

**FACKLIGT JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETE  
EXTERNT OCH INTERNT**

Malin Siegfelt

Examinator: Kristina Abiala

## **Sammanfattning**

Den här uppsatsen handlar om HTF:s och Sif:s arbete med jämställdhet och mångfald. Hur de som fackförbund är förebilder med möjlighet att påverka samhället. Uppsatsens syfte är att ur ett genusvetenskapligt perspektiv undersöka och ge exempel på hur förbunden arbetar med jämställdhet och mångfald, internt mot de anställda och externt mot medlemmar samt hur de hanterar sin roll som förebild. De frågor som jag ställt mig har varit följande; Vilka exempel på skillnader finns det mellan retorik och praktik? Hur formuleras syftet med arbetet? Vad står begreppen jämställdhet och mångfald för, vilka attityder och inställningar finns? Vilka exempel på olikheter finns det på förbundens sätt att arbeta med frågor om jämställdhet och mångfald? Uppsatsen är uppbyggd kring tanken om att organisationen och dess medlemmar interagerar och återskapar tankar om genus och mångfald. Samt att jämställdhetsbegreppet är en maktordning i sig. Undersökningen är baserad på dels en enkätundersökning och dels kvalitativa djupintervjuer samt policydokument. Materialet har analyserats med hjälp av narrativanalys. Resultatet av undersökningen visar på att även om respondenterna ser facket som en förebild inom områdena jämställdhet och mångfald så finns det ett glapp mellan ord och handling, i hur förbunden vill agera i dessa frågor med hur de gör. Begreppet jämställdheten görs till en kvinnofråga emedan mångfald uppfattas som svårare att definiera. Arbetet med dessa frågor har inte heller samma tyngd och status som andra fackliga frågor inom förbunden. Även om de fackliga organisationerna har påtagit sig rollen att vara föregångare när det gäller jämställdhet och mångfald, kan det konstateras, att det finns betydligt mer att göra.

Nyckelord: Genus, etnicitet, fackföreningar, jämställdhet, mångfald, arbete

## **Abstract**

This essay is about HTFs and Sifs work with equality and diversity. How they as trade unions are to be considered role models with the possibility to influence society. The essay's aim is that from a gender science perspective, to examine and give examples on how the above associations work with equality and diversity and how they handle their role as a model - both internally against the employee and externally against members. Which examples on differences are there between what is said and what is done? What is the aim of the work? What do the concepts of equality and diversity stand for, and which attitudes exist? Which examples are there of differences between the unions' way of working with questions regarding equality and diversity?

The essay is edified around the thought that the organization and its members recreate thoughts about gender and diversity, also that the equality concept is a power order in itself. The survey is based on a questionnaire survey and qualitative in depth interviews as well as policy documents. The material has been analysed with the aid of narrative analyses. The result of the survey shows that although those interviewed see the unions as a role model within the areas equality and diversity, there is a gap between theory and experience - in how the unions want to act upon these questions with what they do to address them. Equality is considered to be a question for women only whilst diversity is considered more difficult to define. The work with these questions does not have either the same weight or status that other trade union questions have. Although the trade union organisations have taken on themselves to be role models when it comes to equality and diversity it can be established that there is considerably more to do.

Keywords: Gender, trade unions, equality, diversity, work

## Innehåll

<b>1 Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
2.1 HTF .....	2
2.2 Sif .....	3
2.3 Unionen .....	4
2.4 Definitioner av begreppen jämställdhet och mångfald .....	5
2.5 Fackets betydelse i Sverige .....	5
<b>3 Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>6</b>
3.1 Forskningsläge och forskningsposition .....	6
<b>4 Metod</b> .....	<b>7</b>
4.1 Urval .....	9
4.2 Källmaterialet .....	10
4.3 Presentation av förbundens organisation .....	10
4.4 Reflexivitet .....	11
<b>5 Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>12</b>
5.1 Den jämlika organisationen.....	12
5.1 Genussystemet .....	14
5.3 Synen på jämställdhet .....	15
5.4 Synen på mångfald .....	16
<b>6 Analys och resultat</b> .....	<b>19</b>
6.2 Talet om arbetet eller Facket som förebild .....	21
6.3 Talet om arbetsplatsen .....	24
6.4 Målet med arbetet med jämställdhet och mångfald .....	26
6.5 Attityder och inställningar .....	28
6.5.1 Motstånd och strategier .....	28
6.5.2 De ”frälsta” – om att arbeta som jämställdhets- och mångfaldsansvarig .....	31
6.6 Olikheter mellan förbunden .....	32
<b>7 Slutsatser</b> .....	<b>33</b>
<b>8 Avslutande diskussion</b> .....	<b>37</b>
<b>Litteratur och källförteckning</b> .....	<b>39</b>
<b>Bilagor:</b>	
Bilaga 1 Enkät – pilotstudie	
Bilaga 2 Metodredovisning enkät	

# 1 Inledning

I samhället idag debatteras jämställdhet och mångfaldsfrågorna i många skilda sammanhang. Formellt anses alla människor i Sverige jämlika och ska ges samma chanser och möjligheter, oberoende av kön, etnicitet, religion, sexuella läggning, funktionshinder, ålder eller klass. Dock visar undersökningar att det finns en obalans mellan olika gruppers villkor, inte minst i arbetslivet.<sup>1</sup> Den här uppsatsen handlar om Sif:s och HTF:s arbete med jämställdhet och mångfald. Om hur det retoriskt pratas om och om hur det praktiskt arbetas med dessa frågor. Men varför är det intressant med en studie av fackförbund? Två orsaker, för det första så måste fackföreningar hantera konflikten mellan det kollektiva och det individuella, med andra ord facken ska ta hänsyn till alla individuella medlemmar samtidigt som de måste se till effektiviteten för majoriteten, kollektivet. För det andra så har fackförbund en viktig roll i det svenska samhället dels som förebilder för andra organisationer och företag och dels i efterlevnaden av lagar och avtal. På arbetsmarknaden i Sverige råder idag den så kallade svenska modellen<sup>2</sup>, där arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer genom förhandling reglerar villkoren på arbetsmarknaden, och har därmed genom tecknandet av kollektivavtal getts makt och i och med det har möjligheter att påverka samhället, arbetsgivarna och arbetstagarerna i arbetet mot ett mer jämställt och integrerat samhälle.

Den 3 oktober 2007, under en extrainsatt kongress, beslutade de två fackförbunden HTF och Sif från och med den första januari 2008 tillsammans bilda ett nytt fackförbund med namnet Unionen. Beslutet togs efter två års förhandlingar och Unionen kommer att bli Sveriges största fackförbund inom den privata tjänstemannasektorn med över 500 000 medlemmar.<sup>3</sup> När HTF och Sif går samman i Unionen får de en halv miljon medlemmar med en i stort jämn könsfördelning. Vad kommer att bli vägen framåt för Unionen när det gäller jämställdhets- och mångfaldsfrågorna?

---

<sup>1</sup> SOU 2004:43

<sup>2</sup> Med den svenska modellen på arbetsmarknaden så menar jag förhållande mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer hur de från och med Saltsjöbadsavtalet 1938 kommit och reglerat arbetsmarknaden, se ex *Dagens Nyheter* 2007-12-19” Bakläxa för Sverige i EUs domstol” Glavå; Mats (2001) ”Arbetsrätt” Studentlitteratur, Lund eller Carlson Laura (2007) ”*Searching for equality – Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US law*” Iustus förlag, Uppsala

<sup>3</sup> [http://www.unionen.se/Templates/Page\\_26930.aspx?data=27081](http://www.unionen.se/Templates/Page_26930.aspx?data=27081) (2007-12-04)

## 2 Bakgrund

Här följer en kort beskrivning av fackförbunden HTF och Sif och det som sedermera kommer att bli Unionen. Därefter följer ett kort redogörelse av begreppen jämställdhet och mångfald samt en skildring av fackets betydelse i Sverige.

### 2.1 HTF

Tjänstemannaförbundet HTF har cirka 160 000 medlemmar och är Sveriges femte största fackförbund och verkar i den privata sektorn inom handel, transport samt service, inom TCO familjen. HTF är ett kvinnodominerat förbund, 62 procent av medlemmarna är kvinnor och 38 procent män. 15 procent av medlemmarna är under 30 år.<sup>4</sup>

Enligt sina stadgar är HTF partipolitiskt obundet med uppgiften att påverka och skapa opinion. Inom fältet jämställdhet så är HTF till exempel kända för sitt begrepp ett barntillåtet arbetsliv och delar varje år ut Guldnappen. De arbetar också aktivt med att osakliga löneskillnader ska försvinna och har myntat begreppet Kvinnoslanten.<sup>5</sup> I stadgarna står det också att visionen ska vara att ge människor styrka att uppnå ett arbetsliv som ger livskvalitet och att HTF:s arbetssätt ska genomsyras av kärnvärdena; närvarande, drivande, mänskliga, tydliga och mångsidiga.<sup>6</sup>

Ansvar för arbetet med jämställdhet och mångfald för medlemmarna och de förtroendevalda ligger hos avdelningarna. På varje avdelning finns en ombudsman som ansvarar för jämställdhet och mångfaldsarbetet på deltid. På centralnivå arbetar två stycken personer heltid med dessa frågor. En av dem har huvudansvaret för det externa arbetet, i det här fallet den bild som HTF förmedlar utåt, och en för de interna frågorna, och bestämmer inriktning på det interna jämställdhetsarbetet och sätter även budget för jämställdhet och mångfaldsarbetet ute på avdelningarna och regionkontoren.

Ur ett historiskt perspektiv så har HTF arbetet med jämställdhet sedan 1954, eller som det då kallades kvinnofrågan, och då arrangerades ett seminarium för att stärka de kvinnliga medlemmarna för att de skulle våga hävda sin fackliga rätt. 1978 framlades ett jämställdhetsprogram och policy för kongressen, som antogs och som byggde på ett

---

<sup>4</sup> [http://www.htf.se/templates/HTF\\_InformationPage\\_Thin.aspx?id=427](http://www.htf.se/templates/HTF_InformationPage_Thin.aspx?id=427) (2007-12-04)

<sup>5</sup> Kvinnoslanten har HTF tillsammans med SKTF

<sup>6</sup> [http://www.htf.se/templates/HTF\\_InformationPage\\_Thin.aspx?id=467](http://www.htf.se/templates/HTF_InformationPage_Thin.aspx?id=467)(2007-12-04)

likaberättigande tänkande på arbetsmarknaden och på att jämställdhet var en självklarhet i ett förbund, där den kvinnliga andelen av medlemmarna är större.<sup>7</sup>

Idag har HTF ingen jämställdhetsplan.

## 2.2 Sif

Sif är Sveriges tredje största förbund med cirka 350 000 medlemmar inom den privata teknik och kunskapssektorn allt ifrån basindustri till IT-företag och tillhör även de TCO familjen. Sif är ett manligt dominerat förbund, 63 procent av medlemmarna män och 37 procent kvinnor. Hälften av medlemmarna är i åldern 25-45.<sup>8</sup> Sif är ett rikt förbund med många högavlönade medlemmar

Enligt Sifs idéprogram ska de vara en medlemsdriven organisation och vara partipolitiskt obunden. Idéprogrammet säger också att förbundets grundvärderingar ska bygga på respekt för individens integritet och lika värde och att se en utmaning i att förena det individuella med det kollektiva.<sup>9</sup> Sif arbetar aktivt med karriär- och kompetensutveckling för sina medlemmar, men har inte varit så synliga som opinionskapare.

På förbundskansliet finns det en jämställdhets- och mångfaldssamordnare som i sin roll ska hjälpa de 25 ombudsmännen ute på avdelningskontoren som har inriktning mot jämställdhet och mångfald i sitt arbete. Organisatoriskt sitter samordnaren på avdelningen för arbetsmiljö och försäkring och ansvarar även information och support för kanslipersonal samt extern information till press o dylikt i frågor gällande jämställdhet och mångfald. De ombudsmän som ansvarar för frågorna på avdelningsnivå kallas även de för samordnare och har som regel även andra fackliga uppgifter att utföra förutom sina uppgifter med jämställdhet och mångfald.

Ur ett historiskt perspektiv så har jämställdhet funnits med i stadgarna sedan 1987 formulerat ”förbundet ska sträva efter jämställdhet i alla förtroendevalda församlingar”<sup>10</sup>.

Över åren har Sifs strategi i jämställdhetsarbetet varit att undvika tvingande åtgärder utan istället försöka påverka värderingar långsiktigt genom kurser, seminarier, diskussioner etc.<sup>11</sup>

Sif har idag en jämställdhetsplan och arbetar just nu med ett lönekartläggningsprojekt internt samt har en mångfaldsplan.

---

<sup>7</sup> Eggestad, Björn (1987) *En tryggad tjänstemannaställning HTF under 50 år*, Grafisk kontakt AB, Stockholm s182-187

<sup>8</sup> [https://www.sif.se/Templates/Article\\_\\_\\_\\_373.aspx\(2007-12-10\)](https://www.sif.se/Templates/Article____373.aspx(2007-12-10))

<sup>9</sup> [https://www.sif.se/Templates/Article\\_\\_\\_\\_370.aspx\(2007-12-10\)](https://www.sif.se/Templates/Article____370.aspx(2007-12-10))

<sup>10</sup> *Historia och framtid – Sif 75 år*, (1995) Realtryck AB, Stockholm s38

<sup>11</sup> *Historia och framtid* 1995:39

## 2.3 Unionen

Den 1 januari 2008 går Sif och HTF ihop och bildar Unionen, vilket kommer att bli Sveriges största fackförbund för privatanställda. Förbundet kommer att ha cirka 500 000 medlemmar med 45 000 förtroendevalda på 66 000 arbetsplatser. Antalet regioner blir 19 och avdelningskontor kommer att finnas på 27 orter. Förbundsordförande blir Sif nuvarande ordförande, Mari-Ann Krantz. I förbundsstyrelsen som allt som allt består av 27 personer är 15 kvinnor och 12 är män.<sup>12</sup> På regionalnivå så blir den nya fördelningen av regionchefer 62 procent män och 38 procent kvinnor. Fördelningen av de övriga chefspositionerna är när denna uppsats skrivs, inte färdigförhandlad. Hur många anställda förbundet kommer att ha totalt är även det en fråga som i detta nu inte finns något korrekt svar på.

Enligt kongressbeslut ska Unionens grundidé vara ”tillsammans gör vi mer än var för sig”. Och namnet Unionen ska stå för medlemmarnas styrka, gemenskap och enighet och ska signalera trygghet, engagemang och förnyelse. I den tagna handlingsplanen bestämdes att inriktningen i arbetet mot sammanslagningen ska vara att ta en tredjedel från Sif, en tredjedel från HTF och en tredjedel nytt.<sup>13</sup>

Enligt stadgarna ska Unionen vara en medlemsstyrd organisation som ska bygga på solidaritet och värderingar som värnar grundläggande demokratiska principer i samhället samt respekten för jämställdhet, jämlikhet och mångfald och alla människors lika värde. Unionen kommer att vara partipolitiskt obunden.<sup>14</sup> Det främsta skälet som anges till varför Unionen bildas är att industri och tjänstesektorn växer samman allt mer. Det anses vara besvärligt för blivande medlemmar och nuvarande medlemmar att veta vilket förbund de ska tillhöra. Med ett förbund minskar den tid som går åt till dessa gränsfrågor. Dessutom behöver inte medlemmar byta fack vid jobbyte. Ett stort fackförbund har även möjlighet att påverka opinionen och få ett större inflytande i allmänhet.<sup>15</sup>

Hur arbetet med jämställdhet och mångfald kommer att organiseras i Unionen är det ingen som vet idag.

---

<sup>12</sup> *Siftidningen*, 2007:57

<sup>13</sup> [http://www.unionen.se/Templates/News\\_27129.aspx](http://www.unionen.se/Templates/News_27129.aspx) (2007-12-07)

<sup>14</sup> [http://www.unionen.se/Templates/Article\\_26985.aspx](http://www.unionen.se/Templates/Article_26985.aspx) (2007-12-04)

<sup>15</sup> [http://www.unionen.se/Templates/Page\\_26930.aspx?data=27081](http://www.unionen.se/Templates/Page_26930.aspx?data=27081) (2007-12-04)

## 2.4 Definitioner av begreppen jämställdhet och mångfald

Jämställdhet betyder att kvinnor och män ska ges samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på alla livets områden. Detta gäller till exempel inflytande och makt, ekonomiskt oberoende både inom det privata och inom arbetslivet, det offentliga.<sup>16</sup> Begreppet jämställdhet är ett politiskt begrepp som kom till på 60-talet och syftar specifikt till förhållande mellan män och kvinnor.<sup>17</sup>

Mångfald bygger på jämlikhetsbegreppet, alla människors lika värde oavsett bakgrund, och kan ses som en mänsklig rättighet. Definitionen av mångfald är bred och innefattar olikheter i kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, klass och kan även innefatta enligt Sahin, familjesituation, arbetsätt och kultur.<sup>18</sup>

## 2.5 Fackets betydelse i Sverige

Sverige har bland den högsta andelen organiserade löntagare i världen, även om organisationsgraden sjunker.<sup>19</sup> Facket ses stå för värden som demokrati, solidaritet, rättvis fördelningspolitik, allas rätt till arbete och lika lön. Detta tillsammans med organisationsgraden får betydelse för hur politiken i ett land utformas. I Sverige yttrar sig det i välfärdspolitikens utformning. Sverige har ingen minilagstiftning om löner och anställningsvillkor utan arbetsmarknadens parter reglerar själva villkoren genom kollektivavtalen.<sup>20</sup>

Det som är grundläggande i den fackliga verksamheten är arbetstagaren i relation till arbetsgivaren och detta intresse formar hela den fackliga verksamheten. Fackets huvudsakliga arbete baseras på detta och handlar till stor del om förhandling. Vad som kännetecknar det som skulle kunna kallas klassiskt fackligt arbete är just förhandling om löner, LAS och MBL. Andra arbetsuppgifter är att bevaka de lagar och regler som finns i arbetstagarnas intressen.<sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> Mark, Eva (2007) *Jämställdhetsarbetes teori och praktik*, Studentlitteratur, Lund s13

<sup>17</sup> Detta problematiseras vidare under punkt 5.3

<sup>18</sup> Sahin, Helin (2000) *Arbetar facket med mångfaldsfrågor? – en studie om fackets hinder och möjligheter att främja den etniska mångfalden i arbetsmarknaden*, Examensarbete, Göteborgs Universitet

<sup>19</sup> *Dagens Nyheter* 2007-12-13 "Rekordmånga flyr facket"

<sup>20</sup> Glavå, M 2001:69

<sup>21</sup> Sahin, H 2000:7



### 3 Syfte och frågeställningar

Uppsatsen syfte är att ur ett genusvetenskapligt perspektiv undersöka hur fackförbunden Sif och HTF arbetar med jämställdhet och mångfaldsfrågor, hur de hanterar sin roll som förebilder och tar ansvar för att dessa frågor lyfts upp. Syftet är därmed att genom denna undersökning analysera och ge exempel på förbundens arbete med jämställdhet och mångfald, både internt, i relation till anställda och externt i det arbete som sker mot medlemmar.

De frågor som ställs är följande:

- Vilka exempel på skillnader finns det mellan retorik och praktik? Vad sägs och vad görs?
- Hur arbetas det med jämställdhet och mångfald internt och externt och hur formuleras syftet med arbetet?
- Vad står begreppen jämställdhet och mångfald för, vilka attityder och inställningar finns?
- Vilka exempel på olikheter finns det på förbundens sätt att arbeta med frågor om jämställdhet och mångfald?

#### 3.1 Forskningläge och forskningsposition

Den forskning som gjorts på fackförbund har till stor del kommit och handla om LO, som organiserar arbetare inte tjänstemän. Bland annat har Mulinari och Neergaard i sin analys om ”den nya svenska arbetarklassen” inom LO, studerat fackligt aktiva invandrare, som vill omdefiniera fackförbundens problemformuleringen om att invandrare väljer att inte arbeta fackligt. Istället vill de poängtera att facket är passivt i sitt arbete med mångfald, eller mer specifikt med etnicitet. De visar på att det arbete som invandrare utför inom facket förminskas eller osynliggörs, och skapas på så sätt till en motsats till svenskheten och rasifieras.<sup>22</sup>

Andra studier av fackligt arbete är bland annat en utvärdering som gjorts på Sifs LIVA - projekt<sup>23</sup> Denna utvärdering visar på svårigheterna att implementera ett genus- och etnicitetsperspektiv i en organisation på grund av det motstånd förändringsarbeten möter.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Mulinari, Diana, Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen - rasifierade arbetares kamp inom facket*, Borea Bokförlag, Umeå

<sup>23</sup> LIVA-projektet står för ”Lika värda - ett bra arbetsliv” och pågick i Sif under perioden 2004-2005. Tanken bakom projektet var att främja strukturella förändringar i sättet att organisera arbetet med jämställdhet och etnisk mångfald för att det på sikt skulle genomsyra hela Sif.

<sup>24</sup> Piippola, Saila (2006) *Liva-projektet - en utvärdering av jämställdhets- och etnicitetsarbete inom Sif*, Luleå tekniska högskola

I intervjuerna med respondenterna ifrån Sif har LIVA-projektet kommit upp och den bild som förmedlats till mig är att detta projekt snarare har försvårat deras arbete med jämställdhet och mångfald, än underlättat.<sup>25</sup>

Jag vill även kortfattat beskriva det synsätt som ligger till grund för uppsatsens genusvetenskapliga perspektiv. Utgångspunkten är att genus är relaterat till den kulturellt skapade maktordning som finns kring föreställningar om kvinnor och män, kvinnligt och manligt. Att det som anses vara kvinnligt och manligt därför ska ses som kulturellt skapade positioner och inte ses bero på en naturlig biologisk skillnad. Dessa positioner av kvinnligt och manligt, så kallade genuspositioner måste, på grund av att de är socialt skapade, hela tiden rekonstrueras för att övertyga och anpassas. Därför måste beskrivningar av vad som är kvinnligt och manligt analyseras utifrån ett maktperspektiv. I detta ligger även en förståelse om att genus som kategori också måste ses som en maktordning i sig.<sup>26</sup> Att göra en genusvetenskaplig studie av facket är av intresse på grund av den ställning som fackförbund har på arbetsmarknaden. Detta för att den svenska jämställdhetsdiskussionen till stor del har kommit att handla om arbetsmarknadens ojämställda villkor.

## 4 Metod

Arbetet har utförts med dels en enkätundersökning och dels kvalitativa djupintervjuer med jämställdhet och mångfaldssamordnare/ombudsmän samt läsning av policydokument och skrifter.

Policydokumenten och skrifterna har läst för att ta reda på vad som sägs om jämställdhet och mångfald, det retoriska. Genom att läsa dokumenten och skrifterna ges en inblick i hur förbunden vill förmedla sin syn på jämställdhet och mångfald och vilka värden de anser vara centrala. När detta sedan ställs emot respondenternas berättelser om det externa och interna arbetet med jämställdhet och mångfald framkommer exempel på ett glapp mellan retorik och praktik.

En pilotundersökning i form av enkäter<sup>27</sup> genomfördes under veckorna 40 till 44 2007. Syftet med enkäten var att få bakgrundsinformation och exempel på hur HTF respektive Sif värderar

---

<sup>25</sup> en vidare undersökning om varför ligger dock utanför uppsatsen syfte

<sup>26</sup> För vidare diskussion se teoretiska utgångspunkter 5.2 och 5.3

<sup>27</sup> Bilaga 1 enkätmall

arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Allt som allt skickades enkäten ut till 29 personer varav 18 svarade på enkäten, nio stycken ifrån vardera förbund.<sup>28</sup>

För att kunna gå på djupet följdes pilotundersökningen upp med intervjuer. Jag har valt att använda mig av intervjuer då jag ser den kvalitativa forskningsintervjun som en situation där respondent och forskare möts och skapar kunskap om ett förutbestämt tema. Detta betyder att intervjuerna inte kommer att ses som direkta utsagor om verkligheten utan mer som berättelser som visar vilka sociala konstruktioner som skapar mening i respondenternas liv.<sup>29</sup>

En intervju kan skilja sig ifrån att vara strikt strukturerande till ostrukturerade. Jag har valt att använda mig av semi- strukturerade intervjuer som har byggt på förutbestämda teman med följdfrågor. Uppsatsen syfte och frågeställningar har varit det som gett struktur till intervjuerna och redovisningen av empirin. Teman var följande; *Begreppen jämställdhet och mångfald, Ditt vardagliga arbete, Du som anställd* samt *Vardagspusslet*. Dessa teman har respondenterna fritt fått samtala om. Intervjuerna har kommit att handla om respondenternas vardag dels som anställda och dels om deras arbete externt till exempelvis mot medlemmar som fackliga ombudsmän.

Allt som allt genomfördes tio intervjuer. Åtta stycken då vi träffats och samtalat och två stycken var över telefon. Intervjuerna har genomförts på respondenternas kontor om möjligt, i andra hand på det rum jag blivit tilldelat på Sifs huvudkontor och i sista hand via telefon. Intervjuerna har tagit cirka 45 minuter, telefonintervjuerna en halvtimme. Intervjuerna spelades in. Respondenterna hade innan vi samtalats delgetts uppsatsen syfte och syftet med intervjun via email och igen vid vårt möte/ telefonsamtal. Vid intervju tillfället berättade jag också för respondenterna att intervjuerna skulle vara konfidentiella och att de skulle få godkänna citat innan publicering. Att telefonintervjuer tog kortare tid beror på svårigheten att föra denna typ av samtal som en intervju utan att se varandra. För när vi som samtalat inte kan avläsa varandras reaktioner stannar gärna samtalet upp. Att intervjua över telefon kräver i regel också en mer strukturerad intervjuform än den form jag har använt mig av.

Jag har valt att transkribera delar av intervjumaterialet. Jag började med att först lyssna igenom intervjuerna och kunde där välja ut intressanta stycken. Det har gett mig en textmassa på 35 sidor, två till fem sidor per intervju. Intervjuerna transkriberades i talspråk, jag har dock valt att utesluta harklingar, pauser med mera. För att underlätta för läsarna har refererandet i form av citat omformulerats till skriftspråk. Efter transkriberingen delades materialet, varje

---

<sup>28</sup> För vidare information och metodredovisning se bilaga 2 utdrag ur "Raka vägen mot unionen?" examination i utredningsmetodik.

<sup>29</sup> Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund s44,181,203, 214

förbunds för sig, upp i kategorier efter de mönster som kunde avläsas och som var relevanta för frågeställningarna och syftet. Rent praktiskt har indelningen skett genom kodning med andra ord materialet har närlästs och de berättelser som ansetts tillhöra samma tema hopfogats i ett nytt dokument. Detta för att enkelt kunna jämföra, analysera och tolka respondenternas berättelser. Arbetet resulterade i följande kategorier:

1. Talet om arbetet eller Facket som förebild
2. Talet om arbetsplatsen
3. Målet med arbetet med jämställdhets och mångfald
4. Attityder och inställningar; med underrubrikerna:

Motstånd och strategier

De ”frälsta” – om att arbeta som jämställdhets- och mångfaldsansvarig

Jag har inriktat mig på vad den insamlade empirin uttrycker i form av berättelser, så kallad narrativ analys. Detta synsätt innebär att respondenternas uttryckta tankar och de teman som analyserats inte bara kan ses återge respondenternas person utan också visar på den värld och kontext som han eller hon lever i. Att berätta om sin vardag kan ses som en meningskapande handling för att just förstå det sammanhang som de verkar i. Detta meningskapande sker just i stunden och kan påverkas och tolkas av både erfarenheter och händelser som redan inträffat. Berättelserna konstruerades just i detta nu, under intervjusituationen och kan handla om att ge argument och skäl för sina egna eller andras handlingar. Just dessa kollektiva berättelser, om andras handlingar, bidrar till att bevara en gemensam värdegrund<sup>30</sup>. I min undersökning kan det jämföras med facket som förebild. Inte bara uttalade föreställningar studeras med narrativ analys utan även icke direkt uttalade poänger eller föreställningar får utrymme i analysen.<sup>31</sup>

#### 4.1 Urval

Respondenterna i undersökningen valdes ut efter kriteriet att de arbetar med och har ansvar för jämställdhets- och mångfaldsfrågor till vardags och därför kan anses ha direkt och praktiskt kunskap om hur HTF och Sif arbetar med dessa frågor. De ansvariga lägger ned från

---

<sup>30</sup> Kvale 1997:46

<sup>31</sup> Wibeck, Victoria (2000) *Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*, Lund, Studentlitteratur s103-104

tio procent upp till 100 procent av sin arbetstid på dessa frågor. Det vanligaste är runt tio procent och resten av arbetstiden är till för vad som kallas ordinarie fackligt arbete.<sup>32</sup>

Respondenterna till intervjuerna identifierades genom mina kontaktpersoner på Sif och HTF och de valdes ut då de ansågs vara specifikt informationsrika informanter. De valdes även efter geografiskt läge för att få en bra spridning och insyn i förbunden. Respondenterna kommer ifrån norr till söder och jag har intervjuat respondenter på jämförbara positioner inom de båda förbunden.

I urvalet av skrifter och policydokument fick jag tillgång till fler dokument och skrifter ifrån Sif än HTF. Därför har jag valt de två dokument som jag ansett varit närmast varandra HTF:s ”Jämställdhetspraktikan” och Sif:s ”Att motverka diskriminering i arbetslivet” se punkt 4.2 nedan. Dock har jag valt att även titta på Sif jämställdhetsplan respektive mångfaldsplan. HTF har som tidigare nämnt ingen jämställdhetsplan och planen för mångfald som finns var ej längre aktuell.

#### **4.2 Källmaterialet**

Källmaterialet består dels av transkriberingar av de tio intervjuer som genomförts, som resulterade i en textmassa på 35 sidor, och dels av det material som uppkom i och med enkätundersökningen.

De policydokument och skrifter som har används har varit följande:

Sif: *Att motverka diskriminering i arbetslivet – Sifs policy med kommenterade texter* (19 sidor)

*Jämställdhetsplan för Sif -anställda 2006*

*Mångfaldsplan för att motverka etnisk diskriminering inom Sif 2007*

HTF: *Jämställdhetspraktikan* (består av tre häften och ett försättsblad cirka 20 sidor)

Jag har fått godkännande att använda namnen på organisationerna, HTF och Sif. De respondenter som har varit delaktiga i enkätundersökningen och i senare i intervjuer har lovats konfidentiellitet. Jag har därför valt att inte presentera respondenterna såsom kön, ålder, position osv. ifrån intervjuundersökningen, då detta det skulle möjliggöra identifiering. En demografisk beskrivning av urvalet för enkätundersökningen finns i bilaga 2.

#### **4.3 Presentation av förbundens organisation**

Här följer en kort presentation av organisationerna:

---

<sup>32</sup> Hur urvalet till enkäten gick till redogörs för i bilaga 2 utdrag ur ”Raka vägen mot unionen?” examination i utredningsmetodik.

Kongressen är HTF:s högsta beslutande organ och samlas vartannat år för att ta övergripande beslut om verksamhetens inriktning. Under Kongressen väljs förbundsstyrelse, som leder förbundets verksamhet mellan kongresserna.<sup>33</sup> HTF finns över hela landet och är uppdelade i två regioner med tretton avdelningar som vardera har ett kontor.<sup>34</sup> På varje kontor finns ombudsmän som hjälper och förhandlar för medlemmarna och stöttar de 12 000 förtroendevalda runt om i landet. Allt som allt har HTF 250 anställda varav 149 är män och 237 är kvinnor. Då HTF inte har en jämställdhetsplan finns det ingen möjlighet att jämföra positioner eller kvalificerat arbete.

Kongressen är även Sifs högsta beslutande organ. Förbundsstyrelsen ansvarar för det fortlöpande arbetet inom förbundet och är det högsta beslutande organ mellan kongresserna som hålls vart fjärde år. Sifs förbundskansli samarbetar med anställda på Sif avdelningarna med frågor som kongressen, förbundsfullmäktige och förbundsstyrelsen beslutat om. Avdelningarna är förbundets regionala enheter och de som arbetar där är till för att serva de 22 000 förtroendevalda ute i landet.<sup>35</sup> Antal anställda inom Sif är cirka 580, inräknat är då på både kansliet och avdelningarna, varav 350 är kvinnor och 230 är män. Fördelningen av positioner visar på en övervikt av män ju högre upp och ju mer kvalificerat arbetet blir.<sup>36</sup>

#### 4.4 Reflexivitet

När intervjuer används som metod måste viss hänsyn tas till de begränsningar som kan uppkomma i en intervjusituation. De berättelser som skapas i intervjusituationen måste analyseras och förstås utifrån tillkomst, presentation och användning. Med andra ord forskaren måste ställa sig frågor som: Vilka syften har respondenten med sin berättelse och hur inverkar detta på det som sägs? Vilket är forskarens mål och är berättelsen tillrättalagd eller sker berättandet spontant?<sup>37</sup>

I mina intervjuer med jämställdhet och mångfaldsansvariga har vi talat om deras upplevelser kring deras arbete med jämställdhet och mångfaldsfrågor och som anställda. I och med att vi använder samma språk, som kan ses som ett symboliskt system, så gör det att vi förstår varandra samtidigt som det begränsar oss. När vi människor vill förstå varandra kan det leda till vi att tolkar, ger betydelser och effekter till intervjun, till det som sägs. Svårigheten ligger i att vi inte alltid har samma förförståelse och inte talar om samma saker.

---

<sup>33</sup> [http://www.htf.se/templates/HTF\\_InformationPage\\_Thin.aspx?id=432](http://www.htf.se/templates/HTF_InformationPage_Thin.aspx?id=432)(2007-12-13)

<sup>34</sup> [http://www.htf.se/templates/HTF\\_InformationPage\\_Thin.aspx?id=4318](http://www.htf.se/templates/HTF_InformationPage_Thin.aspx?id=4318)(2007-12-13)

<sup>35</sup> [https://www.sif.se/Templates/Article\\_\\_\\_\\_371.aspx](https://www.sif.se/Templates/Article____371.aspx) (2007-12-10)

<sup>36</sup> Sif jämställdhetsplan 2005:5-7

<sup>37</sup> Nilsson, Bo (1999) *Maskulinitet – Representation, ideologi och retorik*, Borea Bokförlag, Umeå s26

I denna studie innebär reflexiv att jag måste vara medveten om att respondenterna talar som företrädare för sin respektive fackförbund. Dessutom ska dessa förbund slås samman och respondenterna vill framhäva just sin organisation. Respondenterna trivs på sina arbetsplatser och vill vara lojala med sin arbetsgivare vilket har gjort det problematiskt då det varit svårt för dem att kritiskt reflektera över sin arbetsplats. I och med att jämställdhetsarbetet fokuserar på en förändring till det bättre blir det lätt att man fokuserar på det negativa, på det som är ett problem inom organisationen. Så även i detta fall, under intervjuerna har det lett till en fokus på det problematiska istället för på vad som fungerar bra. Även det att respondenterna är mycket kunniga i jämställdhetsfrågor och mycket medvetna om de svårigheter och motstånd som följer med arbetet, har medfört att jag i omgångar förts på irrvägar och förblindats.

## 5 Teoretiska utgångspunkter

Teorierna används i ett led för att besvara mitt syfte och frågställningar. Inledningsvis beskrivs *Den jämlika organisationen* som beskriver hur organisationer och dess medlemmar interagerar och återskapar tankar om genus och mångfald. Detta avsnitt följs av en kort beskrivning av *Genussystemet*. Följt av *Synen på jämställdhet* samt *Synen på mångfald*, dessa två avsnitt problematiserar begreppen jämställdhet och mångfald. Till sist redogörs för *Jämställdhets- och mångfaldsarbetets syfte och nytta* som beskriver olika argument som förs om syftet med arbetet därtill varför jämställdhets och mångfaldsarbete är viktigt.

### 5.1 Den jämlika organisationen.

När organisationer beskrivs framställs de ofta som homogena och enhetliga, men organisationer består av många individer som har med sig sina värderingar, erfarenheter och intressen in i organisationen.<sup>38</sup> Därför kan organisationer som exempelvis fackförbund ses vara en arena där samhällets generella föreställningar om vad som är till exempelvis manligt och kvinnligt speglas. Dessa föreställningar kan användas och påverkas så att de sätter gränser och formar det män och kvinnor kan och får göra på en arbetsplats. Organisationer kan därför sägas vara socialt konstruerade att det är vi människor som skapar en mening och betydelse för vad en organisation är och gör. Organisationer reproducerar således våra föreställningar

---

<sup>38</sup> Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig – teorier om kön*, Studentlitteratur, Lund s36-51

om genus. Detta görs genom olika processer inom en organisation som exempelvis hur beslutas och hur organisationskulturen ser ut.<sup>39</sup>

I och med att organisationer är en plats där olika aktörer möts kommer de också förhandla om vilken eller vilka definitioner av jämställdhet och mångfald som ska gälla. Det är vanligt förekommande att det finns olika uppfattningar och föreställningar om vad jämställdhet och mångfald betyder inom en och samma organisation. Det finns olika diskurser. Det är också så att vissa människors uppfattningar får större utrymme än andras. Detta kan ses bero på vem som har tolkningsföreträde och makt. Det är därför av betydelse att veta vem som talar om jämställdhet och mångfald, för att se om det finns ojämlika maktstrukturer inom organisationen.<sup>40</sup> Genom att analysera hur begreppen jämställdhet och mångfald definieras och vilka argument som förs inom en organisation framkommer om exempelvis jämställdhet och mångfaldsarbetet handlar om att hjälpa kvinnor och minoriteter eller om det kanske ses som en generationsfråga. Uppfattningen att detta är något som kommer att växa bort med generationer grundas förmodligen på en jämförelse med hur det ser ut idag jämfört med förr. Antas denna förändring till det bättre ha skett av sig själv, kan det tolkats utifrån perspektivet att det varit en naturlig framväxt. Detta resonemang kan ge effekter på hur arbetet bedrivs idag och till och med föra till att inget arbete blir utfört.<sup>41</sup> Ett mycket vanligt argument i en organisation, är att jämställdhet och mångfaldsarbete just nu för tillfället är oförenligt med andra saker av större vikt som händer i organisationen. Ett annat argument är att tro att den egna organisationen redan är jämställd och att det är andra som inte är jämställda. Detta synsätt innebär att problemet förläggs någon annanstans, såsom till andra branscher eller organisationer. Detta kan bero på en könsblind ledning eller på att ojämställdhet inom en organisation förklaras med orsaker som anses ligga utanför, såsom hur de anställda väljer att organisera sitt hemarbete.<sup>42</sup> På retorisk nivå är de flesta positiva till jämställdhet och mångfaldsarbete, men under det ligger antagandet att det är den vita västerländska heterosexuella mannen norm<sup>43</sup>. Det betyder att jämställdhet och mångfaldsarbetet som regel utgår från att kvinnor och minoriteter ska anpassa sig till majoritetssamhället och männens värld. Detta just på grund av att samhället styrs och hur mål och de positioner som anses vara värda att sträva efter bestäms av ett manligt tänkande.<sup>44</sup> Men

---

<sup>39</sup> Wahl m.fl. 2001:144

<sup>40</sup> Wahl m.fl.2001:171

<sup>41</sup> Höök, Pia (2001) *Stridspiloter i vida kjolar - om ledarutveckling och jämställdhet*, Elanders Gotab, Stockholm s56

<sup>42</sup> Höök, P 2001:56

<sup>43</sup> Wahl m.fl. 2001:194

<sup>44</sup> Mark, Eva (2000) *Jämställdhetsarbete teorier om praktiker*, Göteborgs Universitet, Göteborg s6



att resonera om maktobalans och tolkningsföreträde hör hemma i genusforskningen och är inte lika vanligt på arbetsmarknaden. Att män måste frånskriva sig makt och privilegier ses ofta som otänkbart.<sup>45</sup> Flera studier visar att män generellt i högre grad motsätter sig och är negativa till jämställdhetsarbete. Men även kvinnor kan uttrycka motstånd, främst därför att det finns föreställningar om vad kvinnligt och manligt är. Exempelvis finns föreställningar om att män och kvinnor passar till att arbeta med olika saker Även kulturella diskurser, de normer och värderingar som skapas i relationer mellan människor, samt institutionella strukturer, som en organisations struktur kan upplevas som hinder, påverkar.<sup>46</sup> Jämställdhetsarbete synliggör därför ofta ett stort glapp mellan retorik och praktik, mellan vad som sägs och vad som görs och även så i denna undersökning.<sup>47</sup>

## 5.1 Genussystemet

För att kunna se de bakomliggande orsakerna till skillnaderna av tillgång till makt mellan könen, som behövs för ett fungerande arbetet med jämställdhet kan genusystemets begrepp, två logiker användas.<sup>48</sup> Genussystemet bygger på Yvonne Hirdmans teori om isärhållandet och hierarki. Enligt den första logiken hålls män och kvinnor isär. Detta tar till exempel sig i uttryck i den så kallade vertikala och horisontella könssegregering som råder på den svenska arbetsmarknaden.<sup>49</sup> Män och kvinnor arbetar dels inom olika yrken och sektorer och dels befinner de sig på olika positioner.

Den andra logiken hierarki syftar på, som nämnt i stycket ovan, att mannen anses vara norm. Betydelsen av det blir att det män gör värderas högre än det som kvinnor gör. Detta gäller när män och kvinnor utför samma arbete, men även när kravet på kunskap och erfarenhet kan klassas som likvärdigt. Dessutom är det fler män än kvinnor som befinner sig på högre positioner. Så ser det även ut till stor del inom HTF och Sif. Inkomsten mellan könen varierar också, män i Sverige har generellt högre lön än kvinnor.<sup>50</sup>

Enligt R. W Connell konstruerar människor ”sig själva som maskulina eller feminina, de intar en plats i genusordningen eller förhåller hos till den plats den de blivit tilldelade”.<sup>51</sup> Manlighet konstrueras i jämförelse med andra män så kallad homosocialitet vilket innebär att män väljer

---

<sup>45</sup> Höök, P 2001: 58

<sup>46</sup> Höök, P 2001: 66

<sup>47</sup> Höök, P 2001:70

<sup>48</sup> Amundsdotter, Eva, Gillberg, Minna (2005) *Den jämställda arbetsplatsen en metodbok*, Bilda förlag, Stockholm s47

<sup>49</sup> Höök, Pia 2001:1

<sup>50</sup> Amundsdotter, E, Gillberg, M 2005:47

<sup>51</sup> Connell, R.W (2003) *Om genus*, Uddevalla, Bokförlaget Daidalos AB s184

män. Grunden i denna baseras på det manliga könet och dess överordning. Underordning har sin främsta grund i nedvärdering av femininitet och företeelser som förknippas med femininitet. Därför är kvinnlighet något som män inte väljer att reflektera eller förhålla sig till.<sup>52</sup> Detta kan exempelvis visa sig i en nedvärdering av så kallade kvinnliga, mjuka sysslor.

### 5.3 Synen på jämställdhet

Hirdman menar att uppdelningen mellan begreppen jämlikhet och jämställdhet kan ses på följande sätt, jämlikhet står för klassbegreppet som kan ses som ett maskulinum medan jämställdhet betyder kön som står för femininum. Därmed blir jämställdhet ett omhändertagande av kvinnor, ”kvinnofrågor” och en ny typ av segregering inom det som Hirdman kallar genuskontraktet.<sup>53</sup> Ett exempel på detta är hur kvinnors krav på närvaro i demokratiska institutioner betraktas som ett könsintresse, medan mäns redan etablerade deltagande i samma institutioner sällan anses ha med kön att göra.<sup>54</sup>

Jämställdhetsbegreppet kan också antas bygga på ett heteronormativt grundantagande då det återskapar män och kvinnor som varandras motpoler. Detta förtydligas med följande citat;

” The structures of everyday life, including marriage, is constituted by beliefs and practices which presuppose that women are naturally subject to men- yet writers of democracy continue to assert that women and men can and will freely interact as equals in their capacity as enfranchised democratic citizens.”<sup>55</sup>

Det finns dock som citatet ovan visar, fler svårigheter med begreppet jämställdhet, för begreppet medför att könstillhörighet inte ska vara av betydelse. Eva-Lena Svensson formulerar det ”en önskan om hur det borde vara”, istället för de faktiska olika livsvillkor som existerar mellan könen. Detta grundar sig på en syn att människor bara skulle kunna vara individer och kunna bortse ifrån att de olika skyldigheter, förväntningar och rättigheter som ställs på dem beroende på deras könstillhörighet.<sup>56</sup> För utom detta måste begreppet problematiseras utifrån att det utgår ifrån en kvinnlighet och genusrelationer inom föreställda nationella och kulturella gränser. Den svenska jämställdheten bygger på en tanke om en jämställd harmonisk problemfri svensk identitet. Jämställdhetsbegreppet osynliggör här det

---

<sup>52</sup> Connell, R.W 2003:184

<sup>53</sup> Hirdman, Yvonne (2001) *Genus- om det stabilas föränderliga former*, Liber, Malmö s180

<sup>54</sup> Eduards, Maud (2002) *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*, Liber, Malmö s17

<sup>55</sup> Pateman, Carole ur Wendt Höjer, Maria, Åse, Cecilia (1999) *Politikens paradoxer – en introduktion till feministisk politisk teori*, Academia Adacta, Lund s56

<sup>56</sup> Svensson, Eva-Lena (2001) *Genusforskning inom juridiken*. Högskoleverket ISBN 91-88874-72-9 s8

”dubbla förtryck” som exempelvis invandrarkvinnors kan utsättas för i vardagen med flera underordnings mekanismer.<sup>57</sup>

Jämställdheten i Sverige har i mångt och mycket kommit och handla om kvinnor. Detta beror till stor del på att jämställdhetsdiskursen i Sverige bygger på, förutom rättvisa mellan könen, på tanken om ekonomisk oberoende. Med det menar Paulina de los Reyes och Diana Mulinari att den svenska jämställdheten utgår ifrån ett antagande om att kvinnors lönearbete har en frigörande potential och den bygger på en vision om jämlika villkor för kvinnor och män.<sup>58</sup> Inkomstskillnaden är upp till 20 årsåldern inte så stora mellan könen, utan det är när kvinnor och män skaffar barn som skillnaden växer ordentligt.<sup>59</sup> Kvinnorna är föräldralediga under längre tid och arbetar i större utsträckning deltid. Män å andra sidan är hemma kortare tid och jobbar generellt mer efter de har fått barn. Att kvinnor är hemma och arbetar deltid i större utsträckning är något som påverkar deras ekonomi och pension senare i livet och även hur fördelningen och ansvaret för hemarbetet och barnen ser ut. Därför är det betydelsefullt att förbunden gör kopplingen mellan privatliv och arbetsliv. Detta är också en av anledningarna till varför fokus har hamnat på kvinnan. Mannen å andra sidan pratas det sällan om i jämställdhetsdebatten utan förblir den osynliga norm mot vilken kvinnor mäts.

#### 5.4 Synen på mångfald

En vanlig företeelse är att kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller klass analyseras var för sig, detta även då människor inte enbart tillhör en kategori utan flera som inte går att separera i praktiken. Människors levnadsvillkor formas av flera maktstrukturer och inte bara av en kultur, en könsordning och en klasshierarki utan flera ordningar som dessutom är kontextbaserade.<sup>60</sup> I arbetet med dessa frågor finns en tydlig hierarkisering där kön ofta anses vara den viktigaste. I Sverige beror det delvis på en stark jämställdhetsdiskurs kring rättvisa mellan könen. Men Sverige påverkas också av den ökade globaliseringen i världen och antalet människor av olika nationaliteter ökar i det svenska samhället. Men globaliseringen fungerar motsägelsefullt. I och med att samhället blir allt mer mångkulturellt så blir gränsdragningarna mellan ”vi” och ”dem” tydligare. Kön anses dock fortfarande vara den viktigaste kategorin, men detta gäller enbart de svenska kvinnorna. ”De andra” lyfts upp och fungerar som en motbild till svenskheten samtidigt som de exkluderas

---

<sup>57</sup> de los Reyes, P, Molina I, Mulinari, D (2002) *Maktens olika förklådnader - kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige : en festskrift till Wuokko Knocke*, Atlas, Stockholm s22

<sup>58</sup> de los Reyes, Paulina, Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet - kritiska reflektioner över (o)jämlikhetens landskap*, Liber, Malmö s109-110

<sup>59</sup> Statistiska Centralbyrån, *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet*, 2006

<sup>60</sup> de los Reyes, P, Molina I, Mulinari, D 2002: 24

och osynliggörs.<sup>61</sup> Jämställdhetsdiskursen kan ses förmedla värderingar, normer och föreställningar som skapar samhörighet mellan ”oss svenskar” och avstånd till ”dem invandrarna”.<sup>62</sup>

En orsak till att människor behandlas på olika sätt har sin grund i en uppfattning att människor är olika och därför kan tillskrivas olika värde. Detta tankesätt har att göra med hur människor eller grupper skapar sina identiteter, i motsats till något eller någon annan.<sup>63</sup> Det är genom att påpeka skillnader i kulturen, så enkla som matvanor, klädsel och likande, och när dessa kulturella skillnader överdrivs, som olikheter och klyftor uppkommer. Skillnaderna har likväl en grund i någonting som både upplevs och syns och blir först till ett verkligt problem när dessa skillnader påläggs olika värden. Dessa värden förvandlas till maktrelationer där människor eller grupper sorteras in i hierarkier.<sup>64</sup> Enligt Rosabeth Moss Kanter ges de som tillhör majoriteten eller de normerande värden möjligheter att definiera minoriteten. De som besitter makt och tolkningsföreträde ges även rätten att avgöra vad som är ett avvikande beteende, vad som räknas som annorlunda. De som tillhör en majoritet eller ses som norm ges utrymme att utvecklas och får ha många olika sidor medan de som befinner sig utanför normen, det kan till exempelvis vara invandrare eller handikappade, förminskas och stereotypifieras.<sup>65</sup>

De värderingar som finns i ett samhälle brukar avspegla sig i dess organisationer och tvärtom. Det intersektionella perspektivet ger olika kategorier lika utrymme. Begreppet fokuserar på hur olika maktordningar samverkar, och istället för att analysera kategorier separat så synliggörs strukturer att vissa kombinationer av personliga faktorer, exempelvis invandrad muslimsk kvinna, leder till utanförskap.<sup>66</sup> de los Reyes uttrycker;

”begreppet intersektionalitet syftar till att konkretisera en förståelse av kön som en sexualiserad, rasifierad och klassbaserad praktik. Begreppet förkroppsligar ett feministiskt sökande efter en analys av hur kön görs, invävt i andra sociala praktiker samtidigt som dessa andra sociala praktiker är genusfierade”<sup>67</sup>.

---

<sup>61</sup>de los Reyes, Paulina, Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet - kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Liber, Malmö s83-85

<sup>62</sup>Mulinari, Diana, Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen - rasifierade arbetares kamp inom facket*, Borea Bokförlag, Umeå s281

<sup>63</sup>de los Reyes, P, Mulinari, D 2005:83-85

<sup>64</sup>de los Reyes, P, Mulinari, D 2005:96

<sup>65</sup>Kanter Moss, Rosabeth (1977) *Men and women of the corporation*, Basic books, New York s210-211

<sup>66</sup>SOU 2006:22. 216.

<sup>67</sup>Mulinari, D, Neergaard, Anders, 2004:177

## 5.5 Jämställdhets- och mångfaldsarbetets syfte och nytta

Jämställdhet tycker de flesta är bra i princip. Därför finns det olika skäl till varför jämställdhets- och mångfaldsarbete bedrivs i organisationer och olika argument som förs om varför detta arbete är viktigt. De vanligaste är för att följa lagen, för att upphäva orättvisor mellan könen, för att höja kvalitén och kompetensen eller som ett led för att förändra och utveckla organisationen. Dessa olika argument får olika konsekvenser för arbetet, och det är av vikt att organisationen är överens om definitionerna av dessa begrepp och om varför de arbetar med jämställdhet och mångfald.<sup>68</sup>

Vem drar nytta av att jämställdhetsarbete drivs eller vilka är vinnare och förlorare? Enligt Eva Amundsdotter så kan man svara på två sätt på den frågan: att det finns både vinnare och förlorare eller att inget kön förlorar på jämställdhet. Det första alternativet bygger på tanken att de som har makt och befogenheter måste avstå, i det här fallet männen. Det andra bygger på ett annat synsätt som inte är oförenligt med det första, att det handlar om grundläggande värderingar. Det finns inga vinnare i ett system som utestänger en grupp med människor, dessutom handlar det om livskvalitet. Män lever till exempel inte lika länge som kvinnor och småbarnspappor är de som arbetar mest.<sup>69</sup>

När det gäller praktiskt arbete med jämställdhet finns skillnader mellan systembevarande och systemförändrande arbete. Dessa två har olika förutsättningar men kan användas i synergi. Det första, systembevarande, utgår ifrån de strukturer som finns idag inom en organisation. Arbetets syfte är inte heller att på något sätt förändra i grunden, utan oftast handlar det om att kvinnor ska rätta sig efter gällande system. Detta arbete är som regel kvantitativt inriktad med andra ord, hur många kvinnor respektive män finns det inom organisationen.<sup>70</sup> När det gäller att arbeta systemförändrande så betyder det att organisationen försöker att förändra attityder och inställningar genomgripande inom organisationen. Detta arbetssätt förutsätter en användning genus- och jämställdhetsperspektiv och kommer att kräva mer av en organisation och dess medlemmar. Detta arbetssätt möter som regel även mer motstånd än ett systembevarande arbetssätt.

---

<sup>68</sup> Mark, E 2007:65

<sup>69</sup> Amundsdotter, Eva, Gillberg, Minna 2005:71-72

<sup>70</sup> Mark, E 2007:21

## 6 Analys och resultat

I detta avsnitt redogörs för det empiriska materialet som insamlats dels under de tio intervjuerna och dels under enkätundersökningen och samt för policydokumenten och skrifterna. För att svara på syftet och frågeställningarna har jag valt presentera empirin under sex rubriker.

1. Retorik - vad sägs och skrivs om jämställdhet och mångfald?
2. Talet om arbetet eller Facket som förebild
3. Talet om arbetsplatsen
4. Målet med arbetet med jämställdhet och mångfald
5. Attityder och inställningar med underrubriker
  - Motstånd och strategier samt
  - De ”frälsta” – om att arbeta som jämställdhets- och mångfaldsansvarig
- 6 Olikheter mellan förbunden

Rubrik ett behandlar det retoriska med andra ord vad uttrycker förbunden för åsikter om jämställdhet och mångfald och vad anser respondenterna att dessa begrepp står för. Under denna kategori börjar frågeställningen om skillnader mellan retorik och praktik besvaras samt vad begreppen kan anses stå för. Under kategori två besvaras frågan om hur förbunden arbetar externt med jämställdhet och mångfald samt påbörjas tolkningen om hur förbunden hanterar sina roller som förebilder. I ”Talet om arbetsplatsen” besvaras frågan om hur det arbetas med dessa frågor internt mot respondenterna som anställda. Denna kategori svarar även på frågan om hur förbunden hanterar sin roll som förebild samt fortsätter att besvara frågan om glappet mellan retorik och praktik. Rubrik fyra besvarar frågeställningen om syftet med förbundens jämställdhets och mångfaldsarbete. Kategori fem med följande två underrubriker besvarar frågeställningarna om vilka attityder och inställningar det finns till arbetet med jämställdhet och mångfald, genom att se hur arbetet värderas. Under den sista rubriken ”Olikheter mellan förbunden” besvaras den sista frågeställningen och här ges exempel på de olikheter som upptäckts i undersökningen.

Kategorierna kommer att analyseras löpande med hjälp av de teoretiska utgångspunkterna som redovisats tidigare. Som kanske framgår så går dessa kategorier in i varandra och förtydligar och framhäver syftet och frågeställningarna på olika sätt.

## 6.1 Retorik- vad sägs och skrivs om jämställdhet och mångfald?

Vad skriver och uttrycker förbunden för åsikter i sina policydokument gällande jämställdhet och mångfald. Och för vem är de skrivna? I HTF:s skrift ”*Jämställdhetspraktikan*” framkommer det att HTF anser att det är viktigt att arbeta för ett jämlikt och jämställt arbetsliv samt familjeliv. Alla ska behandlas lika oberoende av kön, könsidentitet, etnisk bakgrund, religiös övertygelse, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder.<sup>71</sup> Detta dokument riktar sig mot klubbar och ombud. I enkätundersökningen ställde jag frågan vad jämställdhet respektive mångfald betyder för respondenterna personligen. De flesta av respondenterna ifrån HTF svarar, lika lön för lika arbetet och att män och kvinnor ska ha samma rättigheter. Mångfald beskrevs utifrån en varierande skala från det vanligaste etnicitet till för att arbetsplatser måste blir tillåtande och accepterande gällande människors alla olikheter.

I Sifs policydokument ”*Att motverka diskriminering i arbetslivet*” som riktar sig till klubbar, förtroendevalda, avdelningar och anställda, framkommer att grundtanken i skriften är att genus och etnicitet inte kan ses som åsiktsfrågor utan måste ses som kunskapsfrågor och att jämställdhet och jämlikhet är en fråga om rättvisa och demokrati.

Sifs jämställdhet respektive mångfaldsplan riktar sig till de anställda på förbundet. I jämställdhetsplanen står det att de anställda ska ha respekt för individers integritet och lika värde och att allt arbete ska genomsyras av motverkande av diskriminering.<sup>72</sup> I planen framgår också att de avdelningar som har fler än tio anställda ska sätta upp riktlinjer för fortsatt arbete<sup>73</sup>. Det står också att all personal ska få ökade kunskaper om jämställdhet med en hänvisning till ansvarig person. Detta var något som påbörjades av Sif men som nu ligger på is, enligt respondenterna. I mångfaldsplanen står det att arbetet med ”mångfald avser organisationers strävan att tillvarata människors individualitet som resurser för att stärka kompetens och verksamhet”<sup>74</sup> Och de är tydliga med att det ”krävs krafttag för att utveckla mångfalden inom Sif”.<sup>75</sup> Enligt planens namn så blir förståelsen att mångfald är lika med etnicitet för Sif. Förbundet har haft flera projekt som syftat till att öka kunskapen om mångfald och jämställdhet, tyvärr har deltagandet varit dålig.<sup>76</sup>

---

<sup>71</sup> Jämställdhetspraktikan 2005

<sup>72</sup> Jämställdhetsplan för Sif-anställda 2006:3

<sup>73</sup> Detta kanske görs men den undersökningen ligger utanför ramen för detta arbete

<sup>74</sup> Mångfaldsplan för att motverka etniskt diskriminering inom Sif 2007:3

<sup>75</sup> Mångfaldsplan för att motverka etniskt diskriminering inom Sif 2007:5

<sup>76</sup> Mångfaldsplan för att motverka etniskt diskriminering inom Sif 2007:12

I enkätundersökningen svarar respondenterna ifrån Sif på liknande sätt som HTF att jämställdhet handlar om lika lön och lika rättigheter. Mångfald däremot begränsas till att handla om etnicitet.

Båda förbunden skriver stort och allmänt om frågorna när de väljer att använda termer som demokrati och rättvisa och även respondenterna förknippar begreppen med vida termer, enligt svaren i enkätundersökningen. I skrifterna och policydokumenten som är skrivna för medlemmar och klubbar, vill de visa på att de är förebilder. Risken är dock med alla dokument att de hamnar i skrivbordslådan och inte används. Framför allt om de beskrivs i allt för vida ordalag.

Att beskriva vad mångfald betyder verkar svårare för respondenterna än vad begreppet jämställdhet gör. Detta kan bero på att jämställdhet har diskuterats längre och att respondenterna vet som är korrekt att tycka, medan mångfald är ett vidare begrepp. Analyserat med de los Reyes och Mulinari resonemang så kan det ses bero på den starka jämställdhetsdiskurs som finns i Sverige. Men andra ord den jämställdhetsdiskurs som fokuserar på rättvisa mellan könen. En diskurs där kategorin kön är central och alla andra kategorier hamnar vid sidan om och där kategorierna bara kan ses var för sig.<sup>77</sup>

Vilka exempel kan urskiljas på ett glapp mellan retorik och praktik? Det tydligaste är att HTF inte har någon jämställdhetsplan, lönekartläggning eller aktualiserad mångfaldsplan. Då de inte har arbetat med dessa frågor internt med det som formellt krävts av lagen, är det påtagligt att det uppstår ett glapp. Det blir lite gör som vi säger men inte som vi gör.

Men hur följer förbunden vidare upp dessa retoriska ord om jämställdhet och mångfald? För att få en större inblick och uppfattning om detta pratade vi om hur respondenterna arbetar externt med dessa frågor och även hur det interna arbetet vidare inom respektive förbund ser ut. Mer om det i följande rubrik.

## **6.2 Talet om arbetet eller Facket som förebild**

I talet om arbetet eller facket som förebild, framkommer syftet med och hur respondenterna arbetar med jämställdhet och mångfald, mer explicit med det externa arbetet.

När respondenterna berättar om sitt arbete handlar det i första hand om det jämställdhetsarbete de utför, om att de håller kurser, föreläsningar och informerar i frågan främst mot klubbar och medlemmar. Och om vad förbunden gör den 8:e mars för att lyfta jämställdhetsfrågan ytterligare. I talet om det egna arbetet så handlar det alltså om konkret arbete och konkreta

---

<sup>77</sup> de los Reyes, P, Mulinari, D 2005:83-85



åtgärder. Därför har mycket i deras berättelser kommit att handla om löner och lönekartläggning. Kanske just för att det finns handfasta verktyg, det är lätt att visa på resultat. Respondenterna ifrån HTF pratar framför allt om opinionsbildning och attitydförändrande arbete. Som i exemplet nedan;

”När man bara pratar löner finns det hur många anledningar som helst (att lönen är olika) utom att det är kvinnligt och manligt. Så att hitta lite bättre verktyg att för synliggöra, och att prata med kvinnorna på arbetsplatsen. Ta reda på vad de ser för hinder, stängda dörrar eller glastak eller vad man nu vill kalla det.” (HTF).

Medan en respondent ifrån Sif uttrycker det; "Vi på Sif är så jättebra på att tröska lagen, det här måste man ju göra enligt lagen, pliktskyldigas."(Sif). Detta är också något som framkommer i enkätundersökningen, att HTF försöker arbeta attitydförändrande och opinionsbildande. Medan Sif arbetar mer med det som anses vara konkret som lönekartläggning, kompetens och karriärutveckling och det senare inte nödvändigtvis alltid ur ett jämställdhetsperspektiv.

Av respondenterna ifrån både förbunden lyfts arrangemang och medarrangemang den 8:e mars fram som något positivt. Att kvinnodagen skapar möjlighet till debatter om rättvisa löner och ger förbunden en möjlighet att synas. Denna fokus på 8:e mars kan ses som att jämställdhet görs till en kvinnofråga och blir till ett särintresse vilket enligt Hirdman skapar en ny segregering inom genuskontraktet.<sup>78</sup> Detta leder i sin tur att de argument som förs om jämställdhetsarbete inom organisationerna i grund och botten handlar om en jämställdhetsdiskurs som bygger på att hjälpa kvinnor och stärker mannen som norm.<sup>79</sup> Citatet ovan, sagt av en respondent från HTF, stärker detta.

När vi talar om respondenternas arbete med mångfaldsfrågor framkommer det att respondenterna upplever, som tidigare nämnts under punkt 6.1, att jämställdhetsfrågorna är mer inarbetade än mångfaldsfrågorna. Det blir också tydligt att för Sif står mångfald främst för etnicitet. Detta visar de policydokument och skrifter som studerats och även ifrån respondenternas utsagor. En av respondenterna ifrån Sif uttrycker det. ”Mångfald har vi börjat arbeta med, men andra typer av diskriminering har vi inte ens börjat med, såsom HBT frågor”(Sif). Inom HTF har mångfaldsfrågorna kanske kommit lite längre. Mångfaldsbegreppet verkar enligt respondenternas berättelser vara bredare, det finns bland

---

<sup>78</sup> Hirdman, Y 2001:180

<sup>79</sup> Wahl A, m.fl. 2001:194

annat ett HBT nätverk. Men generellt så verkar inte arbetet med mångfald vara främjat på något av förbunden.

En vanlig förklaring till varför det inte arbetas med mångfaldsfrågor lika aktivt som med jämställdheten, är att det beror på medlemmarna. Med andra ord som en respondent ifrån Sif berättar, ”Det handlar rätt lite om mångfald, och om vi talar om (antal medlemmar i) länet så har vi inte så många icke svenskar.”(Sif) En respondent ifrån HTF uttrycker sig liknande;

”Det är inte många som vet vad mångfaldsfrågorna innebär(av medlemmarna och arbetsgivarna) Sen är det beroende på bransch, inom vissa branscher är man väldigt observant på mångfald på grund av ens kunder” (HTF)

Bristen på mångfaldsarbete kan dels visa på att detta anses vara ett relativt nytt begrepp ställt emot jämställdhetsbegreppet. Dels kan det tolkas utifrån Kanters teorier om majoritetens rätt att definiera minoriteten. Att de som är i majoritet kan bestämma vad som är viktigt och även definiera hur minoriteten ska vara och tycka. Med andra ord förbunden är homogena i sin sammansättning när det gäller de anställdas ålder, etnicitet och även i kön när det gäller högre positioner inom förbunden. Därför hamnar inte mångfaldsfrågorna på dagordningen, på grund av att majoriteten inte anser eller inte ser det som problematiskt.<sup>80</sup>

Dessutom kan det tolkas som att om jämställdhetsdiskursen i Sverige kan förstärka samhörigheten mellan ”oss svenskar” då mångfaldsbegreppet, och mer specifikt etnicitet, blir en motbild till ”svenskheten”. Detta samtidigt som de som innefattas av mångfaldsbegreppet osynliggörs.<sup>81</sup>

Enligt enkätundersökningen uppger merparten av respondenterna att de inte arbetar med dessa frågor heltid, utan det vanliga är runt cirka 10 procent och övrig tid är till vad som de säger vanlig facklig verksamhet”.<sup>82</sup> Respondenterna upplever att den tid de lägger ned på arbetet med dessa frågor inte heller är tillräcklig. Detta gäller båda förbunden, 68 procent av de tillfrågade anser att tiden inte räcker till. De flesta beskriver sin vardag på följande sätt, ”Då jämställdhetsarbetet endast är en del av alla andra uppgifter hinner jag tyvärr inte fokusera på detta så mycket som behövs”. 22 procent anser dock att tiden är tillräckligt. För risken finns ju också som en respondent uttrycker det under intervjun;

---

<sup>80</sup> Kanter, R 1977:210-211

<sup>81</sup> Mulinari, D, Neergaard, A 2004:281

<sup>82</sup> Med ”vanlig” facklig verksamhet syftar respondenterna på de det även kallar det ”hårda” fackliga arbetet vilket innebär förhandling om LAS, MBL. Det som kan ses som det arbete facket traditionellt ska utföra.

”visst om jag hade haft mer tid så skulle jag lägga ned den tiden på frågorna, men risken är ju att jag då får arbeta helt ensam med dessa frågor. Då blir det bara jag. Då blir jag specialisten. Det kan vara en fördel med att det inte är så specialiserat. Utan som nu, vara sakkunnig och ställa upp för då måste ju alla lära sig det på något sätt.” (HTF)

Hur mycket tid som respondenterna lägger ned på arbetet med jämställdhet och mångfaldsarbetet ger oss en inblick hur detta arbete värderas av förbunden.

Bakomliggande till allt arbete som respondenterna utför finns tanken om att vara förebild. Respondenterna uttalar sig om betydelsen att facket är en förebild och vikten av att föregå med gott exempel. Att det arbete de utför är till stor del till för medlemmarna och att medlemmarnas intressen är det som ska styra verksamheten. Meningen bakom arbetet med jämställdhet och mångfald bygger på den tanken. Detta tydliggörs vidare med de följande två citaten;

”...men genom att jobba med dessa frågor får facket större trovärdighet för vi har större ansvar än vad företag har. De har ansvar men gömmer sig bakom lönsamhets kalkyler, men vi har ett ansvar ett verkligt ansvar. (Sif)

Och

”Oerhört viktigt att föregå med gott exempel. Det har vår förbundsstyrelse varit noggrann med och även vår kansliledning med chefer. Det är självklart att vi ska föregå med gott exempel, självklart.”(HTF)

Denna kategori visar exempel på hur förbunden arbetar med jämställdhets och mångfaldsfrågorna externt. Detta i sin tur åskådliggör syftet med förbundens arbete med frågorna. Att syftet med arbetet blir beroende av medlemmarna och den bakomliggande förebildstanken.

### **6.3 Talet om arbetsplatsen**

För att förstå hur det är att arbeta på förbunden pratade vi om arbetsplatsen, om respondenterna som anställda och om vad som var bra respektive dåligt. Detta för att skapa en bild av hur förbunden hanterar sin roll som förebilder samt för att fortsätta jämförelsen mellan retorik och praktik.

När respondenterna pratar om sin arbetsplats och om hur det är att arbeta där, framkommer det att respondenterna anser sig ha bra arbetsplatser, både inom HTF och Sif. Respondenterna

har dock haft svårt att reflektera över sina egna arbetsplatser, då det som jag upplevde det, har en stark fokus på det externa arbetet, det mot medlemmar och klubbar. Detta kanske för att arbetsmiljön och villkoren i mångt och mycket är bra på förbunden men också beroende på förebildstanken, förbunden är till för medlemmarna. Respondenterna trivs och vittnar om flexibla arbetstider och ett roligt intressant arbete och en möjlighet att själva styra och kontrollera sin tid. De själva använder uttryck som öppet klimat, bra flexibla arbetstider, bra support. Detta kan i sin tur leda till att de inte tänker på sin arbetsplats som icke jämställd eller icke aktivt arbetande med mångfaldsfrågor. Ett exempel som summerar detta är; ”Sif som arbetsplats är en bra arbetsplats och som många arbetsplatser så tror man inte att man är ojämfälld. Men även om man trivs bra så kan ojämfälldheten finnas”.(Sif)

För att kunna ta reda på mer om förbundens interna arbete med jämställdhet pratade vi om vardagspusslet, alltså hur respondenterna upplever att de själva kan styra sin tid och kan förena privatlivet med arbetslivet. Detta för att få en bredare bild av hur det är att arbeta på de olika förbunden. Respondenterna ifrån båda förbunden berättar om att arbetsgivaren försöker att uppmuntra barnledighet och att det definitivt finns en förståelse för att vardagen ser olika ut för olika människor beroende på livssituation. Men å andra sidan som en respondent ifrån HTF sa;

”Ja det är väl som i alla organisationer, om någon är hemma och vabbar eller är föräldraledig så händer det ju ingenting med den personens arbetsuppgifter. Vi har ju ingen som hoppar in, eller som fångar upp ens arbetsuppgifter när man är hemma. Lika lite som om det är någon som är sjuk eller har semester. Det ser ju lika illa ut här som på alla andra arbetsplatser” (HTF)

Detta citat visar på ett glapp mellan det som sägs och görs inom förbundet.

Vid den direkta frågan om arbetsgivaren kan anses vara jämställd och aktivt arbetar med mångfald svarar en respondent ifrån HTF;

”Det fungerar skitdåligt! Det gör det. Vi har ingen jämställdhetsplan vi har en ytterst märklig mångfaldsplan, där man förordar att ta in praktikanter från invandratäta skolor under rubriken rekrytering. Alla ser likadana ut, är i samma ålder. Vi är inte representativa överhuvudtaget”(HTF)

Medan en annan ifrån HTF säger;

”Nej jag upplever nog att man jobbar aktivt med att skapa en struktur som inte är diskriminerande mellan könen. Sen kanske det är mellan individer pga. att man har olika intressen och behov. Jag upplever att vi har samma möjligheter oberoende kön. Jag tycker att det är en jättebra organisation på det viset.”(HTF)

Andra respondenter ifrån HTF vet inte om eller hur deras fackklubb driver dessa frågor med arbetsgivaren men utgår ifrån att så är fallet. Och vid den direkta frågan om det finns jämställdhets och mångfaldsplaner så svarar de ja.

Respondenterna ifrån Sif visar på samma ambivalens. För samtidigt som det finns en kunskap om att de inte är jämställda skildrats på följande sätt;

”Och på mångfaldsområdet t.ex. är alla städare av utländsk bakgrund, men inom organisationen finns det inte någon utländsk bakgrund, väldigt homogent sammansatt. Så det är väldigt segregerat utifrån ett etnicitetsperspektiv. Det är problematiskt. Just också när vi talar om att leva som vi lär och den biten”(Sif)

så säger en annan respondent, ”Sif är säkert ingen jämställd arbetsplats men vi är säkert bättre och mer jämställda än andra arbetsplatser.”(Sif)

Detta kan dels visa på det som nämnts tidigare, att respondenterna i hög grad trivs på sina arbetsplatser och de känner solidaritet med sin arbetsgivare. Och dels att det arbetet som de utför är inriktat externt mot medlemmarna. För det arbete som är centralt för ett fackförbund är det som sker mot dess medlemmar. Resonemanget varför organisationen tror sig vara mer jämställda än vad de verkligen är kan förklaras med att de placerar problemet utanför sin organisation hos någon annan<sup>83</sup>.

I denna kategori har frågeställningarna om det interna arbetet påbörjats besvaras. Det har visat sig att respondenterna trivs på sina arbetsplatser men att det finns ett glapp mellan det förbunden säger sig vilja göra med hur de agerar som arbetsgivare. Detta leder i sin tur att förebildstanken inte realiserar.

#### **6.4 Målet med arbetet med jämställdhet och mångfald**

Vad är då målet eller syftet med förbundens arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor? Respondenterna berättar i sina utsagor om betydelsen av att vara förebild. Det är också den vanligaste förklaringen till varför förbunden ska arbeta med frågorna. Den vanligaste

---

<sup>83</sup> Höök, P 2001:56

förklaringen är att det är en rättvisefråga och grundläggande mänsklig rättighet och för att det är viktigt för medlemmarna. En respondent berättar att Sif arbetar med de här frågorna;

”för att det är viktigt, inte för att det är en lag utan för att det är viktigt Och för att vårda medlemmar och förhoppningsvis att man(memlemmarna)fortsätter att prata hemma om det här”.(Sif).

Att vårda sina medlemmar och att skaffa fler medlemmar är något som både HTF och Sif tar upp. De sjunkande medlemstalen är ett problem som alla fackförbund brottas med i Sverige idag.<sup>84</sup> Flera av respondenterna förklarar det som en modernitetsfråga, med andra ord, att det är centralt att arbeta med jämställdhet och mångfald för att attrahera de yngre och de av annan etniskt bakgrund än svensk. En respondent säger just angående att attrahera de yngre; ”Jag tror inte att 80-talisterna vill bli medlemmar i ett gubbförbund.”(Sif)

Debatten om att fackförbunden måste bli mer modern för att få fler medlemmar är intressant ställt mot de anställdas homogena sammansättning gällande bland annat ålder. Sett ifrån förebildstanken uppstår här ett glapp.

I de avsnitten som redogjorts för ovan har det framkommit att jämställdhet indirekt inom båda förbunden görs till en kvinnofråga. Det är för kvinnornas skull som det arbetas med jämställdhet. Exempel på detta är just fokuseringen på kvinnodagen. Ett annat exempel som respondenterna från båda förbunden berättar om i enkätundersökningen är att HTF anses ha kommit längre i arbetet med jämställdhet. Detta visar sig då främst i ”Guldnappen” och ”kvinnoslanten”. Orsaken till detta enligt respondenterna beror på att HTF är ett kvinnodominerat förbund. Det är också därför Sif inte har kommit lika långt, på grund av att medlemmarna till störst del består av män och därför har inte intresset för denna fråga funnits eller väckts. Detta resonemang skapar jämställdhet till en kvinnofråga enligt Hirdmans uppdelning av jämställdhets- och jämlikhetsbegreppet. Därför anses det inte heller som något som män har intresse av.<sup>85</sup>

Syftet med arbetet med jämställdhet är enligt respondenterna en rättvis och medlemsfråga. Dock blir jämställdhet en fråga som handlar om kvinnor och inte män.

---

<sup>84</sup> *Dagens Nyheter* 2008-01-03 ”Ett svart år för facket”

<sup>85</sup> Hirdman, Y 2001:180

## 6.5 Attityder och inställningar

Vad har då jämställdhets och mångfaldsarbetet för värde och vad finns det för attityder och inställningar inom organisationen för arbetet med dessa frågor? Det visar på ett glapp i retorik och praktik. Med andra ord hur värderar organisationen egentligen dessa frågor? För att kunna svara på detta har kategorierna ”motstånd och strategier”, ”de ’frälsta’ – att arbeta som jämställdhet och mångfaldsansvarig” använts.

Enligt enkätundersökningen ansågs brist på tid följt av prioriteringar vara de största hindren mot arbete med jämställdhet och mångfald. ”Hindret är att beslutsfattarna, ytterst kongressen, inte ger frågorna hög prioritet. Om frågorna hade hög prioritet skulle vi budgetera och sätta av tid till att arbeta med detta.”

Andra attityder och inställningar som framkommit är att jämställdhetsarbetet ses som mer betydelsefullt än mångfaldsarbetet och att på många sätt så innebär mångfaldsarbetet att man arbetar med etnicitet, även om man inom HTF också tar upp HBT.<sup>86</sup> En av de förklaringar som ges till varför det ser ut som det gör och varför vi inte kan förvänta oss mer är;

”Det är ju skillnader mellan oss som jobbar här i erfarenhet och ålder. Alltså vad du har för bakgrund och så. Och den här jämställdhetsfrågan har ju inte alltid varit helt okontroversiell. De som har jobbat länge har kanske inte det fokuset och har det svårare att få in det här synsättet. Och är man fostrad i en kultur från förr då mannen som skulle vara försörjaren. Och kvinnorna gick ut för att bidra lite till hushållet”(HTF)

En vanlig förklaring till varför inte arbetet med jämställdhet och mångfald kommit längre är just den att det är en generationsfråga. Att nästkommande generationer kommer att ställa andra krav och att samhället med åren blir mer jämställt. Det är en vanlig uppfattning att jämställdheten kommer att bli bättre med nästa generation. Dock så sker inte detta arbete av sig själv och jämställdhetsarbetet blir i regel lidande genom argument som dessa<sup>87</sup>.

### 6.5.1 Motstånd och strategier

Denna kategori förtydligar vilka inställningar och attityder som egentligen finns i organisationerna rådande arbetet med jämställdhet och mångfald. Genom att berätta om det motstånd som respondenterna möter och de strategier som de har antagit för att kunna arbeta

---

<sup>86</sup>se avsnitt ovan 6.2

<sup>87</sup> Höök, P 2001:56

effektivt, framkommer exempel på hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet värderas inom förbunden. Detta kan i sin tur visa på ett glapp mellan det som sägs och görs.

Att strategier behövs för att driva igenom dessa frågor vittnar respondenterna om från båda förbunden. De vanligaste är att skapa klubbar och nätverk för att kunna stödja, stötta och visa på att de finns i organisationen. Respondenterna berättar också om att de använder strategier när de förhandlar med chefer och kollegor för att få mer resurser. Om det berättar en av respondenterna ifrån HTF;

”Men vi är ju en fackförening och i mångt och mycket är det så att klass går före kön, men ibland kan en låglönesatsning bli en kvinnolönesatsning. Så i slutändan blir det samma sak man får ta det den vägen.” (HTF)

Detta visar på en vetskap om hur det egentligen fungerar och om vilket värde jämställdhets- och mångfaldsarbetet har inom organisationen. Det är ett bra exempel på en strategi.

Alla respondenter pratar om vikten att ha en stödjande chef och hur mycket det underlättar det egna arbetet. Att det kan göra skillnaden för hur bra arbetet blir utfört. Därför finns det en oro för dem som har bra chefer idag att bli av med dem. För det är som en av respondenterna ifrån Sif säger ”...jag kan gruva mig ibland för vad som händer om X försvinner och jag får en annan chef”

Respondenterna utsagor vittnar även om en viss frustration över att behöva bevisa att detta arbete är viktigt, om och om igen. Att behöva bevisa för kollegor, avdelningsstyrelsen och chefen. Att det är en ständig förhandling. Som en respondent från HTF berättar;

”Jag har mött motstånd ifrån avdelningsstyrelsen. De har frågat om varför vi ska arbeta med detta, men då har jag förklarat varför, om vikten av kontinuitet och nu har de förstått att detta måste vara en levande fråga. Men ändå frågar de varför en aktivitet nu, vi hade ju en förra året.”(HTF)

Och en respondent ifrån Sif är av samma mening;

”Man måste kräva, och man får göra det en, två, tre gånger, nästan skrika och tjata in det och det kanske är så för att få resurser. Men det finns en risk för frågor som jämställdhet och mångfald som inte betraktas som så viktiga”(Sif)

Dessutom bemöts de ibland av förlöjligande reaktioner som; ”Jag kan känna ibland att när man sitter på personalmöten så kan jag uppleva reaktioner som, vad fan gör vi inget annat än



håller på med de här frågorna”(HTF). Motståndet mot arbetet med jämställdhet och mångfald tar sig i uttryck i många olika skepnader. Ett motstånd är att frågan inte värderas som en tillräckligt ”hård” eller ”tung” facklig fråga. Att till exempelvis arbeta med skadestånd värderas högre än att lyckas få igenom en jämställdhetsplan. Allt som har med lön att göra kommer högt upp på värdeskalen berättar respondenterna om. Inte ses det heller som tillräckligt macho att arbeta med dessa frågor enligt respondenterna. De berättar också att ombudsman ses som ett klassiskt manligt yrke.

”Det är ju också en maktkamp även inom facket där man borde vara mera insiktsfull om det här. Här är det ju också en maktkamp om vad jag kan och du kan. Så jag tror inte att de(de ansvariga) har det helt lätt”(HTF)

Detta även då både förbunden räknar jämställdhet och mångfald som sakfrågor. Som en av respondenterna ifrån HTF uttrycker det, ”men tittar man på strukturer, på hur de är organiserade, så är det inte lika mycket status i det”(HTF). Dessutom beskriver respondenterna att ingen egentligen säger att det här arbetet inte är viktigt. Utan att alla håller med om i princip, men. Det är som en av respondenterna ifrån HTF säger; ”... det är ju lite geggamoja kan man säga. Hade man haft motstånd hade man ju haft något att putta på, något att arbeta emot.”(HTF).

Det är inte politiskt korrekt att vara emot arbete med jämställdhet och mångfald. Utan istället väljer förbunden att förlägga mycket av arbetet med dessa frågor till tillfälliga projekt och detta anser respondenterna inte vara det mest effektiva sättet att arbeta på grund av att det inte blir någon kontinuitet.

Enligt Höök, är de flesta i teorin positivt inställda till jämställdhetsarbete, men i praktiken som det också här visar sig i förbunden, så är man det inte. Här tar det sig i uttryck som ett passivt motstånd som visar sig att ingen inte säger att det inte är viktigt, men å andra sidan, som respondenterna berättar så händer ingenting. Men ibland också som ett direkt motstånd mot respondenternas arbete som att bli ifrågasatt<sup>88</sup>. Det visar sig också i hur jämställdhet och mångfaldsarbetet värderas inom förbunden. Jämställdhet och mångfald anses inte vara lika tunga frågor som till exempel förhandling av löner och inte heller prioriteras frågorna tidsmässigt. Detta kan bero på att de positioner och de mål i samhället som tillmätts värde, som har status bestäms efter ett manligt tänkande och efter en manlig norm.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Höök, P 2001:66-70

<sup>89</sup> Mark, E, 2000:6

Det visar också tydligt på ett glapp i retorik och praktik som kan bero på de kulturella diskurser som finns i organisationerna. Dessa frågor tillmäts helt enkelt inte något värde.

### **6.5.2 De ”frälsta” – om att arbeta som jämställdhets- och mångfaldsansvarig**

Hur upplever då respondenterna att det är att arbeta som ansvariga för jämställdhet och mångfald inom förbunden? Ifrån ovanstående kategorier har det framkommit att respondenterna trivs med sina arbeten och arbetsplatser. Men att arbetet inte har den tyngd i organisationen som de anser krävs för att arbetet med frågorna ska leda till någonting bestående. I talet om hur det är att vara ansvarig för dessa frågor uppstår ytterligare svar på frågeställning om attityder och inställningar.

När vi pratar om arbetet framkommer, även om inte alla skriver under på det, att det är ett ensamt arbete. Det är den bild som förmedlas till mig om hur det är att arbeta med de här frågorna inom de två förbunden. En av respondenterna ifrån Sif berättar att;

”[Vi] är som öar. Det har varit svårigheten för mig, för om jag ska få stöd i organisationen så har jag fått leta mig fram efter eldsjälar och personer som jag vet tycker att den här frågan är viktig. Och det är inte roligt för då är inte arbetet långsiktigt och det är jag lite oroligt för. Istället för att skapa strukturer så har vi väldigt mycket eldsjälar”(Sif)

Med ensamt arbete så betyder det att respondenterna är ensamt ansvariga för dessa frågor och har oftast ingen i sin närhet att dela sitt arbete med utan kontaktpersonerna sitter spridda runt om i organisationerna. Dessutom blir de ofta förknippade med dessa frågor och blir på många sätt ett alibi eller en påminnelse för frågorna. En respondent ifrån Sif berättar

”Jag är ju den enda här som har ansvar och det ställer mycket krav på mig. För tanken är ju att det här perspektivet ska integreras (i organisationen). Men så blir det väldigt många gånger jag som ska integreras i olika arbetsgrupper, i olika arbeten. Jag bjuds in så fort det ska arbetas med de här frågorna. Det blir jag som är de här frågorna”(Sif)

De som inte direkt håller med utvecklar en tankegång kring samma tema och utsagorna visar dock på en synlighet som beror på att de blir förknippade med frågorna.”Jag upplever inte det betungande att jag är en komihåg: är när det gäller frågan och att jag får frågan när det gäller utbildningar och aktiviteter.”(HTF)

Respondenterna ifrån båda förbunden berättar att arbetet är ett personligt intresse, var det inte det ifrån början har det blivit det efter ett tag. Ett bra exempel på detta är, ”men nu när jag

sitter i den här rollen har ju jag fått ett intresse och försöker att lära mig mer och har antagligen lagt ner mer tid än vad som står i mina mål”(Sif) Respondenterna berättar att de många gånger valt att arbeta med dessa frågor självmant på grund av sitt intresse och personligt engagemang. Respondenterna berättar att de brukar skoja med varandra och kalla sig för ”frälsta”. Det är de ”frälsta” som arbetar med jämställdhet och mångfald inom organisationerna. En respondent förklarar; ”Även om det är frågor som jag brinner väldigt mycket för så är det ju ett jobb”(HTF). Och i mångt och mycket är de som de säger på HTF, eldsjälur som drivit arbetet framåt. Det har funnits; ”jämställdhetskämpar och feminister i vår organisation som drivit dessa frågor, under många år.”(HTF)

Men även vem som förmedlar och för fram budskapet om jämställdhet och mångfald har visats sig vara av stor betydelse för hur väl arbetet med frågorna ska fortskrida, detta framför allt inom Sif efter LIVA-projektet.<sup>90</sup> En respondent ifrån Sif berättar om

”så är X mjukare som person hon skulle aldrig tvinga någon utan X tar fram fakta sen får personen tänka själv göra sin egen uppfattning själv. Ingen kan störa sig på X för att X har en annan attityd”(Sif)

En av respondenterna ifrån HTF sammanfattar hur det är att arbeta som ansvarig, ”Men ja det är ju inte den lättaste frågan att driva, det kan jag ju inte säga. Även om det borde vara det för det är ju så självklart”.(HTF)

I denna kategori berättar respondenterna om att detta arbete är ensamt och att de lätt blir alibin för frågorna. Betydelsen av det förstärker det tidigare resonemanget, att arbetet med jämställdhet och mångfald inte värderas högt inom förbunden. Detta visar sig tydligast med jämförelsen mellan det som förbunden säger sig stå för inte uppfylls. Det arbete som görs inom förbunden är inte vad som Mark skulle kalla systemförändrande utan snarare systembevarande.<sup>91</sup>

## 6.6 Olikheter mellan förbunden

Vad har då empirin och övrigt källmaterial visat på för exempel när det gäller skillnader mellan förbunden: De skillnader som är tydligast är det som syns i antal medlemmar och storlek. Sif är det större förbundet och det förbundet som har bäst ekonomi, enligt respondenterna. Att Sif har bättre ekonomi beror till viss del på att de organiserar tjänstemän

---

<sup>90</sup> Se fotnot 23 sid 6 för vidare information om LIVA

<sup>91</sup> Mark, E 2007:21

inom mansdominerade sektorer. Män tjänar som regel mer än kvinnor och befinner sig även på högre positioner<sup>92</sup> vilket innebär i den här kontexten att Sif som förbund har mer resurser att tillgå än HTF. HTF är ett kvinnodominerat förbund som riktar sig till kvinnodominerade yrken inom tjänstemannasektorn. Inom de yrkesgrupper där det finns många kvinnor betyder det i regel att statusen och lönen är lägre. Dessa skillnader synliggörs av respondenterna i enkätundersökningen då de pratar om Sif som ”storebror”. Resonemanget synliggör i sin tur en maktobalans mellan de båda förbunden. Att denna maktobalans mellan förbunden existerar stämmer väl överens med samhällets genusordning.<sup>93</sup>

Andra exempel på skillnader är hur förbunden valt att arbeta med frågorna om jämställdhet och mångfald externt. Enligt respondenterna arbetar HTF mer attitydförändrande och opinionsinriktat och de uppvisar en förståelse mellan kopplingen arbetsliv och privatliv. Vilket behövs för att arbetet med jämställdhet ska vara effektivt. Detta visar sig exempelvis i deras arbete med Guldnappen. Enligt enkätundersökningen koncentras Sifs externa arbetet på kompetens- och karriärutvecklande arbete, de försöker undvika tvingade åtgärder.

Sett till det interna arbete verkar det som om Sif har kommit längre. De har en bra lönekartläggning som godkänts av JämO samt jämställdhet och mångfaldsplan. Dock blir uppfattningen att arbetet stannat där samt att det finns indirekt och direkt motstånd till arbetet. Medan respondenterna ifrån HTF vittnar om ett förbund med högt i tak gällande frågorna. Slutsatsen blir att förbunden är mer lika än olika, men för att få reda på skillnader i organisationskulturen krävs en större undersökning än denna.

## 7 Slutsatser

Syftet med uppsatsen har varit att undersöka hur fackförbunden Sif och HTF arbetar med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Att se hur de hanterar sin roll som förebilder och tar ansvar för att dessa frågor lyfts upp både internt i relation till anställda och externt, som fackliga ombudsmän med medlemsansvar. För att kunna svara på syftet och frågeställningarna valde jag ovan att redogöra för resultaten i sex kategorier där svaren på frågorna och syftet flyter in, framhäver och förtydligar varandra mellan kategorierna.

För att börja ifrån början så har undersökningen visat ett flertal exempel på glapp mellan retorik och praktik, i det som förbunden säger sig göra mot vad de gör. Ett exempel på

---

<sup>92</sup> SCB *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet* 2006

<sup>93</sup> Hirdman, Y 2001:180

skillnad är att förbunden säger att dessa frågor är viktiga och att de ses som sakfrågor. Dock visar undersökningen att arbetet med frågorna möts med passivt och direkt motstånd. Detta motstånd tar sig i uttryck på många olika sätt till exempel att den tid som läggs ned på arbetet inte är tillräcklig. Arbetet med frågorna hamnar i tillfälliga projekt som direkt underminerar arbetet därför att projekten saknar kontinuitet och uppföljning.

Sett ur ett genusperspektiv så kan vi kanske inte förvänta oss mer. Förbunden är del av vår samhälliga diskurs och de normer och värderingar som finns i samhället i stort kommer också att finnas inom organisationerna.<sup>94</sup> Detta visar sig inom förbunden dels genom fler män på högre specialiserade positioner och dels genom att de förhandlande delarna av det fackliga arbetet associeras med tyngd och styrka.

När det gäller frågeställning nummer två, hur arbetar förbunden internt och extern med jämställdhet och mångfald samt vad syftet med arbetet är, så har intervjuerna kommit att fokusera på jämställdhetsområdet snarare än om mångfald. Respondenterna verkar överlag tycka att dessa frågor är enklare att prata om. Detta kan bero på att mångfaldsbegreppet är nyare och även det att dessa frågor är mer komplexa. Det är lätt för majoriteten att glömma minoriteten.<sup>95</sup> Sett med Mulinaris och Neergaards perspektiv kan detta bero på den hierarki som finns mellan de två begreppen, jämställdhet och mångfald. Där jämställdhet med sin koppling till genus befinner sig högre upp på rangordningen.<sup>96</sup>

Respondenter ifrån båda förbunden nämner gång på gång betydelse av facket som förebild och tolkningen blir att detta är det huvudsakliga syftet med arbetet med jämställdhet och mångfald.

Förebilder är de på många sätt, ett exempel är att dessa frågor finns med i stadgarna, men de är även på många sätt inte förebilder. HTF till exempel har ingen lönekartläggning eller jämställdhetsplan, dessutom visar studien på att vare sig HTF eller Sif har några strukturer för hur jämställdhet och mångfaldsarbetet på något sätt ska kunna genomsyra organisationerna. Det arbete som sker idag visar en avsaknad både på frågor om vad män har med jämställdhet att göra och det heteronormativa i jämställdhetsbegreppet samt att jämställdhet idag inriktas på att hjälpa kvinnor och då främst svenska kvinnor.

---

<sup>94</sup> Wahl, A mfl 2001:144

<sup>95</sup> Kanter, R 1977:210-211

<sup>96</sup> de los Reyes, P, Molina I, Mulinari, D 2002:24

Det finns idag inte heller något tydligt syfte med arbete med jämställdhet och mångfald i förbunden. Dock har HTF kommit längre, vilket visar sig i att respondenterna talar om strukturer och att arbetet måste bedrivas både ifrån ovan (ledningen) och från medlemsnivå. Respondenterna vittnar om att det saknas direktiv vilket gör jämställdhets- och mångfaldsarbetet mycket svårare. Om inte ledningen tar sitt ansvar och visar vägen så händer det inget reellt. Det som händer nu inom organisationerna är att de som arbetar som ansvariga för dessa frågor blir som isolerade öar och det blir upp till var och en att hitta strategier och likasinnade. Hur mycket tid som respondenterna får lägga ned och hur viktig frågan blir beror också på vem de har som chef och chefens intresse för dessa frågor. Hur väl arbetet fortskrider handlar därför i mångt och mycket om personligt intresse och engagemang. Det blir alltså en fråga som de intresserade driver, de ”frälsta” som respondenterna själva beskriver sig. Hur väl arbetet med jämställdhet och mångfald slår ut blir dessutom beroende på hur många de är och hur väl dessa ”frälsta” organiserar sig och vilka strategier som de använder. Försvinner de bort från organisationen eller flyttas till en annan position finns det en stor risk att det arbete som de lagt ned går förlorat. Finns det inga strukturer så finns risken att det skapas olika diskurser av jämställdhet och mångfald inom organisationerna. Detta tydliggörs även i att de själva måste hitta sina bundsförvanter och visar på jämställdhets- och mångfaldsarbetet egentliga värde inom förbunden. Attityden och inställningen till jämställdhets- och mångfaldsarbetet verkar vara att dessa frågor inte har ett högt värde i praktiken. Detta visar sig i det Eva Mark kallar systembevarande arbete, dock framkommer att HTF i sitt arbete externt försöker att implementera ett systemförändrande synsätt till sina medlemmar, klubbar och till de arbetsplatser där dessa verkar.<sup>97</sup>

För att fortsätta diskussionen, som besvarar frågeställning tre, om vilka attityder och inställningar som finns och vad begreppen jämställdhet och mångfald står för. Framkommer att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna inte värderas lika högt som de frågor som anses vara klassiskt fackligt arbete. Jämställdhet och mångfald ses som ”mjuka frågor” jämfört med de fackliga ”hårda” frågorna såsom exempelvis löneförhandling. Enligt respondenterna finns det en uppdelning mellan mjuka och hårda värden som i sin tur tolkas som en könsmärkning av arbetsuppgifter. Det som associeras med manlighet värderas högre än de som anses vara kvinnligt. Detta kan illustreras med hjälp av Connells tankegångar om det manliga könet och dess överordning. Det som sammankopplas med män får en högre status samt att den statusen

---

<sup>97</sup> Mark, E 2007:21

är beroende av en nedvärdering av femininitet och händelser som förknippas med femininitet, detta bygger i sin tur den manliga homosocialiteten.<sup>98</sup>

Vad står begreppen jämställdhet och mångfald för inom förbunden? Respondenterna hade lättare att beskriva vad begreppet jämställdhet står för. Detta kan ses ifrån förståelsen att jämställdhets begreppet har funnits längre, men måste även tolkas utifrån uppfattningen att begreppet i sig är en maktordning. Jämställdhet har en högre status än mångfald. Undersökningen visar också att jämställdhetsbegreppet är sammankopplat med kvinnor och uppfattas handla om att hjälpa kvinnor. Det visade sig i undersökningen dels med talet om den 8:e mars och dels i talet om jämställdhet generellt. Jämställdhetsbegreppet är ett begrepp som är problematiskt och när respondenterna pratar om jämställdhet med dess koppling till kvinnor, förvandlas jämställdhet till att bli ett könsintresse samtidigt som jämställdhet bygger på en grundtanke om könsneutralitet. Även i talet om lika lön för lika arbete finns det en asymmetri. Den svenska diskursen om jämställdhet bygger delvis på tanken om rättvisa och det ekonomiska oberoendet.<sup>99</sup> Som om bara lönerna mellan könen är lika stora så försvinner ojämställdheten. Ställs jämställdhetsbegreppet mot mångfaldsbegreppet, som inom Sif har en stark koppling till etnicitet, så framkommer att det faktum att jämställdhetsbegreppets rangordnas över mångfalden att maktordningar osynliggörs och att ”de andra” behövs för att stärka bilden av den svenska jämställdheten. Att arbetet med mångfaldsfrågorna inte kommit längre är inte överraskande om vi kopplar det till Mulinari's teori om begreppen hierarki än en gång. Problemet med att ensidigt använda sig av begrepp som jämställdhet och mångfald är att det begränsar oss och osynliggör det faktum att människor inte bara tillhör en kategori utan flera.<sup>100</sup>

Den sista frågeställningen handlar om exempel på skillnader mellan förbunden. Undersökningen har visat på att förbunden är mer lika än olika. Dock framkom några skillnader som beror på olikheter i medlemsammansättning och att HTF har arbetat mer aktivt med ett attitydförändring genom opinionsarbete emedan Sif arbetar mer med kompetens- och karriärutvecklande arbete.

---

<sup>98</sup> Connell, R.W. 2003:184

<sup>99</sup> de los Reyes, P, Mulinari, D 2005:190-110

<sup>100</sup> de los Reyes P, Molina, I Mulinari D 2002:24

Som en avslutande kommentar använder jag mig av Eva Wikander ifrån Sif som uttryckte sig 1981 under en kongress

”[P]recis som man har sagt här tidigare så är jämställdhet något som vi diskuterar överallt både inom Sif och i samhället och ute på företagen. Tyvärr är det så att det vi gör, det är att vi diskuterar. Vi pratar och pratar och sedan blir det inte någonting mer. Man märker att jämställdhetsombudsmännen inte har samma status i Sif som andra ombud har”<sup>101</sup>

## 8 Avslutande diskussion

Hur det framtida arbetet med jämställdhet och mångfald inom Unionen kommer att se ut finns det inte många svar på i dagsläget. Det som däremot är positivt är att de finns oanade möjligheter för arbetet med jämställdhet och mångfald inom en ny organisation. När företag eller organisationer genomgår stora förändringar så brukar det innebära att nya kulturer skapas eller gamla omförhandlas<sup>102</sup>. Om Unionen i sitt arbete med jämställdhet och mångfald vågar vara lite utmanade så har förbundet en chans att verkligen bli den förebild som respondenterna talar om. Med en större och könsjämnare medlemsbas så kommer kanske kravet på och förväntningarna på att förbundet tar ställning i dessa frågor samt att de faktiskt börjar arbeta strukturförändrande. Dessutom behövs det ett tydligt syfte till varför de ska arbeta med dessa frågor inom Unionen, då framför allt ifrån ledningens sida. Det framkom både i enkätundersökningen och i intervjuerna att respondenterna ifrån HTF och Sif upplever att det saknas direktiv och motivation ifrån respektive ledning. Dock anser respondenterna från HTF att i och med de starka varumärken som Kvinnoslanten och Guldnappen är att inriktning på arbetet har funnits. I undersökningen framkom också att det finns ett enormt engagemang och kompetens gällande jämställdhets och mångfaldsfrågor inom förbunden. Det vore en förlust för Unionen om den inte tillvaratar all denna kunskap som idag finns spritt inom den nya organisationen och samlar den.

Storebrorssyndromet som respondenterna pratar om, visar på olikheter i makt mellan förbunden, är detta något som kommer att försvinna vid hopslagningen eller kommer det vara av betydelse för det framtida arbetet. Respondenterna berättar om att frågan bortprioriteras och detta beror kanske i första hand på vem eller vilka som har tolkningsföreträde i organisationen. I detta fall handlar det om vilka frågor som tas upp av kongressen och senare

---

<sup>101</sup> Historia och framtid 1995:38

<sup>102</sup> För en vidare diskussion om organisationsförändring se ex Lindmark, Anders, Önnevik, Thomas (2006) *Human Resource Management – organisationens hjärta*, Studentlitteratur, Lund



drivs av förbundsstyrelsen. En fara med Unionen är att arbetet med jämställdhet och mångfald läggs på is för att det finns viktigare frågor att driva just nu. Istället för att nu kanske våga ta chansen att implementera ett genusperspektiv i hela Unionens arbete för att kunna bryta gamla genusstrukturer. I förbundet måste diskuteras att även män vinner på det här även om det innebär i ett första steg att ge upp makt. Men det är först när män också har ett fullvärdigt ansvar över hem och barn som verklig jämställdhet på arbetsplatsen kommer att uppnås. Det är därför det är av sådan betydelse att fackförbunden vågar göra den kopplingen mellan arbetsliv och privatliv, såsom HTF försöker att göra idag.

## Litteratur och källförteckning

- Amundsdotter, Eva, Gillberg, Minna (2005) *Den jämställda arbetsplatsen en metodbok*, Bilda förlag, Stockholm
- Connell, R. W. (2003) *Om Genus*, Daidalos, Uddevalla
- Eduards, Maud (2002) *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*, Liber, Malmö
- Glavå; Mats (2001) *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund
- Heggestad, Björn (1987) *En tryggad tjänstemannaställning HTF under 50 år*, Grafisk kontakt AB, Stockholm
- Hirdman, Yvonne (2001) *Genus- om det stabila föränderliga former*, Liber, Malmö
- Höök, Pia (2001) *Stridspiloter i vida kjolar - om ledarutveckling och jämställdhet*, Elanders Gotab, Stockholm
- Kanter Moss, Rosabeth (1977) *Men and women of the corporation*, Basic books, New York
- Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund
- Mark, Eva (2000) *Jämställdhetsarbete teorier om praktiker*, Göteborgs Universitet, Göteborg
- Mark, Eva (2007) *Jämställdhetsarbete teori och praktik*, Studentlitteratur, Lund
- Mulinari, Diana, Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen - rasifierade arbetares kamp inom facket*, Borea Bokförlag, Umeå
- Nilsson, Bo (1999) *Maskulinitet – Representation, ideologi och retorik*, Borea Bokförlag, Umeå
- de los Reyes, P, Molina I, Mulinari, D (2002) *Maktens olika förklådningar - kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige : en festskrift till Wuokko Knocke*, Atlas, Stockholm
- de los Reyes, Paulina, Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet - kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Liber, Malmö
- Sahin, Helin (2000) *Arbetar facket med mångfaldsfrågor? – en studie om fackets hinder och möjligheter att främja den etniska mångfalden i arbetsmarknaden*, Examensarbete, Göteborgs Universitet
- Svensson, Eva-Lena (2001) *Genusforskning inom juridiken*. Högskoleverket ISBN 91-88874-72-9
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig – teorier om kön*, Studentlitteratur, Lund
- Wendt Höjer, Maria, Åse, Cecilia (1999) *Politikens paradoxer – en introduktion till feministisk politisk teori*, Academia Adacta, Lund
- Wibeck, Victoria (2000) *Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*, Lund, Studentlitteratur

### SOU Rapporter

- 2006:22 Integrations- och jämställdhetsdepartementet, *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*
- 2004:43 Arbetsmarknadsdepartementet, *Utredningen den könsuppdelade arbetsmarknaden*

### Övrigt material

- Statistiska Centralbyrån, *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet*, 2006
- Historia och framtid – Sif 75 år*, (1995) Realtryck AB, Stockholm
- Jämställdhetspraktikan* HTF Kommunikation, oktober 2007,
- Att motverka diskriminering i arbetslivet - Sifs policy med kommenterande texter*, 2006
- Jämställdhetsplan för Sif- anställda 2006, fastställd 2006-06-09
- Mångfaldsplan för att motverka etniskt diskriminering inom Sid 2007, fastställd 2007-07-10

### Tidningar och tidskrifter

- Dagens Nyheter* 2007-12-19 ” Bakläxa för Sverige i EU:s domstol”
- Dagens Nyheter* 2007-12-13 ”Rekordmånga flyr facket”
- Dagens Nyheter* 2008-01-03 ”Ett svart år för facket”
- Siftidningen*, 2007 nummer 9

### Hemsidor

- [www.sif.se](http://www.sif.se)
- [www.htf.se](http://www.htf.se)
- [www.unionen.se](http://www.unionen.se)

## Bilaga 1

1. **Kön:**                      kvinna                            man                     

2. **Ålder:**                      15-24                            25-34        
   35-44                            45-54        
   55-64                            65-70     

3. **Typ av befattning/titel:**.....

4. **Arbetar inom:**                      HTF                                            SIF                     

5. **Hur mycket av din arbetstid läggs på jämställdhet och mångfaldsarbete?**

100%     80%     60%     40%     20%     Annat:.....

6. **Tycker du att tiden du lägger på detta arbete är?**

1) för mycket                       2) tillräcklig                       3) för lite

Motivera gärna ditt svar:

.....  
.....

7. **Vem ska, enligt dig, primärt ansvara för samt föra fram frågor som berör jämställdhet och mångfald? (välj en)**

Kongressen	<input type="checkbox"/>
Förbundskansliet	<input type="checkbox"/>
Avdelningarna	<input type="checkbox"/>
Chefer	<input type="checkbox"/>
Ombudsmän	<input type="checkbox"/>
Samtliga	<input type="checkbox"/>
Annan	<input type="checkbox"/>

Om annan ange vem:.....

8. **För att jämställdhets och mångfaldsfrågorna ska bli synliga på arbetsplatsen, vilka två alternativ nedan är viktigast enligt dig?**

Skriva jämställdhets/mångfaldsplaner	<input type="checkbox"/>
Läsa rapporter/böcker	<input type="checkbox"/>
Diskussioner på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>
Interna utbildningar	<input type="checkbox"/>
Externa utbildningar	<input type="checkbox"/>
Skapa forum och mötesplatser	<input type="checkbox"/>
Annat	<input type="checkbox"/>

Om annat ange vad:.....

**9. Vad har varit det största hindret för dig att arbeta med dessa frågor inom ditt förbund? (välj en)**

- Budget
- Brist av tid
- Ointresse
- Prioritering
- Annat

Om annat ange vad:.....

**10. Tror du att sammanslagningen av HTF och SIF kommer att gynna arbetet med jämställdhet och mångfalds frågorna?**

Ja       nej       vet ej

**11. Tror du att HTFs och SIFs arbetssätt skiljer sig åt när det gäller arbetet med jämställdhet och mångfald?**

1) väldigt mycket       2) mycket       3) inte mycket       4) inte alls

**12. Tror du att ditt förbund har något att lära av HTF/SIFs arbetet med jämställdhet och mångfald?**

ja       nej

Motivera gärna ditt svar:

.....  
.....

**13. Tror du att de kan lära sig av er?**

ja       nej

Motivera gärna ditt svar:

.....  
.....

**14. Tror du att ni inom ert förbund har ett effektivare arbetssätt än HTF/SIF för nå en förändring i jämställdhet och mångfaldsfrågor?**

ja       nej       vet ej

**15. Vad tror du blir det största hindret för arbetet med jämställdhet och mångfaldsfrågorna inom den blivande Unionen? (välj en)**

- Budget
- Brist av tid
- Ointresse
- Prioritering
- Annat

Om annat ange vad:.....

**16. Hur stor betydelse har det för framgången med arbetet av dessa frågor att följande stödjer dig?**

Betyder:	Inget	Lite	Ganska mycket	Mycket
Din chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kongressen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förbundskansliet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om annan, ange vem eller vilka:.....

\*\*\*\*\*  
 Nedan följer fem stycken frågor där Du får chansen att uttrycka vad Du tycker och anser. Dessa frågor kräver lite mer tid av dig men för att projektarbetet ska bli så bra som möjligt hoppas jag att du kan hjälpa till.  
 \*\*\*\*\*

**17. Beskriv med högst tre meningar vad begreppet jämställdhet betyder för dig?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**18. Beskriv med högst tre meningar var begreppet mångfald betyder för dig?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**19. Vad är det bästa med ditt förbunds sätt att arbeta med jämställdhet och mångfaldsfrågor?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**20. Vilka brister har ditt förbund i sitt sätt att arbeta med jämställdhet och mångfaldsfrågor?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Egna kommentarer och tankar?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Tack för din medverkan!**

## Bilaga 2

Raka vägen mot unionen?  
Examination i utredningsmetodik

### Metodredovisning

Jag har valt att använda mig av en enkätundersökning så kallad kvantitativmetod. Denna datainsamlingsmetod valdes för att få en övergripande syn av HTF och Sif arbete med jämställdhet och mångfald. Genom att ställa samma frågor till ett stort antal respondenter kunna se de likheter och olikheter som kan finnas mellan förbunden.

Enkäten är uppbyggd i två delar, där den första delen består av fasta/bestämda svarsalternativ med en möjlighet att motivera sitt svar på en del frågor, så kallat öppna svarsalternativ. Den andra delen av enkäten bygger på öppna strukturerade frågor där respondenterna får svara fritt, dock begränsad till tre meningar, för att underlätta datahanteringen.<sup>103</sup> Frågorna är inte på något sätt djuplodade utan svaren kommer att användas som en översikt med syfte att visa på respondenternas tankar kring jämställdhet och mångfald, samt deras reflexion kring det egna förbundets arbete i dessa frågor och deras åsikter om sammanslagningen och det andra förbundet. För att kunna gå på djupet kommer enkäterna följas upp med djupintervjuer med ett fåtal av respondenterna.

För att kunna avgränsa studien emailades enkäten ut till de respondenter som arbetar som ombudsmän/samordnare i jämställdhets och mångfaldsfrågor inom respektive förbund. Urvalet av populationen gjordes utifrån att respondenterna arbetar med jämställdhets och mångfalds frågor till vardags, och därför anses ha direkt och praktisk kunskap om hur HTF respektive Sif arbetar med denna typ av frågor. Ett ytterligare praktiskt urval gjordes, enkäten skickades enbart ut till de jämställdhets och mångfaldssamordnare som deltagit i en processdag där jag varit och introducerat mig och uppsatsens syfte. (Ejlertsson, Göran (2005) *Enkäten i praktiken -en handbok i enkätmetodik*, Lund, Studenlitteratur s18-20) Enkäten skickade ut per email, detta valdes på grund av att respondenterna är spridda geografiskt i Sverige, dessutom på grund av tidsbrist. Genom att använda mig av en datorenkät kunde jag snabbt få ut den och snabbt få svar. Emailet skickade via studentmailen och Bcc för att hållas konfidentiellt mellan respondenterna. Allt som allt skickades enkäten ut till 29 personer, 15 ifrån HTF och 14 ifrån Sif varav 20 kvinnor och nio män. För att försöka minska bortfallet hade jag presenterat mig och syftet med uppsatsen på ett processmöte fyra dagar innan jag skickade enkäten. Detta för att respondenterna skulle få en bild av mig och kunna koppla

---

<sup>103</sup> se bilaga 2

emaillet till en person. Därtill cc:ade jag de två av de huvudansvariga för jämställdhet och mångfald inom HTF och SIF så att de stod med på emaillet för att ytterligare visa på vikten att få in svar. Tillsammans med enkäten skickade även ett följebrev som förklarade syftet med enkäten och uppsatsen och även med kontaktinformation till mig om vidare frågor skulle uppkomma. I detta brev förklarades också att svaren var konfidentiella och hur behandlingen av enkäterna skulle gå till. Två stycken påminnelser mailades också ut och det ökade svarsfrekvensen med det dubbla. Totalt antal respondenter som svarade var 18 stycken, nio ifrån vardera förbund, motsvarande totalt 62 procent. Det externa bortfallet var 38 procent. När enkäten inkommit per email, numrerades den och sparades i en fil på datorn för att sedan skrivas ut. Själva emaillet sparades bara om respondenten var intresserad av att bli intervjuad i ett senare skede. Numret på enkäten överensstämmer med inmatningen på SPSS, först inlagd är enkätnummer ett osv. Detta för att underlätta att vid eventuella inmatningsproblem eller vid behov kunna gå tillbaka till enkäten för kontroller. På grund av att männen befinner sig i minoritet kommer jag inte i första hand se till eventuella skillnader mellan könen. Det som är intressant i denna studie är om skillnader mellan förbunden existerar.

Tabell 1 Demografisk beskrivning av urvalet

Variabel	Antal(N=18)	%
Kön		
Kvinnor	14	78
Män	4	22
Ålder		
35-44	5	28
45-54	9	50
45-54	4	22
Arbetar inom:		
HTF totalt	9	50
Sif totalt	9	50
Kvinnor HTF	8	89
Kvinnor Sif	6	67
Män HTF	1	11
Män Sif	3	33