad 15 april, 2012, från <http://www.handisam.se/Publikationer-och-press/Rapporter/Handikappolitisk-utveckling/Nationella-indikatorer-for-manskliga-rattigheter/>
- Hedlund Thulin, K. (2004). *Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter*. (2., [omarb.] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik
- International Labour Organization. (2012). *Definition of gender mainstreaming*. Hämtad 4 maj, 2012, från <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Jivan, V. & Forster, C. (2009). Challenging conventions: In pursuit of greater legislative compliance with CEDAW in The Pacific [Elektronisk version]. *Melbourne Journal Of International Law*, 10(2), 655-690.
- Johansson, R. (2007). *Vid byråkratins gränser: om handlingsfrihetens organisatoriska begränsningar i klientrelaterat arbete*. (3. uppl.) Lund: Arkiv
- Jones, H. & Wachala, K. (2006). Watching over the rights of women. *Social Policy and Society*, 5(01), 127-136.
- Keller, L.M. (2004). The Convention on the Elimination of Discrimination against Women: Evolution and (non) implementation worldwide [Elektronisk version]. *Thomas Jefferson Law Review*, 27(1), 35-43.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur
- Landstinget Uppsala. (2009). *Likabehandling: Likabehandlingspolicy, likabehandlingsplan*. Uppsala: Uppsala landsting. Hämtad 16 april, 2012, från <http://www.lul.se/upload/11893/Likabehandlingsplan%20%20feb.pdf>
- Landstinget Uppsala. (2011). *Den politiska organisationen*. Hämtad 17 april, 2012, från http://www.lul.se/templates/page____319.aspx
- Larsson, S. (2005). Kvalitativ metod: en introduktion. I S. Larsson, J. Lilja & K. Mannheimer (Red.), *Forskningsmetoder i socialt arbete* (s. 91-128). Lund: Studentlitteratur
- Lundquist, L. (1987). *Implementation steering: an actor-structure approach*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundquist, L. (1992). *Förvaltning, stat och samhälle*. Lund: Studentlitteratur.
- Mihalic, S., Irwin, K., Fagan, A., Ballard, D. & Elliott, D. (2004). *Successful Program Implementation: lessons from blueprints*. Juvenile justice bulletin. Hämtad 16 april, 2012 från <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojjdp/204273.pdf>
- Montin, S. (2007). *Moderna kommuner*. (3. uppl.) Malmö: Liber.
- Montin, S., Hansén, C., Lennqvist-Lindén, A.S., Olsson, J. & Åborg, C. (2008). *Mellan kontinuitet och förändring: utvärdering av den nya nämndorganisationen i Uppsala kommun*. (Centrum för Urbana och Regionala Studiers skriftserie, nr 62) Örebro: Örebro universitet
- Nationalencyklopedin. (2012). Jämlikhet. Hämtad 11 maj, 2012, från <http://www.ne.se/kort/j%C3%A4mlikhet>
- Norrbin, C. & Olsson, A. (2010). *Forskning saknas: en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering: program Jämi*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Office of the high commissioner of human rights. (2008). *Report on indicators for promoting and monitoring the implementation of human rights*. (Human Rights Instruments, HRI/MC/2008/3). Genève: United Nations International Human Rights Instruments
- Petersson, O. (2007). *Svensk politik*. (7., [aktualiserade och rev.] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.
- Regeringens proposition 2005/06:155*. Makt att forma samhället och sitt eget liv - nya mål i jämställdhetspolitiken. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Regeringens skrivelse 2011/12:3*. Jämställdhetspolitikens inriktning 2011 – 2014. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

- Regeringskansliet. (2008). *FN:s kvinnokommitté ger synpunkter till Sverige*. Hämtad 8 februari, 2012, från http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/news/?module_instance=1&id=919
- Regeringskansliet. (2012a). *Konventioner om mänskliga rättigheter som Sverige har undertecknat*. Hämtad 8 februari, 2012, från http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/040414/65628456c55c5444dfc7beca3d6f26f6/konventioner_komplett.pdf
- Regeringskansliet. (2012b). *Kvinnors åtnjutande av mänskliga rättigheter*. Hämtad 17 april, 2012, från http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=10&module_instance=3&action=pod_show&navid=1&subnavid=10&subnavinstance=3
- Rönblom, M. (2005). Letting Women in? Gender mainstreaming in regional policies. *NORA: Nordic journal of feminist and Gender research*, 13(3), 164-174.
- Sabuni, N. & Sareen, M. (2012, april 17). Krafter som motarbetar kvinnors frihet vinner mark. *Svenska Dagbladet*. Hämtad 18 april, 2012 från http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/krafter-som-motarbetar-kvinnors-frihet-vinner-mark_7060237.svd
- Sannerstedt, A. (1997). Implementering: hur politiska beslut genomförs i praktiken. I B. Rothstein (Red.), *Politik som organisation- förvaltningspolitikens grundproblem* (ss. 18-48) (2., [utök.] uppl.) Stockholm: SNS förlag
- SFS 1974:152. Regeringsformen.
- Shinohara, C. (2008). Global Pressure, Local Results: The Impact of CEDAW on Working Women in Japan [Elektronisk version]. *Journal Of Workplace Rights*, 13(4), 449-471. doi:10.2190/WR.13.4.f
- Sjöström, U. (1994). Hermeneutik: att tolka utsagor och handlingar. I B. Starrin & P-G. Svensson (Red.), *Kvalitativ metod och vetenskapsteori* (s. 73- 90). Lund: Studentlitteratur
- Sohlberg, P. & Sohlberg, B-M. (2002). *Kunskapens former: vetenskapsteori och forskningsmetod*. (1. uppl.) Stockholm: Liber
- SOU 2010:70. *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter*. Stockholm: Fritze
- SOU 2011:29. *Samlat, genomtänkt och uthålligt? En utvärdering av regeringens handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009*. Stockholm: Fritze
- Statistiska centralbyrån. (2010) *På tal om kvinnor och män: En lathund om jämställdhet 2010*. Örebro: SCB-Tryck
- Stjernquist, N. & Magnusson, H. (1988). *Den kommunala självstyrelsen, jämlikheten och variationerna mellan kommunerna*. Ds 1988:36.

- Sveriges kommuner och landsting. (2009a). *CEMR- deklARATIONEN- Kortfakta om den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå*. Hämtad 4 maj, 2012, från http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstallldhet/internationellt-jamstallldhetsarbete/cemr-deklARATIONEN
- Sveriges kommuner och landsting. (2009b). *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Hämtad 4 maj, 2012, från http://brs.skl.se/brsbibl/kata_documents/doc39480_1.pdf
- Sveriges kommuner och landsting. (2010a). *Om program för hållbar jämställdhet*. Hämtad 16 april, 2012, från http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstallldhet/hallbar_jamstallldhet/om_programmet
- Sveriges kommuner och landsting. (2010b). *Indikatorer för mänskliga rättigheter: Modell för systematiskt arbete på nationell nivå*. Hämtad 15 april, 2012, från <http://www.do.se/sv/Material/Indikatorer-for-manskliga-rattigheter---Modell-for-systematiskt-arbete-pa-kommunal-niva/>
- Sveriges Kvinnolobby. (2011). *CEDAW- FN:s Kvinnokonvention*. Hämtad 13 februari, 2012, från <http://www.sverigeskvinnolobby.se/web/page.aspx?refid=168>
- Sveriges riksdag. (2006). *Betänkande 2005/06:AU11 Nya mål i jämställdhetspolitiken: Sammanfattning av beslutet*. Hämtad 8 februari, 2012, från <http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utskottens-dokument/Betankanden/Arenden/200506/AU11/>
- SÖ 1980:8. *Sveriges överenskommelser med främmande länder*. Stockholm: Utrikesdepartementet
- Tang, K.L. & Tak-York Cheung, J. (2000). Guaranteeing women's rights [Elektronisk version]. *International Social Work*, 43(1), 7.
- UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women. (2008). *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Sweden*. Genève: CEDAW Committee. Hämtad 1 februari, 2012, från <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW.C.SWE.CO.7.pdf>
- United Nations Development Programme. (2011). *Human Development Report 2011*. New York: United Nations Development Programme. Hämtad 22 april, 2012, från http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Tables.pdf
- UN Women nationell kommitté Sverige. (2011). *Jämställdhet är en mänsklig rättighet*. Stockholm: UN Women Sverige. Hämtad 8 februari, 2012, från <http://unwomen.se/wp-content/uploads/2011/02/UNWomen-J%C3%A4mst%C3%A4lldhet-%C3%A4r-en-M%C3%A4nsklig-R%C3%A4ttighet.pdf>

- UN Women nationell kommitté Sverige. (2012a). *Hur efterlever kommuner och landsting Kvinnokonventionen?* Hämtad 8 februari, 2012, från http://www.jamstall.nu/aktuellt_2/vi-uppmarksammar-sarskilt/hur-efterlever-kommuner-och-landsting-kvinnokonventionen
- UN Women nationell kommitté Sverige. (2012b). *Pekingplattformen*. Hämtad 9 maj, 2012, från <http://unwomen.se/kvinnors-rattigheter/pekingplattformen/>
- Uppsala kommun. (2011). *Inriktning, verksamhet, ekonomi 2012-2015*. Uppsala: Uppsala kommun.
- Utbildningsdepartementet. (2008). *Jämställdhetsintegrering*. Hämtad 16 april, 2012, från <http://www.regeringen.se/sb/d/3267>
- Utbildningsdepartementet. (2010). *Jämställdhetsintegrering som strategi*. Hämtad 8 februari, 2012, från <http://www.regeringen.se/sb/d/13278>
- World Economic Forum. (2011). *The Global Gender Gap Report 2011*. Genève: World Economic Forum.
- Östberg, F. (2010). *Bedömningar och beslut: från anmälan till insats i den sociala barnvården*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete. Tillgänglig på internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-33772>

Bilaga 1- Informationsbrev

Hej igen!

Tack så mycket för ditt snabba svar och för att du är intresserad av att bli intervjuad av oss. Vi skickar nu lite mer information om intervjuerna och ditt deltagande.

Först och främst vill vi understryka att deltagande är helt frivilligt och att du när som helst kan välja att avsluta ditt samarbete med oss.

Tid och plats

Tid och plats får vi gemensamt komma överens om. Vi är måna om att ditt deltagande ska gå så smidigt som möjligt varför plats för intervju kommer att väljas utifrån dina önskemål.

Anonymitet

Ditt deltagande i studien kommer att vara anonymt. Vi garanterar anonymitet på så vis att endast författarna vet vilka som har blivit tillfrågade om att delta i studien. Mailen om förfrågan har därför skickats till en person i taget. Det är således upp till dig själv om du vill berätta för andra att du fått en förfrågan. Vidare är det bara vi som författare som kommer att veta vilka som har tackat ja till att delta.

I den skrivna rapporten kommer vi att återge utsagor i form av citat ifrån transkriberingar av intervjuerna. Vi kommer då inte att använda oss av namn på den intervjuade och det ska inte gå att ”lista ut” vem som har intervjuats. Eventuellt kommer vi att ange om den citerade är politiker eller tjänsteman, man eller kvinna, och om uppdraget/anställningen är inom kommun eller landsting. Efter att alla intervjuer är genomförda kommer vi att göra en bedömning av om vi kan uppge denna information och fortfarande garantera anonymitet.

Vi kommer även att aidentifiera citat och exempelvis ta bort information som kan härledas till för få individer i urvalsgruppen. I övervägandet mellan att presentera resultat och garantera anonymitet, väger anonymiteten tyngst.

Genomförande av intervjun

Både Anna och Petra kommer att närvara vid intervjun. Detta för att båda ska få en känsla av vad som sagts under intervjun för att på så vis minimera risken för att vi i uppsatsen feltolkar era utsagor.

Med din tillåtelse vill vi gärna spela in intervjun. Det underlättar bearbetningen av den information vi fått och skapar även en mer avslappnad stämning under själva intervjun, då vi kan koncentrera oss på samtalet istället för att anteckna.

Efter intervjun

Vi kommer att transkribera intervjun i sin helhet för att sedan lyfta ut citat som är av särskilt intresse för vår studie. Om så önskas kan du få läsa citaten vi tänkt presentera i studien, på så vis verifierar du också att vi har förstått dig rätt. Ni kommer även kunna ta del av den slutgiltiga rapporten.

Har du frågor så tveka inte att kontakta oss!

Med vänliga hälsningar
Petra Kvarmans och Anna Ahrman

Bilaga 2- Intervjuguide

Introduktion

- Information om studien.
- Vad jobbar du med? Vad ingår i ditt yrkesuppdrag?
- Vad ingår i ditt politiska uppdrag? Vilket parti representerar du?
- Arbetsområde/ arbetsuppgifter?

Kvinnokonventionen

- Kännedom
 - Har du tidigare hört talas om Kvinnokonventionen? I vilket sammanhang?
 - Hur uppfattar du andras kunskap om Kvinnokonventionen?
 - Upplever du att du och dina medarbetare får information om Kvinnokonventionen eller direktiv om att tillämpa den?
 - På vilket sätt skulle du säga att du arbetar med jämställdhetsfrågor i ditt arbete?
- Vilja, betydelse
 - Vilken betydelse tycker du att Kvinnokonvention har i ditt arbete/ditt uppdrag?
 - Vad tror du att tillämpning av Kvinnokonventionen kan tillföra i din verksamhet/arbete?
 - Vad anser du om det utrymme Kvinnokonventionen får?
 - Hur upplever du andras attityder kring Kvinnokonventionen?
- Användbarhet
 - Hur ser du på att använda dig av Kvinnokonventionen?
 - Behövs ytterligare kunskaper? Vilka?
 - Kan du tänka på faktorer som försvårar arbetet med Kvinnokonventionen?
 - Kan du tänka på goda exempel kring arbetet med Kvinnokonventionen?
- Hur ser man på att arbeta utifrån människorättskonventioner?
 - Upplever du att det finns någon annan konvention som har betydelse för ditt arbete?

Jämställdhetsarbete

- Jämställdhetsarbete
 - På vilket sätt skulle du säga att du arbetar med jämställdhetsfrågor i ditt arbete?
 - Vilken betydelse anser du att jämställdhetsarbete har för dina arbetsuppgifter?
- Möjligheter och hinder
 - Kan du tänka på faktorer som försvårar arbetet med jämställdhet?
 - Kan du tänka på goda exempel på det jämställdhetsarbete som ni bedriver?

Implementering

- Förutsättningar för implementering
 - Vad anser du behövs för att du ska kunna införliva Kvinnokonventionen?
 - Hur upplever du tiden och resurserna kring att arbeta med kvinnokonventionen?

- Hur ser möjligheterna till att rådfråga någon ut?
- Kan du se några organisatoriska hinder och möjligheter med att arbeta med Kvinnokonventionen?
- Uppföljning och utvärdering
 - Följs jämställdhetsarbetet upp eller utvärderas enligt din mening?

Konkretisering av Kvinnokonventionen

- På vilket sätt skulle Kvinnokonventionen kunna tillämpas i din verksamhet?

Baserat på några av Kvinnokonventionens artiklar, hur skulle din verksamhet kunna arbeta med:

Art. 1 & 2 Diskriminering

Art. 4 Tillfälliga åtgärder

- Kvotering.

Art. 5 Stereotipa könsroller

- Förväntningar på män och kvinnor
- Föräldraförsäkring, VAB,
- Förväntningar vid rekrytering.
- Prestationer.

Art. 6 Våld mot kvinnor, prostitution och trafficking med kvinnor

- Identifiering av utsatta individer.
- Förhindra prostitution och trafficking.
- Strategier för att upptäcka våld i nära relationer.
- Stöd till våldsutsatta kvinnor.

Art. 7 Politiskt och offentligt liv

- Jämlikhet i kvinnors och mäns politiska deltagande.
- Dubbelarbetande kvinnor, oflexibla arbetstider.

Art. 10 Utbildning

- Jämlik behandling mellan pojkar och flickor i skolan.
- Lika rekrytering till högre utbildningar.
- Främja jämn könsfördelning vid utbildningar.
- Vuxenutbildningar och deras roll för jämställdheten.

Art. 11 Arbetsmarknad

- Lika villkor på arbetsmarknaden.
- Samma möjligheter till att göra karriär, lön osv.
- Föräldraledighet.

Art. 12 Hälsovård

- Lika hänsyn till mäns och kvinnors vårdbehov.
- Motverka könsstämpning.

Art. 16 Jämställdhet inom äktenskapet och i familjen

- Kontroll över sin egen ekonomi.
- Kontroll över sin kropp.
- Äktenskap.