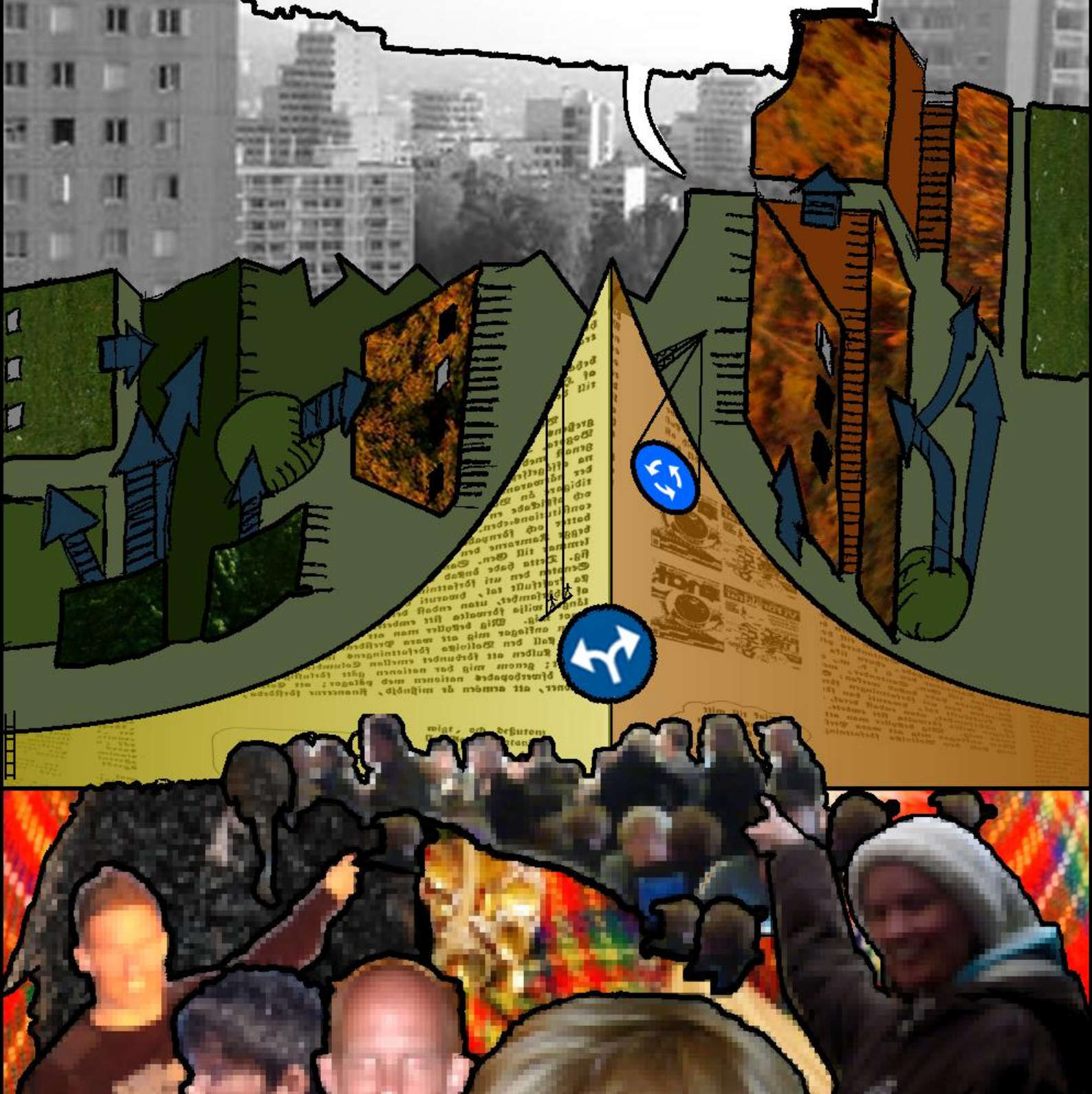


Lön, makt, kön

en utredning med genusperspektiv
om löneskillnader mellan kvinnor
och män i Umeå Kommun



Förord

Enligt svensk lag ska arbetsgivare vart tredje år genomföra en lönekartläggning med tillhörande analys. I denna ska löneskillnader mellan kvinnor och män kartläggas där eventuella skillnader som direkt eller indirekt kan ha samband med kön ska utredas och åtgärdas. Genom en intern önskan på Umeå kommun fick vi uppdraget att genomföra en sådan kartläggning, med en utvecklad genusanalys. Detta utredningsuppdrag har vi utfört som vårt examensarbete vid samhällsvetarprogrammets sjätte termin vid Umeå universitet. Vi tog oss an uppdraget då vi såg det intressanta och relevanta i att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i kommunen, ett arbete som medför en möjlighet att kunna bidra i arbetet för ett mer jämlikt samhälle. Med stor entusiasm påbörjade vi den tio veckor långa resa som utredningsuppdraget har inneburit. På vägen har vi stött på både med- och motgångar. Vi har upplevt roliga stunder med gemenskap och skratt, men även stunder då uppgiften känts oss övermäktig. Således har vägen fram till det färdiga slutresultatet varit både rolig, intressant och utvecklande, men stundtals även krokig, stressande och där våra åsikter och meningar ibland gått isär.

Många personer som vi har varit i kontakt med under den här perioden har bidragit med hjälp och synpunkter kring vår studie. Först och främst skulle vi vilja tacka vår handledare fil. dr. Helén Strömberg vid institutionen för geografi och ekonomisk historia vid Umeå universitet, för alla goda råd och tips. Tack för förnyad energi, inspiration och idéer! Vi vill också tacka fil. dr. Lars-Fredrik Andersson vid institutionen för geografi och ekonomisk historia, som i egenskap av biträdande handledare också stöttat oss med värdefulla råd i vårt arbete. Vidare vill vi tacka fil. dr. Kenneth Backlund vid institutionen för nationalekonomi, med. dr. Ann Sörlin, vid samhällsmedicin och rehabilitering vid Umeå Universitet, Linda Gustavsson, jämställdhetsstrateg vid Umeå kommun, och Johanna Engström, projektsamordnare vid Normstorm på Umeå kommun, för givande diskussioner och utbyte av idéer. Under arbetet med utredningsuppdraget genomförde vi även intervjuer, därför skulle vi vilja tacka Linda Eberhardsson och Unn Hagervall vid jobbsupport vid Umeå kommun, för deras medverkan vid intervjuerna. Slutligen vill vi också tacka vår kontaktperson fil. dr. Thomas Pettersson, programansvarig vid Samhällsvetarprogrammet på Umeå universitet, och även våra kontaktpersoner vid Umeå kommun, Kerstin Björkman, Margareta Ström och Fredrik Åberg.

*Kristina Berglund, Sandra Henze, Marica Mannström och Simon Persson
Umeå 2012-06-15*

Sammanfattning

Utredningen om kvinnors och mäns löner i Umeå kommun har sin bakgrund i ett behov från kommunens jämställdhetsutskott och personalfunktion av en kartläggning och analys av löneskillnader med genusperspektiv. Uppdraget utfördes av fyra studenter på samhällsvetarprogrammet vid Umeå universitet och avslutades under juni 2012. Genusperspektivet gör att studien skiljer sig från en vanlig lönekartläggning, då den *analyserar bakomliggande orsaker* och inte endast *bekrivar* löneskillnader. Det som genomgående låg till grund för analys var teorier om genus, makt och arbetsdelning. Den teoretiska anknytningen möjliggjorde för utredningen att förstå hur genusrelationer skapas och upprätthålls på flera nivåer i organisationen och hur dessa påverkar löneskillnader mellan anställda i Umeå kommun. Utredningen angriper problemet med både kvalitativa och kvantitativa metoder. Båda slags metoder ger svar på olika frågor, där det kvalitativa kunde förklara vad som beskrevs i kvantitativa termer. Att utredningen använt flera metoder är av stor fördel eftersom det möjliggjort både beskrivning och förståelse av löneskillnader och dess orsaker i kommunen.

I studien gjordes en statistisk analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, samt en undersökning av kommunens policydokument, löner, rekryteringsprocess och flera jobbbannonser. I kommunen är kvinnors månadslön i genomsnitt 5,4 % lägre än mäns månadslön. Skillnaden mellan kvinnors och mäns inkomst, det som arbetstagaren ekonomisk tjänar på att vara yrkesverksam i kommunen, är 1,9 procentenheter större. Att kvinnor och män arbetar med olika saker har i tidigare studier visat sig orsaka skillnader i lön. Denna studie visar att kön mycket riktigt är en faktor som påverkar organiseringen av arbetsuppgifter i kommunen, där kvinnor och män arbetar med olika saker och på olika nivå – så kallad horisontell och vertikal yrkessegregering. Fler än nio av tio yrken (91 %) i kommunen har en skev könsfördelning och en femtedel av dessa en såpass skev fördelning att 75 % av arbetstagarna är av samma kön. Den statistiska analysen visade också att det finns olikheter i lönestruktur, vilket betyder att kvinnors och mäns löner påverkas olika av befattningsnivå, ålder, arbetets svårighetsgrad och verksamhetsområde. Även om lönestrukturen var olika förklarade uppdelningen av arbetsuppgifter i kvinnliga och manliga störst del av löneskillnaderna. Vidare visar resultaten på att kommunens jämställdhetsplan innehåller mål och visioner som är relevanta och angriper problemet med löneskillnader från flera håll. Målsättningar konkretisas dock inte tillräckligt för att jämställdhetsarbetet ska kunna resultera i riktade insatser och aktiv uppföljning. Det visade sig även finnas konflikter mellan jämställdhetsarbetets mål och andra målsättningar, där exempelvis ”marknadsfaktorn” främst påverkade mäns löner positivt. Rekryteringsprocessen visade sig kunna ge upphov till denna arbetsdelning. Språket i jobbbannonser visade sig skapa och upprätthålla en skev arbetsdelning och maktrelation mellan kvinnor och män.

Utredningen föreslår flera möjligheter till förbättring och vidare undersökning. Konflikter mellan jämställdhetsarbete och andra mål bör ses över och konkreta verktyg och åtgärder för att minska löneskillnaderna behövs i alla handlingsplaner och policydokument. Vidare bör samtliga delar av kommunens organisation ses som delaktiga i skapandet och upprätthållandet av strukturer som ligger bakom skillnader i kvinnors och mäns löner. Detta betyder att även rekryteringen bör se sin roll i arbetet för jämställdhet. Rekryteringsförfarandet i sin helhet, från utformandet av kravprofiler till formulerandet av arbetsannonser, bör genomsyras av ett genusperspektiv. Objektivitet i rekryteringen och kunskap om genus är viktigt för att motverka löneskillnader. Slutligen bör kommunen utnyttja möjligheten i lokal lönebildning för att höja de relativa lönerna i kvinnodominerade omsorgsyren.

Innehållsförteckning

Förord.....	2
Sammanfattning	3
Innehållsförteckning.....	4
Tabell- och figurförteckning	5
Förkortningar.....	6
1. Inledning	7
1.1. Syfte och frågeställningar	9
1.3. Material och källkritiska aspekter.....	9
1.4. Disposition.....	11
2. Teoretiska utgångspunkter	12
2.1. Om genus, maskulinitet och femininitet	12
2.2. Genus i organisationer	15
2.3. Genussystem och könsmaktordning	18
2.4. Intersektionalitet	20
2.5. Arbetsdelning och segregation på arbetsmarknaden.....	22
3. Hur fungerar Umeå kommun? – Politisk organisation, lönepolitik & jämställdhetsarbete	26
3.1. Umeå kommuns jämställdhetsarbete	28
3.1.1. Jämställdhetslagstiftning och riktlinjer på internationell, europeisk och nationell nivå.....	28
3.1.2. Umeå kommuns lönepolitik	30
3.1.3. Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun	31
3.1.4. Umeå kommuns jämställdhetsplan.....	32
3.1.5. Umeå kommuns policy och handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling	35
3.1.6. Mångfaldspolitiska mål.....	35
3.1.7. Sammanfattning och reflektion kring Umeå kommuns jämställdhetsarbete	36
4. Lönekartläggning Umeå kommun 2012.....	39
5. Statistisk analys av löneskillnader	42
5.1. Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige	42
5.2. Statistisk analys av löneskillnader i Umeå Kommun	44
5.2.1. Frågeställningar i detta avsnitt	44
5.2.2. Operationalisering.....	45
5.2.3. Fördelning av män och kvinnor i organisationen	48
5.2.4. Deskriptiv analys av skillnader i lön mellan kvinnor och män	53
5.2.5. Vilken slags segregering påverkar löneskillnader?	54
5.2.6. Finns strukturella olikheter bakom kvinnor och mäns löner?	55
5.2.7. Bidrar strukturella olikheter till löneskillnader?	58
5.2.8. Påverkas lönen av andelen kvinnor i yrket?	60
5.2.9. Diskussion.....	60
6. Lön, makt & kön – femininitet och maskulinitet i rekryteringsprocessen i Umeå kommun	62
6.1 Att tänka på vid rekrytering	63
6.2. Metodologisk genomgång – intervjun som metod i fallet Umeå kommun.....	63
6.3. Intervju med rekryterare vid jobbsupport på Umeå kommun.....	65

6.3.1. Rekrytering	65
6.3.2. Genus	66
6.3.3. Arbetsmarknad	67
6.3.4. Reflektion kring rekrytering och lön, makt & kön	67
6.4. Lön makt & kön – genus och makt i platsannonser	70
6.4.1. Metod och material	71
6.4.2. Genus, makt och könsfördelning i Stadsledningskontorets (SLK:s) annonser	72
6.4.3. Genus, makt och könsfördelning i Socialtjänstens annonser	73
6.4.4. Genus, makt och könsfördelning i Umeå Fritids annonser	75
6.4.5. Slutsatser av analysen av platsannonser i samtliga verksamhetsområden	76
6.4.6. Diskussion	78
6.4.7. Förslag till utformning av annonser	79
7. Avslutande analys – lön, makt och kön i Umeå kommun	79
7.1. Fördelningen av kvinnor och män i Umeå kommuns organisation avseende lön och hierarkisk och vertikal position	80
7.2. Så kan skillnader och likheter i position och lön mellan könen förklaras	82
7.3. Upprätthållandet av skillnader i lön, position och makt mellan könen	83
8. Slutdiskussion	87
9. Möjligheter till förbättring och förslag på åtgärder	90
Källförteckning	91
Appendix A	96
Bilaga 1. Uppdragsbeskrivning	101
Bilaga 2. Lönekartläggning 2012	102
Bilaga 3. Intervjuguide om rekrytering i Umeå kommun	149
Bilaga 4. Platsannonser	151

Tabell- och figurförteckning

Faktaruta 5:1 <i>Så fungerar standardvägning</i>	43
Faktaruta 5:2 <i>Så fungerar regressionsanalys</i>	56
Figur 5:1 <i>Hur skillnaden i grundlön påverkas av olika slags segregering.</i>	55
Figur 5:1. <i>Verksamhetsområdets könsfördelning</i>	49
Figur 5:2. <i>Yrkeskategoriers könsfördelning</i>	50
Figur 5:3. <i>Chefsbefattningar i procent av män och kvinnor</i>	51
Figur 5:4. <i>Sysselsättningsgrad efter kön</i>	52
Figur 5:5. <i>Andel män och kvinnor efter åldersgrupper</i>	53
Tabell 5:1. <i>Kvinnors löner i procent av mäns löner i Sverige 2010</i>	44
Tabell 5:2. <i>Kvinnors andel av mäns löner i Umeå Kommun</i>	54
Tabell 5:3. <i>Avkastning på karaktäristika (jämförelse mellan kvinnor och män)</i>	57
Tabell 5:4. <i>Koefficienter för män och kvinnor i tre olika verksamhetsområden</i>	57
Tabell 5:5. <i>Olika avkastning: antagen och observerad inverkan på löneskillnader</i>	59
Tabell 6.4.5.1. <i>Könsfördelning av sökande och tillsatta och hur genus och makt behandlats i annonsen.</i>	77

Förkortningar

AID	Arbetsidentifikation
CEDAW	Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta Nationerna
LO	Landsorganisationen i Sverige
SCB	Statistiska Centralbyrån
SFS	Svensk författningssamling
SKL	Sveriges kommuner och Landsting
SLK	Statsledningskontoret
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

Sverige är i mångas ögon ett föregångsland gällande arbetet för en jämställd arbetsmarknad fri från diskriminering på basis av kön, en bild av Sverige som framkom i bland annat rapporten som 1996 presenterades under kvinnokonferensen i Peking. Sverige rankades då som etta i världen gällande jämställdhet mellan kvinnor och män¹. Vid samma tidpunkt målades en annan bild upp av Sverige – som ett land med starkt könsuppdelad arbetsmarknad med flera problem kring den prisade jämställdheten. Detta gjordes i en rapport från fackförbundet LO som uppmärksammande svenska lågavlönade kvinnors verklighet i arbetslivet.² Statistik visar att Sverige på 1990-talet hade en av Europas mest könssegregerade arbetsmarknader³ där de största yrkesområdena dominerades av ett kön. Detta är en tendens vi ser även idag.⁴ Män dominerar i yrken med högre status samt återfinns i större utsträckning högre upp i hierarkin.⁵ Av de 30 största yrkena i Sverige år 2008 hade endast fyra stycken en jämn könsfördelning och över två tredjedelar av de 30 största yrkena hade en sådan skev könsfördelning att mer än 75 % av de anställda var av samma kön.⁶ Problematiken gällande jämställdheten är med andra ord att den faktiskt är snedställd. Kvinnor och män har historiskt sett haft olika rättigheter och förutsättningar till avlönat arbete, ett arv som än idag i olika grad är märkbart, reellt och påtagligt.⁷ I enlighet med demokratiska värden och mänskliga rättigheter har den politiska makten skyldighet att aktivt arbeta för att förändra de strukturer som omöjliggör ett jämställt samhälle. Den demokratiska grundtanken om människors lika värde och rättigheter att på lika villkor forma samhället och sina liv anses ha djupa rötter i Sverige⁸, men kan inte tas för given då även den är i ständig förändring påverkad av social och ekonomisk utveckling.

Varför behöver vi då främja jämställdhet och vem vinner på det? I en offentlig utredning om folkstyret i Sverige inför 2000-talet⁹ uttrycks vikten av en moralisk hållning mellan medborgarna för att uppnå grundvalen för den demokratiska samhällsidén. Människan kan aldrig befrias från hennes eller hans ansvar för varken sig själv eller andra. I arbetet med demokrati och

¹ United Nations Development Program, *Human Development Report*, 1995. Faktorer som ingick i rapporten omfattade bland annat kvinnors andel av total arbetstid, andel av inkomst, andel platser i parlament och regering samt diskriminering av kvinnor i lagstiftning. I undersökningen ingick 130 länder och Sverige rankades som etta tätt följt av de nordiska länderna. Betydelsen av denna bild av Sverige aktualiseras i indelningen till SOU 2005:66.

² Fredholm Kerstin, *Klass och kön*, Stockholm: LO, 1996, s.27-33.

³ Pettersson, Lena, *Genus i och som organisation: Översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Stockholm: Santérus Förlag, s 12. Lena Pettersson grundar sitt påstående i SCB:s rapport SCB *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, 1998.

⁴ Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne, *Kön och organisation*, 2011, Lund: Studentlitteratur, s.79.

⁵ Pettersson, *Ny organisation, ny teknik- nya genusrealiteter?*, s.69-95.

⁶ SCB, *På tal om kvinnor och män- lathund om jämställdhet 1998, 2010*, s.56-57.

⁷ Alvesson & Billing, 1999, s. 68.

⁸ Dir 1985:36 Utredning om maktfördelning och demokrati i Sverige. Detta direktiv är ett beslut vid ett regeringssammanträde som föranledde upprättandet av den så kallade Maktutredningen i slutet av 1980-talet.

⁹ SOU 2000:1 *En uthållig demokrati! Varför demokrati? Om människovärde och medborgardygder*.

jämställdhet i samhället har kommunernas jämställdhetspolitik i flera avseenden stor betydelse. Jämställdhetspolitikens nya mål från 2005 uttrycker vikten av starkare styrning på området.¹⁰ I egenskap av politiska organisationer utgör kommuner en nivå där beslutsfattande och maktfördelning har stor betydelse för människors levnadsvillkor.

Jämställdhet ska vara en integrerad del i både organisationer, företagspolicys och universitetsutbildningar, samt uppmärksammas i media såväl som på fikarasten. I Umeå kommun är jämställdhetsintegrering en strategi som ska genomsyra hela kommunens arbete¹¹. För att alla parter ska bli motiverade och känna engagemang och delaktighet i arbetet för jämställdhet krävs också en förståelse för vilka 'vinster' detta kommer resultera i. Förutom en ren rättviseaspekt finns flera anledningar till att ett jämställt samhälle är något eftersträfvansvärt. Ökad jämställdhet har visat sig generera minskad personalomsättning och minskade utgifter i rekryteringsprocesser. Förbättrad arbetsmiljö leder till färre sjukskrivningar och ökat välmående hos medarbetarna.¹² Åsa Löfströms rapport *Gender equality, economic growth and employment* visar också på hur ökad jämställdhet i Europeiska unionen (EU) kan leda till ökad ekonomisk tillväxt, samt visar att länder med hög sysselsättning bland kvinnor och med fler kvinnliga ledare tenderar att vara ekonomiskt starkare.¹³ Även Världsbankens World Development Report 2012 *Gender Equality and Development* visar hur minskad könssegregering på arbetsmarknaden kan öka produktiviteten per arbetare.¹⁴ Andra studier visar att samhällen som har en tendens att inte investera i kvinnor och är ojämnt betalar med lägre tillväxttakt och reducerad inkomst.¹⁵ Ansvaret för ett effektivt jämställdhetsarbete ligger på alla samhällets nivåer, således även kommuner. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete kan användas som ett led i att stärka kommunens varumärke, där jämställdhetsfrågor och tydliga resultat kan fungera som marknadsföring för att locka människor och medarbetare till kommunen.

Även miljön kan tjäna på ett mer jämställt samhälle. *En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling* av Gerd Johnsson-Latham visar att ett tydligt jämställdhetsperspektiv som leder till ökad jämställdhet också ökar förutsättningarna för mer hållbar konsumtion, produktion samt att möta utsläppsproblematik och klimathot.¹⁶ Kärnan till problemet är inte gruppen män eller kvinnor i sig, utan de bakomliggande strukturer som formar

¹⁰ Kommuners olika roller finns beskrivna i samband med förslaget på stärkt styrning i jämställdhetspolitiken i SOU 2005:66, s.434-435.

¹¹ Umeå komuns strategi för jämställdhetsarbete. (Faktahäfte) s.3.

¹² Glans, Hanna, *Uppdrag jämställdhet: redskap för aktivt förändringsarbete*, Liber: Malmö, 2008.

¹³ Löfström Åsa, *Gender equality, economic growth and employment*, Department of Economics, Umeå University, 2001.

¹⁴ World Bank, World Development Report 2012: *Gender Equality and Development*.

¹⁵ Se Dollar, David & Gatti, Roberta, *Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women? Policy Research on Gender and Development*, Working Paper Series, No. 1, 1999.

¹⁶ Ibid, s.64.

och tillskriver grupperna specifika egenskaper. För att förändra dessa strukturer och uppnå positiva förändringar krävs ett effektivt jämställdhetsarbete. Således måste aktiva åtgärder för att följa upp huruvida lagstiftning och målbeskrivningar implementeras upprättas. En av dessa lagstiftade åtgärder återfinns som en kartläggning och analys av löneskillnader samt handlingsplan för jämställda löner som skall genomföras var tredje år.¹⁷ Arbete och lön är områden som påverkar människors liv och möjligheter, vilket tydliggör vikten av att undersöka problematiken med löneskillnader vidare. Här är det intressant att se till osakliga skillnader i lön, men det krävs också en kritisk granskning av de skillnader i lön mellan kvinnor och män som förklaras som sakliga. I Umeå kommun tjänar kvinnor i genomsnitt 5,4 % mindre än männen. Att kvinnor och män arbetar med olika saker, så kallad yrkessegregering, är den största orsaken till dessa löneskillnader.

Nyckelord: lön, makt, kön, jämställdhet

1.1. Syfte och frågeställningar

Studien syftar till att bidra med kunskap om löneskillnader i Umeå kommun samt öka förståelsen för vad som frambringar dessa. Studien har därför två syften att uppfylla;

(1) Kartlägga löneläget för kvinnor och män anställda av Umeå kommun år 2012.

(2) Analysera löneskillnader och dess orsaker.

För att uppnå studiens syfte har följande frågeställningar konstruerats; **(1)** *Hur fördelar sig kvinnor och män i Umeå kommuns organisation avseende lön och hierarkisk/vertikal position?* **(2)** *Hur kan skillnader och likheter gällande position och lön mellan könen förklaras?* **(3)** *Varför upprätthålls skillnader i lön och position mellan könen?*

1.3. Material och källkritiska aspekter

Att genomföra denna studie har krävt en genomgång av ett stort och varierat material. För att stärka trovärdigheten och betydelsen av denna studie är det följaktligen av intresse att problematisera källornas beskaffenhet och föra en kritisk diskussion kring källornas äkthet, tidssamband, oberoende och tendens. Dessa är aspekter som bland andra Torsten Thurén¹⁸ belyser som de primära källkritiska principerna. Vårt material består i första hand av offentlig statistik över Umeå kommuns anställda vilket tillhandahållits av personalfunktionen på Umeå kommun. Statistiken omfattar omkring 8200 av kommunens cirka 11 000 anställda. Kommunens policydokument och

¹⁷ Göransson Håkan, Slorach Martina, Flemström Stefan, del Sante Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2a upplagan, Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s.196. Skyldigheten att kartlägga och analysera löneskillnader gäller för alla arbetsgivare men för arbetsgivare med minst 25 anställda gäller även kravet på en handlingsplan för jämställda löner. Båda åtgärder ska ske var tredje år.

¹⁸ Thurén Thorsten, *Källkritik*, Falköping: Liber AB, 1997, s.11.

handlingsplaner har också de använts i studien vilka ligger till grund för analys, likaså de svar vi erhållit från intervjuer med rekryteringskonsulter på kommunen samt platsannonser från tre verksamhetsområden. Utöver detta har en variation av vetenskaplig litteratur och forskning använts i vårt teoriavsnitt. För att ge en bakgrund till löneskillnader nationellt sett har offentlig statistik använts från SCB och Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet är den statliga myndighet som ansvarar för den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutet sammanställer och tolkar statistik från SCB och har som uppgift att sammanställa lönestatistik månadsvis och årsvis. De ska också analysera lönestatistiken utifrån ett jämställdhetsperspektiv, varför det i varje årsrapport finns flera avsnitt om jämställdhet och lönebildning.¹⁹ SCB tillhandahåller omfattande offentlig statistik och kan ses som den mest allmänt erkända producenten av denna. Vi kan därför anta att deras material är tillförlitligt, även om framställandet av statistik aldrig helt kan inrama den komplexitet som kännetecknar människan och samhället.

Information kring lagar och regler har inhämtats från SOU och SFS, samt från EU:s och FN:s respektive webbplatser. Till både den vetenskapliga litteraturen samt offentliga statistiken, lagar och liknande har primärkällor i största möjliga mån använts, vilka också troligen kan tillhandahålla det mest uppdaterade materialet. Detta har gjorts i syfte att ta både äkthet, tidssamband och oberoende i beaktning. Slutligen har vi också använt oss av viss metodlitteratur för vägledning i kvalitativ respektive kvantitativ metod.

Det faktum att det statistiska material som studien vilar på har tilldelats oss från kommunen medför vissa aspekter som vi kritiskt förhållit oss till. Vi kan inte med säkerhet veta huruvida materialet vi givits på något sätt modifierats eller ”putsats” för att gå egna syften till mötes (tendens). Vi kan heller inte vara säkra på om visst material utelämnats, oavsett med avsikt eller inte. Dessa aspekter är vi medvetna om vilket gjort att vi också strävat efter att kontinuerligt och så långt det går vidare undersöka om material saknas eller förvridits samt förhålla oss kritiska i analys av detta material. Det statistiska material vi fått till förfogande från Umeå kommun har också visst bortfall. Detta är en aspekt som vi inte kunnat styra över, men samtidigt inte kan bortse från. Den anställda som ansvarar för Umeå kommuns statistik har vi inte heller haft direkt kontakt med, utan istället kommunicerat med genom våra handledare. Det statistiska materialet är uttaget ur kommunens interna lönedatabas Heroma vid en fast tidpunkt, vilket utgör risken att detta gjordes vid ett tillfälle exempelvis före den tidpunkt ny lönesättning görs, då förändringar kan ha skett. En annan aspekt värd att uppmärksamma är den indelning som görs i samband med lönekartläggningar av de anställda i olika grupper i vad som kallas arbetsvärdering. Detta är en

¹⁹ Medlingsinstitutet, 2011, s.155.

process där olika arbeten klassificeras utefter deras värden på fyra huvudfaktorer; kompetens, ansvar, arbetsförhållanden och arbetsinsats. Indelningen har gjorts av kommunens personalfunktion i samverkan med fackliga representanter och chefer och är således den arbetsvärdering som denna studies lönekartläggning baseras på. Arbetsvärderingen är dock en svår process där vissa arbeten kan falla ur, placeras fel och äventyra variabeln användbarhet.²⁰ Arbetsvärderingen kan dock sägas innefatta en hög grad av validitet då den görs i samverkan mellan olika representanter.

En betydande fördel med denna studie är att den vilar på både kvantitativt och kvalitativt material. Dessa olika typer av källor kan komplettera varandra och således styrka antaganden från de olika delarna. Fördelar med detta är enligt Alan Bryman bland annat att de starkaste sidorna i de olika metoderna kan utnyttjas samt att de båda angreppssätten kan ge en mer fullständig bild²¹. För att underlätta förståelsen av relationerna mellan variablerna i den kvantitativa undersökningen kan en kombination av metoderna i vårt fall vara fördelaktigt.²² Metoderna är ett försök att rama in komplexiteten rörande problemområdet som undersöks. Kvantitativ metod, såsom andra, måste alltid kontextualiseras och det är med 'hård data' svårt att beskriva verkligheten. Styrkan i studien som helhet kan därför sägas ligga i just kombinationen av dessa två övergripande metoder, vi kan i och med detta beskriva direkta effekter men även bakomliggande faktorer. Metoderna kommer att diskuteras mer ingående i direkt anslutning till varje undersökningsdel. Då studien enbart ämnar studera fallet Umeå kommun kan resultaten inte generaliseras i någon större utsträckning. Samtidigt tjänar studien på just detta eftersom den direkt kan uttala sig om det givna fallet samt vilka konsekvenser problematiken har för kommunen ifråga.

1.4. Disposition

Studien är uppdelad i nio delar. *Avsnitt 1* inleds med en kort bakgrund till studieområdet jämställdhet och löneskillnader baserade på kön, samt beskriver studiens syfte och vilka frågeställningar som avses besvaras. Också en övergripande genomgång av metod samt källkritiska aspekter och material finns med. I *avsnitt 2* presenteras det teoretiska ramverk som studien behandlas genom. Här redogörs för de genusteorier som använts. *Avsnitt 3* behandlar kort Umeå kommuns organisatoriska uppbyggnad, policydokument och jämställdhetsarbete, vilka analyseras och diskuteras. *Avsnitt 4* sammanfattar kort resultaten av lönekartläggningen 2012 och följs av *avsnitt 5* som presenterar vår statistiska analys av löneskillnader i Umeå kommun som söker redogöra för samt förklara direkta orsaker till löneskillnader mellan män och kvinnor. *Avsnitt 6*,

²⁰ Detta framkom i samtal med representanter från personalfunktionen på Umeå kommun, som gjort arbetsvärderingen.

²¹ Bryman, Alan, *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*, Lund: Studentlitteratur, 1997, s.152,164.

²² Ibid, s.172.

analyserar mer bakomliggande orsaker till löneskillnaderna, där rekryteringsförfarande beskrivs utifrån intervjuer med rekryteringskonsulter samt en textanalys av platsannonser från tre verksamhetsområden. *Avsnitt 7* inrymmer en avslutande analys av studien i sin helhet. I *avsnitt 8* förs en sammanfattande och reflekterande diskussion över vad studien åstadkommit och i det avslutande *avsnitt 9* redovisas de förslag på åtgärder som studien bidragit till.

2. Teoretiska utgångspunkter

Under nästa avsnitt presenteras en redogörelse för begrepp och teorier som används i genusforskningen. Begrepp som genus, femininitet och maskulinitet behöver förklaras för att betydelsen av de teorier som använts i studien skall förstås. Vidare hjälper teorierna till att förklara löneskillnader i Umeå kommun samt analysera hur selektionen och fördelningen av kvinnor och män i olika sektorer och positioner uppstår och bibehålls.

Teorierna anknyter i olika grad till studiens frågeställningar. Fråga ett har med fördel bearbetats genom teorierna könsmaktordning och genussystem samt arbetsdelning och segregation. Fråga två, som försöker förklara situationen i organisationen gällande skillnader och likheter i lön och position mellan kvinnor och män har belysts med hjälp av teorier om genus, maskulinitet och femininitet, könsmaktordning och genussystem samt intersektionalitet. Till fråga tre användes samtliga teorier, då frågan är av allomfattande karaktär. Joan Scotts teori kan ses som ett övergripande redskap som hjälper oss att förstå hur organisationen fungerar. Det är här viktigt att understryka att skiljelinjen mellan de olika teorierna är hårfin, och de kan snarare ses överlappa varandra. Med undantag för intersektionalitetsperspektivet, vilken understryker att det existerar fler maktdimensioner än den mellan kön, fokuserar teorierna i stort på förklaringar till manlig dominans och kvinnlig underordning på arbetsmarknaden. Teorierna söker även förstå frågor som vad det är som gör att den strikta arbetsdelning som fanns redan under bondesamhället och senare under industrialismen lever kvar än idag. Vidare vad det är som gör att kvinnor underordnas män, även i de arbetsområden som tidigare varit deras egna. Vilka mekanismer ligger bakom att kvinnor har lägre lön och utför mer obetalt hemarbete? Svaren på dessa frågor kan ges i form av de teorier och begrepp inom genusforskning eller könsteoretisk forskning som nedan presenteras.

2.1. Om genus, maskulinitet och femininitet

För att kunna genomföra det uppdrag som efterfrågades av Umeå kommun; en lönekartläggning med genusanalys, krävs en förståelse av genus och hur det manifesteras i samhället och människors liv. Genus är ett begrepp som används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som tillsammans formar människors sociala kön. Begreppet används även som en

benämning på den sociala process som tillskriver såväl människor som symboliska förhållanden och institutioner gemensamma så kallade könsegenskaper, det vill säga maskulint respektive feminint. Genus används även i syfte att betona relationen mellan könen. Uppfattningar, normer och idéer om kön skapas relationellt där genus används som ett redskap för att studera de varierade formerna av vad som uppfattas som manligt respektive kvinnligt. Genus kan studeras på olika nivåer, till exempel; människors relationer, på individnivå som könsidentitet, i olika organisationer och institutioner samt i strukturella förhållanden.²³ Utifrån vårt syfte och frågeställningar kring vad det är som skapar och upprätthåller löneskillnader mellan män och kvinnor är genus således högst relevant som analysverktyg.

Som ovan nämnts betonas i genusforskning hur vi tolkar människor beroende på föreställningar om femininitet och maskulinitet. Om vi då vill undersöka hur genusnormer bidrar till att definiera människor och dess upplevda identitet krävs enligt Evy Gunnarsson ett tankesätt där femininitet och maskulinitet fränkopplas de fysiska kvinno- och manskropparna²⁴. Genom den kulturella genusnorm som finns i samhället tillskrivs vi vid födseln ett visst kön utifrån vår fysiska kropp och får därigenom en rad attribut och egenskaper som påverkar och begränsar hur vi sedan ska leva.²⁵ När vi talar om genus är också det *heteronormativa* tankesättet centralt, vilket handlar om normer kring sexualitet som grundar sig i ett dualistiskt tänkande där kvinnor som feminina respektive män som maskulina är olika samt attraherar och kompletterar varandra. Den här kulturella normen gör att vi förutsätter att människor är heterosexuella tills det motbevisas och att en heterosexuell levnadsätt är högre värderat. Genus i samspel med de normer kring sexualitet, femininitet och maskulinitet påverkar vårt handlingsutrymme och dagliga liv, utöver andra normer kring till exempel klass och etnicitet, som begränsar och/eller ökar vårt handlingsutrymme.²⁶

Inspirerade av Simone de Beauvoirs tes *man föds inte till kvinna, man blir det*²⁷ började maskulinitetsforskare fundera kring hur sociala och kulturella normer konstruerar manlighet.²⁸ Alvesson och Billing menar att begreppen maskulinitet och femininitet går att använda för att beskriva kulturella föreställningar och att exempelvis en maskulin innebörd går att spåra i språk, handlingar och artefakter. De menar att dessa föreställningar också styr människor i alla avseenden, inklusive yrkesval, men tillägger att människor förhåller sig mer eller mindre

²³ Hirdman Yvonne, *Genus – om det stabila föränderliga former*, Lund: Liber AB, 2001, s.12-16.

²⁴ Gunnarsson Evy, *Genus i omsorgens vardag*, Stockholm: Gothia förlag, 2009, s.152.

²⁵ Ibid, s.152.

²⁶ Ibid, s.152.

²⁷ Se Beauvoir Simone, *Le deuxième sexe*, Editions Gallimard, 1949.

²⁸ Se exempelvis Eriksson Henrik, *Den diplomatiska punkten – maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*, Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis, 2002.

självständiga till dessa riktlinjer.²⁹ Analysen kan exempelvis utgå från ett hegemoniskt ideal i sin redogörelse för vad som förväntas beskriva genus, som exempelvis Connell i sin forskning på maskulinitet.³⁰ Begreppet maskulinitet ”anses representera de diskurser och praktiker som antyder att någon är man, eller medlem av en kategori”³¹ och att det betyder ”individuella tecken och institutionella indikatorer på att det är frågan om en man”.³² Detsamma antas även gälla femininitet. Den dominerande formen av maskulinitet beskrivs av Raewyn Connell och brukar benämnas *hegemonisk maskulinitet*.³³ Denna hegemoni definieras som det som inom genuspraktik legitimerar patriarkatet och på så vis överordnar mäns position över kvinnors. Hegemonin skapas vid ett samband mellan kollektiva kulturella ideal och institutionell makt, där till exempel staten och militären ger en kollektivt övertygande bild av maskulinitet, som kännetecknas av ett framgångsrikt och ofta icke-ifrågasatt uppvisande av auktoritet (och ibland våld).³⁴ Den maskulina hegemonin och dess historia är dock inte linjär, utan föränderlig, där olika grupper kan utmana och konstruera nya hegemonier som interagerar och förändrar villkoren för dess existens.³⁵ Dessa förändringar kan liknas vid processer, något som Helén Strömberg skriver om. Strömberg definierar tre olika slags maskuliniseringsprocesser; maskulinisering genom industrialisering, maskulinisering genom teknisk utveckling och maskulinisering genom inbromsad femininiseringsprocess.³⁶ Som namnet visar kopplas den första processen till industrialiseringen och framväxten av kapitalismen. Här byttes kvinnor ut mot män inom kompetensområden som tidigare dominerats av kvinnor, i och med att yrkena professionaliserades och lyftes bort från familjen och hushållet. Samtidigt stängdes kvinnor ut från de utbildningar som krävdes för dessa arbeten. Maskuliniseringsprocess två skedde i samband med teknisk utveckling inom varuproducerande sektorer. Då mer och ny teknik infördes på arbetsplatserna blev tidigare kvinnliga arbetssysslor transformerade till manliga eftersom de blev mer tekniskt krävande. Den uppbromsade femininiseringsprocessen handlar just om den påbörjade femininiseringsutvecklingen som till exempel inleddes under de båda världskrigen, där kvinnor ersatte män och började arbeta med sådant som ansågs som manligt inom industrin. Denna process

²⁹ Alvesson & Billing, 2010, s.115.

³⁰ Se Connell Raewyn, *Masculinities*, 2 uppl, Berkeley: University of California Press, 2008. För övrigt är det viktigt att se hegemoniska ideal som just ideal och inget som nödvändigtvis behöver uppnås i verkligheten. Ideal har dock den effekten att människor tenderar att sträva mot dem och därmed anamma en eller flera ”egenskaper” som anses ideala.

³¹ Alvesson & Billing, 2010, s.113.

³² Ibid, s.113.

³³ Connell, 2008, s.77.

³⁴ Ibid, s.77.

³⁵ Ibid, s.198.

³⁶ Strömberg Helén, *Sjukvårdens industrialisering. Mellan curing och caring – sjuksköterskearbetets omvandling*, Umeå: Print & Media Umeå Universitet, ur serien Umeå studies in economic history, 2004, s.26.

stannade dock av i samband med att krigen avslutades och männen igen ersatte kvinnorna inom industrin och återtog de arbetsuppgifter som ansågs som typiskt manliga.³⁷

I kontrast till maskulinitet är femininitet inte lika tydligt uppdelad i olika varianter, trots att det är ett välbeforskat empiriskt område. Det finns till skillnad från maskulinitetsforskning inte heller någon specifik feminitetsforskning, femininitet kan istället sägas vara mer integrerad i den feministiska forskningen.³⁸ Förmågor som att ge omsorg och att vårda andra genom nära kontakt kopplas ofta ihop med femininitet och kvinnor. Kunskaper som relateras till hemmet och kroppen samt att hantera mänskliga relationer värderas högt inom hemtjänsten och andra vårdyrken, vilket till exempel Gunnarsson visar på.³⁹ Synen på maskulinitet och femininitet försvårar för individen att bryta könsstereotypa och normativa mönster. Detta bidrar till en maktordning i samhället, vilken vi vidare diskuterar i *avsnitt 2.3*. Då genus innefattar de sociala processer som skapar och upprätthåller normer och föreställningar om kön genomsyrar de samhällets alla nivåer. Det är således relevant att studera även organisationer utifrån ett genusperspektiv, vilket nästa avsnitt ämnar behandla.

2.2. Genus i organisationer

Samtliga teorier i denna teorigenomgång behövs för att förstå hur genus genomsyrar samhället och hur maktrelationer, normer och könssymbolik påverkar människor, vilket således hjälper oss i denna studie. För att dock få närmare insikt i hur just organisationer fungerar krävs en teori som sammankopplar genus med organisationsstruktur. Detta står att finna i Joan Wallach Scotts arbete som över tid och i olika historiska kontexter studerat hur genus verkar i organisationer.⁴⁰ Scott använder sin teori för att förklara hur genus styr hela vårt samhälle och menar att det krävs att genus används som en analytisk kategori för att kunna förstå hur genus verkar i sociala relationer och organisationer. Scotts teori kommer således fungera som en slags länk som sammanfogar teorierna till en användbar utgångspunkt.

Scott menar att koppling till historiska erfarenheter är mycket fruktsamt för att förstå hur dagens samhälle fungerar⁴¹. Kommuners ansvarsområden har förändrats över tid⁴², en aspekt

³⁷ Strömberg, 2004, s.27-28.

³⁸ Gunnarsson, 2009, s.153-154.

³⁹ Ibid, s.154.

⁴⁰ För utvecklad diskussion se; Gender and the politics of history, New York: Columbia Univ. Press, 1999, Women's history i: *New perspectives on historical writing*, Cambridge, 1991, s.42-66 & Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of post-structuralist theory for feminism i: *Defining women*, Cambridge, 1992, s.253-264.

⁴¹ Scott, Joan Wallach, *Gender and the politics of history*, New York: Columbia Univ. Press, 1999.

⁴² Umeå kommun, Så styrs Umeå kommun.

<http://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/kommunensorganisation/sastyrsumeakommun.4.183d59c102aa9f062480001008.html> (Hämtad 2012-05-03)

som alltså enligt Scott bör tas i beaktande. Genus är enligt Scott en grundläggande del av sociala relationer och baseras på uppfattade skillnader mellan könen. Genus är också ett sätt att beteckna *makt* och har en funktion i organisationer såväl som i familjen. Scott definierar genus på två sätt. Dessa är interrelaterade men samtidigt analytiskt åtskilda. Kärnan i hennes definition bygger på ett samband mellan två påståenden: genus är en primär komponent av sociala relationer som baseras på uppfattade skillnader mellan könen, och genus är ett grundläggande sätt att beteckna maktrelationer.⁴³ Förändringar i organisationen av sociala relationer korresponderar enligt henne alltid med förändringar av representationer av makt. Hur vi fortsätter att använda de historiskt konstruerade begreppen kring vad som är kvinnligt och manligt, feminint och maskulint, påverkar och konstituerar hur makt skapas och fördelas. Både i exempelvis Umeå kommun men också i hushållet. Genusbegreppet innehåller enligt Scott av fyra ömsesidigt relaterade element:

1) *Kulturella symboler*

Dessa har vi hela tiden omkring oss, även om vi inte alltid tänker på det. Symbolerna beskriver på olika sätt vad som är kvinnligt och manligt, feminint och maskulint, och synliggör under- och överordning och därmed makt. Dessa symboler framkallar olika, och ofta motstridiga, representationer av män och kvinnor och representerar myter om vad som är gott och ont, manligt och kvinnligt, etcetera. Symbolerna är föränderliga i olika tidpunkter, i olika länder och i olika kulturella kontexter. En typ av kulturell symbol som Scott tar upp i sin artikel *Gender: a useful category of historical analysis* är Eva och Maria som symboler för västerländsk kristendom.⁴⁴ Andra exempel kan vara hur kvinnor respektive män framställs i media, där till exempelvis Elisabeth Dahlborg-Lyckhage visar hur kvinnliga sjuksköterskor i media ofta framställs som vackra bakgrundsfigurer, med sexuell underton, sällan ifrågasättande och med lite makt, något som också medskapar bilden vi har av yrket sjuksköterska och kvinnor i allmänhet.⁴⁵

2) *Normativa begrepp*

I den andra kategorin talar Scott om hur språket utifrån vår kultur och historia används, vilket på olika sätt formar oss utan att vi alltid är medvetna om det. Dessa begrepp tillskriver olika betydelser av de kulturella symbolerna, och skapar en diskurs som innefattar uppfattningar om vad som är till exempel kvinnligt och manligt. Uppfattningarna kommer därför både att bestämma och begränsa begreppens metaforiska möjligheter.⁴⁶ Begreppen återfinns i religiösa, vetenskapliga,

⁴³ Scott Joan Wallach, Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, Vol. 91, No. 5, 1986, s.1067.

⁴⁴ Ibid, s.1067.

⁴⁵ Dahlborg-Lyckhage, Elisabeth, *Systers konstruktion och mumifiering - i TV-serier och studenters föreställningar*, Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis, 2003, s.96.

⁴⁶ Scott, 1986, s.1067.

juridiska, politiska och utbildningsorienterade områden och tar vanligtvis form av dikotomier som kategoriskt och otvetydigt bestämmer vad som är kvinnligt och manligt, feminint och maskulint. Delvis beroende på avsaknaden av alternativa möjligheter skapas och upprätthålls dessa begrepp. De dominanta begreppen framställs ofta som de enda självklart möjliga.⁴⁷ Exempel här kan vara yrkestiteln tjänsteman som refererar till både man och kvinna, och benämningen av riksdagens ordförande som talman, oberoende av kön.

3) *Institutioner och organisationer*

Ett syfte med att använda genus som analysverktyg i forskning är att försöka förändra synsättet om normer kring genus som oföränderliga och att försöka förstå vad som leder till dessa till synes permanenta uppfattningar av kön som ett motsatsförhållande. Dessa undersökningar måste innehålla aspekter av politik och sociala institutioner och organisationer, vilket denna tredje kategori handlar om. Genusstudier har ofta varit fokuserade på hushållet och familjen som basen för den sociala organisationen, men Scott menar att ett bredare perspektiv behövs där förutom familjen och hushållet, arbetslivet⁴⁸, utbildningssystemet och statsskicket måste tas i beaktning. Även om genus konstrueras genom släktskap, görs det inte enbart; det konstrueras också genom ekonomi såväl som politik och juridik.⁴⁹ Scott menar att både institutioner och organisationer i högsta grad är genusstrukturerade. Med institutioner menar Scott lagar, medan organisationer till exempel är skola och kommun, men också hushållet och familjen. Organisationer präglas av deras historiskt uppbyggda struktur och är styrda av genusstrukturer, vilket tar sig i uttryck på olika sätt, även om det inte alltid är medvetet. Organisationer skapas av de båda föregående kategorierna kulturella symboler och normativa begrepp, som till exempel bestämmer vad som betraktas som ”mjuka och hårda frågor” inom organisationen. Dessa uppfattningar förs också ut till medborgarna som hjälper till att upprätthålla och skapa genusstrukturer i samhället. Dessa processer är ofta djupt rotade och tar lång tid att förändra, och tar sig i uttryck på olika sätt.⁵⁰ Lagarna som skapas i samhället är en viktig aspekt då vi påverkas av vem eller vilka som konstruerar dessa. Män har historiskt sett varit lagskapare och är det även idag i stor utsträckning, vilket påverkar genusstrukturer på olika sätt. Historiskt sett har till exempel män stiftat lagar som myndigförklarat kvinnor och legitimerat sexuella övergrepp inom äktenskapet. Dessa historiska aspekter påverkar hur vi idag ser på kvinnor och män, femininitet och maskulinitet.

4) *Identitet*

⁴⁷ Scott, 1986, s.1068.

⁴⁸ Se Joan Ackers teori om betydelsen av genus för att förstå organisationer i arbetslivet i: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2, 1990.

⁴⁹ Scott, 1986, s.1068

⁵⁰ Ibid, s.1068.

Den fjärde kategorin handlar om hur vi formas som individer och hur könsrelaterade identiteter formas i samhället. Vi identifierar oss med alla osynliga men styrande normer som skapar bilder för hur vi bör leva. Identitetsaspekten avgörs och formas av alla de föregående kategorierna kulturella symboler, normativa begrepp, institutioner och organisationer.⁵¹

Den könade identiteten hos en individ sägs skapas i en process som innefattar både individen och dess omgivning och denna identitet bevaras genom vad vi kan kalla könsadekvata beteenden. Med identitet avser vi den sociala identiteten som skiljer sig från den personliga⁵² och som konstrueras utifrån sociala kategorier.⁵³ Människor har en vilja att uttrycka sig själva och sin egen identitet, det vill säga att i så stor utsträckning som möjligt återskapa sig själva i allt de gör. Detta betyder att människor strävar efter att uttrycka sin könsidentitet med hänsyn till hur de förväntar sig att deras omgivning reagerar.⁵⁴ Dessa förväntningar uttrycks i meningar vi kan utläsa av vår omgivning. Den heterosexuella norm som finns i samhället idag och historiskt har funnits, upprätthålls i både lag och organisationer, där vi oftast har bilden av ett hushåll som man, kvinna och barn. Att gå utanför denna normbubbla är ofta svårt och vi väljer därför att anpassa oss till de normer och förväntningar som finns om oss. Vår identitet kommer också att präglas av det land vi bor i och den tid vi lever i vilket också gör att identiteten är högst föränderlig. Exempelvis anpassas idag den reklam vi exponeras för till vilken identitet som vi antas ha och vilka könsrelaterade attribut som tillskrivs denna identitet.

De fyra ovanstående kategorier interagerar med varandra där vårt sätt att använda historiskt konstruerade begrepp kring vad som är kvinnligt och manligt, feminint och maskulint, påverkar och konstituterar hur makt skapas och fördelas. Identitet hänger ihop med samtliga kategorier och således med det vi försöker förklara: löneskillnader i Umeå kommun. När vi talar om genusbegreppet och genus i organisationer är *makt* och *maktstrukturer* återkommande aspekter. För att tydliggöra kopplingen mellan genus och makt behöver vi titta närmare på detta.

2.3. Genussystem och könsmaktordning

Makt och *maktstrukturer* är viktiga begrepp att diskutera för att förstå diskursen kring genusbegreppet och för att förstå hur vårt samhälle och omvärld fungerar. Ett sätt att göra detta är att lyfta fram Yvonne Hirdmans teori om *genussystemet*. Hirdmans teori utgår från en samhällsnivå

⁵¹ Scott, 1986, s.1069.

⁵² Den personliga identiteten, å andra sidan, syftar på individuella egenskaper som exempelvis jordnära, hetlevrad, noggrann, utåtriktad med mera.

⁵³ Varav kvinnor och män är två sociala kategorier.

⁵⁴ Detta kommer ur begreppet *doing gender* som menar att genus är något människor gör och inte något som bara är. I artikeln *Doing Gender* presenteras begreppet och hur detta förhåller sig till identitet; se West, Candace & Zimmerman, Don, *Doing Gender*, i *Gender & Society*, vol 1, no.2, 1987, s.125-151.

och kan definieras som ”en dynamisk struktur (system), beteckning på ett nätverk av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar, vilka genom sin interrelation ger upphov till ett slags mönstereffekter och regelbundenheter”⁵⁵. Hirdman lade fram sin teori om genussystemet i Kvinnovetenskaplig Tidsskrift 1988 och i Statens offentliga utredningar 1990, där hon argumenterar för att hela vårt tänkande är impregnerat av utgångspunkten att det är mannen som ses som människan.⁵⁶

Genussystemet innehåller två interagerande principer. Ett om att manligt och kvinnligt inte bör blandas, och istället isärhållas. Med *isärhållning* menas rumsliga, ideologiska och symboliska representationer om kvinnors och mäns olikheter, vilket bidrar till att upprätthålla genushierarkier. Isärhållning av kvinnor och män kan ta sig i uttryck genom att män och kvinnor antas arbeta inom olika områden utan att beblandas. Den andra principen handlar om en *hierarkisering* av kvinnligt och manligt. I denna hierarki definieras mannen som norm i samhället och kvinnan som underordnad eller avvikande från denna norm.⁵⁷ Genom att män ses som det allmängiltiga blir också de och deras arbeten vertikalt överordnade kvinnors i samhälls- och organisationsstrukturer.⁵⁸ Genussystemet ska förstås som en struktur som är dynamisk och uppbyggd av olika processer och föreställningar som skapar mönster genom sin koppling till varandra. Dessa system är grundläggande för sociala, politiska, ekonomiska och sociala ordningar vilket innebär att föreställningar om män och kvinnor uttrycks samt skapas i dessa ordningar. Genussystemet återskapas genom att både män och kvinnor bidrar till upprätthållandet.⁵⁹

Som nämnts ovan är makt en central aspekt att studera inom feministisk forskning och således också i denna genusanalys av löneskillnader i Umeå kommuns organisation. Ett liknande sätt att se på makt utifrån ett könsperspektiv är genom begreppet *könsmaktordning* eller *könsmaktsystem*. Könsmaktordning är en samlad term inom flera olika feministiska inriktningar som framhåller hypotesen att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp.⁶⁰ Det grundläggande syftet är därmed att försöka förstå varför samhället fortsätter vara ojämställt trots tal om förändring. Könsmaktsordningen kommer till uttryck i alla situationer där mannen görs till norm och kvinnan som avvikande från normen och syftar till att blottlägga de mekanismer som ger upphov till denna manliga dominans. Till exempel visar sig dominansen genom att män har större

⁵⁵ Hirdman Yvonne, Skevläsning – till debatten om genussystem, *Kvinnovetenskaplig Tidsskrift*, nr 2, 1993, s 58.

⁵⁶ Hirdman Yvonne, Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning, *Kvinnovetenskaplig Tidsskrift*, nr 3, 1988, s.49-63 & SOU 1990:44, *Demokrati och Makt i Sverige*, Maktutredningens huvudrapport, kapitel 3, ”Genussystemet”, Yvonne Hirdman.

⁵⁷ Hirdman, 1988, s.49-63 & los Reyes, Paulina, *Mångfald och differentiering- diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2001, s.28-29.

⁵⁸ Hirdman Yvonne, 1988.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/lang/könsmaktssystem>, (Hämtad 2012-04-19)

inflytande över ekonomiska resurser i samhället och är majoritet i samhällets olika beslutande organ.⁶¹ Könsmaktsordning vill framhäva att uppdelningen av kön genomsyrar alla sociala relationer som skapar och organiserar män och kvinnor och försöker visa vilka processer i samspelet mellan kvinnor och män som leder till att den ojämlika strukturen produceras och reproduceras.⁶² För att förstå fenomen i samhället är dock kön bara en av flera maktdimensioner som bör tas i beaktning. Ett perspektiv som innefattar flera aspekter är följaktligen av intresse att vidare diskutera.

2.4. Intersektionalitet

Genusteorier som ovan beskrivits har ibland fått kritik för att ha begränsningar och ett för ensidigt fokus på kön. På grund av denna kritik har intersektionalitetsperspektivet framhållits som ett alternativförhållningssätt. Anledningen till att intersektionalitetsperspektivet i vår utredning blir viktigt är att vi vill undvika den ensidighet som annars kan riskeras i genusstudier. Istället bör forskning kring kön se till *olika maktdimensioner* såsom etnicitet, klass, religion, sexualitet, ålder, funktionshinder samt kön. för att på bästa sätt förstå komplexiteten mellan individuella erfarenheter och sociala strukturer. Mot denna bakgrund strävar undersökningen till att ha ett övergripande intersektionellt fokus, där olika sociala kategorier tas i beaktning. Denna studie kommer emellertid inte att ha empiriskt material kring alla dessa aspekter, men så långt det är möjligt söker ändå studien begrunda kategorierna.

För att ytterligare förklara intersektionalitet kan dess syfte beskrivas. Dess syfte innebär en kombination av olika kategorier med avsikt att utöka kunskap om ett specifikt fenomen, i detta fall löneskillnader i Umeå kommuns organisation. Löneskillnader kan genom förhållningssättet intersektionalitet förstås på ett djupare och mer detaljerat sätt genom att skifta fokus och alternera mellan teorier om kön, klass, etnicitet, sexualitet, religion, ålder och funktionshinder.⁶³ Organisationer kategoriserar vanligtvis fenomen inom sig, vilket underlättar för den själv och individerna inom denna att tala om och förstå vilka de är och vad de gör. Dessa kategorier samverkar parallellt, med andra ord kan människor uppleva en tillhörighet till en viss kategori samtidigt se sig själv tillhörande en annan. Dessa kategorier kan således ses som olika former av *identiteter*. Intersektionalitet framhäver därför betydelsen av att se till olika kategoriers sam- och påverkan av varandra. Ett fenomen kan alltså sällan ses som beroende av endast en kategori, utan istället flera samtidigt.⁶⁴ Inom och mellan dessa kategorier föreligger en dynamisk

⁶¹ Eriksson-Zetterquist Ulla, Styhre Alexander, *Organisering och intersektionalitet*, Malmö: Liber AB, 2007, s.40.

⁶² Ibid, s.41.

⁶³ Ibid, s.9-10.

⁶⁴ Ibid,s.10.

relation där en teori om kön alltså samtidigt är en teori om ålder, sexualitet, funktionshinder eller någon av de andra kategorierna.⁶⁵ På samma sätt är kvinnor aldrig heller ”endast” kvinnor eftersom könsrelationer lika lite som exempelvis klass, etnicitet eller religion inte är tillfredsställande för att förklara hur ojämlikhet uppstår och på vilket sätt makt utövas. Ett intersektionellt perspektiv öppnar således för möjligheten att upplösa gränserna mellan olika sociala kategorier och visar de olika maktordningar som finns inom dessa. Perspektivet riktar också uppmärksamhet mot hur dessa sociala kategorier konstituerar, intervenerar och transformerar varandra.⁶⁶

Att just kategorisera är ett sätt för oss människor att klassificera samlingar av företeelser i vår omgivning såsom objekt, händelser, åsikter, människor, samt ett sätt att jämföra ett fenomen med ett annat. Människor kategoriseras för att de ska kunna tillskrivas mening, göras begripliga samt för att bli en del i en social ordning.⁶⁷ I kontrast till tidigare synsätt ses kategorier idag som dynamiska och med obestämbara gränser. Detta synsätt är bättre anpassat till människor som flexibla och komplexa varelser.⁶⁸ Kategorier används i alla aspekter av livet samt sparar tid och kognitiv bearbetning, vilket på olika sätt underlättar i människors vardag samt hjälper organisationer att överleva.⁶⁹ En konsekvens av denna kategorisering är dock att makt samlas vid vissa kategorier och utövas mot andra, samt att fördomar och diskriminering byggs in i organisationsstrukturer. Dessa talar om vilka som passar in och inte passar in i grupperna.⁷⁰ Samtidigt som vissa inkluderas medan andra utesluts i grupperna uppfattar de flesta som är del av klassificeringssystemet detta som något givet. Systemet både stödjer och konstruerar de inflytelserika personernas identiteter vilket gör att de som genom systemet får en inflytelserik position också är de som tjänar på det. De som däremot inte har en inflytelserik position i systemet måste infoga sig i sin kategori eftersom systemet är tänkt att framstå som ”naturligt”. Problemet med detta är att de processer som skapar kategorierna inte är transparenta.⁷¹ Allt detta sammantaget försvårar jämställdhetsarbete, eftersom de människor som finns i dessa kategorier historiskt sett har socialiserats in i ”sin” kategori. Kategorierna som sådana är inbyggda i organisationer såsom Umeå kommun och måste därför uppmärksammas för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Kopplat till kategorisering är de inom intersektionalitetsperspektivet centrala begreppen *makt* och *förtryck*. När kategorisering sker inom en grupp följer också en hierarkisk

⁶⁵ Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007, s.13.

⁶⁶ Ibid, s.13.

⁶⁷ De los Reyes, Paulina, Martinsson Lena, Olikhetens paradigm-och några följdfrågor. I *Olikhetens Paradigm-intersektionella perspektiv på ojämlikhetsskapande*, Martinsson Lena (red.) s. 9-30, Lund: Studentlitteratur, 2005.

⁶⁸ Crisp, Richard J & Turner, Rhiannon N, *Essential Social Psychology*, 2: a upplagan, London: Sage Publications Ltd, 2010, s.72.

⁶⁹ Ibid, s.75. Se även Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007, s.36.

⁷⁰ Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007, s.37.

⁷¹ Ibid, s.37.

indelning av personerna som bestämmer om någon är underordnad eller överordnad, vilket också gör att personen på grund av dennes plats i klassificeringssystemet upplever makt och förtryck på olika sätt.⁷² Detta är också varför intersektionalitetsperspektiv är relevant i vår organisationsundersökning, för att försöka visa vilka värderingar som är kopplade till de olika kategorierna och hur vissa värderingar skapar sociala hierarkier bland människor. Dessa sociala hierarkier skapar olika förutsättningar för människor, vilket kan manifesteras i lön. Då vilken lön en person erhåller bland annat beror på; inom vilken yrkessektor personen befinner sig, vilka arbetsuppgifter som utförs och personens hierarkiska position, är det därför också viktigt att diskutera den arbetsdelning som finns på arbetsmarknaden och vad denna kan bero på.

2.5. Arbetsdelning och segregation på arbetsmarknaden

Det finns en *arbetsdelning* som innebär en skillnad i vilka arbeten som kvinnor och män utför. Såsom Ulla Wikander understryker ser vissa arbetsdelningen som något givet medan andra, såsom vi, ser det som ett problem. Problemet består i en arbetsdelning där en ojämn maktfördelning existerar och upprätthålls.⁷³ Grunden till problemet står att finna i den totala arbetsdelningen i samhället som underlättar och försvårar för kvinnor och män att söka sig till olika yrken. Eftersom yrken ger olika lön påverkar denna arbetsdelning också skillnaden mellan kvinnors och mäns löner, oftast till kvinnors nackdel. Dagens arbetsdelning är mycket lik den historiska uppdelningen av manliga och kvinnliga sysslor och även om de traditionella sysslorna i vår tid har institutionaliserats och industrialiserats, består uppdelningen av dessa.⁷⁴ Som exempel kan nämnas flera idag kvinnodominerade sektorer som sjuk- och socialvård som i stort motsvarar de traditionellt kvinnliga sysslorna.⁷⁵ Skillnaden är dock att sysslorna bara till viss del utförs som avlönat arbete. Genom ett outtalat samhällskontrakt har kvinnor historiskt sett givits det oavlönade ansvaret för att ta hand om hushåll och barn, samt förpassats till de lägre positioner i det betalda arbetet som genom samma samhällskontrakt vidmakthåller tydliga skillnader mellan vad som anses vara kvinnliga och manliga arbeten.⁷⁶

I relation till arbetsdelning är *segregation* ett centralt begrepp. Segregationsbegreppet beskriver hur fördelningen av arbetstagare inom olika sektorer och yrkesområden inte enbart bygger på individers fria vilja. Segregation betecknar arbetsdelningens baksida, exempelvis att kvinnor

⁷² Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007, s.39.

⁷³ Wikander Ulla, *Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet*. 4 uppl. Uppsala: Uppsala Universitet, 1991. I boken *Kontrakt i kris, från ojämlikhet till jämställdhet*, Hirdman, Yvonne & Åström, Gertrud (red). Stockholm: Carlssons förlag, 1992, s.3.

⁷⁴ Alvesson & Billing, 2010, s.68.

⁷⁵ Ibid, s.68.

⁷⁶ Wikander, 1991, s.4.

koncentreras inom lågavlönade områden och i strukturer som försvårar avancemang. Segregationen innebär att kvinnor idag har en sekundär position på arbetsmarknaden. Den *vertikala segregationen* betecknar tendensen att kvinnor ofta återfinns i yrken med få möjligheter till avancemang och ringa makt. Den *horisontella segregationen* betecknar en uppdelning där kvinnor och män har olika uppgifter på arbetsmarknaden.⁷⁷ Den horisontella och vertikala segregationen bidrar till att kvinnor oftare hamnar i lågavlönade arbeten med mindre möjligheter till maktutövning, varför kvinnors position på arbetsmarknaden i många fall kan betecknas som sekundär.⁷⁸ Detta antagande finner kraft i den lönekartläggning som gjorts på 2012 års statistik över Umeå kommuns anställda som återfinns i *bilaga 2*.⁷⁹

Yrkens könskodning är inte konstant utan förändras över tid. Yrkens kod, eller könssymbolik, kan betecknas som en koppling mellan arbetsuppgift och sociala föreställningar om maskulinitet och femininitet. Könssymboliken verkar ofta sammanfalla med vilka människor som återfinns i olika yrken, det vill säga att män ofta återfinns i maskulint kodade yrken och vice versa. Förändringen av yrkens könskodning hänförs ofta till hur arbeten förändras med avseende på social status och lönenivå. Ett exempel är arbetet som kontorist; praktiskt taget alla kontorister var på 1800-talet män och kontorsarbetet var ett ansvarsfullt yrke som krävde vissa kunskaper.⁸⁰ Under 1900-talet skedde en förändring av kontorsarbetet som innebar att arbetet automatiserades och förlorade sin status. Förändringen medförde ett skifte i yrkets könssymbolik och idag är det mest kvinnor som arbetar som kontorister. Ett annat exempel är yrket projektadministratör som för närvarande betraktas som feminint.⁸¹ Yrket har genomgått en förändring som innebar att dess funktion i arbetstagarens karriär ändrats. Det som tidigare betraktades som en tillfällig position på väg uppåt betraktas nu som en relativt stabil yrkeskategori.⁸² Yrkets funktion betydde att fler män arbetade som projektadministratörer, men dess förändring har medfört att det nu istället är fler kvinnor som arbetar där. I och med övergången till det moderna samhället har kvinnors underordning i samhället bibehållits och återskapats. Arbetsdelningen från bondesamhället följde i viss mån med in i det industriella samhället, och upprätthålls på olika sätt till viss del även idag.⁸³ Trots att denna arbetsdelning kan sägas vara ett historiskt arv handlar detta också om hur ett arv förvaltas. I samband med industrialismen ökade behovet av kvinnliga arbetare, vilka i huvudsak fick underordnade positioner på arbetsmarknaden. När olika tillverkningsprocesser

⁷⁷ Giddens Anthony, *Sociologi*, Lund: Studentlitteratur, 1998, s.560.

⁷⁸ Alvesson & Billing, 2010, s.17.

⁷⁹ Se bilaga 2. Lönekartläggning Umeå Kommun.

⁸⁰ Giddens, 1998, s.560.

⁸¹ Alvesson & Billing, 1999, s.105.

⁸² Ibid, s.105.

⁸³ Wikander, 1991, s.21.

industrialiserades blev kvinnor underordnade män, även inom områden som förut varit kvinnodominerade, såsom till exempel bagerier, bryggerier och tvätterier.⁸⁴ Detta kan vi också se inom vårdsektorn där Strömberg visar att medicinsk teknik påverkat vårdarbetets utförande och innehåll. Vårdarbetet har alltid innehållit mycket teknik i form av tekniska färdigheter hos vårdare, exempelvis bäddteknik och bästa sättet att ta blodprover. Dessa färdigheter har dock tagits för givna, inte setts som förvärvade och därmed inte uppvärderats.⁸⁵ Vårdpersonalens kunskaper om arbetet är ofta praktisk erfarenhet som inte beror av en specialisering i utbildningen de genomgått.⁸⁶ Utvecklingen inom hälsosjukvården har medfört att dess kompetensbehov blivit annorlunda som följd av att tekniska kunskaper har blivit allt mer nödvändiga. Strömberg menar att uppdelningen främst skett på vårdområdesnivå där manliga sjuksköterskor oftare återfinns i teknikintensiva avdelningar än i exempelvis äldreomsorgen.⁸⁷ Det är samtidigt också mellan dessa två vårdområden som den största statusskillnaden finns. Det visar sig att bland de som arbetar nära tekniken, exempelvis operation, återfinns fler män än i vårdformer utan direkt koppling till teknik. Tekniken har effekten att vårdpersonalen blir specialiserad och att yrkena är överordnade andra yrken, det vill säga har högre status. Förändringarna visar på att utvecklingen gått åt att fler män återfinns inom vården och att teknikutvecklingen påverkat detta. Arbetsdelningen består dock i avseende på hur nära den statushöjande tekniken som män och kvinnor arbetar. Med tanke på att fler män ansamlas vid teknikintensiva arbeten förstärker de sina redan överordnade positioner. Detta leder i sin tur till att teknikintensiva arbeten tilldelas högre status och kopplas till maskulinitet samt att arbetsintensiva yrken får lägre status genom att de kopplas till femininitet.⁸⁸

Hur den arbetsdelning som fanns under bondesamhället och senare under industrialismen kunde leva vidare till dagens samhälle, samt hur kvinnor underordnas män, även i de arbetsområden som tidigare varit deras egna, har Wikander resonerat kring. Hon talar om att det under industrialiseringen fanns en tendens till en mindre strikt arbetsdelning. Kvinnor blev då i större utsträckning verksamma inom yrken som tidigare förbehållits män och började i högre grad jobba sida vid sida inom yrken såsom lärare och kontorister. Denna tendens försvagades dock i och med att arbetet delades upp i mindre enheter och arbetare fick specialisera sig på delmoment av arbetet. Detta ökade också hierarkin i utförandet av arbetet och en yrkeshierarki uppstod där endast vissa män fick tillgång till djupare kunskap kring de nya produktionssätten.⁸⁹ I och med detta tog

⁸⁴ Wikander, 1991, s.21-22.

⁸⁵ Strömberg Helén, Genus och teknik i sjukvården. I *Genusperspektiv på vård och omvårdnad*, Strömberg (red.) och Eriksson (red.). Lund: Studentlitteratur, 2006, s.66.

⁸⁶ Ibid, s.67.

⁸⁷ Ibid, s.70-71.

⁸⁸ Ibid, s.62-63.

⁸⁹ Wikander, 1991, s.23.

också män över arbetsledning och kvinnorna hamnade längst ner i hierarkin. Så kallade kvinnoindustrier uppstod vilket var en ny utveckling från bondesamhället där kvinnor tillhörde den producerande arbetsstyrkan och männen ledde och fördelade arbetet. Således utvecklades detta till att kvinnor inte längre i samma utsträckning utförde samma arbete som män och att kvinnor blev direkt underordnade män.⁹⁰ Den historiska genomgången ovan visar hur arbetsdelning skapats och återskapats vilket syftar till att öka förståelsen av dagens arbetsdelning, samt organisationens roll i denna.

Kvinnor och män har bevisligen positionerats olika under historien likväl som idag. Yrket är en viktig faktor i individers positionering i det sociala rummet. Det sistnämnda är ett begrepp som ingår i den franske sociologen Pierre Bourdieus teori om sociala fält och positioneringar. Teorin beskriver den sociala verkligheten som indelad i flera fält där individer positioneras med avseende på det slags kapital som är väsentligt för fältet ifråga. I vårt industrialiserade samhälle har det ekonomiska fältet stor vikt och en individs position bestäms av hans eller hennes ekonomiska kapital. Ett sådant kapital kan bestå i inkomst, ägande men även andra former av ekonomiskt kapital. Symboliskt och kulturellt kapital är två former av kapital som även de påverkar individers position. Eftersom yrket är en faktor som påverkar individers olika kapital, är det också viktigt för individers position i samhället relativt till andra individer. Förändringar av ett yrkes status som i exemplet med kontorister, eller lönenivå kan alltså antas påverka individers livschanser.⁹¹

Sammanfattningsvis kan könsmaktsordningen i samhället anses förstärka och bidra till yrkens genuskod och status. Som framgått innebär en nedvärdering av ett yrke med avseende på status och lönenivå ofta att yrket får en feminin kod och kvinnliga arbetare. Arbetsdelning och segregation bidrar alltså till att reproducera traditionella yrkesval och kvinnors underordnade ställning gentemot mäns. Av den anledningen är förståelsen för både den vertikala och horisontella uppdelningen mellan feminina och maskulina sysslor samt män och kvinnor på arbetsmarknaden mycket viktig för att förklara orsaker till löneskillnader inom Umeå kommun och betydelsen av denna skillnad för individers livschanser. Arbetsdelningen och segregationen på arbetsmarknaden, teorier om genus, maskulinitet, femininitet, organisationer och intersektionalitetsperspektivet är alla kopplade till varandra och bidrar till att förklara hur samhället, organisationer och individer fungerar. Studiens resultatdel kommer nedan inledas med en genomgång av hur Umeå kommuns

⁹⁰ Wikander, 1991, s.23-24.

⁹¹ Se exempelvis Bourdieus sociala fält teori och betydelsen av ekonomiskt kapital för individens position i det sociala rummet.

organisation fungerar samt följas av en analys av kommunens jämställdhetsrelaterade policydokument.

3. Hur fungerar Umeå kommun? – Politisk organisation, lönepolitik & jämställdhetsarbete

Umeå kommun har, likt samtliga andra kommuner i Sverige, hög självbestämmanderätt vilket gör att de kan organiseras på olika sätt. Enligt svensk lag har Umeå kommun ansvar för socialtjänst, skolväsende, plan- och byggfrågor, hälso- och miljöskydd, avfallshantering och renhållning, vatten och avlopp, räddningstjänst, beredskap och säkerhet samt överförmyndarverksamhet. Utöver detta är fritidsverksamhet, kultur och energiområden frivilliga.⁹² Umeå kommun är hierarkiskt strukturerat i kommunfullmäktige som är det högsta beslutande organet, och som bland annat beslutar om mål och riktlinjer, budget etcetera. Under kommunfullmäktige ligger kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen uppgifter är bland annat att förbereda ärenden för kommunfullmäktige, samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och den sköter även den ekonomiska förvaltningen. Direkt under kommunfullmäktige finns även ett jämställdhetsutskott. Jämställdhetsutskottets uppgift är att utifrån ett jämställdhetsperspektiv inleda, syna och följa upp kommunövergripande frågor, bereda ärenden och utveckla strategier ur jämställdhetssynpunkt samt öka medvetenheten kring vikten av jämställdhet inom olika politikområden.⁹³ Vidare finns ett antal olika nämnder som hjälper till och underlättar en del arbete för kommunstyrelsen. Under nämnderna finns olika verksamheter som arbetar med bland annat beredning av ärenden och verkställande av politiska beslut. Umeå kommun bedriver även en del av verksamheten i bolagsform och det finns en revision som har till uppgift att granska den kommunala verksamheten.⁹⁴ Hur den politiska organisationen är uppbyggd redovisas i schemat nedan.

⁹² Umeå kommun, Så styrs Umeå kommun.

<http://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/kommunensorganisation/sastyrsumeakommun.4.183d59c102aa9f062480001008.html> (Hämtad 2012-05-12)

⁹³ Umeå kommun, Jämställdhetsutskott.

<http://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/kommunensorganisation/verksamheterochnamnder/jamstalldhetsutskott.4.bbd1b101a585d704800072562.html> (Hämtad 2012-05-17)

⁹⁴ Umeå kommun, Kommunens organisation.

<http://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/kommunensorganisation.4.bbd1b101a585d704800068955.html> (Hämtad 2012-04-10).

Figur 3.1. Umeå kommuns organisation



Källa: Umeå Kommun

3.1. Umeå kommuns jämställdhetsarbete

Som beskrivits ovan finns ett jämställdhetsutskott under fullmäktige som arbetar med frågor kring jämställdhet. Det finns här också en jämställdhetsstrateg som fungerar som ”förste föredragande tjänsteman” och ansvarig för att bereda frågor inför jämställdhetsutskottet.⁹⁵ Kommunen genomför även projekt såsom Normstorm som i samarbete med Umeåregionen⁹⁶ ”genom samverkan, utbildning och erfarenhetsutbyte ska bidra till ökade möjligheter för människor att arbeta inom olika sektorer, oavsett kön” – ett arbete som bedrivs för både privata och offentliga arbetsgivare.⁹⁷ Umeå kommun som organisation innehar som tidigare nämnts hög en grad av självbestämmanderätt. Samtidigt måste kommunen förhålla sig både till svensk, europeisk och internationell lagstiftning. Innan de policydokument kring jämställdhet som Umeå kommun utarbetat och åtagit sig att följa redovisas kommer denna lagstiftning därför kortfattat att presenteras.

3.1.1. Jämställdhetslagstiftning och riktlinjer på internationell, europeisk och nationell nivå

Frågor kring jämställdhet mellan könen genomsyrar världspolitiken på alla nivåer. Förenta Nationerna (FN) har i sina millenniummål uttryckt att olikheter mellan könen ska elimineras,⁹⁸ och förutom detta finns en särskild konvention om diskriminering mot kvinnor, *Convention on the elimination on all forms of discrimination against women* (CEDAW). Konventionen definierar vad som utgör diskriminering av kvinnor och sätter upp en agenda för nationellt agerande för att minska diskriminering.⁹⁹ Inom EU finns den så kallade *Europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Förutom den svenska diskrimineringslagen har Umeå kommun förbundit sig till denna. Deklarationen från 2005-2006 riktar sig till Europas kommuner och regioner. Deklarationen menar att kommuner och regioner genom sin närhet till människors vardagsliv utgör de politiska nivåer som har bäst förutsättningar att bekämpa ojämställdhet och arbeta för jämställdhet. Kommuner och regioner sägs därför genom sina befogenheter och samarbete med lokala aktörer kunna genomföra konkreta åtgärder i främjandet av jämställdhet

⁹⁵ Se bilaga 4 – platsannonsen *Jämställdhetsstrateg*, Stadsledningskontoret.

⁹⁶ Umeåregionen är ett samarbete mellan kommunerna Bjurholm, Vännäs, Vindeln, Umeå, Nordmaling och Robertsfors som samverkar inom cirka 20-tal verksamhetsområden med mål att skapa hög service till medborgarna till lägre kostnad, positiv utveckling samt att minska konkurrens mellan kommunerna.

⁹⁷ Normstorm i Umeåregionen, <http://www.umea.se/uterum/samverkan/jamstallldhet/normstorm.4.a979c45130c4b8f4e380004073.html> (Hämtad 2012-05-17)

⁹⁸ United Nations, Millennium Development Goals, <http://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml> (Hämtad 2012-05-16)

⁹⁹ United Nations, Convention on the elimination on all forms of discrimination of women, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (Hämtad 2012-05-16).

mellan kvinnor och män. Umeå kommun har undertecknat deklarationen vilket betyder att de offentligt tar ställning för principen att jämställdhet skall råda mellan kvinnor och män och tar på sig att utföra nödvändiga åtgärder. Varje undertecknare förbinder sig att upprätta en handlingsplan för jämställdhet där prioriteringar, åtgärder och resurser ska tilldelas och ändamål anges. Förutom detta förbinder sig varje undertecknare att samarbeta med institutioner och organisationer inom sin kommun eller region för att jämställdhet ska främjas.¹⁰⁰

I Sverige finns lagstadgat skydd mot diskriminering på basis av FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, EU:s jämlikhetslagstiftning samt den svenska grundlagen.¹⁰¹ Den diskrimineringslag som idag är gällande ersatte 2009 jämställdhetslagen och sex andra diskrimineringslagar. Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och främja lika möjligheter och rättigheter oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.¹⁰² Lagen innehåller diskrimineringsförbud som gäller arbetslivet, offentlig anställning och tretton andra områden, och i lagen avses diskriminering som (1) direkt diskriminering, (2) indirekt diskriminering (3) trakasserier (4) sexuella trakasserier (5) instruktioner att diskriminera.¹⁰³ En arbetsgivare får inte enligt lagen diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.¹⁰⁴

Kopplat till rapportens fokus på lönefrågor ska arbetsgivare enligt diskrimineringslagen utvärdera anställnings- och lönevillkor i syfte att motverka eventuella skillnader i dessa mellan män och kvinnor i arbeten som kan ses som likvärdiga samt mellan kvinnodominerade arbetsgrupper och icke kvinnodominerade arbetsgrupper.¹⁰⁵ Arbetsgivaren ska alltså granska om löneskillnader direkt eller indirekt kan kopplas till kön samt främja löneutvecklingsmöjligheter. I och med detta har alla arbetsgivare som anställer fler än 25 personer en skyldighet att var tredje år producera en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra eventuella löneskillnader.¹⁰⁶ Utöver detta är arbetsgivaren också skyldig att upprätta en handlingsplan för jämställda löner innehållande resultat och åtgärder. I planen ska en tid- och

¹⁰⁰ The council of European Municipalities and Regions (SEMR) Den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, Innsbruck, 2006.

¹⁰¹ FN:s deklaration om mänskliga rättigheter <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml> (hämtad 2012-05-16) EU:s åtgärder mot diskriminering aktivitetsrapport 2007–2008, EU:s RÅDETS DIREKTIV 2000/78/EG, samt SFS 2008:567 3.

¹⁰² SFS 2008:567 3 kap.1, 1 §

¹⁰³ Ibid, kap.1, 4 §

¹⁰⁴ Ibid, kap.2, 1 §

¹⁰⁵ Ibid, kap.3, 10 §

¹⁰⁶ Ibid, kap.3, 10 §

kostnadsberäkning finnas där målsättningen är att eventuella lönejusteringar ska genomföras senast inom tre år men så snart som möjligt.¹⁰⁷ I handlingsplanen ska också en utvärdering finnas som redovisar hur åtgärderna genomförts. En jämställdhetsplan ska också var tredje år upprättas vilken ska innehålla de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och utifrån detta redovisa för vilka åtgärder arbetsgivaren avser genomföra under de närmsta åren. I denna ska handlingsplanen för jämställdhets löner ingå.¹⁰⁸

3.1.2. Umeå kommuns lönepolitik

Utvecklingen av lönesättning har förändrats under de senaste decennierna. Lönesättningen har gått från att vara storskalig och kollektiv till att bli allt mer individuell där den enskilde individen ska stå i centrum. Ett av de främsta skälen till införandet av individuell lönesättning är att individen själv ska kunna styra över sin lön; argumenten lyder att om individen vet vad som krävs för att höja sin lön blir individen också med sannolikhet mer intresserad att utvecklas i sitt arbete.¹⁰⁹ Lönebildningen i Sverige ska enligt Sveriges kommuner och landsting (SKL) bestämmas lokalt och individuellt, detta eftersom kommunerna har olika förutsättning och eftersom de enskilda arbetsgivarna bäst kan avgöra *”vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur det utrymmet ska fördelas mellan verksamheter, yrkesgrupper och medarbetare för att nå en bättre verksamhet”*¹¹⁰. Det är samtidigt viktigt för verksamhetens kvalitet att kunna rekrytera och behålla personal med bäst kompetens vilket den lokala lönesättningen sägs vara en förutsättning för. Den individuella lönesättningen anses ge medarbetarna större chanser att genom uppfyllandet av mål och utveckling av verksamheten påverka vilken lön de erhåller, eftersom förhållandet mellan arbetsresultat och lön ska vara central. Löneutvecklingen för individen bestäms således utifrån verksamhetens behov och i samtal mellan individen och chefen.¹¹¹

Umeå kommun fastslog 1998 den lönepolitik som idag är gällande. Denna ska vara gemensam för alla anställda, oavsett kön eller befattning.¹¹² Dokumentet kring Umeå kommuns lönepolitik anger att lönepolitiken ska bidra till att uppnå verksamhetsmålen som kopplas till Umeå kommuns personalidé där kompetens, delaktighet, medarbetarskap och ledarskap är centrala värden. Kommunen uttrycker en ambition att deras lönepolitik ska stimulera medarbetarna till förbättringar

¹⁰⁷ SFS 2008:567 3 kap.3, 11 §

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Carlsson Pål, *Lönesättning- individuella löner, arbetsvärdering, lönesamtal, vinstdelning, löneutveckling*, Näsviken: Björn Lundén Information AB, 2010, s.8.

¹¹⁰ SKL: Lokal lönebildning och individuell lön.

http://www.skl.se/vi_arbetar_med/avtalsrorelsen/fragor_och_svar_5/lokal_lonebildning_och_individuell_lon (Hämtad 2012-05-16)

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Se Umeå kommun, Umeå kommuns lönepolitik, 1998-11-30,

<http://www.umea.se/download/18.32feb01187db6237c800018182/l%C3%B6nepolitik.pdf> (Hämtad 2012-05-04)

inom kvalitet, produktivitet och effektivitet¹¹³. Avsikten med lönepolitiken sägs också vara att få ett positivt samband mellan motivation, resultat och lön samt stimulera anställda till att utveckla sin kompetens. Lönen ska vara baserad på individuella grunder och baseras i tydliga lönesättningsprinciper. Den ska också återspegla arbetets svårighetsgrad, individens prestation, marknadslöneläget och verksamhetens resultat. Lönerna ska också sättas med hänsyn till ett antal lönekriterier. Det första kriteriet är befattningsvärdering, där lönerna bestäms efter arbetes innehåll. Personlig kunskap, erfarenhet, mångsidighet, självständighet och komplexitet sägs också spela in i lönesättningen. Det andra kriteriet är resultatbedömning där verksamhetsförbättringar, prestation och duglighet tas i beaktning. Det tredje kriteriet görs efter en individbedömning, där omdöme och initiativ tas i beaktning. Dessutom sägs samarbetsförmåga och att kunna skapa en så kallad ”vi-anda” spela en betydelsefull roll i Umeå kommuns lönesättning. Förutom de ovan nämnda kriterierna påverkas även lönerna av läget på den regionala arbetsmarknaden och rekryteringsläget.¹¹⁴

Dokumentet anger att lönepolitiken ska bidra till jämställdhet mellan könen, till en lönestruktur med saklig lönedifferentiering mellan de anställda samt ha legitimitet och vara väl känd bland medarbetarna. I dokumentet lyder att kommunen ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och anställningsvillkor mellan kvinnor och män som har utfört arbete som är likvärdigt. Löneskillnader mellan arbetstagare av olika kön och med arbeten som är lika eller likvärdiga ska därmed kunna förklaras med icke könsrelaterade grunder.¹¹⁵

3.1.3. Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun

Jämställdhetsarbetet i Umeå kommun tar sig i uttryck i inre och yttre kvalitet. Inre kvalitet handlar om verksamhetens interna jämställdhetsarbete på arbetsplatsen och som arbetsgivare. De dokument som styr detta arbete är *Umeå kommuns jämställdhetsplan* samt *Umeå kommuns strategi för jämställdhetsarbete*. Yttre kvalitet handlar om jämställdhet i verksamhetens arbete gentemot brukare och medborgare i Umeå kommun. Styrdokumentet i detta arbete är *Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* och *Umeå kommuns strategi för jämställdhetsarbete*.¹¹⁶ Enligt strategin för jämställdhetsarbete strävar Umeå kommun till att ha ett utvidgat perspektiv på jämställdhet i sina verksamheter och i utvecklingen av sitt arbete för att ge en så god medborgareservice som möjligt. I inledningen till strategin för jämställdhetsarbete uttrycks också att ”människor ska (...) inte styras och begränsas av stereotypa

¹¹³ Umeå kommun, Umeå kommuns lönepolitik, 1998-11-30, s.1

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå Kommun. (Faktahäfte)

föreställningar om kön”¹¹⁷. Enligt dokumentet är en strategisk princip för Umeå kommun att avskaffa de stereotypa könsrollerna i syfte att uppnå jämställdhet. De två övergripande jämställdhetspolitiska målen i Umeå kommun är (1) att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv och (2) att jämställdhet ska finnas med och tillämpas i alla led av beslutsprocessen och även i alla dokument som Umeå kommun framställer.¹¹⁸

I arbetet med jämställdhet har Umeå kommun formulerat ett antal faktorer som ska leda till framgång i jämställdhetsarbetet. Den första faktorn är *jämställdhetsintegrering* som ska genomsyra kommunens jämställdhetsarbete. Det innebär att alla nivåer i organisationen ska ha ett jämställdhetsperspektiv och att jämställdhetsfrågor ska vara en självklarhet i allt arbete. Den andra faktorn är *jämställdhetsperspektiv*, där varje fråga som berör kvinnor och män ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Den tredje faktorn är *ledningsstyrkt arbete*, vilket innebär att det är ledningen som ska ta de strategiska besluten och sätta målen för jämställdhetsarbetet och att genomförandet av jämställdhetsarbetet ska ske genom alla chefer och medarbetare. *Kunskapsbaserat arbete* är en annan faktor. I Umeå kommun är kunskap en del av jämställdhetsarbetet och kunskap anses öka insikten i hur olika beslut får konsekvenser för kvinnor och män. *Kunskap om motstånd* handlar om att ifrågasätta maktfördelning och inflytande. Ett aktivt jämställdhetsarbete kräver att en kritisk granskning görs av Umeå kommuns egen verksamhet och detta kan mötas med motstånd. Ytterligare en faktor är *genusperspektiv*, där fokus ska ligga på skillnader mellan könen som är socialt och kulturellt konstruerade. Att ha ett genusperspektiv i jämställdhetsarbetet innebär enligt Umeå kommun att ha den sociala konstruktionen av kön i åtanke för att minska de stereotypa könsmönstren som existerar i till exempel arbetslivet. De två sista faktorerna är *prioriterat arbete* samt *maktperspektiv*. Jämställdhetsarbetet i Umeå kommun ska vara ett prioriterat arbete och ska innebära att tid och resurser avsätts för att verkliggöra jämställdhetsmålen. Jämställdhet handlar enligt strategin i grund och botten om att skapa en jämn fördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män samt att skapa förutsättningar för båda könen att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation.¹¹⁹

3.1.4. Umeå kommuns jämställdhetsplan

Den inre kvaliteten i Umeå kommun baseras även på en jämställdhetsplan. Umeå kommuns jämställdhetsplan 2012-2014 gäller för alla anställda i kommunen som styr det interna jämställdhetsarbetet. Syftet med denna jämställdhetsplan är att främja kvinnors och mäns lika rätt i avseende av arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. I följande stycke kommer målen

¹¹⁷ Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå Kommun. (Faktahäfte), s.1.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ibid, s.8-9.

och åtgärderna för jämställdhetsarbetet åren 2012-2014 att redogöras för noggrannare efter olika ämnesområden.¹²⁰

3.1.4.1. Arbetsförhållanden

I målen för arbetsförhållanden beskriver Umeå kommun problem som att samtliga befattningar som utannonseras inte är på heltid, att det finns medarbetare som inte har den sysselsättningsgrad som de önskar och att det finns tydliga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller andelen långtidsfriska och sjukskrivningsnivå. Kvinnor ligger under genomsnittet i fråga om andelen långtidsfriska och över genomsnittet i fråga om sjufrånvaro. De mål som har satts upp syftar till att ändra detta. Åtgärderna består i att tjänster i normalfall ska utannonseras som heltidsbefattningar och så långt som möjligt tillgodose önskemål om ökade sysselsättning för deltidsanställda. I de ärenden som rekryteringskonsulter hanterar ska konsulterna ifrågasätta om det angivna behovet är på deltid samt i rekryteringssystemet göra en kommentar om motivet.¹²¹ För att öka andelen långtidsfriska och minska sjukskrivningsnivån ska insatser för minskad korttidsfrånvaro inom de verksamheter och enheter där behoven är störst samt insatser för att stimulera medarbetare till en hälsofrämjande livsstil genomföras. Dessutom ska ett samarbete med Umeå universitet inledas för att öka kunskapen inom hälsa och kön.

3.1.4.2. Arbete och föräldraskap

Problembeskrivningen inom detta område är att män tar ut föräldrapenning i betydligt lägre omfattning än kvinnor. Målet är att föräldrapenning ska fördelas mer likvärdigt mellan könen. Åtgärden är att en analys av nuvarande uttag av föräldrapenning ska genomföras, och dessutom ska insatser för att uppmuntra mäns uttag av föräldraledighet genomföras. Det fortlöpande arbetet består i att bli en mer attraktiv arbetsgivare genom att skapa flexibla arbetstider och individuellt anpassade lösningar för föräldrar med hemmavarande barn.

3.1.4.3. Trakasserier

Problem här består i att Umeå kommun har medarbetare som upplever att de inte behandlas likvärdigt utifrån kön och sexuell läggning, samt att medarbetare vet inte var de kan vända sig om de skulle bli utsatta för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier. Målen är att utveckla ett arbetsklimat där alla bemöter varandra med ömsesidig respekt och gott bemötande samt att alla medarbetare ska känna till rutiner för rapportering av trakasserier enligt "Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling". Åtgärderna består i att skapa

¹²⁰ All information under avsnitt 3.1.4. är hämtad från *Umeå kommuns Jämställdhetsplan 2012-2014*.

¹²¹ Framkom i intervjuer med rekryteringskonsulter, se bilaga 3.

dialog i arbetslagen om normer, värderingar och förhållningssätt. En genomgång av policyn ska också genomföras med alla medarbetare. Det fortlöpande arbetet består i att chefer ska ingripa om någon medarbetare anmäler att hon eller han utsatts för kränkningar eller trakasserier, de interna ledarutvecklingsprogrammen ska innehålla avsnitt om kränkningar och trakasserier och i den kommunövergripande och arbetsplatsförlagda introduktionen ska information alltid förekomma.

3.1.4.4. Rekrytering och kompetens

Här består problemet i att många yrkesgrupper har en ojämн fördelning och Umeå kommun har få sökanden av underrepresenterat kön. Målen är att rekryterande chefer, rekryteringskonsulter och personalchefer ska få ökade kunskaper i normkritiks rekrytering/kompetensförsörjning och använda sig av ett normkritiskt perspektiv vid rekrytering och kompetensförsörjning. Få fler sökande av underrepresenterat kön, analys av möjligheten till lärande och utveckling och om det finns skillnader som är könsrelaterade samt vidta åtgärder med anledning av resultaten. Sista målet är att höja den generella kunskapen om jämställdhet bland chefer i kommunen. Åtgärder är en utbildningsinsats i normkritiskt tänkesätt och normkritisk rekrytering/kompetensförsörjning för rekryterande chefer, rekryteringskonsulter och personalchefer. En långsiktig plan ska också utarbetas för att öka andelen sökande av underrepresenterat kön till befattningar på samtliga organisatoriska nivåer. För att nå det tredje målet är åtgärden att ett analysarbete av en student från Umeå universitet ska genomföras. Åtgärden för det sista målet är att generella och riktade utbildningsinsatser för chefer ska genomföras, i syfte att öka kunskapen om jämställdhet vid ledning och rekrytering. Det fortlöpande arbetet består i att rekryteringskonsulter utbildar chefer och fackliga företrädare i rekrytering med fokus på kompetenbaserade och likabehandlande rekrytering. Marknadsföra Umeå kommun genom arbetsmässor som en attraktiv arbetsgivare, arbeta för ett aktivt arbete för att ta emot praktikanter och när så är möjligt välja praktikant av underrepresenterat kön. Aktivt arbeta för att uppnå jämn könsfördelning på alla nivåer och rekryteringsgrupper ska sammansättas så att båda könen är representerade.

3.1.4.5. Lönefrågor

Gällande lönefrågor är målet att lönerna ska vara sakligt grundade och kunna förklaras på grunder som inte är könsrelaterade. Åtgärden innefattar att utföra en lönekartläggning enligt diskrimineringslagen i syfte att *”upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män”*. Det fortlöpande arbetet består i att i samråda om lönesättning och löneöversyn för att minska riskerna för osakliga lönegrunder. Vidare ska lönekriterier diskuteras, tydliggöras och förankras på arbetsplatsträffar, minst en gång per år. I dessa

diskussioner är jämställdhet, lön och kön centrala för att uppnå så hög jämställdhet som möjligt. Uppföljningen av åtgärden består i att lönekartläggningen ska genomföras, senast 2015.

3.1.5. Umeå kommuns policy och handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling

Inkluderat i det interna jämställdhetsarbetet är också Umeå kommuns policy och handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling. Policyn uttrycker att grunden för Umeå kommuns människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Varje medarbetare har enligt denna rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Arbetssökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade. Umeå kommun ska också verka för en arbetsmiljö med respekt för olikheter och för en ömsesidig och öppen kommunikation.¹²²

Diskriminering och kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och arbetet ska därmed planeras och organiseras så att det så långt som möjligt förebyggs. Ett särskilt ansvar vilar på ledningsfunktionen, som ansvarar för att utveckla arbetsmiljön, samt i ett tidigt skede agera så att diskriminering och kränkande särbehandling inte uppstår. Umeå kommun ska arbeta målinriktat och verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering på dessa grunder. I verksamheten ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på diskriminering eller kränkande särbehandling visar sig ska åtgärder vidtas och följas upp. På varje arbetsplats ansvarar chefen för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering samt har till uppgift att lösa de problem som uppstår. Alla anställda har till ansvar att tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat på arbetsplatsen. Om tendenser till kränkande särbehandling eller diskriminering upptäcks ska detta tas upp med närmaste chef eller ett fackligt ombud. De förebyggande insatser som görs inom Umeå kommun är att alla anställda ska informeras om kommunens policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling och diskriminering. Detta ska ske regelbundet av närmaste chef på arbetsplatsträffar. Chefer och andra ledare ska genomgå en särskild utbildning om kränkande särbehandling och diskriminering.¹²³

3.1.6. Mångfaldspolitiska mål

Förutom en jämställdhetsplan har Umeå kommun även ett par mångfaldspolitiska mål och visioner som antogs år 2000. Dessa ingår som ett avsnitt i handlingsplanen *”Tillgänglighet, delaktighet, jämlikhet”*. I denna är ambitionerna att mångfald ska tillämpas utifrån ett demokratiskt, ekonomiskt

¹²² Umeå kommun, Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling, 2011-10-03, http://www.umea.se/download/18.232bb3eb132b9e0c2ca80005675/Diskriminering_och_sarbehandling_policy_handlingsplan_2011-10-30.pdf, (Hämtad 2012-04-10)

¹²³ Ibid.

och kulturellt perspektiv för kommunens alla invånare. Mångfaldstänkandet ska vara en utvecklingsstrategi och en fråga för hela samhället. De mångfaldspolitiska målen och visionerna ska genomsyras av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, barnkonventionen, FN:s 22 standardregler och kommunens jämställdhetspolicy.

3.1.7. Sammanfattning och reflektion kring Umeå kommuns jämställdhetsarbete

Mål är viktiga för organisationens arbete i det att tydliga avsiktsdefinitioner och starka visioner skapar gemensamma värderingar. Det ger arbetet inriktning och skärper organisationens fokus.¹²⁴ För att lättare förstå hur målen i Umeå kommuns organisation är organiserade och hur arbetet med att uppfylla dem går till kan vi sortera in dem under ett antal begrepp. Inre och yttre kvalitet kan sägas vara det övergripande *syftet* med kommunens mål- och strategiarbete, eftersom det hör samman med berättigandet av organisationens existensgrund.¹²⁵ Vidare uttrycks en *vision* i att kvinnor och män inte ska styras av stereotypa könsroller och att kvinnor och män ska ha samma rättigheter. Visioner kan sägas uttrycka en ideal situation i framtiden¹²⁶ och det är bra att både rättigheter och könsroller lyfts upp så pass långt upp i målhierarkin. För att visioner inte ska bli önsketänkande härleds mer konkreta *huvudmål* för att visionen ska förverkligas. Dokumenten nämner jämställdhetsintegrering, -perspektiv, kunskapsbaserat arbete, kunskap om motstånd med mera. Det är tydligt att visionen delats upp i många huvudmål och belyser visionen från flera olika perspektiv. Utifrån huvudmålen härleds ett antal *delmål*. Dessa söker formulera huvudmålen mer konkret för att de ska bli användbara i verksamheten. Delmålen behandlar fördelningen av män och kvinnor i organisationen, tjänstgöringsomfattning, arbetsplatsers utformning, föräldraskap, kompetens och rekrytering och lönesättning. Att det finns en röd tråd i alla led mellan syftet, vision, huvudmål och delmål vittnar om kommunens jämställdhetsstrategi i att arbetet för jämställdhet ska finnas med på alla plan.

Att jämställdhetsarbetet ska verka i lönesättning är ett mål som är mycket relevant för studiens syfte. Här kan ett antal *medel* urskiljas som ska verka för att målen uppnås. Ett av medlen är en kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män; ”för att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska förvaltningarna i jämställdhetsplanen redovisa genomförd kartläggning.” När kartläggningen är gjord och det konstateras att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är på ett visst sätt ska en analys av orsakerna till löneskillnaderna göras. Kartläggningen och analysen av resultatet utgör en bra grund för kommunens fortsatta utveckling

¹²⁴ Jacobsen, Dag Ingvar & Torsvik, Jan, Hur moderna organisationer fungerar, Lund: Studentlitteratur AB, 2008, s 53.

¹²⁵ Vi följer begreppet syfte (purpose) som används av Bartlett & Ghosal, 1994, och som beskrivs som den högsta delen i en målhierarki som berättigar hela organisationens existensgrund.

¹²⁶ Jacobsen & Torsvik, 2008, s. 34-35

av lönepolitiken¹²⁷. Det är ett konkret sätt att arbeta med löneskillnader och relevant för Umeå kommuns jämställdhetsarbete och fortsatta utveckling. Detta visar också på relevansen för det uppdrag som Umeå kommun utlyst till oss och vikten av en diskussion kring hur analysens resultat kan implementeras i organisationen. Då åtgärden för att förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män endast består i att göra en lönekartläggning är det också av yttersta vikt att denna kartläggning är omfattande och analyserar på djupet. Den uppföljning som görs består i att lönekartläggningen ska genomföras, och det senast 2015, vilket än mer understryker vikten av att kartläggningen görs utförligt. Det fortlöpande arbetet för att förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor består i ett ”*fortlöpande samråd*” samt diskussion och förankring av lönekriterier på arbetsplatsträffar minst en gång per år. För detta arbete uttrycks ingen uppföljning. Det fortlöpande arbetet uttrycker goda ambitioner att minimera riskerna för att lönerna inte är sakligt grundade men kan samtidigt sägas vara mer visioner än konkreta verktyg som på ett enkelt sätt kan användas, då de uttrycks mer som övergripande arbete och inte efterföljs av någon konkret uppföljning.

Ett annat medel för att uppnå målen är att lönesättningen ska ske sakligt med utgångspunkt i individuella faktorer. Att lönesättningen är individuell frigör individen i förhållande till yrkeskategori, men detta kan se olika ut mellan kvinnor och män. Däremot behandlas inte andra faktorer som tillkommer i lönesättningen, exempelvis marknadens påverkan. I avseende av Umeå kommuns lönepolitik är det intressant att diskutera kring hur den individuella lönepolitiken som ska botten i tydliga lönesättningsprinciper, kan tänkas fungera i praktiken. Enligt Teresia Strålberg finns många aspekter relaterat till individuell lönesättning som är relevanta att diskutera i förhållande till jämställdhet mellan män och kvinnor. Om kvinnor och mäns uppfattningar om hur den individuella lönesättningen fungerar och hur de själva fungerar inom lönesättningssystemet skiljer sig, är det enligt Strålberg också troligt att deras attityder och beteenden påverkas och i slutändan också deras lön. Studier visar att det finns skillnader mellan kvinnor och män i avseende på hur de bedöms i arbetet, hur de har förmåga samt önskar att promota sig själv, hur de prioriterar befordringar och lönehöjningar och förväntade resultat av en löneförhandling. Det är också möjligt att det finns inneboende aspekter av den individuella lönesättningsprocessen som är mer ofördelaktig för ett kön och att lönesättningssystemet i sig innehåller stereotypa föreställningar om genus. Om lönesättningssystemet verkar diskriminerande antas detta också påverka till exempel de anställdas arbetsmotivation och arbetsintresse. Strålberg refererar också till studier som visar på hur lönesättningspolitiken och de policys som omgärdar denna måste vara realistiska och välkända för

¹²⁷ Umeå kommun, Umeå kommuns lönepolitik, 1998-11-30.

de anställda för att vara genomförbara och till gagn för organisationen och medarbetarna.¹²⁸ Studier visar också att anställda i en position med lägre makt ofta är mer motvilliga att delta i möten där risk för oenigheter finns eller där de behöver försöka få ut något från någon, såsom till exempel lönehöjning.¹²⁹ Detta är aspekter som vi inte haft möjlighet att undersöka i vår studie, men vi kan anta att likartade mönster kan finnas även i Umeå kommuns organisation. Det är därför viktigt att vara medveten om problematiken kring lönesättningen för att kunna motverka skillnader i hur män och kvinnor påverkas av den.

Visionerna och målen i dokumenten är ambitiösa och goda. Att ”*avskaffa stereotypa könsroller*” som ett avgörande led i att uppnå jämställdhet kan sägas vara en stor ambition, och visar på kommunens högt uppsatta mål. Att jämställdhet ska finnas med och tillämpas i alla dokument och i alla led av beslutande processer visar även det på en strävan att genomsyra organisationen med jämställdhetsarbetet. Framgångsfaktorn att ”*varje fråga som rör kvinnor och män ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv*”, alltså samtliga frågor, likaså. Ett problem med jämställdhetsplaner och strategier är att konkreta verktyg kan saknas för att på ett praktiskt sätt kunna uppfylla dessa. Avsaknaden av just handfasta redskap i arbetet för jämställdhet finns också inom arbetet gällande mångfald. Den information som vi kunnat ta del av kring Umeå kommuns mångfaldspolicy innefattar ambitioner och visioner, vilka är kortfattande och övergripande. Intentionen att ”*mångfald ska tillämpas utifrån ett demokratiskt, ekonomiskt och kulturellt perspektiv för kommunens alla invånare*” visar på en god strävan, men är samtidigt intetsägende då det är en mycket övergripande formulering. För att ta tillvara på de goda ambitioner som dokumenten uttrycker är det således också viktigt att *verktyg* finns för att på ett konkret sätt kunna uppfylla dessa.

En annan problematisk aspekt som kan uppkomma i samband med att uppfylla mål är konflikter med andra mål uppsatta i organisationen. Kommunen i egenskap av offentlig institution kan ofta behöva förhålla sig till ”*olikartade och motstridiga hänsyn när mål ska formuleras*”¹³⁰. Strävan efter att vara en attraktiv kommun och arbetsgivare kan således krocka med jämställdhetspolitikens mål, något som vi också uppmärksammar i Umeå kommun. I den föregående lönekartläggningen som gjordes i Umeå kommun 2009 kunde vi se att en stor del av löneskillnaderna förklarades med marknadsfaktorn, som ses som en saklig faktor. Även om vi inte undersökt detta specifikt i vår studie kan vi anta att det också gäller för lönekartläggningen 2012 (se bilaga 2). Vi har sett i vår lönekartläggning av Umeå kommun 2012, i nästa avsnitt, att den så

¹²⁸ Stråberg Teresia, *Employee perspectives on individualized pay, Attitudes and fairness perceptions*. Stockholm: Stockholms Universitet, 2010, s.24-25.

¹²⁹ Stråberg, 2010, s.27.

¹³⁰ Jacobsen & Torsvik, 2008, s.59.

kallade marknadsfaktorn påverkar män och kvinnor olika, där yrken som domineras av män är mer marknadsutsatta. Detta skulle kunna bero på att män oftare arbetar inom yrkessektorer som är mer utsatta för konkurrens mellan arbetsgivare vilket således gör att högre lön måste ges till dessa. En annan förklaring kan vara att det finns skillnad mellan hur individer själva använder sig av konkurrensen för att höja sin lön, där män i större utsträckning verkar åberopa denna i lönesamtal eller i rekryteringsprocesser. I och med detta skulle marknadsfaktorn kunna ses konfliktera med jämställdhetspolitikens mål om att förhindra löneskillnader mellan kvinnor och män. Det krävs därför en diskussion kring huruvida marknaden kan ses som en helt saklig faktor för löneskillnader mellan könen. Nedan följer en sammanfattande diskussion av de vidare resultat lönekartläggningen 2012 genererade.

4. Lönekartläggning Umeå kommun 2012

I beskrivningen av vårt uppdrag ingick att göra en lönekartläggning, såsom den vanligen görs i de flesta kommuner i Sverige. Syftet med denna är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. I kartläggningen jämförs kvinnor och mäns medellön i lika arbeten samt mellan kvinnodominerade yrken och likvärdiga arbeten. Kartläggningens resultat sammanfattas kort nedan, och återfinns i sin helhet i bilaga 2. Denna fungerar som en deskriptiv del av vår studie och då vi ansett att denna inte är tillräcklig för att uppfylla uppdragets syfte har vi valt att ge denna en relativt liten plats i vår studie. Den kvantitativa delen av vår studie; *Statistisk analys av löneskillnader i Umeå kommun*, som återfinns i avsnitt 5, utgör istället den statistiska grund som studien vilar på och som på ett mer djupgående sätt kan visa och förklara löneskillnader mellan män och kvinnor i Umeå kommun än vad den 'vanliga' lönekartläggningen kan.

Lönekartläggning följer ett dokumenterat arbetssätt som oftast inbegriper något slags värderingsverktyg.¹³¹ Fördelarna med ett standardiserat arbetssätt är att den underlättar för kommunen att själva genomföra uppföljningen jämställdhetsarbete i lönefrågor. Verktøygen möjliggör också att arbetsgivare kan använda egna lönesättningskriterier i analysen av materialet på deras egna lönedata. Om än den standardiserade lönekartläggningen utformats med bakgrund i jämställdhetsarbete på nationell nivå återknyter den inte till teorier om genus och lönesättning i sina slutsatser. Av den anledningen menar vi att lönekartläggningar inte räcker till när uppdraget innefattar en genusanalys. Syftet med denna genomgång är således också att återknyta resultaten av vår lönekartläggning till teorier som används i denna studie.

¹³¹ Flera verktyg finns att tillgå på marknaden, däribland ett verktyg som Umeå Kommun använt i deras kartläggning från 2009. Våra resultat för 2012 baseras på data som sammanställts av kommunens personalfunktion men vi har använt ett annat program för statistisk analys för de tabeller och diagram som förekommer i vår kartläggning. Detta förväntas inte påverka resultatet.

Den teoretiska genomgången förklarade att genus skapas och upprätthålls i idéer, föreställningar och handlingar. Scott visar att dessa processer återfinns i kulturella symboler, normativa begrepp, institutioner och organisationer samt i identitet. Lönesättningskriterier fungerar som konkreta medel för att uppnå delmål och syften som formulerats i kommunens lönepolicy och -politik. I den utsträckning dessa ses som institutioner i Scotts mening, förlorar kriterierna härmed sin neutrala karaktär, och medverkar alltså till att skapa och upprätthålla genusrelationer. Genom att analysera resultaten av lönekartläggningen (*se bilaga 2*) utifrån dessa teorier söker vi se hur kriterier i kartläggningen uppför sig i ett genusanalytiskt perspektiv.

Kartläggningen pekar till en början på att lönebildningen inte ger upphov till skillnader som beror av kön. Den del av lönesättningen som styr lönen genom yrkeskrav på kompetens, arbetsinsats, ansvar och arbetsmiljö uppvisade inga större löneskillnader i två tredjedelar av grupperna. Denna jämlikhet omfattade också cirka 70 % av arbetstagarna. Av den tredjedel av grupperna (11 av 40) som ändå uppvisade skillnader var medellönen högre för män i sju fall och här var skillnaderna även större än i de fyra fall där kvinnors medellön var högre.¹³² Antar vi att de fyra huvudkriterierna grupperar alla yrken neutralt, bör skillnaden här bero i andra aspekter av lönesättningen, exempelvis marknadsfaktor och individuell lönesättning.

Om effekten av individuell lönesättning kan ses i en högre lönespridning ser vi att denna faktor förfördelar män. Den individuella lönesättningen syftar enligt kommunens policy till att sammankoppla lön med arbetstagarens resultat och professionalitet. Detta ska ske i lönesamtal mellan chef och arbetstagare med jämna mellanrum. Kartläggningen visar att i de fall där män tjänar mer än kvinnor är lönerna i arbetsvärderingsgruppen mer spridda. Detta tyder på att den individuella lönesättningen inte bidrar till att utjämna skillnader¹³³ mellan män och kvinnor och kan bero på olika möjlighet att uppvisa resultat och professionalitet men också att dessa kvalifikationer bedöms och belönas olika. Resultatet visar att kvinnor genomsnitt tjänar mellan 84 % och 96,3 % av männens lön, men det finns dock stora skillnader mellan grupper. Inom pedagogiskt arbete är skillnaderna speciellt stora, till mäns fördel. I de fall kvinnors medellön var högre, var skillnaden inte lika stor. Här varierade skillnaden mellan 5 % och 4 %. Dessa grupper samlade vårdbiträden, studie- och yrkesvägledare, städpersonal med flera. I ett fall (vårdbiträden) beror detta troligtvis på kvinnornas högre ålder.¹³⁴ I den grad dessa yrkesområden är giltiga exempel på marknadsfaktors inverkan på lönesättningen, verkar marknaden inverka mer fördelaktigt för männen. Marknadsfaktorn inverkar dock inte enbart på yrkesnivå utan också på enskilda arbetstagares

¹³² Lönekartläggning 2012, s.42 (se bilaga 2)

¹³³ Ifall löneskillnaden mellan kvinnor och män hade varit mindre i grupper med högre lönespridning, borde slutsatsen blivit att individuell lönesättning faktiskt verkar till att utjämna skillnader beroende på arbetstagarens kön.

¹³⁴ Lönekartläggning 2012, s.42 (se bilaga 2)

lönesättning, där kommunen lockar eller behåller arbetstagare som annars skulle gått till andra arbetsplatser.¹³⁵ I vår analys har vi inte haft möjligheten att undersöka enskilda fall, vilket tidigare gjorts i samtal med lönesättande chef. I kommunens kartläggning från 2009, som ombesörjdes av personalfunktionen i kommunen¹³⁶, följde de upp enskilda fall för att se vad avvikelser i lön beror på. I de fall löneavvikelse förklarades av marknadsfaktorn var det främst manliga arbetstagare eller mansdominerade yrkesområden som avsågs. En avvikelse i gruppen arbetsledare förklarades med att lönen ”har påverkats av marknaden”¹³⁷ avvikelser i gruppen brandingenjörer och i gruppen första linjens chef – teknik förklarades med att ”brandingenjörernas löner har påverkats av marknaden”¹³⁸ respektive ”i gruppen finns befattningar där marknaden påverkat lönenivån”¹³⁹. Exemplet från gruppen arbetsledare avsåg en manlig arbetstagare, vidare är fyra av fem brandingenjörer i kommunen män. Gruppens första linjens chef – teknik var dock kvinnodominerad men männen hade högre medellön varför förklaringen troligtvis avsåg männens högre löneläge. I övrigt förklarades flera avvikelser med att arbetstagaren behållit ”lön från tidigare chefsbefattning”¹⁴⁰ vilket också skulle kunna ses som en slags marknadsfaktor. Samtliga fall där tidigare chefsbefattning förklarade ett högre löneläge avsåg manliga arbetstagare.

Utöver analys av löneskillnader inom likvärdigt arbete innehåller en kartläggning även en jämförelse mellan kvinnodominerade yrken och likvärdiga arbeten. Denna analys ämnar komma åt problemet med värdediskriminering som hänförs till genussystemets hierarki, där femininitet underordnas. Att över 60 % av arbetstagarna i en yrkeskategori är kvinnor utgör kriteriet för att yrkesgruppen ska jämföras mot andra likvärdiga arbeten. Kvinnodominerade yrkeskategorier jämförs alltså med andra arbeten som värderats som likvärdiga men som inte domineras av kvinnor. I vår kartläggning finner vi inga tendenser till att kvinnodominerade yrkeskategorier har lägre lön. Resultatet visar på variation åt båda håll, där kvinnodominerade yrken ibland har högre, ibland lägre medellön och skillnaderna mellan yrkeskategorierna är inte stor.¹⁴¹

Analysen av kartläggningen antog att alla kriterier medverkar till att skapa och upprätthålla genusrelationer. Slutsatsen tar alltså hänsyn till vilken balans detta medverkande ger upphov till. De kriterier som avser indelningen av arbeten efter kompetens, arbetsinsats, arbetsförhållanden och arbetsmiljö verkar inte upprätthålla löneskillnader mellan män och kvinnor. Däremot har andra aspekter av lönepolitiken, såsom individuell lönesättning och marknadsfaktorn,

¹³⁵ Detta i enlighet med kommunens policy att vara en attraktiv arbetsplats.

¹³⁶ Se Umeå Kommuns lönekartläggning 2009 (Ström, Margareta red.)

¹³⁷ Ibid, s.10

¹³⁸ Ibid, s.29

¹³⁹ Ibid, s.19

¹⁴⁰ Ibid, s.12, 23, 26 och 28

¹⁴¹ Lönekartläggning 2012, s.50 (se bilaga 2)

en effekt som ökar löneskillnaderna till fördel för manliga arbetstagare. Att kvinnor missgynnas av att lönebildningen sker på individnivå kan ha flera förklaringar. En förklaring hänförs till sambandet mellan lönesamtal och lön, där studier av statliga arbetsgivare visat att arbetsgivare använder lönesamtalet på olika sätt för män och kvinnor.¹⁴² En annan förklaring kan vara att kvinnor och män har olika möjligheter att uppvisa resultat och professionalitet eller bedöms olika på dessa kvalifikationer men studier på detta har vi inte hittat. Marknadsfaktorns inverkan är även den svår att begripa. En förklaring skulle kunna vara att män i större utsträckning befinner sig i yrkessektorer som är mer utsatta för konkurrens mellan arbetsgivare. En annan förklaring hänför sig till hur individer själva använder sig av konkurrens för att höja lönen, där män, enligt denna analys, i högre grad verkar åberopa denna faktor i rekrytering eller lönesamtal.

5. Statistisk analys av löneskillnader

I detta avsnitt redovisas delen av studien som på ett kvantitativt sätt undersöker löneskillnader mellan män och kvinnor. Inledningsvis presenteras en redogörelse för lönestrukturstatistiken på nationell nivå för att ge en bakgrund innan löneläget i Umeå kommun framförs. Därefter följer den statistiska analysen av löneskillnader mellan män och kvinnor i Umeå kommun, vilken inleds med de frågeställningar som legat till grund för den kvantitativa dekomponeringen av löneskillnader i Umeå kommun. Undersökning i Umeå kommun börjar med att ställa upp ett antal frågeställningar om löneläget i organisationen. Analysen av löneläget baseras på ett datamaterial som diskuteras under punkten 5.2.2 *Operationalisering*. Därpå följer en deskriptiv del om fördelningen av kvinnor och män i kommunens organisation som undersöker genusarbetsdelningen i kommunen. Strukturella faktorer med betydelse för lönen undersöks och ligger till grund för en vägning av dessa där de effekterna av den ojämna fördelningen av kvinnor och män undersöks ytterligare. Statistiken på denna typ av aggregerade data kan dock inte visa på hur omfattande lönediskrimineringen är eftersom lagen avser förhållanden hos arbetsgivarna. Avsnittet avslutas med en diskussion kring resultaten.

5.1. Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige

I Sverige är kvinnors medellön cirka 15 % lägre än mäns. På nationell nivå används den officiella lönestatistiken för att beräkna löneskillnader på hela befolkningen och visar förhållandet mellan kvinnor och mäns medellöner på hela arbetsmarknaden eller uppdelat i olika sektorer. Att mäta skillnaden är fruktsamt eftersom den ger en inblick i hur stort problemet är. Om kvinnor och män i genomsnitt tjänar lika mycket, skulle skillnaden vara 0 %, alltså att kvinnors medellön är lika mäns

¹⁴² Granqvist, Lena & Regné, Håkan, *Lön*, andra upplagan, Stockholm: SNS Förlag, 2008, s.75.

medellön, eller annorlunda uttryckt – kön skulle inte vara en faktor som påverkade lönen. Mellan 2004 och 2007 ökade kvinnors andel av mäns medellön från 83 % till 84 %. Den senaste statistiken dateras till 2010 och visar att andelen höjts till 85,7 %, skillnaden idag är alltså 14,3 %¹⁴³. En analys av strukturen bakom lönerna visar hur kvinnor och män fördelar sig ojämnt med avseende yrke, sektor, utbildningsinriktning med mera. Med hjälp av statistiska beräkningar kan vi se hur denna ojämnhet påverkar löneskillnader. Den skillnad som blir kvar kallas för oförklarad skillnad¹⁴⁴.

Ojämn fördelning av kvinnor och män i yrken, sektorer, åldrar och utbildningsinriktningar förklarar en del av löneskillnaden på hela arbetsmarknaden. Genom så kallad standardvägning simuleras en jämn fördelning och en ny lönerelation kan räknas ut.

Faktaruta 5:1 *Så fungerar standardvägning*

Standardvägning försöker räkna ut lönerelationen ifall kvinnor och män vore jämt fördelade i organisationen. Vägningen utgår från det faktum att kvinnors medelgrundlön och medelinkomst är 94,6 % respektive 92,2 % av mäns. Detta lämnar en skillnad på mellan 5,4 % och 7,8 % som kan betecknas som oförklarad löneskillnad. När en standardvägning skett får man ut en ny relation mellan medellönerna. Skillnaden mellan den standardvägda och den icke standardvägda relationen ligger till grund för en analys av vilken påverkan på löneskillnader en ojämn fördelning av män och kvinnor har.

Efter standardvägning blir kvinnors andel av mäns löner 94,9 %, tio procentenheter mer än den ovägda lönerelationen, och knappt 6 % återstår som *oförklarad*¹⁴⁵. Här ser vi alltså att ojämn fördelning¹⁴⁶ förklarar två tredjedelar av skillnaden. Tabell 5:1 visar att löneskillnaden i kommuner är mycket mindre än i andra sektorer och på arbetsmarknaden generellt. Den ovägda skillnaden i den privata sektorn är dock mindre än i den offentliga, men detta beror till stor del på att kvinnor och män redan här fördelar sig jämnare. Standardvägning visar på att den oförklarade löneskillnaden i den offentliga sektorn är mindre än i den privata. Den skillnad som inte kan förklaras med ojämn fördelning på olika karakteristika hos anställda i Sveriges kommuner är cirka 0,4 %.

¹⁴³ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, *Medlingsinstitutets årsrapport 2011*, Medlingsinstitutet, 2011, s.155.

¹⁴⁴ Individuella faktorer hos arbetstagare är svåra att kvantifiera, varför dessa, i statistiska analyser som denna, antas vara lika, oavsett kön.

¹⁴⁵ Medlingsinstitutet, 2011, s.155.

¹⁴⁶ Ojämn fördelning av kvinnor och män i yrke, sektor, sysselsättningsgrad, utbildning och ålder.

Tabell 5:1. Kvinnors löner i procent av mäns löner i Sverige 2010

	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning*
Privat sektor	87,2	92,7
Offentlig sektor	85,4	97,1
– Kommuner	93,9	99,6
Hela arbetsmarknaden	85,7	94,1

* Hänsyn taget till yrke, sektor, sysselsättningsgrad, utbildning och ålder

Källa: Medlingsinstitutet 2011

Lönespridning är ett annat sätt att analysera löneläget på. Spridningen brukar illustreras med en så kallad percentilkvot som anger förhållandet mellan den tiondel som tjänar minst och den tiondel som tjänar mest. En percentilkvot på exempelvis 2 innebär att den högst avlönade tiondelen tjänar dubbelt så mycket som den lägst avlönade vilket är en relativt stor lönespridning. För kommuner i Sverige var percentilkvoten 1,55, vilket indikerar en mindre lönespridning än i andra sektorer, varav de flesta ligger över 2. Lönespridningen är större för män än för kvinnor med ett värde av 1,73 för män och 1,51 för kvinnor.¹⁴⁷

Sammanfattningsvis kan sägas att löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige har sjunkit och verkar fortsätta att sjunka. Att folk har olika yrken är den största anledningen till att kvinnors medellön är lägre än mäns. Detta gäller även för löneskillnader på kommunal nivå. Kommunerna har den lägsta löneskillnaden och när vi tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar med olika saker, minskar den oförklarade skillnaden till 0,4 %.

5.2. Statistisk analys av löneskillnader i Umeå Kommun

Här redovisas en undersökning om löneskillnader i Umeå kommun baserat på 2012 års löner. Inledningsvis redovisas de frågeställningar som utvecklats under arbetets gång och som styrt vad som undersökts i det statistiska materialet. Efter detta följer ett operationaliseringsavsnitt som visar hur datamaterialet och de olika variablerna använts i undersökningen. Därefter följer en statistisk analys av löneskillnader i kommunen som avslutas med en diskussion om undersökningens resultat.

5.2.1 Frågeställningar i detta avsnitt

Frågeställning (1) Råder könssegregering i organisationen? Genussystemets isärhållande princip visar sig genom att kvinnor och män arbetar med olika uppgifter i en organisation. Tenderar kvinnor

¹⁴⁷ Medlingsinstitutet, 2011, s. 161, tabell 7.4.

och män att arbeta med olika saker inom kommunens organisation, både i olika verksamheter och på olika nivå?

Frågeställning (2) Vilken slags segregering påverkar löneskillnader? Genom att simulera en jämn fördelning av män och kvinnor i chefsbefattningar, verksamhetsområden och yrken ser vi hur olika typer av segregering påverkar löneskillnaden.

Frågeställning (3) Finns strukturella¹⁴⁸ olikheter bakom kvinnor och mäns löner? Tidigare studier visar att vi kan mäta hur kvinnor och män får olika avkastning på samma faktorer, vilket förklarar en del av löneskillnaden. Genom att dekomponera en modell för grundlönen kan vi se om kvinnor och mäns löner sätts på olika sätt.

Frågeställning (4) Bidrar strukturella olikheter till löneskillnader? Baserat på föregående analys undersöks hur eventuella olikheter påverkar (dämpar eller förstärker) löneskillnaden mellan kvinnor och män. Detta testas genom att titta på hur skillnaden påverkas av att varje faktor tillåts variera fritt medan resterande hålls konstanta.

Frågeställning (5) Påverkas lönen av andelen kvinnor i yrket? Genusrelationer genomsyras av makt, vilket medför en lägre lön för kvinnodominerade sysslor. Ett sätt att undersöka detta är att se hur lönen påverkas av att befinna sig i ett kvinnodominerat verksamhetsområde. Genom att jämföra medellönen i verksamhetsområden och yrkesgrupper med över 60 % kvinnor med medellönen i balanserade eller mansdominerade verksamheter ser vi ifall andelen kvinnor har en negativ effekt på grundlönen i statistisk mening. En negativ effekt kan tyda på en värdediskriminering av kvinnodominerat arbete där både kvinnliga och manliga arbetstagare undervärderas.

5.2.2. Operationalisering

Nedan följer en förklaring av det material samt de variabler som använts i den statistiska undersökningen för att underlätta förståelsen av hur arbetet gått till och vad resultaten visar på.

5.2.2.1. Om datamaterialet och variablerna

Lönedata inhämtades från lönesystemet Heroma genom kommunens personalfunktion, våren 2012. Totalt omfattas 8 298 individer. Variablerna omfattar grundlön per månad och så vidare, vid tillfället då materialet inhämtades. De olika variablernas beskaffenhet förklaras nedan. Lönedata omfattar endast tillsvidareanställda vilket utelämnar cirka 1000 visstidsanställda. Materialet omfattar bara den del av organisationen som betecknas som verksamhetsområden och den operativa

¹⁴⁸ Den struktur som avses här är strukturen i en ekvation som används för att mäta faktorerers inverkan på lönen.

kärna som står för utförandet av verksamhet och service till medborgarna.¹⁴⁹ Det omfattar inte anställda med förtroendeuppdrag med politisk funktion¹⁵⁰.

5.2.2.2. Grundlön och inkomst

I kommunens data finns flera variabler som kan användas som indikatorer på den anställdes lön; grundlön, tjänstgöringsomfattning, förmånsgrupp och lönetillägg. Denna undersökning tar inte hänsyn till de två sistnämnda faktorerna utan använder grundlön som en indikator på den anställdes ersättning per arbetad timme uppräknat till månadslön för att kunna jämföra arbetstagare med olika tjänstgöringsomfattning. Inkomst beräknas på grundlönen och tjänstgöringsomfattning och avser den avkastning arbetstagaren får ut av sitt arbete på kommunen. Den senare variabeln, inkomst, har betydelse för en utökad analys av löneskillnader i en samhällsekonomisk kontext, eftersom löneskillnader delvis har sitt ursprung i andra organisatoriska enheter än arbetslivet, exempelvis familjen. Grundlön och inkomst kommer genomgående att användas som beroende variabler, vilket betyder att löneskillnader kommer analyseras genom att studera hur andra variabler påverkar dem.

5.2.2.3. Variabeln arbetsvärderingsgrupp

Arbetsvärdering är ett mått på ett arbetes svårighetsgrad som syftar till att jämföra löner utifrån en bedömning av arbetet och inte individen. Indelningen av arbeten i arbetsvärderingsgrupper har gjorts av kommunens personalfunktion i samverkan med fackliga företrädare och chefer. Arbetsvärderingen bedömde arbeten på fyra huvudkriterier; kompetens (utbildning, erfarenhet, social kompetens med mera), arbetsinsats (krav på övertid, takt, arbetstider), ansvarstagande (ekonomi, kvalité, personal) och arbetsförhållanden (fysisk, psykisk påfrestning, jour och beredskap). Arbetsvärderingen är dock en svår process där vissa arbeten kan falla ur, placeras fel och äventyra variabelns användbarhet.¹⁵¹ I de flesta fall handlar det om anställda med ledningsansvar som har varit svåra att placera. Materialet omfattar 40 stycken arbetsvärderingsgrupper.

5.2.2.4. Variabeln yrkeskategori

Yrkeskategorier är en produkt av en arbetsidentifikation (AID) som föreslagits av SKL att användas för alla anställda i organisationen. Systemet med yrkeskoder delar in arbeten efter de uppgifter de

¹⁴⁹ SOU 2006:66 urskiljer tre olika roller där kommunen fyller i jämställdhetspolitiken; som politisk organisation, arbetsgivare och som utförare av verksamhet och service.

¹⁵⁰ Med politisk funktion menas här arbete i nämnder, utskott och kommunfullmäktige. De ingår heller inte i kommunens lönesystem.

¹⁵¹ Detta framkom i samtal med representanter från personalfunktionen på Umeå kommun, som gjort arbetsvärderingen.

utför. Materialet omfattar drygt 50 yrkeskategorier varav tio stycken grupperar hälften av alla anställda i kommunen.

5.2.2.5. Variabeln verksamhetsområde

Materialet tillåter en lokalisering av de anställda i organisationens struktur. I första hand tillhör anställda något av kommunens elva verksamhetsområden. Detta har främst använts för att göra en övergripande analys av anställdas horisontella position. Det antas här inte förekomma någon inbördes hierarki mellan verksamhetsområdena varför de endast används som mått på en slags horisontell positionering.

5.2.2.6. Variabeln chefsbefattning

AID-systemet tillåter en differentierad indelning av arbetstagare efter formell chefsbefattning. Chefer indelas i fyra nivåer men har i denna undersökning reducerats till att mäta om arbetstagaren är chef eller inte. Chefsbefattningarna omfattar cirka 6 % av de anställda varför denna indelning endast avser en liten del av populationen. Antagandet är därmed att övriga cirka 94 % är underställda cheferna och att dessa inte har någon inbördes ordning.

5.2.2.7. Variabeln sysselsättningsgrad

Omfattningen av den anställdes tjänst framgår av variabeln sysselsättningsgrad. Denna används dels för att beskriva fördelningen av män och kvinnor på heltids- och deltidstjänster. Variabeln används också för att räkna ut anställdas inkomster genom att multiplicera månadslönen med sysselsättningsgraden i form av en kvot, exempelvis 0,75 för en tjänst som omfattar 75 %.

5.2.2.8. Variablernas användningsområden

Som vi sett tidigare ser vi på organisationen primärt som organiserad utifrån två dimensioner; den horisontella och den vertikala. Den förstnämnda består i allmänhet av att anställda arbetar med olika saker. Denna dimension försöker vi mäta med hjälp av variablerna yrkeskategori och verksamhetsområde. Måttet är något problematiskt eftersom det inte är så endimensionellt som det ser ut att vara. Verksamhetsområdena kan dock tänkas vara ett bra mått på en horisontell organisering och kan användas rakt av. Yrkeskategori däremot innehåller en vertikal dimension i och med att chefsbefattning till viss del tas med. Korrelation antas därmed föreligga mellan yrkeskategori och befattningsnivå. Den vertikala positionen bestäms i första hand av variabeln chefsbefattning. Problemet med denna är att den förutsätter att anställda utan chefsbefattning verkligen är underställda dessa och att dessa inte kan inordnas i någon slags hierarkisk ordning

Värderingen av varje arbete utgår från fyra huvudfaktorer; kompetens, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden. Denna faktor bör därför kunna förklara en stor del av

variationen i lön men också utgöra en indikator på hur män och kvinnor påverkas olika av lönebildning. Vidare är en del av lönesättningen individuell och utgår från professionalitet och resultat.¹⁵² Dessa faktorer kommer inte att mätas exakt. I frånvaro av data på dessa faktorer kan data från andra variabler används där individens produktivitet antas vara kopplad till arbetslivserfarenhet och utbildningsnivå.¹⁵³ I detta material har vi inga uppgifter om utbildningsnivå utan produktivitet mäts endast genom variabeln ålder.

Lön är ett komplext begrepp. Lön är en ersättning för arbete under en given tidsenhet, exempelvis per månad. I lönestatistik presenteras ofta lönen i form av grundlön där skillnad inte görs mellan deltids- och heltidstjänster.¹⁵⁴ Inkomst gör däremot skillnad på olika sysselsättningsgrad. Den är ett bättre mått på den faktiska ersättningen som varje anställd får ut av sin tjänst. Sysselsättningsgraden är också intimt sammankopplad med yrkesssektor, där vi misstänker en ojämn fördelning av kvinnor och män. Vi har därför valt att fokusera på inkomsten men samtidigt redovisa resultaten för grundlön för att visa på skillnader mellan dessa mått och visa på hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män blir olika.

5.2.3. Fördelning av män och kvinnor i organisationen

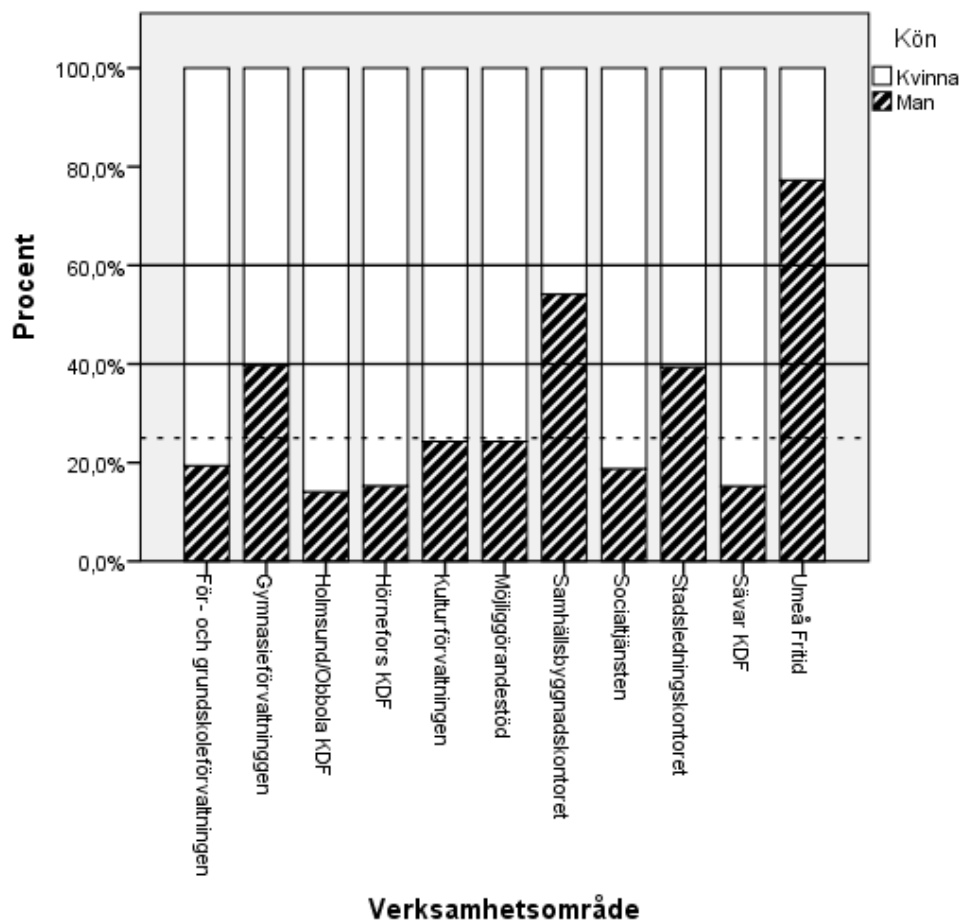
För att se till vilken grad män och kvinnor tenderar att återfinnas på olika ställen i organisationen undersöker vi fördelningen på ett antal variabler. De variabler som valts att ingå i analysen är personens ålder, verksamhetsområde, yrkeskategorier och chefsbefattningar.

¹⁵² Se *Din lön i Umeå Kommun*, 2011, s.4, där begreppet lön beskrivs som bestående av yrkets ansvars-, svårighets- och befogenhetsnivå, marknad samt individuell prestation.

¹⁵³ Ålder används ofta som mått på erfarenhet i SCB:s undersökningar (exempelvis i SCB 2004, *Löneskillnader mellan män och kvinnor i Sverige*) men också i lönekartläggningar på andra arbetsplatser.

¹⁵⁴ Exempelvis i Medlingsinstitutets lönestatistik.

Figur 5:1. Verksamhetsområdets könsfördelning

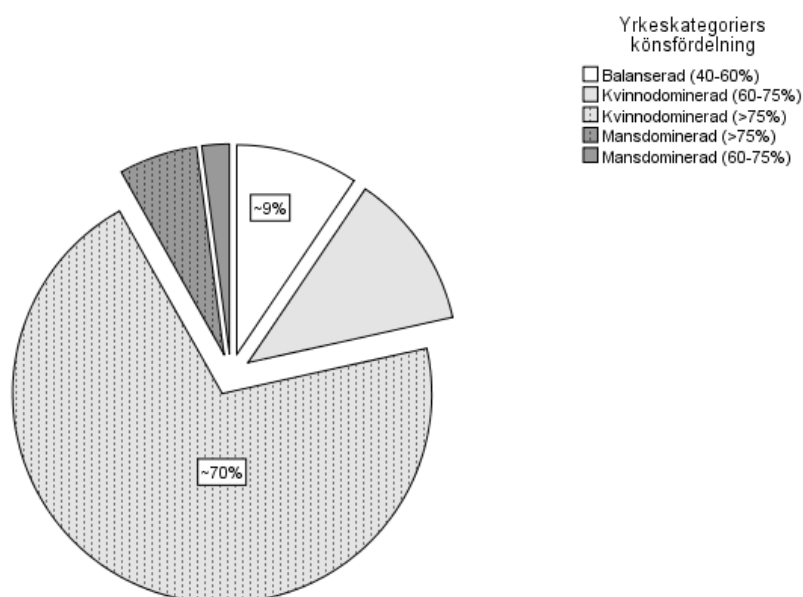


Källa: Umeå kommun

Sju av elva verksamhetsområden är dominerade av kvinnlig personal (>60 %).¹⁵⁵ Tre områden har en relativt jämn könsfördelning; gymnasieförvaltningen (60/40), samhällsbyggnadskontoret (45/55) och stadsledningskontoret (60/40). Ett verksamhetsområde, Umeå fritid, är dominerat av manlig personal (20/80). I kommundelsförvaltningarna Holmsund/Obbola, Sävar och Hörnefors arbetar en tredjedel av arbetstagarna inom socialtjänst. I den mån verksamhetsområdena representerar kommunens olika uppdrag ser vi att män och kvinnor fyller olika uppgifter i utförandet av dessa. Indelningen kan däremot dölja arbetsdelning på en mer detaljerad nivå, i hur arbetet utförs i de olika verksamheterna, där kvinnor och män arbetar i olika yrken.

¹⁵⁵ Inom verksamhetsområdena Kontering och Överförmyndarkontoret ingår få anställda (fyra respektive nio anställda), varför dessa verksamheter tagits bort ut analysen. De sju verksamhetsområdena som domineras av kvinnor är för- och grundskolan, de tre kommundelsförvaltningarna för Sävar, Holmsund/Obbola och Hörnefors, Socialtjänsten, Kulturförvaltningen och Möjliggörandestöd.

Figur 5:2. Yrkeskategoriers könsfördelning

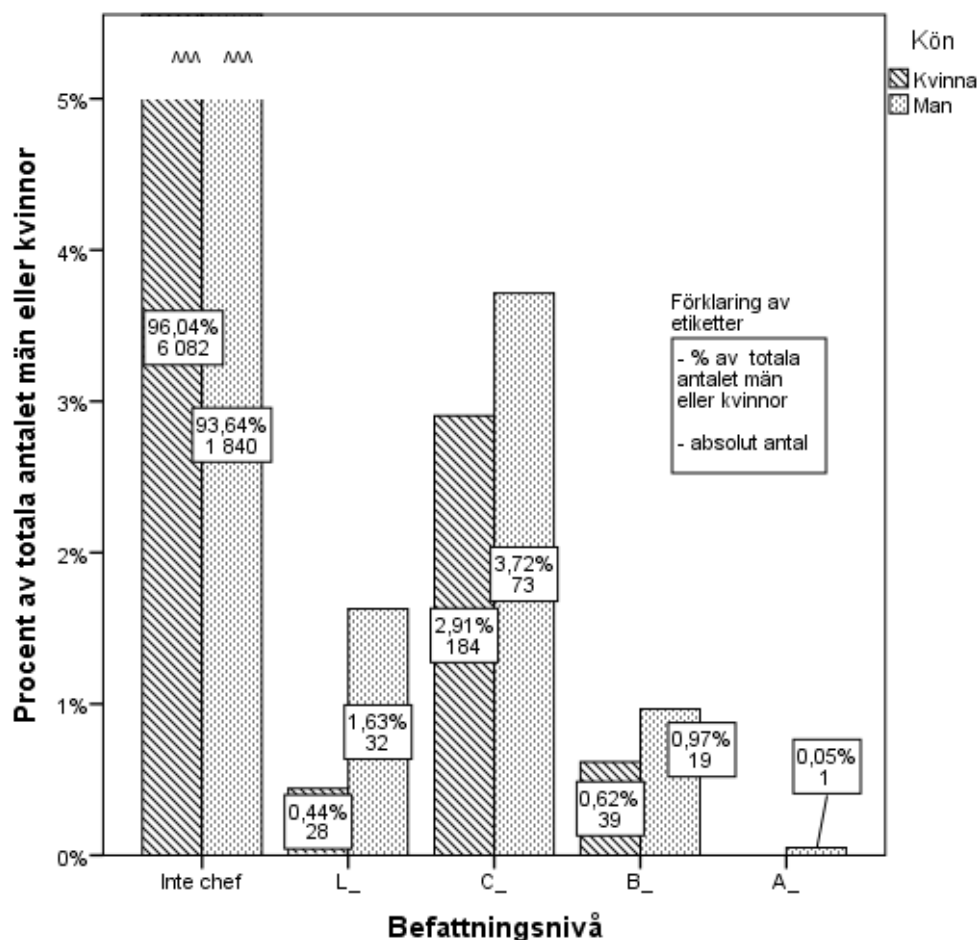


Källa: Umeå kommun

Genomför vi samma analys på mer detaljerad nivå ser vi att endast cirka 9 % av yrkeskategorierna har en balanserad fördelning av kvinnor och män. I de verksamhetsområden som ovan betraktades som balanserade är mellan cirka 70 % (gymnasieförvaltningen) och 80-86 % (stadslednings- och samhällsbyggnadskontoret) av yrkeskategorierna dominerade av antingen kvinnor eller män. Umeå Fritid har flest balanserade yrkeskategorier (cirka 35 %) medan Socialtjänsten, (cirka 1,5 %) är det verksamhetsområde där arbetsdelningen är som mest uttalad. Att vi ser en sådan uttalad könsarbetsdelning redan på yrkesnivå tyder på att en ännu tydligare könsarbetsdelning kan finnas på mikronivå i de olika verksamheternas organisation av arbetsuppgifter.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Strömberg, 2006 och Pettersson, 1996, studerar genusarbetsdelningen på mikronivå och finner en tydlig uppdelning av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Studien visar att närheten till teknik påverkar i vilka uppgifter kvinnor och män återfinns i organisationen.

Figur 5:3. Chefsbefattningar i procent av män och kvinnor

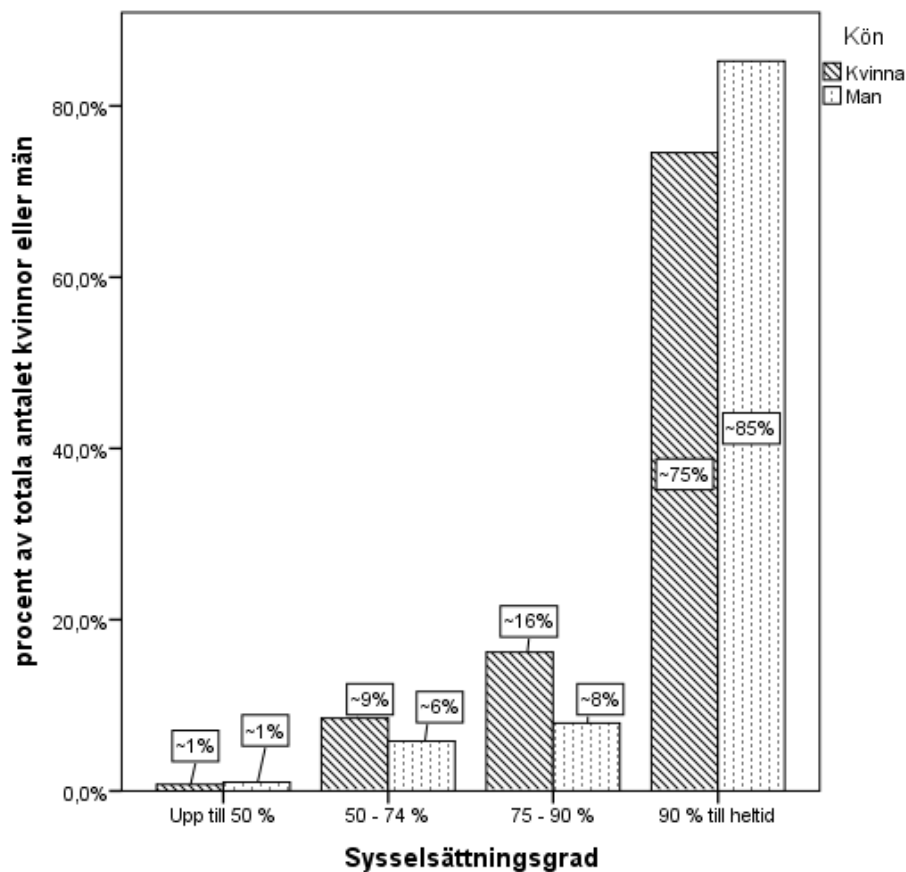


Källa: Umeå Kommun

Gällande chefer kan sägas att de flesta är kvinnor. Över två gånger fler B-chefer¹⁵⁷ är kvinnor än män, och cirka hälften är kvinnor hos ledningscheferna och C-cheferna. Skillnaden beror troligtvis på att det arbetar fler kvinnor inom Umeå Kommun. *Figur 4:3* visar att män, innehar fler chefsbefattningar i förhållande till hur många de är i kommunens hela organisation. Skillnaderna är genomgående mycket stora. 6,3 % av männen innehar chefsbefattningar (L-, C- eller B-chefsbeftattningar), samma siffra för kvinnor är knappt 4 %.

¹⁵⁷ A, B, C och L-chefer är olika indelningar av chefer efter ansvarsnivå.

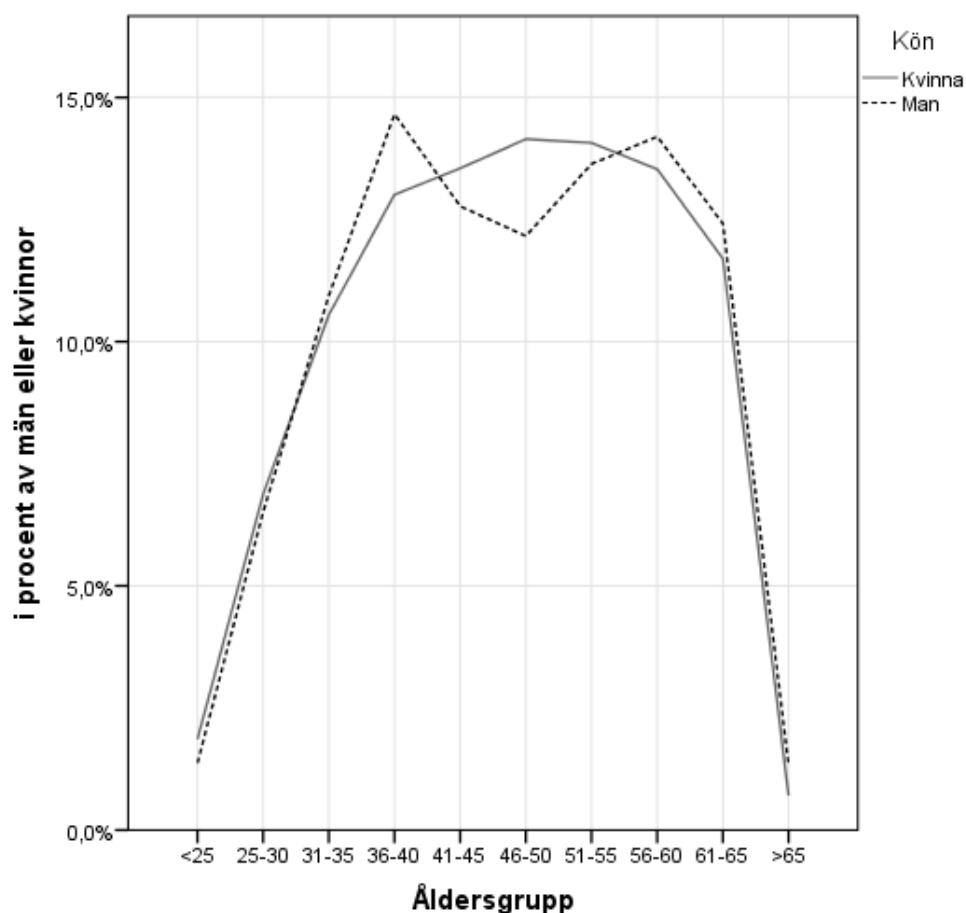
Figur 5:4. Sysselsättningsgrad efter kön



Källa: Umeå Kommun

De flesta anställda arbetar heltid. En större del av männen arbetar heltid (cirka 85 %) jämfört med kvinnor (cirka 75 %). Detta beror troligtvis på att kvinnor förekommer i verksamheter där deltidsarbete är vanligt. De har dessutom lägre genomsnittlig sysselsättningsgrad än män i samma verksamhet. Detta innebär ett lägre deltagande på arbetsmarknaden vilket hör samman med genusarbetsdelningen i vår minsta organisatoriska enhet; familjen.

Figur 5:5. Andel män och kvinnor efter åldersgrupper



Källa: Umeå kommun

Grafen visar vilken andel av männen respektive kvinnorna i organisationen som återfinns i olika åldersgrupper. De flesta männen är mellan 36-40 år eller 56-60 år och i åldrarna däremellan återfinns färre. Kvinnorna följer en mer jämn kurva. Männen något krokiga kurva kan bero av såväl demografiska som arbetsmarknadsmässiga faktorer eller omstruktureringar i kommunens organisation.

5.2.4. Deskriptiv analys av skillnader i lön mellan kvinnor och män

För en bättre bild av utgångspunkterna för studien visas här de löneskillnader som studien utgår ifrån. Genomsnittlig grundlön och inkomst (grundlön \times tjänstgöringsomfattning) beräknades för kvinnor och män i hela materialet och för tre verksamhetsområden. En jämförelse mellan medelvärden måste dock ta hänsyn till att olika lönespridning¹⁵⁸ ger upphov till avvikande resultat.

¹⁵⁸ Här avser vi hur avvikande (extremt låga eller höga) löner påverkar medelvärdet och inte hur lönespridningens storlek (standardavvikelse) ger upphov till skillnader. En grupp arbetstagare kan ha mycket spridda löner, vilket inte påverkar medelvärdet, och samtidigt inte innehålla extremt höga eller låga löner. Beräkningar på median görs därför här bland chefer, som är en mycket differentierad grupp.

Av den anledningen har även löneskillnaden beräknats på medianen i de fall vi funnit det motiverat. Tabell 5:2 visar skillnaderna som kvinnors medellön i procent av männens.

Tabell 5:2. Kvinnors andel av mäns löner i Umeå Kommun

Kvinnors medelgrundlön i % av männens (hela materialet)	
Medelgrundlön	Medelinkomst
94,6 %	92,7 %

Kvinnors grundlön i % av männens			
	Socialtjänsten	Umeå Fritid	Stadsledningskontoret
Chefer	97/100 ²	102 ¹	110/102 ²
Övriga	102,5	102	93
Totalt	103	103	93
Total	100	100	89/95 ²

(inkomst)

¹n=11

²Beräknat på median

³Hänsyn taget till arbetstidsförkortning för yrkesgrupperna undersköterskor, boendehandledare, vårdare, vårdbiträden
Källa: Umeå Kommun

Precis som analysen av hela arbetsmarknaden och den offentliga sektorn, ovan, finner vi skillnader i Umeå Kommun, där kvinnor har lägre medellön. Skillnaderna som observeras på hela organisationen gömmer dock variation mellan olika verksamheter och befattningsnivå. Medelvärdesanalysen tar inte hänsyn till att män och kvinnor återfinns i olika åldrar och olika yrken, vilket gör att vi lämnar mycket åt slumpen. Samtliga efterföljande analyser kommer att ta dessa faktorer i beaktning.

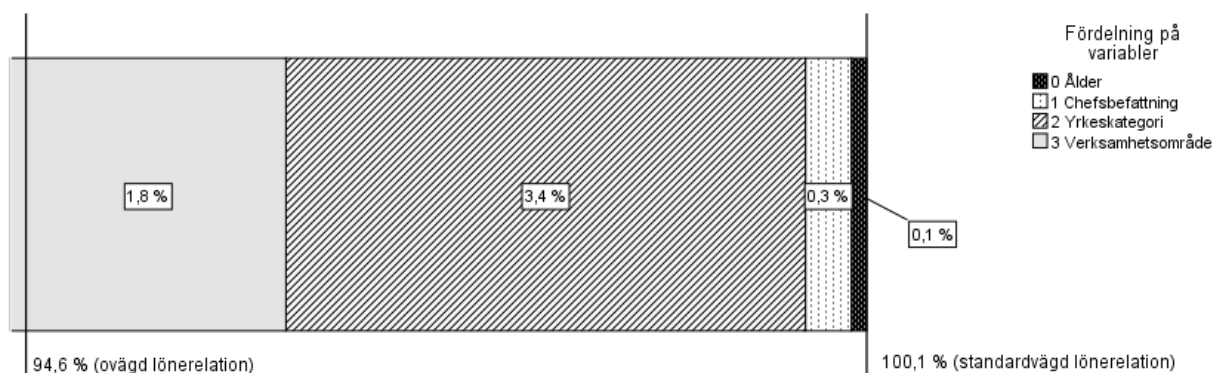
5.2.5. Vilken slags segregering påverkar löneskillnader?

I föregående avsnitt drog vi slutsatsen att kvinnor och män fördelar sig olika i organisationen. De återfinns i olika yrken, åldrar, olika verksamhetsområden och på olika nivå i organisationen. De olika sätt varvid män och kvinnor fördelar sig har också betydelse för grundlönen; skillnader mellan kvinnor och mäns löner kan av den anledningen bero på olika yrkens lönenivå, att de återfinns i olika åldrar eller huruvida de har ledningsansvar eller ej.

Syftet med följande undersökning är att se hur segregeringen påverkar löneskillnader och hur stor del av lönegapet som förklaras av vilken slags segregering. Den skillnad som föreligger mellan kvinnor och mäns medellöner är 5,8 % för grundlön och 6,3 % för inkomst, till kvinnors nackdel. Vi använder en viktningssprocedur som kallas standardvägning (se faktaruta för kort beskrivning samt *Appendix A* för en fördjupad genomgång i hur viktningen gjorts), som jämnar ut fördelningen av kvinnor och män i våra segregeringsvariabler. Efter viktningen beräknas nya medellöner för män och kvinnor och vi ser om skillnaderna förändrats.

När vi simulerar en jämn fördelning av kvinnor och män i organisationen *försvinner* skillnaden i genomsnittlig grundlön (reduceras till 0 %) och reduceras till 1,5 % i genomsnittlig inkomst. I figur 5:7 ser vi att skillnaden (i grundlön) mellan män och kvinnor till största delen beror av att de är ojämnt fördelade på olika yrkeskategorier. Vi ser också hur den ojämna fördelningen på chefsbefattningar (0,3 procentenheter) och ålder (0,1) har relativt liten inverkan på löneskillnaden.

Figur 5:7 Hur skillnaden i grundlön påverkas av olika slags segregering.



Källa: Umeå Kommun

Anledningen till att standardvägningen inte tar bort skillnaden mellan kvinnor och mäns genomsnittliga *inkomst* är troligtvis att skillnaderna är mycket större än i medelgrundlön och att modellen därför har ”mer att förklara”. Ojämn fördelning i sysselsättningsgrad kan i första hand hänföras till verksamhetsområde och yrkeskategori eftersom det är värden för dessa variabler som skiljer sig mest mellan modeller för grundlön och inkomst.

5.2.6. Finns strukturella olikheter bakom kvinnors och mäns löner?

Löneskillnader har i andra undersökningar visat sig bero på olikheter i hur män och kvinnor belönas olika för samma karaktäristika. En undersökning¹⁵⁹ på löneskillnader i Sverige visar på hur löneskillnader delvis förklaras av hur kvinnor och män får olika avkastning (eng. *endowments*) på

¹⁵⁹ Johansson Mats, Katz Katarina & Nyman Håkan, Wage Differentials and Gender Discrimination: Changes in Sweden 1981-98, *Acta Sociologica*, vol. 48 no. 4, 2005, s.341-364.

karaktäristika som är betydelsefulla för lönen. Denna regressionsanalys försöker se hur avkastningen skiljer sig mellan kvinnor och män i hela organisationen och i tre olika verksamhetsområden.

Faktaruta 5:2 *Så fungerar regressionsanalys*

Regressionsanalysen försöker hitta ett linjärt samband mellan olika variabler, såsom mellan befattningsnivå och lön, och redovisar sambandets styrka och riktning i form av koefficienter. Eftersom metoden arbetar med linjära samband har modellen anpassats för att kompensera för icke-linjära samband, exempelvis att lönen ökar mer i unga år än i äldre. Vi har också använt en ekvation som tillåter oss att tolka varje effekt som *procentuell* ökning, eller minskning av lönen. Metoden visar också hur stor variation i lönen som påverkas av variablerna och redovisar det som ett förklaringsvärde (100 % innebär att vi med våra variabler kan förutsäga alla löner). Ett lågt förklaringsvärde betyder att vi lämnar en stor del åt slumpen.

Som testmetod har vi valt regressionsanalys. För en fördjupad redogörelse för ekvation och andra tekniska aspekter hänvisas läsaren till *Appendix A*. Eftersom alla variabler som kan tänkas påverka varje individs lön inte finns att tillgå, främst de individuella faktorerna såsom produktivitet, förväntar vi oss att modellen kommer att lämna en del av variationen att förklaras av andra faktorer. Av denna anledning är vårt förklaringsvärde (R^2) inte 100 %.

Tabell 5:3 visar den procentuella ökningen i medellön som ett högre värde på variablerna ger. Exempelvis ska koefficienten för ålder tolkas som den ökning ett år ger medan chefsbefattning betecknar den genomsnittliga ökningen som en chefsbefattning innebär. Syftet är inte att jämföra variablerna med varandra utan att jämföra hur koefficienterna skiljer sig mellan män och kvinnor. Resultatet visar att män tjänar mindre än kvinnor på att vara äldre. Ifall ålder är en bra approximering av erfarenhet visar detta att kvinnor får mer avkastning av längre erfarenhet, men det kan också tolkas som att kvinnor behöver längre tid på sig att få samma avkastning av erfarenhet som män får vid lägre åldrar. Män tjänar däremot mer på att inneha chefsbefattningar, ingå i ett verksamhetsområde och arbetsvärderingsgrupp med högre medellön.

Tabell 5:3. Avkastning på karaktäristika (jämförelse mellan kvinnor och män)

Variabel	Effekt på grundlön i % ²		
	Samtliga	Män	Kvinnor
Ålder ¹	+17	+13	+18
Chefsbefattning ³	+14,5	+15,3	+14,2
Verksamhetsområde	+1,2	+1,4	+1,2
Arbetsvärderingsgrupp	+0,2	+0,4	+0,2
R² (%)	75,8	77,2	75,3

¹(8*10) avser den genomsnittliga avkastningen för att vara 10 år äldre.

²Alla koefficienter är signifikanta (p=0,000)

³Avkastning för olika befattningsnivåer är (kvinnor/män %): L-Chef +15/+11, C-Chef +12/+15 och B-Chef +22/+25.

Källa: Umeå Kommun

Även om effekterna är statistiskt signifikanta är det inte säkert att skillnader finns inom olika verksamhetsområden. Vi tar därför tre exempel på verksamhetsområden med olika karaktäristika; Socialtjänsten som är kvinnodominerad, Umeå Fritid som är mansdominerad och Stadsledningskontoret som är balanserad.

Tabell 5:4. Koefficienter för män och kvinnor i tre olika verksamhetsområden

Variabel	Socialtjänsten		Umeå Fritid		Stadsledningskont.	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Ålder ¹	+18	+19	-*	-	-	-
Chefsbefattning	+1,8	+4,4	+11,1	+15,5	-	-
Arbetsvärderingsgrupp	+1,5	+1,3	+1,1	+0,9	+2,9	+1,8
R² (%)	77,1	76,7	85,2	63,4	68,2	79,8

¹(8*10) avser den genomsnittliga avkastningen för att vara 10 år äldre.

*- Ingen signifikant skillnad (för få anställda av varje kön för att modellen ska kunna räkna ut en effekt)

Källa: Umeå Kommun

I fallet Socialtjänsten ser vi att kvinnor tjänar mer på ålder och att inneha chefsbefattning. Skillnaderna i avkastningen för chefsbefattning är stora men beror troligtvis på att variabeln grupperar alla slags chefer, från L-chefer till B-chefer. Här innehar kvinnor troligtvis de chefstjänster som ger bäst avkastning, varför deras koefficient är mycket högre. Vi ser dock att män tjänar mer på att tillhöra en bättre avlönad yrkesgrupp. I fallet Umeå Fritid kunde ingen signifikant

effekt av ålder urskiljas men även här ser vi att kvinnor tjänar mer på chefsbefattning och mindre på yrkesgrupp. Det sistnämnda gäller även stadsledningskontoret.

Modellen för grundlön har en förklaringskraft på cirka 75 % vilket betyder att vi bara mäter trefjärdedelar av lönevariationen. Eftersom kommunen tillämpar individuell lönesättning är det troligt att denna variation sammanfaller med anställdas variation i produktivitet¹⁶⁰ eller andra faktorer som påverkar lönen. Det är dock fortfarande möjligt, som andra studier visat¹⁶¹, att denna variation döljer skillnader i hur anställda belönas för andra karaktäristika som inte tagits med i denna analys.

Slutsatsen är att det finns skillnader i hur kvinnor och män avlönas för samma karaktäristika. Ålder ger bättre avkastning för kvinnor i allmänhet och i verksamhetsområdet Socialtjänsten. Vidare har kvinnor också bättre avkastning på chefsbefattningar i både kvinnodominerade och mansdominerade verksamheter, men detta gäller inte generellt. I allmänhet tjänar faktiskt män mer på chefstjänster vilket kan bero på att andra verksamheter än de som tagits upp i *tabell 5:4* belönar män i detta avseende. I allmänhet såsom i våra exempel gäller också att män tjänar mer på att ingå i yrkesgrupper med högre medellön. Sammanfattningsvis finner vi skillnader i avkastning, både till mäns också kvinnors fördel, men vi vet inte hur dessa skillnader påverkar lönegapet.¹⁶² Detta ämnar nästa analys att testa.

5.2.7. Bidrar strukturella olikheter till löneskillnader?

I föregående analys såg vi hur kvinnor och män hade olika avkastning på flera faktorer som påverkade lönen. Följande analys syftar till att se ifall dessa olikheter påverkar löneskillnaderna. Hypoteser har satts upp om variablernas inverkan på lön och på löneskillnaden mellan kvinnor och män. Eftersom kvinnor tjänar mer på ålder bör ålder inverka dämpande på löneskillnader. Ett arbete med chefsbefattning antas ha en positiv effekt på lönen, men förväntas *förstärka* löneskillnaden när variabeln används i modellen eftersom män får bättre avkastning för högre befattningsnivå. Resultatet av föregående beskrivning av fördelningen av kvinnor och män i organisationen visade att fördelningen var ojämn med avseende på arbetsvärderingsgrupp och yrkeskategori. Dessa två faktorer förväntas därför inverka förstärkande på löneskillnaden.

Analysen gjordes med hjälp av regressionsanalys; för en fördjupad redogörelse för hur vi gått till väga se *Appendix A*. *Tabell 5:5* visar hur olika avkastning för kvinnor och män inte påverkar löneskillnaden som förväntat. *Tabell 5:6* visar kvinnors större avkastning på ålder

¹⁶⁰ Produktivitet innefattar resultat, professionalitet och andra individuella faktorer.

¹⁶¹ le Grand, 1997, s.72, inkluderar exempelvis olika mått på humankapital och familjerelaterade variabler.

¹⁶² Oaxacas, 1973, Blinder, 1973 samt Johansson med flera, 2005, relaterar detta direkt till löneskillnader genom att jämföra resultatet av att låta kvinnorna överta männens lönefunktion och tvärt om.

förväntades dämpa, men observerades förstärka löneskillnader. Omvänt verkar männens högre avkastning på arbetsvärdering och verksamhetsområde med högre medellön dämpa skillnaderna chefsbefattning både förväntades ha och visade också en förstärkande effekt på löneskillnaden. Skillnaderna mellan förväntad och observerad inverkan kan hänföras till ojämn fördelning.

Tabell 5:5. Olika avkastning: antagen och observerad inverkan på löneskillnader

Faktor	Förväntad inverkan på löneskillnaden	Observerad inverkan på löneskillnader
Ålder	Dämpande	Förstärkande
Chefsbefattning	Förstärkande	Förstärkande
Arbetsvärdering	Förstärkande	Dämpande
Verksamhetsområde	Förstärkande	Dämpande

Källa: Umeå Kommun

Tabell 5:6. Olika avkastning: observerad inverkan på löneskillnader (uppdelat på variabler, grundlön och inkomst)

Faktor	Förändring av löneskillnaden (procentenheter)	
	Grundlön	Inkomst
Ålder	-0,3	-0,4
Chefsbefattning	-0,1	-0,0
Arbetsvärderingsgrupp	+1,6	+1,9
Verksamhetsområde	+0,2	+0,6
Komplett modell	+4,2	+5,4

Källa: Umeå Kommun

Analysen tyder på att löneskillnader beror av både strukturella olikheter (olik avkastning) på organisatoriska faktorer (befattningsnivå, verksamhetsområde), institutionella faktorer (arbetsvärdering) och individuella (ålder) och ojämn könsfördelning. Problemet verkar alltså behöva angripas från båda håll.

5.2.8. Påverkas lönen av andelen kvinnor i yrket?

I vår analys skapades en variabel som motsvarar andelen kvinnor i respektive yrke. Andelen kvinnor i yrket visade sig medföra lägre grundlön.¹⁶³ Detta samband var mindre men fortfarande negativt även om vi kontrollerade för övriga lönevariabler.¹⁶⁴ En dikotom variabel (som bara visar ifall yrket är kvinnodominerat eller inte) som utgår från att ett yrke domineras av kvinnor när dessa utgör över 60 % av arbetsstyrkan visar att sambandet fortfarande är negativt.

Styrkan med den statistiska analysen är att den tar mycket små variationer i beaktande, nackdelen är att den inte tar hänsyn till hur stor yrkeskategorin är samt att den jämför mellan yrken som inte är likvärdiga. Av den anledningen kompletteras analysen av resultaten i Umeå Kommun lönekartläggning 2012 (se *Bilaga 2*) som inte funnit att kvinnodominerade yrken har lägre medellön än balanserade.

5.2.9. Diskussion

I början av undersökningen ställde vi upp ett antal frågeställningar. Den första antog att det finns en könssegregation i organisationen med avseende på fördelning av kvinnor och män i olika verksamhetsområden, yrken och på olika nivå. Det visar sig att kön är en faktor som påverkar organiseringen av arbetsuppgifter då kvinnor och män fördelar sig efter yrke, verksamhetsområde och även till viss del i vertikal position. Männerna var koncentrerade till ett fåtal verksamhetsområden, men det fanns områden som hade en balanserad fördelning; samtidigt var männen överrepresenterade bland chefer. Detta illustrerar just den en arbetsdelning på organisationsnivå som genusystemets *isärhållande* och *hierarkiska* princip ger upphov till. Precis som Scott¹⁶⁵ menar, och som flera studier visar¹⁶⁶, är genus en integrerad del i organisationen och organiseringen av arbetsuppgifter, både mellan anställda på samma hierarkiska nivå och mellan anställda och anställda med chefsbefattning, genomsyras av genusrelationer.

Den andra frågeställningen menade att denna arbetsdelning påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Analysen visade att den ojämna fördelningen förklarade hela skillnaden i grundlön där fördelningen på yrkesnivå förklarade störst del. Att segregationen är stor på arbetsmarknaden och att detta förklarar en stor del av löneskillnaden bekräftas av liknande undersökningar från SCB och forskning på arbetsmarknaden. Detta visar på hur en isärhållande princip kan fungera som ett instrument för att upprätthålla könsmaktsordningen, varigenom kvinnors löner är lägre.

¹⁶³ $r = -0,268, p=0,000$

¹⁶⁴ $r = -0,087, p=0,000$

¹⁶⁵ Se teoriavsnitt 2.2 om Genus och organisationer.

¹⁶⁶ Strömberg och Pettersson visar hur arbetsdelningen ända ner på mikronivå går att förklara med genusrelationer.

Att enbart angripa problemet med segregering tar dock inte hänsyn till olikheter i hur samma yrkeskaraktäristiska (chefsbefattning, arbetsvärdering med mera), och troligtvis kvalifikationer, faktiskt påverkar kvinnor och mäns löner olika. Detta försökte den tredje frågeställningen angripa. Problemet är alltså inte endast relaterat till var män och kvinnor befinner sig i organisationen utan även till hur deras kvalifikationer omsätts i lön. Analysen av strukturella skillnader visade att män tjänar mer på att arbeta i ett yrke med högre medellön. Kvinnor, å andra sidan, tjänade mer med åldern. Chefsbefattningar gav i två verksamhetsområden högre avkastning för kvinnor men förhållandet antas vara det motsatta i ett flertal andra verksamheter. Skillnader i avkastning gör analysen komplicerad och analysen av arbetsdelningens betydelse svår att tolka. Det verkar finnas olikheter i hur faktorer som förstås som oproblematiska, såsom ålder, yrke och chefsbefattningar, påverkar kvinnor och mäns löner. En studie av Mats Johansson med flera¹⁶⁷ kring löneskillnader och diskriminering kan fungera som analogt exempel. Här visade det sig att lönegapet minskade ifall kvinnors lön antogs följa samma struktur som männens, det vill säga samma avkastning på kvalifikationer och yrkesfaktorer, vilket vittnar om att olikheter i lönestrukturen är en bidragande faktor till löneskillnaderna.

Den fjärde frågeställningen försökte undersöka om olika struktur verkligen bidrar till löneskillnader eller inte. Olika avkastning av chefsbefattning förstärkte löneskillnaderna, men gav inte olika avkastning på arbetsvärdering och verksamhetsområde. Organisatoriska faktorer såsom arbetsplatsens organisation och institutionella, såsom lönesättning, ger inte bara upphov till olika lönesättning för kvinnor och män utan medför även en fördel för manliga arbetstagare sett till deras högre medellön. Joan Acker menar även, i enlighet med Scott, att organisationen på arbetsplatser felaktigt ansetts som könsneutral när genus i själva verket skapar och upprätthålls i organisationen av arbetet på en arbetsplats.¹⁶⁸ I vår undersökning ser vi hur organisatoriska faktorer såsom chefsbefattningar och yrken, och institutionella faktorer såsom arbetsvärdering som anses oberoende av kön, faktiskt påverkar kvinnor och män olika och därmed skapar och upprätthåller genusrelationer.

Den femte frågeställningen pekade på förekomsten av värdediskriminering mot kvinnodominerade yrken. Slutsatsen var att kvinnodominerade yrken inte har lägre grundlön än andra likvärdiga yrkesgrupper. I denna analys togs inte hänsyn till tjänstgöringsomfattning, vilket är viktigt eftersom deltidsarbete är vanligt förekommande i kvinnodominerade yrkessektorer. Att vara sysselsatt inom ett kvinnodominerat yrke ger alltså, om inte lägre grundlön, så mindre inkomster av

¹⁶⁷ Johansson, Katz & Nyman, 2005, s.341-364.

¹⁶⁸ Acker, Joan, *Gendered Organizations*, *Gender and Society*, vol.4, no.2, 1990, s. 142, 149. Se även teoriavsnittet 2.2. om Genus och organisationer.

arbetet. Att vara anställd i ett kvinnodominerat yrke kan också innebära andra svårigheter som inte syns i den genomsnittliga grundlönen. I en undersökning av Carl le Grand i en offentlig utredning från 1997, visar han att ju fler kvinnor i ett yrke desto mindre belöning för bland annat utbildningsår och erfarenhet.¹⁶⁹ Det är alltså troligt att institutionella faktorer kan utgöra hinder för kvinnors lika avkastning på likartade kvalifikationer som män. Vår undersökning visar på att värdediskriminering mot kvinnodominerade yrken inte tar sig uttryck i lägre grundlön, men däremot i en lägre inkomst. Detta beror delvis på en den arbetsdelning som återfinns i familjen.

Genussystemet bygger på två principer; *isärhållande* och *hierarki*. Den kvantitativa undersökningen pekar på att det finns en stark uppdelning av arbetsuppgifter i kommunen. Principen om könsarbetsdelning är alltså lika närvarande i kommunens organisation som i riket i övrigt.

6. Lön, makt & kön – femininitet och maskulinitet i rekryteringsprocessen i Umeå kommun

Umeå kommuns jämställdhetsarbete skall enligt tidigare redogjorda styrdokument införlivas på alla nivåer och verksamheter inom organisationen. Dokumenten visar på en medvetenhet kring könsrelaterad problematik, dock finns det områden som behöver ytterligare uppmärksamhet. Vi har utifrån den kvantitativa undersökningen sett att kvinnor och män positionerar sig olika i organisationen, det är därför intressant att vidare undersöka om det bedrivs ett aktivt arbete i samband med rekryteringsprocessen för att på olika sätt 'jämna' ut den skillnaden. Det är vidare intressant att få insikt i hur rekryterarna själva ställer sig till frågor som rör genus och könskodning av yrken samt om och hur de arbetar med dessa frågor i rekryteringsprocessen. Detta motiverar varför rekryteringsprocessen är viktig att närmre undersöka, då rekryteringen som sådan kan betraktas som avgörande för eventuell anställning, lön och livschanser. Hur rekryteringsförfarandet ser ut, vem eller vilka som rekryterar samt hur annonserna för rekryteringen konstrueras har därför legat till grund för hur det här avsnittet utformats. Inledningsvis beskrivs hur rekrytering generellt utformas och genomförs, följt av ett metodologiskt avsnitt där intervjun som metod beskrivs samt hur detta tillämpats i fallet Umeå kommuns rekryteringsförfarande. Därefter presenteras de intervjuer som genomförts samt reflektioner kring dessa i relation till studien syfte att uppmärksamma löneskillnader och dess orsaker. Avslutningsvis diskuteras platsannonser, dess utformning och producerande samt reproducerande roll av normativa begrepp och könsstereotypera egenskaper i form av femininitet och maskulinitet.

¹⁶⁹ le Grand, Carl, Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige, 1991. I *SOU 1997:136 Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, s.71.

6.1 Att tänka på vid rekrytering

Generella riktlinjer vid rekrytering beskrivs av Nils Hallén, som behandlar vikten av en väl genomförd behovsanalys och kravprofil. I kravprofilen ska efterfrågad kompetens, utbildning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper finnas med. Kompetens uttrycks vara ett centralt värde i samband med rekrytering och vikten av att ta tillvara på den interna kompetensen framhävs. Kompetensen återfinns enligt Hallén internt i form av till exempel omplacering eller företrädesrätt. Finns inte rätt kunskap internt skall annonsering ske med fokus på extern rekrytering. Annonserna ska i sin tur utformas på basis av den kravprofil som tidigare upprättats och innehålla samma aspekter som denna. Även uppgifter om fackliga kontaktpersoner, sista ansökningsdag och adressat ska finnas med. Urval sker genom mottagande av ansökningar, anställningsintervjuer, referenser och i vissa fall tester.¹⁷⁰

Umeå kommun tillhandahåller inga generella riktlinjer för allmänheten. Det finns med andra ord inte några riktlinjer publicerade på kommunens hemsida, vilket ett flertal andra kommuner i Sverige har. I Umeå kommuns jämställdhetsplan nämns dock några målsättningar gällande rekrytering där en strävan efter att arbeta för att få in fler sökande av underrepresenterat kön uttrycks.¹⁷¹ Efter utförda intervjuer har vi fått en inblick i hur rekryteringsprocessen går till, och det vi kan konstatera är att rekryteringsprocessen verkar följa de generella riktlinjer som finns.

6.2. Metodologisk genomgång – intervjun som metod i fallet Umeå kommun

För att få insikt i Umeå kommuns rekryteringsprocess intervjuades Linda Eberhardsson och Unn Hagervall. Både Eberhardsson och Hagervall arbetar på jobbsupport med rekrytering inom kommunen. Under förberedelserna inför intervjutillfällena inhämtades information kring intervjumetodik. I Runa Patels och Bo Davidsons bok *Forskningsmetodikens grunder*¹⁷² beskrivs planerandet och genomförandet av intervjuer, vilka gav oss hjälpsamma riktlinjer.

Intervjufrågorna (*se bilaga 3.*) *Intervjuguide*) utformades med syfte att få fram information om hur rekryteringsprocessen går till samt hur olika frågor om genus och jämställdhet tas i beaktning vid rekrytering. Frågorna konstruerades också i ett försök att vara så lättförståeliga och sakenliga som möjligt för att undvika missuppfattningar och oklarheter för respondenterna. De upprättades efter tre frågeområden; rekrytering, genus och arbetsmarknad, varav det första området behandlar information om rekryteringsprocessen som sådan men den kan även sägas innefatta ett maktperspektiv. De två sistnämnda frågeområdena konstruerades utifrån ett genusteoretiskt och

¹⁷⁰ Hallén Nils, *Rekrytera rätt: intervjuteknik och urval*, Malmö: Liber AB, 2005, s.12-15.

¹⁷¹ Umeå kommuns jämställdhetsplan.

¹⁷² Patel Runa, Davidson Bo, *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Lund: Studentlitteratur AB, 2003.

intersektionalitetsperspektiv, där frågor rörande lön, makt och kön samt ålder behandlades. Frågorna var av informerande karaktär och utformade för öppna svar, på detta sätt fanns utrymme för följdfrågor vilket är en fördel när en fördjupning av information är önskvärd. Denna metod kallas för semi- eller halvstrukturerad intervjuetodik¹⁷³. Att ha intervjuens syfte och problemområde klarlagda före intervjuens genomförande var för oss viktigt för att försöka få ett så bra intervjuresultat som möjligt.¹⁷⁴ En annan aspekt vi tog tillfästa på var att intervjuer till fördel bör dokumenteras¹⁷⁵, varför vi också valde att spela in våra intervjuer med intervjupersonernas samtycke. En fördel med att spela in intervjuer är att det möjliggör en ordagrann citering av intervjupersonen. Förutom detta är det lätt att gå tillbaka och lyssna om något skulle vara oklart om vad som sagts under intervjun.¹⁷⁶ Enligt Patel och Davidson är nackdelarna med detta tillvägagångssätt att det är kostsamt eftersom intervjuerna måste skrivas ut och det tar tid. Dessutom kan närvaron av en bandspelare påverka de svar som intervjupersonerna uppger.¹⁷⁷ I genomförandet av våra intervjuer ansåg vi dock inte att intervjupersonerna blev påverkade eller störda av att intervjun spelades in. Utöver detta tillfrågade vi även båda respondenterna om deras medgivande till publicerandet av deras namn.

Patel och Davidsson tar även upp att både intervjuaren och intervjupersonen ska hålla fast vid sina roller under intervjuens genomförande. Enligt Patel och Davidson är det viktigt att ha i åtanke att intervjuaren och intervjupersonen båda är medskapare i ett samtal och att intervjuaren bör behärska språkbruk, gester och kroppsspråk i syfte att underlätta samtalet. Dessutom är det viktigt att ha ett objektivt förhållningssätt, vilket menas att intervjuaren bör bortse från sig själv, från referensram, tidigare kunskap, känslor och inte visa gillande eller ogillande.¹⁷⁸ Vid genomgången av transkriberingen upptäckte vi dock att vi inte förhöll oss så objektiva som vi borde ha gjort. Ett exempel är att vi under intervjuerna ibland visade gillande och detta kan om otur ha påverkat intervjupersonernas utsagor. I intervjusituationer uppstår en dynamik eftersom vi är människor och reagerar på varandra, en insikt som vi tagit med oss från intervjuerna. Innan intervjuerna genomfördes kontrollerades intervjufrågorna av en av våra handledare vid Umeå universitet, lektor Helen Strömberg.

¹⁷³ Eliasson Annika, *Kvantitativ metod från början*, Lund: Studentlitteratur AB, 2010, s.26.

¹⁷⁴ Olsson Henny, Sörensen Stefan, *Forskningsprocessen- kvalitativa och kvantitativa perspektiv*, Stockholm: Liber AB, 2011, s.132.

¹⁷⁵ Eliasson, 2010, s.25.

¹⁷⁶ Ibid, s.25.

¹⁷⁷ Patel Runa, Davidson Bo, *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Lund: Studentlitteratur AB, 2003, s. 83.

¹⁷⁸ Ibid, 78-83.

6.3. Intervju med rekryterare vid jobbsupport på Umeå kommun

För att förtydliga innehållet i intervjuerna har svaren sammanfattats utifrån de tre områden som frågorna också konstruerats utifrån. Dessa områden är även centrala för studien i sin helhet. Analysen nedan behandlar endast det som framkommit under intervjuerna. I det avslutande reflektionsavsnittet tolkar vi detta.

6.3.1. Rekrytering

Rekryteringsprocessen ser lite annorlunda ut för olika verksamheter där ibland enhetschefer ansvarar för tillsättningen av tjänster, vilket ofta sker inom exempelvis vård- och omsorg. Rekryterarna menar att rekryteringen är systematisk och objektiv, det vill säga utgår från kravprofil, gallring och kompetens. Vi vet dock inte huruvida detta sker i de fall enhetschefer rekryterar. Viktigt i en rekrytering är sökandens kompetens. Intervjupersonerna menar att det är viktigt att rekryteringsprocessen inte tar ställning till föräldraskap och religiösa åskådningar. Anledningen till detta är både att rekryterarna anser det moraliskt fel men också att det är olagligt.

Det är återkommande i både Eberhardssons och Hagervalls svarande att de ställer sig bakom sin yrkesroll som rekryterare och förhåller sig till de riktlinjer som finns uppsatta för rekryteringsförfaranden. *Kompetens* är ett centralt och återkommande begrepp, *kravprofil* likaså. Bägge respondenter talar om en gemene uppfattning om en slags ”magkänsla” i samband vid anställning och att denna dock aldrig får vara avgörande. Kompetensen skall istället styra och kravprofilen uppfyllas. Eberhardsson uttrycker kring detta att; ”*många pratar fortfarande mycket om magkänsla och det är inte den som ska styra. Vad står den för? Det kan vara fördomar, det kan vara att man söker någon som är lik en själva och sådär. Vi jobbar väldigt mycket med, våran roll blir ju att kvantifiera, att göra det så objektivt det går.*”¹⁷⁹ I arbetet med att driva en så långt det går objektiv rekrytering använder sig rekryteringskonsulterna av ett exelark där krav och kompetens lyfts in. Eberhardsson använder verktyget för att avidentifiera, hon tar även bort åldern i denna process: ”*...då har vi ju inte bara kön och etnicitet, utan ålder är ju en ganska viktig fråga här(...)ganska ny diskrimineringsgrund.*”¹⁸⁰ Det framkommer i samtalet med både Eberhardsson och Hagervall att just ålder många gånger skapar diskussion i rekryteringsgruppen och i samtal med chefer: ”*Det är jättevanligt, ja men det här, är ju född 50 alltså den har ju bara fem år kvar(...)cirka fem år kvar i arbetslivet(...)kan det vara nog så mycket värt än om vi tar in en trettioåring som kanske försvinner efter två år. Det vet vi ju aldrig.*”¹⁸¹

¹⁷⁹ Eberhardsson

¹⁸⁰ Eberhardsson

¹⁸¹ Eberhardsson

Ålder framställs som en aspekt som ofta skapar diskussion och konflikt, en dimension som delvis tack vare lagstiftning synliggjorts under senare år. Makt- och konfliktdimensioner relaterade till genus blir däremot mer problematiska att synliggöra och upptäcka på grund av dess strukturella karaktär, vilket framgår av Eberhardssons och Hagervalls svar nedan.

6.3.2. Genus

Rekryterarna menar att genus bör komma in mycket tidigt i rekryteringsprocessen, vid exempelvis konstruerandet av kravprofiler, men de är osäkra på hur detta egentligen förhåller sig. Samtidigt framkommer att kravprofilerna många gånger konstrueras slentrianmässigt och att rekryteringskonsulterna ofta kommer in senare i rekryteringsprocessen, det vill säga när behovsanalysen och kravprofilen redan upprättats.

I relation till jämställdhet och genusfrågor uppmärksammar båda intervjupersonerna att problematiken kring könssegregeringen kan finnas på andra nivåer än vid just rekryteringstillfället och således också stora delar av ansvaret. *”Jag tänker på de här typiskt tekniska yrkena, att det måste man ut i skolorna redan i sjuan, åttan, nian och locka tjejerna att faktiskt söka till den här typen av yrken, till typiskt mansyrken (...) man har inte det perspektivet liksom när man sätter sig ner och ska rekrytera, det blir på en annan nivå.”*¹⁸² De poängterar också att de inte kan tala för hur personalcheferna går tillväga vid rekryteringen utan endast till hur dem själva gör. Även i relation till genus och jämställdhet riskerar magkänslan att påverka rekryteringsförfarandet på grund av att denna direkt är relaterad till de normer som finns i samhället och således på arbetsmarknaden. I arbetet mot diskriminering ansvarar dock Eberhardsson och Hagervall för utbildningar för chefer kring rekryteringsförfarande och att denna ska ske utifrån kompetens och inget annat. Hagervall talar om kravprofilens centrala roll; *”Avvik inte från kravprofilen för då riskerar ni att diskriminera (...) Inte prata om magkänsla och gör vi det så måste vi liksom backa tillbaka och tänka vad står min magkänsla för. Är det fördomar eller vad är det?”* Hagervall menar att just magkänslan är återkommande i diskussionen med chefer; *”...många chefer som ja men jag connectar inte med den här personen. Det är mycket sådant där som förekommer, och det är ganska vanligt.”* Samtidigt framkommer det från båda intervjupersonernas svar att annonssidan är där de anser sig kunna påverka och bryta normativa mönster, då annonser bidrar till att producera samt reproducera normativa begrepp samt könsstereotypa egenskaper. Bilder och budskap måste granskas, men de menar båda två att detta är en del av rekryteringsprocessen som behöver ytterligare kritisk värdering och utveckling. Hagervall; *”Vi tänker ju på hur vi formulerar våra annonser (...) man borde analysera på ett djupare plan, vad*

¹⁸² Hagervall

använder vi för språk, finns det ord som är, liksom mer tilltalar ett visst kön eller som är typiskt manliga eller kvinnliga egenskaper och så vidare som vi tillskriver män eller kvinnor.”¹⁸³

Platsannonserna utformas så ”objektivt” som möjligt. Eberhardsson och Hagervall uttrycker att könssammansättningen hos de sökande till stor del bestäms innan rekryteringsprocessen, exempelvis i utbildningar. Etnicitet berörs av liknande problematik. Eberhardsson lyfter rekryteringsgruppens sammansättning som en viktig aspekt gällande jämställdhetsarbetet, men menar samtidigt att detta är svårt att leva upp till. Detta görs gällande inom till exempel skola, eftersom de flesta chefer och fackliga ombuden där är kvinnor, vilket således gör att rekryteringsgrupperna blir kvinnodominerade. Rekryteringsförfarandet innebär även att vid en eventuell anställning och vid lika kompetens skall den av det underrepresenterande könet anställas.

Rekryterarna uttrycker en oro för att omedvetna föreställningar om kön kommer till uttryck i rekryteringen men menar att de försöker angripa detta genom att hålla arbetssättet så objektivt som möjligt. Objektiviteten uppnås med kriterier och genom att arbeta med kvantifieringar. Rekryteringsprocessen behandlar genusproblematiken genom ett uttalat objektivt och sakligt arbetssätt. Denna objektivitet kommer till uttryck i rekryteringskriterier. En del av rekryteringen ligger dock utanför respondenternas område varför det finns frågetecken i hur problemen angrips i de fall rekryteringsexperterna inte medverkar. Problem som relaterar till genusarbetsdelning verkar ligga utanför rekryteringsprocessen, såsom något förutbestämt.

6.3.3. Arbetsmarknad

Intervjupersonerna menar att yrken har olika social status och tar exemplet att chefer i tekniska områden åtnjuter högre status än chefer i hälsovård men också att vissa enstaka yrkesgrupper sticker ut, exempelvis psykologer. De uttrycker, med viss osäkerhet, att den del av den sociala statusen ligger i lönen. De ser inte att rekryteringen ska ta ställning till yrkens status. Löneanspråk behandlas sällan i rekryteringen utan ligger utanför denna process. De uttrycker dock att det krävs ett mer allomfattande arbete med att höja lågstatusyrken. För detta är det viktigt med förebilder: *”För det blir ju det här med förebilder också.”¹⁸⁴* Det måste finnas personer som vågar och kan driva på samt marknadsföra yrken som annars ses som mindre värda.

6.3.4. Reflektion kring rekrytering och lön, makt & kön

Det blir tydligt att intervjun behandlade informativa frågor och svar, även att rekryteringskonsulterna som intervjuats var fasta vid sina roller som rekryterare och de kriterier

¹⁸³ Hagervall

¹⁸⁴ Eberhardsson

samt riktlinjer som finns kring rekrytering. Medvetenhet kring kön, etnicitet, ålder, religion och andra identifierade diskrimineringsgrunder finns, men kunskap om hur att aktivt arbeta kring dessa frågor, utöver objektivet förhållningssätt i samband med rekryteringen, verkade till viss del saknas. Människor kvantifieras till fördel för det kompetensspecifika samtidigt som detta har lite att säga om människors faktiska agerande, tyckande och presterande. Den process vari rekrytering genomförs genererade således en hel del intressanta iakttagelser vilka vi ovan redogjort för och nu närmre kommer att diskutera.

De intervjuade rekryterarna ansvarar för rekrytering inom kommunen endast i en liten del av alla de rekryteringar som görs inom Umeå kommun årligen. De kan således inte uttala sig om hur rekryteringen går till när andra ansvarar för denna. Rekryterarna menar att rekryteringen är systematisk och objektiv, det vill säga utgår från kravprofil, gallring och kompetens. Även om rekryteringskonsulterna deltar i och anordnar utbildningar för cheferna kan vi dock inte med säkerhet veta hur denna objektivitet förhåller sig i de fall enhetschefer rekryterar, eftersom rekryterarna inte kan ta ansvar för hur dessa agerar. Det är i och med denna uppdelning av rekryteringen mycket viktigt att alla parter har lika hög medvetenhet kring genus och vikten av ett objektivet förhållningssätt, och att samverkan sker mellan de olika delarna. Detta för att undvika att fragmentering skapar kunskapsluckor som på olika vis kan producera och reproducera de normativa föreställningar kring kön som både rekryterna och kommunen avser motverka.

Under intervjuerna lyftes frågan om löneanspråk och på vilket sätt detta behandlas i rekryteringsprocessen, svaren som då gavs var att detta i de allra flesta fall låg utanför rekryteringsprocessen som sådan och att rekryteringskonsulterna inte heller var med vid själva löneförhandlingarna. Lön lämnades utanför samtalet även när genus och jämställdhet behandlades, även om detta är något som för många är högst relevant i relation till arbete och anställning. Att den individuella lönesättningen på flera sätt påverkar män och kvinnor olika kom alltså aldrig på tal, något som kan verka anmärkningsvärt på grund av dess centrala roll. Den individuella lönesättningen som sådan kan ses som problematisk i relation till jämställdhet och även inneha en cementerande effekt av stereotypa könsföreställningar¹⁸⁵. Lönen är nära sammankopplad till yrkens sociala status, något som även det behandlades under intervjun. Rekryterarna resonerade kring att det visserligen finns olika social status på yrken och olika yrkeskategorier vilka försvårar en jämställd arbetsmarknad, men kunde vidare inte ta ställning till vilken roll de har i arbetet med att värdera yrken på detta sätt. De lyfte dock vikten av att det måste finnas förebilder som på olika sätt kan lyfta yrket och uppvärdera dess samhälleliga status, huruvida detta skulle kunna ske är mer

¹⁸⁵ Se utvecklad diskussion kring individuell lönesättning i avsnitt 3 och 6.

oklart. Områden där de ansåg sig kunna förbättra rekryteringprocessen var dels genom att ställa sig mer kritiskt till hur kravprofil, intervjuunderlag och annonser utformas, men även genom att mer aktivt föra en diskussion kring deras roll av bärare och mottagare av stereotypa normer och föreställningar.

Vidare verkar respondenternas svar tyda på att faktorn ålder verkar utgöra den största källan till konflikt och diskussion inom rekryteringsgrupperna, det vill säga att den får mer utrymme än faktorer såsom kön. Det är intressant att ställa sig frågan vad detta kan bero på. Ses inte kön som ett problem på bekostnad av en stark kompetensinriktning? Finns det en avsaknad av sätt att hantera problematik kring kön?

Rekryteringsprocessen tyder också på att mål så som att; jämställdhet skall genomsyra organisationens alla nivåer och områden, faktiskt inte är uppfyllda, då kunskap kring hur genusproblematik ska hanteras ibland saknas. Just på grund av att organisationen är fragmenterad blir det svårare att implementera denna typ av mål eftersom så många delar och nivåer är inblandade i processen. Även om incitament finns för att arbeta mot diskriminering på basis av kön och andra diskrimineringsgrunder i form av lagstiftning, finns få tydliga mekanismer eller incitament för att bryta de genusstrukturer som upprätthåller den könsdiskriminering som vi försöker komma åt genom lagstiftning. Alltså har vi gått förbi kärnan i problemet. Eberhardsson och Hagervall är båda rekryteringskonsulter, proffesionaliserade och starkt präglade av sin yrkesidentitet. Det finns en medvetenhet gällande könsproblematik och att vissa yrken mer än andra, framför allt inom den offentliga sektorn vari de bägge är verksamma, starkt domineras av kvinnliga lönetagare. Det finns även en medvetenhet kring att kvinnorna trots den majoritet de utgör generellt återfinns i lågavlönade yrken, på lägre positioner, med låg status och inom områden som arbetar med "mjuka frågor" så som omsorg och vård. Medvetenheten till trots verkar varken Eberhardsson eller Hagervall en syn på sin egen roll som en del i lösningen gällande arbetet med könsrelaterad problematik, mer än att de menar på att språket i annonser är avgörande. Denna del av rekryteringsprocessen uppmärksammar de som problematiskt utan att utveckla detta vidare. Vilket delvis finner sin förklaring i att det finns få verktyg i genusarbetet i den här delen av organisationen.

I sitt arbete menar de att genom objektiviteten och kvantifieringen av ansökningar fränkommer de diskrimineringproblematik, även könsrelaterad sådan. Vi bör ifrågasätta den objektivitet och saklighet som respondenterna menar karaktäriserar rekryteringsprocessen. Det är troligt att det som anses könsneutralt i själva verket är uttryck för normativa begrepp och kulturella symboler som grundlagts i en världsåskådning som baserar sig på ett genussystem. I ljuset av detta blir saklighet och objektivitet alltså detsamma som att acceptera underliggande föreställningar samt reproducera dem. För om objektiviteten som förespråkas är så bra, varför har vi då dessa problem

med ojämställdhet? Kan det inte vara så att de förväntningar vi har på en viss yrkeskategori många gånger är en manifestation av den struktur vi verkar och att de krav och egenskaper som är så eftersträvarvärda egentligen bara är en konstruktion?

6.4. Lön makt & kön – genus och makt i platsannonser

I detta avsnitt redogörs för den analys av platsannonser från tre verksamhetsområden i Umeå kommun som gjorts. Analysen har utförts i syfte att se hur genus och makt behandlas i annonserna; i beskrivningen av såväl verksamhetsområde som arbetsuppgifter, och huruvida det finns begrepp som kan anses normativa av det slag som Scott beskriver. Vår förhoppning är att se hur rekryteringsprocessen framställer genus och makt för potentiella arbetssökande, vilket följaktligen också är anledningen till att vi valt att analysera platsannonser som en del av uppfyllandet av vår studies syfte. Som nämnts i teoriavsnittet (2.) menar Scott i sin redogörelse för genus som analytisk kategori att kulturella symboler om femininitet och maskulinitet ges innebörd i normativa begrepp. Begreppen förstås ofta som oomtvistade och skapade i samförstånd snarare än ur konflikt vilket medför att de uppfattas som det enda möjliga sättet att beskriva en viss företeelse på.¹⁸⁶

Likt genus är normativa begrepp om makt också något som är beroende av kulturella symboler. I vårt fall har vi valt att definiera makt med utgångspunkt i den arbetssökandes framtida möjligheter till självförverkligande och styra över sitt eget liv samt till att fungera som referenspunkt för andras identifiering. I och med detta förringas makten, enligt vår mening, av ett yrke som innebär att hela tiden förhålla sig andras behov och andras önsknings.¹⁸⁷ Det är relevant i förhållande till undersökningens syfte att också se till hur makt diskuteras i förhållande till genus och hur annonser uttrycker över- och underordning av feminiteter och maskuliniteter. Analysen av annonser kräver en förförståelse för hur vi tänker att genus och makt kan uttryckas i språket, vilken vi finner i både Scotts och Alvessons och Billings teorier (*se igen avsnitt 2 för teorier*). Alvesson och Billing menar att analysen av femininitet och maskulinitet måste gå djupare än ”socialt erkända kulturella innebörder”.¹⁸⁸ Vi tolkar det som att dessa erkända innebörder består i vad som vanligtvis betecknas som ”könsneutralt språk” och att analysen syftar till att hitta könsinnebörden av ord och uttryck på ett djupare plan. Språket är ett viktigt medium i kommunikationen mellan människor och är central i spridningen av normer i form av begrepp, varför språket i jobban annonser också bör innehålla begrepp som förmedlar normer och föreställningar om genus och makt.

¹⁸⁶ Scott, 1986, s.1053-1075.

¹⁸⁷ Behov som brukare har i en omvårdnadssituation eller begränsningar som tillkommer arbetet i och med riktlinjer, beslut med mera som formulerats av andra.

¹⁸⁸ Alvesson & Billing, 2010, s.115.

Språket påverkar människors beteenden genom att förmedla förväntningar och tilltala individens vilja att uttrycka sin identitet. I en studie av Gaucher med flera¹⁸⁹ lägger de fram bevis på hur genus i platsannonser faktiskt har en påverkan på sökande. Studien testade genuskodade begrepp mot försökspersoners beskrivning av hur de tilltalades av språket. Resultatet visade att genuskoder påverkade föreställningar om huruvida män eller kvinnor jobbade på arbetsplatsen och ifall försökspersonerna själva skulle vilja arbeta där. Det är förstås tänkbart att språket i en annons upplevs genuskodat av den enkla anledningen att ett yrke varit dominerat av ett kön, vilket olika rollteorier skulle föreslå. I studien visade sig denna hypotes inte stämma överens och menar att upplevelsen av genuskodat språk bör förstås både ur roll- och maktperspektiv, där mekanismer på organisationsnivå stärker och upprätthåller ojämlikheter.

6.4.1. Metod och material

Materialet som tillhandahållits består av annonser från det senaste halvåret inom verksamhetsområdena Socialtjänsten, Umeå Fritid och Stadsledningskontoret (SLK).¹⁹⁰ Dessa verksamhetsområden valdes ut på basis av att ett är kvinnodominerat (Socialtjänsten), ett är mansdominerat (Umeå Fritid) och ett är jämnt fördelat mellan könen (SLK). Detta gjordes för att undersöka om skillnader mellan dess områden gick att finna, i avseende av hur annonserna utformades och vilka som sökte jobben. Innehållsmässigt varierar annonserna beroende på befattning, verksamhetsområde och tjänstgöringsomfattning. Till antalet tog vi del av sju annonser från SLK, nio från Socialtjänsten och fem från Umeå Fritid. Materialet redovisar hur många personer som sökt tjänsterna fördelat på kön och vem, och av vilket kön, som tillsatts tjänsten. För att analysera annonserna har teoriavsnittet legat till grund och styrt vad som fokuserats på i texterna. Utifrån Scotts teori kring genus som analysverktyg togs nedanstående aspekter i beaktning som vägledde analysen av annonserna. Ledorden för analysen av dessa var *genus*, *maskulinitet*, *femininitet*, *kulturella symboler*, *normativa begrepp* samt *identitet*, vilka användes för att utifrån nedanstående aspekter försöka utröna hur de olika könen kunde tänkas tilltalas samt ha möjlighet att söka och få jobben.

- Hur framställs verksamhetsområdet/arbetsområdet/kommunen?
- Anställningsform och sysselsättningsgrad
- Arbetsuppgifter
- Kvalifikationer
- Lön
- Upplysningar
- Antal sökande fördelat på kön
- Vem fick jobbet
- Annat/generellt

¹⁸⁹ Gaucher, Friesen & Kay, 2011, s.109-128.

¹⁹⁰ Se bilaga 4 för samtliga platsannonser som analyserats.

Efter detta diskuterades och sammanställdes det utmärkande aspekterna i annonserna utifrån teorin. Dessa redovisas, sammanfattas och diskuteras i avsnitten nedan.

6.4.2. Genus, makt och könsfördelning i Stadsledningskontorets (SLK:s) annonser

Umeå kommun beskrivs i SLK:s annonser som en ”vinnare”, där medborgarna har möjlighet att känna sig som sådana. Kompetens, utveckling och mångfald behandlas inom ramen för vad kommunen är och står för. SLK poängterar i sina annonser följande ”(...) *organisation som kännetecknas av mångfald och återspeglar samhällets struktur. Vi vet att olikheter berikar och välkomnar alla att söka jobb hos oss.*” Beskrivningen innehåller inga genusrelaterade innebörder men berör ändå individers sociala identitet när den uppmuntrar till mångfald. I detta fall förväntas beskrivningen inte inverka restriktivt utan snarare förekomma oönskade restriktioner i linje med det mål som uttrycks.

SLK:s annonser använder sig av orden ”tjänsteman” (tjänsten jämställdhetsstrateg) och ”byggherre” (tjänsten mark- och exploateringsingenjör). Benämningarna har högt genusrelaterade konnotationer i och med att ordalydelsen för tankarna till att utövaren är en man. Av benämningarna, främst den senare, kan vi också utläsa en maktposition. Samtliga annonser vi tagit del av från SLK avser ledarintensiva befattningar som kräver högskoleutbildning och långt tids arbetslivserfarenhet. Dessa tjänster är förknippade med makt i yrket samt status och högre socialklass i samhället.

Könsfördelningen bland de sökande var relativt jämn, med 56 % kvinnliga sökanden i genomsnitt, vilket återspeglar av verksamhetsområdets nuvarande könsfördelning. Denna fördelning tyder också på att annonserna inte direkt tilltalar ett specifikt kön, utan att beskrivningarna är mer generella och tilltalar alla. De kompetenser som krävdes var generellt sådana vi inte finner vara mer förekommande hos män eller kvinnor, förutom i två fall; tjänsten jämställdhetsstrateg som hade störst andel kvinnliga sökanden (84%) och miljöingenjör som lägst andel kvinnliga sökanden (33%). Detta kan bero på att fler kvinnor har kompetens i och intresserar sig för genusvetenskap och jämställdhetsfrågor medan det omvända gäller för tjänsten miljöingenjör.

6.4.2.1. Sammanfattning

SLK:s annonser betonar makt, framgång och en möjlighet för individen att uttrycka sin personliga identitet. Detta frigör individens eget handlingsutrymme och förklarar troligtvis den jämna fördelningen av kvinnor och män. I vissa fall sammanbinder de dock tydligt maktposition med maskulint kodade begrepp, vilket är olyckligt. Även om begreppen anses vara oomtvistade och

vanligt förekommande benämningar på yrken¹⁹¹ befrämjar de en rådande genusordning genom deras normativa prägel. Fördelningar av kvinnor och män hos de sökande är dock jämn, vilket tyder på att det sätt maskulinitet kopplas till makt i dessa arbeten inte medför fler manliga sökande. Klass verkar ha betydelse för hur relationen mellan genus och makt framställs och tolkas.

6.4.3. Genus, makt och könsfördelning i Socialtjänstens annonser

Socialtjänsten som sådan beskrivs liksom övriga verksamhetsområden i god dager, vilket även kommunen i sin helhet görs. Driven och framåtblickande med goda möjligheter att uppnå målbilder av att vara en av Sveriges bästa socialtjänst kännetecknar beskrivningarna av verksamhetsområdet. Denna inledning innehåller inga genusrelaterade innebörder.

Socialtjänsten framställs vidare ha en vårdande och omhändertagande uppgift, där brukarens behov ska stå i första rummet. Personlig assistent är en av flera tjänster som socialtjänsten tillhandahåller och här förekommer uppgifter så som matlagning och hygienvård av brukaren. Vidare är omsorg och omvårdande egenskaper något som efterfrågas inom undersköterskeyrket. Eftersom dessa sysslor historiskt sett utförts av kvinnor¹⁹² förknippas de starkt med femininitet och kan sägas vara begrepp med genderade konnotationer, som uttrycker genus. Viktiga egenskaper i samband med personlig assistans beskrivs vara att kunna *tolka och förstå* samt ha *ansvarskänsla*. Fristående kan dessa egenskaper inte sägas ha uttalade genusrelaterade konnotationer,¹⁹³ men när de uttrycks i nära samband med begrepp som väcker tankar om kvinnliga sysslor får begreppens en innebörd som förknippas med femininitet som social kategori.

I beskrivningen av personliga assistenters arbetsuppgifter, nämns att tjänsterna utförs i förhållande till brukarens behov. Det egna handlingsutrymmet kan därför tänkas vara begränsat. Förvisso innebär omvårdnadsarbete makt och därmed ansvar över annan persons liv och hälsa, men beskrivningen uttrycker inte några friheter för den som utför tjänsterna. Till den arbetssökande förmedlas ingen maktfull position i förhållande till sig själv utan snarare andras framtida maktfulla position i förhållande till den arbetssökande. Stor tonvikt läggs på personlig lämplighet vilket gör att den arbetssökande dock kan kvalificera sig med personliga tillgångar.

Socialtjänsten är det mest kvinnodominerade verksamhetsområdet och också det verksamhetsområde dit störst andel kvinnor sökte jobben (84% av de sökande var kvinnor). Den

¹⁹¹ Vi erkänner benämningarnas pragmatiska karaktär i det att de på ett enkelt sätt förmedlar vilka slags arbetsuppgifter det handlar om men att deras uttalade genuskonnotationer består.

¹⁹² Även om kvinnor och mäns uppgifter historiskt sett har överlappat varandra och varierat mellan olika samhällen har omvårdnadsarbete utförts, och utförs än idag, mestadels av kvinnor (se exempelvis Alvesson & Billing, 2010, ss 80-87).

¹⁹³ Att identifiera sig som empatisk och ansvarstagande i förhållande till andra är förstås något som tillhör den personliga identiteten och inte nödvändigtvis bör härledas från identiteten hos en social kategori, se exempelvis Alvesson & Billing, 2010, s.154

stora andelen kvinnliga sökanden kan bero på att de utbildningar som efterfrågas, till exempel sjuksköterskeprogrammet, socionomprogrammet och omvårdnadsprogrammet, är dominerade av kvinnor. Även om annonsen för tjänsten som enhetschef i äldreomsorgen efterfrågade kvalifikationer som kan ses som manlig, såsom att vara kostnadseffektiv, fatta beslut, ge feedback på prestationer, så hade annonsen ändå 86% kvinnliga sökanden. Detta beror troligen till stor del av att kvalifikationerna avsåg kvinnodominerade utbildningar. Den annons med flest kvinnliga sökanden var socialsekreterare till Umeå socialtjänst (barn/unga) (91%) och den annons med lägst kvinnliga sökande avsåg två tjänster som personliga assistenter (69%). Två annonser inom socialtjänsten utlyste också endast kvinnliga sökande, troligtvis på brukarens önskemål. Till dessa tjänster sökte ändå ett fåtal män. Till tjänsterna som vikarierande socialsekreterare barn/unga och undersköterska till nattpatrullen, hemtjänsten, tillsattes fyra personer på vardera tjänst. Andelen kvinnliga sökande var 91 % respektive 84 % vilket skulle kunna vara en förklaring till att kvinnor också var de som fick tjänsterna. I båda fallen tillsattes dock tre kvinnor och en man. En man möjligtvis ha valts framför en kvinna vid ett val av två sökanden med likvärdig kompetens som ett led i arbetet för en jämn könsfördelning i verksamheten. Denna strategi uttrycks i mål i kommunens jämställdhetsplan jämställdhetsplan som avser främja ”*fler sökanden av underrepresenterat kön*” en strategi som också uppmuntras.¹⁹⁴

6.4.3.1. Sammanfattning

Socialtjänstens annonser binder samman femininitet med ansvar och sociala färdigheter. Den diskuterar alltid arbetet i förhållande till andras behov. Samtidigt med detta vet vi att Socialtjänsten är det mest kvinnodominerade verksamhetsområdet i kommunen och att de flesta sökande till tjänsterna var kvinnor. Det verkar alltså finnas ett överensstämmande mellan hur annonserna behandlar genus och makt och vilka som arbetar och söker arbete i verksamheten.

Inom Socialtjänsten återfanns de anställningsformer med lägst sysselsättningsgrad, där 10 av 16 utannonserade tjänster omfattade deltid. Detta kan påverka både vilka som söker tjänsterna samt den sökandes framtida ekonomi och livssituation. Att försörja sig på 50% arbete kan vara problematiskt, vilket troligtvis innebär att äldre, med familj att försörja, inte tilltalas av tjänsterna. Inom socialtjänsten fanns också i störst utsträckning anställningsformer med natt-, kvälls och helgjobb vilket kan antas påverka den sökandes livssituation, både ekonomiskt och socialt, vilket därmed också påverkar vilka som har möjlighet och vilka som tilltalas att söka dessa tjänster.

¹⁹⁴ Se kommunens jämställdhetsplan och intervju med rekryteringskonsulter.

6.4.4. Genus, makt och könsfördelning i Umeå Fritids annonser

Verksamhetsområdet Umeå Fritid framställs i annonserna med positiva ordalag. Inledningen av annonserna varierar dock mycket beroende på olika de olika tjänsterna. Detta ger en bild av verksamheten som differentierad och bestående av flera övergripande uppgifter behöver egna beskrivningar.

Annonsen för tjänsten idrottsplatsarbetare beskriver uppgifter som består av ”*drift och skötsel av idrotts- och fritidsanläggningar*” samt ”*reparation, skötsel av konstgräsytor*”. Begreppen för tankarna till sysslor med nära anknytning till teknik. Historiskt sett har teknikintensivitet och mekanisering varit en faktor till att yrken genomgått en förändring till manlig könskod, vilket fått sitt uttryck i fler manliga arbetstagare. Undersökningar visar hur närheten till ny teknik är en faktor som, idag, styr fördelningen av män och kvinnor i olika arbetsuppgifter annat inom vården¹⁹⁵ och historiskt sett har mekanisering varit en process som medfört en maskulinisering av yrken.¹⁹⁶ Annonsen för tjänsten processledare för alkohol-, drog- och brottsförebyggande arbete beskriver arbetet i termer om säkerhet (”*brottsförebyggande*”), handling och teknik (”*operativt [...] arbete*”, ”*processledare*”). Kulturella symboler framställer uppgiften att värna om säkerhet som maskulin, något som främst syns i genussymboliken i militära uppgifter.¹⁹⁷ Men hur denna symbolik relaterar till brottsförebyggande arbete är oviss. I annonsen för tjänsten som fritidschef uttrycks fritidsnämndens ambition att ”*starkare profilera de mjukare delarna i verksamheten*” samt att ”*en viktig utmaning blir att arbeta för allas rätt till ett jämlikt och berikande fritidsutbud*”. Det är osäkert på vilket sätt vi kan säga hur genus konstrueras uttrycken ovan. Mjukhet för tankarna till omhändertagande vilket i flera avseenden kännetecknar en historisk syn på femininitet. Samtidigt uppmanar det andra uttrycket till intresse för solidaritet och texten antas sammantaget inte inverka restriktivt på genus.

Benämningen ”*ledare*” i beskrivningen för tjänsterna processledare för alkohol-, drog- och brottsförebyggande och fritidsledare arbete för tankarna till en maktposition. I den förstnämnda preciseras maktpositionen i och med det nämns att arbetet sker ”*utifrån beslutad genomförandeplan*” och att arbetet innebär att ”*driva och möjliggöra ett operativt [...] arbete*”. I den andra annonsen beskrivs ledarskapet utövas i förhållande till att ”*möjliggöra ungdomars egna idéer*”, ”*stötta ungdomar*” och ”*genomföra aktiviteter*”. Skildringen av makt är att processledarens

¹⁹⁵ Strömberg, 2010.

¹⁹⁶ Som exempel kan ges förändringen i mejeriyrkets könskod i och med införandet av ny teknik och ett mer vetenskaplig förhållningssätt samt hur i Storbritannien tidigare kvinnliga specialiteter såsom bakning, brygning och spinning blivit manliga i och med den mekanisering som den industriella revolutionen medförde.

¹⁹⁷ Säkerhet och trygghet är maskulint (Tickner, 1992) och männen dominerar inom det militära, (Alvesson & Billing, 2010), (ref. till Bradley, 1989 & Reskin, 1984).

uppgift är att leda en verksamhet och leda den utifrån mål som kommit uppifrån medan fritidsledarens uppgift består i leda en verksamhet med tydligare koppling till andras behov.

I genomsnitt hade annonserna dock 53% kvinnliga sökande vilket visar på att verksamhetsområdets tjänster tilltalat såväl kvinnor som män. Mellan de olika tjänsterna fanns dock en stor variation. Tjänsten idrottsplatsarbetare hade lägst andel kvinnliga sökanden (11%). Körkort för tungt släp och lastbil var meriterande vilket kan antas bidra till höga andelen manliga sökande. Det var också en man som tillsattes tjänsten. Högst andel kvinnliga sökanden hade tjänsten processledare för alkohol-, drog- och brottsförebyggande arbete (66%). Detta står i kontrast till att arbetet och området beskrivs i termer om säkerhet, handling och teknik vilket förväntas tilltala män. Formella kvalifikationer verkade inte utesluta kvinnor eller män. Analysen av denna annons uppdagar många motsägelser; ett språk som delvis behandlar maskulinitet, den stora andelen kvinnor som söker och slutligen att en man tillsattes tjänsten. Även tjänsten idrottsplatsarbetare och fritidsledare innehöll tendenser till motsägelser. Arbetet idrottsplatsarbetare beskrivs som knutet till friluftsliv, vilket tilltalar både kvinnor och män. Beskrivningen innehåller dock kompetenser som vi antar återfinns hos män. Flera krav på kompetens (körkort för tungt släp och lastbil) bedöms nästan uteslutande förutsäga en manlig arbetstagare. Trots detta var andelen kvinnliga sökanden 11%. I annonsen till tjänsten fritidsledare till Umeå Fritid Unga förväntades anställningsformen, med visstidsanställning med varierad sysselsättningsgrad samt beskrivningen av verksamheten tilltala unga människor. Den betonade också erfarenhet och intresse av arbete i team. Förvånansvärt många kvinnor sökte dock tjänsten (64%), men endast män tillsattes de tre tjänsterna.

6.4.4.1. Sammanfattning

Annonserna behandlar genus på ett sätt som sammankopplar maskulinitet med ledarskap. Att maskulinitet behandlas i annonser kan medverka till att Umeå fritid är det enda verksamhetsområdet i kommunen som domineras av män, där män utgör 77% av alla arbetstagare. Samtidigt är antalet kvinnliga sökande stor vilket tyder på att kvinnor tilltalas av tjänsterna. Könsfördelningen hos de sökande stämmer dock inte överens i fördelningen bland de som tillsattes tjänsten. Det verkar som att kvinnor "är på väg in" i verksamheten men ännu inte har de kompetenser som efterfrågas. Kanske står verksamhetsområdet av denna anledning inför en förändring i könskod mot att bli mer neutral.

6.4.5. Slutsatser av analysen av platsannonser i samtliga verksamhetsområden

Analysen har kunnat se situationer där språket behandlat både genus och makt och diskuterat genus i förhållande till makt. Även om språket som återfinns i annonser kan betecknas som formellt och sakligt, behandlar alltså kulturella symboler och normativa begrepp likväl som andra yttringar av

mänsklig kommunikation behandlar dessa teman. Den tolkning som sökande gjort av annonserna beror troligtvis mycket på deras egen förförståelse för arbetsuppgifterna där de naturligtvis kan förbise subtila meningar i annonsernas språk. Hur yrken omtalas i annonser är också en återspeglning av hur de beskrivs i andra hänseenden, varför sökande antas ha påverkats av yrkens könssymbolik redan i förvärvande av de kompetenser som behövs. Jämför vi sättet som genus och makt behandlas i annonser med könsfördelningen hos de sökande och de tillsatta uppträder ett intressant mönster. I tabell 6.1. ser vi att annonser som sammankopplade makt och maskulinitet och som samtidigt avsåg tjänster med hög social status fick både kvinnliga och manliga sökande. Det verkar som att intresset för maktfulla positioner är jämnt och att både kvinnor och män tilltalas av kopplingen mellan makt och maskulinitet. Å andra sidan ser vi att femininitet och kopplingen till ansvar i störst utsträckning verkar tilltala kvinnor samtidigt som maskulinitet återigen tilltalar både kvinnor och män. Det verkar som att maskulina ideal tilltalar personer av båda könen, oberoende av socialklass, medan feminina endast drar till sig kvinnor. Om vi vidare ser till tillsättningen av tjänsterna visar det sig att den i vårt första fall följer könsfördelning hos de sökande. Det visar på att både män och kvinnor såväl tilltalas av som innehar de kompetenser som tjänsterna kräver. Detsamma gäller fallet där femininitet behandlades där de sökande verkar inneha de kompetenser som krävs, oavsett kön. I de tjänster som sammanknippar maskulinitet med teknik är skillnaden mellan fördelningen hos de sökande och de tillsatta stor. Det verkar som att kvinnor, trots intresse för tjänsterna, inte innehar de kompetenser som krävs.

Tabell 6.1. Könsfördelning av sökande och tillsatta och hur genus och makt behandlats i annonsen.

Behandling av genus och makt	Fördelning sökande	Relationen mellan fördelningen hos tillsatta och sökande
Makt, maskulinitet och individualism	Jämn	Överensstämmer
Ansvar och femininitet	Flest kvinnor (72 %)	Överensstämmer
Expertis, teknik och maskulinitet	Jämn	Bara män tillsattes, överensstämmer inte

Då annonserna är koncentrerade till en halvårsperiod finns en problematik i att samma personer kan antas ha sökt flera av dessa jobb. Detta kan vara fallet speciellt inom socialtjänsten där tjänsterna som utlystes var av en mer likartad karaktär än tjänsterna inom SLK. Att samma personer kan ha sökt olika jobb kan medföra att antalet sökande (247 stycken på Socialtjänstens annonser)

egentligen avser antalet sökningar. Detta bedöms kunna äventyra en analys av tjänsternas söktryck vilket vi inte analyserat här.

Andra observationer vi gjort i undersökningen avser tjänstgöringsomfattning och tjänstens anställningsform. En halvtids- eller deltidstjänst medför en mindre arbetsinkomst för arbetstagaren som, i de fall arbetstagaren har en familj att försörja, måste uppvägas av partners inkomst. Ett vikariat innebär för arbetstagaren en lösare anknytning till arbetsmarknaden än en tillsvidare tjänst. Det visar sig att dessa egenskaper nästan uteslutande förekommer i omvårdnadsarbete, där över hälften av Socialtjänstens utannonserade tjänster omfattade deltid. Dessa tjänster söktes av och tillsattes med kvinnor vilket medför att det till stor del är kvinnor som får ta del av konsekvenserna av detta. Detta kan kopplas till målet i kommunens jämställdhetsplan att ”alla medarbetare ska erhålla den sysselsättningsgrad de önskar och andelen heltidsanställda ska öka”, samt att ”samtliga tjänster annonseras i normalfallet ut som heltidsbefattningar och så långt det är möjligt ska önskemål om ökad sysselsättning för deltidsanställda tillgodoses”. Målet tyder på en medvetenhet om problemet och en ambition att förändra, men är inte tydligt kopplad till just omvårdnadsarbete där problemet är som störst.

6.4.6. Diskussion

Den del av rekryteringsprocessen som kommer till uttryck i annonser verkar ha samröre med hur män och kvinnor söker sig till olika yrken. Vi ser att makt förknippas med maskulinitet men tilltalar alla, att femininitet förknippas med underordning och omvårdnad, vilket tilltalar kvinnor, och att maskulinitet och teknik tilltalar alla men utmynnar i tillsättningen av män till tjänster. Sett till tillsättningen av tjänster verkar tillämpningen av den princip i genusystemet som kallas *isärhållande* bero av social status, där yrkens högre status medför mindre åtskillnad av män och kvinnor samtidigt som den är i full gång i andra änden av yrkeshierarkin, där tillsättningen av tjänster tyder på segregering. Den del av processen som ligger mellan ansökning och tillsättning av tjänsten verkar inte ha någon påverkan¹⁹⁸, utom i ett fall; där kvinnor tilltalas av maskulinitet som inte innefattar någon maktfull position, som innebär drift och skötsel av anläggningar och inslag av teknik. Här verkar rekryteringsprocessen fungera som en fördelningsmekanism varvid endast män tillsätts tjänsterna. Detta kan bero på att den kompetens som efterfrågas inte återfinns hos kvinnliga sökande men kan också bero av så kallad fördelningsdiskriminering. Det faktum att vi finner lika många män som kvinnor i antalet sökande tyder dock på att systemet är i en förändringsprocess. Det

¹⁹⁸ Könsfördelningen i antalet sökande och antalet tillsatta är i stort sett likadan för tjänster där makt eller femininitet behandats.

visar också på hur kvinnor söker korsa könsgränserna i större utsträckning än män, troligtvis beroende på att det förstnämnda är mer accepterat och tros medföra högre socialstatus.¹⁹⁹

Maskulinitetens ”popularitet” kan bero på dess maktfyllda position i genussystemet. Strävan efter möjligheten att bestämma över sitt eget liv innefattar alltså ett anammande av maskulina ideal (analysen visar att annonserna också tydligt sammanknippar maskulinitet och makt). Stämmer denna hypotes visar resultatet av undersökningen att både män och kvinnor som söker tjänster i kommunen tilltalas av detta och att maskulinitet inte nödvändigtvis förutsätter en man. Detta har också konstaterats i annan forskning; Alvesson och Billing menar exempelvis att maskulinitet och femininitet bör betraktas som olika ”inriktning i tankar, känslor och värderingar”²⁰⁰, alltså former av subjektivitet, som finns närvarande hos alla människor.

6.4.7. Förslag till utformning av annonser

Rekryteringsannonsernas roll i fördelningen av kvinnor och män i kommunens organisation kan nu diskuteras i nytt ljus. Där annonserna behandlar makt och maskulinitet tilldrar den sig personer oavsett kön, men där den behandlar femininitet tilldrar den sig kvinnor. Med antagandet att olika yrken inte essentiellt är att betrakta som feminina eller maskulina utan att denna symbolik tillskrivs dem genom användandet av normativa begrepp, får vi en utrymme att spela på där samma uppgifter kan beskrivas med andra begrepp utan att betydelsen förändras. Rekryteringen måste här se sin roll som skapare av nya identiteter. För att exempelvis Socialtjänsten ska få in fler män, och kvinnor för den delen, för att öka söktrycket, bör nya begrepp användas som hjälper till att forma nya identiteter som inte inverkar restriktivt på potentiella sökande. Det finns inget fel i att presenteras för ideal som uppfattas som motsägelsefulla²⁰¹, varför annonsen kan innehålla begrepp med både maskulin och feminin symbolik. Exempel på detta kan i fallet med personliga assistenter vara att behandla trygghet och säkerhet tillsammans med omvårdnad och omsorg. Det kan också vara att belysa maktförhållandet i förhållandet till brukaren genom att beskriva assistentens roll som ett slags *representativt ledarskap*, där assistenten beskrivs som brukarens ”representant”.

7. Avslutande analys – lön, makt och kön i Umeå kommun

Vi har tidigare talat om *genus* som föreställningar, idéer och handlingar vilka tillsammans skapar människors sociala kön. Med det menar vi att genus inte konstrueras en gång, utan snarare är en

¹⁹⁹ Forskning visar mycket riktigt att kvinnor söker korsa könsgränserna och belönas för det. Källa på det! Det visar sig också att detta inte betyder att kvinnor för den skull belönas för feminint beteende utan att belöningen bygger på att de anammar maskulina ideal (Alvesson & Billing, 2010, s.134)

²⁰⁰ Alvesson & Billing, 2010, s.114.

²⁰¹ Alvesson & Billing, 2010, tar exemplet med chefer som presenteras för ideal som är motsägelsefulla, exempelvis ”att vara tydlig, resultatnriktad och kraftfull eller empatisk, stödjande och relationsorienterad” (s.145), men menar att idealen bidrar till att forma nya identiteter

dynamisk process som på olika sätt producerar och reproducerar föreställningar om kön. Föreställningar som tar sig till uttryck i form av en två-delad världsbild genom att exempelvis människor, yrken och roller tillskrivs ett särskilt genus. Genus förstås också som en slags organisation, *genussystemet*, som bygger på två interagerande principer; (1) *isärhållning*, som betecknar uppdelningen av sysslor i kvinnliga och manliga, feminina och maskulina, samt (2) *hierarki*, vilken betecknar hur kvinnlighet underordnas manlighet. Gällande relationen mellan kvinnligt och manligt talar forskare om en *könsmaktsordning* som innebär att män, genom att utgöra en norm, överordnas kvinnor. Scotts historiska perspektiv visar på hur genus och genusrelationer konstrueras på alla nivåer i samhället; från kulturella symboler, genom normativa begrepp, institutioner och organisationer till identitet. Detta synsätt lämnar därför ingen samhällelig nivå fri från dessa föreställningar och problematik. Detta innebär följaktligen att lösningen står att finna i ett integrerat arbete rörande medvetandegörandet av maktförhållanden mellan män och kvinnor samt uppbrottet från strukturen som vidmakthåller kvinnan i en underordnad position gentemot mannen. Detta är således ett gemensamt ansvar, vilket kommer bli mer tydligt i och med att studiens frågeställningar nedan besvaras och analyseras med hjälp av de tidigare presenterade genusteoretiska verktygen. Samtidigt är studiens ansats präglad av ett intersektionellt förhållningssätt vilket implicerar att analysen krävt att andra faktorer än enbart kön inkluderats för att på ett mer allomfattande vis kunna rama in problematiken med jämställdhet och löneskillnader samt deras komplexa karaktär. Intersektionalitetsperspektivet visar på maktdimensioner kopplade till aspekter utöver till exempel kön, då människan är mer komplex än att den kan förklaras utifrån enbart kön, lika lite som bara utifrån exempelvis etnicitet. Vidare är analysen nedan uppdelad på studiens frågeställningar för att belysa hur våra empiriska undersökningar i form av en statistisk analys av löneskillnader samt en kvalitativ analys av rekryteringsförfarande och policydokument, hjälpt oss att besvara dessa.

7.1. Fördelningen av kvinnor och män i Umeå kommuns organisation avseende lön och hierarkisk och vertikal position

Studiens första del, med en rent deskriptiv frågeställning, innehåller en analys gällande män och kvinnors position i Umeå kommun. Analysen fann att arbetsdelning existerar där män och kvinnor arbetar med olika saker. Arbetsfördelningen innebär en uppdelning mellan vad kvinnor och män arbetar med; i vilka sektorer, i vilka yrken och med vilka arbetsuppgifter, där en ojämn maktfördelning existerar. Denna arbetsdelning skapar både hinder och underlättar för kvinnor och män att söka sig till olika sektorer, yrken och arbetsuppgifter, vilket liknar den traditionella uppdelningen av kvinnliga och manliga sysslor. Resultatet av denna uppdelning blir således att en

ojämn fördelning av lön uppstår. Denna arbetsdelning kan vi alltså se tendenser av även i Umeå kommun, där kvinnor i stor utsträckning återfinns i typiskt 'kvinnliga' yrken och sektorer och där män ofta återfinns i typiskt 'manliga' yrken och sektorer. Detta står i direkt koppling till *genussystemet* som är grundläggande för både sociala, politiska, ekonomiska och sociala ordningar där föreställningar om män och kvinnor uttrycks och skapas i dessa. Vi kan i vår studie se att könen isärhålls och hierarkiseras i och med arbetsdelningen i Umeå kommun, där män och kvinnor återfinns på traditionsenliga positioner i organisationen, framförallt horisontellt.

Genusperspektiv tillför en nedbrytning av hur makt påverkar löneskillnader. I detta fall motsvaras makt av positionen i organisationens hierarki, där chefer är överordnade andra arbetstagare. Att mäta makt utifrån chefstitel är dock problematiskt eftersom det finns många chefsjobb och en grov kategorisering döljer variationer i arbetstagarens maktutövning. Av den anledningen kan vi inte dra några slutsatser rörande fördelningen av kvinnor och mäns maktinnehav i chefsposition, utöver lön. Dekomponeringen av löneskillnader i Umeå kommun visade dock på ett resultat som antydde att mer makt innebär mindre arbetsdelning. Detta kan ses som att klass, i den grad den motsvaras av makt, har betydelse för hur uppgifter delas mellan kvinnor och män. Arbetsdelningen verkar vara mest uttalad i Socialtjänsten och i Umeå Fritid, två verksamhetsområden där majoriteten av arbetstagare är kvinnor eller män. Detta kan bero på det outtalade samhällskontrakt som genom historien givit kvinnor ansvar för hem och hushåll och därmed återfunnits i så kallade 'mjuka' yrken. Såsom den historiska återblicken visat har män ofta återfunnits i yrken med mer tekniska uppgifter, där också yrken 'omkodats' till manliga i takt med en mer teknisk utveckling av arbetsuppgifterna. Dessa föreställningar verkar alltså än idag påverka den syn på arbete vi har och därmed också arbetsdelningen på arbetsmarknaden och i Umeå kommun.

Männen visade sig också vara generellt överrepresenterade bland chefer, i förhållande till antalet män i organisationen. Här fanns dock stora variationer inom verksamhetsområden som berodde av klass och grad av arbetsdelning i verksamhetsområdet. Exempelvis återfanns flest kvinnliga chefer i kvinnodominerade verksamheter (Socialtjänsten), och i balanserade verksamheter med många chefsbefattningar (Stadsledningskontoret). I verksamheter där män utgör en majoritet av arbetstagarna (Umeå Fritid) är de flesta chefer män. Könsfördelningen i chefspositioner verkar återspegla andelen kvinnor och män i verksamhetsområdet. Varför män i större utsträckning procentuellt sett återfinns i chefspositioner beror troligtvis på att mansdominerade verksamheter har fler chefsbefattningar. Detta mäter dock endast formella chefsbefattningar och det är troligt att kvinnodominerade verksamheter, likväl samtliga verksamheter, också har informella

maktpositioner som inte syns i statistiken, vilket därför inte riktigt speglar maktförhållanden i Umeå kommun.²⁰²

7.2. Så kan skillnader och likheter i position och lön mellan könen förklaras

Skillnad i lön mellan kvinnor och män förklaras framförallt av horisontell segregering, det vill säga uppdelningen av kvinnliga och manliga sysslor. När vi simulerar en jämn fördelning försvinner lönegapet vilket gör det uppenbart att könsfördelningen spelar en betydande roll; den har med andra ord stor förklaringskraft. Ju fler kvinnor i feminint kodade yrken och ju fler män i maskulint kodade yrken, desto större blir alltså den horisontella segregeringen. Vertikal position hade liten inverkan på löneskillnaderna statistiskt sett. Manliga chefer tjänar totalt sett mer än kvinnliga, även om kvinnliga chefer numerärt är fler. Vi ser också att kvinnor och män får olika avkastning på samma faktorer, exempelvis ålder, arbetsvärdering och chefsbefattning. Dock kan endast vissa generella mönster här urskiljas; kvinnor tjänar mer på ålder, män mer på arbetsvärdering. Kvinnliga chefer får dock mer avkastning i form av lön än män för sitt chefskap inom kvinnodominerade yrken eller sektorer. Kvinnor och mäns löner verkar alltså beräknas på olika sätt. Problemet verkar alltså vara relaterat till både ojämn fördelning av män och kvinnor i organisationen och olikheter i hur yrkets karaktär omsätts i lön. Strukturen verkar således till männens fördel.

Den deskriptiva analysen visade att skillnaden i kommunen är stor gällande kvinnor och mäns tjänstgöringsomfattning. Att vara sysselsatt inom ett kvinnodominerat yrke ger alltså mindre inkomster av arbete.²⁰³ Detta kan i vissa fall vara kopplat till familjesituationen där kvinnor ofta har åtaganden som gör att de hellre arbetar deltid. Ett av målen i Umeå kommuns jämställdhetsplan är att *heltid ska vara norm och deltid en möjlighet*. Denna norm kan dock vara svår att uppnå eftersom tjänstgöringsomfattningen är inbyggd i vård- och omsorgens organisation. Scott menar att organisationer inte kan förstås utan ett genusperspektiv, vilket också förklarar det faktum att fler deltidstjänster finns i kvinnodominerande sektorer. I annonserna för mansdominerade yrken och sektorer fanns inga tjänster med deltidsarbete vilket kan göra att deltidsarbete faktiskt inte är en möjlighet för de som arbetar där. Två tredjedelar av de visstidsanställda är kvinnor²⁰⁴, vilket innebär en att det framförallt är kvinnor som påverkas av osäkerhet på arbetsmarknaden. En stark anknytning till arbetsmarknaden kan sägas vara nödvändig i dagens samhälle i fråga om makt att forma sitt eget liv.

²⁰² Alvesson & Billing, 2010, Kap.7 Kvinnor i ledning I.

²⁰³ När sysselsättningsgrad tas i beaktande ökar löneskillnaderna med 4%. Detta betyder att det främst är kvinnor som påverkas negativt av deltidsarbete

²⁰⁴ Något vi sett från statistiskt material från Umeå kommun

Avseende föräldrapenning uppmärksammar Umeå kommuns jämställdhetsplan att män i betydligt mindre utsträckning tar ut denna och att målet är att föräldrapenningen ska fördelas mer likvärdigt mellan könen. Att således kvinnor tar ut föräldrapenningen i större grad indikerar alltså att kvinnor stannar hemma med barn oftare. Att göra detta kan också medföra att löneutvecklingen stagnerar vilket kvinnors högre avkastning på ålder kan vara ett tecken på. Detta beror på uppdelningen av sysslor i avlönat och oavlönat arbete där kvinnor traditionellt sett har tagit ansvar för hemmet, vilket innebär kvinnors underordning eftersom avlönat arbete är förenat med större livschanser.

Trots att organisationen består av 75 % kvinnor är en oproportionerligt stor andel chefer män. Detta kan tänkas bero på två saker; antingen finns det helt enkelt fler chefspositioner i så kallade maskulint kodade verksamheter än inom de feminint kodade verksamheterna. Eller så är män i högre andel chefer i kvinnodominerade yrken än vad kvinnor är chefer i mansdominerade yrken. Kvinnor är i större utsträckning chefer inom könsbalanserade verksamhetsområden. Vi har i vår studie sett att de största verksamhetsområdena är kvinnodominerade och tenderar att innehålla färre chefspositioner, exempelvis vård och omsorg. Detta innebär färre möjligheter till avancemang framförallt för kvinnor, där organisationsstrukturen²⁰⁵ gör det svårare att nå chefspositioner. Att kvinnor underordnas män verkar alltså delvis förklaras av att kvinnor har svårare att få tillgång till makt

Umeå kommun som organisation kan förstås utifrån Scotts fyra nivåer där organisationen beror av kulturella symboler och normativa begrepp som skapar och upprätthåller genus. Dessa kulturella symboler, såsom könsuppdelningen i produktion och reproduktion, och normativa begrepp, en slags konkretisering av de kulturella symbolerna, ger upphov till arbetsdelning och skillnad i tjänstgöringsomfattning vilket slutligen visar sig i löneskillnader. Löneskillnader kan och måste alltså förklaras som beroende av alla fyra nivåer, från organisationsnivå till individnivå. Drivkrafterna bakom uppdelningen i genus kan sägas vara av sexuell karaktär där heteronormativitet innebär en motsättning av manligt och kvinnligt.

7.3. Upprätthållandet av skillnader i lön, position och makt mellan könen

En av de kanske mest grundläggande kollektiva illusionerna är den om den tudelade världsbilden – isärhållningen mellan manligt och kvinnligt är med andra ord så pass integrerad i den moderna samhällsidén att ursprunget i stort är glömt och av många tas för given. Upprätthållandet av skillnader i lön, position och makt mellan könen är en produkt av en historisk process där framför allt kvinnan förtryckts på olika sätt. Isärhållningen får en naturlig del i samhället, där

²⁰⁵ Strömberg visar i *Genus och teknik i sjukvården*, 2010, att kvinnor återfinns i arbetsintensiva yrken. Mekanisering har lett till färre personer som utför arbete vilket leder till att det finns fler chefer i förhållande till arbetare, olik exempelvis sjukvård med många arbetare och färre chefer.

reproduktionen av könsstereotypa roller i mångt och mycket sker undermedvetet, en omedvetenhet som inte bara individer bär ansvar för. Även det kollektiva bidrar till förnyelsen och reproduktionen av de normer, handlingar och föreställningar som på olika sätt öppnar och sluter handlingsutrymmet för individer på grund av dennes sociala identitet. I fallet med Umeå kommun framgick segregationen i form av position som maktförhållande som den del vilken manifesterar de könsstereotypa föreställningarna. Segregation inverkar således på löneskillnader, men vad påverkar segregationen?

Analysen av annonser visade att rekryteringsprocessen medverkar till att skapa och upprätthålla genusrelationer då språket behandlar både maskulinitet, femininitet och maktrelationer. Syftet med objektiviteten som används i rekryteringsprocessen kan på olika vis ifrågasättas, då såkallade objektiva kriterier i själva verket bestäms i förhållande till kulturella symboler. Här är alltså också språket en produkt av och orsak till könsmaktordningen och principen om isärhållande, vilken senare återspeglades i könsfördelningen hos dem som tillsatte tjänsterna. De tillsatta stämmer överens med mönstret vi sett i uppdelningen av arbetsuppgifter i organisationen. Exempelvis tillsattes främst kvinnor tjänster i Socialtjänsten och män främst tjänster inom Umeå Fritid. Annonserna medverkar till upprätthållandet av en maktskillnad genom att koppla maskulinitet till makt. Rekryteringsprocessen har alltså en effekt på segregationen. I de fall som avvek från mönstret, där till exempel kvinnor tillsattes inom maskulint kodade yrken, kan det tänkas att en socialisering in i organisationskulturen avfemininiserar den nyanställda. Problemet blir i så fall att även då kvinnor inte stängs ute från maskulina arbetet så bidrar själva organisationskulturen till att upprätthålla könsmaktsordningen. Det visar återigen på att det är strukturens fundamentala funktionssätt som måste ifrågasättas och synliggöras. Gällande kommunens roll blir frågan i vilken grad rekryteringen kan ses som fördelningsmekanism bland många andra faktorer som påverkar yrkesval. Socialisation och utbildningsval är likväl viktiga aspekter gällande detta. Då studien inte undersökt orsaker till upprätthållandet av könsmaktsordningen utanför kommunen närmre är det svårt att vidareutveckla dessa resonemang utöver ovan redan redogjorda.

Under intervjuerna med rekryteringskonsulterna på jobbsupport framkom det att utöver kön så utgör ålder den maktdimension som skapar diskussion i rekryteringsprocessen. Denna aspekt tenderade att ta över diskussionen i rekryteringsrummet. Frågor som, för oss, i och med detta uppstår är huruvida kön på bekostnad av en stark kompetensinriktning inte ses som ett problem, eller om det finns en avsaknad gällande kunskap om hur problematik relaterad till kön ska hanteras. Eller är det så att kön på grund av att den samexisterar med en rad andra konstruktioner, som tillsammans utgör en persons identitet, försvinner i mängden av dessa? Det är viktigt att komma ihåg att en individs kön sällan ensam kan förklara varför individen behandlas och eller ses på ett

visst sätt; fördomar och stereotypa föreställningar bygger på en mängd olika utsagor, normer men också erfarenheter.

I relation till Umeå kommun och löneskillnader inom organisationen är lönesättningsprinciper av vidare intresse att analysera. Just lönesättningsprinciperna kom aldrig på tal under intervjuerna med rekryteringskonsulterna på jobbsupport. Detta kan härledas till att själva lönediskussionen ligger utanför deras roll som konsulter, men samtidigt behandlades frågor som rörde jämställdhet och arbetsmarknaden. Det hade därför varit intressant om detta hade lyfts, på grund av att studien visade att lönesättningskriterier och andra könsneutrala faktorer såsom till exempel ålder och chefsbefattning, kan påverka kvinnor och män olika och att de därmed faktiskt inte är könsneutrala. Förändringar i lönebildning såsom införande av individuell lönesättning medför större löneskillnad, troligtvis med anledning av att lönesamtal ger olika avkastning för kvinnor och män, men det kan också bero på att individuella lönekriterier också påverkar kvinnor och män olika. Lönekriterierna är utformade att hänsyn till marknadsfaktorn, vilken vi vidare sett påverkar kvinnor och mäns löner olika. Genom att studera förklaringar till löneavvikelser i 2009 års lönekartläggning är det rimligt att marknadsfaktorn fortfarande inverkar på samma sätt i vår kartläggning för 2012. Marknadsfaktorn antas ha sitt ursprung i kommunens mål att vara en attraktiv arbetsplats men tenderar samtidigt att krocka med jämställdhetspolitiska mål i fråga om löneskillnader mellan kvinnor och män.

Analysen av kommunens mål och strategier visade att de inte inverkar upprätthållande av genushierarkier, eftersom de explicit uttrycker att kvinnor och män inte ska styras av stereotypa könsroller och att kvinnor och män ska ha samma rättigheter. Målen angrep problemet på alla fronter vilket bör öka sannolikheten för att skillnader mellan kvinnor och män motverkas. Vi tror dock att vid målkonflikt ges företräde till andra mål framför jämställdhetsmål, både formella mål, såsom marknad som lönekriterium, men också organisatoriska hinder, såsom att socialtjänsten som organisation inte tillåter endast heltidstjänster. Målet om heltidstjänstgöring som norm och deltidsarbete som möjlighet krockar troligtvis med till exempel svårigheten med att ha personliga assistenter med heltidstjänst, tjänster som i stor utsträckning finns i kvinnodominerade yrkessektorer.

Utöver ovanstående aspekter ställdes de policydokument som Umeå kommun producerat gällande jämställdhet mot syftet att identifiera orsaker till upprätthållandet av skillnader i lön, position och makt mellan könen. Att öka andelen sökande av underrepresenterat kön till befattningar på samtliga organisatoriska nivåer är ett annat mål i Umeå kommuns jämställdhetsplan. Trots denna medvetenhet kan vi vår analys av platsannonser se att detta fortfarande utgör ett problem. Att främja fler manliga sökanden till kvinnodominerande sektorer kan minska

medellöneskillnaderna men inte maktordningen i samhället. Just eftersom det endast är männen som flyttas runt förändras inte maktordningen i samhället, detta kräver också kvinnors tillträde de mansdominerade sektorerna, då det är främst i dessa de högre lönerna och således makten återfinns. Målet om heltidstjänstgöring som norm, men deltidsarbete som möjlighet, efterföljs inte av någon vidare konkretisering. Det är rimligt att anta att målen legitimerar vilken tjänstgöringsomfattning som helst och alltså inte bidrar till förändring.

Umeå kommuns policydokument och handlingsplaner visar på en hög grad av medvetenhet kring genus- och jämställdhetsfrågor. Ambitionerna och visionerna är mycket goda där en vilja uttrycks att *”människor ska ha lika rättigheter möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden”* samt att som strategisk princip *”avskaffa könsstereotypa könsroller”* i arbetet för jämställdhet. En svårighet med dokument och strategier med dessa kan vara att de kan bli för abstrakta och svåra att konkretisera.²⁰⁶ För att kunna efterleva och praktiskt arbeta med dessa mål och strategier är det viktigt verktyg utformas som på ett konkret sätt kan användas. Ett sådant verktyg kan till exempel vara att utföra en kartläggning av löneskillnader. Det är då också viktigt att denna analyseras och uppföljs. Även annat fortlöpande arbete såsom *”fortlöpande samråd”* samt diskussion och förankring av lönekriterier på arbetsplatsträffar bör konkretiseras ytterligare och uppföljas.

Upprätthållandet av lön, makt och kön i organisationen kännetecknas därför av ett arv av språkliga konstruktioner, könsarbetsdelning och objektiva faktorer som inte tar hänsyn till könsmaktsordningens iakttagelser. Objektiviteten tar sig även till uttryck genom den arbetsvärdering som upprättas i samband med att den traditionella lönekartläggningen genomförs. I arbetsvärderingen sker en social konstruktion av yrkeskategorier i ett försök att objektifiera och kvantifiera. Det finns i den här processen antagligen inbyggda föreställningar om värdet av sysslor varpå män och kvinnor påverkas olika. Det här en process som vidare bör undersökas och framför allt diskuteras utifrån egna och andra föreställningar om manligt och kvinnligt.

²⁰⁶ Hill, Michael, *Policyprocessen*, Liber AB, 2007, s.182-185.

8. Slutdiskussion

Studien har genererat otaliga funderingar kring samhällets uppbyggnad och de strukturer vari vi som individer verkar och formas. Vetskapen om socialt konstruerade kön frambringar en syn på människan som ständigt föränderlig. Detta i relation till ojämställdhet och löneskillnader kan enkom ses som positivt då detta innebär att de normer, föreställningar och värderingar som formar individens handlingsutrymme inte på något sätt är cementerade. Den dynamiska process som kännetecknar individens identitet kan när strukturer som begränsar dennes handlingsutrymme synliggjorts få ökad individuell frihet. Medvetenhet och kunskap om hur dessa strukturer ter sig är med andra ord ett första steg på vägen till förändring, om sådan nu är önskvärd. Jämställdhetsarbetet tenderar dock att hamna i skymundan av andra prioriterade områden på den politiska agendan och kan generellt ses som något av ett 'lyxproblem', då mer akuta svårigheter såsom ekonomiska kriser stundom kan stjäla rampljuset. Vi som författat denna rapport menar dock att vinsten av ett jämlikt samhälle torde vara betydligt större än vinsterna från ett ojämlikt sådant och att det därför är ett problem som berör alla. Ett mer jämlikt samhälle inverkar positivt på både sociala, ekonomiska och demokratiska ordningar,²⁰⁷ vilket är lönsamt för såväl organisationer och individer som samhället i stort.

Studiens uppdragsbeskrivning²⁰⁸ bestod i att göra en lönekartläggning med genusanalys. Lönekartläggningar utförs normalt utifrån nationellt jämställdhetsarbete med bakgrund i diskrimineringslagen, men återknyter likväl inte till teorier om genus i analysen, vilket bidrog till att studien fick det utseende den nu har. Lönekartläggningen talar bara om för oss hur det ser ut i kronor och ören i olika yrkesgrupper vilket genererar åtgärder i form av justeringar av enskilda personers löner, ett arbete som självfallet är viktigt. Denna studie har emellertid frambringat aspekter även av *bakomliggande* orsaker till löneskillnader i och mellan grupper. Vi har sökt visa på maktförhållandet mellan män och kvinnor som grupp, vi har även sökt visa på att det inom dessa grupper finns flertalet andra maktdimensioner som utgör en del av problemet med ojämställdhet. Individens identitet är inte enbart formad av kön utan också religion, etnicitet, ålder, klass, sexualitet och funktionshinder är aspekter som bör inkluderas i studier som rör maktförhållanden och dimensioner inom och mellan dessa, varpå vi sökt beakta dessa så långt som varit möjligt.

Strukturell diskriminering kan antas minska om åtgärder vidtas som motverkar ett förnyande och upprätthållande av de normer, värderingar och handlingar som gång på gång

²⁰⁷ Se exempelvis Åsa Lofströms rapport *Gender equality, economic growth and employment*, Världsbanken, World Development Report 2012 *Gender Equality and Development*, Johnsson-Latham, Gerd, En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling, miljövårdsberedningen, MVB 2007:2

²⁰⁸ Se bilaga 1.

reproducerar stereotypa föreställningar om kön, vilka på olika vis sluter och öppnar individers handlingsutrymme. Det är med andra ord de stora strukturerna som behöver förändras, ett arbete som inte kan genomföras i en handvändning. Vi har trots allt levt i strukturer som undervärderat kvinnor som grupp sedan det moderna samhällets framväxt där arbetsdelningen mellan kvinnliga och manliga sysslor i allt större grad fick utrymme i både privat och offentlig sfär. Jämställdhetsarbetet kräver ett kontinuum, ett aktivt kunskapsförnyande och direkta åtgärder; alla delar är lika viktiga.

Jämställdhetsarbetet i Sverige går framåt och framstegen är många, samtidigt återstår problemet med ojämställdhet. Problemets komplexitet och samhällsstrukturen försvårar ett effektivt arbete. Den samlade nationella makten delegerar ut befogenheter till kommunerna som åtnjuter stor frihet men också ansvar. Decentraliseringen av makten medför att organisationsstrukturen som styr Sverige kan betecknas som fragmenterad vilket i sin tur försvårar arbetet med att bryta stora strukturer. Samtidigt är vi alla en del av strukturen och arbetet för att bryta könsmaktsordningen kräver aktivt arbete inom alla samhälleliga dimensioner; individ, kommun, landsting, region, stat och hela vägen upp på internationell nivå. De olika delarna måste dock kommunicera med varandra och finna tydliga mål tillsammans. Inom Umeå kommun är det därför av stor vikt att alla organisationens delar bär kunskap om vad genus är och hur normbrytande arbete utövas. Detta är något som kommunen redan bedriver men vi väljer endock att betona detta då jämställdhetsarbete inte är en ”engångsgrej”, det är inget tidsbegränsat projekt. Det finns inga tydliga riktlinjer för hur jämställdhetsarbete skall bedrivas för att bryta ner strukturer som upprätthåller ojämlikhet och därför råder en isärhållandets princip. Vi har i analysen betonat språkets betydelse vid utformningen av platsannonser och hur språket kan tänkas påverka män och kvinnor olika på grund av den sociala konstruktion som finns kring kön. Vad vi inte har diskuterat är vår roll i egenskap av rapportförfattare, vi är inga undantag utan bär självfallet på föreställningar och värderingar som på olika vis tar sig uttryck. Texten som vi producerat är inte heller ett undantag och de kategoriseringar vi använt oss av kan därför tänkas innehålla en skapande och återskapande roll i talet om vad kvinnor och män är. Framgångarna gällande jämställdhetsarbetet torde därför ligga i att medvetandegöra de fördomar, normer och värderingar som varje individ bär på. Med ifrågasättandet av sin egen roll följer således även en medvetenhet kring problemen men också möjligheterna detta kan medföra. Umeå kommun driver idag olika projekt som åsyftar just att medvetandegöra stereotypa föreställningar och normbrytande val. Organisationen uttrycker en stark vilja att vara i framkant gällande jämställdhetsarbetet, viljan och ambitionen måste på olika vis realiseras. Jämställdhetsarbetet kan därför till fördel användas i marknadsföring av kommunen, är det ett prioriterat område bör det få det utrymme som det faktiskt förtjänar. Detta visar också för

kommunens invånare och arbetstagare att området är av vikt och att det är av intresse att införliva i samhället. Det måste finnas transperans gällande hur arbetet går till och på vilket sätt det samverkar med andra politiska mål; det skall genomsyra varje beslutprocess, varje anställning och vid implementeringen av strategier av olika slag.

För att detta skall vara möjligt måste arbetet präglas av kunskap om varje individs egen roll i detta. De policys som tas fram måste vara välkända bland de anställda men framför allt konkret genomförbara för att kunna komma till gagn för organisationen i sin helhet. Visioner visar på medvetenhet men de måste också kunna brytas ner till en hanterbar nivå för att löntagare och arbetsgivare skall få tillgång till verktyg för förändring. Organisationen kan även bära en roll när det handlar om att höja den sociala statusen på yrken. Studien har visat på ett resultat där feminint kodade yrken tenderar att avskräcka manliga löntagare, vilket på grund av könsmaktsordningen innebär att dessa yrken belönas med mindre ersättning. Maskulint kodade yrken avskräcker däremot i betydligt mindre utsträckning kvinnliga löntagare. I det här problemområdet är det hjälpsamt med förebilder som vågar ifrågasätta och visa på alternativa vägar att gå för att skapa en jämfördelad arbetsmarknad, men det kräver också att organisationen stöttar dessa. Sjuksköterskeupproret som återspeglats i daglig debatt syftar till att höja lönen för och statusen på yrket, men det saknas dock tunga argument. Utbildningens längd är inte en tillräcklig orsak, här måste vikten av hanteringen av liv och död upp till diskussion, likväl hela sektorns förändrade utseende och således ansvar. Det är i stort tydligt att dessa frågor är svåra att ta i och att det råder viss stigmatisering när jämställdhet diskuteras, kanske främst för att en eventuell förlust avskräcker. Vi hoppas däremot att vi genom den här studien lyckats uppvisa inte bara vinsterna utan även möjligheterna med ett jämställt samhälle.

9. Möjligheter till förbättring och förslag på åtgärder

Studiens resultat har funnit områden som kräver vidare undersökning. Följdaktligen presenteras nedan några förslag på områden som behöver ytterligare granskning.

- Goda ambitioner räcker inte för att uppnå jämställdhet. Konkreta verktyg och åtgärder för att minska löneskillnaderna behövs i alla handlingsplaner och policydokument. Dessa bör vidare kompletteras med tydliga uppföljningsredskap.
- Konflikter mellan jämställdhetsarbete och andra mål bör ses över.
- Samtliga delar av kommunens organisation måste ses som delaktiga i skapandet och upprätthållandet av strukturer som ligger bakom skillnader i kvinnors och mäns löner.
- Även rekryteringen bör således se sin roll i arbetet för jämställdhet. Rekryteringsförfarandet i sin helhet, från utformandet av kravprofiler till formulerandet av arbetsannonser, ska genomsyras av kunskaper kring socialt konstruerat kön och identitet.
- Utnyttja lokal lönebildning för att öka lönen i kvinnodominerade omsorgsyren.
- Fortsatt arbete med normbrytande rekrytering.
- Workshops och utställningar om fördomar, könsstereotyper föreställningar är av godo i jämställdhetsarbetet. Ge dessa typer av evenemang plats inom kommunen.

Jämställdhet kan med fördel fungera i marknadsföring av kommunen och bör ges den plats som problemområdet kräver. Vidare har vi under arbetets gång identifierat områden som vore intressanta att vidare undersöka i en framtida studie. Att undersöka avancemangsmöjligheter mellan män och kvinnor samt granska hur jobbannonser utformas för personer med annat modersmål än svenska kan nämnas som två av dessa områden. Vidare skulle vi vilja titta närmre på hur kommunens policydokument och handlingplaner efterlevs och uppföljs, samt hur marknadsfaktorn inverkar på löneskillnader. Det skulle även vara av intresse att undersöka kvinnors och mäns syn på löneförhandling och deras möjlighet till detta utifrån ett genusperspektiv.

Källförteckning

Tryckta källor:

Acker, Joan, Gendered Organizations, *Gender and Society*, vol.4, no.2, 1990.

Anderson David R, Sweeney Dennis J, Williams Thomas A, Freeman Jim, Shoesmith Eddie, *Statistics for Business and Economics* uppl.10. Ed. Mason, OH: Thomson South-Western, c2009, tr 2008.

Andersson Göran, Jorner Ulf, Ågren Anders, *Regressions- och tidsserieanalys*, Lund: Studentlitteratur, 2007.

Alvesson Mats, Due Billing Yvonne, *Kön och organisation*, Lund: Studentlitteratur, 1997.

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, *Medlingsinstitutets årsrapport 2011*, Medlingsinstitutet, 2011.

Beauvoir Simone, *Le deuxième sexe*, Editions Gallimard, 1949.

Billing Yvonne, Alvesson Mats, *Gender, Managers and Organization*, Berlin: de Gruyter, 1994.

Blinder Alan S, Wage discrimination: Reduced form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, Vol 8, No 4, (Fall 1973) s 436-455.

Bradley, Harrie, *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Oxford: Polity Press, 1989.

Bryman Alan, *Kvantitet och kvalitet I samhällsvetenskaplig forskning*, Lund: Studentlitteratur, 1997.

Butler Judith, *Gender trouble feminism and the subversion of identity*, New York: Routledge, 1990.

Carlsson Pål, *Lönesättning- individuella löner, arbetsvärdering, lönesamtal, vinstdelning, löneutveckling*, Björn Lundén Information AB: Näsviken, 2010

Connell Raewyn, *Masculinities*, 2 uppl, Berkeley: University of California Press, 1995, 2005.

The council of European Municipalities and Regions (SEMR) Den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, Innsbruck, 2006.

Crisp Richard J, Turner Rhiannon N, *Essential Social Psychology*, 2:a uppl, London: Sage Publications Ltd, 2010.

De los Reyes Paulina, *Mångfald och differentiering- diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2001.

De los Reyes Paulina, Martinsson Lena, Olikhetens paradigm-och några följdfrågor. I *Olikhetens Paradigm- intersektionella perspektiv på ojämlikhetsskapande*, Martinsson Lena (red.) s. 9-30. Lund: Studentlitteratur, 2005.

David Dollar, Roberta Gatti, Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women? Policy Research on Gender and Development, *Working Paper Series*, No. 1, 1999.

Eliasson Annika, *Kvantitativ metod från början*, Lund: Studentlitteratur AB, 2010.

En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling MVB 2007:2

Eriksson Henrik, *Den diplomatiska punkten – maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*, Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis, 2002.

Eriksson-Zetterquist Ulla, Styhre Alexander, *Organisering och intersektionalitet*, Malmö: Liber AB, 2007.

EU:s åtgärder mot diskriminering aktivitetsrapport 2007–2008.

EU:s rådets direktiv 2000/78/EG.

Fredholm Kerstin, *Klass och kön*, Stockholm: LO, 1995.

Gaucher Danielle, Friesen Justin, Kay Aaron C, Evidence That Gender Wording in Job Advertisements Exists And Sustains Gender Inequality, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 101(1), (Jul 2011) s. 109-128.

Giddens Anthony, *Sociologi*, Lund: Studentlitteratur AB, 2007.

Glans Hanna, Uppdrag, jämställdhet: redskap för aktivt förändringsarbete, Malmö: Liber, 2008.

Granqvist, Lena & Regné, Håkan, *Lön*, Andra upplagan, Stockholm: SNS Förlag, 2008

Gunnarsson Evy, *Genus i omsorgens vardag*, Stockholm: Gothia förlag, 2009.

Göransson Håkan, Slorach Martina, Flemström Stefan, del Sante Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2a upplagan, Stockholm: Norstedts juridik, 2011.

Hallén Nils, *Rekrytera rätt: intervjuteknik och urval*, Malmö: Liber AB, 2005.

Hirdman Yvonne, Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning, Appendix ur kvinnovetenskaplig tidskrift nr3/1988. I boken Hirdman Yvonne, *Gösta och genusordningen*, Stockholm: Ordfront, 2007.

Hirdman Yvonne, Skevläsning- till debatten om genussystem, *Kvinnovetenskaplig Tidsskrift*, nr 2, 1993, s.57-61.

Hill, Michael, Policyprocessen, Malmö: Liber AB, 2007.

Human Development Report, United Nations Development Program, 1995.

Jacobsen, Dag Ingvar & Torsvik, Jan, Hur moderna organisationer fungerar, Lund: Studentlitteratur AB, 2008.

Johansson Mats, Katz Katarina, Nyman Håkan, Wage Differentials and Gender Discrimination: Changes in Sweden 1981-98, *Acta Sociologica*, vol. 48 no. 4, (2005)

- Kanter Rosabeth Moss, *Women and men in corporation*, New York: Basic Books, 1977.
- le Grand, Carl, Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige, 1991. I *SOU 1997:136 Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*
- Lyckhage Elisabeth Dahlborg, *Systers konstruktion och mumifiering- i tv-serier och studenters föreställningar*, Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis, 2003.
- Löfström Åsa, *Gender equality, economic growth and employment*. Department of Economics, Umeå University, 2001.
- Oaxaca Ronald, Male Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, Vol 14, No 3, (Okt 1973) s. 693-709.
- Olsson Henny, Sörensen Stefan, *Forskningsprocessen- kvalitativa och kvantitativa perspektiv*, Stockholm: Liber AB, 2011.
- Patel Runa, Davidson Bo, *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Lund: Studentlitteratur AB, 2003.
- Pettersson Lena, *Genus i och som organisation: översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*, Stockholm: Santérus förlag, 2001.
- Pettersson Lena, *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontraktet på två industriarbetsplatser*, Linköping: Linköpings Universitet, 1996.
- Reskin, Barbara, *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanation, Remedies*. Washington DC: National Academy Press, 1984.
- Scott Joan Wallach, Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, Vol. 91, No. 5, 1986.
- Scott Joan Wallace, *Gender and the politics of history*, New York: Columbia Univ. Press, 1999.
- Scott Joan Wallace, Women's history. I *New perspectives on historical writing*, Burke Peter (red.) s. 42-66, Cambridge, 1991.
- Scott Joan Wallace, Deconstructing equality-versus-difference : or the uses of post-structuralist theory for feminism. I *Defining women- social institutions and gender divisions* , McDowell Linda (red.), s. 253-264, Cambridge, 1992.
- Stråberg Teresia, Employee perspectives on individualized pay, Attitudes and fairness perceptions. Stockholm: Stockholms Universitet, 2010.
- Strömberg Helén, Genus och teknik i sjukvården. I *Genusperspektiv på vård och omvårdnad*, Strömberg Helén, Eriksson Henrik (red.) Lund: Studentlitteratur, 2006.
- Strömberg, Helén, *Sjukvårdens industrialisering- mellan curing och caring sjuksköterskearbetets omvandling*, Umeå: Print & Media Umeå Universitet, ur serien Umeå studies in economic history, 2004.

SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 1998, 2010.*

The council of European Municipalities and Regions (SEMR) (2006) Den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, Innsbruck.

Thurén Thorsten, *Källkritik*, Falköping: Liber AB, 1997.

Tickner, J. Ann, *Gender in international relations: feminist perspectives on achieving global security*. New York, NY: Columbia University Press, 1992.

Umeå kommun, Umeå kommuns jämställdhetsplan 2012-2014.

Umeå Kommuns lönekartläggning 2009 (Ström, Margareta, red.)

Wikander Ulla, Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet. En historisk essä. I boken *Kontrakt i kris- om kvinnors plats i välfärdsstaten*. Yvonne Hirdman, Gertrud Åström (red). 21-84. Stockholm: Carlssons bokförlag, 1992.

World Bank, World Development Report 2012 *Gender Equality and Development*.

Internetkällor:

FN:s deklaration om mänskliga rättigheter <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml> (hämtad 2012-05-16)

Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige: Ansatser till beskrivning med hjälp av den officiella statistiken, Statistiska centralbyrån: Information om utbildning och arbetsmarknad 2004:2, http://www.scb.se/statistik/AM/AM9902/2004A01/AM9902_2004A01_BR_AM78ST0402.pdf, (Hämtad 2012-05-30)

Normstorm i Umeåregionen, <http://www.umea.se/uterum/samverkan/jamstalldhet/normstorm.4.a979c45130c4b8f4e380004073.html> (Hämtad 2012-05-17)

Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/lang/konsmaktssystem>, (Hämtad 2012-04-19)

Pettersson Emma, Supermiljöbloggen, Kolumnen: Gudrun Schyman (FI) Klimat och kön, 2012.02-29, <http://www.supermiljobloggen.se/2012/02/gudrun-schyman-fi-klimat-och-kon.html> (hämtad 2012-05-20)

SCB, *Men and Women in Sweden 2010: Facts and figures*. http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001ENG.pdf (Hämtad 2012-05-30)

SKL: Lokal lönebildning och individuell lön. http://www.skl.se/vi_arbetar_med/avtalsrorelsen/fragor_och_svar_5/lokal_lonebildning_och_individuellt_lon (hämtad 2012-05-16)

Umeå kommun, kommunorganisation, 2012-04-02, <http://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/kommunensorganisation.4.bbd1b101a585d704800068955.html> (Hämtad 2012-04-10)

Umeå kommun, Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå Kommun.
<http://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/tillganglighetmangfaldochjamstalldhet/jamstalldhet/strategiforjamstalldhetsarbetet> (Hämtad 2012-04-20)

Umeå kommun, Umeå kommuns lönepolitik, 1998-11-30,
<http://www.umea.se/download/18.32feb01187db6237c800018182/1%C3%B6npolitik.pdf> (Hämtad 2012-04-10)

Umeå kommun, Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling, 2011-10-03,
http://www.umea.se/download/18.232bb3eb132b9e0c2ca80005675/Diskriminering_och_sarbehandling_policy_handlingsplan_2011-10-30.pdf. (Hämtad 2012-04-10)

United Nations, Millennium Development Goals, <http://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml>
(Hämtad 2012-05-16)

United Nations, Convention on the elimination on all forms of discrimination of women,
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (Hämtad 2012-05-16).

Juridiska och offentliga källor:

Dir 1985:36 Utredning om maktfördelning och demokrati i Sverige.

Regeringens proposition 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.

SFS 2008:567 3 kap.1, 1 §

SFS 2008:567 3 kap.1, 4 §

SFS 2008:567 3 kap. 2, 1 §

SFS 2008:567 3 kap.3, 10 §

SFS 2008:567 3 kap.3, 10 §

SFS 2008:567 3 kap.3, 11 §

SFS 2008:567 3 kap.3, 13 §

SOU 1990:44 *Demokrati och Makt i Sverige – Maktutredningens huvudrapport*

SOU 1997:136. LeGrand Carl, *Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige*,

SOU 2000:1 *En uthållig demokrati! Varför demokrati? Om människovärde och medborgardygder*.

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*

SOU 2005:66 *Från genussystem till könsmaktordning: en begreppsdiskussion*

Appendix A

I Deskriptiva mått

Andelsberäkning

Figur 5:1 i utredningen redovisar fördelningen av män och kvinnor efter deras procentuella andelar i varje kategori på X-axeln. Figur 5:3 och 5:4 i utredningen redovisar fördelningen efter den procentuella andelen i varje grupp (män eller kvinnor).

Medelvärdesuträkning

För den deskriptiva analysen av löneskillnader har centralmått beräknats med hjälp av IBM SPSS. SPSS' funktion MEAN redovisar det *aritmetiska* medelvärdet. Löneskillnader redovisas dels i form av kvinnors procentuella andel av mäns löner där kvinnors medelvärde dividerats med männens och multiplicerats med 100 (exempelvis 94,2 %), dels i form av den procentuella löneskillnaden som avser differensen mellan kvinnors andel och 1 (eller 100; exempelvis 5,8 %).

II Vägning av skeva variabler

Standardvägning och viktningsvariablers förklaringsvärde

Standardvägning användes i frågeställning (2) i den statistiska analysen. Metoden innefattar en viktningsprocedur. Vikter används i statistiska analyser för att åtgärda problem som uppstår där förekomsten av ett stratum²⁰⁹ (exempelvis män) i ett urval inte motsvarar förekomsten i populationen. I vårt fall avser populationen samhället i övrigt där andelen kvinnor och män är ungefärligt lika. I denna analys behandlar vi Umeå Kommun som ett urval där kön fått en ojämn fördelning som skiljer sig från fördelningen i populationen. I Umeå Kommun utgör män 25 % och kvinnor 75 % av antalet tillsvidareanställda, vilket inte överensstämmer med deras andelar i totalpopulationen. Varje anställd tilldelas därför en vikt motsvarande *reciproken för sannolikheten* att återfinna en anställd av samma kön i urvalet (se ekvation 1 där w_k betecknar vikten för k strata, p sannolikheten för k stratum, N antalet k i populationen samt n antalet k i urvalet). Eftersom vi är intresserade av fördelningen av män och kvinnor efter chefsbefattning, verksamhetsområde, yrkeskategori och ålder behöver vi beräkna en vikt för varje anställd på alla fyra faktorer enligt ekvation 1. För att se resultatet av en vägning på alla faktorer samtidigt behöver vi beräkna en ny vikt som tar alla andra vikter i beaktning. Av ekvation 2 framgår att denna vikt är reciprokalen av sannolikheten, p , att återfinna en person av samma kön med samma värde på alla faktorer; exempelvis en 33-årig man som arbetar som undersköterska i Socialtjänsten och som inte är chef. Genom att dela denna sannolikhet med 1 får vi reciprokalen som motsvarar den vikt vi bör lägga vid denna individ. Den ”nya” medellönen för k stratum, x_k , beräknas genom att dividera lönesumman med summan av vikterna för k stratum enligt ekvation 3. De nya medellönerna jämförs med varandra genom att dividera kvinnors medellön med männens.

$$w_k = \frac{1}{p_k} = \frac{N_k}{n_k} \quad (1)^{210} \quad w_{wxyz} = \frac{1}{p_{(wxyz)}} \quad (2)^2 \quad \bar{x}_k = \frac{\sum x_{ki}}{\sum w_{ki}} \quad (3)^{211}$$

²⁰⁹ Män och kvinnor är i detta fall olika *strata* (pl.), vilket i singular benämns *stratum*.

²¹⁰ Beräkning av vikter har tagits från Maletta, Hector; *Weighting*. Raynalds SPSS-tools (<http://www.spsstools.net>).

När standardvägning görs på alla variabler försvinner löneskillnaden. Kvinnors medelgrundlöner blir lika männens (100,1 %). Gällande inkomst är dock kvinnornas medelinkomst fortfarande av männens och 1,5 % återstår. Standardvägningen minskar alltså lönegapet med mellan 5 och 6,3 %. Tabell 1 visar att en standardvägning på var och en av de ingående variablerna ökar kvinnors lön olika mycket i procent av mäns lön. Beteckningen lr_0 avser lönerelation innan standardvägning och lr_w lönerelation efter standardvägning på respektive variabel. Verksamhetsområde ($lr_w - lr_0 = 2,9$ respektive 3,4) och yrkeskategori ($lr_w - lr_0 = 6,3$ respektive 6,6) har de största effekterna både för grundlöne- och inkomstskillnaden, varav yrkeskategori har den absolut största.

Tabell 1. Resultat av standardvägning på olika variabler

Vägningsvariabel	Grundlön ($lr_0 = 94,6$)		Inkomst ($lr_0 = 92,2$)	
	Kvinnors medellön i % (lr_w)	Skillnad mot oviktat ($lr_w - lr_0$)	Kvinnors medellön i % (lr_w)	Skillnad mot oviktat ($lr_w - lr_0$)
Chefsbefattning	95,2	0,6	92,8	0,6
Verksamhetsområde	97,5	2,9	95,6	3,4
Yrkeskategori	100,9	6,3	98,8	6,6
Ålder	94,8	0,2	92,3	0,1
Alla (lr_{wxyz})	100,1	5,5	98,5	6,3

Källa: Umeå Kommun

Förutsätter vi att befattningsnivå, verksamhetsområde, yrkeskategori och ålder inte korrelerar med varandra går deras effekter att utläsa som $lr_w - lr_0$, eller skillnaden mellan den viktade och oviktade lönerelationen. Det är rimligt att anta att en del av effekterna är gemensamma mellan variablerna, vilket också SCB visar i deras undersökning.²¹² SCB använder därför en speciell algoritm, enligt ekvation 4 (som tar viktningsvariabel w : "Chefsbefattning" som exempel) för att ta bort gemensamma effekter från variablernas enskilda effekter.

$$FV_w = (lr_w - lr_0) - \frac{lr_{xyz} - lr_0}{lr_{wxyz} - lr_0} [(lr_w - lr_0) - (lr_{wxyz} - lr_{xyz})] \quad (4)^{213,214}$$

- FV_w = effekten, eller förklaringsvärdet, för variabel w
- lr_w = lönerelation efter standardvägning på variabel w
- lr_0 = icke standardvägd lönerelation
- lr_{xyz} = lönerelation efter standardvägning på alla variabler utom w
- lr_{wxyz} = lönerelation efter standardvägning på alla variabler

²¹¹ Anderson David R, Sweeney Dennis J, Williams Thomas A, Freeman Jim, Shoesmith Eddie, *Statistics for Business and Economics* (rev. 10. ed.). Mason, OH: Thomson South-Western, c2009, tr 2008.

²¹² SCB (2004) *Löneskillnader mellan män och kvinnor i Sverige*, ss 34-35.

²¹³ Ibid, s 35.

²¹⁴ Uttrycket inom hakparenteser avser skillnaden mellan den största och minsta effekt viktningsvariabeln (i detta fall, variabeln w) kan ge upphov till.

Av tabell 2 framgår effekterna av att exkludera en variabel i taget. Att exkludera verksamhetsområde och yrkeskategori ger som väntat störst effekt, varav en exkludering av yrkeskategori den största. Resultatet gäller för såväl grundlön (1,8 respektive 3,6 %) och inkomst (2,2 respektive 4,1 %).

Tabell 2. Lönerelation efter standardvägning med alla variabler utom en

Exkluderad variabel	Grundlön		Inkomst	
	lr_{yxz}	$lr_{wyxz}-lr_{yxz}$	lr_{yxz}	$lr_{wyxz}-lr_{yxz}$
Chefsbefattning	99,8	0,3	98,2	0,4
Verksamhetsområde	98,3	1,8	96,3	2,2
Yrkeskategori	96,6	3,6	94,5	4,1
Ålder	100,1	0,1	98,5	0,0

Källa: Umeå kommun

Beräkning av viktningsvariablers effekter ger en bild av deras respektive förklaringsvärde. Den totala effekt som dekomponeras är för grundlön 5,8 % och för inkomst 6,3 %, vilket framgick av tabell 6. I tabell 3 ser vi att summan av förklaringsvärdena uppgår till 5,6 respektive 5,8 procentenheter. Skillnaden mellan summan av förklaringsvärdena och summan av effekterna är olika gemensamma effekter som inte går att dekomponera. 0,2 respektive 0,5 % av effekten kan alltså hänföras till olika interaktionseffekter mellan variablerna.

Tabell 3. Förklaringsvärde för respektive variabel

Variabel	Förklaringsvärde procentenheter (FV_y)	
	Grundlön	Inkomst
Chefsbefattning	0,3	0,4
Verksamhetsområde	1,8	0,3
Yrkeskategori	3,4	5,7
Ålder	0,1	0,0
Subtotal	5,6	5,8
Interaktionseffekter	0,2	0,5
Total	5,8	6,3

Källa: Umeå Kommun

Förklaringsvärdet motsvarar varje variablers effekt på löneskillnaden efter att gemensamma effekter tagits bort. I utredningen redovisas detta i en figur. Där skuggad yta motsvarar varje variablers påverkan på skillnaden mellan oviktad (lr_0) och viktad lönerelation (lr_{wxyz}).

III Regressionsanalyser

Regressionsanalyser användes i frågeställning (3) och (4) i den statistiska analysen. Med hjälp av regression kan vi testa olika variablers påverkan på lönen och dessutom kan ett förklaringsvärde (R^2) redovisas för hur bra modellen lyckas förklara variationen. Förklaringsvärdet kan variera mellan 0 och 1 där 1 betecknar en modell i vilken variablerna lyckas förklara hela variationen i den beroende variabeln (grundlön eller inkomst) och där ingen variation lämnats åt slumpen. Eftersom vi inte har tillgång till alla variabler som kan tänkas påverka varje individs lön, främst de individuella faktorerna såsom produktivitet, förväntar vi oss att modellen kommer att lämna en del av variationen åt slumpen.

Regressionsekvationen är semilogaritmisk vilket innebär att vår beroende variabel, lön, har en logaritmisk form. Detta möjliggör för oss att tolka de skattade parametrarna för lönevariablerna som procenttal. Ekvation (4) ser ut som följer (där ε avser feltermen, det som modellen inte lyckas mäta):

$$\begin{aligned} \log(\text{lön}) = \\ \beta_0 + \beta_1 \text{Kvinna} + \beta_2 \text{Ålder} + \beta_3 \text{Ålder}^2 + \beta_4 \text{Chefsbefattning} + \\ \beta_5 \text{Arbetsvärderingsgrupp} + \beta_6 \text{Verksamhetsområde} + \varepsilon \quad (4) \end{aligned}$$

Strukturella olikheter

I frågeställning (3) användes regression för att analysera kvinnor och mäns olika avkastning på karaktäristiska som är betydelsefylla för lönen. Tillvägagångssättet är influerad av den så kallade dekomponeringstekniken. Metoden utarbetades av Oaxacas (1973) och har använts för att se hur löneskillnader mellan svarta och vita amerikaner berodde av olikheter i hur anställda tjänar på olika kvalifikationer.²¹⁵ Oaxacas och Blinders ekvation utgår från ett antagande att löneskillnader är en produkt av olika avkastning på samma kvalifikationer. Dekomponering kompletteras ibland med korrektion för ojämnhönsfördelning där koefficienterna viktas med urvalsandelar, se exempelvis le Grand (1997)²¹⁶. I vår undersökning undersöktes bara de olika koefficienterna, enligt en ekvation i en studie av Johansson med flera:

$$(\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_k) = (\bar{X}_m \beta_m - \bar{X}_k \beta_k) \quad (5)^{217}$$

Där $\ln \bar{W}$ mäns eller kvinnors logaritmerade medellön, \bar{X} avser medelvärden hos modellens variabler för kvinnor och män och β koefficienter. Att inte ta hänsyn till ojämnhönsfördelning, vilket skulle innefatta en viktningsprocedur av varje variabel, innebär att vi inte vet vilka skillnader som beror på olika avkastning, enligt ekvationen ovan, och vilka som beror av ojämnhönsfördelning.

²¹⁵ Se Oaxacas Ronald, 'Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets', *International Economic Review*, vol. 14, no. 3 (1973) och Blinder Alan, 'Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates', *The Journal of Human Resources*, Vol. 8 Issue 4, (1973), s. 436-455.

²¹⁶ le Grand, Carl (1997); 'Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige'. I SOU 1997:136 *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?*, ss 45-86 där dekomponeringsmetoden presenteras i Bilaga 2 på sida 84.

²¹⁷ Johansson Mats, Katz Katarina, Nyman Håkan, 'Wage Differentials and Gender Discrimination: Changes in Sweden 1981-98', *Acta Sociologica*, vol. 48 no. 4, (2005), s. 346, ekvation (2).

Strukturella olikheters påverkan på löneskillnader

Strukturella olikheters påverkan på löneskillnader behandlades i frågeställning (4). Hur stor del av löneskillnader som beror av olika avkastning testades genom att göra flera körningar med en variabel exkluderad. I samband med att variabler exkluderades ur modellen observerades förändringen av koefficienten för kvinna. Denna förändring låg till grund för vår bedömning av variablernas inverkan på löneskillnaden. I tabell 4 och 5, redovisas resultatet av analysen.

Tabell 4. Modellen för grundlön reducerad med en variabel i taget

Borttagen variabel	Grundlön			
	Löneskillnad (kvinna)	Förändring av löneskillnaden (procentenheter)	R ²	Förändring av R ² (procentenheter)
Ålder	-0,1%	-0,3	68,9%	-6,9
Chefsbefattning	-0,3%	-0,1	72,9%	-2,9
Arbetsvärderingsgrupp	-2,0%	+1,6	44,0%	-31,8
Verksamhetsområde	-0,6%	+0,2	75,7%	-0,1
Komplett modell	-0,4%	+4,2	75,8%	
Bara kvinna	-4,6%		1,3%	

Tabell 5. Modellen för inkomst reducerad med en variabel i taget

Borttagen variabel	Inkomst			
	Löneskillnad (kvinna)	Förändring av koefficienten för kvinna (i procentenheter)	R ²	Förändring av R ² (procentenheter)
Ålder	-1,9%	-0,4	36,9%	-3,1
Chefsbefattning	-2,3%	-0,0	38,6%	-1,4
Arbetsvärderingsgrupp	-4,2%	+1,9	23,4%	-16,6
Verksamhetsområde	-2,9%	+0,6	39,6%	-0,4
Komplett modell	-2,3%	+5,4	40,0%	
Bara kvinna	-7,7%		1,2%	

Bilaga 1. Uppdragsbeskrivning

Inom ramen för den utbildning vi som författat denna studie går, ingår en kurs i utredningsmetoder och praktiska tillämpningar. I februari 2012 fick vi förfrågan genom kursansvarig att göra ett uppdrag åt Umeå kommun som skulle utgöra ett praktiskt utredningsarbete. Uppdraget titulerades ”Lönekartläggning med genusanalys åt Umeå kommun” och avsåg en breddad version av den vanliga kartläggningen som kommunen genomför var tredje år. Alla fyra författare till studien har under sin studietid varit i kontakt med genusforskning, varför vi tilltalades av att göra ett projektarbete på ämnet.

Förfrågan från kommunens sida har sin grund i en ambition att verka för jämställdhetspolitiska mål. I samband med lönekartläggningen 2009 uttrycktes en önskan i kommunens jämställdhetsutskott att kartläggningen bör ha en bredare teoretisk förankring och djupare analys. Den funktion som har hand om lönekartläggningen är personalfunktionen vilken också är den instans som efterfrågade uppdraget och som vi har haft kontakt med gällande uppdragets form. Vid möte med kommunens representanter från personalfunktionen identifierades en kunskapslucka om vad en genusanalys är. Personalfunktionen uttryckte därför en önskan om att vi, mot bakgrund till deras allmänna önskemål, själva definierade uppdragets mer konkreta innehåll. Utöver den allmänna beskrivningen bestod också personalfunktionens roll i att förse oss med lönedata, en genomgång av kommunens organisation, lönepolitik och policy samt jämställdhetsarbete. Slutligen fastställdes också att resultaten av studien skulle redovisas den 12 juni 2012 för kommunens personalutskott i form av en presentation och ett sammanfattande dokument.

Vi uppfattade att vårt arbete måste börja i en genomgång av begreppen lönekartläggning och genusanalys. Genomgången bestod i att vi tog del av material ur tidigare lönekartläggningar från Umeå Kommun och från andra svenska kommuner²¹⁸ samt en genomgång av genusforskningen och relevanta begrepp. För att bättre förstå förväntningar på uppdragets innehåll kontaktades även andra nyckelpersoner i arbetet för jämställdhet.²¹⁹ Uppdragets ramverk uppgjordes alltså i samarbete med personalfunktionen på kommunen. En mer precis definition av uppdraget var en process som innefattade att vi själva inhämtade förväntningar på uppdragets genomförande.

²¹⁸ I genomgången av andra lönekartläggning fick vi upp ögonen för lönekartläggningen som en standardiserad metod för att systematiskt undersöka löneskillnader. Beskrivningar av arbetssättet vid lönekartläggningar återfanns hos fackföreningar och hos Jämställdhetsombudsmannen.

²¹⁹ Bland dessa personer återfinns representanten för det regionala projektet Normstorm på kommunen och kommunens egen jämställdhetsstrateg.

Bilaga 2. Lönekartläggning 2012

1. Hur genomförs en lönekartläggning?

En lönekartläggning har som syfte att synliggöra värderingar, attityder och traditioner som påverkar lönesättningen. Detta synliggörande bör också syfta till att osakliga löneskillnader åtgärdas och att arbetsgivare och arbetstagare får upp ögonen för hur lönesättningen ska ske. Lönekartläggning följer ett dokumenterat arbetssätt som oftast inbegriper något slags värderingsverktyg. I kommunens tidigare kartläggningar har verktyget LöneVågen använts. Här har vi sammanställt materialet med hjälp av annan programvara, dock samma uppgifter som vanliga kartläggningsverktyg ger.

2. Bakgrund

Lönekartläggningen har sin bakgrund i den nya Diskrimineringslagen från 2008. Enligt 3 kap 10 § är kommunen skyldig att var tredje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor för alla arbetstagare. Kartläggningen och analys avser för det första bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas av arbetsgivaren. För det andra avses löneskillnader mellan kvinnor och män som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

3. Metod

Information om bestämmelser och praxis om löner har inhämtats från kommunens personalfunktion. Dessa ska ligga som bakgrund till de kriterier som används i arbetsvärderingen. Detta är en systematisk och analytisk metod som baseras på faktorer som beskriver arbeten på en arbetsplats på ett likartat sätt. Det är inte den anställdes meriter eller prestationer som ska studeras utan själva arbetet. För att kunna göra en arbetsvärdering behövs arbetsbeskrivningar. I detta fall har arbetsbeskrivningar och en klassificering av yrken i 40 olika arbetsvärderingsgrupper gjorts av personalfunktionen på Umeå Kommun. Klassificeringen grupperar yrken som är likvärdiga med avseende på kompetens, ansvar, arbetsförhållanden och arbetsinsats.

Efter arbetsvärderingen undersöks löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma arbetsvärderingsgrupp. Sammanställningen innehåller medellön för kvinnor respektive män, samt högsta och lägsta lön. En analys ska också göras mellan kvinnodominerade arbeten (andel kvinnor >60 %) och likvärdiga arbeten. Här är tanken att komma åt problemet värdediskriminering där kvinnors arbete ofta undervärderas.

4. Analys av bestämmelser och praxis

I kommunens bestämmelser om lön (*Din lön i Umeå Kommun*) beskrivs lönebegreppet som bestående av tre delar. De första två delarna påverkas av kommunens lönepolitik och avser marknad samt arbetets befogenhets-, ansvar- och svårighetsnivå. Den sista delen består av arbetstagarens individuella prestation. Lönepolitiken ska bidra till jämställdhet mellan könen och vara känd bland medarbetarna. Löneskillnader mellan arbetstagare av olika kön och med arbeten som är lika eller likvärdiga ska vidare kunna förklaras med faktorer som inte beror av de anställdas kön. Den individuella prestationen bedöms utifrån resultat och professionalitet i förhållande till verksamhetsspecifika kriterier.

5. Sammanställning av statistik på hela materialet

Kön	Antal	Procent	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön
Kvinnor	6333	76,3%	154887016	75,3%	16200	24457	84300
Män	1965	23,7%	50773039	24,7%	16200	25839	92500

Kön	Antal	% löneandel av motsatt kön	10:e percentilen	25:e percentilen	50:e percentilen	75:e percentilen	90:e percentilen
Kvinnor	6333	94,6 %	20200	21810	23380	26330	29500
Män	1965	105,6 %	20092	22020	24580	28530	32340

5.1. Kommentar till sammanställningen på hela materialet

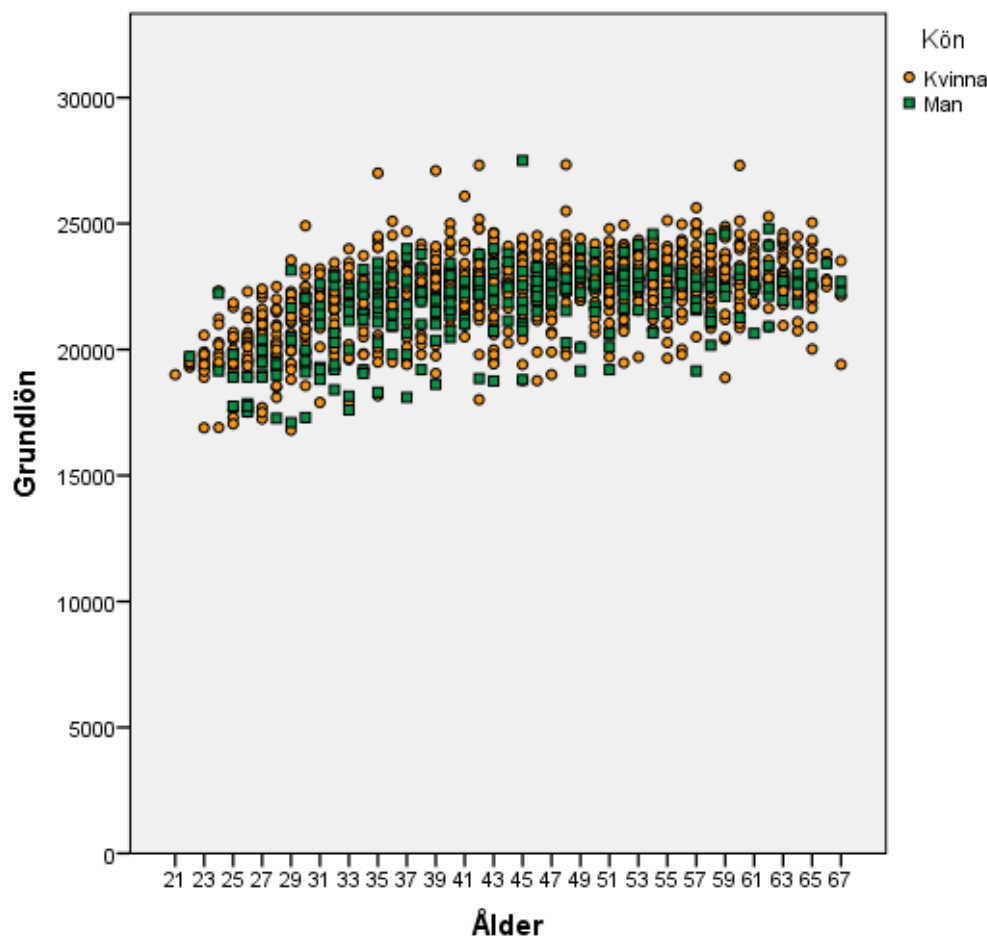
Umeå Kommun är en kvinnodominerad organisation där kvinnor utgör tre fjärdedelar av det totala antalet anställda. Resultatet visar att finns en skillnad på 5,4 % mellan kvinnor och mäns medellöner, där kvinnor tjänar mindre. Bland de lägst avlönade (10:e percentilen) är förhållandet dock det motsatta, här ligger medianlönen något lägre för män. Bland de högst avlönade (90:e percentilen är löneskillnaden 8,8 %). Löneskillnader växer alltså ju mer vi rör oss mot den del av de anställda som tjänar mest.

6. Jämförelse mellan kvinnor och mäns medellön i lika arbeten

Undersköterska, boendehandledare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 17

I gruppen ingår: Akupunktör, Arbetshandledare, Arbetsledare, Arbetsterapibiträde, Boendehandledare, Boendehandledare kombi, Boendehandledare natt, Enhetschef, Fotvårdsspecialist, Friskvårdare, Gruppledare/undersköterska, Handledare, Handledare daglig verksamhet, Jourbiträde, Jourbiträde/Komb.tjänst, Personlig assistent LASS, Rehabiliteringsassistent, Sjukgymnast/undersköterska, Sjukgymnastbiträde, Skötare, Skötare natt, Undersköterska, Undersköterska gruppbode, Undersköterska kväll, Undersköterska natt, Ungdomskonsulent, Vårdare, Vårdare/Jourbitr Komb.Tjänst, Vårdare/Vårdarinna, Vårdare/vårdarinna gruppb dag, Vårdare/vårdarinna gruppb natt.

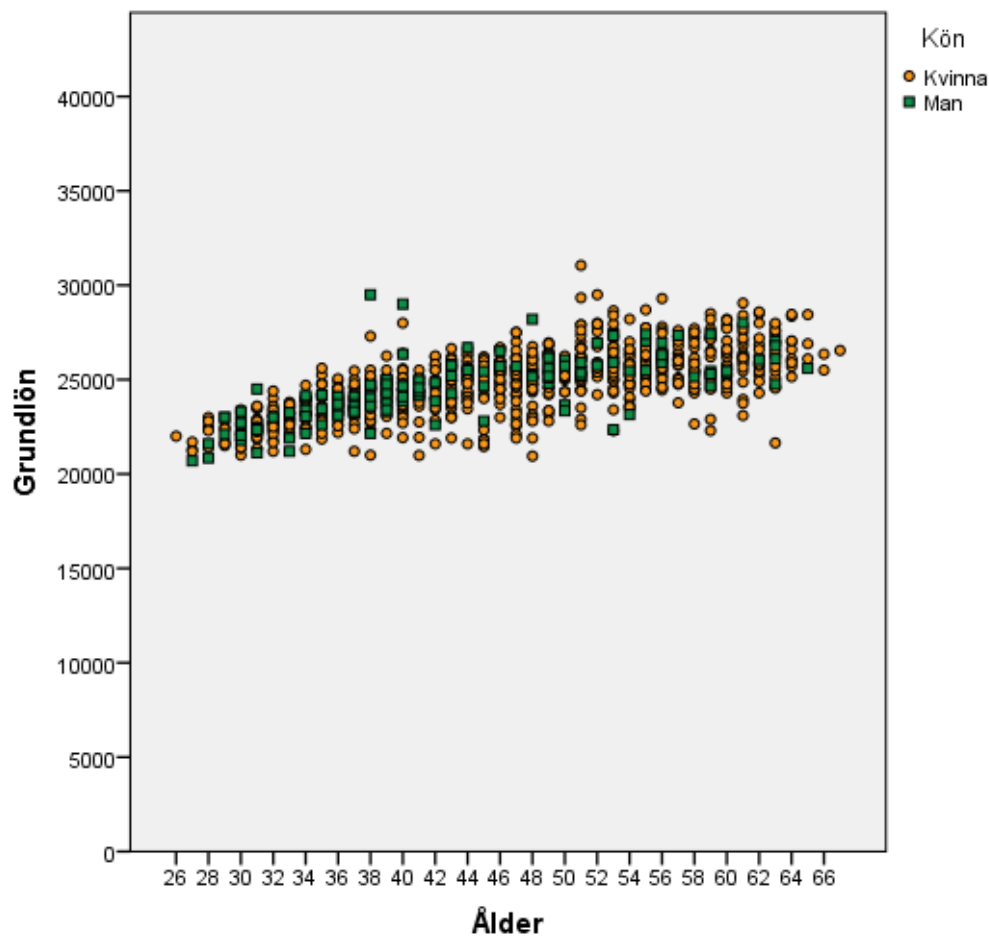


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägstalön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	1296	82,2%	102,6 %	28891787	82,6%	16800	27335	22293
Män	280	17,8%	97,4 %	6082437	17,4%	17100	27500	21723

Förskollärare, fritidspedagog, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 21

I gruppen ingår: Fritidspedagog, Förskollärare, Förskollärare 6 års verksamhet, Handedare, Hemspråkstränare, IT-Pedagog, Lärare, lågstadiet, Lärare, trä/metall slöjd, Lärare, övr. tid. Åk 1-7, Resurspedagog, Senarelärare/Förskollärare, Specialpedagog, Särskollärare, Tidigarelärare/Förskollärare.

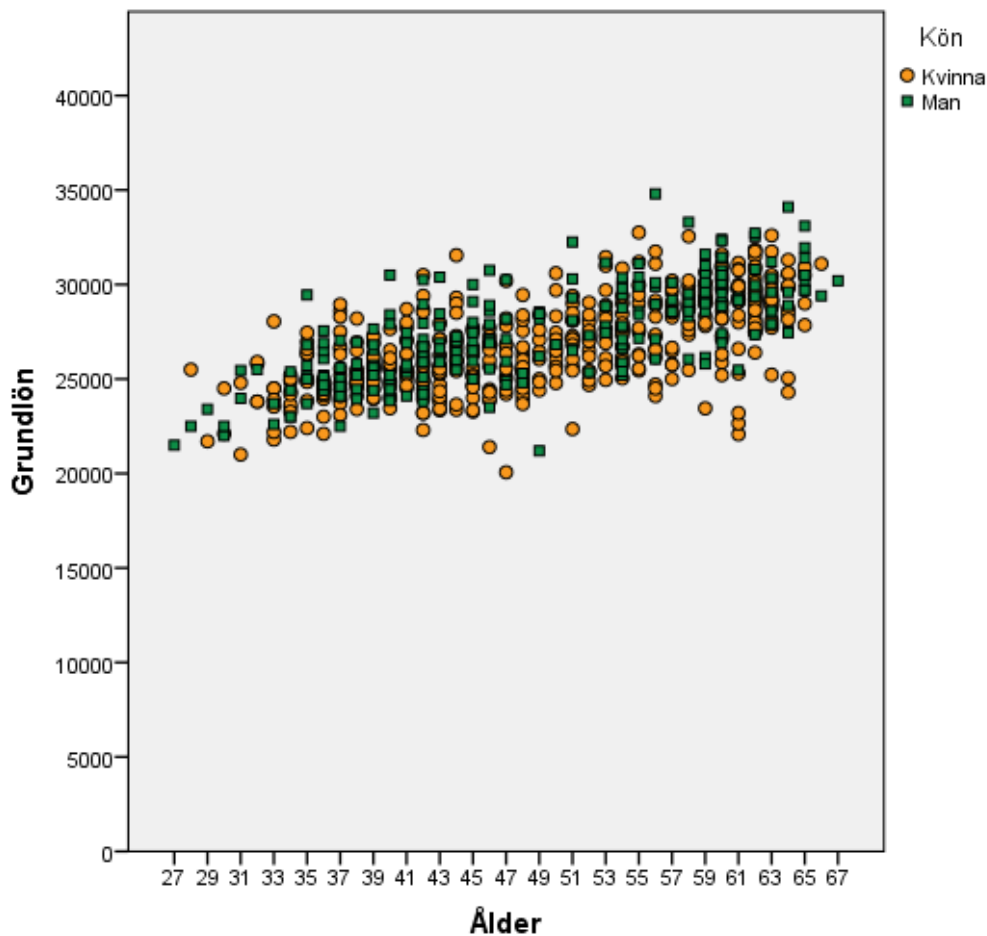


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	831	86,4%	101,2 %	20648927	86,5%	20950	31050	24848
Män	131	13,6%	98,7 %	3215258	13,5%	20700	29500	24544

Lärare för- och grundskola, yrkeslärare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 23

I gruppen ingår: Arbetsledare, Friidrottsinstruktör, Förskollärare, Handledare/Samordnare, Instruktör, IT-Pedagog, Lärare handel/kontor, Lärare praktiskt estetiskt ämne, Lärare, Barn/Ungdom, Lärare, Bild, Lärare, Bygg/Anläggn.tekn, Lärare, Dans, Lärare, Drifts/Underh.tekn, Lärare, El/Teletekn., Lärare, Fordonstekniska, Lärare, Hantverk, Lärare, Hushållsgymnasiet, Lärare, Idrott, Lärare, Livsmedelstekn., Lärare, lågstadiet, Lärare, Ma/No, tid åk 1-7, Lärare, mellanstadie, Lärare, modersmål/hemspråk, Lärare, Musik, Lärare, Naturbruk, Lärare, Omvårdnad, Lärare, Restaurang/Storhush, Lärare, Sv/So, Gymn, Lärare, Sve/So, tid åk 1-7, Lärare, Tekn., Lärare, textil slöjd, Lärare, trä/metall slöjd, Lärare, trätekniska, Lärare, Verkst/Ind.tekn., Lärare, övr. tid. Åk 1-7, Musklärare, Resurspedagog, SFI-Lärare, Speciallärare, Specialpedagog, Talpedagog, Tidigarelärare/Förskollärare, Utbildare.

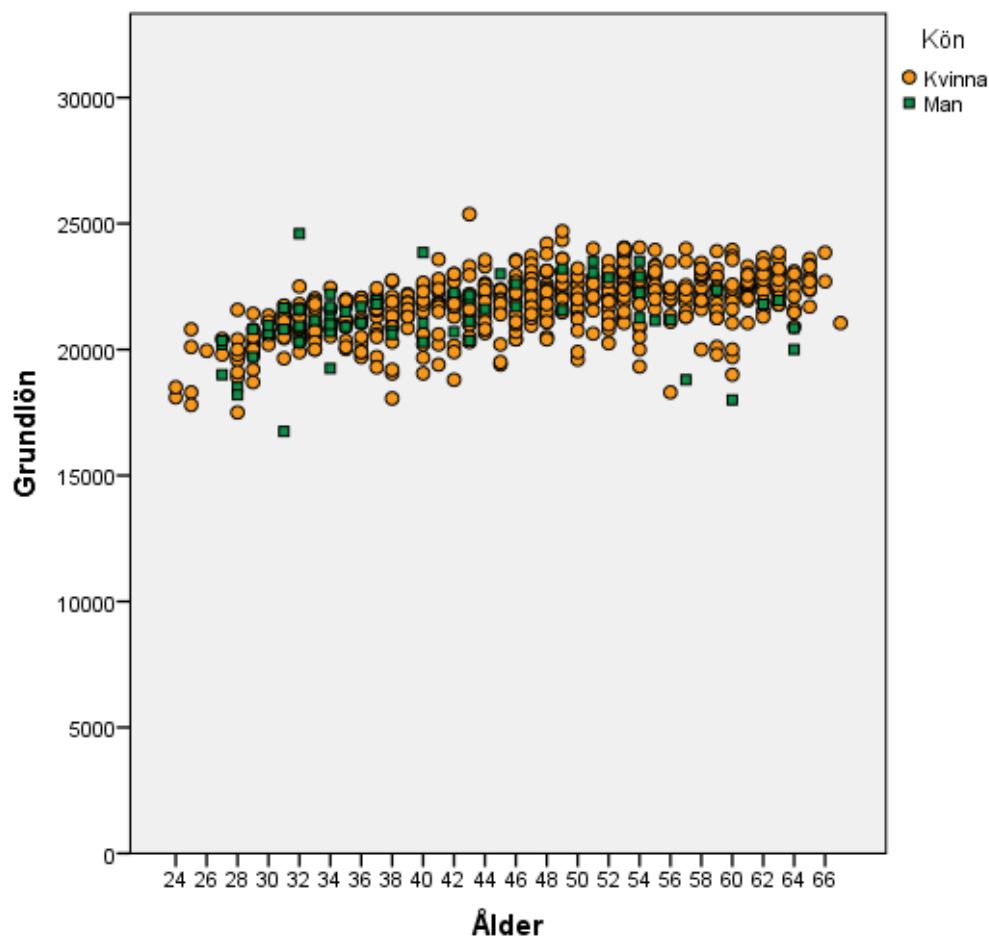


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägstal lön	Maximum	Medellön
Kvinnor	516	70,1%	97,7 %	13848299	69,6%	20065	32750	26838
Män	220	29,9%	102,2 %	6038828	30,4%	21200	34800	27449

Barnskötare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 10

I gruppen ingår: Barnskötare, Dagbarnvårdare, Elevassistent, Fritidspedagog, Förskollärare, Handledare/Samordnare, Lärarassistent, Skolvärd.

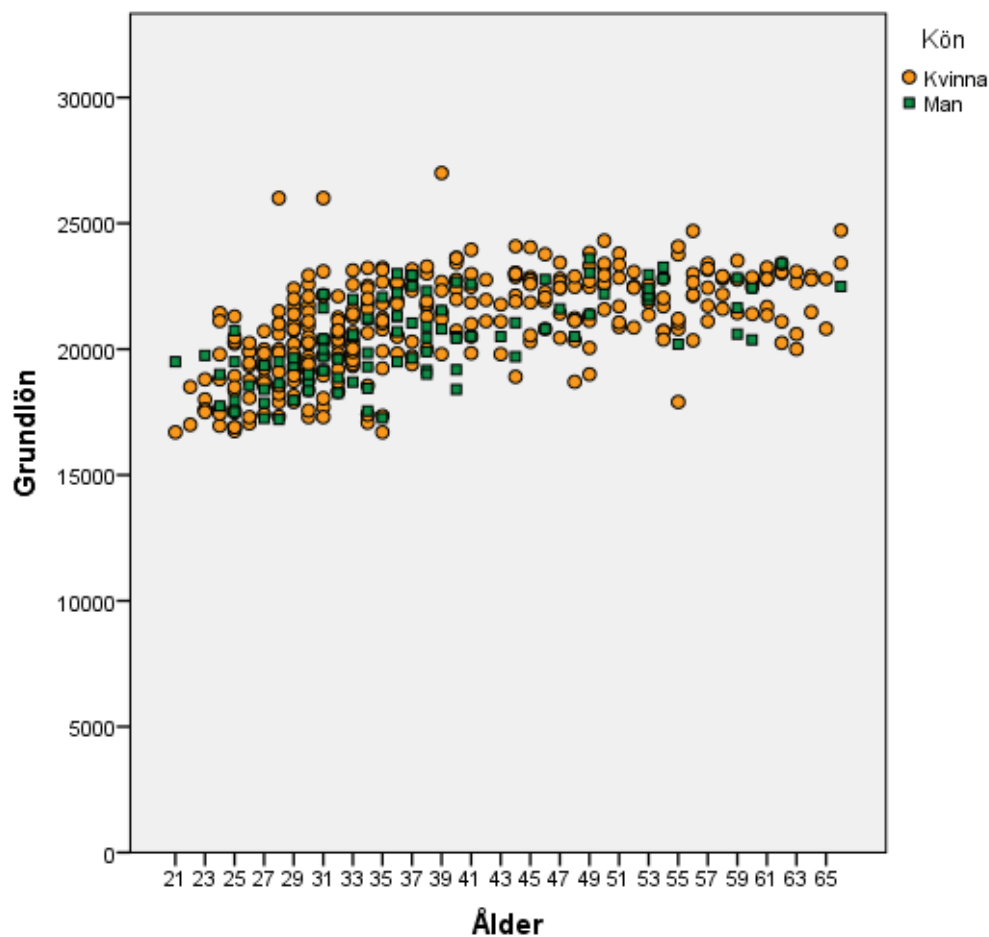


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	565	90,0%	102,6 %	12303976	90,2%	17500	25370	21777
Män	63	10,0%	97,4 %	1336981	9,8%	16750	24600	21222

Personlig assistent, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 16

I gruppen ingår: Boendehandledare, Enhetschef, Personlig assistent, Personlig assistent LASS, Personlig assistent LSS, Undersköterska, Vårdare/vårdarinna gruppb dag, Vårdbiträde slutenvård.

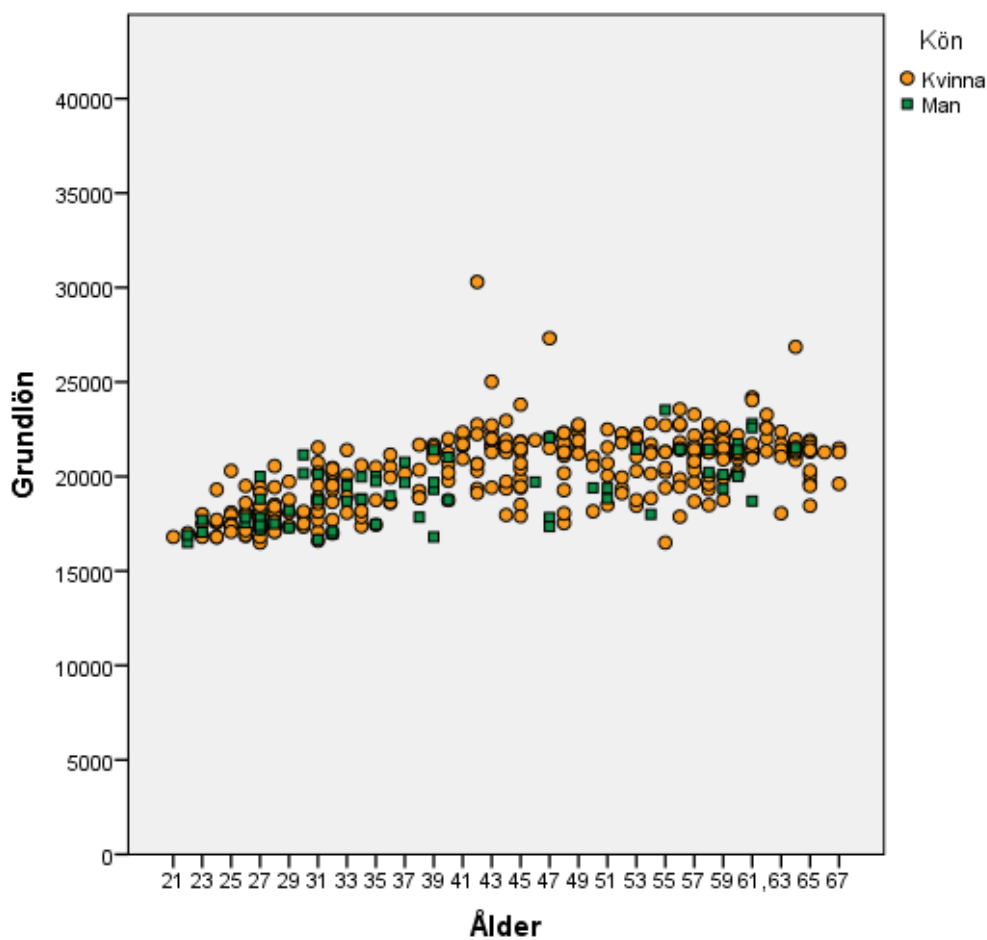


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	341	78,2%	103,0 %	7165461	78,7%	16700	27000	21013
Män	95	21,8%	97,0 %	1936761	21,3%	17208	23600	20387

Vårdbiträde, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 19

I gruppen ingår: Enhetschef, Gruppleddare/vårdbiträde, Gruppleddare/vårdbiträde ö v, Kontaktperson IFO, Massör, Personlig assistent, LASS, Personstödjare, Sjukvårdsbitr/patientvårdinna, Undersköterska, Vårdbiträde, Vårdbiträde gruppboende natt, Vårdbiträde hemtjänst, Vårdbiträde/natt.

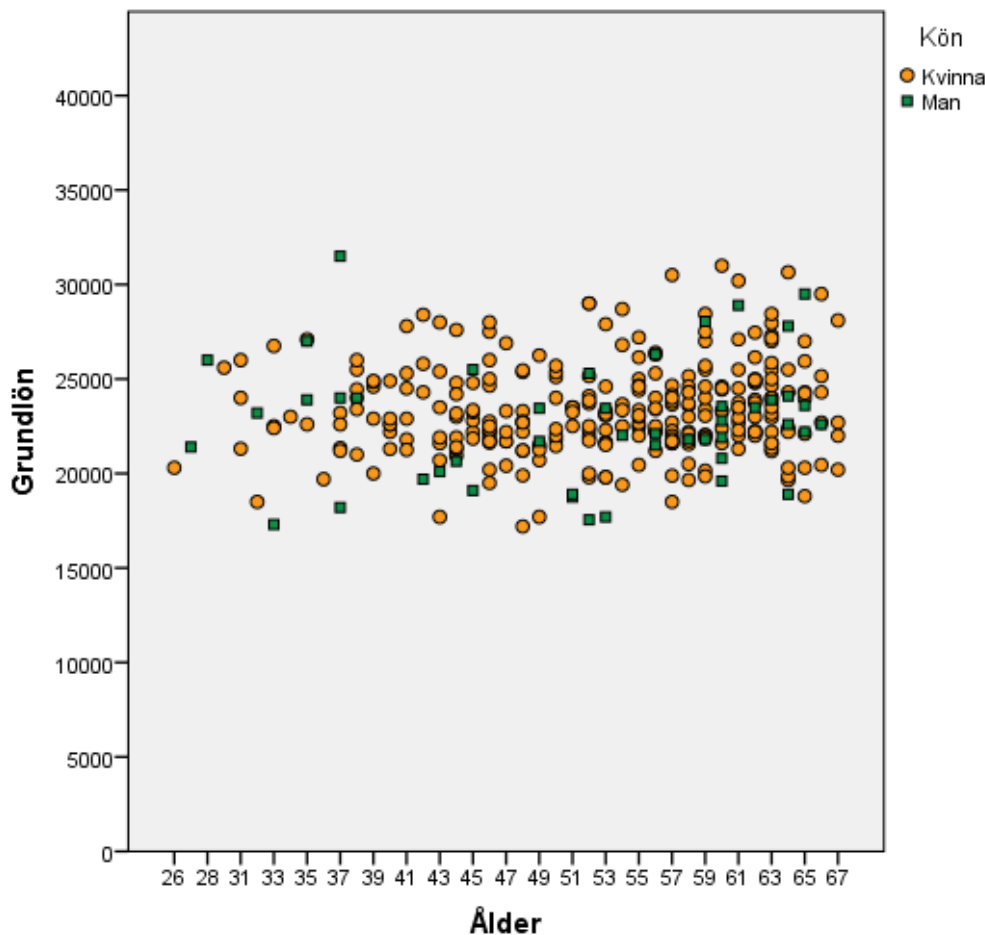


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	309	83,1%	105,1 %	6256483	83,8%	16500	30300	20248
Män	63	16,9%	95,0%	1213027	16,2%	16500	23520	19254

Ekonom, biblioteksassistent, personalassistent, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 28

I gruppen ingår: Administratör, APU Samordnare, Arbetsledare, Arkivassistent, Assistent, Barnomsorgsassistent, Biblioteksassistent, Bokbindare, Bokbusschaufför, Ekonom, Ekonom/Controller, Ekonom/Gruppledare, Ekonomiassistent, Enhetschef, Finansassistent, Friskvårdsutvecklare, Fritidsassistent, Färdtjänstassistent, Informatör, Inspektör, Kanslist, Kartingenjör, Kommundelsassistent, Kontorist, Kontorsvaktmästare, Lönekonsult, Markassistent, Marknadsassistent, Nämndadministratör/Assistent, Nämndsekreterare, Personalassistent, Personalförmedlare, Planeringsassistent, Projektadministratör, Projektassistent, Receptionist, Receptionsassistent, Registrator, Rekryteringsassistent, Sagoberättare/Bibliotek, Schemautvecklare, Sekreterare, Skoladministratör, Skolassistent, Systemadministratör, Teamledare/lönekonsult, Teknisk assistent, Trafiktekniker, Turistbyråföreståndare, Turistinformatör, Upphandlingsassistent, Utbildare, Verksamhetsassistent, Verksamhetsutvecklare, Webbredaktör.

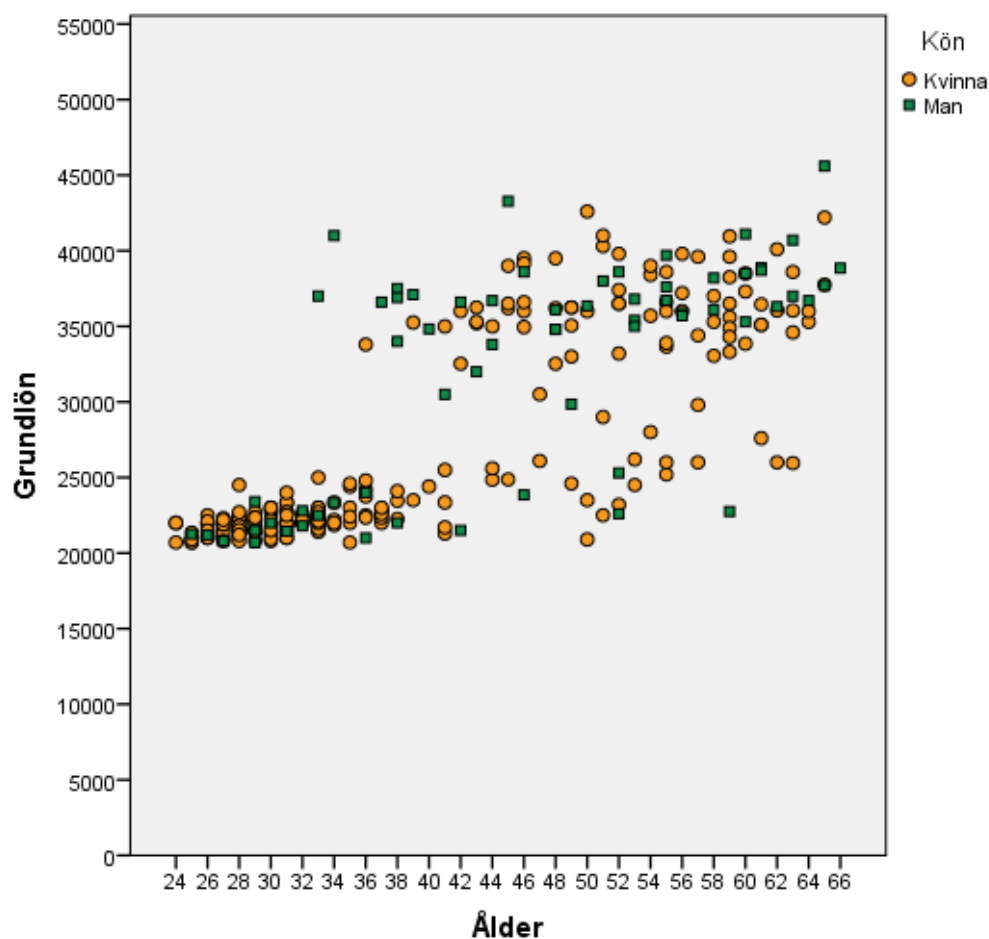


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	291	86,4%	102,7 %	6810639	86,7%	17200	31000	23404
Män	46	13,6%	97,3 %	1048168	13,3%	17300	31500	22786

Första linjens chef – pedagogisk verksamhet

Arbetsvärderingsgrupp 4

I gruppen ingår: Boendehandledare, Enhetschef, Enhetschef bitr, Enhetschef tillika Rektor, Förskolechef, Förskollärare, Rektor, Rektor/enhetschef, Rektor/förskolechef.

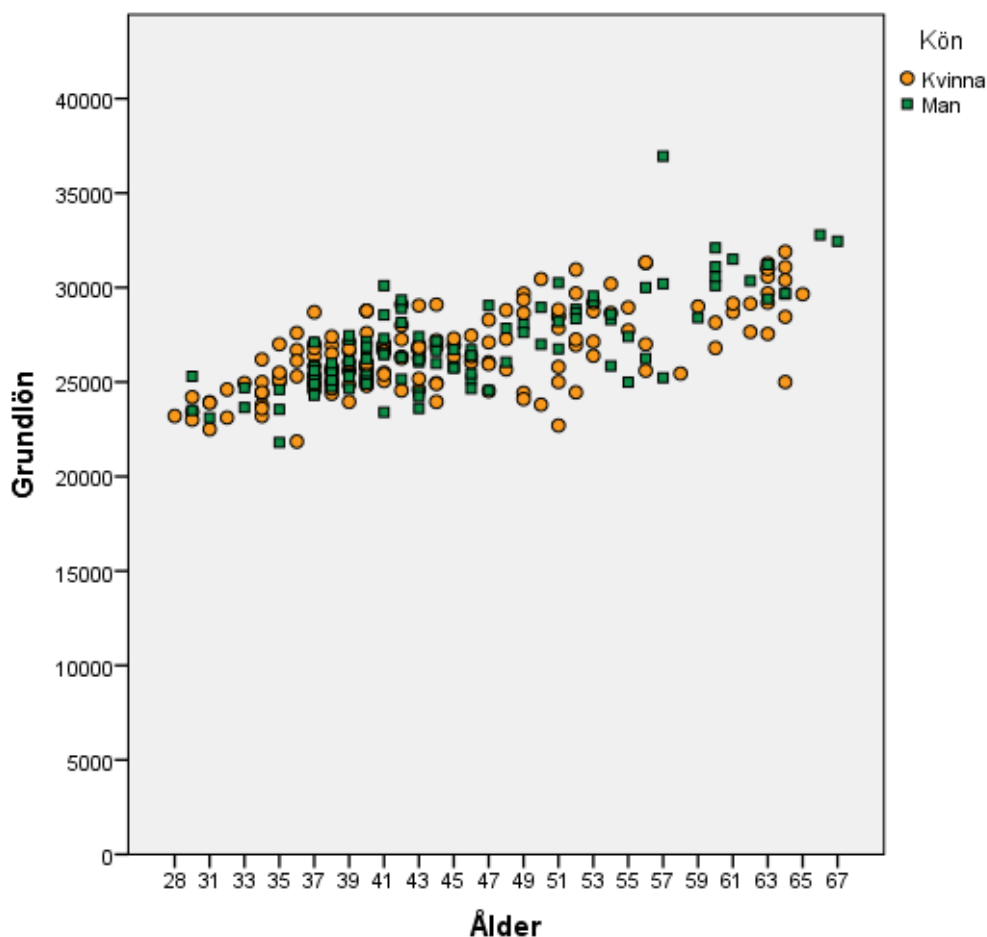


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	225	77,3%	84,0 %	6101480	74,1%	20700	42600	27118
Män	66	22,7%	119,0 %	2130526	25,9%	20700	45600	32281

Lärare årskurs 4-9, speciallärare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 24

I gruppen ingår: IT-Pedagog, Lektor, Lärare, Idrott, Lärare, Ma/No, sen. Åk 4-9, Lärare, modersmål/hemspråk, Lärare, Sve. Andra språk, Lärare, Sve/So, sen. Åk 4-9, Lärare, Sve/Spr, sen. Åk 4-9, Lärare, textil slöjd, Lärare, trä/metall slöjd, Lärare, Övr. Sen., åk 4-9, Senarelärare/Förskollärare, Speciallärare, Särskollärare.

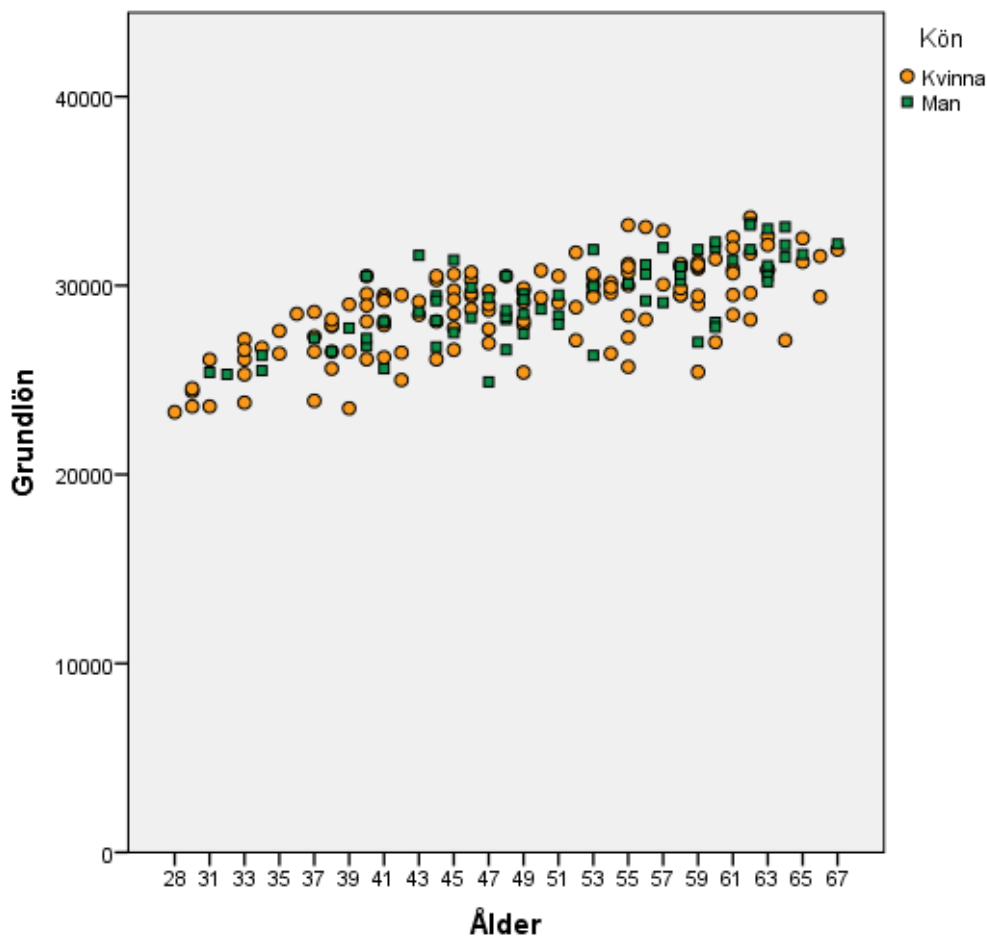


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägstalön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	175	62,7%	98,5 %	4657410	62,4%	21850	31900	26614
Män	104	37,3%	101,4 %	2808045	37,6%	21800	36950	27000

Gymnasielärare allmänna ämnen, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 22

I gruppen ingår: Lärare, Bild, Lärare, Dans, Lärare, Ekon., Lärare, Gymn. Allm, Lärare, Idrott, Lärare, Ma/No gymn, Lärare, Sv/So, Gymn, Lärare, Sv/spr gymn, Lärare, Sve. Andra språk, Lärare, Sve/Spr, sen. Åk 4-9, Lärare, Tekn., Lärare, Verkst/Ind.tekn., Specialpedagog.

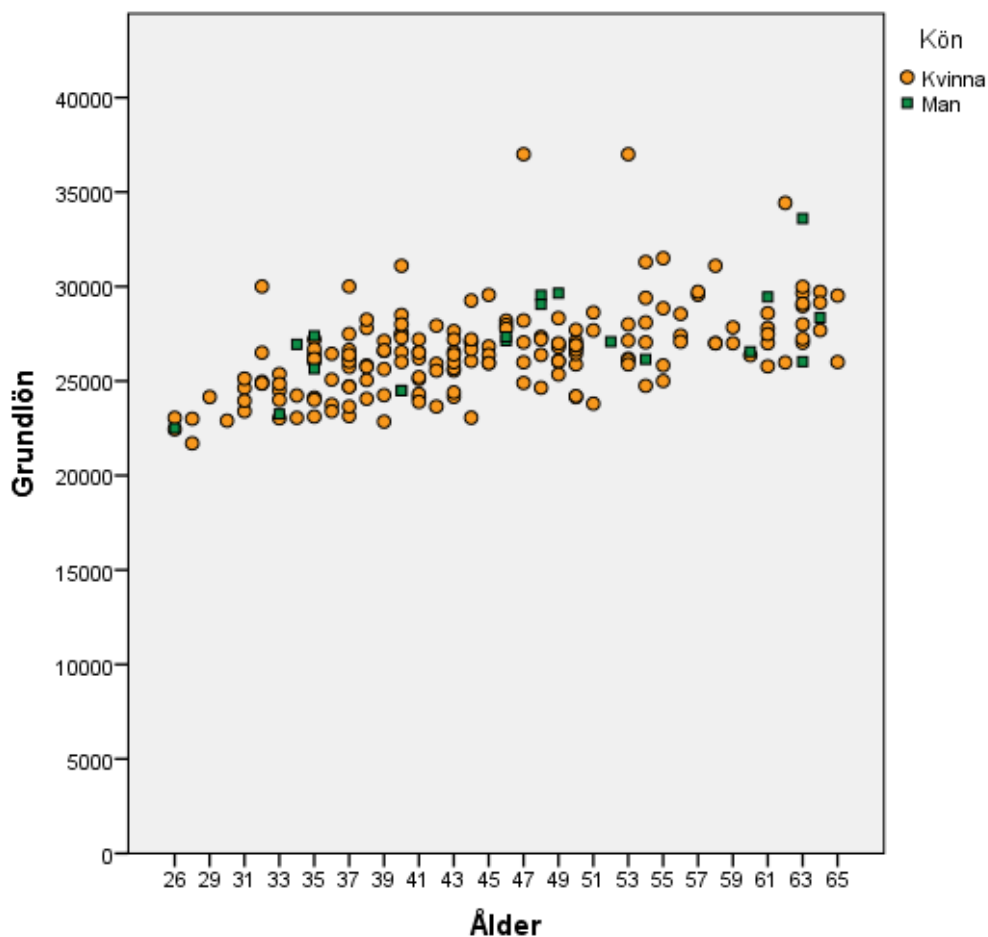


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	134	66,3%	98,3 %	3867755	66,0%	23300	33600	28864
Män	68	33,7%	101,6 %	1995150	34,0%	24900	33300	29340

Biståndshandläggare, socialsekreterare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 33

I gruppen ingår: Biståndshandläggare, Bostadskonsulent, Färdtjänstkonsulent, Inspektör, Konsulent, Konsulent äldre o handikappoms, Socialsekreterare, Socialt ansv samordn, Ärendehandledare.

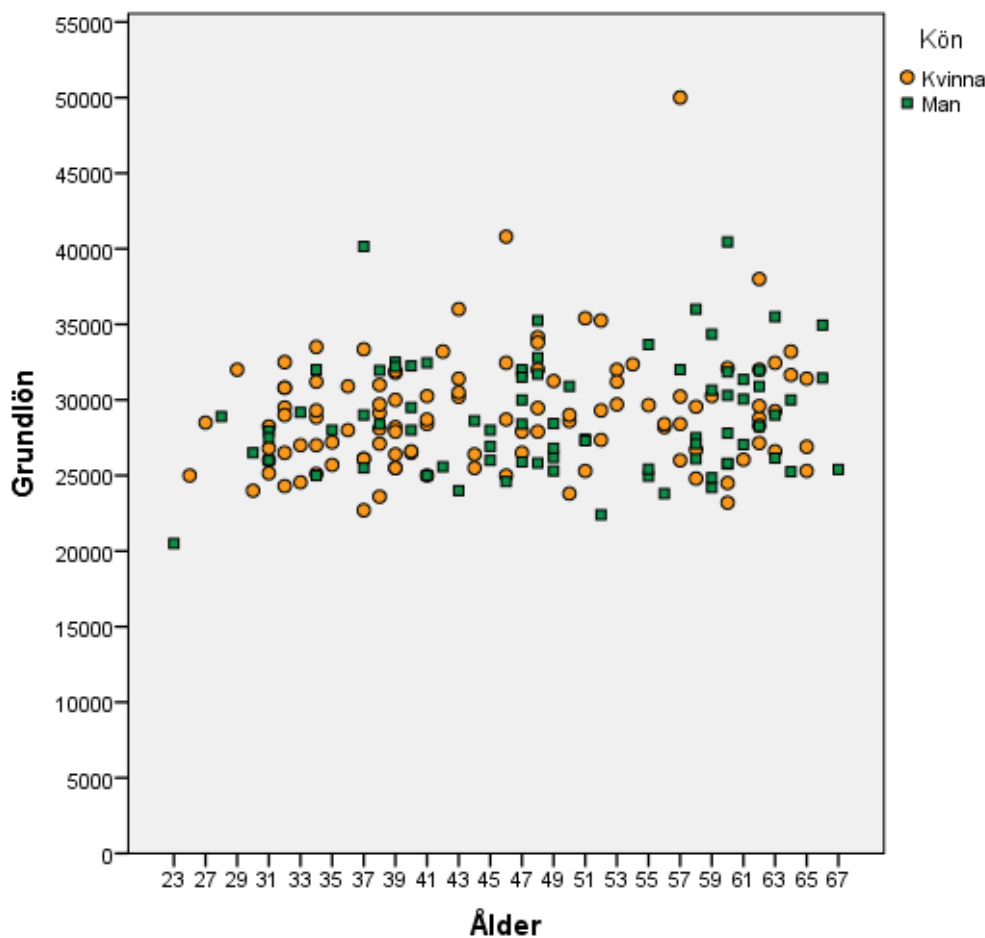


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	176	90,3%	98,0 %	4672465	90,1%	21700	37000	26548
Män	19	9,7%	102,0 %	514640	9,9%	22500	33600	27086

Handläggare, konsumentrådgivare, planerare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 30

I gruppen ingår: Systemadministratör, Systemansvarig, Upphandlare, Upphandlingschef Bi, Utbildare, Utbildningssamordnare, Administrativ chef, Utbildningssekreterare, Arbetsmarknadskonsulent, Utredare, Arkivarie, Utredningssekreterare, Budget o skuldrådgiv, Utvecklingsledare, Controller, Utvecklingssekreterare, Ekonom, Webbredaktör, Ekonom/Controller, Ekonomihandläggare, Ekonomisekreterare, Enhetschef, EU-Handläggare, Folkhälsohandläggare, Fritidskonsulent, Handläggare, Hälsocoach, Hälsoutvecklare, Info-master, Informatör, Jämställdhetsutvecklare, Kommundelssekreterare, Konsumentrådgivare, Konsumentvägledare, Koordinator, Nämndsekreterare, PA-Controller, Personalkonsult, Planerare, Planeringssekreterare, Portföljsförvaltare el, Praktksamordnare, Processledare, Projektledare, Rehabiliteringsassistent, Rekryteringskonsult, Samordnare, Statistiker, Strategisk utvecklare.

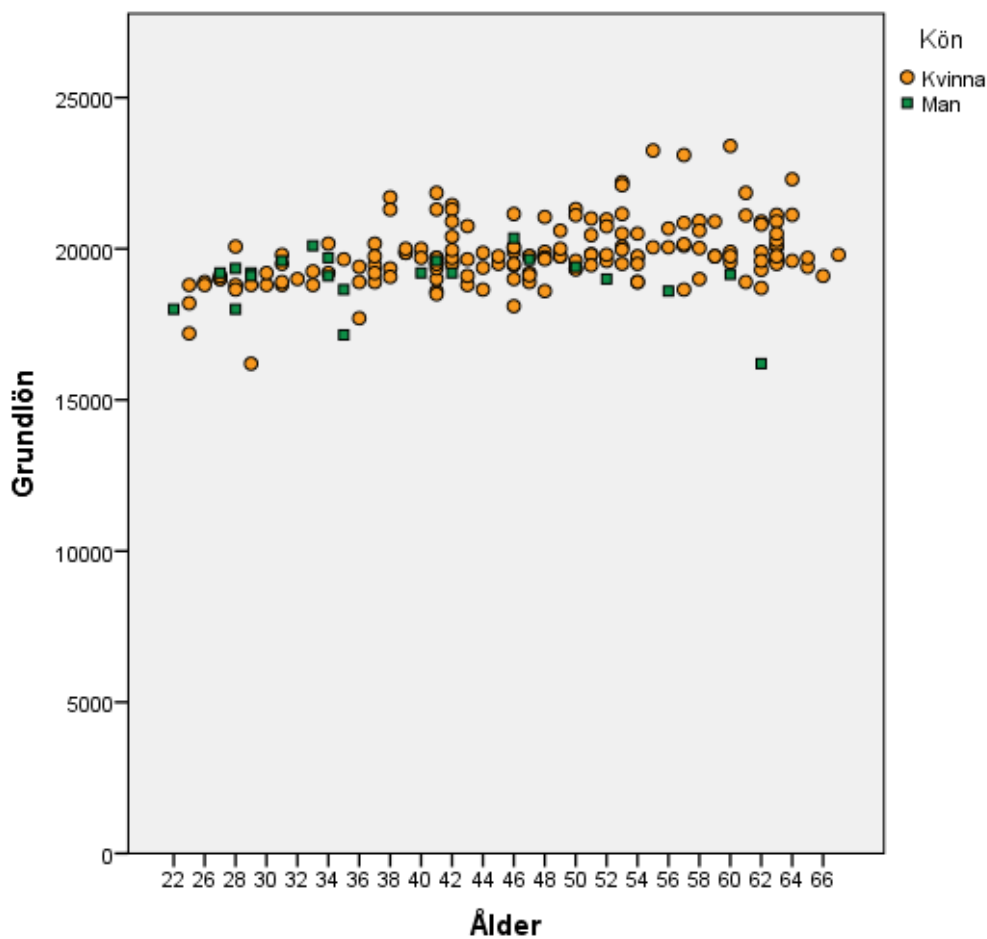


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	111	58,1%	100,6 %	3227870	58,3%	22700	50000	29081
Män	80	99,3%	99,3 %	2311890	41,7%	20500	40450	28899

Städpersonal

Arbetsvärderingsgrupp 15

I gruppen ingår: Gruppledare, Städpersonal, Lokalvårdare, Patrullstädare, Restaurangföreståndare, Städare, Städare/resursgrupp, Städare/Vaktmästare, Undersköterska, Vårdinna.

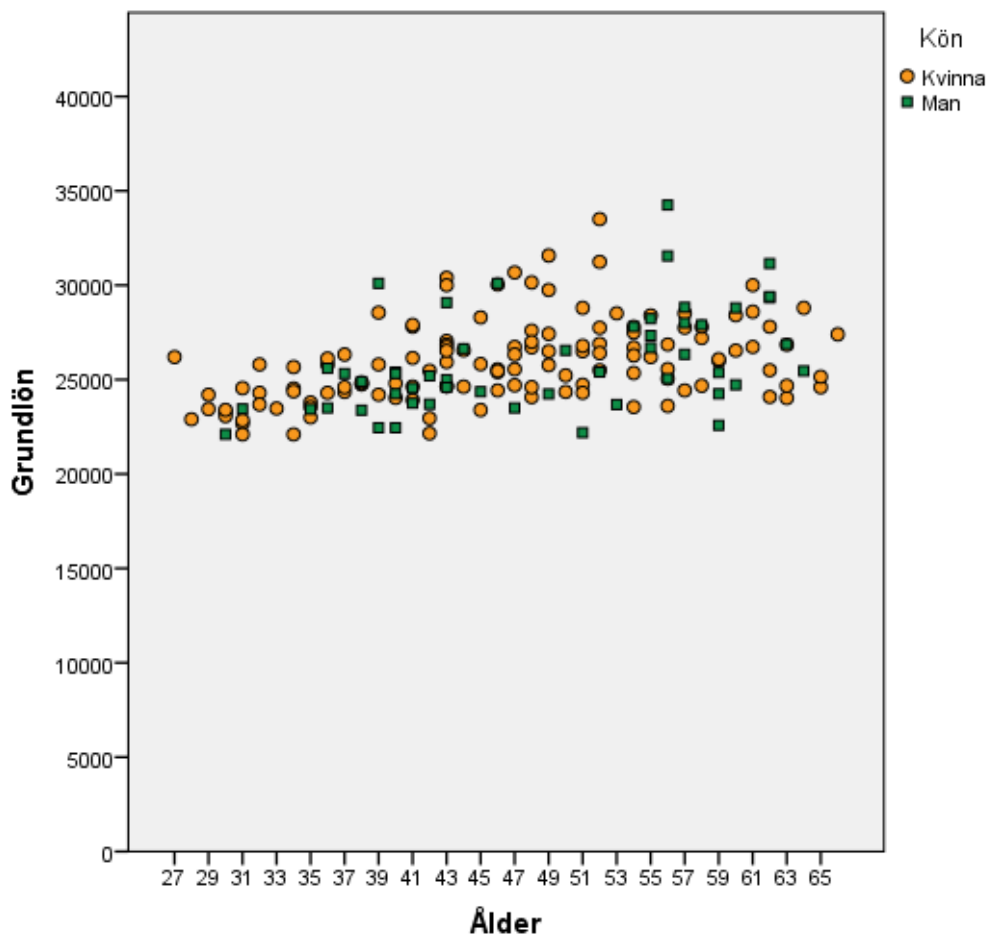


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägstal lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	164	88,2%	104,5 %	3254265	88,6%	16200	23400	19843
Män	22	11,8%	95,6 %	417500	11,4%	16200	20350	18977

Familjepedagog, flyktingkonsulent, integrationshandläggare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 32

I gruppen ingår: Anhörigkonsulent, Behandlingsassistent, Boendehandledare, Boendekonsulent, Bostadskonsulent, Drogterapeut, Enhetschef, Familjepedagog, Familjerådgivare, Flyktingkonsulent, Frivilligsamordnare, Fältpedagog, Förvaltare, Integrationshandläggare, Invandrarkonsulent, Konsulent, Koordinator, Kurator, Personalförmedlare, Samordnare, Skolkurator, Socialpedagog, Socialsekreterare, Utvärderare.

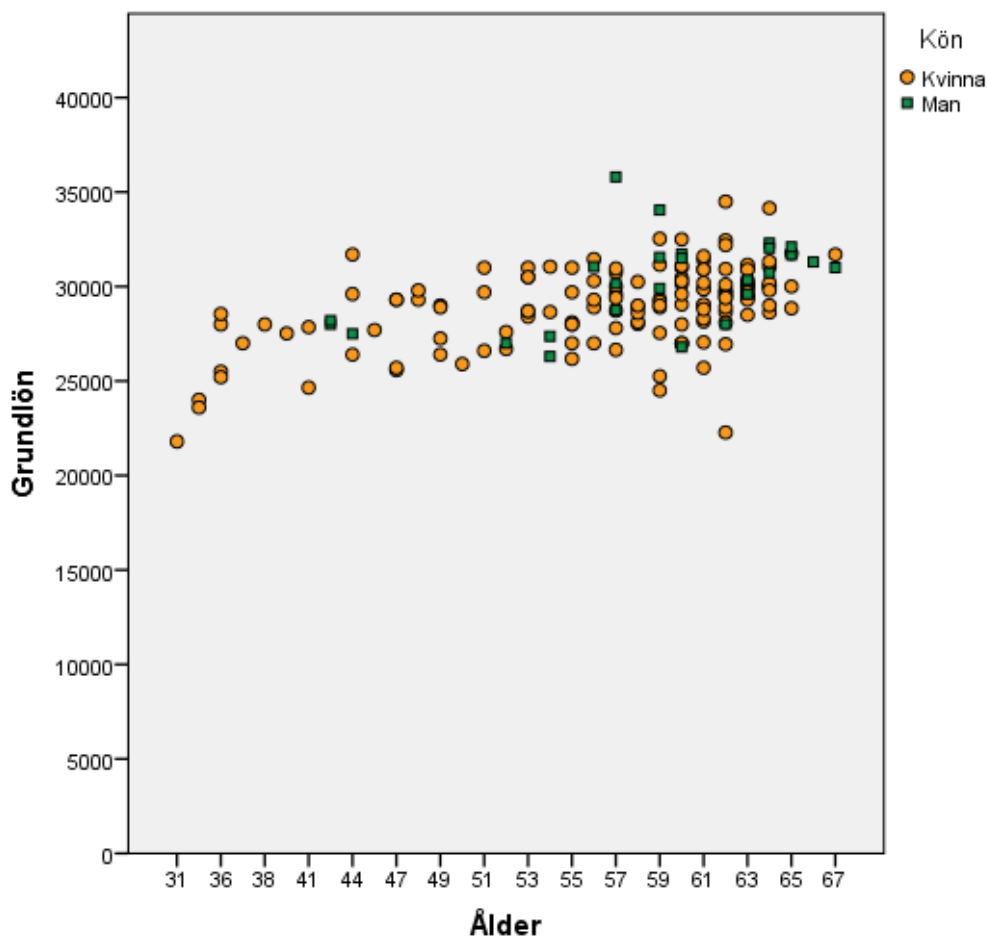


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	medellön
Kvinnor	128	71,5%	99,8 %	3319668	71,5%	22100	33500	25935
Män	51	28,5%	100,1 %	1324095	28,5%	22100	34250	25963

Specialpedagog, lärare 1-7, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 25

I gruppen ingår: Handledare, Konsulent/specialpedagogik, Lärare specialpedagogik, Lärare, Hushållsgymnasiet, Lärare, Sve/So, tid åk, 1-7, Lärare, övr, tid. Åk 1-7, Socialpedagog, Speciallärare, Specialpedagog, Talpedagog.

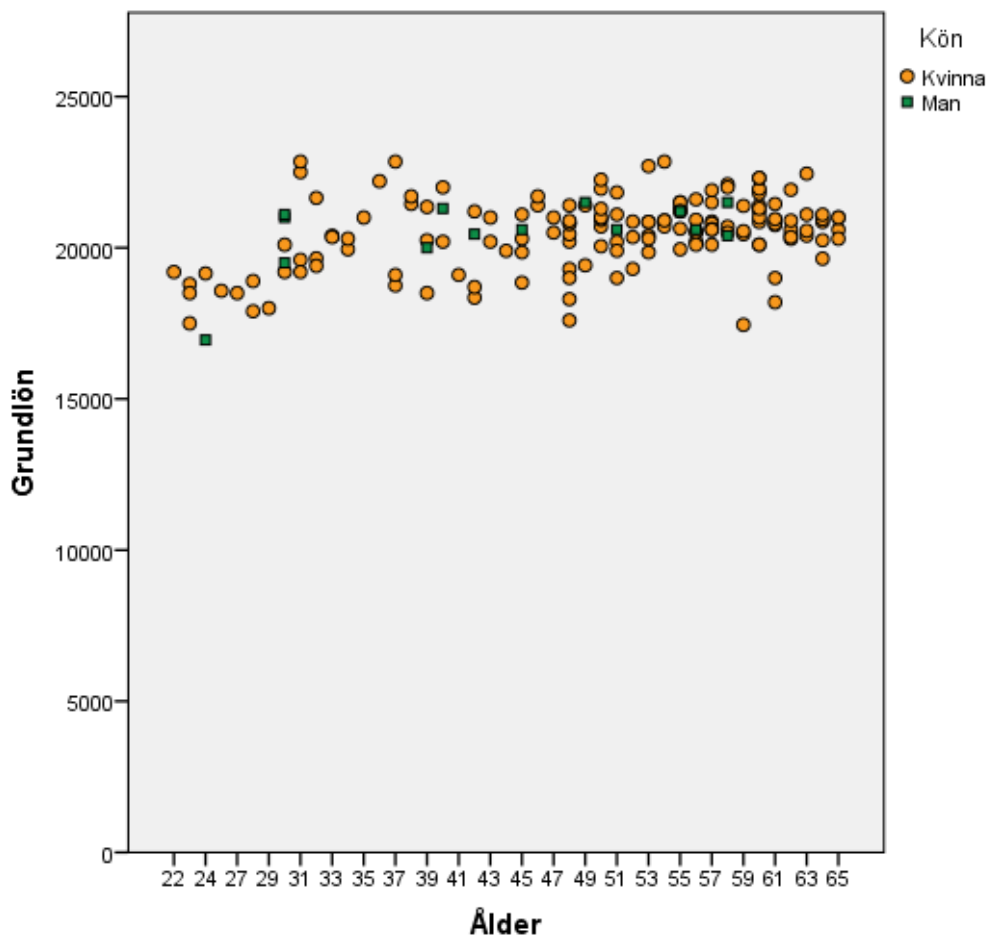


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	142	84,0%	95,9 %	4113960	83,5%	21800	34500	28972
Män	27	16,0%	104,1 %	815035	16,5%	26300	35800	30186

Ekonomibiträde, restaurangpersonal, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 12

I gruppen ingår: Ekonomibitr/mat-tjänst äldreom, Ekonomibiträde, Ekonomibiträde barnomsorg, Ekonomibiträde/Städare, Föreståndare, personalresturang, Kock, Köksbiträde, Produktionsassistent, Restaurangföreståndare, Skolmåltidsbiträde, Vårdbiträde, Vårdinna.

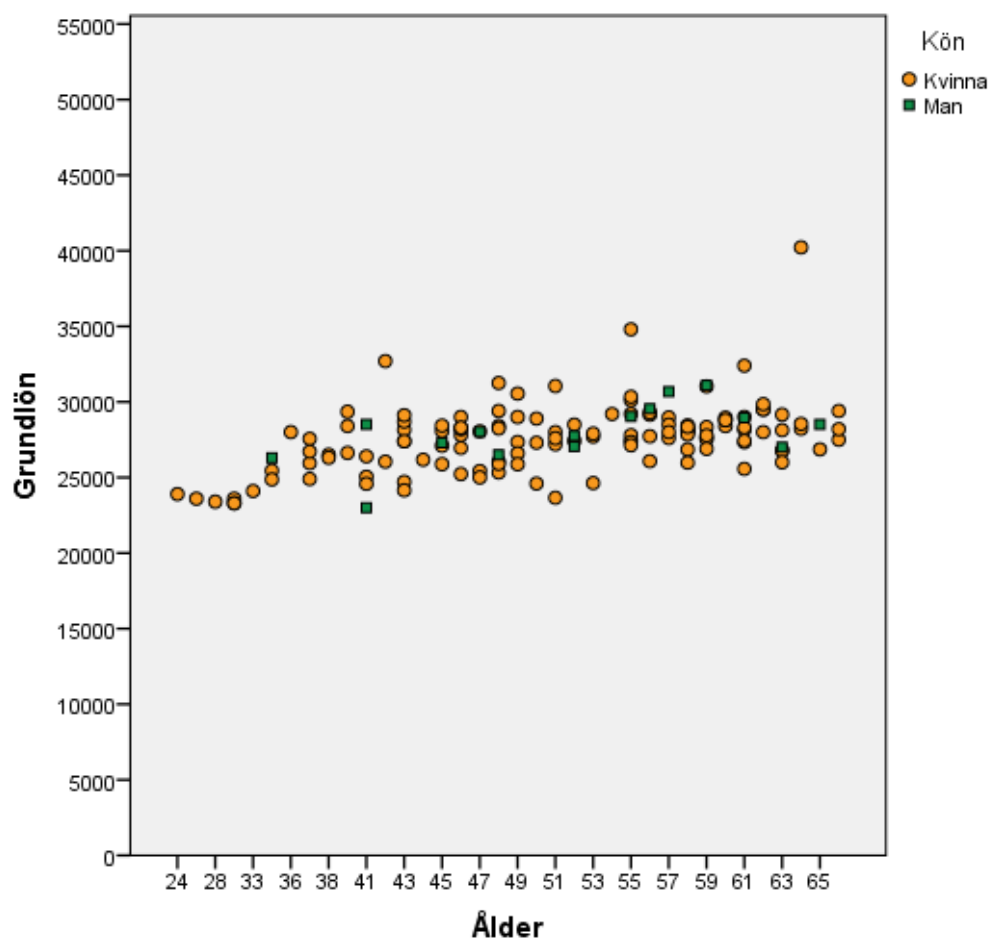


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	155	91,7%	100,1 %	3180519	91,7%	17450	22850	20519
Män	14	8,3%	99,8 %	286700	8,3%	16950	21500	20479

Sjuksköterska, skolsköterska, med flera.

Arbetsvärderingsgrupp 37

I gruppen ingår: Lärare i Omvårdnad, Sjuksköterska, Sjuksköterska medicinsk ansvar, Sjuksköterska/Distrikt, Skolsköterska, Vårdkoordinator.

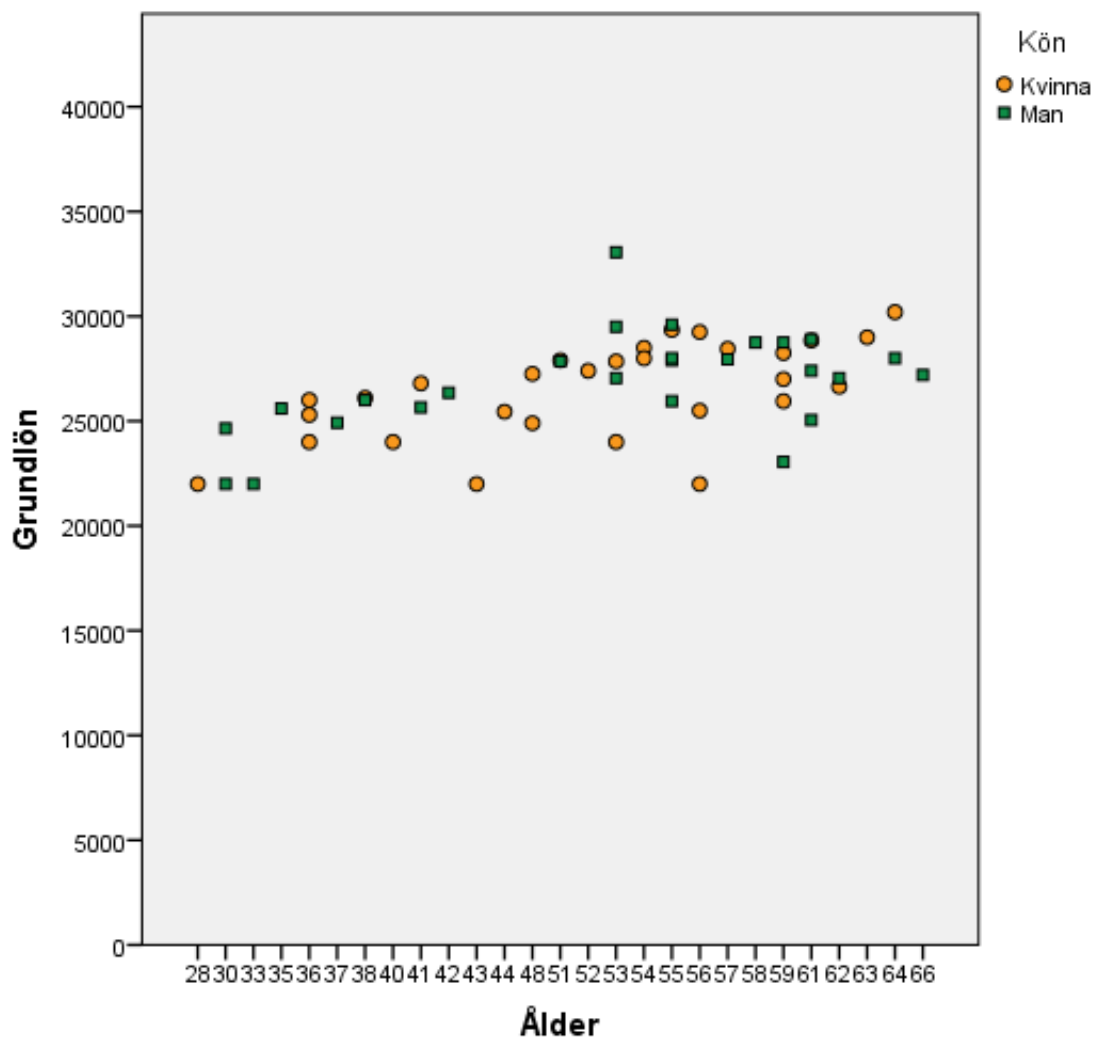


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	129	89,6%	98,7 %	3562132	89,5%	23300	40220	27613
Män	15	10,4%	101,2%	419280	10,5%	23000	31100	27952

Badmästare, Vaktmästare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 18

I gruppen ingår: Anläggningsarbetare, Arbetsledare, Badmästare, Badmästare/driftekniker, Bilförare, Djurskötare, Enhetschef, Grov- och Div.arbetare, Idrottsplatsarbetare, Lastbilsförare, Lastmaskinsförare, Lärare, Övr. sen. Åk 4-9, Maskinförare, Parkarbetare, Servicetekniker, Skolvaktmästare, Traktorförare, Trädgårdsarbetare, Vaktmästare, Vaktmästare 1:E, Vaktmästare/IT-administratör, Vaktmästare/Tekniker, Verksamhetsvaktmästare.

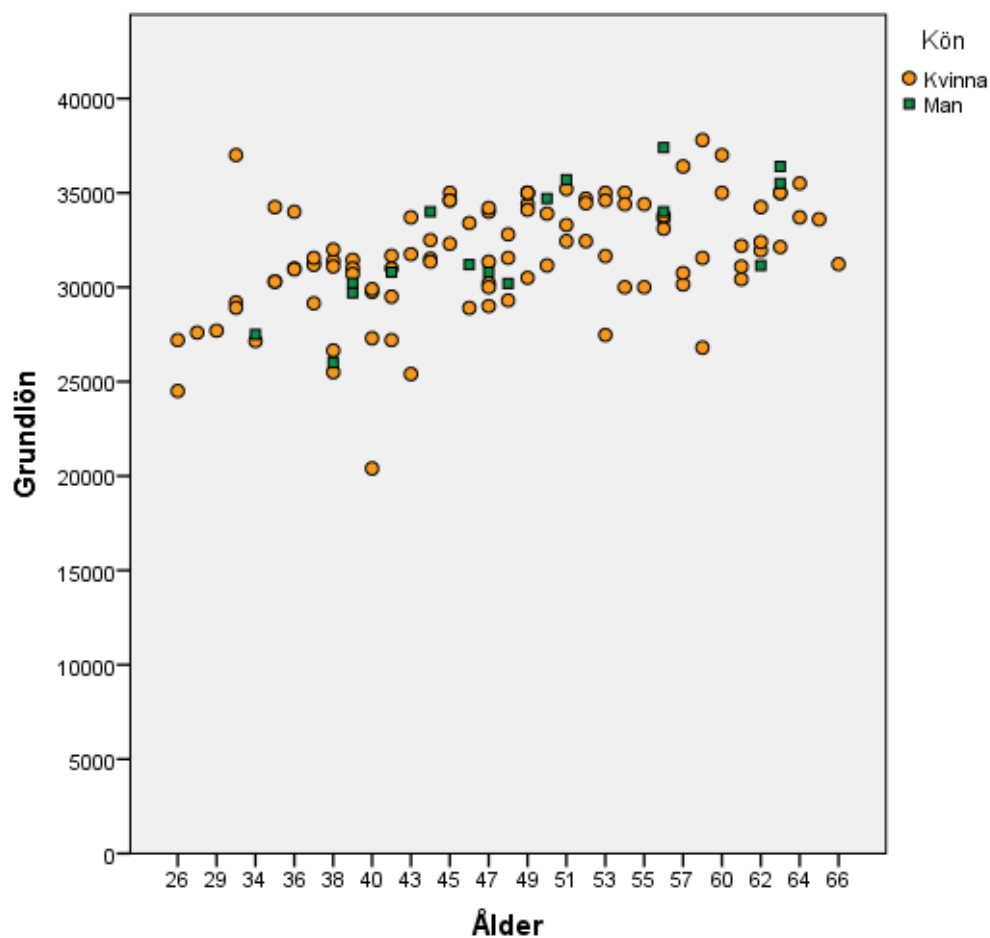


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	21	15,7%	102,8 %	466900	16,0%	19600	28600	22233
Män	113	84,3%	97,2 %	2443120	84,0%	17550	31000	21621

Intraprenadchef, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 5

I gruppen ingår: Enhetschef, Intraprenadchef, Personalassistent, Vårdbiträde.

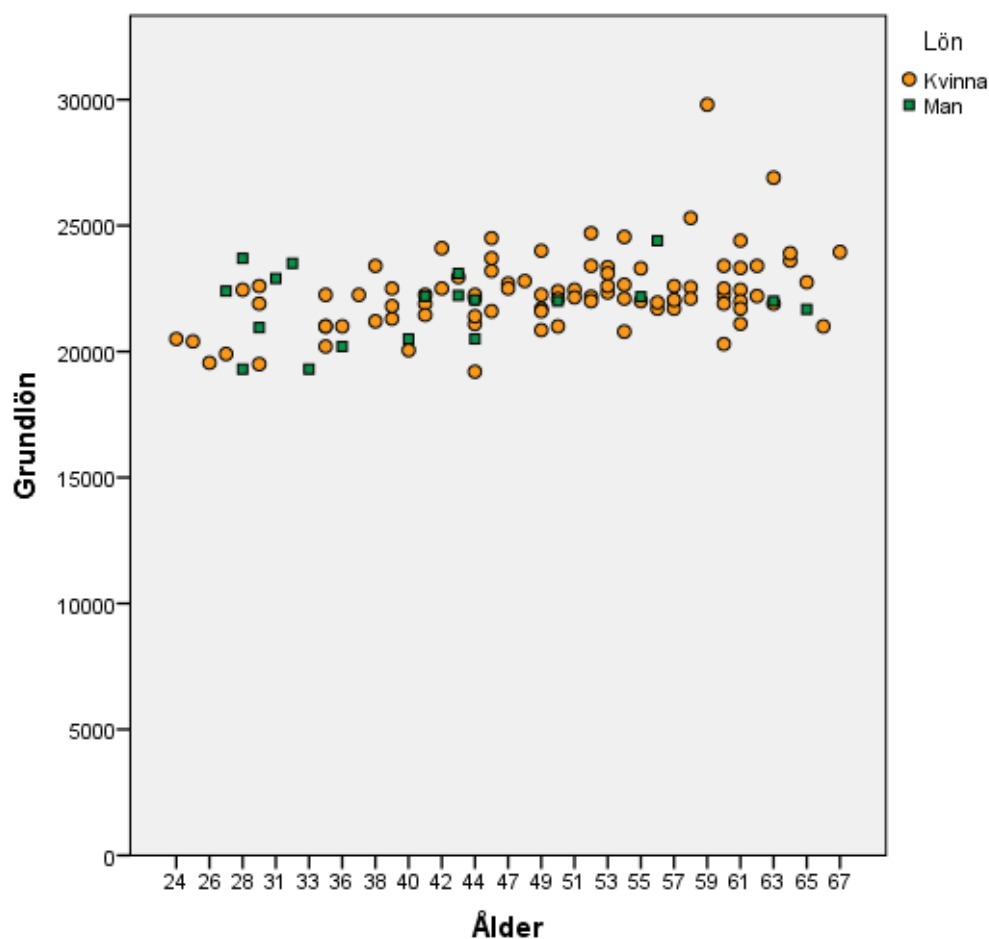


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	102	86,4%	98,5 %	3235675	86,3%	20400	37800	31722
Män	16	13,6%	101,5 %	515270	13,7%	26000	37400	32204

Kock, kokerskor, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 14

I gruppen ingår: Enhetschef Kock, Kock med driftansvar, Kock/Kokerska 1:e barnomsorg, Kock/Kokerska barnomsorg, Kokerska 1:e, Kokerska skola.

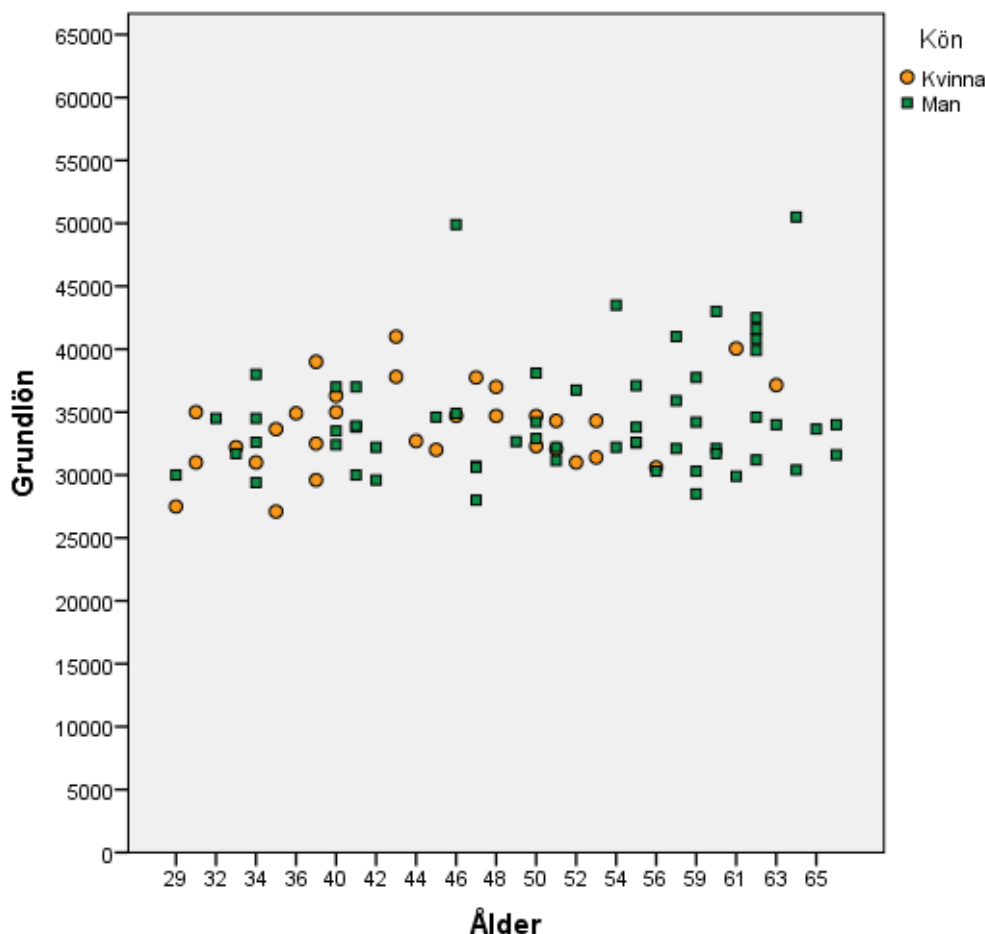


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	92	82,9%	102,1 %	2053165	83,2%	19200	29800	22317
Män	19	17,1%	97,8 %	415075	16,8%	19300	24400	21846

Ingenjör, systemtekniker, med flera Arbetsvärderingsgrupp 35

Arbetsvärderingsgrupp 35

I gruppen ingår: Belysningsingenjör, Byggprojektledare, Civilingenjör, Energiingenjör, Entreprenaderingenjör, Fastighetsförvaltare, Gatudriftchef, Gatuprojektchef, GIS-Ingenjör, IT Arkitekt/databas, IT-Arkitekt, IT-samordnare, IT-tekniker, Kartutvecklare, Landskapsarkitekt, Landskapsingenjör, Mark- o Exploateringsingenjör, Miljöingenjör, Miljöutvecklare, Mättningsingenjör, Mättningsingenjör 1:e, Naturvårdare, Nättekniker, Parkchef, PC Nätverkstekniker, Planarkitekt, Planchef, Planeringschef bitr, Projekteringsingenjör, Projektledare, Projektledare/IT, Projektledare/Systemutvecklare, Samordnare, Stadsarkitekt, Stadsträdgårdsmästare, Systemtekniker, Systemutvecklare, Säkerhetssamordnare, Trafikingenjör, Trafikplanerare, Trafikplaneringschef.

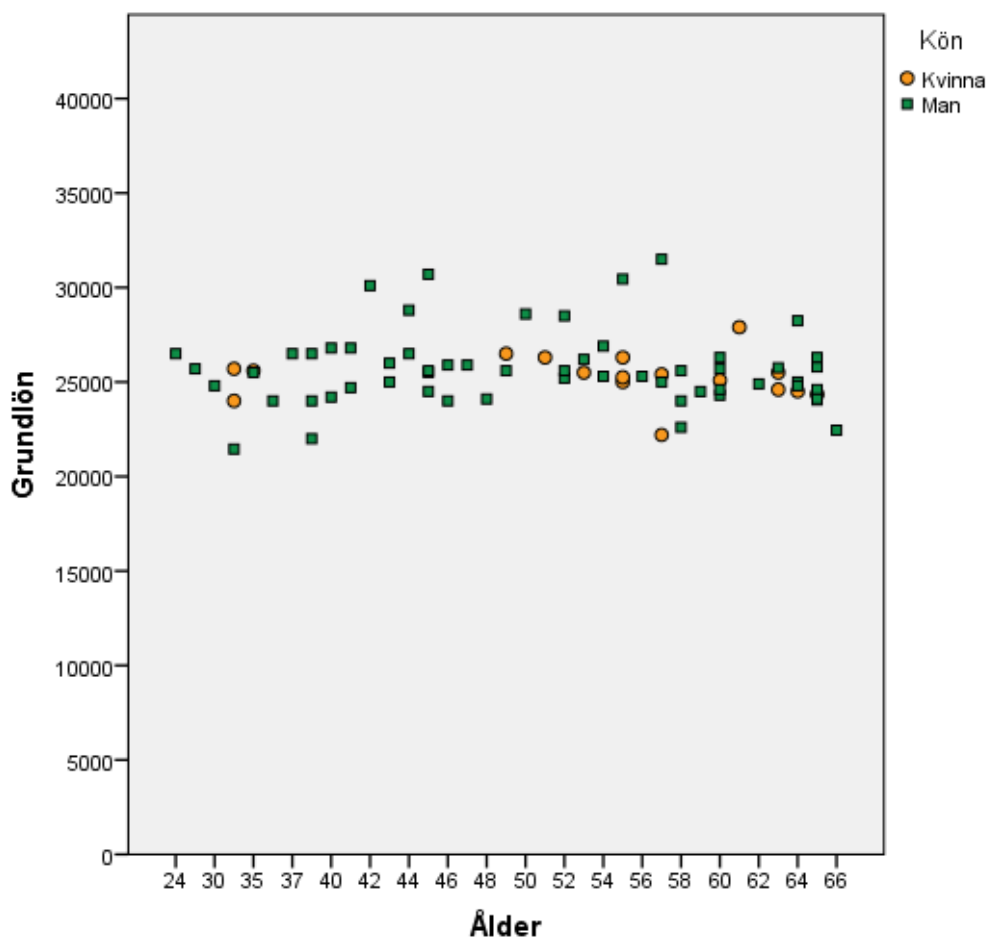


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	31	34,4%	97,9 %	1050245	34,0%	27100	41000	33879
Män	59	65,6%	102,0 %	2040005	66,0%	28000	50500	34576

Tekniker

Arbetsvärderingsgrupp 41

I gruppen ingår: 1:e PC/Nätverkstekniker, ADB-Tekniker, Datatekniker, Driftadministratör, Drifttekniker, Institutionstekniker, IT-Pedagog, IT-tekniker, Karttekniker, Kommundelstekniker, Mätningstekniker, PC Nätverkstekniker, PC-Tekniker, Servicesamordnare, Servicetekniker, Tekniker, Trafikingenjör.

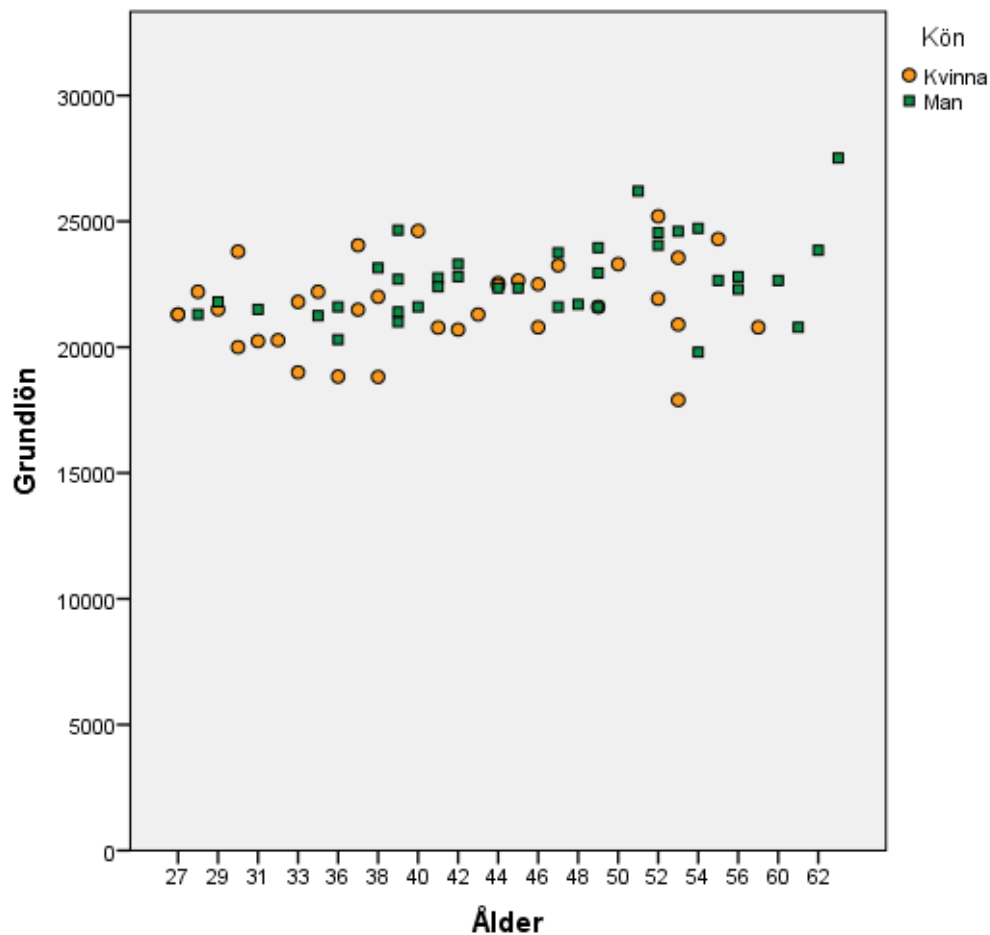


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	17	22,7%	98,4 %	429700	22,4%	22200	27900	25276
Män	58	77,3%	101,6 %	1489790	77,6%	21450	31500	25686

Ungdomsarbetare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 29

I gruppen ingår: Fritidsledare, Resurspedagog, Ungdomsass/informatör, Ungdomsassistent, Ungdomscoach, Ungdomskonsulent.

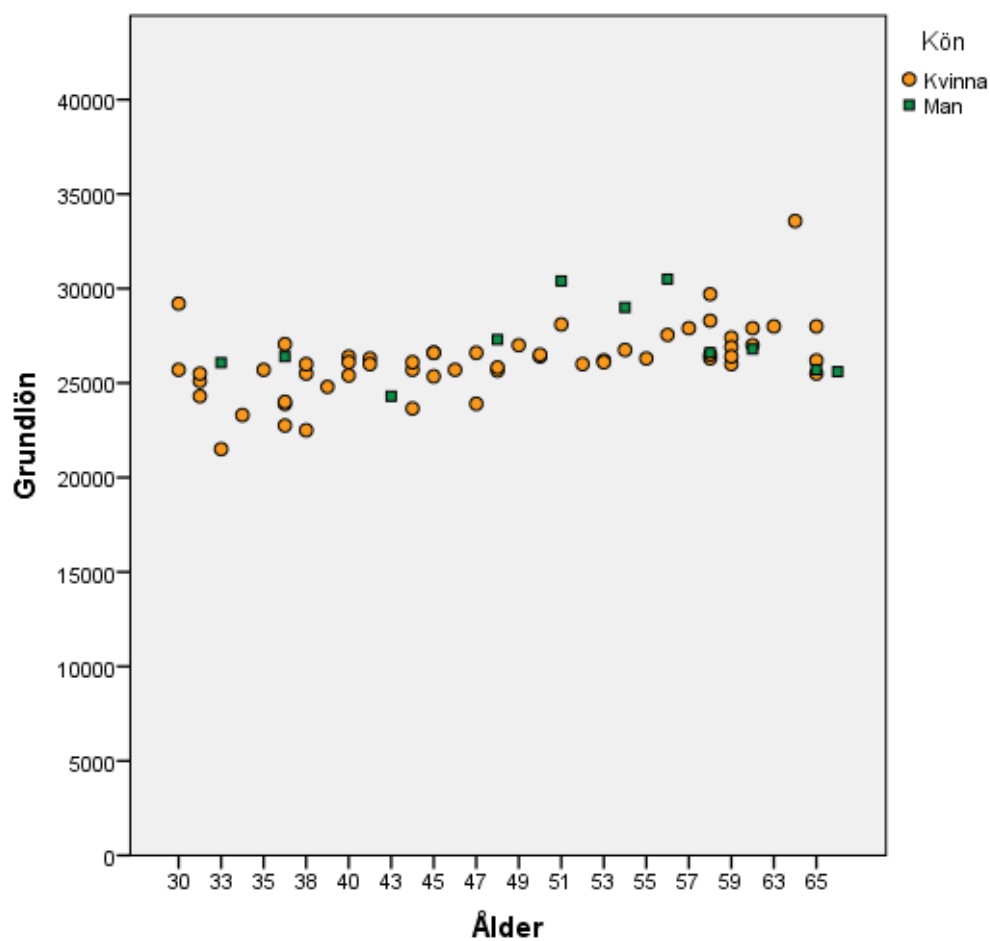


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	35	48,6%	95,6 %	759860	47,5%	17900	25200	21710
Män	37	51,4%	104,6 %	840225	52,5%	19800	27515	22709

Bibliotekarier, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 31

I gruppen ingår: Bibliotekarie, Bibliotekarie 1:e, Konstintendent, Konstnärlig ledare, Konstsekreterare, Konsulent, Koordinator, Skolbibliotekarie.

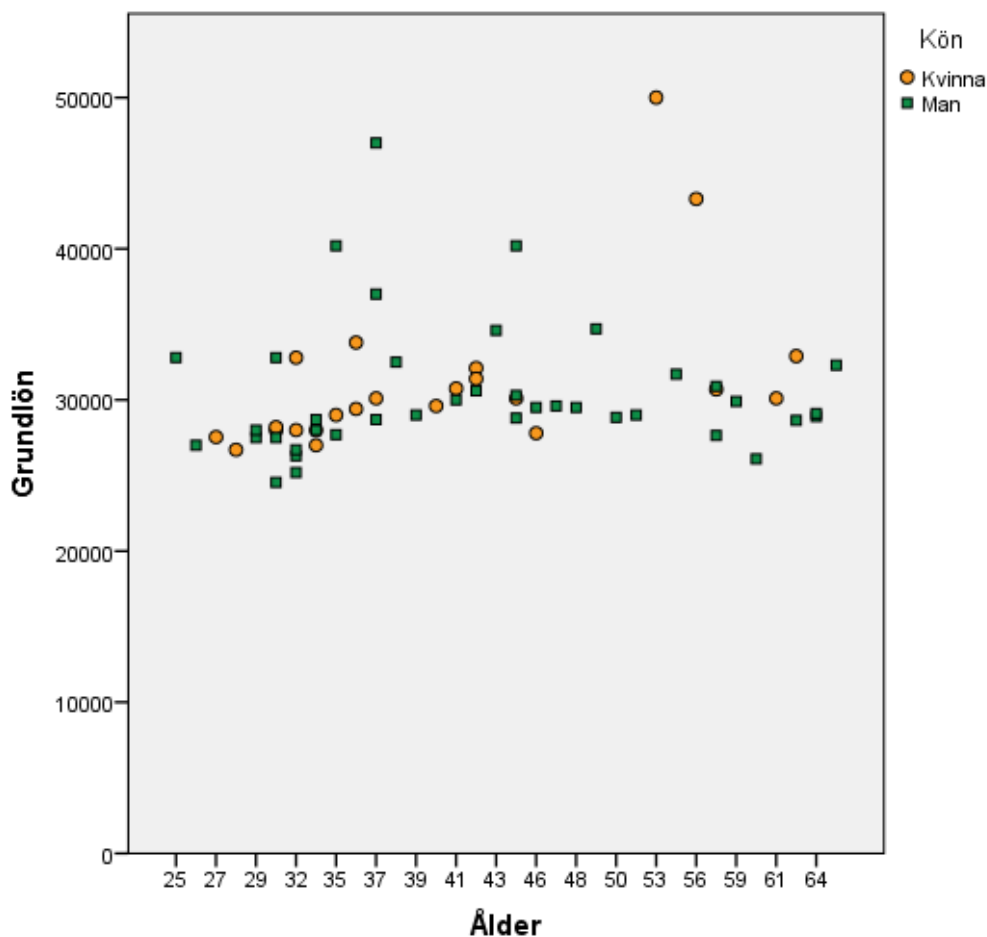


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	58	84,1%	96,3 %	1517160	83,6%	21500	33575	26158
Män	11	15,9%	103,7 %	298675	16,4%	24300	30500	27152

Ingenjörer, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 36

I gruppen ingår: Biolog, Bostadsanpassare/handläggare, Brandingenjör, Brandinspektör, Bygglovsingenjör, Byggnadsinspektör, Chef, bygglov/inspektion, Chef för bostadsanpassn/färdtj, Chefsarkitekt, Lantmätare, Miljöinspektör, Planingenjör, Trafikingenjör.

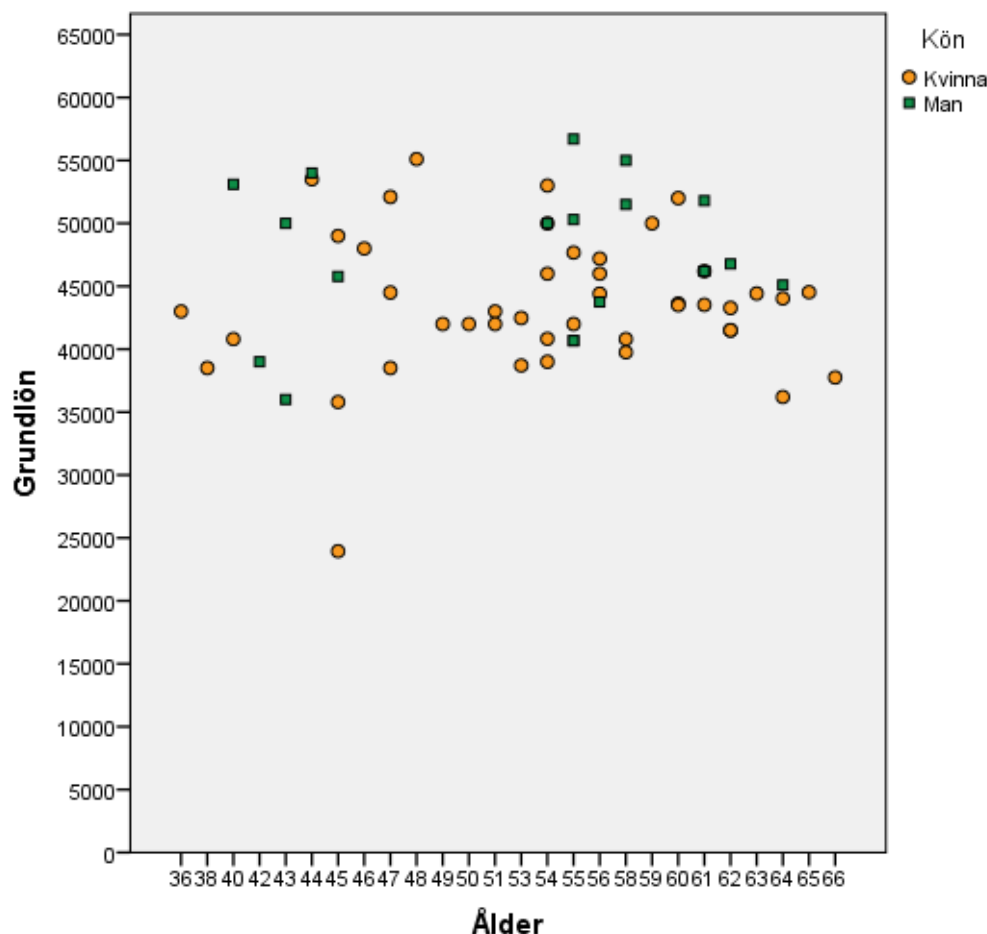


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	23	36,5%	102,4%	717285	37,1%	26700	50000	31186
Män	40	63,5%	97,6 %	1217960	62,9%	24545	47000	30449

Andra linjens chefer, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 2

I gruppen ingår: Äldreomsorgschef, Bibliotekschef, Brandchef, Chef, Chef B/U med funktionsnedsätt, Chef Indiv- och Familjeomsorg, Chef Personlig assistans, Chef Stab och biståndsbedömn, Chef Vux med funktionsnedsätt, Chef äldreomsorg, ord, boende, Chef äldreomsorg, särsk boende, Controller/Budgetchef, Ekonomichef, Enhetschef, Fastighetschef, Finanschef, För- och Grundskolechef, Gymnasiechef, IFO Chef, Informationschef, Internationell chef, Intraprenadchef, IT-Chef, Kommunikationsdirektör, Konstnärlig ledare, Kostchef, Kvalitetschef, Lantmäterichef, Mark- och, Exploateringschef, Miljö/Hälsochef, Planeringschef, Redovisningschef, Skolomrchef/förskchef, Skolomrchef/rector/fskchef, Skolområdeschef, Skolområdeschef/rector, Socialchef, Teknisk chef, Turistchef, Upphandlingschef, Verksamhetsassistent, Äldre/Handikapschef.

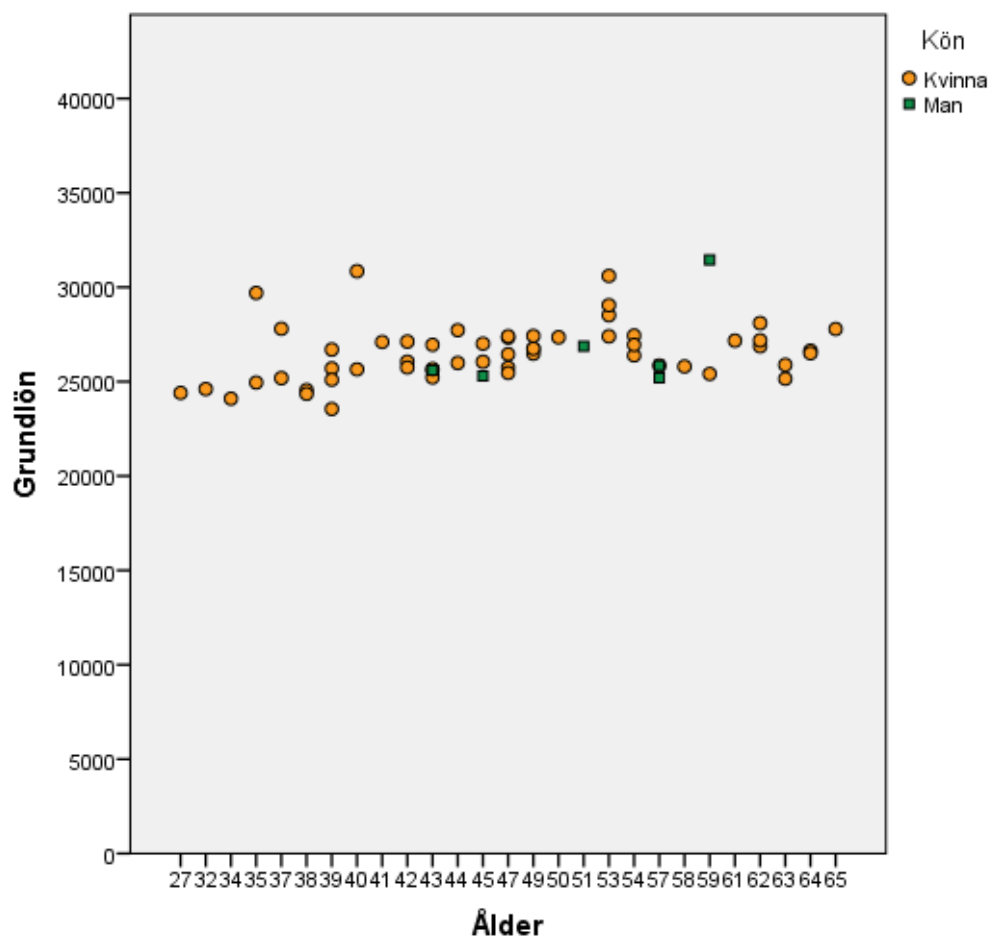


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	44	69,8%	91,9 %	1921615	68,0%	23940	55100	43673
Män	19	30,2%	108,7 %	902550	32,0%	36000	56700	47503

Arbets terapeut, dietist, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 38

I gruppen ingår: Arbets terapeut, Dietist, Distriktsterapeut, Hjälpmedelssamordnare, Logoped, Sjukgymnast, Vårdbiträde.

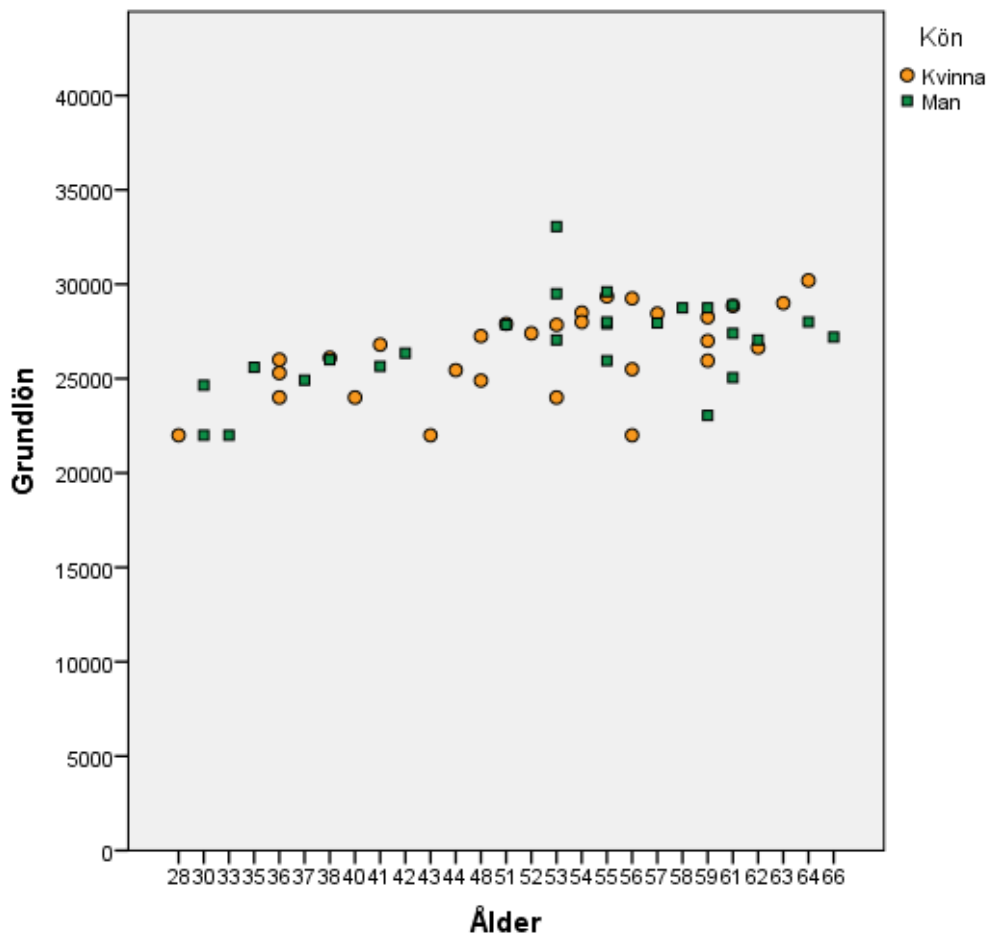


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	56	90,3%	99,2 %	1485250	90,3%	23550	30850	26522
Män	6	9,7%	100,7 %	160270	9,7%	25200	31450	26712

Kulturarbetare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 20

I gruppen ingår: Dramapedagog, Konstnärlig ledare, Konsttekniker, Musikhandledare, Musikhögskola, Projektledare, Teaterledare.

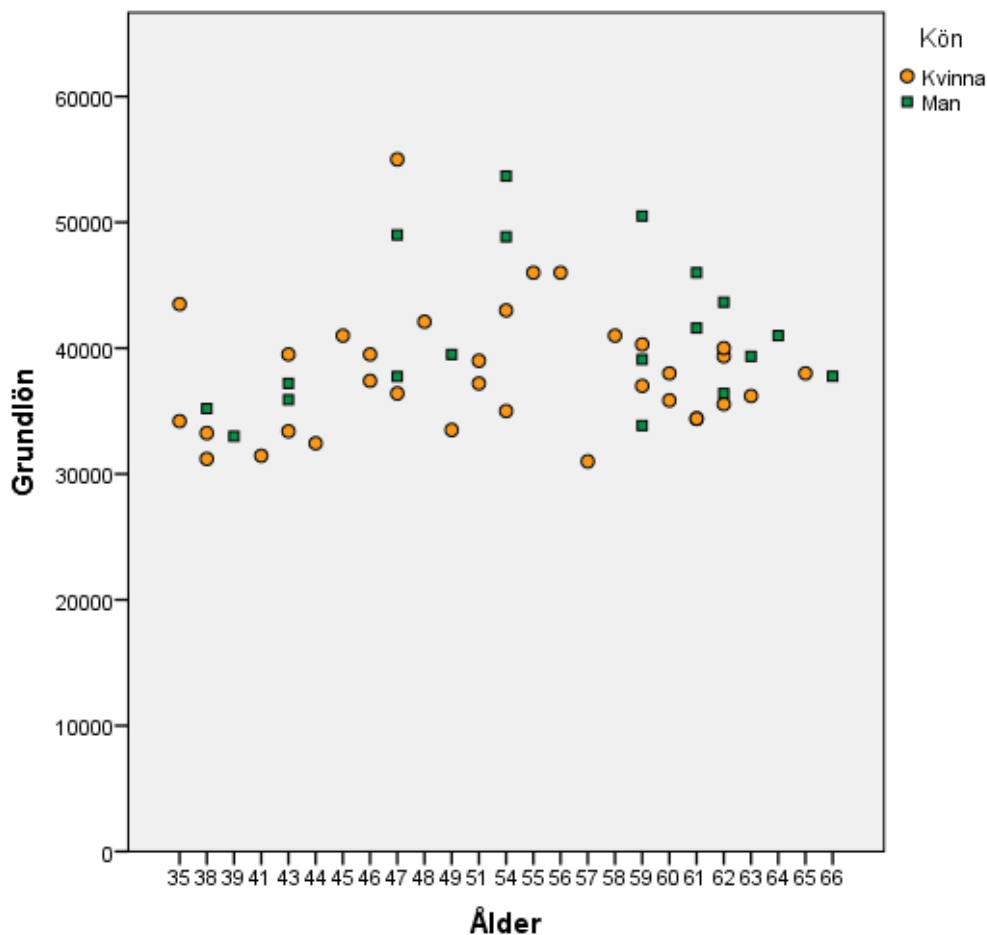


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	29	52,7%	102,8 %	767900	52,4 %	22000	30200	26479
Män	26	47,3%	97,2 %	698175	47,6 %	22000	33055	26853

Förhandlingschef, kommunjurist, utvecklingsledare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 40

I gruppen ingår: Budgetchef bitr, Controller, Ekonomichef, Forskningsledare, Förhandlare, Förhandlingschef, Informatör, Internationell sakkunnig, IT-strateg, Jurist, Jämställdhetsutvecklare, Kommunjurist, Kvalitetscontroller, Ledningskoordinator, Marknadsstrateg, Näringslivssekreterare, Personalchef, Personalkonsult, Planeringssekreterare, Strategisk utvecklare, Utvecklingschef, Utvecklingsledare, Utvecklingssekreterare, Webmaster.

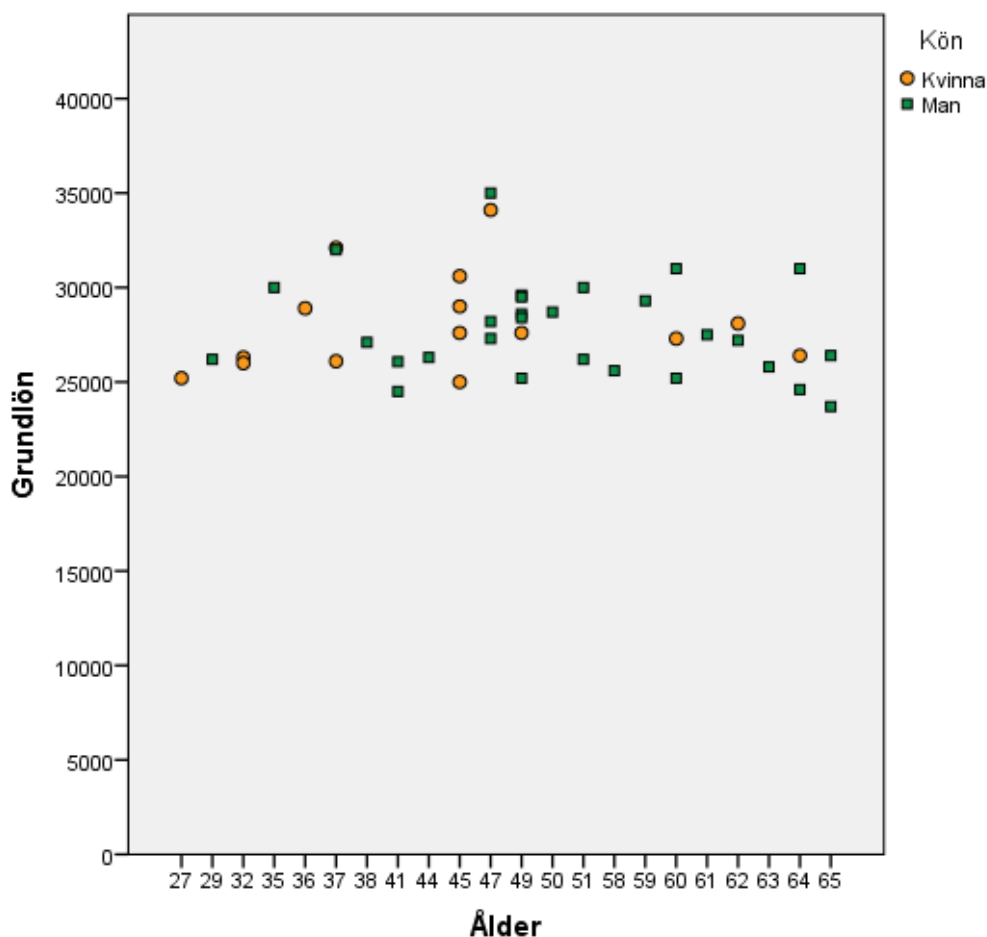


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	34	64,2%	92,5 %	1291090	62,4%	31000	55000	37973
Män	19	35,8%	108,0%	779293	37,6%	33000	53675	41015

Ingenjörer, systemutvecklare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 34

I gruppen ingår: Besiktningsman, Driftingenjör, Energirådgivare, Entreprenadingenjör, Gatuingenjör, GIS-Ingenjör, Ingenjör, IT-Arkivarie, IT-tekniker, Kartingenjör, Karttekniker, Kostekonom, Kvalitetsutvecklare, Mättningsingenjör, Planeringsingenjör, Projektledare, Projektledare/IT, Systemprogrammare, Systemtekniker, Systemutvecklare, Trafikingenjör, Trafikplanerare.

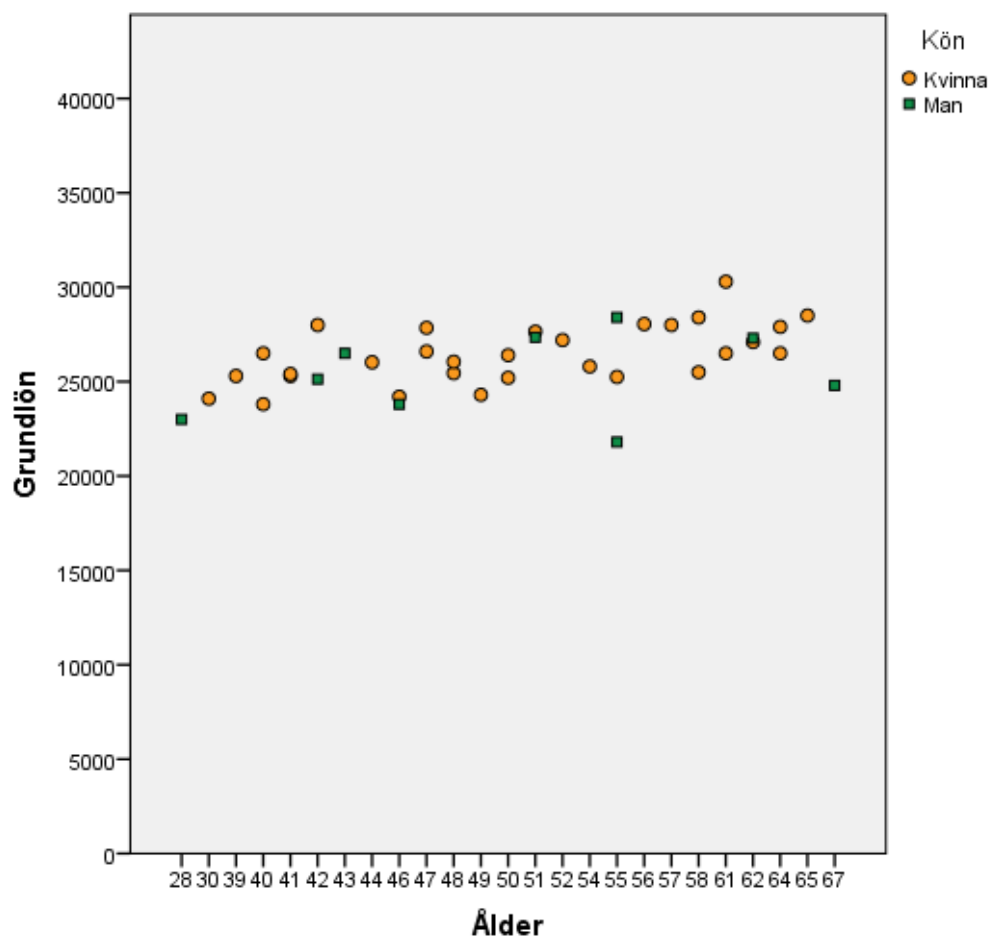


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	15	34,1%	100,7 %	420300	34,3%	25000	34100	28020
Män	29	65,9%	99,2 %	806175	65,7%	23700	35000	27799

Studie och yrkesvägledare, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 27

Instruktör, Studie och Yrkesvägledare, Ungdomshandledare.

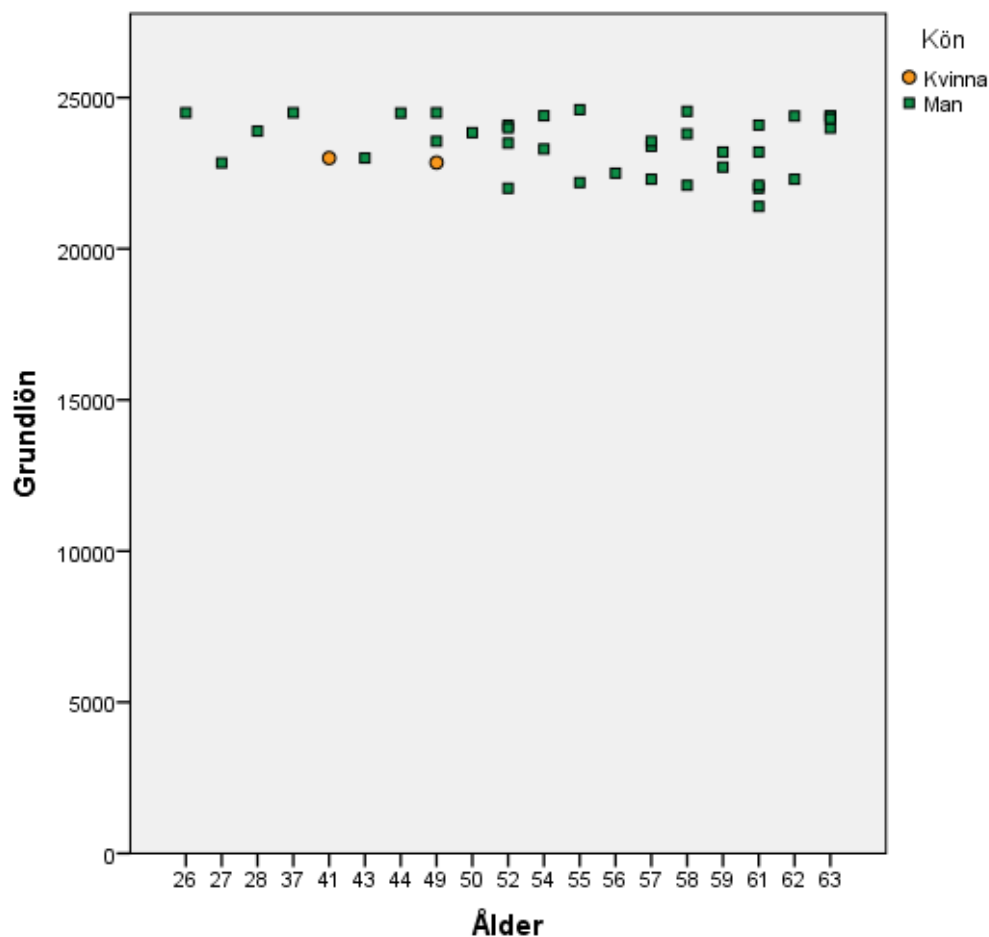


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	30	76,9%	104,3 %	793125	77,7%	23800	30300	26438
Män	9	23,1%	95,8 %	228080	22,3%	21800	28400	25342

Elektriker, reparatörer, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 13

I gruppen ingår: Byggnadssnickare, Elektriker, Elmontör, Fastighetsskötare, Murare, Rekvisitör, Reparatör, Serviceman/reparatör, Verkstadsarbetare.

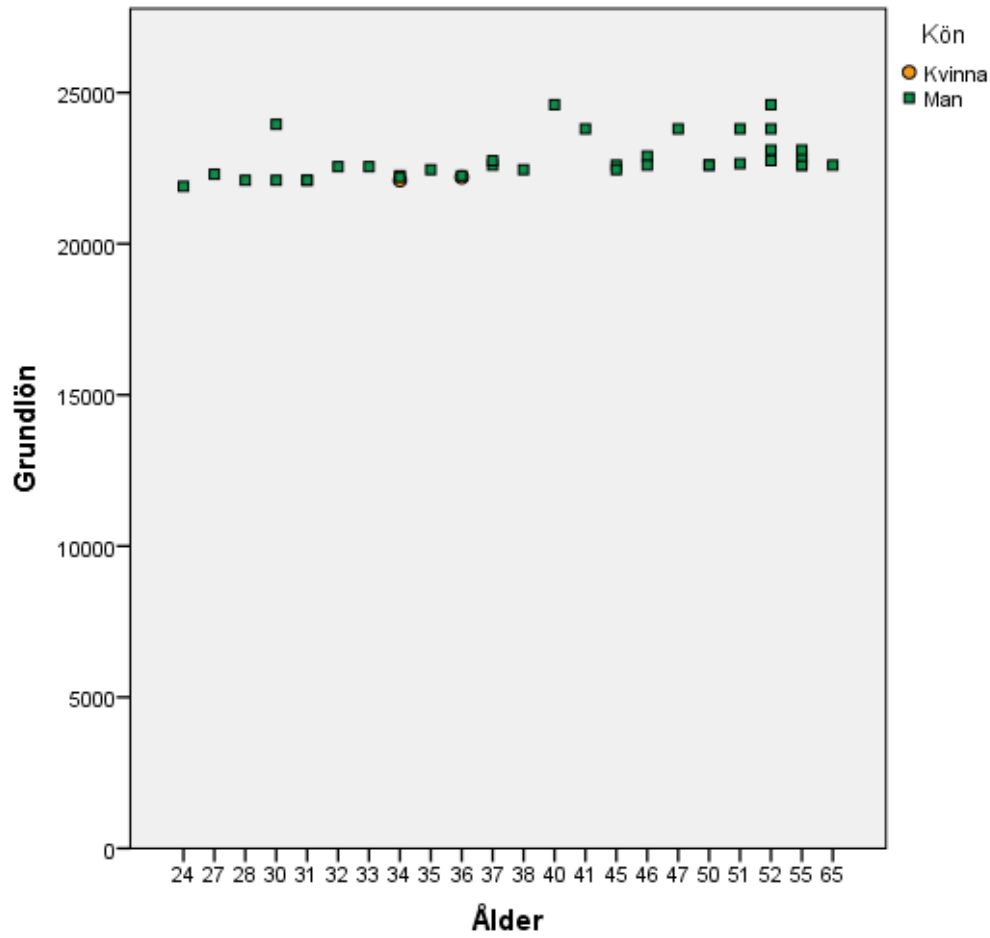


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	2	5,1%	97,7 %	45850	5,0%	22850	23000	22925
Män	37	94,9%	102,3 %	867820	95,0%	21400	24600	23455

Brandman, med flera

Arbetsvärderingsgrupp 11

I gruppen ingår: Brandförman, Brandman, Brandskyddsassistent.

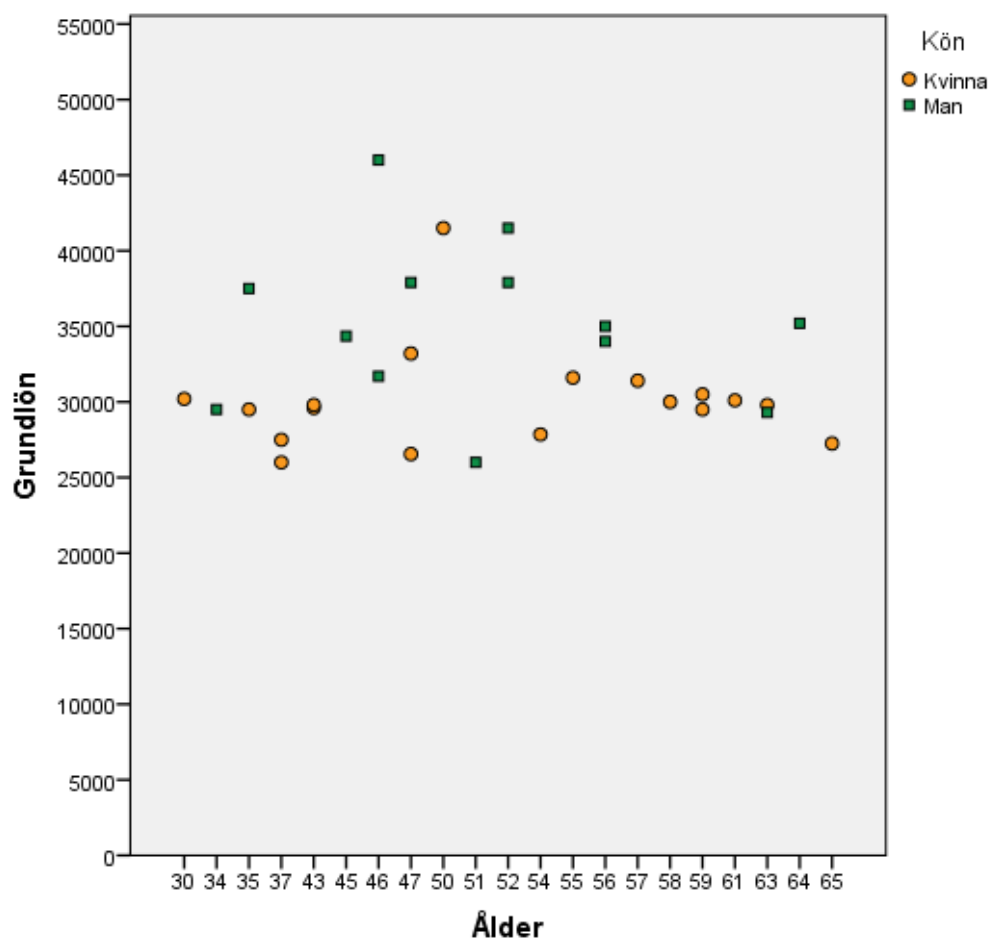


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinna	2	5,1%	97,1 %	44300	5,0%	22100	22200	22150
Man	37	94,9%	102,9 %	843800	95,0%	21900	24600	22805

Första linjens chef - teknik

Arbetsvärderingsgrupp 6

I gruppen ingår: Arbetschef, Avdelningschef, Distriktschef, Driftområdeschef, Enhetschef, Enhetschef bitr, Kost- och Servicechef, Kost-, och Städcchef, Personalledare, Produktionsledare.

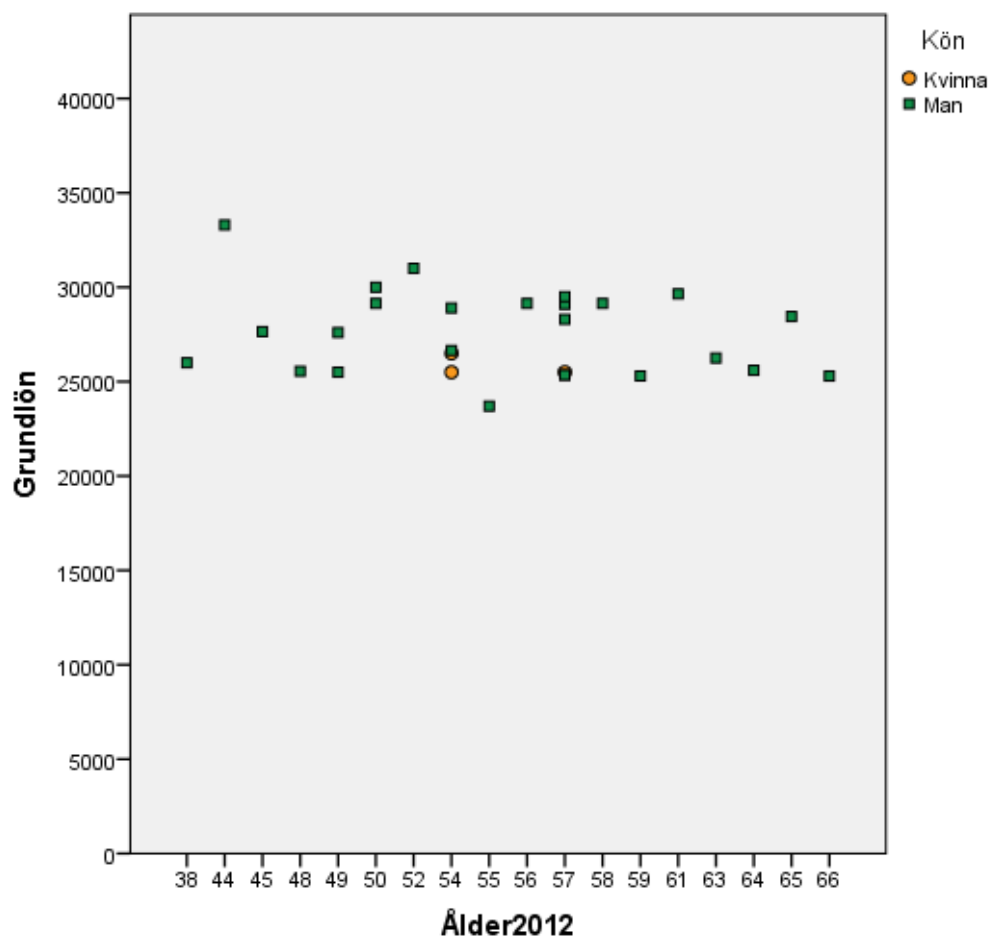


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	18	58,1%	85,8 %	541850	54,3%	26000	41500	30103
Män	13	41,9%	116,4 %	455845	45,7%	26000	46000	35065

Arbetsledare

Arbetsvärderingsgrupp 9

I gruppen ingår: Arbetsledare, Brandmästare, Butiksledare, Driftledare, Enhetschef, Trädgårdsmästare, Verkstadsförman.

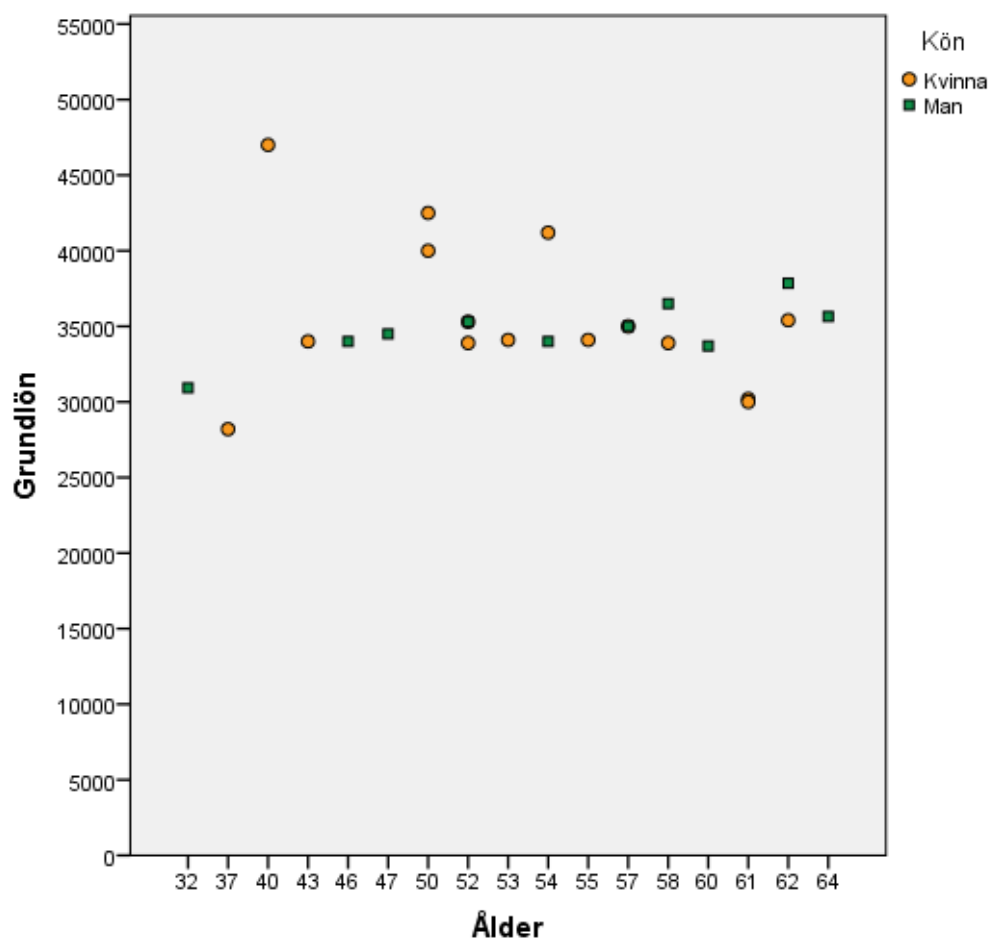


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	3	10,3%	93,2 %	77500	9,7%	25500	26500	25833
Män	26	89,7%	107,2 %	720575	90,3%	23700	33300	27714

Första linjens chef - kultur, fritid, administration

Arbetsvärderingsgrupp 3

I gruppen ingår: Administrativ chef, Avdelningschef, Bibliotekarie 1:e, Enhetschef, Fritidsintendent, Lönechef, Platschef, Stadsarkivarie.

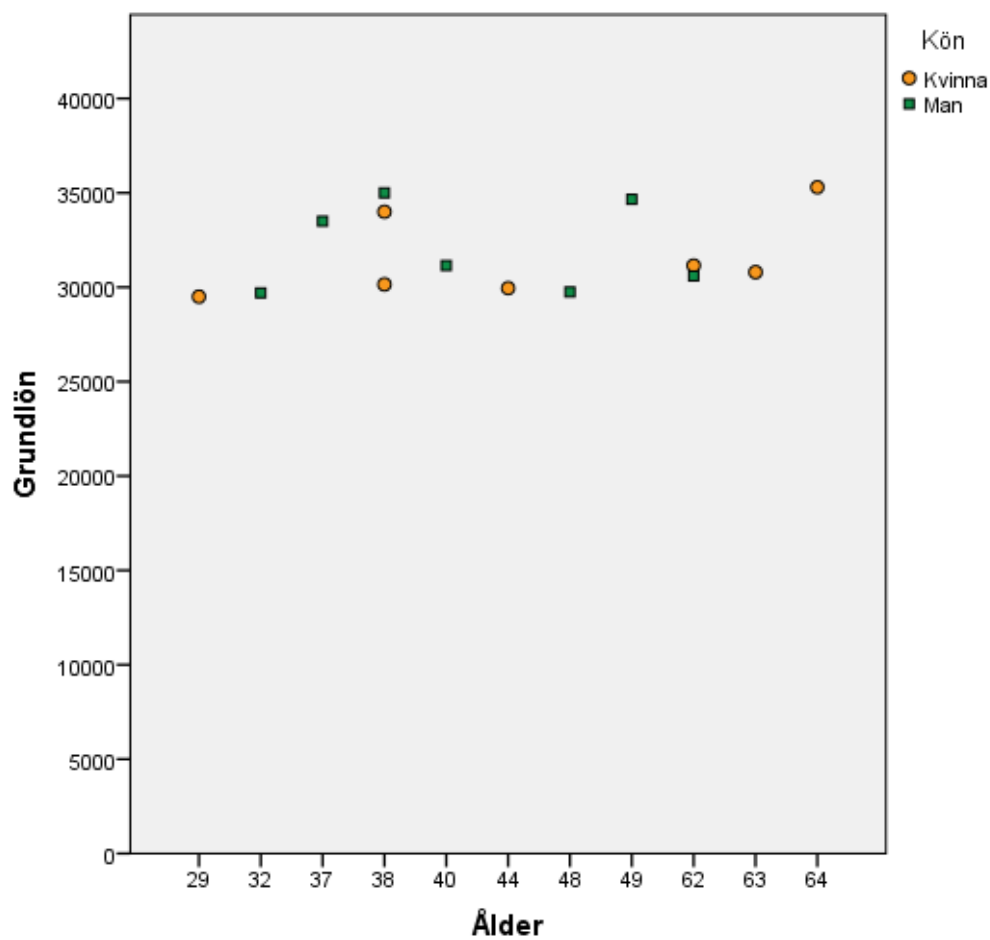


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	15	60,0%	102,6 %	534800	60,6%	28200	47000	35653
Män	10	40,0%	97,4 %	347430	39,4%	30930	37850	34743

Psykolog

Arbetsvärderingsgrupp 26

I gruppen ingår: Psykolog, Skolpsykolog.

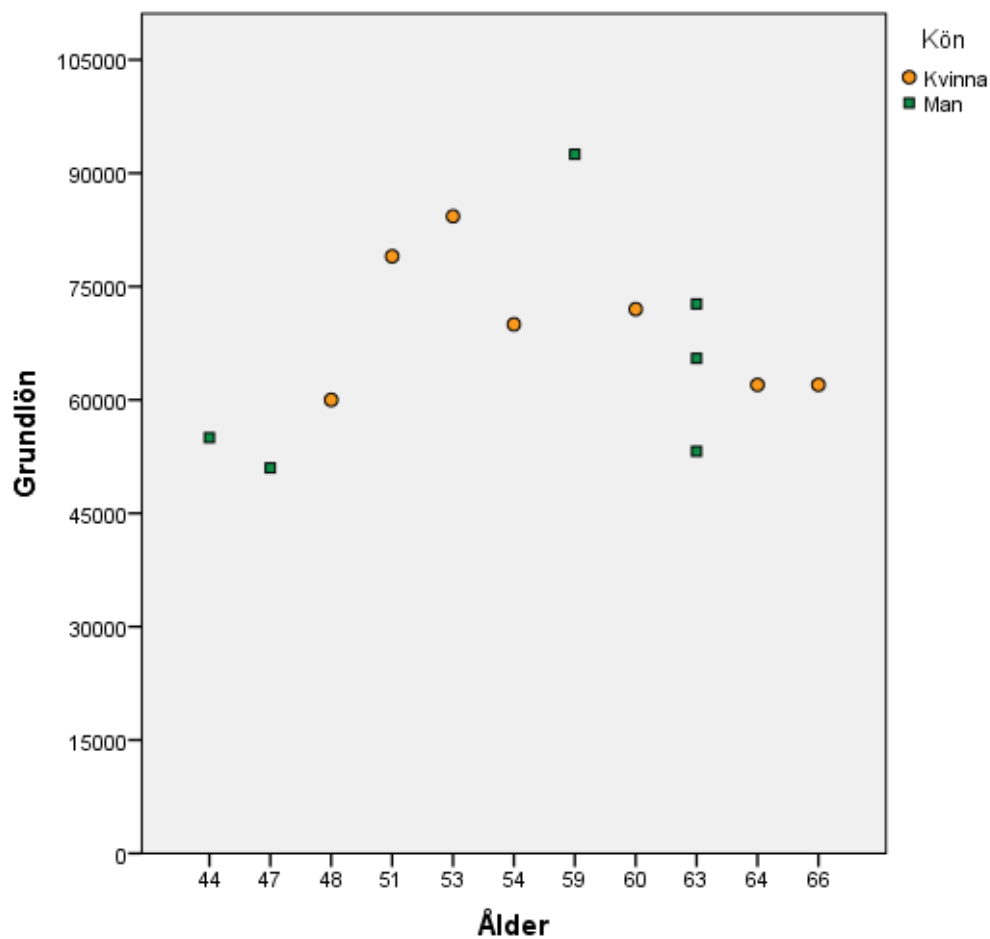


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinnor	7	50,0%	98,4 %	220850	49,6%	29500	35300	31550
Män	7	50,0%	101,5 %	224360	50,4%	29700	35000	32051

Förvaltningschef, avdelningschef stadsledningskontoret

Arbetsvärderingsgrupp 1

I gruppen ingår: Ekonomidirektör, Fritidschef, Kommundelschef, Kulturchef, Kulturhuvudstadsdirektör, Näringslivs-
chef, Personaldirektör, Samhällsbyggnadsdirektör, Skoldirektör, Socialdirektör.

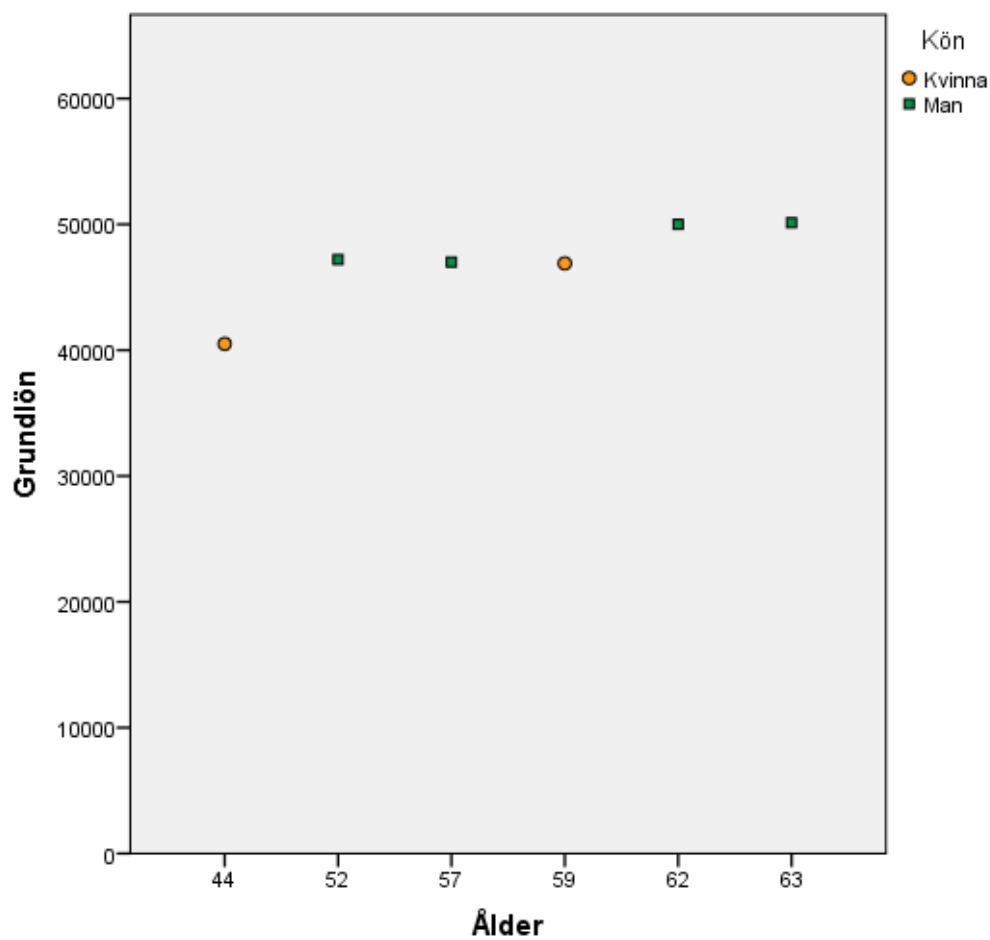


Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinna	7	53,8%	107,5 %	489300	55,7%	60000	84300	69900
Man	6	46,2%	92,9 %	389900	44,3%	51000	92500	64983

Chef övrig

Arbetsvärderingsgrupp 7

I gruppen ingår: Chef, Ekonomichef, Forskningschef, Utvecklingschef.



Kön	Antal	%	% löneandel av motsatt kön	Summa	Löneandel %	Lägsta lön	Högsta lön	Medellön
Kvinna	2	33,3%	89,9 %	87400	31,0%	40500	46900	43700
Man	4	66,7%	111,1 %	194325	69,0%	47000	50125	48581

6.1. Analys av jämförelserna mellan kvinnor och män inom lika arbete

Majoriteten (~70 %) av alla anställda återfinns i arbetsvärderingsgrupper där skillnaden i medellönerna är mindre än 4 %. 11 av de 40 arbetsvärderingsgrupperna hade en högre löneskillnad, där det i sju fall handlade om en fördel till manliga arbetstagare (i fyra fall hade kvinnor högre medellön).

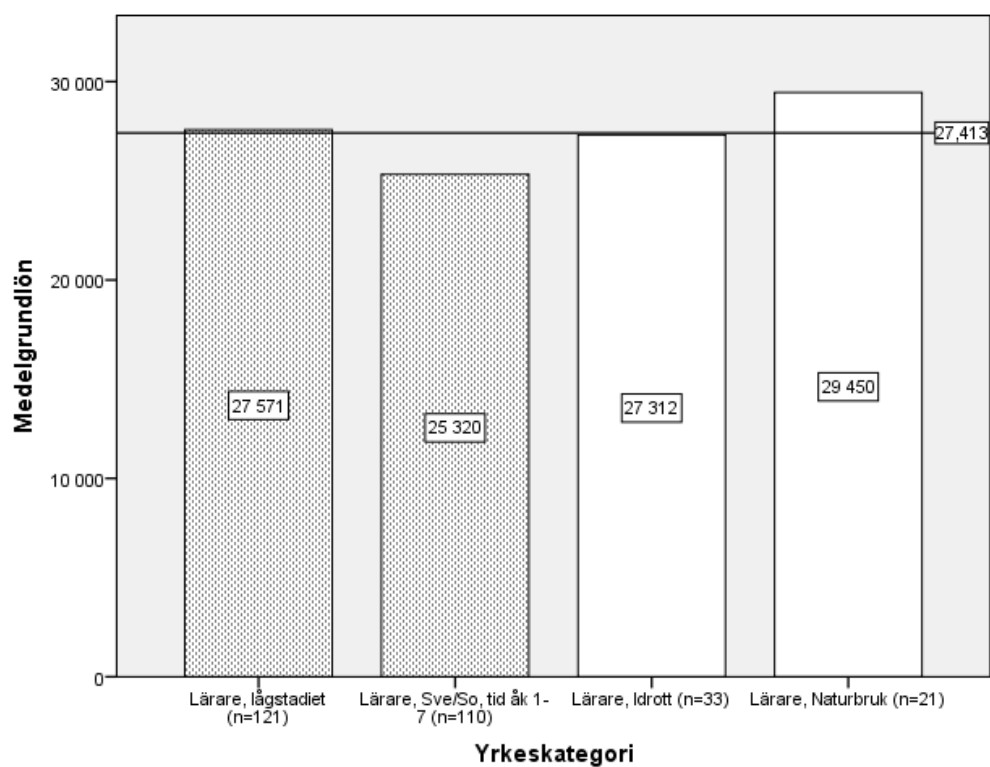
I grupper med mycket hög lönespridning tjänade männen relativt sett mer. Dessa grupper (6 och 40) har troligtvis mycket hög andel chefer och högutbildade. Här tjänade kvinnor mellan 85,8 % och 92,5 % av männens lön. Pedagogiskt arbete, oavsett utbildningsnivå, (specialpedagoger, ungdomsarbetare, första linjens chef – pedagogisk verksamhet, bibliotekarie; 25, 4, 29 och 31) visar också upp stora skillnader (där kvinnor tjänar i genomsnitt mellan 84 % och 96,3 % av männens lön).

I de fall kvinnors medellön var högre, var skillnaden inte lika stor. Här varierade skillnaden mellan 5 % och 4 %. Dessa grupper samlade vårdbiträden, studie- och yrkesvägledare, städpersonal med flera (grupperna 19, 27 och 15). I ett fall (vårdbiträden) beror detta troligtvis på kvinnornas högre ålder.

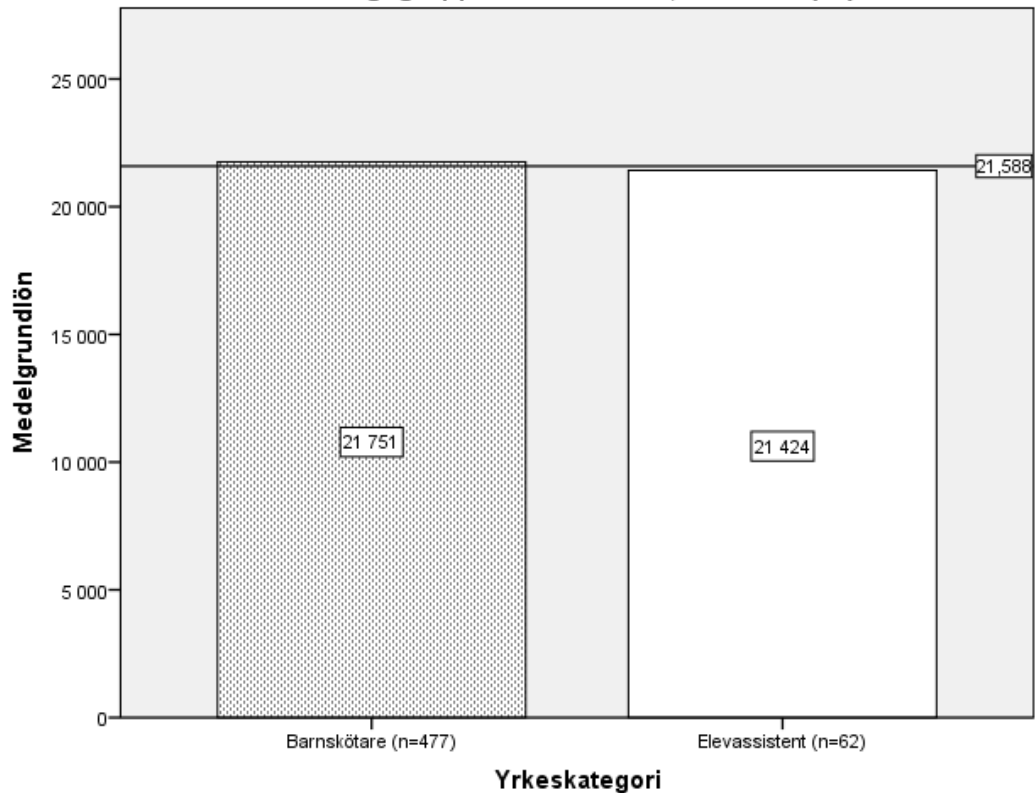
7. Jämförelse mellan medellön i kvinnodominerade yrken och likvärdiga arbeten

Följande analys ämnar jämföra kvinnodominerade yrken med andra yrken som kan anses vara likvärdiga. Yrken bedöms som likvärdiga ifall de ingår i samma arbetsvärderingsgrupp, det vill säga är lika på fyra huvudkriterier. Ett kvinnodominerat yrke definieras som ett yrke där kvinnor utgör mer än 60 % av de anställda. För en jämförelse krävs att arbetsvärderingsgruppen har minst ett kvinnodominerat yrke och minst ett yrke som inte är kvinnodominerat. För att analysen ska vara tillförlitlig krävs att fler än 10 personer finns i yrkeskategorin. Av dessa anledningar har jämförelser skett inom nio arbetsvärderingsgrupper, i vissa fall mellan fler än två yrken. Syftet med jämförelse mellan kvinnodominerade yrken och likvärdiga yrken är att se ifall värdediskriminering föreligger. Med värdediskriminering menas att yrken som kodats som kvinnliga har lägre lönenivåer eftersom de oftast har lägre status. Forskaren ska kunna se en tendens till att kvinnodominerade yrken undervärderas i jämförelse med yrken som enligt kriterierna bör avlönas lika.

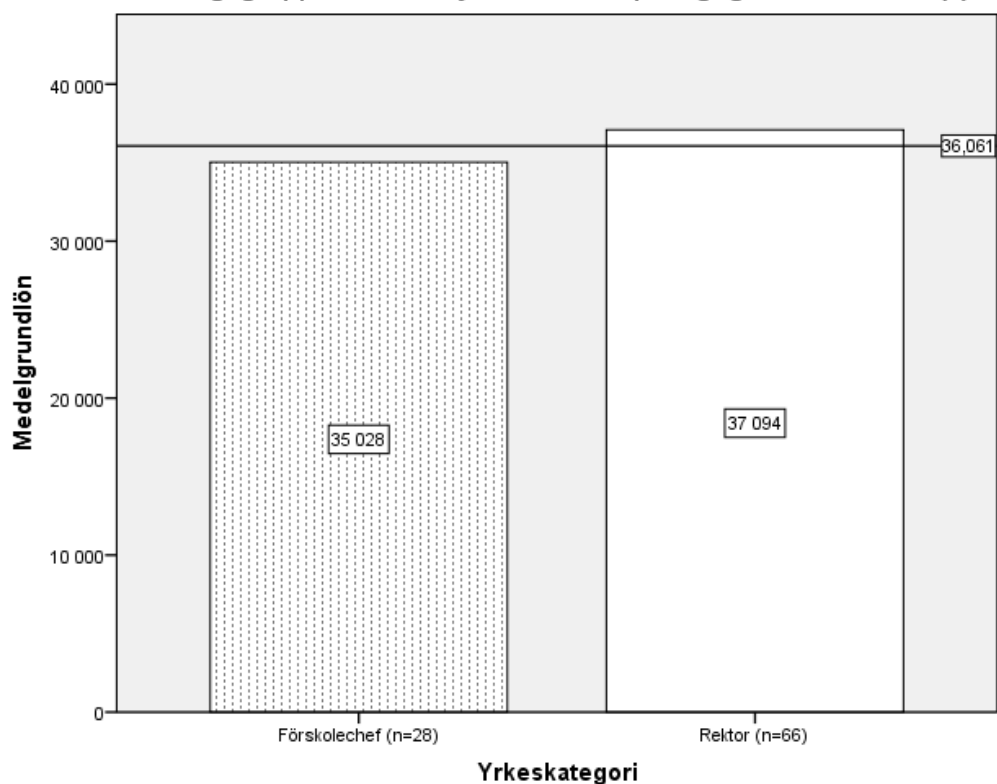
Arbetsvärderingsgruppen lärare för- och grundskola, yrkeslärare, med flera (23)



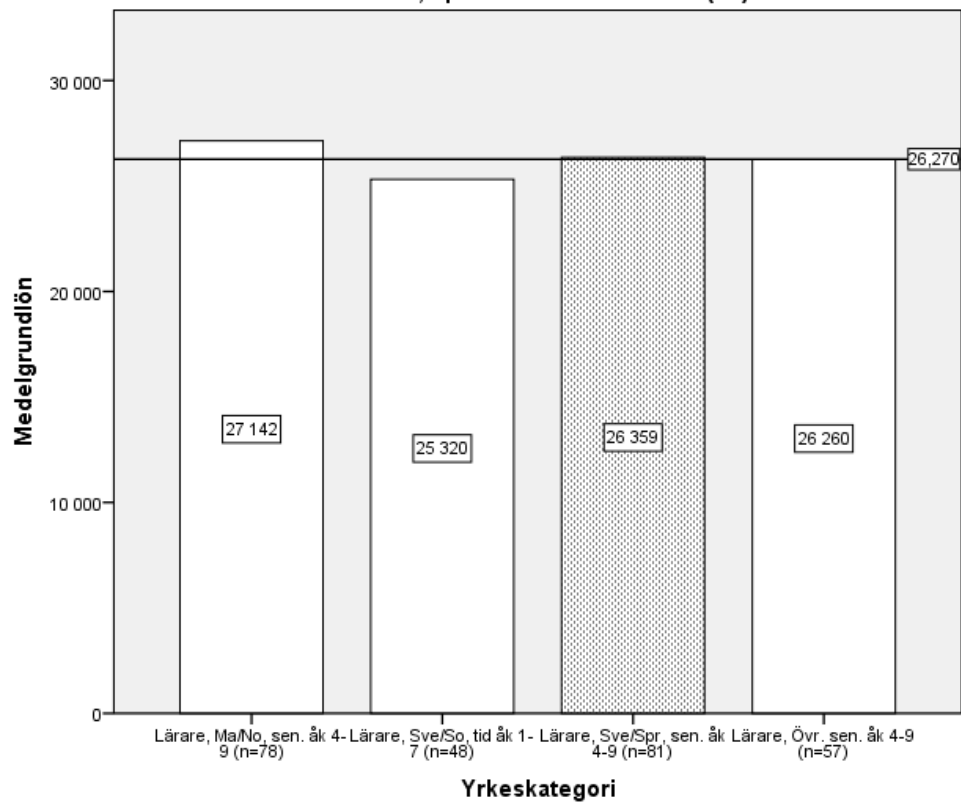
Arbetsvärderingsgruppen barnskötare, med flera (10)

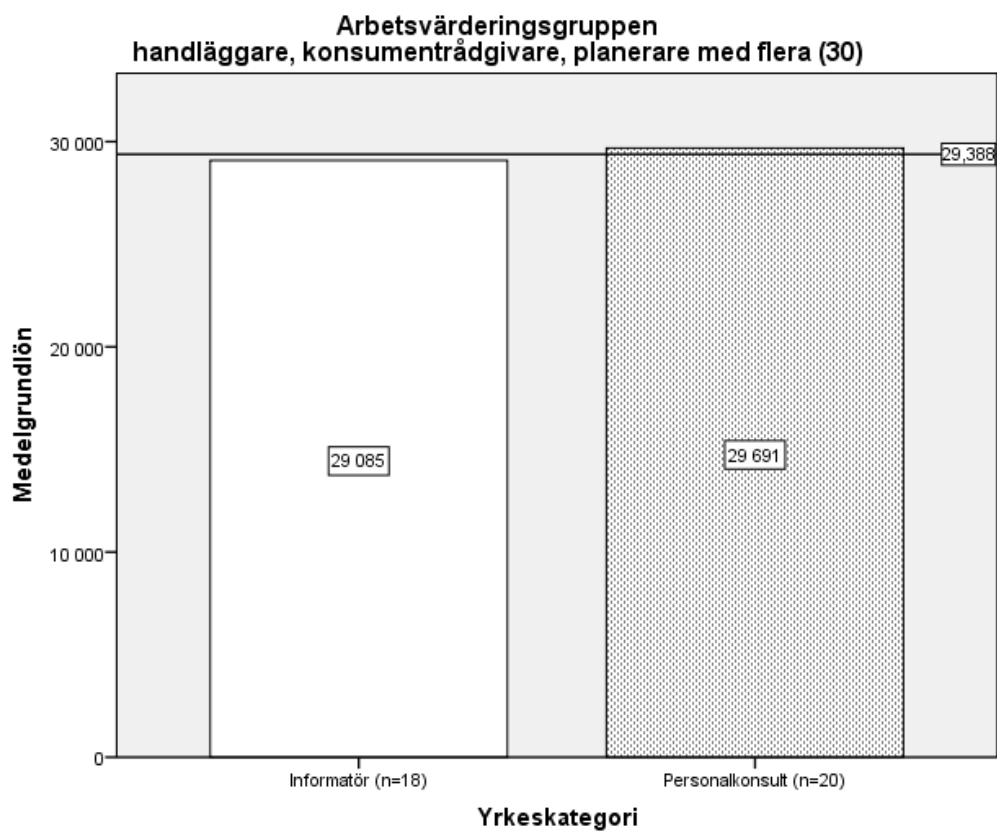
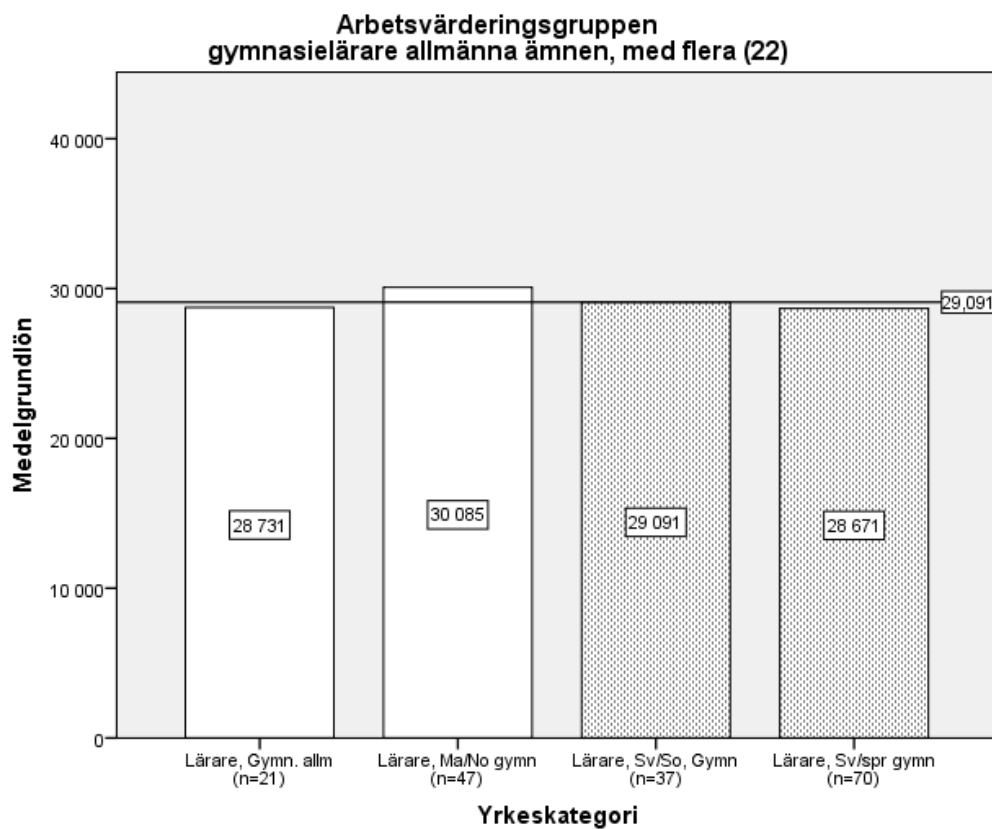


Arbetsvärderingsgruppen första linjens chef och pedagogisk verksamhet (4)

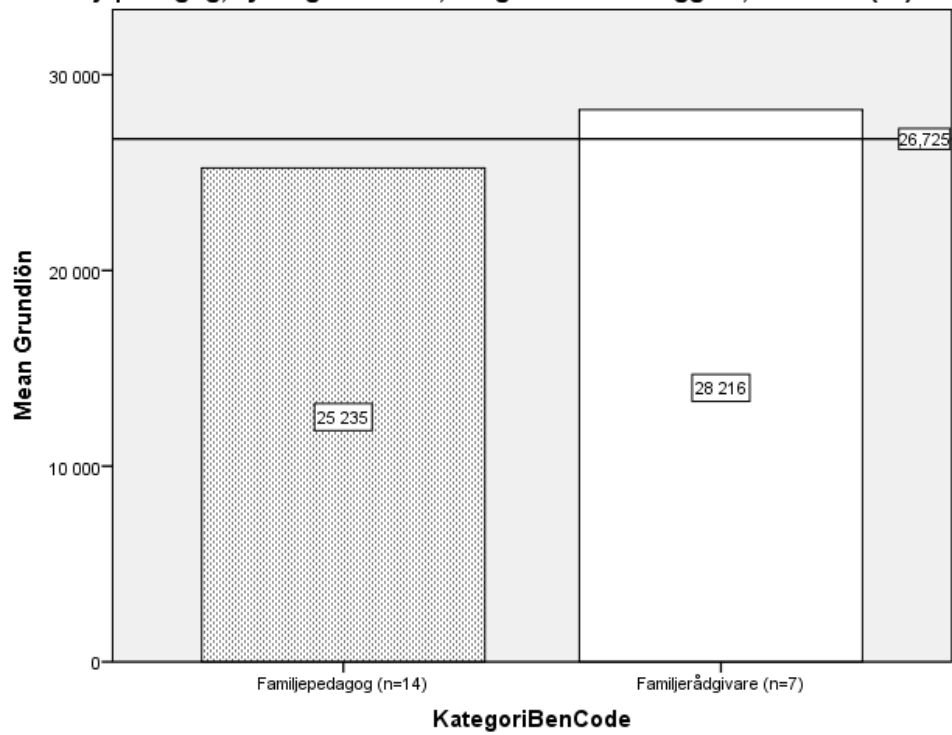


**Arbetsvärderingsgruppen
lärare årskurs 4-9, speciallärare med flera (24)**

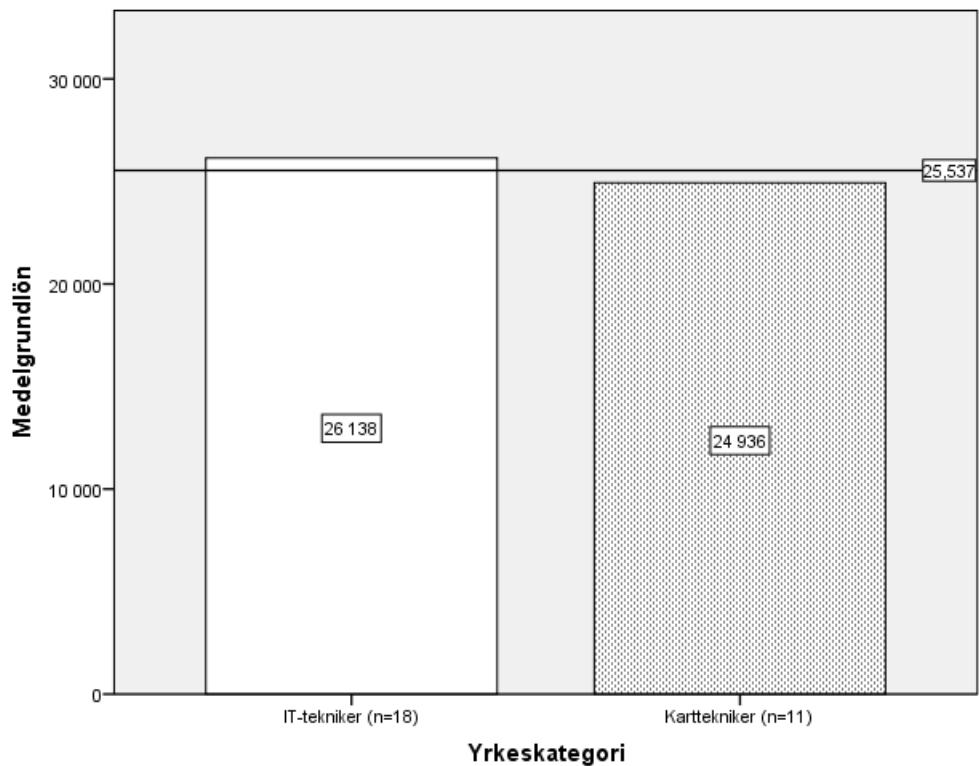


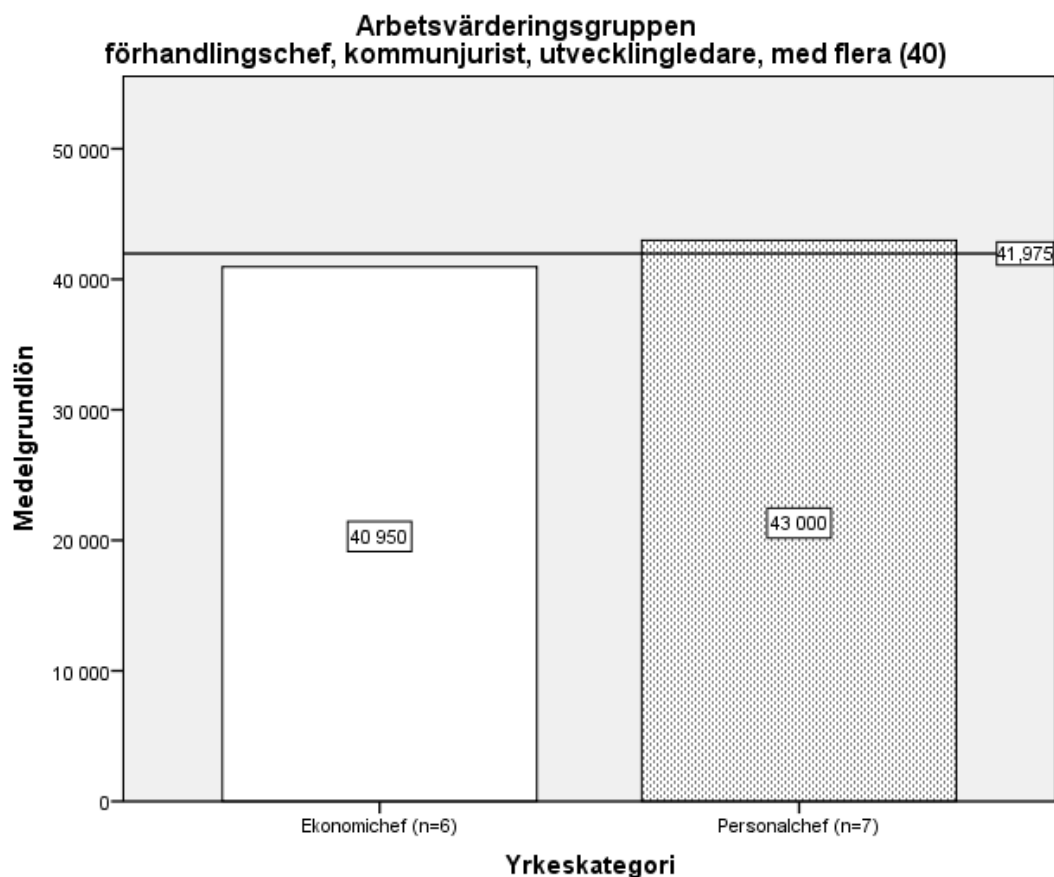


**Arbetsvärderingsgruppen
familjepedagog, flyktingkonsulent, integrationshandläggare, med flera (32)**



Arbetsvärderingsgruppen tekniker (41)





7.1. Analys av jämförelse mellan kvinnodominerade yrken och likvärdiga arbeten

Resultaten visar på att i fyra av nio fall (just färre än hälften) är medellönen i de kvinnodominerade yrkena lägre än i övriga likvärdiga yrken. I övriga fall har de kvinnodominerade yrkena högre medellön eller så är utslaget osäkert. Det senare fallet avser arbetsvärderingsgruppen lärare årskurs 4-9, speciallärare med flera (24).

8. Slutsatser hela kartläggningen

I de fall grupper med lika arbete uppvisar skillnader är de flesta till fördel för männens medellön. Här är skillnaden också större än i de fall förhållandet var det omvända. I förhållande till kvinnors löner är mäns medellön högre där lönespridningen är stor, exempelvis bland chefer eller yrken med krav på högre utbildning, men också i pedagogisk och teknisk verksamhet. Kvinnodominerade yrken har inte lägre medellön än likvärdiga yrken utan det handlar snarare om att kvinnor i genomsnitt tjänar mer i dessa grupper. Denna skillnad är dock marginell.

Bilaga 3. Intervjuguide om rekrytering i Umeå kommun

Umeå kommun är en stor arbetsgivare med cirka 11000 anställda, vem som blir anställd inom organisationen avgörs av en rad olika krav. Intervjuerna kompletterar befintlig empiri i form av platsannonser samt information om vem/vilka som sedan erbjöds arbetet och sedermera blev anställd men även riktlinjer och lagstiftning på området. Intervjuerna och den kvalitativa undersökningen ses här som en kompletterande del till lönekartläggningen 2011 och åsyftar att rama in problem som står i relation till *lön, makt och kön*. Vi vill här utreda och få fördjupad kunskap gällande arbetet med rekrytering i Umeå kommun och hur de arbetar med att skapa en jämställd arbetsplats.

Bakgrundsfakta om intervjupersonerna

Intervjupersonen har *tillfrågats om samtycke till intervjun*. Innan intervjuerna genomförs har intervjupersonerna också fått information om att *delta är frivilligt* och att *rätten att avbryta intervjuerna finns*. Linda Eberhardsson arbetar som rekryteringskonsult på Jobbsupport inom Umeå kommun och hennes arbetsuppgifter är att rekrytera personal vid behov till alla Umeå kommuns förvaltningar. Linda arbetar också med att hjälpa till med kravprofiler, gallring, personbedömningar, färdighetstester och referenstagning. Unn Hagervall arbetar även hon som rekryteringskonsult åt Umeå kommun.

Introduktion till intervjun samt informationskrav

Den här intervjun syftar till att skapa en bild över hur rekryteringsprocessen går till vid Umeå kommun.. Intervjumaterialet kommer att behandlas som kompletterande material till Lönekartläggningen över 2011 års lönestatistik och utgöra en mer kvalitativ del. Intervjun kommer att kompletteras med rådande lagstiftning gällande rekrytering men även riktlinjer som tillämpas generellt vid rekrytering. Vi kommer även titta på de platsannonser som annonserats ut under en period på 6 månader. Lönekartläggningen är gjord med ett genusanalytiskt perspektiv och söker visa på problem relaterade till lön, kön och makt. Fokus för den här delen av rapporten ligger vid verksamhetsområdena; Socialtjänsten – som är kvinnodominerat, Umeå fritid – som är mansdominerat, samt Statsledningskontoret – där det är en så gott som jämn fördelning mellan könen. Hela Umeå kommun är kvinnodominerat men dessa har valts ut för att se om de på något vis skiljer sig åt i avseende på rekrytering.

Krav på informerat samtycke

Deltagaren i intervjun kommer själv att ha rätt att bestämma över sin medverkan.

Kravet på konfidentialitet

Informera om att vi kommer att använda deras befattningsområden i rapporten. Får vi använda namn gör vi gärna det.

Nyttjandekravet

De uppgifter vi samlar in genom dessa intervjuer kommer endast att användas för forskningsändamål, det vill säga i denna lönekartläggning av Umeå kommun. Uppgifterna kommer att användas och analyseras i vår lönekartläggning och mer specifikt i den utvidgade analys vi kommer att göra med ett genusvetenskapligt perspektiv. Om sådan önskan finns från ert håll, kommer ni även att få ta del av resultatet när det är färdigställt. Ni kan få ta del av hela lönekartläggningen.

Övrigt

Har du några frågor och funderingar innan vi sätter igång?

Intervjufrågor gällande rekrytering:

Hur går rekryteringen till inom Umeå Fritid, Socialtjänsten och Statsledningskontoret?

Vilka riktlinjer rekryteras personal utefter och är det samma för alla verksamhetsområden?

Finns det skillnader i rekryteringsprocessen gällande de olika verksamhetsområdena, och i så fall vad består skillnaderna i?

Hur mycket kan personalcheferna inom verksamhetsområdena styra över rekryteringen?

Finns det frågor som inte får ställas vid intervju?

Ställs alltid frågan om löneanspråk vid anställningsintervju?

Vad anser ni vara viktigast hos den arbetssökande vid anställning?

Hur ser den interna rekryteringsprocessen ut?

Intervjufrågor gällande genus:

Hur tas genus och jämställdhet i beaktning vid rekrytering?

Tror du att kön har betydelse vid tillsättning av tjänster?

Arbetar ni för att få fler män och kvinnor till underrepresenterade yrken och i så fall hur?

Används kvotering?

Anpassas rekryteringskriterierna utifrån vilket kön den sökande har?

Finns det yrken inom er verksamhet där män och kvinnor har företräde i tillsättningen av tjänster?

Spelar ålder roll i tillsättningen av tjänster?

Intervjufrågor gällande arbetsmarknad:

Tycker ni att det finns olika social status på yrken?

Arbetar ni för att höja den sociala statusen på vissa yrken och hur går det i så fall till?

Bilaga 4. Platsannonser

Stadsledningskontoret

Controller till Hörnefors & Holmsund-Obbola, intern

SLK:2011:18

Intern intresseförfrågan som riktar sig till dig som är tillsvidareanställd i Umeå kommun

Umeå är framgångsrikt inom många områden – en riktig vinnare! Vi vill att alla som arbetar inom Umeå Kommun också ska känna sig som vinnare! Hos oss finns över 400 yrken på arbetsplatser som ska vara öppna och tillgängliga för alla. Vårt mål är att alla ska känna arbetsglädje och kunna utveckla sin kompetens.

Vi strävar efter en organisation som kännetecknas av mångfald och återspeglar samhällets struktur. Vi vet att olikheter berikar och välkomnar alla att söka jobb hos oss.

Anställningsform

Tillsvidare

Arbetsuppgifter

Du ska följa upp, analysera och kommunicera ekonomiska resultat för verksamheten på olika nivåer i organisationen och i ledningsgrupper, eventuellt även till politiker. Du ska arbeta med budget- och prognosarbete samt annat ekonomiskt arbete som förekommer på avdelningen såsom utredningar och utvecklingsarbete. Arbetet innebär nära kontakt med ledare och verksamhetschefer. Arbetsuppgifterna utförs i båda kommundelarna.

Kvalifikationer

Vi vill att du har en civilekonomutbildning på högskolenivå eller motsvarande. Meriterande om du har en projektledarutbildning. Vi vill att du har några års arbetslivserfarenhet och erfarenhet av handläggning inom ekonomiområdet. Du måste ha goda kunskaper i officepaketets olika applikationer. Du bör ha analytisk förmåga, vara kommunikativ, självständig och flexibel.

Du bör ha b-körkort.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Lena Höök Gustafsson, ekonomichef, 090-16 35 84, 070-653 35 84

Sista ansökningsdag

2011-08-29

Behöver du hjälp när du ska lägga upp din ansökan, ta kontakt med vår support, 090-16 10 99

Antal sökande: 20

Kvinnor/män: 8 kv/12 män

Fick jobbet: Evelin Frölander

Jämställdhetsstrateg till Umeå kommun

SLK:2011:8

Umeå är framgångsrikt inom många områden – en riktig vinnare! Vi vill att alla som arbetar inom Umeå Kommun också ska känna sig som vinnare! Hos oss finns över 400 yrken på arbetsplatser som ska vara öppna och tillgängliga för alla. Vårt mål är att alla ska känna arbetsglädje och kunna utveckla sin kompetens. Vi strävar efter en organisation som kännetecknas av mångfald och återspeglar samhällets struktur. Vi vet att olikheter berikar och välkomnar alla att söka jobb hos oss.

I januari 2011 ställde sig kommunfullmäktige bakom "Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun", det dokument som anger mål och fokusområden för de kommande fyra åren. Strategin pekar ut fyra prioriterade områden för jämställdhetsarbetet: makt och inflytande, hållbar utveckling, livsmiljö och medborgarservice. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv och att jämställdhet på ett konkret sätt finns med och tillämpas i alla led av beslutsprocessen och i alla dokument som Umeå kommun står bakom. Med anledning av fullmäktiges beslut och kommunens kommande arbete med jämställdhetsfrågor söker vi nu en Jämställdhetsstrateg.

Anställningsform

Tillsvidareanställning, 100% from 1 augusti 2011

Arbetsuppgifter

Som jämställdhetsstrateg ingår du i enheten för strategisk utveckling inom verksamhetsområdet kultur och tillväxt. Enheten bidrar till och driver på fortsatt utveckling och tillväxt. Du är förste föredragande tjänsteman och beredningsansvarig inför kommunens jämställdhetsutskott. Du kommer att jobba med att utveckla samarbeten med andra organisationer, både på policy- och på verksamhetsnivå. Dina arbetsuppgifter är strategiska och utåtriktade mot kommunala verksamheter, medborgare och andra aktörer i samhället.

Kvalifikationer

Du ska ha högskoleutbildning med inriktning mot samhällsvetenskap eller beteendevetenskap. Har du dessutom utbildning inom genusvetenskap eller diskrimineringsfrågor är det meriterande. Du måste ha arbetat med utvecklings- och förändringsarbete, gärna med fokus på jämställdhetsfrågor inom offentlig verksamhet alternativt i form av internationellt arbete. Du har god förmåga att kommunicera muntligt och skriftligt både på svenska och engelska. Körkort krävs.

Som person är du inspirerande och du har god förmåga att motivera andra. Du är utåtriktad och trivs med att utveckla relationer och nätverk. Du är också bra på att starta upp, leda och följa upp aktiviteter och har god analytisk förmåga.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Charlotte Lundkvist, vik chef strategisk utveckling, 070-593 34 82

Fackliga företrädare

SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86

SACO, P-O Backlund, 090-16 19 68

Tillträdesdag

2011-08-01

Sista ansökningsdag

2011-04-13

Behöver du hjälp när du ska lägga upp din ansökan, ta kontakt med vår support, 090-16 10 99

Antal sökande: 50

Kvinnor/män: 42 kv/8 män

Fick jobbet: Linda Gustafsson

Kommunikationsdirektör till Umeå kommun

SLK:2011:3

Umeå växer! Nu är vi 115 500 innevånare och vårt långsiktiga mål är att växa till 200.000 fram till år 2050. Vi är utnämnda till Europas kulturhuvudstad 2014! Det ger oss en unik möjlighet att sätta Umeå på kartan. Det kommer vi att göra tillsammans med hela kultursektorn, näringslivet och våra samarbetspartners i Europa. Tillväxten i Umeå är på topp! Vi har stora investeringar med Botniabanan, Staden mellan broarna och investeringar i bostadsbyggande och vägnät. Vi har en samordnad kommunorganisation! Efter kommunfullmäktiges beslut har vi tagit bort alla förvaltningsgränser. Vårt fokus är att stärka samverkan och öka kvaliteten till våra medborgare och brukare. Vårt motto är: Vi gör varandra bättre och bättre för att skapa bättre och bättre resultat för våra medborgare och brukare. Vi är redan idag bra på information och kommunikation! Vi är bland de bäst uppkopplade städerna i världen och kommunens hemsida tillhör de mest lästa. Nu behöver vi förstärka våra resurser och stärka kompetensen så att vi är rustade inför våra nya utmaningar.

Anställningsform

Tillsvidareanställning.

Uppgiften som kommunikationsdirektör

Din uppgift som kommunikationsdirektör är att leda den samlade kommunikationsverksamheten för kommunen som helhet. Vår huvuduppgift är givetvis att kommunicera med alla Umeåbor. Vi behöver din hjälp för att få ett mer samlat grepp kring all vår externa kommunikation till medborgare, näringsliv, besöksnäring och studenter. Inte minst inför kulturhuvudstadsåret behöver vi kraftsamla kring olika marknadsföringsinsatser. Den interna kommunikationen är avgörande för att vi ska lyckas med vårt uppdrag. Att få alla 400 chefer och 10 000 medarbetare att känna engagemang och förståelse för sitt uppdrag är en nyckeluppgift i kommunikationsarbetet. Vi vill ge en effektiv service med hög kvalitet till våra medborgare och vi menar att informerade, kunniga och medskapande medarbetare är en framgångsfaktor.

Som kommunikationsdirektör ger du stöd till den politiska ledningen och är direkt underställd stadsdirektören. Du har förtroende för och insikt i hur en politiskt styrd organisation fungerar. Samspelet med den politiska ledningen bygger på tillit och förtroende men också lyhördhet och snabbhet i arbetet. Till dina resurser finns en kommungemensam informationsenhet, informatörer inom våra verksamheter samt kompetens inom marknadsföring och besöksnäring.

Kvalifikationer

Vi söker dig som kan skapa långsiktiga och förtroendefulla relationer såväl externt som internt. Du är intresserad av samhällsbyggande och vill nå resultat i samverkan och i nätverk med andra.

Du är en god ledare som lägger stor vikt vid att få alla medarbetare att växa. Tillsammans med dem kan du bygga en samlad verksamhet där allas engagemang och kompetens kommer helheten till nytta.

Som person har du helhetsperspektiv och är driven och tydlig som ledare. Du har dokumenterad kunnighet inom området och tillsammans med kreativitet och nyfikenhet inför nya metoder och medier har du de förutsättningar som krävs för att leda en modern kommunikationsfunktion.

Du har en akademisk examen inom journalistik, media, kommunikation eller motsvarande.

Du har flerårig och gedigen erfarenhet som chef/ledare eller strateg inom kommunikationsområdet i en större organisation. Meriterande är om du har erfarenhet från såväl näringslivet som offentlig sektor eller andra organisationer.

Arbetspråket blir både svenska och engelska. Du behöver därför en mycket god förmåga att uttrycka dig i tal och skrift såväl på svenska som på engelska. Meriterande är om du behärskar ytterligare fler språk.

Du är en god pedagog och kommunikatör. För att lyckas med ditt uppdrag är du en utåtriktad person som visar engagemang för Umeå kommuns uppdrag och utveckling.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Upplysningar

Vill du veta mera?

Kontakta stadsdirektör Jan Björinge, 070-397 05 45
eller personaldirektör Birgitta Forsberg, 070-342 75 71.

Fackliga företrädare

SACO, Anne-Christine Lejon, 070-580 37 20
SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86

Tillträdesdag

Maj 2011 eller enligt överenskommelse

Sista ansökningsdag

2011-03-07

Antal sökande: 16

Kvinnor/män: 9/7

Fick jobbet: Jan Bergman

Mark- och exploateringsingenjör till Umeå kommun

SLK:2011:23

Vill du vara med och forma det framtida Umeå?

Umeå, med sina 116 200 invånare, är en kommun i stark tillväxt. Befolkningen ökar med mer än 1 000 personer årligen. Umeå utnämndes till årets tillväxtkommun år 2008 och är utnämnd till Europas kulturhuvudstad år 2014. Vi vinner i Umeå – är vårt motto. Alla ska känna att de vinner på att leva och verka i Umeå. Det gäller medborgare och näringsliv, studenter och föreningsliv. Umeå kommun är regionens största arbetsgivare med 10 000 anställda.

Arbetsplats och arbete

Mark- och exploatering, med sina 9 medarbetare, ingår i kommunens utvecklingsavdelning tillsammans med enheterna övergripande planering och strategisk utveckling. Umeå är inne i ett dynamiskt och spännande skede där utveckling av staden och infrastrukturen står i fokus. Mark- och exploatering har en viktig roll i arbetet med Umeås utveckling och tillväxt.

Enheten arbetar brett med mark- och exploateringsfrågor. Vi medverkar i olika stadsutvecklingsprojekt, leder kommunens exploateringsprojekt och köper och säljer mark för att säkra kommunens tillväxt. Vi för kommunens talan i frågor om fastighetsbildning, representerar i samfällighetsföreningar, träffar planavtal mm. Arbetet innebär många kontakter med intressenter, byggherrar, kommunala verksamheter och kommuninvånare.

Din bakgrund

Vi ser gärna att du har civilingenjörsutbildning från lantmäterilinjen, väg och vatten eller högskoleutbildning som ingenjör/bygg. Det är bra om du också har några års erfarenhet inom arbetsområdet. Som person är du utåtriktad och har lätt för att kommunicera i tal och skrift. Du är flexibel och trivs att arbeta tillsammans med andra. Framför allt är du intresserad och nyfiken att lära och utvecklas inom arbetsområdet.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Upplysningar

Stina Johansson, chef mark- och exploatering, 090-16 23 11

I denna rekrytering samarbetar vi med Proffice Rekrytering. Du är välkommen att kontakta rekryteringskonsult Åsa Holmström, 090-700 701, för mer information.

Fackliga företrädare

SACO, Helen Nilsson, 090-16 23 56

Vision, Carina Larsson, 090-16 23 58

Sista ansökningsdag

2011-12-19

Antal sökande: 6

Kvinnor/män: 3 kv/3 män

Fick jobbet: Linda Karlefors

Miljöingenjör

SLK:2011:

Umeå fortsätter att växa kraftigt och har idag 115 500 invånare med målet att vara 200 000 år 2050. Umeå är Europas kulturhuvudstad år 2014. Byggaktiviteten är mycket hög i Umeå, både vad gäller nya bostäder och utbyggnad av verksamhetsområden. Vi har därmed vi ett antal spännande utmaningar framför oss.

Du kommer att arbeta på mark- och exploateringsenheten, som bland annat ansvarar för kommunens mark- och bostadsförsörjning. Vi deltar i hela samhällsbyggnadsprocessen, från planering till genomförande. Som ett led i Umeås utveckling ska den förorenade marken saneras.

Anställningsform

Tillsvidareanställning, 100%, from 1 maj eller så snart som möjligt.

Arbetsuppgifter

Du kommer att jobba med marksanering ur ett tekniskt, ekonomiskt och juridiskt perspektiv. Du är vår kontaktperson mot tillsynsmyndigheterna och arbetar med upphandling av miljöutredningar och genomförande av marksanering.

Kvalifikationer

Du ska ha ingenjörsutbildning med miljöteknisk inriktning eller teknisk utbildning inom väg- och vattenbyggnad alternativt geovetenskap i kombination med kunskaper inom miljöområdet. Du är utåtriktad och har lätt för att samarbeta, men klarar även att arbeta självständigt och ta egna initiativ. Du har kunskaper om berörd lagstiftning och kan uttrycka dig väl, både i tal och i skrift. Vi söker dig som har några års erfarenhet inom området och vana från projektledning.

Körkort krävs.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal.

Upplysningar

Stina Johansson, Mark- och exploateringschef, 090-162311 eller 070-6692267.

Fackliga företrädare

SKTF Lage Olofsson 090-16 14 55

Sveriges Ingenjörer Staffan Sjöström 090-16 23 79

Sista ansökningsdag

2011-04-28

Antal sökande: 9

Kvinnor/män: 3 kv/6 män

Fick jobbet: Jonas Fagerman

Projektledare till Utvecklingsavdelningen

SLK:2011:22

Umeå är framgångsrikt inom många områden – en riktig vinnare! Vi vill att alla som arbetar inom Umeå Kommun också ska känna sig som vinnare! Hos oss finns över 400 yrken på arbetsplatser som ska vara öppna och tillgängliga för alla. Vårt mål är att alla ska känna arbetsglädje och kunna utveckla sin kompetens.

Vi strävar efter en organisation som kännetecknas av mångfald och återspeglar samhällets struktur. Vi vet att olikheter berikar och välkomnar alla att söka jobb hos oss.

Umeå kommun har höga ambitioner med sitt utvecklingsarbete. Vi söker nu en projektledare till vår Utvecklingsavdelning.

Anställningsform

Allmän Visstidsanställning 100% from 2012-01-09 tom 2012-11-30.

Arbetsuppgifter

Som projektledare ingår du i Utvecklingsavdelningen som både bidrar till och driver på Umeås fortsatta utveckling. Utvecklingsavdelningen har ansvar för bland annat horisontella mål, översiktlig planering, utvecklingsprojekt, och mark- och exploatering. Dina arbetsuppgifter är utåtriktade; mot andra aktörer i samhället, kommunala verksamheter och medborgare. Arbetsuppgifterna är planera, genomföra och följa upp Nordiska ministerrådets konferens för hållbar utveckling som ska arrangeras i Umeå september 2013.

Du har goda erfarenheter av att samverka med andra aktörer, ekonomisk redovisning, tar egna initiativ och omvärldsorienterad. Du är också van vid att kommunicera på ett förtroendeingivande sätt och har insikt i hur demokratiskt styrda organisationer fungerar.

Din bakgrund:

Du har engagemang för och kunskap om arbetsområdet hållbar utveckling, adekvat högskoleutbildning samt erfarenhet av projektledning och att genomföra utvecklingsarbete.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Upplysningar

Aurora Moberg, chef för strategisk utveckling, 090-16 10 92, 070-580 33 38.

Vi undanber oss alla erbjudanden om annonserings- och rekryteringshjälp i samband med denna tjänstetillsättning.

Fackliga företrädare

Vision, Carina Milton, 090-16 12 39

SACO, Carina Aschan, 090-16 49 60

Tillträdesdag

2012-01-09

Sista ansökningsdag

2011-11-21

Antal sökande: 31

Kvinnor/män: 17 kv/14 män

Fick jobbet: Barbro Ruda

Två upphandlare till Umeå kommuns upphandlingsbyrå

SLK:2011:4

Upphandlingsbyrån genomför samordnade upphandlingar, avtalsförvaltning samt erbjuder operativt upphandlingsstöd till våra uppdragsgivare. Dessa omfattar utöver Umeå kommun och dess bolag samt bl.a. kranskommunerna Nordmaling, Bjurholm, Vännäs, Vindeln och Robertsfors kommun. Byrån består av ett arbetslag på tio personer som i samarbete ansvarar för att ge hög service till våra uppdragsgivare och upprätthålla goda relationer till våra leverantörer.

Vi behöver nu stärka vårt team med två upphandlare med ett konsultativt förhållningssätt som gärna tar en projektledande roll.

Anställningsform

Tillsvidareanställning 100%.

Arbetsuppgifter

Du kommer självständigt att ansvara för kvalificerade upphandlingar inom olika varu- och tjänsteområden. Upphandlingarna genomförs i enlighet med lagen om offentlig upphandling (LOU) och med fokus på goda affärer. Med detta avses att upphandlade varor och tjänster väl ska spegla de olika verksamheternas behov och att vi ska bidra till god hushållning med skattemedlen i vårt sätt att göra affärer. Arbetet sker därför i nära samarbete med kommunens olika beställare och sakkunniga.

Upphandlaren har rollen som arbetande projektledare och handlägger flera upphandlingar parallellt. Andra viktiga arbetsuppgifter är att tillsammans med övriga medarbetare på avdelningen bidra till verksamhetsutveckling, sprida kunskap om upphandlingslagstiftningen, inköps- och upphandlingspolicy m.m.

Du förväntas delta aktivt i verksamhetens utvecklingsarbete avseende gemensamma processer, arbetsmetoder liksom ett ökat fokus på bättre affärer.

Arbetet innebär också kontinuerlig kontakt och dialog med såväl uppdragsgivare som leverantörer och övriga intressenter.

Kvalifikationer

Vi ser helst att du har en högskoleutbildning inom ekonomi/juridik alternativt motsvarande kunskaper och erfarenheter som Du skaffat Dig på annat sätt. Erfarenhet av kvalificerat upphandlings/inköpsarbete från offentlig sektor är naturligtvis meriterande, liksom utbildning inom detta område.

Erfarenhet av LOU och dess tillämpning inom offentlig verksamhet värderas högt, liksom erfarenhet av projektledning. Vi värdesätter även intresse av, och kunskap om, miljöfrågor.

Vi lägger stor vikt vid dina personliga egenskaper och söker en utåtriktad och affärsmässig organisatör med stark drivkraft. Då du självständigt driver dina upphandlingar bör du vara en god administratör som är strukturerad, initiativrik, lyhörd, ha hög integritet och ha en god samarbetsförmåga. Du är en skicklig kommunikatör som både trivs i förhandlingar och med att tala inför större grupper. Du ska också kunna uttrycka dig väl i tal och skrift. Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Vi erbjuder

Tjänsten är självständig och variationsrik med stora utvecklingsmöjligheter. Vi kommer att erbjuda dig personlig kompetensutveckling inom upphandlingsområdet.

Övrig information

Umeå kommun arbetar aktivt för jämställdhet och mångfald i arbetslivet och vill därmed tillvarata de kvaliteter som en jämn könsfördelning och etnisk och kulturell mångfald kan tillföra verksamheten.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Egil Nylén, upphandlingschef, 090-16 15 70, 070-316 15 70

Fackliga företrädare

SACO, Per-Olov Backlund, 090-16 19 68

SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86

Sista ansökningsdag

2011-03-16

Antal sökande: 47 sökande (obs! 2 tjänster skulle tillsättas!)

Kvinnor/män: 20 kv/27 män

Fick jobbet: Thomas Lundsten, Jan Karlsson

Socialtjänsten

Enhetschef till Umeå socialtjänst, Äldreomsorgen, Särskilt boende

SOC:2011:31

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Särskilt boende är ett samlingsnamn för det boende som är aktuellt när behov av vård och omsorg är så omfattande att det inte längre kan tillgodoses i det egna hemmet. Det finns äldreboenden med olika inriktningar. Verksamheten styrs och planeras utifrån brukarens behov, önskemål och vilja. All omvårdnad och rehabilitering utgår ifrån individens samlade behov.

Anställningsform

Tillsvidarenställning 100% from 1 juni.

Arbetsuppgifter

Som enhetschef ska du utveckla vår verksamhet i samverkan med brukare, personal företrädare och andra samverkanspartner. Du kommer att ingå i en ledningsgrupp där du genom ett gott samarbete internt och externt bidrar till att nå uppsatta mål för verksamheten. De verksamhetsmål som ska uppnås är baserat på ett brukarperspektiv, medarbetarperspektiv, ekonomiskt perspektiv samt utvecklingsperspektiv.

Som enhetschef ansluter du dig till den värdegrund som kännetecknar socialtjänsten - omtanke, medskapande och öppenhet. Vår vision är att bli Sveriges bästa socialtjänst 2015.

Kvalifikationer

Vi söker dig som läst sjuksköterskeprogrammet, socionomprogrammet, sociala omsorgsprogrammet eller programmet för personal- och arbetslivsfrågor. Har du dessutom någon utbildning inom ledarskap är det bra.

Du ska ha minst tre års erfarenhet av att arbeta som chef/ledare och ha goda kunskaper kring lagstiftningen (SOL) och vana av dokumentationsarbete. Erfarenhet av processarbete och att arbeta i en politisk styrd organisation är meriterande.

Vi vill att du har god förmåga att ta tillvara medarbetares kompetens och att skapa förutsättningar för medarbetarna att nå uppsatta mål. Du har god förmåga att kommunicera sambandet mellan mål och medel och driva kostnadseffektiv verksamhet. Du ska ha mod att fatta beslut och stå upp för det som beslutats, du är utvecklingsinriktad och ger feedback på dina medarbetares prestationer. Du ska ha förmåga och vilja att arbeta i team samt god förmåga att uttrycka dig såväl skriftligt som muntligt.

Vi vill att du bifogar en meritförteckning och ett personligt brev i din ansökan.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Karin Söderberg, verksamhetschef äldreomsorgen, 090-16 36 38

Fackliga företrädare

SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86

Vårdförbundet, Lena Arctadius, 070-576 23 93

Kommunal, Gunnar Eriksson, 090-16 12 73

Tillträdesdag

2011-06-01

Sista ansökningsdag

2011-03-15

38 sökande, 33 kvinnor, 5 män

Fick jobbet: Susanna Härkäniemi

Handledare daglig verksamhet, Lilla gruppen, Umedalen

SOC:2011:21

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Dagligverksamhet inom område begåvningshandikapp söker en medarbetare.

Anställningsform

Tillsvidare, 100%, Provanställning tillämpas 6 månader.

Arbetsuppgifter

I denna tjänst ingår att planera och arbeta i en ny verksamhet för brukare med autism samt autismliknande tillstånd. Denna tjänst innebär också att planera och arbeta nära enhetschef för att planera upp för kommande brukare samt vara en del av den verksamheten. Du skall kunna arbeta självständigt och i grupp, ta egna initiativ, finna nätverk för samarbete för målgruppen och strategiskt arbeta för att utforma verksamheten så att den passar för brukarna via tydliggörande pedagogik. Du ska kunna uttrycka dig väl i tal och skrift då kommunikation samt dokumentation är viktiga arbetsredskap.

Kvalifikationer

Du har pedagogisk utbildning eller annan dokumenterad utbildning/erfarenhet av arbete med autism samt utbildning som av arbetsgivaren bedöms likvärdig. Stor vikt läggs vid personlig lämplighet och erfarenhet, erfarenhet av att handleda personal samt finna lösningar för personer med autism.

Du har erfarenhet av arbete med personer med autism samt begåvningshandikapp. Viktigt med erfarenhet av arbete med kommunikation för personer med autism/begåvningshandikapp.

Det är önskvärt att du har utbildning i Teacch metoden, Kat kittet.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Anna-Maria Lundström, enhetschef, 090-16 20 06

Helén Gripenroth, enhetschef, 090-16 20 53

Tillträdesdag

- Omgående

Sista ansökningsdag

2011-02-21

40 sökande, 35 kvinnor, 5 män

Fick jobbet: Therese bergstedt

Personlig assistent 52% till område Intraprenad

SOC:2011:14

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Vi är en Intraprenad inom Umeå Socialtjänst som ger personlig assistans till begåvningshandikappade vuxna. Vi erbjuder assistans som är individuellt anpassad och ger våra kunder förutsättningar att leva ett självständigt liv

Anställningsform

Tillsvidareanställning 52 % med möjlighet att arbeta mera (extra helger)

Arbetsuppgifter

Du arbetar i brukarens hem och utför alla arbetsuppgifter som förekommer i hemmet så som matlagning och personlig omvårdnad. Du hjälper brukaren att tolka och förstå sin omgivning och du följer med brukaren på dennes dagliga verksamheter samt kvällsaktiviteter.

Hot och våld kan förekomma.

Kvalifikationer

Du är utbildad undersköterska med erfarenhet av arbete inom begåvningshandikapp. Det är en merit om du kan nyttja tecken som stöd i kommunikation.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Marie Berggren, enhetschef, 090-16 17 92, 070-304 33 08

Tillträdesdag

2011-02-21

Sista ansökningsdag

2011-02-08

22 ansökningar, 5 män, 17 kvinnor

Fick jobbet: Sofi Lindskog

Personlig assistent, Kragvägen område Intraprenad

SOC:2011:8

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Vi är en Intraprenad inom Umeå Socialtjänst som ger personlig assistans till begåvningshandikappade vuxna. Vi erbjuder assistans som är individuellt anpassad och ger våra kunder förutsättningar att leva ett självständigt liv

Anställningsform

Tillsvidareanställning ca 90 % from 2011-02-28 med tjänstgöring dag/kväll, natt och helg.

Arbetsuppgifter

Du kommer att genom ett starkt strukturerat arbetssätt stödja och hjälpa en ung kvinna med psykiskt funktionshinder bo i eget boende.

Kvalifikationer

Du har omvårdnadsprogrammet eller likvärdig utbildning, det är önskvärt att du har psykiatrisk omvårdnadsutbildning. Du har erfarenhet av psykiatri, psykossjukdomar samt medicinering. Även önskvärt att du har erfarenhet av lindrig utvecklingsstörning. Vidare har du mycket goda kunskaper i samhällskunskap och svenska. Du är även ickerökare.

Stor vikt läggs vid personlig lämplighet. Vi förutsätter förmågan att kunna arbeta självständigt samt ha ansvars känsla. Du bör kunna ta egna initiativ.

Endast kvinnliga sökande

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Eva Bascom, Intraprenadchef, 090-16 45 57

Tillträdesdag

2011-02-28

Sista ansökningsdag

2011-02-07

46 sökande, 5 män, 41 kvinnor

Fick jobbet: Jenny Markström

Personlig assistent, natt till område Personlig assistans

SOC:2011:16

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Vi söker dig som är intresserad av ett flexibelt och utvecklande arbete där individen är i centrum. Verksamheten och arbetsformerna ska kännetecknas av respekt för den enskildes integritet och självbestämmande. I vår värdegrund utgår vi från ledorden Omtanke, Öppenhet och Medskapande.

Personlig assistans finns att söka för den som är under 65 år och har ett funktionshinder som innebär ett omfattande behov av stöd och hjälp. Syftet med insatsen är att få hjälp med de grundläggande behoven. De grundläggande behoven innebär hjälp att äta, av- och påklädning, personlig hygien och kommunikation. Den personliga assistansen ska ge den enskilde ökade möjligheter till ett självständigt liv.

Personlig assistans söker nu en Personlig assistent till en av våra brukare.

Anställningsform

Tillsvidareanställning, 64% nattjänstgöring.

Arbetsuppgifter

Du kommer att jobba i hemmet med en kvinna med en sjukdom som påverkar nervsystemet. Kvinnan är på grund av sin funktionsnedsättning i behov av hjälp med allt i sitt dagliga liv, vilket innebär mat, skötsel av sond, hygien och all övrig vård. Det är dubbelbemanning under dagen men på kväll och natt jobbar man ensam. Jobbet innehåller tunga lyft.

Kvalifikationer

Du är utbildad undersköterska. Du har erfarenhet av arbete med personer som har funktionsnedsättning och erfarenhet av att sköta sond. Du ska kunna bemöta brukaren med professionalitet och inlevelseförmåga i nära relation som skapar möjligheten till att leva ett självständigt och oberoende liv. Målet i vården är att motivera brukaren till att hjälpa till i den mån hon kan vilket är en förutsättning för att klara vårdarbetet. Därför är det viktigt att kunna vara pedagogisk och motiverande.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Annica Jonsson, enhetschef, 090-16 10 11, 072-202 91 12.

Fackliga företrädare

Kommunal, Gunnar Eriksson, 090-16 12 73.

Tillträdesdag

2011-03-01 eller så snart som möjligt.

Sista ansökningsdag

2011-02-17

39 ansökningar, 6 män, 33 kvinnor

Fick jobbet: Camilla Wallin

Personlig assistent 75 % till Område Intraprenad Umeå Socialtjänst

SOC:2011:5

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Vi är en Intraprenad inom Umeå Socialtjänst som ger personlig assistans till begåvningshandikappade vuxna. Vi erbjuder assistans som är individuellt anpassad och ger våra kunder förutsättningar att leva ett självständigt liv

Anställningsform

Vikariat 75 % jourkombi, from 2011-01-31 tom 2012-08-31

Arbetsuppgifter

Tillsammans med brukaren ska du på ett pedagogiskt arbetssätt stötta brukaren i sin personliga omvårdnad och alla förekommande praktiska hushållsgöromål. Samt hjälpa brukaren att förstå sin omgivning och att bli förstådd. Vara delaktig i ett skapande av en meningsfull vardag / fritid. I arbetsuppgiften ingår att följa med brukaren till sin dagliga verksamhet.

Kvalifikationer

Du har undersköterskeutbildning eller erfarenhet av arbetsområdet begåvningshandikapp med inriktning mot autism / autismliknande tillstånd, tecken som stöd är meriterande. Du ska även ha omvårdnadserfarenhet.

Stor vikt läggs vid personlig lämplighet, du bör vara lyhörd, flexibel, glad och engagerad. Vi förutsätter förmågan att kunna arbeta självständigt samt ha ansvarskänsla. Du bör kunna ta egna initiativ.
Endast kvinnliga sökande.

Krav körkort samt tillgång till bil

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Anna Granlund Örnebro, enhetschef, 090-16 21 32

Tillträdesdag

2011-01-31

Sista ansökningsdag

2011-01-26

19 sökande, 17 kvinnor, 2 män

Fick jobbet: Anna-Karin Kayhan

3 vik Socialsekreterare till Umeå socialtjänst Barn/unga -20 IFO, Team Utredning-15, Bistånd -15

SOC:2011:39

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Anställningsform

3 platser, Vikariat, 100%, varav 1 tjänst from 1 april tom 31 december 2011, 2 tjänster from 1 juni tom 31 december 2011

Arbetsuppgifter

Du kommer genom utredningsarbete ta reda på den enskildes behov och starta en förändringsprocess med fokus på barnet/ungdomen, dennes familj och nätverk. Med utredningen som grund göra bedömningar och fatta beslut om insatser enligt SoL och LVU och följa upp insatser. Arbetet bygger på nära samverkan med andra myndigheter samt en strävan efter tidiga förebyggande insatser.

Kvalifikationer

Vi söker dig som tillsammans med övriga medarbetare är intresserad av att utveckla arbetet med målgruppen barn och familj.

Du ska ha socionomutbildning. Du bör även ha erfarenhet av utrednings- och biståndsarbete inom socialtjänstens myndighetsutövning. Alla utredningar och uppföljningar görs enligt BBIC. Därför är det meriterande att ha erfarenhet av arbetet med BBIC. Som person bör du ha god samarbetsförmåga samt att kunna se individer utifrån ett helhetsperspektiv. Arbetsuppgifterna kräver också att du har god initiativförmåga och att du kan arbeta självständigt.

Arbetet kräver att du har körkort för bil, då resor för uppföljning av placerade barn och ungdomar ingår i arbetet.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Annette Forsberg, enhetschef, 090-16 58 83

Bo Långström, enhetschef, 090-16 13 51

Fackliga företrädare

SACO/SSR, P-O Backlund, 090-16 19 68

SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86

Sista ansökningsdag

2011-03-15

48 sökande, 44 kvinnor, 4 män

Fick jobbet: Helena Stjernström
 Kristina Sandström
 Linnéa Mustonen
 Tobias Gustafsson

2 st Personliga assistenter

SOC:2011:3

*Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro
Vi söker nu 2 st personliga assistenter till svårt dementa brukare.*

Anställningsform

Allmän Visstidsanställning 0,70% dag/kväll;natt

Tillträde snarast- 2011-04-30 och tillträde snarast - 2011-06-30.

Båda tjänsterna kan ev. förlängas.

Arbetsuppgifter

Alla arbetsuppgifter som förekommer i ett hem samt viss personlig omvårdnad. Du ska kunna vara flexibel i ditt sätt att tänka och arbeta för att anpassa dig efter brukarens behov.

I arbetet ingår tunga lyft och hot och våld kan förekomma.

Kvalifikationer

Vi söker dig med omvårdnadskompetens eller motsvarande utbildning. Du ska ha erfarenhet av att arbeta med svårt dementa personer. Även önskvärt att du har erfarenhet av att arbeta inom psykiatri.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Marie Berggren, enhetschef, 090-16 17 92

Sista ansökningsdag

2011-01-24

42 ansökningar, 13 män, 29 kvinnor

Fick jobbet: Christine Forss
Elin Bäckman

Undersköterskor till nattpatrullen, hemtjänst

SOC:2011:4

Socialtjänsten i Umeå Kommun har som vision att till 2015 vara Sveriges bästa socialtjänst och därmed bidra till Umeås utveckling genom att skapa förutsättningar för livskvalitet och framtidstro

Anställningsform

Tillsvidare, 64 % med möjlighet till utökning med extra nätter

Arbetsuppgifter

Vård och omsorg till äldre och handikappade personer i ordinärt boende under nattetid. Vissa medicinska uppgifter kan förekomma enligt delegation.

Husdjur kan förekomma hos brukare. B-körkort är ett krav

Kvalifikationer

Vi vill att du är utbildad undersköterska eller vårdbiträde och har tidigare erfarenhet av att jobba inom vård och omsorg.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Stina Oscarsson, enhetschef, 090-16 57 74, 070-693 89 53

Fackliga företrädare

Kommunal, Louise Holmberg, 070-595 34 17

Tillträdesdag

Omgående

Sista ansökningsdag

2011-01-24

53 sökande, 8män, 45kvinnor

Fick jobbet: Tove Lindmark
 Gunilla Nilsson
 Johan Morin
 Caroline Ahlbäck

Fritidschef till Umeå kommun

FRI:2011:3

Umeå, med sina 115 700 innevånare, är en kommun i stark tillväxt. Befolkningen ökar med mer än 1 000 personer årligen och vårt långsiktiga mål är att växa till 200 000 fram till år 2050. I expansiva Umeå pågår ständigt olika projekt för utveckling av staden och regionen. Några exempel är Staden mellan broarna, nytt badhus i centrala Umeå i kombination med handel, hotell och bostäder samt fortsatt byggande av Konstnärligt Campus.

Umeå är nu utnämnd till Europas kulturhuvudstad år 2014. Vi vinner i Umeå - är vårt motto. Alla ska känna att man vinner på att leva och verka här. Det gäller medborgare i alla åldrar, studenter, föreningsliv och näringsliv.

Umeå kommun är regionens största arbetsgivare med 10 000 anställda. Vi har, efter beslut i kommunfullmäktige, en samordnad kommunorganisation utan förvaltningsgränser. Målet är att kunna erbjuda medborgare och brukare bästa möjliga service och för detta krävs samverkan internt mellan olika verksamheter och externt med andra organisationer, med universiteten och med det civila samhället.

Fritidsverksamheten

Umeå har en etablerad profil som förenings- och idrottsstad. Verksamheten har hög kompetens och väl fungerande kontakter, nätverk och samarbete som det gäller att behålla och vidareutveckla. Fritidsverksamheten ingår som en del i samordningsområdet kultur och tillväxt där de olika verksamheterna gemensamt arbetar för att skapa en attraktiv livsmiljö och en jämlik fritid.

En viktig utmaning blir att arbeta för allas rätt till ett jämlikt och berikande fritidsutbud. Att se fritidsfrågornas roll i helheten och betydelsen av sociala investeringar för att nå en socialt hållbar utveckling. Att samverka med skolor och föreningsliv för att skapa nya mötesplatser i den nära miljön och stärka möjligheterna till inflytande och medskapande. Fritidsnämndens ambition är att starkare profilera "de mjuka delarna" i verksamheten.

Uppdraget som fritidschef

Som fritidschef/verksamhetsområdeschef är du direkt ansvarig mot fritidsnämnden. Du ansvarar för fritidsverksamheten ur ett strategiskt perspektiv och arbetar aktivt med omvärldsbevakning och med verksamhetens utvecklingsfrågor. Du ligger steget före och ser framgångsfaktorer och samverkansmöjligheter som kan gagna verksamhetens mål. Du har intresse och förmåga att leda och utveckla dina medarbetare.

Du ingår i ledningsgruppen för samordningsområdet kultur och tillväxt.

Din bakgrund

Vi söker dig med starkt engagemang för och tro på fritidsfrågornas roll och betydelse i ett brett perspektiv för jämlik livsmiljö och hållbar tillväxt. Du har erfarenhet av framgångsrikt ledarskap som kännetecknas av visioner, kommunikation och tydlighet. Du har högskoleutbildning, med för uppdraget relevant inriktning, eller annan utbildning/bakgrund som arbetsgivaren bedömer likvärdig. Du kan företräda kommunen och din verksamhet på ett förtroendeskapande sätt.

Du har kunskap om och intresse för ledarskap i en demokratiskt styrd organisation.

Upplysningar

Irina Enbuska von Schantz, fritidsnämndens ordförande, 070-217 18 71
Margaretha Alfredsson, samhällsbyggnadsdirektör, 070-558 23 80
Birgitta Forsberg, personaldirektör, 070-342 75 71

Fackliga företrädare

SACO, Anne Christine Lejon, 090-16 16 04
Kommunal, Monica Norlund, 090-16 18 91
SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86

Sista ansökningsdatum

2011-07-07

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

36 sökande, 27 män, 9 kvinnor
Fick jobbet: Stefan Hildingsson

Fritidsledare till Umeå fritid unga

FRI:2011:1

Umeå Fritid Unga gör det möjligt för ungdomar att ha en meningsfull och utvecklande fritid. Vår verksamhet riktar sig till alla unga från det år man fyller tretton till man blir tjugofem. Nu behöver vi förstärkning och rekryterar därför två fritidsledare till avdelningen med placering på en fritidsgård.

Vår uppgift är att

Arbeta med att förbättra ungas hälsa, skapa attraktiva mötesplatser, möjliggöra fritid för alla samt vara en aktiv part i utvecklingen av området Ung och Aktiv.

Stötta ungdomar till drogfria alternativ och arrangemang.

Stärka förankringen bland ungdomar genom ett områdesbaserat arbete.

Medverka till att utveckla kontakten och samarbetet i närområdet.

Inom ramen för fritidsgårdsverksamheten arbeta främjande, förebyggande och uppsökande

Verksamheten består av

Fritidsgårdar, Ungdomens Hus, aktiviteter för unga med funktionsnedsättning, stöttning av unga arrangörer, ungdomsinflytande, gemensamma arrangemang, nya mötesplatser samt lovverksamhet.

För mer information om avdelningens verksamhet kan du gå in på www.fritidunga.se

Anställningsform

Allmän Visstidsanställning med varierad sysselsättningsgrad tom 2011-05-31

Som fritidsledare arbetar du schemalagt ett par kvällar per månad. Antalet kvällar kan variera något men du kommer att vara schemalagd för arbete var tredje helg, fredag och lördag 18.45 – 23.15.

Arbetsuppgifter

Du kommer tillsammans med övrig personal att planera och genomföra aktiviteter under kvällar och helger för våra besökare.

Möjliggöra ungdomars egna idéer.

Kvalifikationer

Du är en ansvarsfull och trygg vuxen förebild.

Du har tidigare erfarenhet av att arbeta med ungas fritid som ex fritidsledare, idrottsledare eller lägerledare.

Du har väl utvecklade tankar om din roll som ledare i ungdomsverksamhet.

Du har gymnasieutbildning och det är meriterande om du har någon form av pedagogisk eftergymnasial utbildning.

Vi vill att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Charlotte Jonsson, enhetschef, 090-16 57 68, 070-341 67 29

Fackliga företrädare

Kommunal, Jan Öhman, 090-16 54 09, 070-637 00 04

Tillträdesdag

-Omgående

Sista ansökningsdatum

2011-01-27

87 sökande, 31 män, 56 kvinnor

Fick jobbet: Robin Nordström

Siros Moeeni

Johan Andersson

Idrottsplatsarbetare till Umeå fritid

FRI:2011:9

Umeå fritid vill bidra till en god livsmiljö genom att skapa goda möjligheter till en aktiv fritid med idrott, motion, rekreation och folkhälsa. I verksamhetens ansvarsområde ingår verksamhet och drift av idrotts- och fritidsanläggningar, fritids-, utflykts- och rekreationsområden, anläggningar för fritidsbåtar samt insatser inom fritidsfiske och rörligt friluftsliv. Umeå fritid har genom kommunens gemensamma Föreningsbyrå ansvaret för samlad beredning, uppföljning och utvärdering av kommunens stöd till föreningslivet samt att kontakter mellan kommunens olika företrädare och den organiserade föreningslivet stärks.

Föreningsbyrån ansvarar också för uthyrning av kommunens lokaler och anläggningar för fritidsverksamhet. I verksamhetens ansvar ingår också ansvaret för kommunens fritidsgårdar och den öppna ungdomsverksamheten via Umeå fritid unga.

Umeå fritid arbetar ständigt med att hitta E-tjänster som ger nyttoeffekter för både föreningslivet och verksamheten.

Anställningsform

Vikariat, 100%, schemalagd tid dag/kväll, anställningstid 2011-10-03 – 2012-03-31

Arbetsuppgifter

Som medarbetare på Umeå fritids driftenhet ansvarar du tillsammans med övrig personal för drift och skötsel av idrotts- och fritidsanläggningar samt reparationer. Arbetstiden är schemalagd och till största delen förlagd till Dragonens Idrottscentrum. Arbetsuppgifterna består till största del av skötsel av konstgräsytor, isytor och idrottshallar.

Kvalifikationer

Erfarenheter från skötsel av isytor, konstgräsytor och idrottsanläggningar är meriterande. Interesse för arbetsuppgifterna och att skapa goda förutsättningar för föreningslivet och enskilda motionsutövare. Initiativförmåga och goda samarbetsegenskaper är en förutsättning.

Körkort fordras, gärna för tungt släp och lastbil.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Anders Linder, 090-16 54 07, 070-570 78 45
Alf Mannberg, 090-16 16 34, 070-530 90 24

Fackliga företrädare

Kommunal, Jonas Goding, 070-637 00 18

Tillträdesdag

2011-10-03

Sista ansökningsdatum

2011-09-15

62 sökande, 7 kvinnor, 55 män

Fick jobbet: Jimmy Norqvist

Konsulent till Föreningsbyrån

FRI:2011:5

Umeå är Europas kulturhuvudstad 2014 – ett uppdrag som bland annat innebär att vi ska synliggöra Europas, Sveriges och Umeås kulturrikedom och mångfald. Kärnvärdet är medskapande. Det är så långsiktighet nås. Många föreningar i Umeå, tillsammans med alla etablerade institutioner, visar stort engagemang och kreativitet i sina planer inför 2014. Föreningsbyrån stöttar föreningslivet, oavsett om det handlar om kultur, sport eller andra fritidsaktiviteter. Vi vill skapa förutsättningar för dem att genomföra utvecklande och förebyggande verksamhet av god kvalitet, t ex genom att ge ekonomiskt stöd, utbildning, kontakter och nätverk. Inför kulturhuvudstadsåret skall vi förstärka med ytterligare en konsulent. Du kommer att hantera föreningslivets projektidéer inför kulturhuvudstadsåret men även övrig bidragshandläggning och föreningsfrågor. Föreningslivet är en del av Umeås själ. Vill du vara med?

Anställningsform

Tillsvidare, 100%

Arbetsuppgifter

Du kommer att;

- handlägga projektförslag inom området Umeå 2014
- förankra större projekt gentemot arbetsgrupp och utskott för Umeå 2014
- handlägga övriga bidrags- och föreningsfrågor inom Föreningsbyråns ansvarsområde
- fatta beslut om bidrag inom ramen för delegation
- arbeta med ett coachande förhållningssätt till inkomna ärenden
- skapa nätverk och utbildning för projektägare

Kvalifikationer

Du har lämplig högskole- eller universitetsutbildning samt erfarenhet av bidragshandläggning. Dina kunskaper om externa medfinansieringsmöjligheter är goda. Du är väl förtrogen med föreningsliv och vi ser gärna att du har goda kunskaper om föreningslivet inom kultur- fritids- och sociala sektorn. Du kan uttrycka dig väl i tal och skrift, både på svenska och engelska.

Stor vikt kommer att läggas vid dina tidigare erfarenheter och personliga egenskaper.

Som person är du självständig, levererande, kreativ och med stark drivkraft. Du har god samarbetsförmåga och kan skapa förtroende och långsiktiga relationer. Du har god förmåga att arbeta med förnyelse och utveckling av föreningslivet och arbetsrutinerna. Du ser det som en utmaning att arbeta i en stad som ständigt utvecklas och kan även se de långsiktiga utvecklingstendenserna samtidigt som du hanterar de dagliga frågeställningarna på ett så effektivt sätt som möjligt.

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Linda Eberhardsson, rekryteringskonsult, 070-670 09 56 (tillgänglig fr om 1/8)

Fackliga företrädare

SACO, P-O Backlund, 090-16 19 68

SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86

Tillträdesdag

Snarast

Sista ansökningsdatum

2011-08-22

36 sökande, 17 män, 19 kvinnor

Robert Tenevall

Processledare för alkohol-, drog- och brottsförebyggande arbete inom Umeå kommun

FRI:2011:2

UmeBRÅ är Umeå kommuns brotts- och drogförebyggande råd. Rådet består av politiker samt chefer från kommunen, polisen, landstinget, kyrkan och näringslivet. De övergripande målen för UmeBRÅ är att öka tryggheten för de som bor och vistas i Umeå kommun samt minska den faktiska brottsligheten i kommunen.

Till rådet finns en beredningsgrupp som bereder frågor till UmeBRÅ samt verkar mer operativt för att möjliggöra beslutade aktiviteter. En processledare på 100 % finns idag placerad på Umeå Fritid men arbetsuppgifterna utförs på uppdrag av UmeBRÅ.

UmeBRÅ söker en till processledare på heltid som skall förstärka samordningsfunktionen inom arbetsfältet alkohol-, drog- och brottsförebyggande arbete i nära samarbete med befintlig tjänst. Arbetet drivs genom en detaljerad genomförandeplan med beskrivna aktiviteter/områden som UmeBRÅ beslutar om.

Tillhörighet för tjänsten är Umeå Fritid.

Anställningsform

Tillsvidare, Heltid

Arbetsuppgifter

I arbetet ingår att inspirera, driva och möjliggöra ett operativt alkohol-, drog- och brottsförebyggande arbete inom Umeå kommun. Du ska planera och samordna arbetet utifrån beslutad genomförandeplan. Du ska ha god kännedom om de nationella handlingsplanerna inom ramen för ANDT (alkohol, narkotika, doping och tobak). Du kommer att vara aktiv med att bjuda in och leda möten med samverkande aktörer. Målgruppen för verksamheten är hela kommunen men ett särskilt fokus finns inom området barn och ungdomar.

Dina Personliga egenskaper är:
Samarbetsinriktad, social kompetens
Drivande och handlingsinriktad
Öppen och ansvarstagande
Strukturerad och resultatinriktad
Uttrycka sig väl i tal och skrift
Humoristisk och trevlig

Kvalifikationer

Som processledare söker vi en person som har utbildning på högskolenivå eller annan utbildning/erfarenhet som kan bedömas likvärdig. En fördel är om du har arbetat eller arbetar inom preventionsområdet. Du får gärna vara folkhälsoplanerare samt ha erfarenhet av projekt/verksamhet som kräver samarbete med flera samarbetspartners. Vi ser gärna att du har ledarerfarenheter och är bekväm med att hålla i och leda möten samt vara ute och informera.

B körkort erfordras

Vi ser gärna att du bifogar personligt brev och cv.

Lön

Enligt avtal

Upplysningar

Lennart Andersson, processledare, 070-300 72 02
Anne-Christine Lejon, utvecklingsledare, 070-580 37 20

Fackliga företrädare

SKTF, Bengt Björkman, 090-16 18 86
SACO, Per-Olov Backlund, 090-16 19 68

Sista ansökningsdatum

2011-03-07

50 sökande, 17 män, 33 kvinnor
Fick jobbet: Seth Åberg