

Jämställdhetsarbete på det lokala planet – några erfarenheter från Örebro kommun.

Katarina Svensson

Kommunerna har en viktig uppgift i det praktiska arbetet för att öka jämställdheten mellan män och kvinnor, dels som arbetsgivare dels som serviceorgan till invånarna. Många kommuner gör också försök att komma till rätta med problematiken. Men det är ett stort arbete som ofta är svårt att konkretisera. I den här artikeln berättar Katarina Svensson om hur Örebro kommun gripit sig an uppgifterna. Kommunens jämställdhetsgrupp har arbetat i tre år och börjar nu se vissa resultat av sina förslag och påtryckningar. Som den största framgången ser man att jämställdhetsaspekten numera ingår som en viktig del i de förutsättningar som ligger till grund för kommunens ekonomiska flerårsplaner.

Katarina Svensson är informationssekreterare i Örebro kommun.

Inrotade attityder

”Målsättningen för ett långsiktigt ”kvinnoprogram” måste vara att varje individ, oavsett kön, måste ha samma praktiska möjligheter inte bara till utbildning och förvärvsarbete utan även principiellt samma ansvar för sin egen försörjning liksom ett delat ansvar för barnuppfostran och hemarbete. För att på sikt ernå en fullständig likställighet i dessa rättigheter och skyldigheter måste en radikal förändring i inrotade traditioner och attityder åstadkommas såväl bland kvinnorna som bland männen, liksom aktiva åtgärder från samhällets sida måste

sättas in, som stimulerar till en rollförändring hos bägge parter ...”

De här raderna är hämtade ur en svensk rapport till FN:s ekonomiska och sociala råd 1968. De innehåller en kort beskrivning av vad jämställdhetsarbetet bör syfta till. De pekar också på problemets kärna ”... inrotade traditioner och attityder ...”. Det är här jämställdhetsarbetet måste sättas in, på riksplenet, inom olika sektorer i samhället och lokalt i en kommun.

Hösten 1974 föreslog den socialdemokratiska fullmäktigegruppen i Örebro i en motion att en arbetsgrupp skulle tillsättas för att utreda förutsättningar och hinder för mäns och kvinnors jämställdhet.

”Den kommunala verksamheten spelar en viktig roll för möjligheten att praktiskt skapa jämlikhet mellan könen. Som ansvarig för den sociala servicen, som arbetsgivare, genom sitt arbetsmarknadspolitiska engagemang, som huvudman för en stor del av utbildningen och som ansvarig för en stor del av medborgarnas fritidsaktiviteter kan kommunen inom sitt ansvarsområde bidra till att de av jämställdhetsdelegationen och generalförsamlingen (FN:s) uppställda målen nås”, skrev motionärerna.

Resultatet blev att en arbetsgrupp tillsattes hösten 1975. Jämställdhetsgruppen – JSG – skulle arbeta enligt de intentioner som angavs i motionen. Den fick i uppdrag att till kommunfullmäktige redovisa förutsättningar och hinder för mäns och kvinnors jämställdhet i frågor som kan relateras till yrkesroller i kommunal förvaltning, fritidsaktiviteter, service, studie- och yrkesrådgivning samt utbildning.

Den kommunala verksamheten spelar en viktig roll för möjligheten att praktiskt skapa jämlikhet mellan könen.

Jämställdhetsgruppen består av sju politiskt valda ledamöter och en sekreterare, som sedan december 1978 arbetar på halvtid för gruppens räkning.

Könsrollskunskap

Gruppen inledde sitt arbete med att samla in material och erfarenheter kring jämställdhetsfrågan. Diskussioner fördes med representanter för olika förvaltningar. Dessa ledde till att JSG lade fram en rad förslag till åtgärder för att förbättra möjligheterna till jämställdhet inom olika förvaltningar.

Skolstyrelsen uppmanades att ordna kurser i könsrollskunskap för den kommunalt anställda skolpersonalen, att göra försök med samgymnastik i de skolor där lokalerna gav förutsättning för detta, samt att bedriva försöksverksamhet med styrd pryo – dvs att varje elev under sin skoltid ska göra bekantskap med sysselsättningsområden som traditionellt domineras av det motsatta könet.

På fritidsområdet föreslog man bl a att informationen om de olika fritidsaktiviteterna skulle utformas så att uppdelningen i pojk- och flickaktiviteter motverkas, samt att föreningsledare och annan personal får utbildning i könsrollskunskap.

Både skolstyrelsen och fritidsnämnden var positiva till förslagen. Försöksverksamheten med delvis styrd pryo har utökats och kurser i könsrollskunskap har beställts hos personalnämnden, som ansvarar för kommunens personalutbildning.

Inför nomineringarna till kommunala styrelser och nämnder hösten 1976 gjorde gruppen en framställning till de politiska partierna om ökad kvinnlig representation bland de förtroendevalda. Resultatet blev dock skäligen magert. Endast inom ett parti – moderata samlingspartiet – ökade den kvinnliga representationen i styrelser och nämnder.

JSG blev snabbt remissorgan i frågor som hade beröring med jämställdhetsproblematiken – motioner, planer och program. Således har gruppen yttrat

sig över motioner om sextimmars arbetsdag, om deltidsarbete inom kommunen och om barn tillsyn på kvällstid. Den senare avslogs av kommunfullmäktige med hänvisning till att efterfrågan på barn tillsyn på dagtid ännu inte kunnat täckas och att man inte kan satsa på nya tillsynsformer förrän denna brist klarats.

Gruppen är numera remissinstans för kommunens barnomsorgsplan och har yttrat sig över förslaget till personalpolitiskt program. Även när det gäller fysisk planering och bostadsbyggande har gruppen kunnat lägga synpunkter.

Åtgärder i kommunens planering

De propåer som har kommit från jämställdhetsgruppen har alltså i huvudsak rönt ett positivt mottagande. Som den största framgången noteras att jämställdhetsaspekten numera också ingår som en förutsättning i kommunens långsiktiga planering. Den ekonomiska flerårsplanen är ett viktigt styrmedel för den kommunala verksamheten. Planen omfattar en femårsperiod, är rullande och revideras varje år. I flerårsplanen anges bl a var och hur mycket det ska byggas, hur barnomsorg och äldreomsorg ska utvecklas, hur kommunens finanser bedöms bli under planperioden, vilka investeringar som kan göras och hur stora driftkostnaderna beräknas bli. Det årliga budgetarbetet sker sedan med utgångspunkt från den senaste flerårsplanen.

Sedan hösten 1977 ingår jämställdhetsaspekten som en viktig del i de gemensamma planeringsförutsättningar som kommunstyrelsen ger de olika styrelserna och nämnderna inför deras arbete med långtidsplanen. I förutsättningarna för den plan som nu är under arbete och ska omfatta åren 1980–1984 skriver kommunstyrelsen: "Jämställdhetsfrågorna måste beaktas i flera viktiga avseenden. Facknämnderna bör därför redovisa hur den kommunala verksamhetens utformning kan främja jämställdhet mel-

Varje elev bör under sin skoltid göra bekantskap med sysselsättningsområden som traditionellt domineras av det motsatta könet.

.....
Som den största framgången noteras att jämställdhetsaspekten numera också ingår som en förutsättning i kommunens långsiktiga planering.
.....

lan män och kvinnor". Under huvudprogrammet Bostäder anges att jämställdhetsaspekter bör läggas på bostadsbyggandet och på skolans område betonas att verksamheten aktivt bör medverka till ökad jämställdhet.

Att jämställdhetsaspekten införts i planeringsförutsättningarna innebär dock inte att frågan omedelbart slog igenom i planeringen. Sedan dess har en plan lagts fram och antagits och arbetet pågår med plan nummer två.

I planen för 1979–1982 kunde gruppen endast hitta ett konkret exempel på åtgärder: Vid ett par omplaceringsärenden inom gatukontoret har några män förts över till det dittills helt kvinnodominerade yrkesområdet trafikvakter. Men detta är nog snarare resultat av behovet av omplacering än en åtgärd för att bryta kvinnodominansen i gruppen!

Men arbetet fortskrider – om än så sakteliga. I den plan som nu är under arbete kan noteras att skolstyrelsen gör särskilda äskanden med hänvisning till jämställdhetsarbetet. Man vill ha särskild lärarfortbildning i könsrollsfrågor.

Socialförvaltningen har låtit genomföra en kartläggning av den egna förvaltningen. Man har tittat på könsfördelningen bland de anställda, förekommande sysslor och lönegnader. En särskild studie har gjorts av könsfördelningen inom "chefsbefattningar" på alla nivåer, liksom ett försök till kartläggning av könsfördelningen hos de sökande till lediga sådana befattningar under senare tid. Denna kartläggning har resulterat i att man i den senaste planen erbjuder sig att göra olika försök för att öka jämställdheten inom förvaltningen. Dels vill man stimulera kvinnor att i ökad utsträckning söka tjänster i lönegrad 25 och högre. Dels vill man angripa den kvinnliga dominansen inom i första hand barnomsorg och äldreomsorg. Här är motivet inte bara strävan efter ökad jämlikhet. En någorlunda jämn könsfördelning anses också vara till fördel för verk-

samheten och bör eftersträvas i alla arbetslag inom vårdområdet.

Sociala centralnämnden anger två slag av åtgärder som kan vidtas för att bryta den kvinnliga dominansen inom barn- och äldreomsorg. Dels kan sk positiv annonsering tillgripas. Detta innebär att det vid annonsering om lediga tjänster anges att man gärna ser manliga sökande. Dels kan jämställdhetsaspekten vägas in som en bedömningsgrund då tjänster tillsätts. Störst effekt uppnås naturligtvis om båda åtgärderna genomförs jämsides, konstaterar nämnden och påpekar dessutom att de inte bör sättas in då det gäller arbetsledarbefattningar för kvinnodominerade arbetsgrupper. I så fall skulle effekten bli att andelen arbetsledande män ökade långt snabbare än andelen män i den totala personalgruppen.

Socialförvaltningen ska ta upp diskussioner med personalnämnden och jämställdhetsgruppen för att få till stånd en försöksverksamhet.

Vilka är de reella hindren?

Då man ska angripa jämställdhetsproblematiken måste man röra sig på två olika plan. Dels har man att göra med formella hinder för mäns och kvinnors jämställdhet. Dessa hinder är relativt lätt att lokalisera i lagar, förordningar och regler på arbetsmarknaden.

Betydligt svårare att angripa är de praktiska hinder som bottnar i attityder och nedärvda könsrollsuppfattningar. Det är på detta plan som de verkliga svårigheterna möter. En lagstiftning utan några som helst hinder för jämlikhet – eller förbud mot diskriminering på grund av kön – får ingen effekt förrän människors traditionella attityder till könsrollsfrågorna förändras.

Men vilka är då de reella hindren för jämställdhet? Hur mottas olika åtgärder för att ändra attityder och ökad jämställdhet?

För att få svar på dessa frågor och få en samlad

.....
Betydligt svårare att angripa är de praktiska hinder som bottnar i attityder och nedärvda könsrollsuppfattningar.
.....

beskrivning av jämställdhetsproblematiken inom kommunens olika arbetsområden lät JSG under 1978 genomföra en undersökning bland de anställda. Syftet var dels att följa upp hur jämställdhetsdirektiven i de gemensamma planeringsföresattningarna har tagits emot på förvaltningarna, dels att försöka få en bild av jämställdhetsattityder och -hinder.

Undersökningen skulle beröra två i sig omfattande områden: kommunen som arbetsplats – personalpolitiken – och kommunen som serviceorgan. Den genomfördes genom intervjuer. När det gäller personalpolitiken intervjuades förvaltningsledning och fackliga representanter vid social-, skol-, fritids- och gatuförvaltningarna. Den kommunala verksamheten ur jämställdhetsaspekt undersöktes inom social-, fritids- och skolförvaltningarna.

Attityderna återigen

Resultatet av undersökningen håller nu på att sammanställas. En rapport är att vänta efter sommaren. I denna avser gruppen att lägga fram förslag på olika konkreta åtgärder för att öka jämställdheten inom kommunen.

En preliminär sammanställning intervjuarens visar dock att de främsta hindren mot jämställdhet mellan män och kvinnor – inte helt oväntat – går att sammanfatta i ett enda ord: attityder.

Trots att en majoritet av de intervjuade verbalt bekänner sig till jämställdhetstankarna, dyker de traditionella uppfattningarna om mäns och kvinnors olika förmåga och utrustning för att klara samma jobb, upp gång på gång. Visst vore det positivt om könsfördelningen vore jämnare, men . .

”Vi har ju i det här jobbet mycket . . undervisning och det är ju flickor bra på, de har ju mer tålamod med ungar än vad en kille har”.

”Men det kan finnas vissa saker som inte är lämpade för kvinnor eller män. Bl a har män stora klumpiga fingrar och har därför svårt med pillgöra.”

Då undersökningen gjordes hade jämställdhetsdirektiven funnits med en gång i kommunstyrelsens gemensamma planeringsföresattningar till facknämnderna. Det visade sig att ingen diskussion förekommit kring jämställdhetsfrågorna då flerårsplanen arbetades fram. Endast en av de fackliga

Att jämställdhetsdebatten ändå haft effekt har intervjuaren konstaterat vid studier av varje enskild intervjuads svar.

representanterna hade över huvud taget sett skrivelsen.

Jämställdhetsfrågor är inte något som diskuteras som särskild fråga inom förvaltningarna. Inom socialförvaltningen förekommer den dock i samband med diskussioner om personalplanering och utåtriktad verksamhet. Det händer att den kommer upp då tjänster ska lönesättas.

Få eller inga kvinnliga sökande noteras till de sk manliga yrkena, men man tror att det finns en positiv attityd till detta. Men det finns hinder. Bl a tilltros inte kvinnor samma fysiska styrka som männen. Några medvetna försök med sk korsrekrytering – dvs försök att få män till kvinnojobb och tvärtom – har inte gjorts, trots att flertalet av de intervjuade är positiva till tanken.

Ett viktigt hinder för att få fler män i kvinnodominerade yrkeskategorier är att dessa till övervägande del är lågstatusyrken inom förvaltningarna. De är rutinarbeten med låg lön. Deltidstjänster dominerar bland kvinnorna. Kvinnorna saknar ofta utbildning och har de den så värderas den lägre än männens utbildning. Kvinnans dubbelroll som förvärvsarbetande och den som – av tradition – tar störst ansvar för hemarbetet gör också henne obenägen att söka mer kvalificerade och krävande tjänster. Men visst vore det bra att få in fler kvinnliga chefer – bara inte i mansdominerade arbetslag. Männen skulle nog ha svårt att acceptera en kvinnlig chef. Och det har förresten kvinnor också. Menar alltså de intervjuade!

Tagna var för sig kan intervjuarens ge en positiv bild av inställningen till jämställdhetsfrågorna. Så positiv att det egentligen inte borde finnas några problem kvar. Men sammantagna ger de bilden av hur våra nedärvda attityder fortfarande styr på våra arbetsplatser.

Att jämställdhetsdebatten ändå haft effekt har intervjuaren konstaterat vid studier av varje enskild intervjuads svar. De intervjuade visar i sina svar

.....
 "Så upplysta som vi är idag, så borde olikheterna ha suddats ut, om det inte vore så att det finns skillnader".

ofta stor inkonsekvens i de olika delarna och sammanfattningsvis konstateras:

"Vad denna bristande konsekvens beror på är svårt att uttala sig om, men en anledning kan vara att . . . försökt ge svar som är socialt acceptabla och då är det naturligtvis svårt att vara konsekvent intervjun igenom."

Så medveten om frågans vikt är man alltså att

man försöker dölja de negativa attityder man själv har kvar.

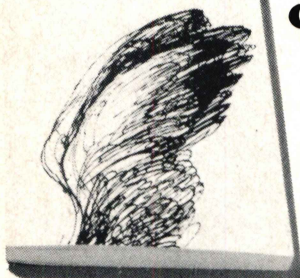
Den fortsatta bearbetningen av intervjuvaren ska under våren resultera i en rad förslag till konkreta åtgärder som ska ingå i jämställdhetsgruppens rapport till fullmäktige. Den rapporten ska förhoppningsvis leda till att man kan angripa problemet på flera fronter på en gång och få en ökad jämställdhet mellan män och kvinnor i kommunen.

För det kan väl inte vara så som en av de intervjuade uttryckte saken:

"Så upplysta som vi är idag, så borde olikheterna ha suddats ut, om det inte vore så att det finns skillnader."

Om känslomässiga orsaker till cancer.

Lawrence LeShan
Kämpa för livet
 En bok om känslomässiga
 orsaker till cancer



I en lång rad övertygande exempel visar Lawrence LeShan hur cancerpatienter genom terapeutiskt arbete har lyckats kämpa mot sin sjukdom. En bok full av förståelse, känslighet och mänsklig värme. Cirkapris 38:-

Nu i bokhandeln!



LiberFörlag



Graverade Bröstschilder

Rigelius Gravyr

Kungsgatan 55
 111 22 Stockholm
 Tel 08/20 18 77