



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för pedagogik och didaktik

Enheten för lärande i Vuxenliv [LIV]

Studie av hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete på Sahlgrenska Universitetssjukhuset



Ditta Rietuma . Olle Malmring

**Examensarbete
Vårterminen 1999**

Handledare: Joanna Giota

Utredningsmetodik för personal- och utbildningsfunktionärer 10 poäng
(PE1800)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
SAMMANFATTNING	3
INLEDNING	4
PROBLEMFÖRMULERING	6
SYFTE	6
METOD	7
STUDIE PÅ ÅTGÄRDSNIVÅ	7
KVALITATIV ANGREPPSSÄTT	7
URVAL	8
TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	8
VALIDITET OCH RELIABILITET	10
STUDIEMILJÖER	12
SJUKHUSET	12
JÄMSTÄLLDHETSARBETET INOM ORGANISATIONEN	13
LAGAR OCH FÖRORDNINGAR.	14
<i>Regler vid rekrytering</i>	14
<i>Jämställdhetslagens områden</i>	15
RESULTAT	16
JÄMSTÄLLDHETSVISIONEN	16
DEN UPPNÅDDA JÄMSTÄLLDHETEN.....	17
FLASKHALSEN - HINDER OCH MÖJLIGHETER.....	17
<i>JÄMN KÖNSFÖRDELNING, hinder</i>	17
<i>JÄMN KÖNSFÖRDELNING, möjligheter</i>	18
<i>FÖRÄLDRASKAP, hinder</i>	18
<i>FÖRÄLDRASKAP, möjligheter</i>	19
<i>SEXUELLA TRAKASSERIER, hinder i arbetet mot dessa</i>	20
<i>SEXUELLA TRAKASSERIER, möjligheter i arbetet mot dessa</i>	21
<i>LÖN, hinder</i>	22
<i>LÖN, möjligheter</i>	22
SÄRGRANSKNING AV RESULTATET I ETT AV FLASKHALSOMRÅDEN - LÖN.....	23
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	27
KÄLLFÖRTECKNING	31
INTERNA FORSKNINGS- OCH POLICYDOKUMENT:.....	31
ÖVRIG LITTERATUR:	31
MÖTE:.....	32
FÖRELÄSNINGAR:.....	32
SUMMARY	33
BILAGA 1	37
BILAGA 2	38
BILAGA 3	40
BILAGA 4	41

SAMMANFATTNING

Syftet med undersökningen är att kartlägga uppfattningar om hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete inom Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Studiens mål är att få insikt i hinder och möjligheter inom områdena jämn könsfördelning, sexuella trakasserier, föräldraskap och lön. Uppfattningarna erhöles via intervjuer med personal insatt i arbetet med jämställdhetsfrågor - fem personalchefer och fyra personalspecialister, fyra män och fem kvinnor. Urvalet av respondenter har varit fokuserat på att möta de i jämställdhetsfrågor mest insatta sjukhusanställda med ett visst ansvar inom området, både kvinnor och män.

Områdena som respondenterna har uppfattat som jämställda är lön samt jämn könsfördelning på vissa personalavdelningar, bland läkare och bland divisionschefer, samt respektfulla, jargongfria relationer mellan kön inom vissa personalavdelningar och stab. Trots att jämställdhetsfrågan tydligt lyfts fram i alla övergripande sjukhuspolicydokument har respondenterna beskrivit en verklighet där policyn inte praktiskt har lyckats införlivas genom alla, om några, nivåer och områden i den dagliga verksamheten.

De dominerande anledningarna, eller med andra ord - hinder, som nämnts är arbetsvärdering, värdeyrkets kvinnoyrkesstatus och därmed låg lön; ostabil organisation, omstruktureringen till storsjukhuset, de ekonomiska besparingarna, överbelastad personal; vårdens negativa mediabild; förväntningar på kvinnans annorlunda livsvillkor mot arbetslivsnormens – mannens livsvillkor; otillräcklig kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor inom alla nivåer i sjukhushierarkin. Tillämpning av positiv särbehandling uppges vara sällan förekommande.

Möjligheterna ses i det allt större intresset och öppenheten för båda könen perspektiv; förhoppningen är att arbetsmiljön medvetet kommer att förbättras; värderingar behöver ändras, människovård skall inte värderas lägre än fabriksarbete; attityden om att det är OK för män att vara vårdare behöver bli dagsverklighet; personalchefernas kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor skall utökas; chefernas kompetens i arbetsvärdering kan höjas; dagens marknadskrafter styr vårdpersonalens löner uppåt; försöka få bort tabustämpeln från ämnet sexuella trakasserier; att redan i de politiska besluten se bristen på pengar och personal; att bemöta de manliga normerna genom att hitta en "speaking terms nivå" där kvinnor får männen med sig med hjärtat; finna nya, mer sympatiska kombinationsmöjligheter mellan arbetsliv och hemarbete.

Studiens delsyfte är även att erbjuda en jämförelse av respondenternas uppfattningar om hinder och möjligheter inom området lön med sjukhusets interna lönestatistik, huvudsakligen för att fånga pålitligheten av undersökningens resultat.

Avslutningsvis sammanfattar vi resultat av den genomförda undersökningen samt föreslår vidare analys av studieresultatet.

INLEDNING

1998 utsågs Sverige av FN återigen till världens mest jämställda land. Samtidigt redovisades resultatet av Kvinnomaktsutredningen, som under dryga tre år aktiverat ca 90 svenska forskare (ca en tredjedel män) inom flera områden (ekonomi, statsvetenskap, sociologi, historia, psykologi, juridik, pedagogik, kulturgeografi, demografi m m). Kvinnomaktsutredningen omfattar 13 volymer med slutbetänkandet "*Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*"¹. Betänkandets slutsatser gör att tron på det jämställda Sverige rämnar. En myt i utredningsredovisningen sägs vara den om det rationella och effektivt fungerande arbetslivet.

Kvinnomaktsutredningen menar att männen tjänar på nuvarande, mest patriarkala, maktstrukturer och könsarbetsdelning, men gör företagen det? Eller samhället?

Svenska företag styrs av män. Att 3 procent av ledamöterna i börsnoterade företags styrelser är kvinnor och att det finns en kvinnlig VD bland 229 börsnoterade företag tyder på att kvinnors kompetens inte tas tillvara. Även om siffrorna är något bättre inom den offentliga sektorn blir obalansen alltid större ju högre upp man kommer i alla system."

I kvinnomaktsutredningen konstateras:

* Enkönade grupper riskerar att bli enfaldiga. Utblicken och omvärldsanalysen försämras i grupper där individerna är mycket lika varandra(...) ju högre upp i systemet - desto större risk att perspektivet snedvrids om man bara umgås med sina likar.

* Att verkställande direktörer i börsnoterade företag ofta väljs i en liten snäv krets av (manliga) bekanta och bekantas bekanta. Kraven handlar bland annat om att kunna arbeta ständigt och helst ha fullständig markservice. Hur många kvinnor passerar det nåsögat? Ett så begränsat urval kan knappast anses rationellt.

* Det säkraste sättet att nå toppen i det privata näringslivet är att ha en teknisk utbildning. Mer än hälften av alla höga chefer har det - trots att många inte behöver de tekniska kunskaperna i chefsjobbet, samtidigt som kvalifikationer som social kompetens och ledarskapspsykologi blir allt viktigare. Det är oftast män som har teknisk utbildning. Rationellt eller något annat?

* Tre av fyra chefer är män. Inom områden och i branscher med stark kvinnlig dominans som offentlig sektor är de kvinnliga cheferna, i förhållande till andelen kvinnliga anställda, ännu färre än i det privata näringslivet. Kravet är inte att införa könskvotering till chefsjobb, det viktiga är att avskaffa dagens kvotering som ger män ständiga fördelar, på kvinnors bekostnad.

* Även när kvinnor väljer att utbilda sig otraditionellt - eller utbilda sig överhuvudtaget - lönar sig utbildning sämre för kvinnor än för män. Både i fråga om löneutveckling och karriär har en välutbildad kvinna svårt att konkurrera ut en sämre utbildad man.

* Yrkesgrupper med kvinnlig dominans har sämre lön än yrkesgrupper med manlig dominans - allt annat borträknat, det vill säga även om man sorterar bort faktorer som utbildning, arbetslivserfarenhet, ansvar osv är det ett faktum att yrken som är kvinnodominerade i sig ger anledning till lägre lön.

* Den könssegregerade utbildningen och arbetsmarknaden gör att en stor begåvningsresurs i form av tekniskt intresserade kvinnor och vårdintresserade män aldrig kommer till sin rätt.

¹ SOU 1998:006

* I många branscher är det i stort sätt omöjligt för kvinnor att avancera till bättre, mer statusfyllda jobb med högre lön. Oavsett hur kvinnor betar sig vad gäller heltidsarbete, barnafödande o s v blir de ofta kvar i samma jobb. För män går det däremot bra att komma vidare.

* Kvinnor förlorar i löneutveckling när de får barn. Män som tar sitt föräldraskap på allvar och är pappalediga förlorar ännu mer. För samhället är det synnerligen orationellt att barnafödandet går ner.

* Även kvinnor, som aldrig föder barn, eller som passerat de barnafödande åldrarna, får betala "kvinnoböter" i form av lägre lön och sämre karriärmöjligheter.

* Den offentliga sektorn kan i vissa avseenden ses som mer "kvinnovänlig" än den privata men i andra avseenden exploaterar offentlig sektor kvinnor. De många deltidsjobben och tillfälliga anställningarna utnyttjar kvinnor och lämnar dem med dåliga löner och utvecklingsvillkor - och usla pensioner. Detta trots att den offentliga sektorn styrs politiskt.

* Mäts ekonomin i avlönade och oavlönade arbetstimmar och i kvinno- och manstimmar är den största sektorn i ekonomin kvinnors oavlönade hemarbete. På andra plats kommer mäns avlönade arbete, på tredje kvinnors avlönade arbete och sist - mäns oavlönade arbete.

* Argumentet att kvinnor tar hand om hemarbetet av rationella skäl, därför att de har mer tid på grund av mindre lönearbete, stämmer inte på resultat av forskning kring arbetslösa män. De ökar visserligen sina insatser för hemmet, men inte ens de arbetslösa män som har en heltidsarbetande partner tar på sig mer än hälften av hemarbetet.

* Att kvinnor tar huvudansvaret för hemarbetet och män för lönearbetet kan vara rationellt, i bemärkelse "låt var och en göra det han eller hon är bäst på", men bara så länge parförhållandet består. När skilsmässan är ett faktum, vilket gäller en stor del av äktenskapen numera, förlorar både kvinnan och mannen. Kvinnan förlorar ekonomiskt, eftersom hon inte får del av mannens löneutveckling och mannen förlorar ofta den nära kontakten med barnen. Mänskligt och samhällsekonomiskt är även detta orationellt.

Ifall de ovannämnda faktorerna är en del av arbetslivets traditionella villkor, kan de även vara en del av hinder och möjligheter för mer jämställda organisationer.

1991 antogs Jämställdhetslagen² i Sverige. Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen kräver aktiva åtgärder från arbetsgivaren som skall inom ramen av sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

² Bilaga 4

PROBLEMFORMULERING

De av Kvinnomaktsutredningen redovisade traditionella villkor för kön i arbetslivet markerar en väsentlig skillnad mellan verklighet och Jämställdhetslagens mål – jämställdheten mellan kön i arbetslivet. Inom detta glapp finns hinder som dagligen upprätthåller traditionella arbetslivsvillkor. Samtidigt borde skillnaden, mellan den önskade jämställdheten och den återgivna verkligheten, gömma en hel del möjligheter med hjälp av vilka ojämställdheten mellan kön skulle kunna övervinnas, för att nå rationell fördelning av kvinnors och mäns resurser både mänskligt och samhällsekonomiskt.

SYFTE

Syftet med undersökningen är att kartlägga uppfattningar, om hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete inom Sahlgrenska universitetssjukhuset. Uppfattningarna erhålls via intervjuer med individer som arbetar med jämställdhetsfrågor. Studiens mål är att få insikt i hinder och möjligheter inom områdena jämn könsfördelning, sexuella trakasserier, föräldraskap och lön.

Studiens delsyfte är även att erbjuda en jämförelse mellan uppfattningar om hinder och möjligheter inom området lön och sjukhusets interna lönestatistik. Detta för att kunna få inblick i hur väl de insamlade uppfattningarna, den subjektiva verkligheten, skulle kunna spegla den objektiva verkligheten på arbetsplatsen. Delsyftet handlar om att försöka fånga studiens validitet, överensstämmelse i undersökningens resultat med verklighetsbeskrivningen via lönestatistiken.

METOD

Studie på åtgärdsnivån

Studien syftar till att leta efter hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet, som strävar efter att motarbeta diskriminering av kön inom arbetslivet. Att studera diskriminering i praktiken är svårt om ej omöjligt³. Tillgängliga metoder passar inte för detta syfte. Enligt Czarniawska avslöjas inte diskriminerande handlingar i intervjuer med diskrimineringsutövarna eller de passiva. Vid intervjuer med diskrimineringsoffer kan man vara beredd på förnekandet av det otrevliga, ironisering och försök att fly ämnet. Samtidigt får kvinnor som rapporterar diskriminering lite uppmärksamhet och tas inte på allvar. Det mest lämpade sättet att synliggöra diskrimineringen är genom långsiktig och direkt observation. Denna metod försvåras av faktum att observerarens närvaro förändrar situationen.

Det är kanske svårt att uttryckligen fånga diskrimineringstillfällena, men att ta reda på uppfattningar om möjligheter och hinder vid jämställdhetsarbete kan vara ett sätt att studera fenomenet på nästa nivå, åtgärdsnivån, där de i jämställdhetsfrågorna insattas uppfattningar uppdagas.

Kvalitativ angreppssätt

Att finna uppfattningar om vad hinder och möjligheter består av är undersökningens syfte. Syftet strävar efter att komma närmare studiebegreppen "hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete". Kunskapsutvecklingen i sig ser vi som en process som i utgångsläget alltid är kvalitativ⁴. Först bör man definiera begrepp för att därefter kunna ställa kvantitativa frågor om "hur mycket". Valet av datainsamlingsform och frågeinnehåll har att göra med hur mycket förkunskap som finns om det område som skall belysas. Vi har inte kunnat finna någon studie om uppfattningar av hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete där inom organisationer arbetande kunskapsinnehavare skulle getts möjlighet att komma till tals.

Vi har valt att göra en fallstudie där båda studiebegreppen (hinder och möjligheter) kan påbörjas att utforskas. Detta gör vi genom att "skumma av" de i syftet angivna områdena i Jämställdhetslagen med hjälp av uppfattningar från individer som ansågs insatta (se avsnittet om urval) i jämställdhetsproblematiken inom SU.

Att ställa frågor är ofta det lättaste sättet att få information om hur en person uppfattar eller känner inför en företeelse vi intresserar oss för. Intervju och enkät är båda tekniker för att samla information som bygger på frågor. På grund av att vi visste ytterst lite om studiebegreppen, hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete, och ville ge respondenterna stort utrymme för begreppsbeskrivning, bestämde vi att samla in informationen med hjälp av intervjuer.

Frågeformuläret⁵ i sig utgör en modell med vissa angivna begrepp (könsdiskriminering, sexuella trakasserier, jämn könsfördelning, positiv särbehandling mm) via vilka respondenterna uppmanades förmedla sina uppfattningar om hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet. Formuleringen av frågorna bestämmer angreppssättet⁶ och är en del av varför studien bygger på en kvalitativ ansats. I vårt fokus står respondenternas upplevelse av kvaliteter och betydelse av begrepp som

³ Czarniawska, B föreläsning 18 maj 1999, Handelshögskolan i Göteborg, Företagsekon. Inst.

⁴ Lantz, A "Intervjumetodik", 1993

⁵ Bilaga 2

⁶ Lantz, A "Intervjumetodik", 1993

intervjuformulärets utformning redan föreslår som en del av hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet. Vi söker sammanhangsbestämd kunskap om hinderns och möjligheters kvaliteter. Detta görs via öppna frågor som uppmanar respondenten att fritt beskriva begrepp samt att utifrån vissa beskrivningar stimulera respondenterna till ytterligare eller fördjupade tankar genom riktade stödord och begrepp, vilka anges inom parentes inom frågeformuläret. Därmed karaktäriserar vi intervjuformen som den riktat öppna intervjun. Vid intervjutillfället belyses vida studiebegrepp, hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet, med frågeområden. Intervjuaren följer upp inom områdena. Respondenten fördjupar sig i det som intervjuaren finner meningsfullt.

Vid analysen av det insamlade intervjumaterialet visade det sig att intervjuerna delvis blev olika med större fördjupning inom vissa begrepp med olika respondenter. Detta i sig är en fördel för förståelsen av fenomenets, hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet, kvaliteter⁷, eftersom olika personer besitter olika erfarenheter samt expanderar åt olika håll vid de öppna frågeställningarna.

Urval

Vid val av respondenter diskuterade vi huruvida vi skulle välja dessa genom ett slumpmässigt urval eller ett medvetet val av de respondenter som ansågs bäst insatta i problemområdet. Vi valde det senare med motivet att vi ville få genomtänkta uppfattningar om hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete samt ett så brett spektrum av dessa som möjligt. Därav följde att vi intervjuade personer som arbetat med jämställdhetsfrågor och som visat ett intresse av att driva dessa frågor. Uppgiftslämnarna kan i viss mån betraktas som informanter om faktiska förhållanden på g a deras yrkesmässiga engagemang i jämställdhetsfrågor inom verksamheten på SU. Därmed torde vi kunna bli förstådda i valet av för jämställdhetsarbetet specifika begrepp som genomsyrar intervjun. Detta ansåg vi vara viktigare än att genom ett slumpmässigt urval skaffa oss respondenter då vi såg en risk i att vissa av dessa inte tillräckligt skulle ha satt sig in i studieområdet. Statistisk generalisering och representativitet av uppfattningar inom SU är inte målsättningen vid denna studie.

Den grupp inom organisationen som främst arbetar med jämställdhetsfrågor, utbildning och policyframtagande inom området, är personalchefer och personalfunktionärer. Det föll sig därför naturligt att valet av respondenter hamnade inom denna personalkategori. De valda respondenterna framtoogs dels i samarbete med en forskare som författat en av SUs jämställdhetsplaner⁸ och dels i samarbete med den biträdande personaldirektören. Dessutom har personalchefer valt ut sina personalsekreterare som de själva uppfattat som "jämställdhetsexperter". Respondenternas engagemang i jämställdhetsfrågor sträcker sig från att ha arbetat med frågorna i fyra till fem år till att ha arbetat med jämställdhetsfrågor i ett till två år.

Sammanlagt genomförde vi 7 intervjuer med 9 respondenter⁹. Vid två av sju intervjutillfällen har personalchefen svarat på våra frågor tillsammans med "specialisten".

Tillvägagångssätt

Undersökningen har följt en modell som vi framställde i arbetets inledningsfas där jämställdhetsarbete ses som en metafor i form av en flaska¹⁰. Flaskans botten föreställer fullkomlig jämställdhet, eller en vision om dito mellan könen, toppen däremot skulle vara den uppnådda, nuvarande jämställdheten. Frågeställningen lyder

⁷ Lantz, A "Intervjumetodik", 1993

⁸ "Jämställdhetsplan för SU", 1995

⁹ Avsnittet Intervjuer under rubriken Källförteckning

¹⁰ Fig. 2., sid. 15

– vilka krafter besitter flaskhalsen och vilka skillnader mellan botten och toppen skapar den. Med utgångspunkt i Kvinnomaktsutredningens slutsatser förutsätter vi redan från början att skillnaderna finns samt väljer deras förekomstområden med hjälp av jämställdhetslagen. Dessutom ställer vi frågor om kompetensutveckling inom området, något som Jämställdhetslagens tillkomst förutsätter, för att se om hinder och möjligheter kan häröra därifrån.

Respondenterna har först berättat om sina visioner av ett jämställt samhälle och en jämställd division. Därefter har respondenterna fått berätta vad de i verkligheten, med tyngdpunkt på den egna divisionen, upplever som jämställt. Därefter har respondenten ombetts att fundera vad det är som hindrar att visionen och verkligheten inte ser likadana ut samt att beskriva vilka möjligheter som finns för att verkligheten och visionen ska kunna närma sig varandra. Områdena vi bitt respondenterna fördjupa sig i är framtagna med hjälp av jämställdhetslagens fjärde och nionde paragraf. Frågorna har dessutom, för att stimulera diskussionen, fyllts med stödord¹¹ som presenteras inom parentes i intervjuformuläret.

I området som behandlar arbetsförhållanden (jämställdhetslagen § 4-6) ingår frågor om möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap samt området sexuella trakasserier. Vad gäller rekrytering och anställning (§ 7-9) kretsar frågorna kring problematiken att öka andelen av det underrepresenterade könet och därigenom frågan om s k positiv särbehandling. Med positiv särbehandling¹² menas här att anställa någon av underrepresenterat kön som har tillräckliga men kanske inte de bästa meriterna¹³. I frågan om lön (§ 9a) har frågor om skillnader i lön mellan män och kvinnor behandlats samt vilka metoder man känner till och använder för att kartlägga och följa upp dessa skillnader.

Inom varje frågeområde har vi som tidigare nämnt bitt den intervjuade att fundera på vilka hinder och möjligheter för en jämställd division denne upplever finns. Vi har också bitt dem vi intervjuat att fundera på vilken nivå dessa hinder och möjligheter finns. De påtänkta nivåerna var främst samhället, organisationen och dess struktur, familjen och slutligen individen.

Slutligen har vi frågat respondenterna om kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor sker dels på Sahlgrenska i stort och dels inom den egna divisionen. Om så är fallet har de tillfrågade ombetts att beskriva hur det sker och hur de tycker att det borde ske.

Intervjuerna som spelades in på band genomfördes under minst två timmar per intervjutillfälle. Denna tid hade med fördel kunna varit längre men att avsätta två timmar var för de flesta respondenterna en maxtid.

Intervjuerna skrevs sedan ut för att underlätta analysarbetet. Vid analysen fästes huvudintresset på de hinder och möjligheter de intervjuade uppfattade fanns mellan deras jämställdhetsvision och deras verklighetsuppfattning. De erhållna uppfattningarna om hinder och möjligheter redovisar vi i form av en rad punkter där fetstil markerar kärnord inom uppfattningen. Uppfattningarna redovisas i ordning enligt dominansen av svarens förekomst vid de sju intervjuerna med de nio respondenterna.

Vidare har vi genomfört en särgranskning av en del av resultatet – en jämförelse mellan respondenternas svar angående hinder och möjligheter för jämställda löner och den interna statistik som borde återge verkligheten. Vi jämför om respondenternas uppfattningar om löneproblematiken och möjligheterna de ser att

¹¹ JämO, ” Enkät”, okt. 98 – feb. 99

¹² Öresland, S ”Jämställdhet på Sahlgrenska”

¹³ avsnittet om Regler vid rekrytering, sid.13

lösa dem verkar överensstämna med bilden som ges av lönestatistiken. Detta för att få inblick i hur väl resultaten i form av uppfattningar täcker verkligheten i det enklast kontrollerbara området lön. Särgranskningen bekräftar styrkan av undersökningens metod då hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete studerades inom alla av jämställdhetslagen behandlade områden för att få en överblick för problematikens helhet. Metodens svaghet ligger i utredningsområdenas stora omfattning då vi inte hann fördela det deskriptiva resultatet i form av uppfattningar genom någon systematiskt kategoriserande modell.

I diskussionen sammanfattar vi de inom studien oftast nämnda uppfattningarna om hinder och möjligheter, diskuterar resultat samt föreslår utveckling och vidare forskning inom studieområdet.

Validitet och reliabilitet

Mot bakgrund av den kvalitativa forskningens uppfattning om att mänskligt liv kännetecknas av variationsrikedom och föränderlighet, måste vi ställa oss frågor om graden av överensstämmelse¹⁴ i den information vi får via intervjuer, eller med andra ord frågor om studiens validitet. Stämmer informationen med den komplexa verkligheten vi vill fånga? Det finns inga absoluta kriterier genom vilka den kvalitativa informationen kan prövas. Det är snarare en fråga om att på olika sätt kunna visa graden av rimlighet mellan informationen vi får från respondenterna och de tolkningar vi gör. Vi måste även göra en bedömning av överensstämmelse mellan respondenternas ord och handling i verkligheten. För att någorlunda kunna fånga undersökningens validitet i åtminstone en del av studien fick uppsatsen ett delsyfte där vi jämför uppfattningarna inom ett av de fyra studieområdena, lön, med sjukhusets interna lönestatistik. Granskning av lönestatistiken kan även ses som källkritisk metod för bedömning av resultatets rimlighet.

Den insamlade informationen måste också vara valid på så sätt att den måste presentera det som forskarna egentligen önskar beskriva. Vi måste ställa rätt frågor för att ge respondenterna möjlighet att yttra sig om för oss intresseranta fenomen - hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet. Uppgiftslämnarna måste vara motiverade, forskningstemat måste upplevas relevant för dem och de måste vara beredda att lämna uppriktig och fyllig information. Dessa kriterier uppfylldes väl vid studien samtidigt som respondenterna oftast vid feedback beskrev våra frågor som relevanta, dock krävande på de öppna frågorna samt frågornas mångsidighet. Vi upplevde att vi lyckades göra oss väl förstådda då respondenterna kunde ge svar på de frågor vi ställde.

När det gäller värderingen av informationens validitet avseende beskrivningen av det teoretiska studiebegreppet, "hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet", finns det inte heller några enkla regler att följa. Värderingen av begreppet bygger i stort utsträckning på forskarnas omdöme vid formuleringen av modellen och frågeformuläret som fogas väl in i det nätverk av kunskap som finns inom området¹⁵. Begreppets ena ram är Jämställdhetslagen. Respondenterna expanderar fritt inom de öppna frågorna i de specificerade områdena lön, sexuella trakasserier, föräldraskap och jämn könsfördelning. Dessa områden redovisas i resultatkapitlet. Andra ramen av studiebegreppet är forskarnas omdöme om beskrivningen av skillnaden mellan respondenternas jämställdhetsvision och deras uppfattning om graden av den inom organisationen uppnådda jämställdheten. Inom avsnitten "Särgranskningen av området lön" och den "Sammanfattande diskussionen" relaterar vi personalfunktionärernas uppfattningar inom de fyra områdena till de övergripande skillnaderna vilket ger utrymme till vidare diskussion av studiebegreppet.

¹⁴Patel, R och Tebelius, U "Grundbok i forskningsmetodik", 1987

¹⁵JämO:s handböcker om lönediskriminering, sexuella trakasserier, arbetsvärdering och aktiva åtgärder

Både vid informationsinsamlandet och vid tolkningar av materialet är det viktigt att kunna argumentera för pålitligheten, reliabiliteten, i den information som tagits fram. Med pålitligheten menas hur väl mätinstrumenten intervjuformulär, intervjuanalys och särgranskning av lönestatistiken motstår olika slumpinflytanden vid genomförandena, d v s hur tillförlitligt det är. Tillförlitlighet beror dels på noggrannhet vid själva intervjutillfället, utskrift av dessa, analys och sammanfattningar. Reliabilitetsproblemet begränsas ofta till de tillfälliga felen. Noggrannheten vid intervjugenomförandet stördes då var och en av oss var frånvarande vid en av de sju intervjuerna, fem av intervjuerna genomfördes således av oss bägge. Detta anser vi dock inte ha påverkat informationsinsamlandet negativt i någon större omfattning då båda dessa intervjuer var de sista och befann sig i en fas av undersökningen då intervjurutinerna var relativt väl utarbetade. Alla intervjuer spelades in på band och skrevs sedan ut. Materialet analyserades utförligt för att samla personalfunktionärernas uppfattningar om hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet specificerat inom de fyra områdena. Uppfattningarna jämfördes och redovisas i kapitlet Resultat enligt rangordning av deras förekomst under intervjuerna. En ny undersökning av samma förhållanden utförd av en annan forskare eller forskargrupp med samma frågeformulär och respondentmålgrupp då samma fenomen skulle studeras vågar vi påstå skulle komma till liknande resultat till de som vi har tagit fram. En sådan efterprövning av resultat representerar den mest omfattande reliabilitetsprövningen. I "Särgranskning av lönestatistiken"¹⁶ och "Sammanfattande diskussion" drar vi slutsatser som kräver en viss kompetens inom jämställdhetsområdet. Vid reliabilitetsprövning av dessa delar av arbetet skulle forskare med sådan kompetens kommit fram till liknande slutsatser som vi gör.

¹⁶Undheim, JO "Statistik från ord till formell", 1985

STUDIEMILJÖER

Undersökningens genomfördes på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Organisationen påverkas av de i landet rådande lagarna där Jämställdhetslagen som är arbetets utgångspunkt är en. I kapitlet redovisar vi våra intryck av det rådande jämställdhetsarbetet på sjukhuset. Regeringsform och principer om kommunala och statliga riktlinjer vid rekrytering och anställning presenteras för att få insikt i de villkor som arbetsgivaren skall följa och därmed torde påverka chefernas beslut vid olika prioriteringsval vid rekrytering.

Sjukhuset

SU, som har cirka 15800 anställda, ingår i Västra Götalandsregionen och är norra Europas största sjukhus¹⁷. Organisationen består av tre akutsjukhus (Sahlgrenska, Östra och Mölndal), som erbjuder bassjukvård till de 700 000 invånarna i Storgöteborg och regionsjukvård till 1,7 miljoner invånare i Västsverige. Sjukhuset har också flera rikscentra dit patienter från hela landet kommer.

Budgeten för 1999 är cirka 6,7 miljarder kronor. Dock har nya besparingsmål på ca 400 miljoner kronor just aktualiserats för den av besparingar under flera år drabbade verksamheten.

Sjukhuset är efter en omorganisation 1997 indelat i 10 divisioner med mellan 600 och 2500 anställda per division. Vid omorganisationen blev Östra sjukhuset och Mölndals sjukhus en del av Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Var och en av divisionerna kan ses som ett eget sjukhus med olika verksamhetsområden. Dessa verksamhetsområden är:

Akutvård	Invärtesmedicin och kärl-thoraxkirurgi,
Neurosjukvård och psykiatri	Allmän kirurgi
Rörelse- och sinnesorgan	Rehabilitering, eftervård och geriatrik
Barn- och ungdomssjukvård	Kvinnosjukvård, urologi och onkologi
Diagnostik och teknik	Försörjning och service

Inom organisationen finns ett sjukhuskansli som har till uppgift att stödja, leda och serva de olika divisionerna. Varje division har en egen stab och en egen personalchef. SU är den kliniska basen för forskning vid Göteborgs Universitet och Göteborgs Universitets medicinska fakultet. Sjukhusets verksamhet, p g a dess status som universitetssjukhus, bör genomsyras av utbildning, utveckling och forskning. SU har genom sin roll som vårdgivare, arbetsgivare och kunskapsutvecklare unika möjligheter att driva ett jämställdhetsarbete med stor räckvidd.

Om vi beskriver maktstrukturen inom organisationen med könsperspektiv kan metaforen av makttriangelarna¹⁸ (se figur 1 nedan) till viss del spegla situationen på SU. Strategiska beslut inom verksamheten utförs mestadels av män, vilket visas av

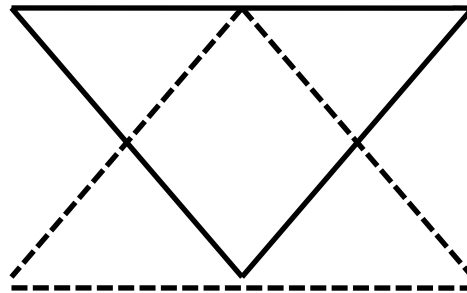
¹⁷ "Årsberättelse 1998", SU

¹⁸ Öresland S., samtal februari 1999

den översta triangeln, heldragen linje, som även klargör att det är få män på de inom hierarkin lägsta nivåerna. Sjukhusdirektörer har varit enbart män, bland divisionschefer är könsfördelning jämn, 5 män och 5 kvinnor, dock är verksamhetscheferna 62 män och 14 kvinnor, (82% män, hösten-98)¹⁹. Verksamhet i sin helhet består mestadels av kvinnor (82 %, maj-98)²⁰ och då med mestadels avtagande andel ju högre i hierarkin man söker insyn. Detta återspeglas av den nedersta triangeln, streckad linje, (med undantag för proportionen bland divisionscheferna).

MANLIG DOMINANS

strategiskt beslutsfattande



KVINNODOMINANS

operationellt utförande

Fig. 1. Makttriangelarna. Källa: Egen modell.

Jämställdhetsarbetet inom organisationen

Chefer på alla nivåer är jämställdhetsansvariga. För att stödja dessa chefer finns sjukhuskansliet som upprättar en sjukhusgemensam jämställdhetsplan, genomför uppföljningar och tar fram metoder för jämställdhetsarbetet. Den senaste jämställdhetsplanen blev klar sommaren 1998. Nästa plan som ska gälla för de kommande tre åren beräknas vara klar i juni 1999. Inom varje divisions personalavdelning finns en handläggare, ofta en personalsekreterare, som driver jämställdhetsfrågor inom divisionen.

Ingen av handläggarna har jämställdhetsfrågor som en heltidssyssla utan som en uppgift tillsammans med andra arbetsmiljöfrågor. Några av handläggarna har tidigare arbetat med jämställdhetsfrågor inom den gamla organisationen medan vissa är nya på området, d v s har arbetat ca ett till två år med jämställdhetsfrågor. Vissa divisioner har dessutom kontaktpersoner på varje avdelning. Förutom den sjukhusgemensamma planen ska varje division ha en egen jämställdhetsplan.

Arbetet med jämställdhetsfrågor har förekommit sjukhusgemensamt på två av sjukhusen i form av två jämställdhetsdagar, en på Sahlgrenska en på Östra. Detta gjordes som inledning och avslutning på vandringsutställningen "Våga väga jämt" som ställts ut på samtliga divisioner. De flesta divisioner har dessutom egna jämställdhetsdagar.

Ansvar för kompetensutvecklingen ligger på divisionsnivå. Att utbilda chefer har dock inte påbörjats på varje division. Under 1998 hade man möten för utveckling av metoder och erfarenhetsutbyte mellan representanter för divisionerna och ledningen. Denna verksamhet, som i år inte varit lika frekvent som tidigare år, hade dessutom

¹⁹ Landström H., uppgifter ur personalregister på personalpolitiska avd., SU

²⁰ "Statistisk Bilaga", 1998

som syfte att verka som kompetenspåfyllnad och ibland hade man bjudit in gäster, exempelvis JämO, som haft föreläsningar.

Jämställdhetsfrågan lyfts tydligt fram i alla övergripande sjukhuspolicydokument. Inom SU har man utarbetat en jämställdhetspolicy²¹ samt en handlingsplan²² mot sexuella trakasserier. Jämställdhetsfrågan är tydligt markerad i chefspolicy²³ och nämns även i utbildningsmaterialet om arbetsplatsträffens²⁴ innehåll och syfte.

En av divisionerna har sedan hösten 1998 börjat arbeta med systematisk utbildningsförmedling till alla organisationsnivåer i jämställdhetsfrågor. Detta sker med hjälp av intern kompetens i form av en halvdags frivilliga sammankomster i grupper av ca 10-20 deltagare där daglig verksamhet diskuteras och ventileras med utgångspunkt i jämställdhetslagen. Anmälningar kommer från alla yrkeskategorier, åldrar och kön. Ambitionen är att de flesta anställda ska ha deltagit i utbildningen under de närmaste två åren.

Jämställdhetsfrågor ses som en del i arbetsmiljöområdet. Att arbeta med kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor via arbetsplatsträffar, varierar från minst två timmar till en halvdag och minst en till två gånger i månaden, anses vara den bästa metoden. Att arbeta enligt vattenfallsprincipen är målsättningen, att nå alla nivåer inom organisationen och systematisk ventileras frågan inom alla arbetsområden. I rådande personalbrist- och nedskärningsläge ses dock metoden som dåligt fungerande eller oanvändbar på jämställdhetsfrågornas oprioriterade läge samt tidsbrist.

Lagar och förordningar.

Regler vid rekrytering

För att få en större förståelse för de regler som gäller vid positiv särbehandling tittade vi igenom lagrummen för detta område. Där fann vi att:

Arbetsgivare inom privat sektor har frihet att välja vem dom vill anställa. Inom det kommunala området tillämpas något som heter objektivitetsprincipen²⁵. Detta innebär att arbetsgivaren inte får ta osakliga eller ovidkommande hänsyn vid sitt val av arbetstagare. Den statliga sektorn omfattas av en regeringsform som föreskriver att vid tillsättning i statlig tjänst skall "avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet".

Arbetsgivaren får dock inte diskriminera så att det kommer i konflikt med jämställdhetslagen. Enligt denna lag är inte könsdiskriminering tillåten. Könsdiskriminering föreligger om en arbetsgivare vid anställning eller befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön, fast den som förbigåtts har bättre sakliga förutsättningar för arbetet. Om den som inte får arbetet eller är mer kvalificerad måste arbetsgivaren visa att dennes beslut varit ett led i strävanden att främja jämställdheten på arbetsplatsen.

Att prioritera det ena könet vid tjänstetillsättning, så kallad positiv särbehandling, är alltså tillåtet om det ingår som ett led i ett systematiskt och planerligt jämställdhetsarbete där jämn könsfördelning i organisationen är ett syfte²⁶.

²¹ "SU – jämställdhetspolicy", 1998

²² "SU – policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier", 1998

²³ "SU – chefspolicy"

²⁴ "Arbetsplatsträffen", SU 9810

²⁵ Edlund och Nyström, "Arbetsrätt i förändring", 1995

²⁶ "Rekrytera utan att diskriminera", Handbok från JämO, DO (etnisk diskrim.), HomO och Handikappombudsmannen, 1999

Jämställdhetslagens områden

Jämställdhetslagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Basen för undersökningen har varit jämställdhetslagen, paragraferna fyra t o m nio. Dessa paragrafer behandlar områden som lön, sexuella trakasserier, möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap samt rekrytering och anställning med fokus på jämn könsfördelning. Dessa fyra områden särskiljer vi från varandra vid redovisning av uppfattningar om hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete.

RESULTAT

Då sjukhusorganisationen skall följa Jämställdhetslagen möts jämställdhetsarbetet av hinder och möjligheter förankrade inom individer, deras familjer, strukturer och traditionella villkor inom organisationen samt samhällets förutsättningar.

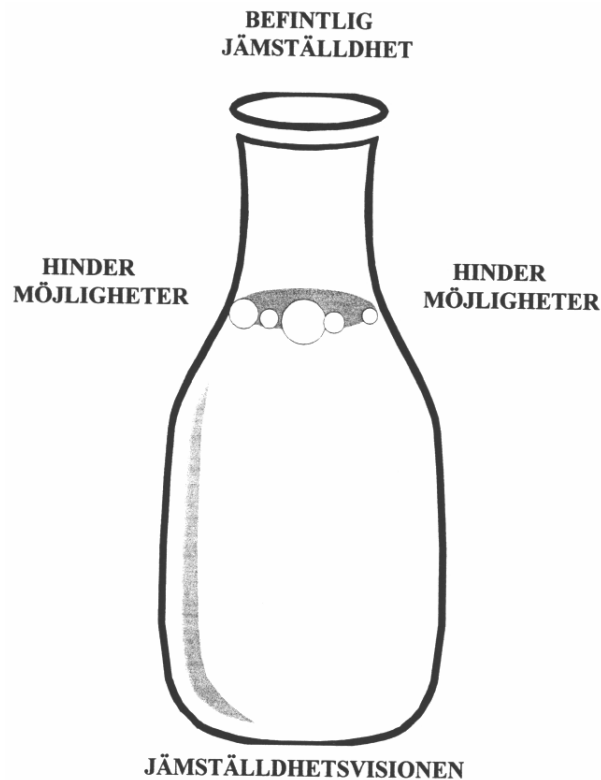


Fig. 2. Metaforen – flaskan. Källa: Egen modell

Uppfattningarna redovisas i ordning enligt dominansen av svarens förekomst vid de sju intervjuerna med de nio respondenterna.

Jämställdhetsvisionen (samhällsnivå)

- * Lika rätt och möjligheter för båda könen till så väl arbete som fritid
- * Män och kvinnor arbetar under samma villkor angående hushållsarbete och barnuppfostran; kvinnorna skall vara lika många som männen i maktpositionerna; attityder, utbildningsmöjligheter och förväntningar på könen skall vara lika inom barnomsorg, skola och vård
- * Män och kvinnor ska ha samma rättigheter och möjligheter att förverkliga sin potential
- * Respekt oavsett kön, vilket kommer via attitydförändringar; alla lika rätt till karriär och yrkesutbildning; bra tillgång till barnomsorg och hushållstjänster
- * Att man behandlar alla på ett likartat sätt oavsett de biologiska åtagandena, ser till meriter istället för till kön; könet ska ha underordnad betydelse vid löneförhandlingar och arbetsvärdering
- * En arbetsorganisation som tillåter att barnen får träffa båda sina föräldrar under uppväxten
- * Lika villkor och utvecklingsmöjligheter oavsett kön
- * Inga löneskillnader för jämförbart arbete
- * Bättre möjligheter för män att vara hemma med barn
- * Ingen prostitution

Den uppnådda jämställdheten (divisionsnivå)

- * Jämställdhet inom lönefrågan upplevs nästan vara uppnådd; här råder rätt så påtaglig belåtenhet med situationen; frågan fokuseras mestadels på mans- och kvinnolöner inom samma yrkesgrupp och med samma arbetsuppgifter
- * Läkarakstrukturens bemanning beskrivs oftast som jämnt könsfördelad
- * Jämn könsfördelning på vissa personalavdelningar
- * Jämn könsfördelning bland divisionschefer
- * Vissa administrationsavdelningar har jämn könsfördelning
- * Fri, avslappnad och respektfull stämning mellan könen på personalavdelningen
- * Relationerna inom divisionsstaben, ingen jargong om könsfrågor, respektfylld och avslappnad kommunikation

Flaskhalsen - hinder och möjligheter

JÄMN KÖNSFÖRDELNING, hinder

- * sjuksköterska uppfattas som ett **kvinnoyrke**; att jobba med vårdande uppgifter upplevs som feminint, har kvinnoyrkesstatus
- * **manliga sökande förekommer nästan ej** bland vissa yrkesgrupper (läkarsekreterare, barnmorskor, sjuksköterskor, undersköterskor)
- * **positiv särbehandling** vid rekrytering **tillämpas inte**; den bäst meriterade vinner (utbildning, examensår, erfarenhet, ålder); yrkesmässig kompetenshöjning av gruppen anses som det viktigaste, förbättring av könsdynamiken i gruppen som en arbetsmiljöfaktor förekommer inte, okunskap om att det ger ett bättre arbetsklimat
- * **lönerna** inom vårdyrken är för **låga**; dålig **löneutveckling**
- * vård associeras med ett **lågstatus yrke**
- * **för få beföringsmöjligheter** i sjuksköterskeyrket för att attrahera män; dåliga avancemangsmöjligheter
- * användning av stundom **otillräcklig intern kompetens** vid arbetsplatsträffar
- * vid tillsättning av tjänster **högst upp i hierarkin** är det **få kvinnor som söker** tjänsterna;
- * verksamhetschefer är mest män, 8 män och 1 kvinna - högsta chefsnivå i hierarkin, detta p g a att 50-åriga läkare oftast är män; 1 av 50 vårdenhetschefer är män, lägsta chefsnivå
- * **massmedia ger en negativ bild** av sjukvården vilket verkar avskräckande på män; medierna svartmålar sjukvården
- * **generaliseringar i media** skadar genom uttryck som "män kan inte göra två saker samtidigt", "män tar inte ansvar hemma"; män som ej känner igen sig tar illa vid sig och kopplar bort debatten eller blir irriterade på den, eller så tycker vissa att i fall det är så män gör så bör det nog vara så
- * oklarhet om vad "**jämn könsfördelning**" inom **chefskåren** innebär - är det fråga om en femtio-femtiofördelning eller en fördelning som är proportionell till könsproportionen på de lägsta hierarkinivåerna inom verksamheten
- * **traditionens fördomsfulla makt** kan göra det svårare att ledas av en kvinna; vissa män kan uppleva det som ett hot mot manskollektivet; även kvinnor har svårigheter med att acceptera kvinnligt ledarskap, särskilt om ledaren avancerar ur egen grupp
- * storsjukhusets **organisation** är ny och **ostabil** p g a de fortfarande förekommande omstruktureringarna; tidigare fanns exempelvis män som agiterade för exempelvis sjuksköterskeyrket på grundskolor och gymnasier, något som inte förekommit de senaste åren.

- * **intern chefsutbildning** med avsikt att utjämna könsfördelningen **finns inte**, detta planeras dock.
- * **män vill inte springa andras ärenden** men gärna göra uppdrag för andra, för män upplevs ett "uppdrag" mer prestigefyllt än ett "ärende"
- * **omvända**, till de dagsaktuella proportionerna, **förhållanden** väntas råda i läkarkretsar om några år. Detta tack vare tendensen att övervägande kvinnliga studenter kommer in på medicinska fakulteten, tack vare deras högre gymnasimeriter

JÄMN KÖNSFÖRDELNING, möjligheter

- * upplevs viktigt att få balansen mellan **båda köns perspektiv**; blandade grupper, där båda könen kompletterar varandra, upplevs som bättre fungerande; båda köns kompetens och värderingar skall komma fram
- * det finns ett **behov av fler män** i vårdande yrken då hälften av patienterna är män, motsvarande proportion bland vårdare skulle uppskattats av patienterna
- * **värderingar behöver ändras**, människovård skall inte värderas lägre än fabriksarbete
- * **attityden** om att det är OK för män att vara vårdare behöver bli dagsverklighet; skola och barnomsorg skall inte ha så olika förväntningar beroende på barnets könstillhörighet; individen bör granska sitt medvetna och undermedvetna om könsklichéer
- * **ökat medvetande** om att det ger ett bättre arbetsklimat; bra för arbetsmiljön
- * chefspositionerna domineras av män främst p g a att 50-åriga läkare mest är män, **generationsskifte** väntas då dagens kvinnliga läkare når "chefsålder"
- * **höjd lönenivå** skulle göra vårdyrket mer attraktivt för män; en bättre lön kan påverka könsproportionerna
- * bättre **arbetstider** skulle kunna locka män (ej helgarbete, kvällar och nätter)
- * bättre **karriärvägar** behövs
- * kvinnorna skall komma upp i **maktpositionerna**, chefsposterna borde egentligen inte behöva kräva så höga forskarmeriter som i dagsläget enligt traditionen förekommer
- * **hemarbete skall ej hindra kvinnan** att yrkesarbeta i lika stor utsträckning som mannen gör
- * **chefer** bör visa att de **menar allvar** med jämn könsfördelning
- * en **attraktivare mediabild** av sjukvården behövs; exempelvis dramadokumentärfilmer om daglig verksamhet inom vårdyrken med spegling och delaktighet av båda könen (som t ex den TV-aktuella "Sjukhuset" om SU); de sjukhusskildrande serierna är väldigt nyttiga
- * **generaliseringar i media** skall man akta sig för, t ex uttryck som "män kan inte göra två saker samtidigt", "män tar inte ansvar hemma"
- * den numera **akuta bristen** på läkarsekreterare och sjuksköterskor kan leda till nya yrkesvillkor som attraherar män, exempelvis högre lön
- * **fånga unga mäns intresse** till vårdande och hjälpsamhet; att släppa in fler PRAO-elever i verksamheten och då speciellt pojkar
- * **män blir allt fler inom vissa vårdyrken** som sjukgymnaster och arbetsterapeuter
- * **män vill inte springa andras ärenden** men gärna **göra uppdrag för andra**

FÖRÄLDRASKAP, hinder

- * **kaos och omorganisation** i organisationsstrukturen har lett till försämringar i arbetsmiljön och därigenom möjligheten att vara en bra förälder; utdragen och smärtfylld strukturell omorganisation
- * **oflexibla arbetstider och arbetsfördelning**

- * **oregelbundna arbetstider** (arbete på kvällar, nätter och helger)
- * **avsaknad av "andningshål"** inom organisationen p g a nedskärningar av personalstyrkan; personal arbetar även då de är sjuka och har svårt att stanna hemma då barn är sjuka; personalen mår sämre och jobbar därmed sämre på grund av nedskärningar och omorganisation; de flesta anställda upplevs inte tro på strukturen av det nya storsjukhuset; höga produktionskrav och pressad arbetssituation
- * **arbetsuppgifterna** inom vårddyrken är **omöjliga att utföra hemma** (förutom jourhavande läkaruppgifter, för att göra karriär behöver läkaren dock forska varför barnavårdsfrånvaro från arbetet hindrar karriärutvecklingen)
- * organisationsstrukturen är byggd på **mäns villkor** och enligt **männens normer** och kvinnor känner sig inte "hemma", exempelvis uppges kvinnliga läkare ha svårt att känna sig "hemma" både hemma och på arbetsplatsen
- * kvinnliga läkare behöver kämpa både hemma och på jobbet för sin roll och identitet, de mest ambitiösa bränner ut sig; svårigheter med **identiteten och rollen** som läkare
- * det är en utmaning för en **kvinnor att ta på sig chefsposten**, den konservativa chefsstrukturen erbjuder ej möjlighet att jobba deltid och innebär en "kortslutning" med kvinnans traditionella könsroll
- * **kvinnor stödjer inte kvinnor**; en undersköterska som utbildar sig till sjuksköterska får inte stöd av sina undersköterskor och före detta kollegor i sin nya roll och är "helt såld" i sin grupp; kvinnor som inte har barn har föga förståelse för sina medsystrar om de är hemma med sjukt barn
- * de flesta "sitter fast" i gamla **könsroller**
- * barnavård är **inte meriterande**, det är inget någon lägger in i meritlistan och inget som rekryteraren bedömer
- * **övertid** är indirekt meriterande; personal sitter länge med arbetsuppgifter, särskilt inom administration; mycket övertid p g a en svår arbetsbelastningssituation
- * det är **svårt att göra sig gällande inom läkarkåren och forskningen** om man samtidigt deltidsarbetar p g a barnledighet
- * bland läkare, "i de slutna rummen", är **acceptansen för att en man går ned i tjänst för barnavård liten**; acceptansen från kollegorna är större då en kvinnlig läkare söker tjänstledigt för barnavård
- * omgivningen och manliga läkare själva kan ha stora **förväntningar** på sig **att forska** och att göra karriär
- * kvinnor **hålls tillbaka i karriären av sina män** när familjen har barn, männen kan inte avstå från karriären; männen stannar inte hemma med barnen; män ger inte bort sin makt frivilligt och tar för givet att det är just deras karriär som kommer i första hand
- * **kvinnor vill jobba deltid**, kvinnor vill oftare vara hemma med barn och män inte
- * **männen tjänar mer** och tar därför inte barnledighet i samma utsträckning som kvinnor; kvinnor tjänar mindre än män och stannar därför hemma när barnen är små eller sjuka
- * rädsla för att hemmavaro vid deltidsarbete eller för barnavård blir en **bestraffning** lönemässigt och karriärmässigt
- * svårt att ta in **vikarier** för föräldrar som vill vara barnlediga, gäller särskilt yrkesutövare med hög utbildning och sällsynt kompetens
- * **chefsuppgifter upplevs inte kunna utföras på deltid** trots att en chef skulle vilja vara mer delaktig i barnuppfostran
- * jämställdhetsfrågor är en **generationsfråga**, äldre chefer med vanor att ha "full markservice" förväntar sig samma av den yngre generationen.

FÖRÄLDRASKAP, möjligheter

- * **arbetsmiljön** måste förbättras (råda bot på de anställdas överbelastning, skapa "andningshål", införa flexibla arbetsscheman och flexibel arbetsfördelning vid överbelastning)
- * **stabila organisationer** skapar utrymme för jämställdhetsarbete
- * att redan i de **politiska besluten** se bristen på pengar och personal; politiker borde tilldela medel efter den kostnadstäckning som behövs för att få den sjukvård man har beställt
- * det rätta sättet att bemöta de manliga normerna är genom att **hitta en "speaking terms nivå"** där kvinnor får männen med sig med hjärtat, inte att ta på sig det manliga beteendet, då konserverar man den modell man förkastat; kvinnor och män bör hitta en nivå där det går att kommunicera; ändå bör det beaktas att i vissa system och hierarkier kan acceptans av den manliga normen vara den enda vägen mot avancemang för kvinnan
- * finna nya, mer sympatiska **kombinationsmöjligheter mellan arbetsliv och hemarbete**
- * **barnuppfostran** till goda medborgare är egentligen det viktigaste arbetet varmed detta kunde vara **meriterande inom arbetslivet**; arbeta med attitydförändringar kring barnledighet som en merit, lägga det som en meritberättigande faktor i en handlingsplan; barnuppfostran uppfattas allt mer omfattande som en nyttig del av ens livserfarenhet bland andra
- * för att rädslan, av att hemmatiden vid deltidsarbete eller frånvaro för barnavård kan bli en bestraffning lönemässigt och karriärmässigt, skulle elimineras, bör arbetsgivaren ha en **klart uttalad policy** om fortsatt löneutveckling och flexibla karriärmöjligheter vid barnavårdsfrånvaro eller deltidsarbete; den barnledige anställdes löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen hos de kollegor som är kvar i organisationen
- * jämställdhetsfrågor är en **generationsfråga**, nya ideal förändrar könsarbetsdelningsvanor; den nya generationen har en mer utvecklad syn på jämställdhet
- * **övertid** beskrivs oftast som **ej meriterande**, mest som ett tecken på felaktig arbetsfördelning o s v
- * **yrkesuppgifternas** flexibilitet och **anpassning till familjelivskrav** (bland läkarna arbetar näst intill alla heltid oberoende av kön beroende på att jourtider kan genomföras hemma, det behövs dock forskarmeriter för avancemang); sträva efter att erbjuda personalen att arbeta hemma då det är lämpligt och behovet hos den anställde finns
- * **flexibla arbetstider**, typ "tvättstugeschema"
- * mer information och **diskussion kring jämställdhetslagen**
- * kvinnor väljer idag att **skaffa barn tidigare eller senare**, innan eller efter att de genomfört sin karriärutveckling; ålder på förstföderskor i organisationen ökar; kvinnor har blivit mer medvetna i sina val av livsvillkor.
- * föräldrar med barn upp till åtta år **har rätt att gå ner i tjänst** och deltidsarbeta, dessutom finns möjlighet att arbeta på oregelbundna tider som exempelvis kvällar och helger
- * fler **kvinnor** bör bli beredda att **ta på sig chefsposter** och utmana den konservativa strukturen
- * **chefernas** uppgifter sägs vara ej lämpliga för en deltidstjänst varför det rekommenderas att vara **"barnledig" helt** vid aktiv delaktighet i barnuppfostran, detta borde kunna ske växelvis med den andre föräldern
- * att kunna **få hushållshjälp** vid företaget för att underlätta hemarbetet (t ex middagserbjudande, tvätt, "matkassebeställning" vid företaget eller barnets dagis)

SEXUELLA TRAKASSERIER, hinder i arbetet mot dessa

- * organisationen har inte fördjupat sig i ämnet sexuella trakasserier; trots att SUs jämställdhetspolicy är bra **saknas** det **metoder** för utbildning och information i ämnet
- * **olika tolkningar av begreppet** "sexuella trakasserier"; allt mellan "sexuella inviter vid motpartens uttryckliga ointresse" till "dynamisk flörtande attraktion" förekommer och uppfattas som "sexuella trakasserier"; osäkerhet om var gränsen för sexuella trakasserier går, exempelvis hade en av respondenterna haft en almanacka med kvinnobilder, som satts upp av en arbetskamrat, dessa bilder uppfattades som anstötliga av vissa kollegor
- * **kommunikation** om sexuella trakasserier och de anställdas rättigheter i frågan **saknas**; fenomenet tas inte upp vid arbetsplatsträffar eller då en person slutar
- * då **ämnet** sexuella trakasserier tas upp blir det **förlöjligt** och skämtas om; ovana och obekvämlighet hos personalen av diskussion kring ämnet
- * sexuella trakasserier är ett **arrogant maktuttryck**, en form av maktutövning och utnyttjande
- * **språkbrukstradition** och jargong inom en organisation kan upplevas som och leda till sexuella trakasserier; ovårdat språk, "rå men hjärtlig stämning" kan stimulera sexuella trakasserier
- * **feltolkning av "kommunikationssignaler"** i form av kroppsspråk och "vibbar" kan leda till sexuella trakasserier; olika kommunikationssätt mellan nyanställda och välkända arbetskamrater; gränsvåer kan vara olika inom olika yrkesgrupper beroende på könsdominansen inom dessa
- * **manliga sjukskötare** kan uppleva att de blir ett **lovligt byte** vid t ex kvinnodominans på arbetsplatsen och "det är nog svårare för en man att avslöja att han utsätts för sexuella trakasserier"
- * sexuella trakasserier är uttryck för **dålig respekt** från den som trakasserar mot den som trakasseras
- * sexuella trakasserier kan förekomma mellan människor av **samma kön**
- * **kvinnan kan missbruka** jämställdhetslagen p g a att vid anklagelser om sexuella trakasserier kommer hennes yttrande att anses mera trovärdig än mannens

SEXUELLA TRAKASSERIER, möjligheter i arbetet mot dessa

- * skapande av **kommunikationskanaler** via alla organisationsenheter och rutiner för diskussion av ämnet sexuella trakasserier och arbete med sådana; den trakasserade kan vända sig till sin "i linjen" närmaste chef eller den fackliga organisationen, personalansvariga agerar konsultativt för att hjälpa cheferna att ta tag i frågan
- * skapa miljöer som stimulerar attraktionens dynamik och kraft mellan könen och skapa **klarare gränser för kommunikationssätt** rörande sexuella trakasserier och lyhörddhet för toleransnivåer; skapa en nyanserad diskussion kring problematiken och "lyfta på alla stenar"
- * **information** och utbildning inom ämnet sexuella trakasserier är speciellt viktigt **till chefer**
- * **kompetens** i frågan borde vara en merit **vid chefstillsättning** och arbetsvärdering
- * försöka **få bort tabustämpeln från ämnet** sexuella trakasserier
- * kännedom om förekomst av fenomenet då kvinnor kan utöva makt, även i form av sexuella trakasserier, genom **gruppträck** på kvinnodominerade arbetsplatser och en viss **gruppmentalitet**
- * kännedom om att sexuella trakasserier förekommer som ett **hierarkiskt maktuttryck**, att den överordnade kan frestas visa att denne egentligen kan göra vad som faller denne in
- * **ändra bilden av sexualitet** och kvinnan som ett objekt

- * personen skall **inte agera "offer"** utan klart och tydligt säga ifrån till den som trakasserar
- * familjen utvecklar **attityder mot det motsatta könet** och lägger basen för värderingar som kan förebygga sexuella trakasserier; även skolan förmedlar sätt att förhålla sig på mellan könen
- * undvika jargonger och **använda ett vårdat språk** för att undvika en stämning som stimulerar sexuella trakasserier;
- * jämställdhetsarbetet skulle eventuellt kunna stimuleras om varje anställd kunde påverka **kompetensutvecklingsvalet** inom verksamheten
- * det är viktigt att **ledningen är tydlig** och tydligt reagerar på fall av sexuella trakasserier, t ex kunde avsked tillämpas som en lösning vid fortsatt missbruk efter ett visst mått av varnande åtgärder, dock med stor respekt och försiktighet för att inte råka döma någon felaktigt (bevisbördan kan vara den svåraste faktorn)

LÖN, hinder

- * **marknadskrafter** påverkar lönenivån; lönenivån påverkas av utbud och efterfrågan på yrkesutövarna, vilket tidigare stimulerade lönenivåns stagnation p g a en viss arbetslöshetsnivå hos sjuksköterskorna; vissa yrken efterfrågas även utanför vårdsektorn speciellt inom den privata sektorn (datapersonal, medicintekniker etc)
- * **arbetsvärdering** är avgörande, men är ett svårt ämne p g a att det inte finns ett entydigt och allmänt accepterat system, bara en mängd teorier; arbetsvärdering medför att kvinnors arbete värderas lägre än männens; tekniska yrken värderas högre än vårddycken; tradition spelar en stor roll; skuggan av den gamla familjestrukturen med mannen som försörjare lever kvar
- * vårddycket uppfattas i samhället som ett **kvinnoyrke**; att vårda har historiskt ansetts som ett kall vilket innebar låg eller ingen betalning; kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgrupper påverkar lönestorleken
- * vårddycken har **låg status**
- * lönehöjning för sjuksköterskor är svårgenomförbart p g a **det stora antalet yrkesutövare**; under de senaste femton åren har politiker och löneförhandlare sagt att det inte finns några pengar till att öka lönerna i de kvinnodominerade yrkena
- * killar säljer sig bättre, är tuffare **vid löneförhandlingar, kvinnor viker sig snabbare**; individuella löneförhandlingar kan gynna män p g a deras aggressivare förhandlingssätt
- * **män sätter lön för män**
- * dagens värderingssystem är byggda enligt **männens normer** och till deras fördel, kvinnors yrken och arbetsuppgifter ses som mindre avancerade och tillhörande den "tärande sektorn"
- * kvinnor har mycket annat utöver lönearbete att göra, typ **hemarbete och barnuppfostran**
- * varje fackförbund värnar om de sina och ingen släpper sina bud, leder till **fackliga lönestorleksskevheter** mellan yrkesgrupper med olika fackliga organisationer
- * **vårddyckets arbetsuppgifter är svårare att mäta** än tekniska yrkens arbetsuppgifter; tekniska yrken värderas högre p g a deras mät- och effektiviseringsbarhet; förbättringar eller försämringar i vården är svåra att mäta
- * **forskningsmeriter**, som i större utsträckning förekommer bland manliga läkare är meriterande vid lönesättning och befordran

LÖN, möjligheter

- * **löneskillnaderna** är små vid jämförelse av mäns- och kvinnolöner inom samma yrkesgrupp för utförande av samma arbetsuppgift
- * vårdpersonalens lönenivå kan ses som en samhällsfråga, viktigt att få politiker och löneförhandlare att ändra **synsätt och värderingar** angående löner i kvinnodominerade yrken; pengar för höjning av kvinnolöner finns i samhället men dessa bör fördelas annorlunda; nya synsätt på vården kan eftersträvas istället för ett produktionstekniskt; människovård borde inte värderas lägre än industriellt arbete
- * personalcheferna kan lära sig att svara på varför, och inte bara hur, det ser ut som det gör inom löneområdet; chefernas kompetens i **arbetsvärdering** kan höjas
- * jämställdhetsarbete kan **prioriteras** mer än vad det i dagsläget gör
- * dagens **marknadskrafter** styr vårdpersonalens löner uppåt p g a allt mer påtagligt bristläge; under senare år har efterfrågan blivit större än utbud på t ex sjuksköterskor, vilket ibland leder till att de nyanställda har högre lön än de som redan jobbat några år
- * idag finns en större **metodmedvetenhet** kring löneuppföljning; utarbetande av metoder och fallbeskrivningar för jämförelse och värdering av olika yrken kan utvecklas; hitta lönekriterier som bör vara uppfyllda för olika lönenivåer; prestationen i arbetsrollen bör vara avgörande för lönesättningen, vård av barn kan räknas in som merit eller arbetslivserfarenhet vid rekrytering efter några år av barnavård med löneförhandling efter inskolningsperioden; löneutvecklingen för anställda som varit hemma p g a barnavård fortsätter under frånvarotiden från verksamheten motsvarande nivån för personer med liknande arbetsuppgifter
- * lägga ut **kvinnopotter** innan de individuella löneförhandlingarna för att justera löneskillnader; särskilda lönepotter som riktar sig till just kvinnors löneförhöjning kan skapas
- * yngre kvinnor är **tuffare vid löneförhandlingar** och mer ekonomiskt medvetna, de förhandlar på ett annat sätt
- * arbeta med **lönekriterier** och vad de står för, så att inte män ger högre lön till män enbart för att de är just män
- * **stora fack** med många yrkesgrupper kan leda till att samma värderingskriterier används för lönesättning varmed förhandlings skevheter mellan olika fackliga organisationer kan undvikas
- * politiker i Västra Götalands länsstyrelse kunde kräva två till fem procent **lägre arbetsgivaravgifter** inom kvinnodominerade yrken och istället lägga dessa pengar på lönen
- * **medborgarlön**, à la Gunnar Adler Carlsson, där lönen fördelas jämt mellan medborgarna i ett samhälle, för både kvinnor och män nämns som ett alternativ

Särgranskning av resultatet i ett av flaskhalsområdena - lön

Det följande avsnittet specialgranskar överensstämmelsen mellan de insamlade uppfattningarna inom området lön och SUs interna lönestatistik. Detta för att ta reda på hur omfattande insyn i verkligheten de insamlade uppfattningarna ger. Vi har inte gjort en jämförelse av respondenternas uppfattning med någorlunda systematisk verklighetsbeskrivning inom områdena föräldraskap, sexuella trakasserier och jämn könsfördelning, dock har vi sökt inblick i verkligheten av lönesituationen genom den statistiska bilagan av Jämställdhetsplanen 1998. Detta var särskilt intressant p g a respondenternas klart dominerande uppfattningar, om att jämställdhet mest uppnåtts inom lönefrågan, och för att få inblick i hur stor skillnaden mellan av oss insamlade uppfattningar och verkligheten skulle kunna vara.

Löneintervall inom Sahlgrenska Universitetssjukhuset²⁷ erbjuder uppgifter gällande 13 951 anställda (11 541 kvinnor och 2 410 män) inom yrkeskategorierna läkare, sjuksköterskor, sjukvårdspersonal, övr. sjukvårdspersonal, administrativ pers., teknisk pers. och ekonomipersonal. Statistik per 1998-05-01 avslöjar följande löneförhållanden mellan män och kvinnor. Det dominerande löneintervallet för kvinnor är 14 000-14 999 (2 606 löntagare). Det dominerande löneintervallet för män är det maximala, 34 000-och mer (616 löntagare). Detta tyder på en strukturell könssegregering som borde uppvisa en markant skillnad i medellönen för kvinnor och män inom SU.

Lönestatistiken instämmer med den dominerande uppfattningen om de föga skillnaderna i den erhållna lönen vid jämförelse av mäns och kvinnors löner inom samma yrkesgrupp för utförande av samma arbetsuppgift. Kvinnliga överläkare och specialistläkare erhåller drygt 94% av männens medellön. Bland sjuksköterskor (sjuksköterska, vårdenhetschef, barnmorska, op. sköterska) erhåller kvinnorna mer än vad männen gör - 103%. Övrig sjukvårdspersonal - 102%, d v s kvinnliga psykologer får 99% av vad manliga erhåller, sjukgymnaster -106,4%, kuratorer -98,9%, biomedicinsk analytiker - 104,5% av männens medellön. Sjukvårdspersonal (undersköterska, barnskötare, skötare, sjukvårdsbiträde) - 101%. Ekonomipersonal (ekonomibiträde, hantverkare, vaktmästare, kokerska mm) - 99,5%. Administrativ personal (ekonomichef, personalsekreterare, läkarsekreterare, assistent) - 97%. Kvinnliga ingenjörer tjänar 96,4% och kvinnliga sjukhusfysiker - 93,7% av männens medellön. Siffrorna vittnar om medvetenhet inom jämställdhetsaspekten mellan män och kvinnor för samma arbetsuppgifter. Fokus på jämlikhet i lönefrågan framstår som tydlig även under intervjuerna med respondenterna i utredningen.

Vad gäller statistiken som rör heltids och deltidsanställda har vi omarbetat denna för att få fram hur stor andel av kvinnor respektive män inom en viss kategori som arbetar heltid och deltid. I statistikbilagan har man tagit de anställda kategori för kategori och jämfört hur många män av det totala antalet och hur många kvinnor av det totala antalet som arbetar hel- och deltid. Här har vi omarbetat statistiken genom att jämföra hur många män av alla män inom kategorin och hur många kvinnor av alla kvinnor inom kategorin som arbetar hel- eller deltid.

Kvinnors och mäns annorlunda förhållanden på arbetsmarknaden framgår särskilt tydligt vid statistikgranskning av anställningarnas deltids- heltidsperspektiv. Läkaryrket framstår som det yrke med mest jämställt arbetssätt, som vid intervjuer beskrivs innehålla en hel del jourarbete som kan bedrivas hemifrån. Därmed arbetar enbart 5% av kvinnliga läkare deltid och 3% av de manliga. Forskarmeriter är de som nämnts som främjande av ojämställdhet inom läkarkåren och därmed medverkande till den vertikala könssegregeringen, d v s faktum att kvinnor och män hamnar på olika nivåer i samma yrke. Näst bäst jämställdhet bland yrkeskategorierna har övrig sjukvårdspersonal och då p g a deras mest lika deltidsarbetstal - 26% för kvinnorna och 23% för männen. Annorlunda är det i de övriga yrkesgrupperna. 35% av de kvinnliga sjuksköterskorna arbetar deltid, samt 19% av de manliga. Sjukvårdspersonal - 43% av kvinnorna arbetar deltid, mot 25% av männen. Bland ekonomipersonalen är 25% av kvinnorna deltidsarbetande mot knappa 5% av männen. Administrativ personal har 24% deltidsarbetande kvinnor och 5 % männen. 14% av kvinnorna bland teknisk personal är deltidsarbetande, samt 5 % av män. Sammanlagt arbetar 29% av de på SU anställda kvinnorna deltid (35% 1995)²⁸ mot 7,5% av männen (10% 1995). Andelen deltidsarbetande kvinnor är fyra gånger större

²⁷ Bilaga 3

²⁸ Öresland S, "Jämställdhet på Sahlgrenska", 1995

än deltidsarbetande män. Här aktualiseras frågor om kvinnors och mäns totala livsvillkor.

Därmed anser vi att skillnaden mellan av oss insamlade uppfattningar och verkligheten inom området lön är väsentlig - respondenterna nämner inte löneförhållandet mellan könen inom de dominerande löneintervallen som ett ersättningsproblem, samt knyter inte uttryckligen kvinnornas lägre löner p g a deras dominans som deltidstjänstgörande arbetskraft till den lägre ersättning de erhåller i jämförelse till vad män tjänar.

Dock visar uppfattningarna i sin helhet, inom alla fyra flaskhalsområden – jämn könsfördelning, föräldraskap, sexuella trakasserier och lön, en hel del av verkligheten. Vi ser föga skillnader i den erhållna lönen vid jämförelse av mäns och kvinnors löner inom samma yrkesgrupp för utförande av samma arbetsuppgift. Detta faktum anser vi ligga till grund för att respondenterna oftast beskrivit löner som jämställda. Samtidigt nämndes kvinnors och mäns annorlunda förhållanden på arbetsmarknaden och livsvillkor i övrigt ständigt av respondenterna då de svarade på frågor om jämn könsfördelning, föräldraskap eller i sin jämställdhetsvision. Visionerna "lika rätt för båda könen till så väl arbete som fritid" samt "män och kvinnor skall arbeta under samma villkor angående hushållsarbete och barnuppfostran" skulle eliminera löneskillnaderna p g a kvinnornas överrepresentation bland deltidsarbetande och även ge dem möjligheter att i lika stor grad satsa på karriär, genom exempelvis forskning och ledarskap.

Samtidigt vill vi poängtera att det på ett sätt framstår som logiskt att de dominerande löneintervallen, mellan kvinnor och män, samt verkligheten, där kvinnor i mycket större utsträckning arbetar deltid än vad män gör, inte uttryckligen lyfts upp som löneproblematiske områden. För det första speglar löneintervallen förhållandet inom SU, som beskrivs enklast med hjälp av makttriangelarna²⁹ där de inom hierarkin högsta tjänsterna blir mest belönade, vilket är ett av de mest traditionellt accepterade organisationssystemen. För det andra kan det även upplevas som svårt om ej omöjligt för ledare och personalfunktionärer att påverka kvinnornas och männens vilja, eller könsrollsvillkor, som på ett eller annat sätt leder till att kvinnorna i större utsträckning än män arbetar deltid och inte satsar lika hårt på karriären som män gör. Här framstår komplexiteten av hinder och möjligheter vid arbete med jämställdhetsfrågor eller studier av denna process. Hinder och möjligheter, vid strävan att arbeta för att verkligheten ska närma sig jämställdhetsvisionen på arbetsplatsen, finns utspridda även utöver organisationens direkta kontrollområden.

Slutsatsen blir att respondenternas uppfattningar ger en bra inblick i hinder och möjligheter vid jämställdhetssträvan inom området lön. Detta dock med en förutsättning att hinder och möjligheter beskrivna inom alla fyra flaskhalsområden sammanställs till en helhetsbild av arbetsvillkoren för könen.

²⁹ Fig.1, sid. 13

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Trots att jämställdhetsfrågan tydligt lyfts fram i alla övergripande sjukhuspolicy dokument³⁰, har respondenterna beskrivit en verklighet där policyn inte praktiskt har lyckats införlivas genom alla, om några, nivåer och områden i den dagliga verksamheten. Områden som respondenterna uppfattat som jämställda är lön samt jämn könsfördelning på vissa personalavdelningar, bland läkare och bland divisionschefer samt respektfulla, jargongfria relationer mellan kön inom vissa personalavdelningar och stab. Dock går deras beskrivning av jämställdhetsvisionen längre – lika rätt och möjligheter för båda kön till så väl arbete som fritid, samma villkor angående hushållsarbete och barnuppfostran, jämn könsfördelning i maktpositionerna, jämställda attityder och värderingar samt förväntningar på kön m m.

Flaskhalsen är skillnaden mellan respondenternas jämställdhetsvision och den verklighet dessa upplever inom de undersökta områdena. Sammanfattande ger vi här en översikt av flaskhalsens beskrivning som givits av respondenterna, dock utan en ambition att systematiskt kategorisera det erhållna materialet, som i sin helhet redovisats i avsnittet Flaskhalsen hinder och möjligheter i kapitlet Resultat.

De dominerande hindren nämns inom:

- arbetsvärdering; förväntningar på kvinnans annorlunda livsvillkor, med hemarbete och barnuppfostran i fokus, mot arbetslivsnormen – mannens livsvillkor
- vårddyrkets kvinnoyrkesstatus; verkligheten dikterar även ytterst begränsade möjligheter av utbud genom att arbetssökande till vårddyrkena är oerhört dominerade av kvinnor
- vårddyrkets låga status, få befodringsmöjligheter, låg lön
- faktum att tillämpning av positiv särbehandling är ytterst sällan förekommande, möjligtvis vid tjänstetillsättningen på vissa personalavdelningar samt bland divisionschefer; att väga kompetens mot förbättrad könsdynamik i gruppen framstår som ovanligt för respondenterna
- ostabil organisation, omstrukturering till storsjukhuset; besparingar, de ekonomiska prioriteringarna passerar oftast jämställdhetsarbetsområden utan de eftersträvarade utvecklingarna mot förbättring av jämställdhetsläget; överbelastning av personal med arbetsuppgifter lämnar ej utrymme för kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor, frågan är oprioriterad tidsmässigt
- massmedia ger en negativ bild av sjukvården vilket verkar avskräckande på män; medierna svartmålar sjukvården
- varje facklig organisation värnar om sina och ingen släpper sina bud, vilket leder till fackliga lönestorleksskevheter mellan yrkesgrupper med olika fackliga organisationer
- faktum att vårddyrkets arbetsuppgifter är svårare mätbara än de tekniska yrken; tekniska yrken värderas högre p g a deras mätbarhet och bevislig effektiviseringsbarhet
- otillräcklig kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor inom alla nivåer i sjukhushierarkin; avsaknad av öppen kommunikation om bl a sexuella trakasserier

De tillfrågade ser möjligheter inom:

³⁰ SUs jämställdhetspolicy, handlingsplanen mot sexuella trakasserier, chefspolicy m m

- det allt större intresset och öppenheten för båda könen perspektiv; båda könen kompetens och värderingar anses behöva komma fram
- arbetsmiljön måste förbättras (råda bot på de anställdas överbelastning, skapa "andningshål", införa flexibla arbetsscheman och flexibel arbetsfördelning vid överbelastning); ökat medvetande om att jämn könsfördelning ger ett bättre arbetsklimat; bra för arbetsmiljön
- finna nya, mer sympatiska kombinationsmöjligheter mellan arbetsliv och hemarbete
- värderingar behöver ändras, människovård skall inte värderas lägre än fabriksarbete; attityden om att det är OK för män att vara vårdare behöver bli dagsverklighet; skola och barnomsorg skall inte ha så olika förväntningar beroende på barns kön; individen kan granska sitt medvetna och undermedvetna om könsklichéer; det finns ett behov av fler män i vårdande yrken
- personalcheferna kan lära sig att svara på varför, och inte bara hur, det ser ut som det gör inom löneområdet; chefernas kompetens i arbetsvärdering kan höjas
- dagens marknadskrafter styr vårdpersonalens löner uppåt p g a allt mer påtaglig bristläge; under senare år har efterfrågan blivit större än utbud på t ex sjuksköterskor
- kommunikationsutveckling i fråga om sexuella trakasserier; försöka få bort tabustämpeln från ämnet sexuella trakasserier; sexuella trakasserier ses som maktutövning (hierarkiskt, grupptrucksmässigt), varmed makthavare och deras medarbetare kan utbildas i "frestelser" som makten för med sig; skapa klarhet runt begreppet och fenomenet "sexuella trakasserier"
- att redan i de politiska besluten se bristen på pengar och personal; politiker bör tilldela medel efter den kostnadstäckning som behövs; att få politiker och löneförhandlare att ändra synsätt och värderingar angående löner i kvinnodominerade yrken
- det rätta sättet att bemöta de manliga normerna är genom att hitta en "speaking terms nivå" där kvinnor får männen med sig med hjärtat

Kompetensutvecklingen i jämställdhetsfrågor upplevs som otillräcklig av de flesta tillfrågade. Beklagan framkom över avsaknad av kunskap i hur man metodiskt skulle kunna arbeta med jämställdhetsfrågor. Flera av respondenterna upplevde dessutom en omedvetenhet bland de anställda som ofta hördes säga "organisationen består ju nästan enbart av kvinnor, så vi kan ju inte vara annat än jämställda". Detta anser vi vara tecken på behov av kompetensutveckling. Användning av stundom otillräcklig intern kompetens vid arbetsplatsträffar beskrivs som ett förekommande hinder. Att arbeta med kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor via arbetsplatsträffar, som förekommer 1-2 gånger varje månad under några timmar, är det dominerande förslaget av metod för att nå alla nivåer inom organisationen och systematisk ventilerar frågan genom alla arbetsområden. I rådande personalbrist- och nedskärningsläge beskrivs dock metoden som dåligt fungerande p g a jämställdhetsfrågornas oprioriterade läge samt tidsbrist.

Efter särgranskning av resultatet i ett av flaskhalsens områden, lön, kan vi konstatera att respondenternas uppfattningar ger en bra inblick i hinder och möjligheter vid jämställdhetssträvan inom området. Detta med förutsättning att hinder och möjligheter beskrivna inom alla fyra flaskhalsområden sammanställs till en helhetsbild av arbetsvillkoren för könen. Detta eftersom respondenternas svar på frågorna om lön inte gav en helhetsbild av hinder och möjligheter för att nå jämställda löner. Särgranskningen bekräftar styrkan av undersökningens metod då hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete studerades inom alla av jämställdhetslagen behandlade områden för att få ett överblick för problematikens helhet. Hur väl uppfattningarna om hinder och möjligheter inom områdena jämn könsfördelning, föräldraskap och sexuella trakasserier täcker verkligheten inom dessa områden kan vi ej dra några slutsatser om. Vi anser dock som högst sannolikt att en insyn i

helhetsbilden av flaskhalsen ger bästa uppfattning om hinder och möjligheter för att arbeta med varje område separat.

Respondenternas svar vittnar om en verklighet inom organisationen där könets betydelse för lönesättningen blivit allt mer uppenbar i frågor om lika lön för utförande av samma arbetsuppgifter. Dock bör den strukturella könssegregeringen, som avslöjas i löneintervallen uppmärksammas samt den vertikala könssegregeringen, det faktum att kvinnor och män hamnar på olika nivåer i samma yrke t ex hos läkarna. Samtidigt är begrepp som "tradition" och "värderingar" de som kopplas till den "manliga normen", varmed kvinnorna förväntas deltidsarbeta och utföra största delen av de oavlönade eller lågavlönade, hemarbets- eller barnuppfostranssysslor. Vårdandet ses fortfarande som kvinnans kall och villkor på arbetsmarknaden medan mannen beskrivs som familjens försörjare. När det juridiska förbudet mot lönediskriminering i form av Jämställdhetslagen nu skall förverkligas i arbetslivet krävs det åtgärder som inte är systembevarande utan systemförändrande.

Vad är det då som gör att kvinnors och mäns dominerande löneintervaller är så olika? Om vi sammanfattande besvarar frågan med vår egen uppfattning och respondenternas svar, finns problematiken invecklad i mäns och kvinnors traditionella könsroller som leder till valet av att arbeta deltid-heltid, makttriangelarna³¹, traditionell arbetsvärdering samt traditionellt manliga-kvinnliga yrkesval, t ex sjuksköterskeyrket anses prestigelöst för en man.

Fördelning av de betalda och obetalda sysslorna mellan män och kvinnor inom samhällets makroekonomi hamnar i fokus. Rationaliteten av den traditionella könsarbetsdelningen samt belöningen vid utförande av diverse arbetsuppgifter, som kritiserar av Kvinnomaktsutredningen, har ifrågasatts även av respondenterna i studien. Arbetsvärderingsfrågor, som dominerar både hinder och möjligheter inom jämställdhetsarbetet, framträder som direkt kopplade till fördelning av ansvarsområden mellan könen över de betalda och obetalda arbetsuppgifterna.

Samhällets könsarbetsdelningssystemsförändrande processer borde vara ett lösningsalternativ. Sådana processer skulle då behöva utforskas. Utbildande institutioner som skola och universitet har stor potential att bidra till förändringen. Ett annat avgörande område är företag och organisationer, där merparten av befolkningen kämpar med det psykologiska arvet de fått från familjen samt den traditionella samhällsnormen och sina jämställdhetsideal³², där nuvarande och potentiella makar och föräldrar kan nås via diverse insatser i jämställdhetskompetenshöjande åtgärder.

Det var mer sällan än regelbundet som respondenterna gick med på att kategorisera sina uppfattningar inom de fyra nivåerna - individ, familj, organisation och samhälle - varför den påtänkta sorteringen enligt hindrens och möjligheternas möjliga nivå-tillhörighet har uteblivit.

Vid sammanfattande beskrivning av hinder och möjligheter inom detta avsnitt har vi undvikit att mer strukturerande kategorisera de erhållna uppfattningarna inom flaskhalsen. Detta p g a att vi har prioriterat behovet att få ett överblick av problematikens helhet och komplexitet. Vidare bör mer omfattande studier av hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbete genomföras för att få en mer omfattande beskrivning av flaskhalsen. Därefter skulle en värdefull kategorisering av hinder och möjligheter behövas, med hjälp av en strukturerad översikt av samhällets områden och enheter, från mikro till makronivå, och fördelning av hinder och möjligheter inom

³¹ Fig. 1, sid. 13

³² Basch-Kåhre, E "Kvinnliga och manliga mönster", 1990

dessa. Detta skulle markera områden där metodiska lösningar kan öppna stimulerande möjligheter för skapande av jämställda organisationer, detta får dock påverka arbetets omfattning ske inom ramen för andra uppsatser.

Ändå erbjuder det erhållna materialet läsaren en möjlighet att i mån av egen uppfattning granska flaskhalsen med syfte att placera personalfunktionärernas uppfattningar till de fyra nivåerna - individ, familj, organisation, samhälle - där ojämställdhet dagligen återbyggs samt jämställdhet kan skapas:

Individen. Vad kan jag som individ fokusera på, på egen hand, för att bli mer jämställd? Mina ideal, mina intressen, sug på utveckling eller avsaknad av dessa faktorer påverkar mina val och agerandet i vardagssituationer³³.

Familjen. Vad kan familjen göra för att stimulera jämställdhet ifall detta skulle vara dess ideal? Könroller, hushållsarbete, barnuppfostran är viktiga områden.

Organisationen. Vad kan organisationen göra för att utvecklas till en jämställd organisation? Ledarskap, kompetensutveckling av personal, rekrytering och anställning kan vara områden som står i fokus.

Samhället (politik, barnomsorg, skola, media). På vilket sätt kan olika samhällsområden stimulera framväxt av jämställda organisationer?

Studien har förmedlat en bild av hinder och möjligheter vid jämställdhetsarbetet, vars ideal är att sträva efter att nå rationell fördelning av kvinnors och mäns resurser. Rationell könsarbetsdelning skulle kunna innebära högre vinstutdelning för alla samhällsnivåer både på det känslomässiga och det ekonomiska planet.

³³ Rietuma, D "Kvinnors patriarkala konflikter", 1999

KÄLLFÖRTECKNING

Interna forsknings- och policydokument:

Arbetsplatsträffen. Ett utbildningsmaterial för arbetsplatsträffen - om dess syfte och innehåll, förväntningar och krav. SU 9810

Sahlgrenska Universitetssjukhuset - jämställdhetspolicy (1998).

Sahlgrenska Universitetssjukhuset - chefspolicy (februari 1998).

Sahlgrenska Universitetssjukhuset - policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier (juni 1998).

Jämställdhetsplan för Sahlgrenska Universitetssjukhuset (1998).

Statistisk bilaga. Jämställdhetsplan 1998.

Jämställdhetsplan för Sahlgrenska Universitetssjukhuset (1995).

Öresland, S (1998). Att se det man inte ser - om jämställdhet. Bilaga 4 till slutbetänkandet av Storstadskommittén. Stockholm.

Öresland, S (1995). Jämställdhet på Sahlgrenska.

Öresland, S (1995). Löner på Sahlgrenska.

Jämställdhetsplan 1998 -1999. Division F.

Årsberättelse 1998. Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

Övrig litteratur:

Basch-Kåhre, E (1990). Kvinnliga och Manliga Mönster. Natur och Kultur, Stockholm. ISBN 91-27-02323-0

Edlund, S och Nyström, B (1995). Arbetsrätt i förändring. Nerenius & Santerus Stockholm. ISBN 91-88384-58-6

Lantz, A (1993). Intervjumethodik. Den professionellt genomförda intervjun. Studentlitteratur, Lund. ISBN

JämO (okt 98 - feb 99). Enkät. Fånga upp stämningar och åsikter om jämställdhet på arbetsplatsen. Synliggör de anställdas behov av och önskemål om jämställdhetsåtgärder.

JämO, DO, HomO, Handikappombudsmannen (1999). Rekrytera utan att diskriminera, Handbok från JämO, DO (etnisk diskrim.), HomO och Handikappombudsmannen. Copyright, Stockholm. ISBN 91-970861-8-5

JämO (1996). JämOs handbok om aktiva åtgärder. JämO Stockholm ISBN 91-970861-4-2

JämO (1995). JämOs handbok om arbetsvärdering. JämO Stockholm
ISBN 91-970861-3-4

JämO (1995). JämOs handbok om lönediskriminering. JämO Stockholm
ISBN 91-970861-2-6

JämO (1997). JämOs handbok om sexuella trakasserier. JämO Stockholm.
ISBN 91-970861-6-9

SOU 1998:006. Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. Betänkande från Kvinnomaktsutredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm.
ISBN 91-3831354-5

Sveriges Riksdag (1991-1998). Jämställdhetslag (1991:433).
Arbetsmarknadsdepartementet.

Patel, R och Tebelius, U (1987). Grundbok i forskningsmetodik. Kvalitativt och kvantitativt. Studentlitteratur, Lund. ISBN 91-44-24851-2

Rietuma, D (1999). Kvinnors patriarkala konflikter. Ett porträtt av kvinnors uppfattningar om upplevda konflikter mellan kvinnor på arbetsplatser. C-uppsats. Företagsekonomi, Organisation och Administration, Handelshögskolan i Göteborg.

Undheim, JO (1985). Statistik från ord till formell. Introduktion i statistik för samhällsvetare.
Studentlitteratur, Lund. ISBN 91-44- 25521-7

Möte:

Öresland Stina, feb. 99, författare till flera interna jämställdhetsutvecklingsverk för SU (i inledningsskedet angående brainstorming om utredningssyfte, metod och urval)

Föreläsningar:

Czarniawska Barbara, GRI (Gothenburg Research Institute), Företagsekonomiska Institutionen vid Göteborgs Universitet

* 6 maj 1999, "Diskrimineras vi likadant?" inom seminariet "Ty makten är din..." under Vetenskapsfestivalen

* 18 maj 1999, "Svårigheter med att studera diskriminering", Handelshögskolan

Summary

The essay describes the results of analysis of interviews with four men and five women highly involved in the personnel management at the biggest hospital in Northern Europe, with about 15 800 employees and a budget of 6,7 billions 1999. One of the respondents is a vice personnel manager of the hospital, four of them are staff managers at four of hospitals ten divisions, 600 - 2 500 employees each, and four of the respondents are staff manager assistants. Interviews were done following a specific inquiry under seven occasions and took two to three hours each.

Even though there is a clear focus on the equality issue in all comprehensive hospital policy documents³⁴, respondents have described a reality in which the policy has not succeeded in being incorporated in practice through all, if any, levels and areas in daily operations. Areas perceived by respondents as equal include equal pay and even gender distribution in certain personnel departments, among physicians and division managers, as well as respectful, jargon-free relationships between the genders in certain personnel departments and teams. However, their description of the vision of equality goes further—equal rights and opportunities for both genders to both work and leisure time; the same conditions regarding housework and childrearing, equal gender distribution in positions of power, equal attitudes and values as well as expectations of the genders, etc.

The bottleneck is the difference between the respondents' vision of equality and the reality they experience within the areas studied. In summary, we are presenting an overview of the bottleneck as described by the respondents.

Predominant obstacles are mentioned within:

- valuation of work; there are different expectations for the woman's living conditions, with housework and childrearing in the focus, compared with the norms of the working world—the man's living conditions
- the female status of the nursing profession; reality also dictates extremely limited opportunities for selection inasmuch as there is a strong predominance of women among job applicants to the caring professions
- the low status of nursing profession, with few opportunities for promotion, low pay
- the fact that preferential treatment is rarely applied; possibly when filling positions for certain personnel departments as well as among division managers; respondents are not familiar with weighing expertise against improved gender dynamics in the group
- unstable organization, restructuring into a major hospital; cost cutting measures; financial priorities often supersede equality without the desired development toward improvement of equal status; overburdening personnel with duties does not leave room for skills enhancement in equality issues, the issue has low priority in terms of time
- the mass media present a negative picture of the health care system, which has a deterrent effect on men; the media present a gloomy image of medical care

³⁴ SU's Equality Policy, action plan against sexual harassment, management policy, etc.

- each union is looking out for the interests of its own members, with no one willing to compromise, leading to union-based inequities in pay among professional groups with different unions
- the fact that nursing duties are more difficult to measure than duties in the engineering professions; engineering professions are valued higher because they are measurable and can clearly be made more efficient
- inadequate skills enhancement in equality issues at all levels of the hospital hierarchy; lack of open communication on issues such as sexual harassment

Respondents see opportunities within:

- the growing interest and openness to the perspective of both genders; it is considered necessary for the expertise and values of both genders to be respected
- the work environment must improve (put an end to employee overload, create “breathing space”, implement flexible work schedules and flexible distribution of duties when there is a work overload); increased awareness of the fact that equal gender distribution results in a better working climate; good for the work environment
- find new, more sympathetic potential combinations between working life and housework
- values need to be changed, caring for people should not be valued lower than factory work; the attitude that it is acceptable for men to become care providers needs to become a reality in daily life; school and child care should not have such different expectations depending on the child’s gender; the individual may review conscious and subconscious gender clichés; more men are needed in the caring professions
- personnel managers can learn to answer the question why, and not just how, things are the way they are in terms of salaries; the managers’ expertise in valuing work can be enhanced
- current market forces are pushing nursing staff pay upward because of the increasingly noticeable shortage situation; in recent years demand has become greater than supply of professionals such as nurses.
- communication trend in sexual harassment issues; try to remove the taboo stamp from the subject of sexual harassment; sexual harassment is seen as an exercise of power (hierarchically, in terms of group pressure), those in power and their employees can be educated in “temptations” that accompany power; clarify the concept and phenomenon of “sexual harassment”
- starting with political decisions, analyze the lack of money and personnel; politicians should allocate funds based on actual needs to cover costs; few politicians and wage negotiators change their approach and values regarding pay in predominantly female professions
- the right way to treat male standards is to reach a level of “speaking terms”, in which women convince men to support them

Most respondents perceive skills enhancement in equality issues as inadequate. It was noted in one complaint that there is a lack of knowledge of how to work with equality issues methodically. Several respondents also experienced unawareness among the employees, who were often heard saying “indeed, we must be “equal” since the organization consists of almost nothing but women.” We feel this indicates a need for skills enhancement. The occasional use of inadequate internal expertise at workplace meetings is described as an obstacle. Working with skills enhancement in equality issues via workplace meetings, held once or twice a month for a few hours, is the main method for reaching all levels in the organization and systematically ventilating the issue through all working areas. In the current situation, with staff

shortage and cutbacks, however, the method is described as functioning poorly because of the lack of priority given to issues involving equality, as well as the lack of time.

After close examination of the results in one area of the bottleneck—pay—we note that the respondents' perceptions provide good insight into the obstacles and opportunities in the endeavor to achieve equality in the area. The obstacles and opportunities described in all four "bottleneck areas" are compiled into an overview of working conditions for the genders because the respondents' answers to the questions on salary did not provide an overall view of the obstacles and opportunities for achieving equal pay. The closer analysis confirms the strength of the survey method, as the obstacles and opportunities in the equality project were studied in all areas dealt with in the Equal Opportunity Act to achieve an overview of the total problem complex. We cannot draw any conclusions on the extent to which the perceptions of obstacles and opportunities describe reality in the following areas: equal gender distribution, parenthood, and sexual harassment. However, we feel it is extremely likely that insight into the overall view of the bottleneck will provide the best understanding of the obstacles and opportunities for working with each area separately.

The respondents' answers bear witness to a reality within the organization where the significance of gender for setting wage rates has become increasingly apparent in questions of equal pay for equal work. However, attention should be paid to the structural gender segregation, as revealed in the wage interval as well as the vertical gender segregation—the fact that women and men land on different levels within the same profession, as is the case among physicians. Concurrently, concepts such as "tradition" and "values" are those associated with the "male standard," while women are expected to work part-time and carry out the majority of unpaid or low-paid jobs, housework, or childrearing tasks. Nursing is still referred to as a woman's vocation and labor market conditions, while the man is described as the family's provider. Now that the legal ban on wage discrimination—as presented in the Swedish Equal Opportunity Act—shall be achieved in the working world, measures are required that do not preserve the system but modify it.

Why, then, are the predominant wage intervals for women and men so different? If we summarize the answer to the question with our own understanding and the respondents' replies, the problem complex is intricately interwoven in men's and women's traditional gender roles, which lead to the choice of working part- or full-time, the power triangles³⁵, traditional valuation of work, as well as traditional male-female career choices, e.g., nursing is not considered to be prestigious for a man.

The distribution of paid and unpaid tasks between men and women in the macroeconomy of society come into focus. The reasoning underlying the traditional distribution of work by gender as well as pay for carrying out various duties, criticized by the feminists' study, *Kvinnomaktsutredningen*, have also been questioned by respondents in the study. Issues valuing work, which dominate both obstacles and opportunities in the equality project, appear to be directly linked to the distribution of areas of responsibility between the genders regarding paid and unpaid duties.

Society's processes for changing the system of dividing working duties based on gender should be one option for a solution. Such processes would then need to be studied. Educational institutions such as schools and universities have great potential for contributing to the change. Another crucial area involves companies and organizations, where the majority of the population is struggling with the

³⁵ Fig. 1, page 13

psychological inheritance they received from the family as well as traditional societal norms and their ideals of equality³⁶, in which current and potential spouses and parents can be reached via various initiatives in measures intended to enhance equality-related skills and knowledge.

Respondents seldom agreed to categorize their perceptions within the four levels—individual, family, organization, and society. Consequently, we have not classified the obstacles and opportunities according to their potential level of belonging, as was intended.

When summarizing the description of obstacles and opportunities in this section we have avoided a more structural categorization of the perceptions obtained in the bottleneck. Instead, we have given priority to the need for an overview of the total problem complex and its intricacy. More extensive studies of the obstacles and opportunities in the equality project should be conducted to attain a more extensive description of the bottleneck. A valuable classification of obstacles and opportunities should follow this using a structured overview of society's areas and divisions, from the micro to the macro level, including the distribution of obstacles and opportunities. This should highlight those areas where methodical solutions can open stimulating opportunities for the creation of equal organizations, though because of the scope of the work, this will take place within the framework of other theses.

Still, the collected data offers the reader an opportunity to analyze the bottleneck from a personal understanding with the aim of assigning the personnel officials' perceptions to the four levels—individual, family, organization, society—where inequality is rebuilt daily and where equality can be created:

The individual. What can I as an individual focus on, independently, to become more equal? My ideals, my interests, the pull toward development or the lack of these factors affect my choice and performance in everyday situations³⁷.

The family. What can the family do to stimulate equality if this should be its ideal? Gender roles, housework, and childrearing are important areas.

The organization. What can the organization do to evolve into an equal organization? Focus may be placed on fields such as leadership, personnel skills enhancement, recruitment, and employment.

Society (policy, child care, school, media). In what way can different areas of society stimulate growth of equal organizations?

The study has conveyed a picture of obstacles and opportunities in equality, with the ideal of endeavoring to achieve efficient distribution of women's and men's resources. Efficient gender-based distribution of work should bring greater dividends on all levels of society, both emotionally and economically.

³⁶ Basch-Kåhre, E. "Kvinnliga och manliga mönster" ["Female and male patterns"], 1990

³⁷ Rietuma, D. "Kvinnors patriarkala konflikter" ["Women's patriarchal conflicts"], 1999

**Till RESPONDENTEN
SU**

**Från Olle Malmring 031-13 95 17
 Ditta Rietuma 031-776 93 19
 Ped. Fak., GU**

Här kommer det utlovade informationsbrevet angående områden som vi tänker gå in på under den kommande intervjun vid studie av flaskhalsar inom jämställdhetsarbetet, med tyngdpunkten på fråga 5.

1. Vad ligger i begreppet "jämställdhet" för dig?
2. Försök att beskriv så omfattande som möjligt hur denna division skulle se ut om den vore jämställd?
3. Hur ser verkligheten inom dessa områden ut inom divisionen?
4. Vilka skillnader finns mellan din vision av den jämställda divisionen och den verkliga divisionen?
5. Vilka är orsakerna (flaskhalsarna) till dessa skillnader? Belys och diskutera så omfattande som möjligt.
 - motstånd från individer i organisationen (rutiner som bevarar könsroller; biologiska skillnader mellan män och kvinnor; infekterade jämställdhetsdebatter mellan individer i organisationen; ytterligare orsaker)
 - strukturella hinder
 - utbildning
 - debatt i media (infekterad jämställdhetsdebatt m m)
 - ytterligare orsaker
6. Vart vilar möjligheterna på att flaskhalsarna vidgas?
 - individen
 - familjen
 - organisationen
 - samhället
 - öppet alternativ
7. På vilka områden anser du att jämställdhet har uppnåtts inom divisionen? Belys och diskutera så omfattande som möjligt.
8. Hur sker och hur borde eventuellt kompetensutveckling ske i jämställdhetsfrågor?

Med Vänliga Hälsningar,

Ditta och Olle

Bilaga 2

STUDIE AV FLASKHALSAR VID JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Intervjufrågor i jämställdhetsstudien.

1. a Vad innebär begreppet "jämställdhet" för dig?
b Vad innebär begreppet "könsdiskriminering" för dig
2. a Upplever du att du lever i ett jämställt samhälle?
b Hur skulle ett jämställt samhälle se ut om du fick bestämma?
c Vilka områden tycker du är viktiga ur ett jämställdhetsperspektiv?
3. a Upplever du att din division är jämställd?
b Hur skulle du, om du fick bestämma, göra för att din division skulle bli jämställd?
c Vilka områden tycker du är viktiga ur ett jämställdhetsperspektiv?
4. a Vilka jämställdhetsåtgärder upplever du att ni vidtar på er division?
b Vad upplever du idag vara jämställt inom divisionen?
5. Ge din verklighetsbeskrivning av divisionen med utgångspunkt i kön med avseende på:

* lön:

- a Upplever du att det finns löneskillnader mellan män och kvinnor?
- b Kartlägger ni dessa löneskillnader?
(inställning till: lika lön för lika arbete inom samma yrkesgrupp och mellan olika yrkesgrupper; kriterier vid lönesättning, exempelvis är barnavård meriterande)
- c I såfall, hur?
- d Hur följs detta upp?
- e Vilka tror du är orsakerna till dessa skillnader? (om möjligt konkretisera)
- f Vad kan göras för att minska dessa skillnader?
- g Vilka effekter skulle en löneutjämning mellan män och kvinnor ge?

* arbetsförhållanden:

- h Finns möjligheter att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap?
(inställning till: föräldraledighet; övertid; flexibla arbetstider; arbeta hemma)
- i I såfall, hur?
- j Om inte denna möjlighet finns, vari ligger hindren?
- k Vad kan göras för att minska dessa hinder?
- l Hur skulle ett system som gör det möjligt att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete se ut (barnavårdsfrånvaro som merit)?
- m Vilka effekter skulle ett sådant system ge?
- n Anser du att det förekommer sexuella trakasserier på din division?
(inställning till: anstötliga bilder; råa skämt; ovälkommen beröring och förslag på sexuella tjänster mm)
- o Varför finns sexuella trakasserier tror du?
- p Hur skulle man kunna förebygga dessa?
- q Vilka effekter skulle ett minskande av sexuella trakasserier få?

* rekrytering och anställning

- r Är det viktigt, att vid rekrytering och anställning, öka andelen av det underrepresenterade könet på arbetsplatsen?
 - s Vari ligger hindren för jämn könsfördelning på arbetsplatsen?
 - t Hur skulle dessa hinder kunna minskas?
 - u Är det viktigt att vid internrekrytering bidra till att fördelningen mellan män och kvinnor inom olika typer av arbeten blir jämnare? (utbildning och kompetensutveckling inom för kvalifikationen bristande områden; rotation och arbetsutvidgning)
 - v Upplever du att det finns några hinder vid strävan mot en jämnare fördelning mellan könen? (förlegade och irrelevanta kvalifikationskrav; motstånd mot särbehandling, motstånd mot tillräckliga men ej nödvändigtvis de bästa meriterna s k positiv särbehandling mm)?
 - x Vari ligger dessa hinder?
 - y Varför finns dessa hinder?
 - z Hur skulle dessa hinder kunna minskas?
- 6.**
- a Sker kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor?
 - b Hur?
 - c Hur borde kompetensutveckling i jämställdhetsfrågor se ut?
 - d Upplever du att det finns ett behov av kompetensutveckling inom området?
 - e Avsätts det medel för sådan kompetensutveckling?

Bilaga 3

Löneintervall inom Sahlgrenska Universitetssjukhuset per 1998-05-01

Löneintervall	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Procent
- 9 999	1	2	3	0,0
10 000 - 10 999	2	1	3	0,0
11 000 - 11 999	50	26	76	0,5
12 000 - 12 999	294	66	360	2,6
13 000 - 13 999	2 379	289	2 668	19,1
14 000 - 14 999	2 606	249	2 855	20,5
15 000 - 15 999	1 054	159	1 213	8,7
16 000 - 16 999	1 441	161	1 602	11,5
17 000 - 17 999	1 401	138	1 539	11,0
18 000 - 18 999	685	90	775	5,6
19 000 - 19 999	330	60	390	2,8
20 000 - 20 999	207	43	250	1,8
21 000 - 21 999	129	35	164	1,2
22 000 - 22 999	174	113	287	2,1
23 000 - 23 999	142	64	206	1,5
24 000 - 24 999	115	37	152	1,1
25 000 - 25 999	47	28	75	0,5
26 000 - 26 999	44	22	66	0,5
27 000 - 27 999	25	18	43	0,3
28 000 - 28 999	18	19	37	0,3
29 000 - 29 999	25	18	43	0,3
30 000 - 30 999	32	44	76	0,5
31 000 - 31 999	37	23	60	0,4
32 000 - 32 999	23	43	66	0,5
33 000 - 33 999	27	46	73	0,5
34 000 -	253	616	869	6,2
- Totalt		11 541	2 410	13 951
				100,0

Bilaga 4

Hem Sök i Rixlex Post 1 av 1 i SFST

Observera att det kan förekomma fel i författningstexterna. Bilagor till författningarna saknas. Kontrollera därför alltid texten mot den tryckta versionen.

SFS nr: 1991:433

Departement/myndighet: Arbetsmarknadsdepartementet

Rubrik: **Jämställdhetslag** (1991:433)

Utfärdad: 1991-05-23

Ändring infördd: t.o.m. SFS 1998:208

- - - - -

Lagens ändamål

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

Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Samverkan

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (1994:292).

Aktiva åtgärder

Målinriktat jämställdhetsarbete

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

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

Arbetsförhållanden

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

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

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

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

Rekrytering m. m.

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

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

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

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

Lönefrågor

9 a § Arbetsgivaren skall, som ett led i verksamheten enligt 2 §, årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare.

Denna skyldighet gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (1994:292).

Jämställdhetsplan

10 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

Denna skyldighet gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

11 § En jämställdhetsplan enligt 10 § skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4--9 §§ som är behövliga på arbetsplatsen och ange vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

I planen skall också översiktligt redovisas resultatet av den kartläggning som arbetsgivaren skall göra enligt 9 a § samt de åtgärder som motiveras av kartläggningen.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första och andra styckena har genomförts skall tas in i efterföljande års plan. Lag (1994:292).

Kollektivavtal

12 § Kollektivavtal som träffas i hänseenden som anges i 4--11 §§ befriar inte arbetsgivaren från skyldighet att iaktta föreskrifterna i dessa paragrafer. Lag (1994:292).

13 § har upphävts genom lag (1994:292).

14 § har upphävts genom lag (1994:292).

Förbud mot könsdiskriminering

Direkt och indirekt könsdiskriminering

15 § Med könsdiskriminering avses i denna lag att någon missgynnas under sådana omständigheter att missgynnandet har ett direkt eller indirekt samband med den missgynnades könstillhörighet.

Könsdiskriminering är otillåten i den utsträckning som framgår av 16--20 §§

Anställning m. m.

16 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller utbildning för befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa

1. att beslutet inte vare sig direkt eller indirekt har samband med den missgynnades könstillhörighet,
2. att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, eller
3. att det är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

17 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när arbetsgivaren vid anställning eller befordran eller utbildning för befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön som har likvärdiga sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen, om det är sannolikt att syftet med arbetsgivarens beslut är att missgynna någon på grund av hans eller hennes kön.

Detta gäller dock inte när förhållandena är sådana som anges i 16 § andra stycket 2 eller 3.

Anställningsvillkor

18 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller annars sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Detta gäller dock inte, om arbetsgivaren kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Lag (1994:292).

Arbetsledning

19 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare leder och fördelar arbetet på ett sådant sätt att en arbetstagare blir påtagligt oförmånligt behandlad i jämförelse med arbetstagare av motsatt kön.

Detta gäller dock inte, om arbetsgivaren kan visa att förhållandena är sådana som anges i 16 § andra stycket.

Uppsägning, omplacering m. m.

20 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare säger upp ett anställningsavtal, omplacerar, permitterar eller avskedar någon eller genomför en annan jämförlig åtgärd till skada för en arbetstagare av det ena könet, om åtgärden direkt eller indirekt har samband med arbetstagarens könstillhörighet.

Detta gäller dock inte när förhållandena är sådana som sägs i 16 § andra stycket 2 eller 3.

Uppgift om meriter

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

Förbud mot trakasserier m.m.

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

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

22 a § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en

annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Lag (1998:208).

Skadestånd och andra påföljder

Ogiltighet

23 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det föreskriver eller medger sådan könsdiskriminering som är otillåten enligt 16--20 §§.

24 § Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är otillåtet enligt 18--20 §§ genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Vad som nu har sagts gäller inte när 23 § är tillämplig.

Skadestånd

25 § Om könsdiskriminering sker genom att arbetsgivaren på något sätt som är otillåtet enligt 16 eller 17 § utser någon eller några framför en eller flera av motsatt kön, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den eller de diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om flera diskriminerade i ett sådant fall begär skadestånd, skall skadeståndet bestämmas som om bara en av dem hade blivit diskriminerad samt delas lika mellan dem.

26 § Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är otillåtet enligt 18--20 §§, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

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

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

28 § Om det är skäligt, kan skadestånd enligt 25, 26, 27 eller 27 a § sättas ned eller helt falla bort. Lag (1998:208).

Andra påföljder

29 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt ett sådant kollektivavtal som avses i 12 § skall tillämpas vad som sägs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Tillsynen av lagens efterlevnad

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

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden utses av regeringen.

Jämställdhetsombudsmannen

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

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

Jämställdhetsnämnden

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

Uppgiftsskyldighet

33 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 30 §.

Föreläggande av vite

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

35 § En arbetsgivare som inte följer en föreskrift som anges i 4--11 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av jämställdhetsnämnden på framställning av jämställdhetsombudsmannen.

Ombudsmannen skall i framställningen ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Handläggningen

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

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

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

Muntlig förhandling

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

39 § Till en förhandling enligt 38 § skall jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren kallas.

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

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Ärendenas avgörande

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

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

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

Nämndens beslut skall avfattas skriftligen och delges arbetsgivaren.

Överklagande m. m.

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

I sådana överklagningsärenden tillämpas 35--41 §§.

43 § Jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får inte överklagas.

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

Rättegången i diskrimineringstvister

Tillämpliga regler

45 § Mål om tillämpningen av 15--20 och 22--28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

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

Andra stycket gäller också vid tillämpningen i en tvist om 15--20 och 22--28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Rätt att föra talan

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

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

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

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

Gemensam handläggning

48 § När flera arbetstagare eller arbetssökande väcker skadeståndstalan mot samme arbetsgivare och arbetsgivaren menar att skadeståndet skall delas mellan dem enligt 25 § andra stycket, skall målen på arbetsgivarens begäran handläggas i samma rättegång.

49 § Har talan väckts vid skilda domstolar, skall handläggningen ske hos arbetsdomstolen, om något av målen hör dit. Annars skall handläggningen ske hos den tingsrätt där talan först väcktes eller, om talan väcktes samtidigt vid skilda tingsrätter, den tingsrätt som arbetsgivaren väljer.

50 § Mål som har väckts vid någon annan domstol än den där den gemensamma handläggningen skall ske skall lämnas över dit.

Beslut att lämna över mål får inte överklagas.

51 § Har flera väckt talan vid samma domstol, tillämpas 48 §, om målen inte ändå handläggs gemensamt med stöd av någon annan lag.

52 § Handläggningen av ett mål om skadestånd enligt 25 § skall på begäran av arbetsgivaren skjutas upp, i den mån det behövs för att målet skall kunna handläggas gemensamt med någon annan sådan skadeståndstalan som redan har väckts eller kan komma att väckas.

Talan om skadestånd enligt 25 § med anledning av ett beslut om tjänstetillsättning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan beslutet i fråga om tjänstetillsättningen har vunnit laga kraft.

Preskription m. m.

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

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

En sådan skadeståndstalan som avses i 25 § får dock inte väckas senare än åtta månader efter diskrimineringen. När en organisation har försuttit denna tid kan den som är eller har varit medlem i organisationen väcka talan inom två månader efter det att åttamånaderstiden har löpt ut.

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

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

Övergångsbestämmelser

1991:433

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992, då lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet skall upphöra att gälla.

- - - - - slut på dokumentet - - - - -