

ÖREBRO UNIVERSITET
Institutionen för hälsovetenskap och medicin
Folkhälsovetenskap C – 30 hp
Examensarbete
Frida Werle & Irene Andersson
HT 2012

En kvalitativ analys av jämställdhetsplaner i offentlig verksamhet - Vad säger de egentligen?

SAMMANFATTNING

Bakgrund Människor som utsätts för diskriminering löper större risk för psykisk och fysisk ohälsa. Diskrimineringslagen reglerar diskriminering, där bland annat kön är en av diskrimineringsgrunderna. Ett jämställt samhälle kan medverka till att könsskillnaderna i livstidshälsa minskar, och självrapporterade hälsobesvär är störst i ojämslällda länder.

Sveriges arbetsmarknad karaktäriseras av könsmlässig segregering och det finns samband mellan könssegregering på arbetsplatsen och sjuklighet för båda könen. I

Diskrimineringslagen står det också att arbetsplatser med minst 25 anställda måste ha en jämställdhetsplan.

Syfte Syftet är att beskriva jämställdhetsplaner på arbetsplatser i offentlig verksamhet med utgångspunkt i Diskrimineringslagen.

Metod Jämställdhetsplanerna har analyserats med hjälp av deduktiv kvalitativ innehållsanalys. Sex jämställdhetsplaner från olika arbetsgivare inom offentlig sektor har samlats in i en medelstor kommun i Sverige.

Resultat De flesta planer följer riktlinjerna i Diskrimineringslagen. Alla anställda ska ha möjlighet att kombinera arbetslivet med familjelivet och ingen ska bli trakasserad på grund av kön. Ingen ska bli diskriminerad i arbetssökandet, men att viss positiv diskriminering får förekomma om det ena könet är underrepresenterat. Vidare ska inga osakliga löneskillnader förekomma.

Diskussion Det kan finnas andra styrdokument som reglerar jämställdhetsarbetet på vissa av arbetsplatserna, och det kan därför saknas vissa delar i planerna. Socialt stöd och gruppidentifiering är skyddsfaktorer mot diskriminering, och borde ges större utrymme i planerna. Positiv diskriminering kan bli diskriminerande mot det kön som inte kvoterats in och detta skulle kunna lösas med att förändra genussystemet. För att jämställdhet ska ha en positiv effekt på folkhälsan bör även män anamma traditionellt sett kvinnliga roller.

Nyckelord Jämställdhet, arbetslivet, jämställdhetsplan, offentlig sektor, folkhälsa

ABSTRACT

Title A qualitative analysis of plans of gender equality in the public area – What do they really say?

Background People who are discriminated have an increased risk for poor mental and physical health. The discrimination law regulates discrimination, and in it it's written that gender is one of the discrimination foundations. A gender equal society makes gender differences in life expectancy smaller, and there are more self reported health inconveniences in countries who are not gender equal. Sweden's labour market is characterized by gender segregation, and there's a correlation between gender segregation at work and illness for both genders. In the discrimination law it's written that every workplace with at least 25 employees are obligated to have a plan for gender equality.

Aim The aim is to describe plans of gender equality of workplaces in the public area with a base in the Swedish discrimination law

Method The plans for gender equality have been analysed with deductive qualitative content analysis. Six plans from different employers in the public area have been collected in a medium big municipality in Sweden.

Result Most of the plans follow the directions in the discrimination law. Employees shall be able to combine family life with working life and no one should be harassed because of gender. No one should be discriminated in the process of job seeking, but some affirmative action can occur if one of the genders are underrepresented. There should be no irrelevant salary differences.

Discussion There may be other policy documents which regulate the gender equality work at some of the workplaces, and therefore there could be some missing parts in the plans. Social support and group identification are factors of protection against discrimination, and should be given more space in the plans. Affirmative actions can be discrimination of the gender who is not prioritized and this could be solved with an elimination of the society based gender roles. In order for gender equality to have a positive effect on public health, men should adopt traditional female roles.

Keywords Gender equality, workplace, plan of gender equality, public area, public health

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning

Abstract

1. Inledning.....	5
2. Bakgrund.....	5
2.1 Diskriminering.....	5
2.2 Jämställdhet.....	8
2.3 Arbetslivet.....	11
2.4 Problemformulering.....	13
3. Syfte.....	14
4. Metod.....	14
4.1 Urval och datainsamling.....	14
4.2 Dataanalys.....	15
5. Resultat.....	17
5.1 Resultatbakgrund.....	17
5.2 Arbetslivet kontra föräldraskap (Diskrimineringslagen).....	20
5.3 Trakasserier på grund av kön (Diskrimineringslagen).....	21
5.4 Jämställdhet i arbetssökandet (Diskrimineringslagen).....	23
5.5 Jämställdhet på arbetsplatsen (Diskrimineringslagen).....	25
5.6 Jämställda löner (Diskrimineringslagen).....	29
5.7 Övrigt.....	30
5.8 Örebro universitet.....	33
6. Diskussion.....	34
6.1 Lagen.....	34
6.2 Psykosocial arbetsmiljö.....	35
6.3 Positiv diskriminering och genussystemet.....	35
6.4 En jämställd folkhälsa.....	36
6.5 Löner.....	37
6.6 Metoddiskussion.....	37
7. Slutsats.....	38
8. Referenser.....	40

1. INLEDNING

Människor som utsätts för diskriminering löper större risk för både sämre psykisk och fysisk ohälsa (Pascoe & Smart Richman, 2009) eftersom det enligt Statens folkhälsoinstitut (2006) kan skapa stress hos människor som är utsatta. I Förenta Nationernas (u.å) kvinnokonvention, som Sverige skrivit under, står det att diskriminering är förbjudet och att detta ska synas i alla konventionsländers nationella lagstiftning. I Sverige finns Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som reglerar diskriminering, där står det bland annat att kön är en av diskrimineringsgrunderna. Detta kan kopplas direkt till jämställdhet. Sverige har kommit långt i jämställdheten, men är långt ifrån helt jämställt (Månsdotter, 2009). Sveriges arbetsmarknad karaktäriseras av könsmässig segregering, kvinnor arbetar i större grad inom den offentliga sektorn i vård- och omsorgsyrtken (Statistiska Centralbyrån, 2010). Det finns samband mellan könssegregering på arbetsplatsen och sjuklighet för båda könen (Sveriges län och landsting, 2007). Kvinnor har dessutom svårare att komma ut på arbetsmarknaden än män, svårare att kombinera familjen med karriären samt lägre löner (Regeringen, 2011a). I Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) står det att arbetsplatser med minst 25 anställda måste ha en jämställdhetsplan som ska innehålla arbetsplatsens jämställdhetsarbete. Studien fokuserar på att beskriva jämställdhetsplaner i en medelstor kommun (Örebro) i Sverige med utgångspunkt i Diskrimineringslagen.

2. BAKGRUND

2.1 Diskriminering

Diskriminering innebär enligt Nationalencyklopedin (2012a) särbehandling av individer eller grupper. Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) tar upp två sorters diskriminering; direkt och indirekt. Direkt diskriminering innebär enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 1 kap 4§ att en individ behandlas sämre än en annan individ behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en liknande situation. Denna sämre behandling måste ha ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna ”kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.” Indirekt diskriminering är enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 1 kap 4§ att tillämpningen av exempelvis en bestämmelse eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt ändå missgynnar någon och att detta missgynnande har ett samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna. I Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 1 kap 4§ står även att trakasserier som kränker någon och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna är diskriminering.

2.1.1 Diskriminering och folkhälsa

Höga nivåer av självrapporterad diskriminering har visat sig ha samband med sämre psykisk hälsa, såsom stress. Det finns även samband med fysisk ohälsa, såsom hjärt- och kärlsjukdomar, samt ohälsosamma levnadsvanor, exempelvis ökad konsumtion av tobak, alkohol eller narkotika (Statens folkhälsoinstitut, 2006). En studie av Pascoe och Smart Richman (2009) visar detsamma, diskriminering kan vara relaterat till både psykisk och fysisk ohälsa. Studien visar att detta kan vara beroende av individers stresshantering i samband med diskriminering. Diskriminering kan enligt Statens folkhälsoinstitut (2006) skapa stress hos människor som är utsatta. Om individens resurser att hantera diskrimineringen, alltså stresshanteringen, inte är tillräckliga så mister individen känslan av kontroll, vilket leder till stress. Stress kan i sin tur leda till ohälsa eller sjukdom, speciellt kronisk stress kan ge upphov till många olika symptom eftersom stresshormonerna har effekt på hjärt- och kärlsystemet, det metabola systemet, immunförsvaret samt på den psykiska hälsan (Statens folkhälsoinstitut, 2006).

Det finns enligt Pascoe och Smart Richman (2009) faktorer som kan skydda individer som utsätts för diskriminering. Sådana hälsoskyddande faktorer är exempelvis socialt stöd, aktiva copingstrategier såsom konfrontation samt gruppidentifiering. En studie av Madera, Hebl & King (2012) visar även att en gruppidentifiering på arbetet har samband med mindre upplevd diskriminering hos de anställda. Upplevd diskriminering hos arbetstagare har ett samband med mindre arbetstillfredsställelse enligt Madera, Hebl & King (2012) men socialt stöd kan väga upp detta då det har samband med ökad arbetstillfredsställelse enligt Bond, Punnett,

Pyle, Cazeca & Cooperman (2004). Socialt stöd stärker identitets- och självkänslan och påverkar i och med det även den psykiska och fysiska hälsan (Regeringen, 2008).

2.1.2 Folkhälsopolitik och diskriminering

Det övergripande målet för folkhälsopolitiken i Sverige är ”att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen” (Regeringen, 2008, s 21). Detta innebär bland annat en strävan från regeringens sida att skillnader i hälsa både på individ- och gruppnivå ska minska (Månsdotter, 2009).

Svensk folkhälsopolitik baseras på elva målområden. Folkhälsomålområde 1 om delaktighet och inflytande handlar om att alla ska ha lika möjlighet att kunna vara delaktig och ha inflytande i samhället oavsett etnicitet, kön, religiös tillhörighet, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. Om individer eller grupper känner att de inte kan påverka sina egna livsvillkor och samhällets utveckling kan utanförskap och en känsla av maktlöshet skapas. Brist på möjligheter att ha inflytande och kunna påverka har ett starkt samband med hälsa. Diskriminering minskar vissa gruppers möjlighet till att vara delaktiga och ha inflytande i samhället. Särskilt allvarligt anser regeringen att den diskriminering som utesluter människor från arbetsmarknaden samt särbehandlar människor i arbetslivet är (Regeringen, 2008). Detta är allvarligt eftersom arbete är kärnan för ett hälsosamt liv för de allra flesta människor (Statens folkhälsoinstitut, 2005). Till arbetslivet kan folkhälsomålområde 4, hälsa i arbetslivet (Regeringen, 2008), kopplas. Målområdet handlar även det bland annat om just delaktighet och inflytande i arbetet, att bli sedd på arbetet och känna sig behövd. Arbetet ska också utmärkas av en trygg och säker miljö, inte bara fysiskt utan även psykiskt och socialt (Statens folkhälsoinstitut, 2011). Detta regleras i Diskrimineringslagen (2008:567) där det står att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter att vara delaktiga och kunna påverka. Det står i Diskrimineringslagen (2008:567) att jämställdhetsplaner ska finnas på arbetsplatserna och dessa jämställdhetsplaner ska motverka könsdiskriminering och därmed främja delaktighet och inflytande.

2.2 Jämställdhet

Jämställdhet, som kan kopplas till diskrimineringsgrunden kön, innebär enligt Nationalencyklopedin (2012c) att män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet är nära kopplat till begreppet jämlikhet, men är inte helt synonymt. Jämlikhet innebär att alla människor ska ha samma villkor, medan jämställdhet fokuserar på samma villkor mellan könen. Det talas om fyra olika sorters jämställdhet; kvantitativ, kvalitativ, formell samt reell jämställdhet. Kvantitativ jämställdhet innebär att alla människor oavsett kön ska ha lika villkor exempelvis när det gäller lön. Det ska inte spela någon roll om man är man eller kvinna, samma arbetsuppgifter ska ge samma lön. Kvalitativ jämställdhet innebär att exempelvis villkor, regler, rutiner, värderingar och maktförhållanden är könsneutrala och inte präglade av könsroller. Formell jämställdhet innebär att det finns formella eller rättsliga möjligheter för ett jämställt samhälle, exempelvis att alla yrken är öppna för både könen, medan reell jämställdhet innebär att män och kvinnor även ute i verkligheten har samma villkor, och inte bara på papper (Nationalencyklopedin, 2012c).

2.2.1 Jämställdhet internationellt

Förenta Nationerna (u.å) har beslutat om en konvention om diskriminering mot kvinnor; kvinnokonventionen. Där står det bland annat att konventionsstaterna ska använda sig av tillfälliga åtgärder såsom kvotering och positiv särbehandling tills jämställdhet mellan könen har uppstått. Konventionsstaterna har också en skyldighet att avskaffa all diskriminering mot kvinnor samt främja jämställdhet. Kvinnor ska inte diskrimineras på arbetsmarknaden, speciellt när det kommer till anställning, löner, villkor på arbetet, förmåner och arbetarskydd. Förbud mot diskriminering av kvinnor på grund av graviditet, äktenskap eller moderskap ska också finnas. Alla dessa punkter ska synas i varje konventionslands nationella lagstiftning (Förenta Nationerna, u.å.), vilket det gör i svensk lagstiftning i Diskrimineringslagen (2008:567).

Jämställdhet är en av Europeiska unionens (EU) grundläggande principer.

Jämställdhetsarbetet inom EU går främst ut på att utveckla redan existerande lagstiftning samt att främja jämställdhet genom ett strategiskt arbetssätt. Detta arbete består av att integrera

jämställdhet i alla politikområden inom EU samt att genomföra åtgärder för att främja jämställdhet (Regeringen, 2012). EU har även en jämställdhetsstrategi vars fem huvudmål är lika möjlighet till ekonomisk självständighet för kvinnor och män, lika lön för lika arbete av lika värde, jämställdhet i beslutsfattande, jämställdhet i EU:s yttre åtgärder samt värdighet, integritet och ett slut på könsbaserat våld (Europeiska Unionen, 2010).

2.2.2 Jämställdhet och folkhälsa

Statens folkhälsoinstitut (2005) har identifierat jämställdhet som en av hälsans bestämningsfaktorer. En bestämningsfaktor för hälsa är en faktor ”i samhällsorganisationen och människors livsvillkor och levnadsvanor som bidrar till hälsa eller ohälsa” (Statens folkhälsoinstitut, 2005)

Internationellt sett framstår Sverige som ett föregångsland i jämställdhet. Regeringen (2011b) skriver att Sverige i ett flertal jämförelser i jämställdhet mellan olika länder hamnat högst upp i rangordningen. (Regeringen, 2011b) Sverige har alltså kommit jämförelsevis långt i jämställdheten, men fortfarande finns det stora könsskillnader i hälsa. Kvinnor lider mer av stressrelaterad sjuklighet, konsumerar mer läkemedel och är mer sjukskrivna än vad män är. Männerna, i sin tur, har sämre levnadsvanor och ett högre dödlighetstal i alla åldrar än kvinnorna, vilket främst beror på högre dödlighet i hjärt- och kärlsjukdomar, skador och alkoholrelaterad sjukdom. Dessa skillnader i hälsa kan dock inte enbart förklaras med biologiska skillnader mellan könen, de har också ett samband med sociala och kulturella faktorer. Den kortare livslängden hos männen är knuten till riskfyllda beteenden och kan resultera i förtidig död i exempelvis olycksfall, våld, alkoholkonsumtion och självmord. Även strukturella faktorer i samhället påverkar de olika villkoren för män och kvinnor, och i och med det även folkhälsan, exempelvis på arbetsplatsen och i familjelivet (Statens folkhälsoinstitut, 2005).

Genussystemet är enligt Nationalencyklopedin (2012b) ”den sociala struktur som rör kön och som skapar en sorts reglering av män och kvinnor i samhället och på individnivå” och detta kan vara en viktig förklaring till skillnaderna mellan män och kvinnor i hälsa. Det finns

könsskillnader exempelvis inom olika sektorer i arbetslivet, politiska sammanhang, maktpositioner, familjelivet, etc, som kan förklaras med genussystemet och som kan ha ett samband med folkhälsa. Utan genussystemet skulle båda könen ha samma villkor i arbete, hem och fritid, och därmed skulle också skillnaderna bland män och kvinnor i livstidshälsa jämnas ut så långt det går beroende på fysiska skillnader (Månsdotter, 2009). En studie av Månsdotter, Lindholm, Lundberg, Winkvist & Öhman (2006) visar att män löper minskad risk för förtidig död om de är jämställda när det kommer till vård av barn, medan kvinnor löper en ökad risk för förtidig död när de är jämställda gällande inkomster och socioekonomisk position. Resultatet i studien ger alltså stöd till påståendet att jämställdhet minskar könsskillnaderna i livstidshälsa, livslängderna för män och kvinnor kommer alltså att jämnas ut så långt det går om genussystemet inte finns.

Torsheim, Ravens-Sieberer, Hetland, Välimaa, Danielson & Overpeck (2005) har i sin studie undersökt könsskillnader i subjektiv hälsa hos ungdomar i Europa och Nordamerika. Indikatoren på jämställdhet som användes var Gender Development Index (GDI) som mäter skillnader mellan kvinnor och män i inkomst, utbildning och livslängd. Studien visar att könsskillnaderna i självrapporterade hälsobesvär, såsom huvudvärk, ryggsmärta och sömnproblem, var störst i länder med låga GDI-värden.

En svensk studie av Backhans, Lundberg och Månsdotter (2007) visar att jämställdhetsarbete på befolkningsnivå i Sverige inte gynnar folkhälsan längre. Ett skäl till detta kan vara att kvinnor tagit över traditionellt sett mansdominerade områden före det motsatta. Detta är till nackdel inte bara för kvinnor, på grund av exempelvis överbelastning och fortsatt underordning, utan också för männen i form av exempelvis fortsatt riskfylld livsstil och förlust av tidigare samhällsförmåner. Studien visar att det inte räcker med att bara kvinnor blir mer jämställda, utan männen som grupp måste också ändra sitt riskfyllda beteende för att jämställdheten ska ha en positiv effekt på folkhälsan.

2.2.3 Jämställdhetspolitik

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att ”kvinnor och män ska ha samma

makt att forma samhället och sina egna liv” (Regeringen, 2011b, s 8). Jämställdhetspolitiken har fyra delmål; jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsplanet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Jämn fördelning av makt och inflytande handlar om att alla ska ha samma rätt och möjlighet att påverka och forma villkoren för beslutsfattandet oavsett kön. Ekonomisk jämställdhet handlar om att alla ska ha samma rätt till utbildning och ekonomisk självständighet oavsett kön. Det handlar också om att män och kvinnor ska ha samma villkor i arbetslivet. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet innebär att kvinnor och män ska ha samma ansvar för arbetet i hemmet. Alla ska ha möjlighet att kunna kombinera sitt familjeliv med sitt arbete. Sista delmålet handlar om allas rätt till kroppslig integritet, alla ska få bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Detta är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv eftersom Regeringen (2011b) skriver att män är de som ligger bakom mest av det våld kvinnor utsätts för.

2.3 Arbetslivet

Förutsättningarna i Sverige att delta i arbetsmarknaden är bra för både kvinnor och män, dock är det färre kvinnor som arbetar än män. Sysselsättningsgraden för kvinnor i åldrarna 15-74 år var 61,8 procent för kvinnor medan motsvarande siffra för män är 67,6 procent (Regeringen, 2011b). Kvinnor arbetar dessutom oftare deltid än män (Statistiska Centralbyrån, 2010). Kvinnors månadslön är lägre än mäns, till och med när korrigering av olika lönepåverkande faktorer görs, exempelvis gällande yrke, utbildning och sektor. (Regeringen, 2011b). Löneskillnaden kan förklaras med att arbetsmarknaden i Sverige karaktäriseras av könsmissig segregering, kvinnor arbetar i större grad än män i yrken med lägre löner exempelvis inom den offentliga sektorn (Statistiska Centralbyrån, 2010). Sörlin (2011) skriver att färre kvinnor än män i Sverige känner att det är ganska jämställt eller helt jämställt på deras arbetsplats. Bland kvinnor är siffran 80,2 procent medan den bland män är 86,1 procent.

2.3.1 Jämställdhet i arbetslivet i Örebro län

I Örebro län förvärvsarbetar 73 procent av kvinnorna mellan 20-64 år medan motsvarande

siffror för män är 76 procent. I alla åldersgrupper (20-34, 35-54 samt 55-64 år) arbetar män mer än kvinnor. Vanligaste bland kvinnor är yrken inom vård- och omsorg, 24 procent av kvinnorna i Örebro län befinner sig i den yrkeskategorin. Bland männen är fördelningen jämnare mellan byggnads- och anläggningsarbetare, ingenjörer och tekniker, byggnadshantverkare samt säljare, inköpare och mäklare. Kvinnor jobbar också i större grad, liksom i resten av Sverige, inom den offentliga sektorn, medan män jobbar i större grad inom den privata sektorn (Länsstyrelsen i Örebro län, 2012).

2.3.2 Folkhälsa och jämställdhet i arbetslivet

Arbetet är en stor del av livet och har en stor betydelse för folkhälsan i och med att de flesta arbetar största delen av sina liv. Genom att arbeta får människan utvecklas, lära sig nya saker och social kontakt med andra människor. Arbetet ger också människan en identitet, social status och är med och formar dennes självbild (Regeringen, 2008). Kvinnor har dock svårare än män att komma ut på arbetsmarknaden och stanna där samt att utvecklas karriärmässigt (Regeringen, 2011a) och missar därmed en del av dessa positiva hälsoeffekter av arbete.

Sverige karaktäriseras av en könsmissig segregering i arbetet, kvinnor arbetar i större grad inom den offentliga sektorn i vård- och omsorgsyren (Statistiska Centralbyrån, 2010). Det finns samband mellan könssegregering på arbetsplatsen och sjuklighet för båda könen. Detta gäller både självrapporterad sjuklighet, sjukfrånvaro och diagnostiserad sjuklighet (Sveriges kommuner och landsting, 2007). Kvinnor drabbas dock oftare av belastningsskador i och med överrepresentationen inom vård- och omsorgsyren. Dessa arbeten är ofta påfrestande och svåra att kombinera med en bra arbetsmiljö (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2012).

2.3.3 Jämställdhet i lagen

I Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 2 kap 1§ står det att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetstagar, någon som söker arbete hos arbetsgivaren, en praktikant samt inhyrd eller inlånad arbetstagar. Vart tredje år ska en plan för arbetsplatsens jämställdhetsarbete upprättas, denna ska innehålla en översikt av de åtgärder som ska göras.

Detta gäller dock inte arbetsplatser som har färre än 25 arbetstagare. Jämställdhetsplanen ska enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 3 kap beskriva bland annat:

- Åtgärder för att underlätta att både kvinnor och män kan förena arbetslivet och föräldraskap
- Förbyggande och förhindrande åtgärder mot trakasserier på grund av kön
- Att alla ska oavsett kön ges möjlighet till att söka lediga jobb på arbetsplatsen
- Att arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen
- Att arbetsgivaren vid nyanställningar ska anstränga sig för att få en jämn könsfördelning på arbetsplatsen om det är en ojämn könsfördelning
- En handlingsplan för jämställda löner
- En redovisning för hur planerade åtgärder ska genomföras

2.4 Problemformulering

Sverige har kommit långt i jämställdhetsarbetet, men fortfarande finns det skillnader mellan män och kvinnor både i hälsa, livslängd och ställning i arbetslivet. Ett jämställt samhälle gör att könsskillnaderna i livstidshälsa minskar, och självrapporterade hälsobesvär, såsom huvudvärk, ryggsmärta och sömnproblem, är störst i länder som är ojämsställda. Kvinnor har svårare att komma ut på arbetsmarknaden och stanna där än män, och går därmed miste av en del av arbetslivets hälsofrämjande faktorer. Sverige karaktäriseras dessutom av en könsmissig segregering i arbetet och det finns ett samband mellan könssegregering på arbetsplatsen och sjuklighet för båda könen. Diskrimineringslagen behandlar bland annat detta genom att det står att varje arbetsplats som har minst 25 anställda är skyldiga att upprätthålla en jämställdhetsplan över arbetsplatsens jämställdhetsarbete för att främja hälsan. Det saknas tidigare forskning på jämställdhetsplaner i Sverige och med tanke på detta syftar denna studie till att beskriva jämställdhetsplanerna på offentliga arbetsplatser i Örebro med utgångspunkt i Diskrimineringslagen.

3. SYFTE

Syftet att beskriva jämställdhetsplaner på arbetsplatser i offentlig verksamhet med utgångspunkt i Diskrimineringslagen.

4. METOD

Jämställdhetsplanerna har analyserats med hjälp av deduktiv kvalitativ innehållsanalys. Sex jämställdhetsplaner från den offentliga sektorn har samlats in i Örebro. Datainsamlingen skedde genom internet och via mailkontakt.

4.1 Urval och datainsamling

Jämställdhetsplanerna samlades in med hjälp av internet. Vissa planer hittades på hemsidor medan andra samlades in via mailkontakt. Sökningen efter jämställdhetsplaner inleddes med sökningar med en sökmotor på internet, där fyra jämställdhetsplaner i den offentliga sektorn hittades men endast två av dessa var aktuella. Arbetsplatserna med de icke aktuella jämställdhetsplanerna kontaktades och de aktuella jämställdhetsplanerna skickades till oss via mail. Därefter gick Örebro kommuns listor över arbetsplatser inom Örebro kommun igenom, och arbetsplatser i både privat och offentlig sektor kontaktades. Svar erhöles endast från två arbetsplatser i offentlig verksamhet, vilket gav oss sex planer totalt från den offentliga sektorn. Jämställdhetsplanerna som analyserades är av olika storlek, allt från ca 400 till ca 14 000 anställda. De jämställdhetsplaner som samlades in kommer från Örebro universitet, Örebro kommun, Örebro läns landsting, Statistiska centralbyrån (SCB), ÖrebroBostäder (ÖBO) och Nerikes Brandkår.

Jämställdhetsplaner som fokuserade på skolelever rensades bort i den första sökningen då fokus i detta arbete är arbetslivet. Jämställdhetsplaner som gällde arbetsplatser utanför den valda kommunen rensades även de bort. En hel del arbetsmiljöpolicyer samt medarbetarpolicyer

hittades men valdes bort eftersom innehållet i dessa inte speglar innehållet i en jämställdhetsplan. Inklusionskriterier var att jämställdhetsplanerna ska innehålla information om arbetsplatsens jämställdhetsarbete.

4.2 Dataanalys

4.2.1 Kvalitativ innehållsanalys

Metoden som användes i detta arbete är en kvalitativ deduktiv innehållsanalys. Enligt Bergström & Boréus (2005) kan en innehållsanalys användas när man systematiskt vill beskriva en text. I en kvalitativ innehållsanalys ligger fokus mest på att analysera textens innebörd på ett djupt sätt medan det i en kvantitativ innehållsanalys finns saker i texten som kan mätas och räknas. Meningen i denna studie är att beskriva jämställdhetsplanerna med hjälp av koder utifrån vad som bör finnas med i en jämställdhetsplan enligt Diskrimineringslagen, och därför passade en kvalitativ innehållsanalys bäst.

Efter datainsamlingen skapades kategorier innehållande de punkter som kommer att fokuseras på i analysen. Enligt Elo & Kyngäs (2007) kan kategorierna vara antingen strukturerade eller ostrukturerade beroende på syftet med studien, i denna studie är kategorierna strukturerade, vilket innebär att de är baserad på redan existerande data, vilket är kännetecknande för en deduktiv innehållsanalys. Kategorierna ska enligt Bergström & Boréus (2005) vara en hjälp till att sortera ut det väsentliga i datamaterialet inför analysen och de kategorier denna studie kommer att fokusera på är baserade på de riktlinjer som finns i Diskrimineringslagen för jämställdhetsplanernas innehåll:

- Arbetsliv kontra föräldraskap
- Trakasserier på grund av kön
- Jämställdhet i arbetssökandet
- Jämställdhet på arbetsplatsen
- Jämställda löner

Datamaterialet har kodats i enlighet med kategorierna ovan och endast aspekter som passar in

har tagits med i dessa (Elo & Kyngäs, 2007). Elo & Kyngäs (2007) skriver att resultat som inte passar in i redan existerande kategorier kan kodas ihop till extra kategorier som läggs till i arbetet, och detta är något som vi gjort och lagt till i resultatdelen, så att all information om jämställdhet inkluderats.

Jämställdhetsplanerna analyserades först med utgångspunkt i de förutbestämda kategorierna. En kategori togs åt gången och alla jämställdhetsplaner gick igenom i tur och ordning med utgångspunkt i den valda kategorin. Relevant information lades in i ett dokument under rätt kategori och varje jämställdhetsplan hade sin egen färg, så att det skulle vara tydligt vilken jämställdhetsplan som texterna tillhörde. Underrubriker skapades baserat på vad jämställdhetsplanerna hade gemensamt. All information som tagits från jämställdhetsplanerna streckades över med färgpenna så att inget skulle komma med två gånger eller lämnas bort. Därefter lades oanvänd men ändå relevant text om jämställdhet in under tre extra kategorier, eftersom denna information inte passade in under de förutbestämda kategorierna.

Trovärdigheten i denna studie stärks av att det är två personer som analyserat resultatet, då vi kommit fram till dessa slutsatser som två olika individer. Jämställdhetsplanerna gick igenom flera gånger och texterna analyserades både enskilt och tillsammans för att få resultatet så tillförlitligt som möjligt och för att inte av misstag lämna bort något relevant i planerna.

4.2.2 Etiska överväganden

En av de forskningsetiska principerna har beaktats särskilt; nyttjandekravet. Planerna kommer inte att användas till andra syften än denna studie (Codex, u.å.). Eftersom jämställdhetsplanerna är offentliga behöver inte informationskravet, samtyckeskravet och konfidentialitetskravet beaktas närmare. De forskningsetiska principerna bedöms inte heller ha någon större relevans i detta arbete, då det inte är människor som deltar och analyseras. Tolkningsen och analysen av datamaterialet görs opartiskt.

5. RESULTAT

Resultatet är utformat så att först kommer en resultatbakgrund till jämställdhetsplanerna att beskrivas; grundsyn på jämställdhetsarbetet, vad de tänkt på när de utformade planerna, etc. Därefter kommer de kategorier som har grund i diskrimineringslagen tas upp tillsammans med en kategori där relevant resultat utöver de fem kategorierna beskrivs. Slutligen kommer Örebro universitets plan beskrivas med en egen kategori då denna skiljde sig märkbart från de andra och då det inte visade sig vara möjligt att få med hela resultatet i de förvalda kategorierna.

5.1 Bakgrund till resultaten

5.1.1 Värdegrund

Flera av planerna skriver att man vill ha en jämställd arbetsplats samt ta tillvara på olikheter i personalen och skapa en bra arbetsmiljö. ÖBO skriver att arbetsplatsen ska präglas av en acceptans mot olikheter samt att dessa ska tillvaratas. SCB och Nerikes brandkår är inne på samma spår, de skriver om att kvinnor och män delvis har olika sätt att uttrycka sig på, olika erfarenheter och egenskaper, samt att detta ska tillvaratas. De skriver också att det bästa arbetsresultatet fås när både män och kvinnor arbetar tillsammans. Även Örebro kommun är inne på att ta tillvara på allas kunskap och kompetens.

”Ett hållbart samhälle förutsätter att hela befolkningens kunskaper och kompetens tillvaratas - oavsett kön.” (Örebro kommun, 2012, s. 5)

Örebro kommun och Örebro Läns Landsting skriver att de ska vara jämställda och SCB skriver att ingen ska diskrimineras eller bli utsatt för trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen. Örebro Läns Landsting menar att normer och förväntningar rangordnar människor och att detta är skadligt för hälsan och missförhållanden som beror på kön därför bör åtgärdas. Örebro kommun skriver om att alla arbetstagare ska ha lika villkor samt att man ska arbeta för att säkerställa jämlikheten i det dagliga arbetet.

”I Örebro kommun ska vi arbeta för att säkerställa lika villkor för alla medarbetare, och för ett förhållningssätt som skapar mångfald och jämställdhet samt motverkar alla former av diskriminering, i det vardagliga arbetet.” (Örebro kommun, 2012, s. 4)

Örebro universitet tar upp att de som arbetsgivare har speciella åtagande när det kommer till jämställdhet, de skriver bland annat om de krav gällande rekrytering och löner samt att det ska finnas en plan för detta på arbetsplatsen.

5.1.2 Syn på jämställdhetsarbetet

SCB skriver att arbetet mot jämställdhet är långsiktigt och strategiskt, samt att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka. Även Örebro universitet är inne på att jämställdhetsarbete inte är något som ska ske under en begränsad tidsperiod med endast en eller några få ansvariga. SCB beskriver också att detta arbete hänger ihop med rättvisa och inflytande.

”Att arbeta med likabehandlingsfrågor handlar om att arbeta och skapa förutsättningar för mångfald och jämlikhet vilket i sin tur är en fråga om rättvisa och inflytande” (Statistiska Centralbyrån, 2012, s. 4)

Örebro kommun skriver att man ska utgå från de nationella jämställdhetspolitiska målen men också sträcka sig längre än vad lagen kräver samt att man ställer sig bakom Örebro läns regionala strategi för jämställdhet 2012 - 2015. De skriver också att jämställdhetsarbetet ska bedrivas aktivt på arbetsplatserna samt utvecklas aktivt inte bara ur ett arbetsgivarperspektiv, utan också ur medborgar- och brukarperspektiv. Även Örebro Läns Landsting har valt att bredda jämställdhetsarbetet.

”I Örebro läns landsting har vi valt att bredda perspektivet så att den inkluderar all verksamhet som bedrivs inom ramen för vårt uppdrag, men med ett särskilt fokus på områdena: Personal, Forskning, Vård och Folkhälsa.” (Örebro läns landsting, 2012, s. 3)

”Landstinget skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att erbjuda

en jämställd och jämlik vård, ge lika god service till alla länsinnevånare samt att aktivt förebygga och motverka all form av diskriminering.” (Örebro läns landsting, 2012, s. 4)

Örebro universitet beskriver att arbetet ska vara intersektionellt, vilket innebär att fler faktorer än kön syns i arbetet, även om kön är grunden. Detta syns mer eller mindre i alla planer, då flertalet även skriver om jämlikhet och mångfald.

Nerikes brandkår och ÖBO nämner ingenting om deras syn på jämställdhetsarbetet.

5.1.3 Jämställdhetsplanernas grund

ÖBO har gjort en medarbetarenkät som står som grund till deras likabehandlingsplan. Detta gjordes för att allas åsikter och känslor skulle komma fram när det gäller jämställdhetsarbete. Även Örebro universitet har baserat sina åtgärder på medarbetarenkäter. Örebro Läns Landsting skriver att man står för ...

”... hälsa och livskraft genom trygghet, kvalitet och hållbar utveckling. Detta har varit utgångspunkten i arbetet med att utarbeta Örebro läns landstings jämställdhetsstrategi som gäller under perioden 2012 till 2015.” (Örebro läns landsting, 2012, s. 3)

Örebro Läns Landsting skriver att deras plans syfte är att driva på arbetet mot ett län där alla har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, samt att göra de övergripande målsättningarna tydligare. SCB skriver att planen ska vara ett verktyg för att omsätta jämställdhetsarbetet i praktiken samt att visa att SCB tar dessa frågor på allvar och aktivt vill arbeta för att skapa en ickediskriminerande arbetsplats. Örebro Läns Landsting skriver också att genusmedvetenhet ska vara synligt i alla strategier och planer som görs, i alla beslut som tas samt inom alla verksamheter i länet.

Nerikes brandkår och Örebro kommun skriver inget om grunden för deras jämställdhetsplaner.

5.2 Arbetslivet kontra föräldraskap (Diskrimineringslagen)

5.2.1 Möjligheter

I alla planer, förutom Örebro universitet, står det mer eller mindre konkret att de anställda ska ha möjlighet att kunna kombinera arbetet med familjelivet.

”Alla anställda ska kunna påverka sina arbetstider så att det går att förena arbetet med t.ex. föräldraskap.” (ÖrebroBostäder, 2009, s. 8)

Chefen är den som är ansvarig för detta på ÖBO, men de vill dock ha med frågan om arbetstider i sin medarbetarenkät för att belysa den ytterligare. Brandkåren skriver att en kvinnlig arbetare under graviditet ska erbjudas arbetsuppgifter som är passande till graviditeten, exempelvis genom att bli erbjuden dagstjänstgöring. Deras plan tar också upp att arbetet ska formas så att alla ska ha lika stor möjlighet att ta ansvar för hem och barn, och även Örebro kommun är inne på detta då de skriver att de ska ha ett arbetsklimat som är uppmuntrande till ett jämnt uttag av föräldraledigheten mellan könen och Nerikes brandkår är även de inne på att uppmuntra alla, men framför allt män, till att ta ut föräldraledigheten, bland annat genom behandling av föräldraledighet på arbetsplatsträffar. SCB och ÖBO skriver att det är viktigt att möten anpassas efter föräldraskapet. De skriver att möten ska ske på sådana tider och platser så att småbarnsföräldrar har möjlighet att delta och att svårigheter för föräldrar vid tjänsteresor ska beaktas. ÖBO skriver att föräldralediga ska kallas till möten eller andra tillfällen som är av betydelse för denne. De skriver också att föräldraledigheten ska ses som en möjlighet i anställningen, eftersom föräldraskap är en form av ledarskap.

5.2.2 Kontakt

Nerikes Brandkår, SCB, Örebro kommun och ÖBO skriver alla att den föräldralediga ska ha en kontaktperson på arbetet för att ha kontakt med arbetsplatsen under sin föräldraledighet. Nerikes Brandkår, ÖBO, SCB & Örebro kommun skriver alla att chefen har ett ansvar i att hålla kontakten och sprida vidare informationen till den föräldralediga, eller att göra en överenskommelse med den föräldralediga över hur kontakten ska ske (kommunen). ÖBO

skriver även att en eventuell fadder kan utses för att hålla kontakten, och Nerikes brandkår trycker på att hålla utvecklingssamtal med den föräldralediga.

5.2.3 Planering

Nerikes Brandkår och Örebro kommun nämner båda att det ska finnas en god planering för återkomst till arbetslivet, men Nerikes brandkår nämner också att en planering tillsammans med chefen ska göras inför föräldraledigheten.

”Närmaste chef ska i god tid tillsammans med pappan/mamman planera för återkomsten till arbetet.” (Nerikes Brandkår, 2005, s. 5)

Örebro kommun skriver också att cheferna till den föräldralediga är skyldiga att informera om regler i samband med föräldraledighet.

Örebro universitet nämner ingenting om föräldraskap.

5.3 Trakasserier på grund av kön (Diskrimineringslagen)

5.3.1 Nolltolerans

Alla arbetsplatser har nolltolerans mot trakasserier.

”Ingen medarbetare på SCB ska diskrimineras eller bli utsatt för trakasserier på arbetsplatsen.” (Statistiska Centralbyrån, 2012, s. 4)

Den enda planen som skiljer sig från resterande är Örebro universitet som skriver att de har en skyldighet enligt lagen att motverka trakasserier på arbetsplatsen. Örebro Läns Landsting pratar om att ingen ska trakasseras inom vården, alla ska bli bemötta för sexuella och känslomässiga problem oavsett kön. ÖBO pratar om trygghet, respekt och att visa hänsyn på arbetsplatsen samt att sexuellt ofredande inte är okej.

”... ta upp att det inte är OK med tafsande eller ovälkomna förslag på sexuellt umgänge.”
(ÖrebroBostäder, 2009, s. 14)

5.3.2 Riktlinjer och information

Alla planer förutom Örebro Läns Landsting och SCB skriver att det finns någon sorts dokument med riktlinjer och förhållningssätt mot trakasserier, och Nerikes Brandkår samt Örebro kommun skriver att det är viktigt att de anställda känner till dessa. För att uppnå detta skriver Örebro kommun i sin plan att de anställda ska få möjlighet att diskutera runt diskriminering och trakasserier minst en gång per år. Nerikes Brandkår poängterar att information om deras policy och handlingsplan ska ges till arbetsledare, fackliga företrädare och till alla nyanställda. ÖBO skriver också om information.

”Mer information till cheferna ... Informera bättre vem man ska vända sig till om man känner sig utsatt för sexuella trakasserier ... Information om trakasserier – vad som gäller, vem man ska vända sig till mm ... Om trakasserier förekommer ska information om åtgärder finnas”
(ÖrebroBostäder, 2009, s.14)

ÖBO skriver också om att en tillbudslista och en handlingsplan mot sexuella trakasserier ska göras, samt en plan mot kränkande behandling.

5.3.3 Från ord till handling

Både Nerikes brandkår och Örebro universitet skriver att konkreta åtgärder mot trakasserier finns beskrivet i deras handlingsplaner. Nerikes Brandkår skriver bland annat att arbetsledare ska kolla upp med arbetstagaren under de personliga utvecklingssamtalen om hen känner sig trakasserad eller känner någon som är det. Örebro kommun kommer att fråga om trakasserier i en medarbetarenkät, och det har även ÖBO gjort. Resultatet i enkäten kommer att tas upp med medarbetarna och göra dem delaktiga genom att låta dem ge förslag på vad som kan göras för nolltolerans och hur detta kan undvikas från kunder, leverantörer eller brukare. ÖBO och SCB skriver att om någon blir trakasserad så ska personal finnas tillgänglig som hjälp.

”Den som upplever sig ha blivit trakasserad eller diskriminerad kan antingen vända sig till sin chef, till sin fackliga företrädare eller till personalavdelningen för hjälp.” (Statistiska Centralbyrån, 2012, s. 6)

Hos SCB är det en skyldighet hos varje chef att ingripa om hen får information om att trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Eventuella åtgärder är dock personaldirektörens ansvar. SCB tar också upp att man som arbetsgivare har skyldigheter och att det är individens egen uppfattning som avgör om denne känner sig trakasserad eller inte.

”SCB som arbetsgivare är skyldig att snarast utreda och vidta åtgärder när en anställd blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier.” (Statistiska Centralbyrån, 2012, s. 6)

ÖBO tar också upp den fysiska arbetsmiljön, cheferna på ÖBO ska tillsammans med sin personal gå igenom arbetsplatsen för att säkerställa att kränkande bilder inte förekommer, och de skriver även att en attitydutbildning om trakasserier ska genomföras. SCB tar också liksom ÖBO upp detta.

”Bilder, texter eller annat som uppfattas kränkande får inte förekomma.” (Statistiska Centralbyrån, 2012)

5.4 Jämställdhet i arbetssökandet (Diskrimineringslagen)

5.4.1 Positiv diskriminering

Nerikes Brandkår, SCB, Örebro universitet, Örebro kommun & Örebro Läns Landsting skriver att ingen ska diskrimineras i arbetssökandet. Örebro kommun skriver dessutom att det ska säkerställas att det finns rekryteringsriktlinjer som är rättvisa. Dock skriver alla att positiv diskriminering får förekomma då det ena könet är underrepresenterat.

”Vi ska vidta aktiva åtgärder vid all rekrytering så att det underrepresenterade könet rekryteras, i vårt fall kvinnor.” (Nerikes brandkår, 2005, s. 4)

SCB har exempelvis en mycket sned könsfördelning i arbetsgruppen intervjuare, och vill därför rekrytera män. Örebro Universitet och Örebro Läns Landsting poängterar dock också att den med högst kompetens ska anställas.

”Ett förslag ska utarbetas till hur bedömningen av pedagogiska meriter och pedagogiska skicklighet kan lyftas fram, tydliggöra och säkerställas i anställningsprocessen vid rekrytering av lärare” (Örebro universitet, 2011)

5.4.2 Marknadsföring

Nerikes brandkår, SCB & ÖBO skriver alla om att i marknadsföringen av lediga tjänster uppmuntra det underrepresenterade könet att söka tjänsten om det är en sned könsfördelning.

”När en enhet/avdelning inte har en jämn fördelning av kvinnor eller män (40/60) ska formuleringen: 'Då enheten/avdelningen har övervägande kvinnliga/manliga medarbetare ser vi gärna kvinnliga/manliga sökanden till tjänsten' finnas med.” (Statistiska Centralbyrån, 2012, s. 8)

Örebro universitet gör på liknande sätt i marknadsföringen av vissa yrkesgrupper, exempelvis inom kategorin doktorander och lektorer. När det gäller doktorander betonades eftersträvan av en jämn könsfördelning i 10 annonser, och för lektorer gjordes det samma i 5 annonser. I övriga yrkesgrupper förekom detta endast i två annonser. Även i utbildningar med en sned könsfördelning görs marknadsföringen på ett sådant sätt så att könsfördelningen ska bli jämnare.

”... görs särskilda ansträngningar för att i text och bild synliggöra sk 'köns-brytares' erfarenheter (dvs studenter som inte gör eller har gjort traditionellt könsbundna utbildningsval)” (Örebro universitet, 2011, bilaga 1)

Örebro kommun skriver att den rekryterade chefen har som uppdrag att göra en kravprofil

innan marknadsföring av en tjänst. Vid annonsering ska det i annonsen ingå att Örebro kommun använder sig av kompetensbaserad rekrytering där ingen ska bli diskriminerad.

5.4.3 Övrigt inom jämställdhet i arbetssökandet

ÖBO nämner att det inte ska vara någon könsskillnad när det gäller möjligheten att göra karriär och söka ett nytt arbete inom företaget som kan ge en högre lön. Dock vill ÖBO veta mer om detta och skriver att det bör finnas med i nästa medarbetarenkät. Örebro Läns Landsting skriver att alla forskare ska erbjudas lika förutsättningar att forska inom landstinget.

Örebro universitet skriver att en lathund, som kan användas vid nyanställning för att motverka diskriminering, ska utvecklas och Örebro Läns Landsting har en väl definierad rekryteringsprocess för att främja rättvisa i rekryteringsprocessen.

5.5 Jämställdhet på arbetsplatsen (Diskrimineringslagen)

5.5.1 Könsfördelning på arbetsplatsen

Nerikes brandkår, Örebro Läns Landsting, ÖBO och Örebro universitet skriver alla att det i alla fall är till viss del ojämnt på arbetsplatserna. Nerikes brandkår har exempelvis en ojämn könsfördelning då män främst är brandmän och kvinnorna är administrativ personal.

”Räddningstjänsten är av tradition en manligt dominerad arbetsplats” (Nerikes brandkår, 2005, s. 3)

Örebro Läns Landsting, Örebro kommun, Örebro universitet och SCB skriver om arbetet mot en jämställd arbetsplats. Örebro Läns Landsting skriver att de flesta av de anställda är kvinnor och att de aktivt ska sträva efter att jämna ut könsskillnaderna och på det viset bli en attraktiv arbetsplats. Örebro kommun skriver även de att de ska sträva efter en jämnare könsfördelning på arbetet, och för att nå detta ska man bland annat använda sig av praktikantmottagande, riktade studiebesök och positiv särbehandling. SCB tar upp att de vid en bemanning av nya eller redan existerande gruppen inom arbetsplatsen ska föreslå både en man och en kvinna.

ÖBO nämner också att de bör fortsätta arbetet mot en jämställd arbetsplats, samt att de flesta grupper har en ojämn könsfördelning. Dock finns det även grupper som har en relativt jämn fördelning inom ÖBO; exempelvis fastighetsskötare, bovärdar och ledningsgruppen. Örebro universitets plan tar upp att det ungefär är lika många kvinnor som män som arbetar på universitetet, men att administrationen är könssegregerad. Inom campusavdelningen är det tydligt; exempelvis lokalvårdare är kvinnor medan män är vaktmästare och tekniker. Även på högre nivå i organisationen är det könsskillnader, det är mest män som har inflytande där. Örebro universitet skriver vidare att man följer de nationella mönster i högskolevärlden som påvisats i en utredning (SOU 2007:108).

”I utredningen poängteras att män och kvinnor är chefer på olika nivåer, inom olika områden och inom olika positioner. Utredningen visar också att de faktorer som är avgörande för jämställdhet gällande maktfördelning är politisk styrning, offentlig granskning och genomskinliga rekryteringsprocesser.” (Örebro universitet, 2011)

Både SCB och Örebro kommun skriver om indikatorerna till könsfördelningen på arbetsplatserna. På SCB ska en förteckning över arbetsgrupperna som pågår mer än ett halvår göras, denna ska innehålla gruppernas deltagare samt visa könsfördelningen.

”Indikatorer: - Andelen kvinnor och män inom olika yrkesgrupper. Med notering om vilka aktiviteter som vidtagits för att förändra fördelningen om den inte är inom intervallet 40-60%.” (Örebro kommun, 2012, s. 8)

5.5.2 Möjlighet till utveckling

Nerikes Brandkår och SCB skriver att en jämställd arbetsplats är bra för verksamheten och ger goda möjligheter till utveckling och alla planer beskriver på något sätt att alla ska ha samma möjligheter till utveckling oavsett kön. Nerikes brandkår skriver vidare att en viktig del av detta är aktivt engagemang från både arbetstagare och arbetsgivare. Nerikes brandkår samt SCB anser att cheferna har en viktig roll i detta, de ska uppmuntra alla till utveckling. Örebro Läns Landsting skriver att alla anställda ska ha goda möjligheter till lärande samt

kompetens- och kvalitetsutvecklingsarbete. ÖBO är inne på samma spår, men de skriver också att de vill utvecklas som företag och bli bättre att ta tillvara på kompetens som redan finns, och utifrån detta hitta möjliga karriärvägar, både uppåt och åt sidan. Örebro kommun skriver att alla ska ha samma möjlighet att bli chef oavsett kön och SCB anser att alla ska ha lika möjligheter till utveckling samt att projekt och arbetsuppgifter ska vara synliga för alla så att alla har möjlighet och chans att lämna intresse. Örebro universitet skriver förutom att alla ska ha lika möjlighet till kompetensutveckling också att föreslagna åtgärder gällande kompetensutveckling för framtiden ska vara av mer interaktiv och praktisk form.

”Alla medarbetare ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling och samma utvecklings- och karriärmöjligheter. Kompetensutveckling ska vara ett verktyg som främjar jämställdhet bland medarbetarna.” (Örebro universitet, 2011, s. 12)

ÖBO och Nerikes Brandkår nämner båda att de vill ha individuella utvecklingsplaner för sina anställda. Nerikes brandkår, ÖBO och SCB nämner också utvecklingssamtal / medarbetarsamtal. Nerikes brandkår och SCB skriver att det under dessa samtal särskilt ska beaktas att män och kvinnor framställer sina kompetenser och utvecklingsmöjligheter på olika sätt. Underlagen till dessa samtal bör också förbättras, enligt Nerikes Brandkår, så att individuella utvecklingsplaner blir möjliga att ha. ÖBO skriver att chefen under utvecklingssamtalen ska ta upp frågan om utveckling i arbetet. Örebro universitet håller på att utarbeta en kompetensutvecklingsmodell för den könssegregerade administrativa personalen.

”I den kompetensutvecklingsmodell för teknisk och administrativ personal – en starkt kvinnodominerad grupp – som är under utarbetande, ska kopplingen mellan kompetensutveckling och möjliga karriär- och utvecklingsvägar framgå tydligt.” (Örebro universitet, 2011, s 12)

Örebro kommun skriver att deras enhetschefer ska göra en sammanställning av alla anställdas kompetensutveckling i tid fördelat på kön, för att se hur det ser ut. Nerikes brandkår skriver att de ska samordna ansvaret för kompetensutvecklingen på arbetsplatsen, de vill bland annat

utbilda arbetsledare och chefer i personalledarrollen samt även de skapa ett system för registrering och uppföljning av kompetensutveckling.

”Skapa bra system för registrering och uppföljning av genomförd kompetensutveckling och utbildning uppdelad på män och kvinnor.” (Nerikes brandkår, 2005, s. 4)

Örebro universitet skriver att de anställda som kan ha nytta av det i sin yrkesroll ska få en webbaserad utbildning i diskrimineringslagen. SCB skriver också att ledningsgruppen samt ansvariga chefer ska ha kunskap om diskrimineringslagen samt hållas informerade om eventuella ändringar. Örebro universitet skriver också att medarbetare ska få möjligheter att förstärka sitt kunnande om jämställdhet i relation till verksamheten och organisationen på universitet.

SCB skriver att cheferna behöver utbildning och stöd för att kunna utvecklas i sin roll som chef samt i sitt samarbete med de andra på arbetet.

5.5.3 Arbetsmiljö och -villkor

Örebro Läns Landsting och ÖBO skriver att alla anställda ska erbjudas en bra arbetsmiljö och arbetsförhållande oavsett kön, och Örebro Läns Landsting skriver också att deras arbetsplats ska vara en hälsoskapande sådan med rättvisa arbetsvillkor. ÖBO skriver om både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Alla personalutrymmen ska vara anpassade för båda könen, detta kommer tas upp i 2012 års arbetsmiljöronder. ÖBO skriver också om positivt bemötande av ledningen inom företaget samt att alla anställda som mår psykiskt dåligt på arbetet ska få stöd av närmaste chef. Örebro Läns Landsting skriver att alla möten ska ske med respekt, oavsett kön, samt att de ska vara medvetna om vilket budskap om kön de ger i kommunikationen om verksamheten. Nerikes Brandkår och SCB skriver också att alla oavsett kön ska kunna trivas på arbetet.

”... skapa en attraktiv, trivsamt och stimulerande arbetsplats som tar tillvara och förstår nyttan av de anställdas olikheter.” (Statistiska Centralbyrån, 2012, s. 5)

Örebro universitet skriver om en organisatorisk sammanslagning av arbetsmiljöfrågor vid flera lärosäten och att man följer denna utveckling.

”Diskrimineringslagen har vid flera lärosäten varit grund för en organisatorisk sammanslagning av frågor som rör förutsättningar för en god studie – och arbetsmiljö för alla. Örebro universitet följer denna utveckling.” (Örebro universitet, 2011, s. 3)

Örebro Läns Landsting och Örebro kommun trycker på att heltidsanställning är en rättighet för alla anställda, Örebro kommun skriver också att deltidsanställning är en möjlighet. Deltidsanställda ska enligt Örebro kommun kunna erbjudas heltidsanställning och om de inte har möjlighet att få det inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal ska man samverka inom den egna eller annan förvaltning för att kunna erbjuda den anställda en heltidstjänst. ÖBO skriver inte om heltids- och deltidsanställningar, utan om att alla anställda ska ha en hanterbar mängd arbetsuppgifter utifrån sina egna förutsättningar. Frågor om stress, om någon har för mycket arbetsuppgifter samt vad som kan göras åt detta ska tas upp under utvecklingssamtalen.

Örebro kommun skriver att cheferna, tillsammans med de anställda, ska försöka minimera antalet delade turer vid schemaläggning. Detta ska dock ske inom de ekonomiska ramarna och utifrån brukarnas och verksamhetens behov. Nerikes brandkår skriver om att förbättra möjligheterna till intern arbetsrotation samt möjligheter till att få göra andra arbetsuppgifter och att cheferna ska utbildas om detta.

”I chefsutvecklingsprogram ska finnas inslag som ger kunskap om både kvinnors och mäns villkor och deras krav på och behov av ledarskap.” (Nerikes brandkår, 2005, s. 5)

5.6 Jämställda löner (Diskrimineringslagen)

Nerikes Brandkår, SCB, Örebro Läns Landsting, ÖBO och Örebro kommun skriver alla att det inte ska förekomma osakliga könsskillnader i lön.

”Att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt inte ska förekomma” (Nerikes Brandkår, 2005, s. 6)

Örebro universitet, Nerikes brandkår, SCB och ÖBO har alla en lönepolicy eller liknande. Örebro universitet skriver att de ska revidera sin och då ta hänsyn till jämställdhetsaspekter. Nerikes brandkår skriver att lönepolicyn ska följas vid lönesättning samt att en mer utförlig beskrivning av den ska utvecklas. ÖBO skriver att alla anställda ska känna till kriterierna för lön och att information om dessa och hur lönesättningen går till ska finnas. I lönekriterierna ska det också stå om vad som händer när någon är föräldraledig. SCB skriver att personalavdelningen ska följa upp att kvinnor och män behandlas lika i lönesättning utifrån gällande avtal och praxis.

SCB och Nerikes brandkår poängterar att chefer ska vara uppmärksamma vid lönesättning så att kvinnor och män inte får olika löner för likvärdigt arbete. SCB skriver också att chefer ska utbildas i lönesättande samtal och ÖBO skriver att lönesamtalen bör utvecklas. ÖBO, SCB samt Örebro kommun tar upp att de ska se över samtliga löner för att hitta eventuella osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. SCB skriver att detta görs vart tredje år och personalavdelningen i Örebro kommun utför en lönekartläggning varje år. Örebro universitet skriver enbart att jämlikhetsrådet erbjuds lämna synpunkter på kartläggning av löner.

5.7 Övrigt

5.7.1 Utvärdering av jämställdhetsplanen och jämställdhetsarbetet

Nerikes brandkår, SCB, Örebro kommun samt Örebro Läns Landsting skriver alla att planen ska utvärderas eller följas upp. Inom Örebro kommun finns det ett flertal uppföljningsansvariga; jämställdhetsdelegationen, driftnämnden, kommunstyrelsen och programdirektören, men uppföljningen av åtgärderna ska också ske i ordinarie verksamhet.

Inom Örebro Läns Landsting har landstingsfullmäktige det största uppföljningsansvaret, och

detta ska ske genom delårsrapporter och årsredovisningar. I nämndernas och förvaltningarnas verksamhetsberättelser ska resultatet av jämställdhetsarbetet redovisas, och detta ska sedan sammanställas i en gemensam årsredovisning av landstingsfullmäktige. Även inom Örebro kommun finns uppföljningen av åtgärderna beskriven i årsberättelserna. Örebro Läns Landsting skriver att förvaltningscheferna på varje förvaltning, i samråd med nämnden, har ansvaret för uppföljningen av hur väl målen uppnåtts. I början av varje år genomförs en gemensam uppföljningsdag på Örebro Läns Landsting där alla förvaltningars jämställdhetsarbete ska redovisas, detta sammanställs sedan och redovisas till landstingsfullmäktige.

Nerikes brandkår, SCB, Örebro Läns Landsting skriver att utvärderingen av planen ska ligga som grund till nästa jämställdhetsplan. Örebro universitet skriver att föregående års planutvärdering har legat som grund för den nuvarande planens åtgärder, men de skriver ingenting om att en utvärdering av den nuvarande planen ska äga rum.

ÖBO skriver ingenting om hur jämställdhetsplanen ska utvärderas.

5.7.2 Jämställdhetsaspekt i styrdokument

SCB, Örebro Läns Landsting och Örebro universitet skriver alla att jämställdhetsperspektivet ska synas i styrdokument på arbetsplatsen, samt vid uppdatering och framtagande av nya styrdokument.

”I verksamhetsplaner och andra styrdokument skall jämställdhetsperspektivet poängteras.”
(Örebro läns landsting, 2012, s. 9)

”Genusmedvetenhet och jämställdhet är synligt i styrande dokument, och tar sin utgångspunkt i en analys med bas i könsuppdelad statistik.” (Örebro läns landsting, 2012, s. 7)

Nerikes brandkår, Örebro kommun samt ÖBO nämner ingenting om jämställdhetsaspekten i styrdokument.

5.7.3 Ansvarsfördelning

Alla planerna nämner vem eller vilka som är ansvariga för åtgärderna som planeras, och många av dessa har gemensamt att cheferna har ett visst ansvar. Vissa beskriver detta efter varje åtgärd medan andra beskriver ansvarsfördelningen mer i stort. Inom Nerikes brandkår är det inom alla åtgärder en eller flera chefer som är ansvariga, exempelvis brandchefen och chefen för enheterna Räddning eller Skydd. Chefen för enheten Räddning är återkommande och finnes som ansvarig under flertalet åtgärder. Även hos ÖBO är det chefen som har ett ansvar; ska chefen hålla kontakten med den föräldraledige, chefen ska gå igenom arbetsplatsen för att upptäcka kränkande bilder etc. Men även personalenheten nämns under en del åtgärder. Örebro universitet skriver att jämställdhetsarbetet samordnas och utvecklas vid Ledningskansliet inom verksamhetsområdet Jämlikhet och Jämställdhet och att det inom detta verksamhetsområde arbetar två jämlikhetsutvecklare med jämställdhetsfrågor. Det finns också på central nivå ett jämlikhetsråd som består av sakkunniga inom området. Örebro universitet har många olika ansvariga för jämställdhetsarbetet, såsom personalchef, rektor, universitetsjurist, jämlikhetsutvecklarna och akademichefer. Några återkommande namn är dock ledningskansliet samt universitetsjuristen och jämlikhetsutvecklarna.

Örebro Läns Landsting och Örebro kommun beskriver att ansvaret ligger på olika nivåer, de har dock lite olika begrepp, men ansvarsområdena är desamma. Landstingsdirektören / programdirektören är den som har högsta ansvar för att se till att jämställdhetsarbetet implementeras och förverkligas. Förvaltningschefen är däremot den som ska se till att jämställdhetsstrategin bryts ner i aktiviteter som ska göra att målen nås.

”Förvaltningschef ansvarar för verksamhetsanpassning för verkställande och implementering av jämställdhets- och ickediskrimineringsplanen. Ansvarar också för att bidra till helheten genom att kommunicera sina behov och önskemål. Involverar enhetschefer i arbetet på ett värdeskapande sätt.” (Örebro kommun, 2012, s. 10)

Alla chefer har också ett ansvar enligt Örebro Läns Landsting och Örebro kommun.

”Alla chefer har ett ansvar för att arbeta för ökad jämställdhet och se till att framtagna jämställdhetsstrategi efterlevs samt att jämställdhet och genusmedvetenhet integreras i den dagliga verksamheten.” (Örebro läns landsting, 2012, s.10)

Båda poängterar också att alla medarbetare har ett ansvar att själva vara delaktiga i jämställdhetsarbetet. Även Örebro universitet är inne på samma spår, de skriver att jämställdhetsarbetet ska vara synligt för medarbetarna för att engagera dem och därmed främja samarbete och utveckling.

Inom SCB är det främst personalansvarig chef och personalavdelningen som har ansvar för jämställdhetsåtgärderna, men även personaldirektör, utvecklingsavdelningen samt personalhandläggare nämns.

5.8 Örebro universitet

Örebro universitet skriver om att de även har en strategi för jämlikhet och jämställdhet samt riktlinjer och handlägningsordningar för hantering av kränkande särbehandling, och de skriver vidare att jämställdhetsplanerna ska ses som ett av flera verktyg i jämställdhetsarbetet. De skriver också att en samlad handlingsplan skulle gjorts under 2012 som skulle integrera jämställdhetsplanerna tillsammans med en tillgänglighetsplan och likabehandlingsplan. Vissa av de olika akademierna på Örebro universitet har även egna jämställdhetsplaner med åtgärder. Örebro universitet skriver också att de regleras av högskolelagen även när det kommer till jämställdhet.

De skriver också att jämställdhetsarbetet ska betonas av att arbetet grundas i forskning samt att medarbetarna ska involveras i arbetet. Vidare skriver de att det även finns andra framgångsfaktorer för ett bra jämställdhetsarbete.

”Andra framgångsfaktorer är tydlig politisk styrning, kunskap om jämställdhet och genus relaterat till den aktuella verksamheten, mål som är relevanta och grundade i fakta samt att i

organisationen ha jämställdhetsenheter med experter som koordinerar och ger stöd i jämställdhetsarbetet.” (Örebro universitet, 2011, s. 4)

Genom besök på arbetsplatsmöten, utvecklandet av en tydlig och aktuell webbplats har jämställdhetsarbetet synliggjorts för medarbetarna. På de flesta arbetsplatser har jämställdhet förts in som en punkt på dagsordningen. Dock skriver man vidare att det behöver utvecklas en ännu bättre systematik i informationen, samt att det lokala jämställdhetsarbetet som pågår på akademier, avdelningar och kanslier behöver synliggöras.

6. DISKUSSION

De flesta planer följer riktlinjerna i Diskrimineringslagen. I majoriteten av alla jämställdhetsplaner står att alla anställda ska ha möjlighet att kombinera arbetslivet med familjelivet samt att ingen ska bli trakasserad på grund av kön. De flesta är även överens om att ingen ska bli diskriminerad i arbetssökandet, men att viss positiv diskriminering får förekomma om det ena könet är underrepresenterat. Vidare är även majoriteten överens om att inga osakliga löneskillnader ska förekomma samt att det är i alla fall till viss del är ojämnt på arbetsplatserna.

6.1 Lagen

De undersökta jämställdhetsplanerna innehåller inte alla enligt lag efterfrågade delar, bland annat när det gäller åtgärder för att nå målen i jämställdhetsplanerna. Detta kan bero på att en del arbetsplatser har andra dokument som också innehåller jämställdhetsåtgärder, exempelvis Örebro universitet (2011) som själva skriver att jämställdhetsplanen bara ska ses som ett av flera verktyg i jämställdhetsarbetet. Dock står det i Diskrimineringslagen (2008:567) att alla delar ska finnas i en jämställdhetsplan. Det kan leda till att det blir osäkert i jämställdhetsarbetet då det finns ett flertal dokument som bör följas. En bättre granskning av arbetsplatsers jämställdhetsplaner borde också finnas, eftersom det tydligen finns arbetsplatser som inte följer lagen utan för oss synbara konsekvenser.

6.2 Psykosocial arbetsmiljö

Resultatet visar att en del av jämställdhetsplanerna tar upp att arbetsmiljön ska vara god, men endast ett fåtal tar upp den psykosociala arbetsmiljön. De som gör detta gör det dock kort där de beskriver exempelvis hur medarbetarna ska bemöta varandra. Något som skulle kunna utveckla jämställdhetsplanerna vore att ha med mer om den psykosociala arbetsmiljön då forskning har visat att det finns psykosociala skyddsfaktorer för personer utsatta för diskriminering, exempelvis socialt stöd och gruppidentifiering (Pascoe & Smart Richman, 2009). Detta är dock inget krav enligt Diskrimineringslagen, men skulle kunna vara utvecklande för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Dock kan den psykosociala arbetsmiljön finnas reglerad i andra dokument på arbetsplatsen, exempelvis i någon form av medarbetarpolicy, men detta kunde också integreras i jämställdhetsplanen då det har effekt på diskriminering.

6.3 Positiv diskriminering och genussystemet

Alla planer tar upp att positiv diskriminering, kvotering, får förekomma om det enda könet är underrepresenterat, vilket är bra då en könsmässig segregation på arbetsplatsen har samband med sjuklighet för båda könen (Sveriges kommuner och landsting, 2007). Sverige karaktäriseras av könsmässig segregation på arbetsmarknaden, kvinnor jobbar i större grad i vård- och omsorgsykten (Statistiska Centralbyrån, 2010). Detta märks även på en del av de arbetsplatser vars jämställdhetsplaner vi analyserat, exempelvis inom Örebro universitet (2011) är administrationen könssegregerad och inom Nerikes Brandkår (2005) är de flesta brandmän män medan kvinnorna finns i den administrativa personalen. De flesta arbetsplatser trycker dock också på att den med mest kompetens ska få jobbet. Dock kan det bli problematiskt att tillämpa både positiv diskriminering i nyrekryteringen samtidigt som man vill anställa den mest kompetenta för arbetet om dessa två råkar vara av olika kön. Vad ska väga tyngst egentligen? Kvotering kan bli diskriminerande för det kön som inte kvoteras in, procentuellt sett kan det vara svårare för någon som är av det överrepresenterade könet om kvotering förekommer.

Lösningen på problemet med könssegregering kan vara att förändra genussystemet, alltså förändra de normer samhället har satt på kvinnor och män som har en betydelse för könsskillnaderna inom arbetslivet (Nationalencyklopedin, 2012b). Genom att förändra detta kommer könsskillnaderna inom arbetslivet som beror på samhällseliga normer att jämnas ut. Detta är en svårighet då dessa normer och värderingar är så djupt inrotade i vårt samhälle, förändringen bör ske på alla arenor. Detta kommer dock att ta tid och bör ske gradvis, då genussystemet är så djupt inrotat i samhället och ingenting de flesta tänker aktivt på. Hur detta ska ske är en oklarhet, men samhället har gått framåt bara under de senaste 20 åren, exempelvis när det kommer till arbetslivet kontra föräldraskap. Vi antar och hoppas att denna förändring fortfarande är pågående.

De fysiska aspekterna kan också tas in i bilden, hur mycket av könsskillnaderna beror på samhällseliga normer och hur mycket beror på fysiska skillnader mellan kvinnor och män? Män är exempelvis generellt sett bättre lämpad för fysiskt krävande arbeten än vad kvinnor är i och med att män fysiskt sett har mer muskelmassa än kvinnor. Dock finns det motsägelsefullheter när det kommer till den fysiska aspekten, dessa kan bero på genussystemet. Vårdrkten anses exempelvis vara de mest fysiskt krävande arbetena, men ändå är det övervägande kvinnor som arbetar inom vården. Samtidigt har industriyrken, som tidigare krävde fysisk styrka, datoriserats, men ändå är det flest män som arbetar inom industriyrken.

6.4 En jämställd folkhälsa

Det övergripande målet för svensk folkhälsopolitik är ”att skapa samhällseliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen” (Regeringen, 2008, s. 21). Alla ska alltså ha samma villkor för en god hälsa, men en studie av Backhans, Lundberg och Månsdotter (2007) visar att jämställdhetsarbete på befolkningsnivå i Sverige inte gynnar folkhälsan längre eftersom kvinnor tagit över traditionellt sett manliga roller medan män inte gjort det motsatta och en studie av Månsdotter, Lindholm, Lundberg, Winkvist & Öhman

(2006) visar dessutom att skillnaderna i livslängd i kön jämnas ut om män och kvinnor är jämställda gällande vård av barn. Resultatet visar att de flesta jämställdhetsplaner skriver att de anställda ska ha möjlighet att kunna kombinera arbetet med familjelivet. Nerikes Brandkår (2005) samt Örebro kommun (2012) trycker dessutom lite extra på att männen ska uppmuntras till föräldraledighet. Att satsa på föräldraledighet för män samt att de anställda, framför allt män, ska ha möjlighet att kunna kombinera arbetet med familjelivet är alltså bra för folkhälsan eftersom män då tar mer ansvar över en traditionellt sett kvinnlig roll.

6.5 Löner

Resultatet visar att det inte ska förekomma könsskillnader i lön. Ambitionerna är höga, och om dessa ambitioner motsvarar verkligheten så är arbetsplatserna vars jämställdhetsplaner vi granskat föregångare då statistiken generellt sett visat att kvinnors löner i Sverige är lägre än mäns, även efter att korrigering av olika lönepåverkande faktorer gjorts, exempelvis gällande yrke, utbildning och sektor (Regeringen, 2011b). Det kan också diskuteras om det är skillnad på att arbeta inom den offentliga sektorn eller inom den privata sektorn när det kommer till könsskillnader i lön, detta kan vi dock inte uttala oss mer om då studiens syfte enbart riktade sig mot offentlig verksamhet.

6.6 Metoddiskussion

Resultatet i denna studie kommer inte att kunna överföras på arbetsplatser i stort i och med att urvalet enbart innehåller offentliga arbetsplatser. De privata valde att inte vara en del av studien i och med att de inte svarade på våra förfrågningar. Resultatet kan dock vara överförbart till andra städers offentliga sektor, i och med att offentlig verksamhet ser liknande ut i alla städer.

Intersubjektiviteten, alltså begreppet för att flera personer bedömer materialet lika (Bergström & Boréus, 2005) kan också vara ett problem i trovärdigheten. Ingen kan vara säker på att

olika individer tolkar insamlad data på samma sätt. Eftersom vi är två personer i detta arbete ökar trovärdigheten då i alla fall vi två tolkat materialet på liknande sätt.

Ett problem är att det kan vara svårt att bibehålla samma fokus under hela arbetets gång (Bergström & Boréus, 2005). Detta löstes genom att skifta fokus mellan bakgrund, resultat och metod i arbetet. Detta gjorde att vi inte tröttnade på de olika delarna och kunde bibehålla fokus.

En svårighet var att veta om vi tolkat texterna på rätt sätt då texten rycks ur sitt sammanhang (Bergström & Boréus, 2005), samt att placera in rätt text under rätt kategori. Vissa planer var även väldigt breda, och därmed var det ibland svårt att se vad som var relevant utifrån syftet. Dock gicks planerna igenom flera gånger och texterna analyserades både enskilt och tillsammans för att få resultatet så tillförlitligt som möjligt och för att inte av misstag lämna bort något relevant i planerna.

7. SLUTSATS

Sammanfattningsvis följer de flesta av planerna Diskrimineringslagen och verkar ta jämställdhetsarbete på allvar. Dock finns det saker att förbättra, då vissa punkter saknas i vissa planer, exempelvis arbetsliv kontra föräldraskap. Tydligheten är också något som skulle kunna förbättras i ett par av jämställdhetsplanerna, en del av dem är visionära och skriver inte mycket om det strategiska arbetet som ska leda till att målen i jämställdhetsplanerna nås. Jämställdhetsarbetet skulle också kunna vara mer samlat.

Det är viktigt för folkhälsan att det finns ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatser, då tidigare forskning bland annat visat på samband mellan könssegregering på arbetet och sjuklighet för båda könen. Därför skulle nästa steg kunna vara att ta reda på om jämställdhetsplanerna följs och implementeras i verksamheterna, då vår studie inte säger någonting om detta, bara om hur omfattande jämställdhetsplanerna är. Vidare studier om

implementeringen skulle kunna komplettera denna studie och göra det till en komplett helhet.

8. REFERENSER

Backhans, C. Mona; Lundberg, Michael & Månsdotter, Anna. (2007). Does increased gender equality lead to a convergence of health outcomes for men and women? A study of Swedish municipalities. *Social science & medicine*. **64**. 1892 – 1903.

Bergström, Göran & Boréus, Kristina. (2005). *Innehållsanalys*. Bergström, Göran & Boréus, Kristina (Red.). Textens mening och makt, metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys. (s. 43 – 88). Lund: Studentlitteratur.

Bond, A. Meg; Punnett, Laura; Pyle, L. Jean; Cazeca, Diane & Cooperman, Manuela. (2004). Gendered Work Conditions, Health, and Work Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*. **9**:1. 28 – 45.

Codex. (u.å.). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtat 2012-12-07 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Elo, Satu & Kyngäs, Helvi. (2007). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*. **62**:1. 107 – 115

Europeiska Unionen. (2010). *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Hämtat 2012-11-26 från http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

Förenta Nationerna. (u.å.). *Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Hämtat 2012-11-18 från <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

Länsstyrelsen i Örebro län. (2012). *Kvinnor och män Örebro län 2012*. Hämtat 2012-11-18 från http://www.lansstyrelsen.se/orebro/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/jamstallldhet/rapporter-och-publikationer/Fickbok_orebro_2012_WEBB.PDF

Madera, M. Juan; Hebl, R. Michelle & King, B. Eden. (2012). Bringing Social Identity to Work: The Influence of Manifestation and Suppression on Perceived Diskrimination, Job Satisfaction, and Turnover Intentions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. **18**:2. 165 – 170.

Månsdotter, Anna. (2009). *Jämställdhet och folkhälsa ett kunskapsunderlag*. Hämtat från 2012-11-18 från <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/408/1/folkhalsa.pdf>

Månsdotter, Anna; Lindholm, Lars; Lundberg, Michael; Winkvist, Anna & Öhman, Ann. (2006). Parental share in public and domestic spheres: a population study on gender equality, death, and sickness. *Journal of epidemiology and community health*. **60**:7. 616 – 620.

Nationalencyklopedin. (2012a). *Diskriminering*. Hämtat 2012-11-15 från <http://www.ne.se/diskriminering>

Nationalencyklopedin. (2012b). *Genussystem*. Hämtat 2012-11-27 från <http://www.ne.se/genussystem>

Nationalencyklopedin. (2012c). *Jämställdhet*. Hämtat 2012-11-19 från <http://www.ne.se/lang/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>

Nationella sekretariatet för genusforskning. (2012). *Lönsamt satsa på jämställds hälsa*. Hämtat 2012-12-16 från <http://www.genus.se/meromgenus/genusflodet/genusflodetdetalj/lonsamt-satsa-pa-jamstalld-halsa.cid1088312>

Nerikes Brandkår. (2005). *Jämställdhetsplan*.

Pascoe, A. Elizabeth & Smart Richman, Laura. (2009). Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*. **135**:4. s 531 – 554.

Regeringen. (2008). *En förnyad hälsopolitik*. Stockholm: Socialdepartementet, Regeringens proposition 2007/08:110. Kapitel 7. Hämtat 2012-11-20 från <http://regeringen.se>

Regeringen. (2011a). *Delegation för jämställdhet i arbetslivet*. Hämtat 2012-12-15 från <http://www.regeringen.se/sb/d/14225/a/177544>

Regeringen. (2011b). *Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014*. Hämtat 2012-11-28 från <http://www.regeringen.se/content/1/c6/17/62/71/8b5692d3.pdf>

Regeringen. (2012). *Jämställdhetsarbetet inom EU*. Hämtat 2012-11-26 från <http://www.regeringen.se/sb/d/3280/a/19506>

Statens folkhälsoinstitut. (2005). *Folkhälsopolitisk rapport 2005*. Hämtat 2012-11-18 från <http://www.fhi.se/PageFiles/3308/r2005-05-folkhalsopolitisk-rapport.pdf>

Statens Folkhälsoinstitut. (2006). *Diskriminering – ett hot mot folkhälsan*. Hämtat 2012-11-14 från http://www.fhi.se/PageFiles/3369/R200622_Diskriminering_hot0610.pdf

Statens folkhälsoinstitut. (2011). *4. Hälsa i arbetslivet*. Hämtat 2012-12-16 från <http://www.fhi.se/Om-oss/Overgripande-mal-for-folkhalsa/4-Halsa-i-arbetslivet/>

Statistiska centralbyrån. (2010). *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2010*. Hämtat 2013-01-20 från http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001.pdf

Statistiska centralbyrån. (2012). *SCB:s Likabehandlingsplan 2012-2014 Riktlinjer och handlingsplan*.

Svensk författningssamling. (2008:567). *Diskrimineringslag*. Hämtat 2012-11-14 från <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.HTM>

Sörlin, Ann. (2011). *Health and the Elusive Gender Equality*. Umeå University, Department of Health and Clinical medicine.

Torsheim, Torbjörn; Ravens-Sieberer, Ulrike; Hetland, Jorn; Välimaa, Raili; Danielson, Mia & Overpeck, Mary. (2005). Cross-national variation of gender differences in adolescent subjective health in Europe and North America. *Social Science and Medicine*. **62**. 815 – 827.

ÖrebroBostäder. (2009). *Likabehandlingsplan för ÖrebroBostäder AB 2010*.

Örebro kommun. (2012). *Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan 2012-2015 för Örebro kommun*.

Örebro läns landsting. (2012). *Jämställdhetsstrategi 2012-15*. Hämtat 2012-11-15 från <http://orebroll.se>

Örebro universitet. (2011). *Jämställdhetsplan för Örebro universitet 2011-2012*. Hämtat 2012-11-13 från <http://oru.se>