

**MÄN ÄR IT-TEKNIKER; KVINNOR ÄR I  
HELPDESK ELLER ADMINISTRATIONEN**

En intervjustudie om ett IT-företags strävan att rekrytera fler kvinnor

Elin Göthe

## **ABSTRACT**

I utredningen *Män är IT-tekniker; kvinnor är i helpdesk eller administrationen* intervjuas ett antal kvinnliga anställda inom olika funktioner på ett mansdominerat IT-företag. Företaget har ett uttalat mål att anställa fler kvinnor. Ett arbete kring detta har inletts med kvinnoseparatistiska möten.

Syftet med intervjuundersökningen var att få de redan anställda kvinnornas upplevelse av hur det är att arbeta på företaget. Samt att ta reda på kvinnornas och Företagets inställning till jämställdhet. Intervjuerna ses genom dels organisationsteorier och genusvetenskapliga teorier.

En av utredningens slutsatser är att om Företaget vill kunna genomföra ett mer omfattande jämställdhetsarbete på strukturomvandlingsnivå i sin organisation måste de ifrågasätta sina ibland essentialistiska tankar om män, kvinnor, kön och genus.

Nyckelord: jämställdhet, organisation, rekrytering, kön, genus, IT.

In the report "Män är IT-tekniker; kvinnor är i helpdesk", several women in different positions at a male-dominated IT company are interviewed. The company wants to be able to hire more women, and have started group meetings with the women at the company to discuss related issues.

The purpose of the interviews was to hear the women's views on the company, relating to gender equality issues. The interviews are then analysed through organisational theory and gender theory.

One of the conclusions is that the company has to question their essential views on gender to be able to see bigger changes through.

Keywords: equality, organisation, recruit, gender, IT.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>INLEDNING</b> .....	<b>3</b>
<b>BAKGRUND</b> .....	<b>3</b>
<b>FÖRETAGET</b> .....	<b>4</b>
<b>UTGÅNGSPUNKT</b> .....	<b>6</b>
<b>SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b> .....	<b>6</b>
<b>TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER</b> .....	<b>7</b>
Anna Wahl och organisationsteori.....	7
Yvonne Hirdman och genussystemet.....	10
Vertikal och horisontell segregering.....	11
Essentialistisk alternativt konstruktivistisk syn på kön.....	11
Rekrytering genom nätverk.....	11
Rekrytering genom positiv särbehandling.....	12
<b>TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>13</b>
Kvinnliga medarbetare i mansdominerat fält.....	14
Organisation och rekrytering.....	15
Jämställdhet som tillgodogjord kunskap.....	16
Jämställdhet och framtid.....	16
<b>METOD</b> .....	<b>17</b>
Källkritik.....	18
<b>RESULTATREDOVISNING OCH ANALYS</b> .....	<b>19</b>
Organisationsstrukturer.....	19
Kvinnor, män, kön och genus.....	26
Rekrytering.....	28
<b>SLUTDISKUSSION</b> .....	<b>31</b>
<b>LITTERATURLISTA</b> .....	<b>35</b>
Litteratur.....	35
Artiklar.....	36
Elektroniska källor.....	36
<b>BILAGA</b> Generella frågelistor, intervjuer Företaget.....	<b>37</b>

## INLEDNING

I ett rum sitter ett par grabbar och hänger. De är ganska coola, har de rätta kläderna och frisyerna. De dricker öl, snackar och verkar vänta på att festen ska sätta igång. Men någonting verkar inte helt rätt. En av dem lyfter luren och ringer till en annan kille, som inte är så cool. Men han är istället inte ett dugg ensam och har heller inte tråkigt. Hemma hos honom är det fullt av tjejer som dansar pratar och äter chips.

Den coola killen frågar ”var e brudarna?” Varpå den töntiga killen inte svarar någonting. Han vet var de är, nämligen hemma hos honom, precis där han vill att de ska vara. Istället ler han, äter chips och frågar ironiskt ”har ni fest eller?” Han skrattar och lägger sen bara på luren, väl medveten om att de inte kan ha en bra fest då alla traktens tjejer är hemma hos honom.

Den här tv-reklamen vill få oss att tro att hela skillnaden ligger i om vi har en chipspåse hemma eller inte. En stor chipspåse resulterar i många brudar. Många mansdominerade företag skulle nog önska att det var så enkelt.

## BAKGRUND

Företag inom IT-branschen har som inom många andra starkt mansdominerade branscher ibland svårt att rekrytera kvinnliga medarbetare. I alla fall i en utsträckning att de skulle kunna sägas ha en jämn fördelning mellan könen, med vilket man brukar mena att båda könen är representerade med minst 40 % i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Alltså bör varje nivå och yrkesgrupp i företaget ha denna fördelning, det räcker inte att det gäller för hela företaget.<sup>1</sup>

Sedan 1873 har kvinnor haft rätten att ta en akademisk examen, något de tidigare var förhindrade att göra.<sup>2</sup> Glädjande nog är det många kvinnor som gör det, 60 % av de som, totalt sett, tar examen från högskolan idag är kvinnor.<sup>3</sup> Alltså torde en hel del välutbildade kvinnor finnas att tillgå, inte bara för att Sveriges förvärvsfrekvens 2001, andelen mellan 15-65 år som förvärvsarbetar utgjorde kvinnor 77.1 %.<sup>4</sup> Andelen kvinnor med högskoleexamen inom data och elektronik var dock bara 19 % läsåret 1998/99.<sup>5</sup>

Under senare år har fler kvinnor än tidigare nått chefsnivå i företag och könsfördelning bland chefer i privatsektor: 19 % kvinnor och 81 % män. I den offentliga sektorn blir

---

<sup>1</sup> Jämställdhetsombudsmannen. 1999. *JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete*. Sid 79.

<sup>2</sup> Elf Karlén, Moa och Palmström, Johanna. 2003. *Ta betalt! En feministisk överlevnadsguide*. Tiden. Stockholm. Sid. 17.

<sup>3</sup> Larsson, Sara. 2003-10-18. Kompetenta kvinnor alls ingen bristvara – Monica Renstig slår hål på gammal myt. Artikel *Svenska Dagbladet*. Sid 45.

<sup>4</sup> Dreber, Anna och Wallace, Björn. 2004. *Villkor för kvinnor i karriären En internationell jämförelse*. SNS förlag. Stockholm. Sid 11.

<sup>5</sup> SOU 2000:31. *Jämställdhet och IT – en kartläggning på uppdrag av Jämit*. Sid 6.

motsvarande siffror: 55 % kvinnor och 45 % män.<sup>6</sup> Vissa saker verkar sakta förbättras medan andra företeelser fortsätter att missgynna kvinnor. Ett exempel är att andelen kvinnliga chefer som har högskoleutbildning är betydligt högre än andelen bland manliga chefer.<sup>7</sup> Att kvinnor på de högsta befattningsnivåerna har högre utbildning än män på motsvarande nivå.<sup>8</sup> Eller att 63 av 78 statliga myndigheter betalar sämre lön till kvinnor än till män. Värst var Pliktverket där kvinnorna endast har 89 % av männens löner, vilket i snitt blir 3300 kronor mindre per månad.<sup>9</sup> Ett steg framåt och ett steg tillbaka? Jämställdhetsombudsmannen Claes Borgström brukar säga att man inte ska tala om att någonting blivit mer jämställt, antingen är det jämställt. Eller så är det inte det.

År 2004 var Företagets kvinnliga andel anställda endast 14 %<sup>10</sup> vilket är lägre än de 20 % som SOU 2000:31 redovisar år 2000 som genomsnitt för IT-branschen.<sup>11</sup> På senare tid säger man sig dock ha kunnat förbättra kvinnorepresentationen på Företaget.

## FÖRETAGET

IT-företaget på vilket jag genomförde min undersökning kommer inte att nämnas med sitt korrekta namn eller andra specifika fakta som kan röja vilket företag det är har på olika sätt maskerats. De kommer följande att kallas Företaget. Detta dels för att skydda respondenterna. Men också därför att det är intressantare att se hur några av de kvinnor, anställda på ett mansdominerat företag i IT-branschen tänker kring jämställdhet och genus. Och även hur Företaget arbetar med genusrelaterade frågor än att veta exakt vilket företag det är.

Företaget har inte någon jämställdhetsplan trots att de med sina cirka 300 medarbetare och kontor i tre olika städer långt överskrider gränsen på de tio anställda som

---

<sup>6</sup> Sjögren, Jennie. 2003. *Ordination: Vardagsfeminism, Handbok i jämställdhet hemma och på jobbet*. Bokförlaget DN. Stockholm. Sid 93. Enligt siffror från 2003.

<sup>7</sup> SOU 1998:6 *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Ett betänkande från Kvinnomaktutredningen. Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Sid 103.

<sup>8</sup> Ibid. Sid 133.

<sup>9</sup> Jekander, Anita och Brandelius, Pia. 2005. *Med list och lust En handbok för kvinnor och lärobok för män*. Wahlström & Widstrand. Stockholm. Sid 132.

<sup>10</sup> Enligt Företagets interna dokument.

<sup>11</sup> SOU 2000:31 *Jämställdhet och IT – en kartläggning på uppdrag av Jämit*. Sid 23.

jämställdhetslagen sätter som gräns för när man ska upprätta en årlig jämställdhetsplan.<sup>12</sup> Företaget säger sig dock ha en jämställdhetsplan i broschyren *Välkommen till Företaget*.<sup>13</sup>

Detta stämmer väl överens med JämOs granskning av 22 IT-företags jämställdhetsplaner från 1999 och år 2000. Granskningen visade att bara ett av de 22 företagen hade en komplett jämställdhetsplan. Förhoppningen om att det var denna unga, nya bransch som skulle blåsa friska vindar i det traditionella näringslivet, där män och kvinnor arbetade jämsides på lika villkor, visade sig komma på skam.<sup>14</sup> En undersökning gjord av SCB på uppdrag av JämO under våren 2005 visar att 66 % av Sveriges företag inte uppfyller jämställdhetslagens krav om en aktuell jämställdhetsplan. Jämfört med siffror från tidigare år innebär det att det kommer ta ytterligare 40 år innan alla arbetsgivare i landet uppfyller lagens krav.<sup>15</sup>

Det aktiva jämställdhetsarbete som bedrivs på Företaget består av såkallade JämMöte, skapat 2004 av företagets VD som också sitter som JämMötets ordförande. Han är den enda mannen i sällskapet som annars består av företagets kvinnliga anställda. JämMöte skall vara till för företagets kvinnor där man diskuterar hur kvinnorna ska kunna få det bättre i företaget och hur kvinnorna ska kunna avancera uppåt i företaget. Man har träffats cirka fyra gånger per år och har bl.a. försökt hitta fler kvinnor lämpliga för anställning genom de redan anställda kvinnorna i nätverket.

Man säger sig på företaget vilja ha fler kvinnliga anställda men är inte intresserade av att använda positiv särbehandling.

Företaget har satt upp ett antal frågor som man arbetar med och diskuterar kring. De är: Hur får vi fler tjejer att söka sig till Företaget? Var finns de och hur blir vi en attraktiv arbetsgivare för kvinnor? Hur får vi fler kvinnor inom koncernen att söka chefsjobb, ledande befattningar, eller ansvarspositioner? När vi väl rekryterat dem, hur behåller vi

---

<sup>12</sup> Se §13 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005.

[www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

<sup>13</sup> Företaget broschyr *Välkommen till Företaget*, sid 17 under rubriken; Företaget förmåner.

<sup>14</sup> Jämställdhetsombudsmannen. *JämO:s IT-granskning 2002 –utvärdering av 1999-2000 års granskning*.

<sup>15</sup> Borgström, Claes. 2005-11-11. Två av tre bryter mot lag. Artikel i *Svenska Dagbladet*. Sid 5.

dem och hur kan vi nyttja oss av dem och använda oss av dem till att få ännu fler kvinnor till Företaget?

### **UTGÅNGSPUNKT**

Min utgångspunkt är ett konstruktivistiskt feministiskt genusperspektiv vilket i det här utredningsarbetet leder till att jag inte ser några hinder eller orsaker till varför män och kvinnor inte skulle kunna vara lika nyttiga och verksamma inom alla yrken och på alla positioner inom ett företag.

Jag menar att samhällsstrukturer och företagsstrukturer samverkar till att dels hålla kvinnor utanför vissa branscher och/eller hålla deras medverkan nere dels antalsmässigt men också utestänga dem från högre positioner i dessa branscher och företag. Dessa två strukturella företeelser tillsammans med (genus)föreställningar om vad män och kvinnor kan, bör, vill och passar till att arbeta med leder till en starkt könssegregerad arbetsmarknad. Svårigheter för de kvinnor som faktiskt bryter mot dessa föreställningar genom sitt yrkesval och sin yrkesutövning förekommer också. Några av dessa torde finnas inom ett företag som Företaget. Det är genom att lyssna på de kvinnliga anställdas enskilda upplevelser och erfarenheter man inom företaget både kan bryta mönstret och i förlängningen göra det lättare för framtidens kvinnor som förhoppningsvis inte behöver gå igenom samma svårigheter. Kanske kan det också öka antalet kvinnor både i branschen och i det enskilda företaget genom att vara medveten om samhälls- och organisationsstrukturer som missgynnar kvinnor samt att försöka arbeta emot dessa strukturer.

### **SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR**

Syftet med denna utredning är att genom intervjuer med kvinnliga medarbetare på Företagets ta reda på hur de kvinnliga anställda tänker kring jämställdhet. Men också vad de tycker kan förbättras, hur de vill se arbetet i framtiden och vad de anser vinsten vara.

Genom att undersöka detta kommer det också framgå hur jämställdhetsarbetet i organisationen ser ut idag. Vilket kan ge bra tips och ledtrådar till hur Företaget kan arbeta vidare med jämställdhetsfrågor.

De huvudsakliga frågeställningarna i följande utredning är. Vems är problemet med den låga kvinnorepresentationen inom Företaget? Hur kan man genom rekrytering arbeta för att öka kvinnorepresentationen inom Företaget?

## **TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER**

I följande avsnitt redovisas ett antal teorier med vilka undersökningsmaterialet kommer att studeras genom.

### **Anna Wahl och organisationsteori**

Varför är det ett problem med kvinnors underrepresentation i vissa organisationer eller nivåer i organisationer? Det frågar sig Anna Wahl docent på KTH inom forskningsgruppen Fosfor och redogör för olika alternativa tankebilder.<sup>16</sup> En tanke är att det inte alls är något problem, kvinnor finns helt enkelt på andra platser eller har andra arbetsuppgifter som är viktiga och som passar dem bättre. Denna tanke kan höra samman med att det också är av betydelse att skilja mäns arbetsuppgifter från kvinnornas. En annan tanke är att det är ett rättviseproblem och att kvinnor enligt det här synsättet har rätt till samma arbeten som män har rätt till. Ytterligare en annan tanke är att det ligger i organisationens intresse att tillvarata kvinnor som en outnyttjad resurs när det gäller ledarskap och kompetens. Ytterligare ett sätt att se problemet är att tolka det som att kvinnors erfarenheter inte tas till vara, att arbetslivet och samhället går miste om kvinnors erfarenheter, kunskaper och värderingar då kvinnors inflytande är litet i arbetslivet. Det sista perspektivet som Wahl presenterar är tanken om att återskapandet av arbetsdelningen mellan könen är ett problem. Alltså att arbetsdelningen mellan könen är en av de viktigaste drivkrafterna bakom könssystemets ständiga återskapande. Att män och kvinnor gör olika saker skapar också uppfattningen att de bör göra olika saker. Ett sätt att bryta den uppfattningen är att på olika sätt söka bryta arbetsdelningen mellan män och kvinnor.<sup>17</sup> I den här utredningen kommer att behandla kvinnors underrepresentation i Företaget som ett problem. Det kommer att ses som ett rättviseproblem, att kvinnor är en

---

<sup>16</sup> Wahl, Anna. 2003. *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur. Lund. Sid 15-16.

<sup>17</sup> Ibid.



outnyttjad resurs, att kvinnors erfarenheter inte tas till vara och att deras inflytande i arbetslivet är för litet. Förutsättningen för dessa faktorer är ett återskapande av könssystemet.

Ett kritiskt synsätt på strukturer i organisationer samt på förhållanden i samhället i övrigt medför att organisationsstrukturer ses som skapade och inte som självklara. Att få kvinnor finns på chefspositioner förklaras med att kvinnor möter strukturella hinder just för att de är kvinnor. I det följande kommer materialet att ses ur ett strukturperspektiv vilket ofta innehåller analyser av män och kvinnors livsvillkor med begränsningar och möjligheter. En strukturell ansats tar avstånd från forskning som ser individen och dess enskilda agerande som förklaringsobjekt. Alltså tillskrivs strukturella faktorer större vikt än individuella orsaker när det gäller att förklara könets villkor i organisationen.<sup>18</sup>

Wahl skriver, med tydlig inspiration av Rosabeth Moss Kanter,<sup>19</sup> att konsekvenser för kvinnor av att vara i minoritet i en grupp eller en organisation ger upphov till främst tre strukturella effekter: synlighet, kontrast och assimilering. Effekterna för i sin tur med sig att avvikaren, dvs. kvinnan, tvingas att uppträda på ett visst sätt. Med synlighet menas att kvinnan både uppmärksammas och syns mer än majoriteten, männen. Hennes prestationer blir symboliska för vad en kvinna kan prestera och hon representerar därmed inte sig själv utan kvinnor som kategori. Därtill måste kvinnan i den avvikande positionen prestera mer och bättre än sina manliga kollegor för att ses som lika bra och få sin egen kompetens erkänd. Hon blir sedd för sitt utseende och inte för sin kompetens. En tredje effekt av synligheten är att kvinnan blir rädd för att prestera för bra dvs. arbeta bättre än sina manliga kollegor, vara för duktig eller en för aggressiv problemlösare eftersom det skulle minska hennes acceptans i gruppen.<sup>20</sup>

Kontrasteffekten betyder att gruppen män blir medvetna om sin egen kultur när en kvinna kommer in i bilden och reagerar med att bli rädda för att förlora sin kultur. Effekten blir överdrivna uttryck för skillnaden mellan majoriteten och minoriteten.

---

<sup>18</sup> Wahl, Anna. Holgersson, Charlotte. Höök, Pia och Linghag Sophie. 2001. *Det ordnar sig Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. Lund. Sid 59.

<sup>19</sup> Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and women of the corporation*. New York. Basic Books.

<sup>20</sup> SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Sid 20-21. Se även Wahl, Anna. 2003. *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur. Lund. Sid 96-98.

Kvinnan visas tydligt vilken kultur det är som gäller och under vilka premisser hon befinner sig i denna. Ibland hålls hon helt utanför i informella sammanhang som ändå har stor betydelse för det gemensamma arbetet. Kvinnan kan också utsättas för lojalitetstest av majoriteten för att visa att hon inte är lojal med kvinnominoriteten, för att visa att hon minsann inte tänker släppa in fler kvinnor i gruppen bara för att hon är kvinna. Att visa missnöje över hur saker och ting fungerar, hur organisationen opererar eller att ha vidare ambitioner att avancera ses som ett svek mot majoriteten.<sup>21</sup>

Assimilerings-effekten innebär att avvikare, här kvinnorna, aldrig ses som individer då de är för få de blir istället hela tiden bedömda utifrån generaliseringar och stereotypiseringar om kvinnor vilket ofta ses som begränsande. I organisationer kommer vissa arbeten eller funktioner därmed att ses som mer passande kvinnor, t.ex. personalarbete. Ofta är det lättare att acceptera tilldelade stereotyper än att försöka bekämpa dem till bekostnaden att inte kunna uppvisa hela sin kompetens. Stereotyperna bekräftas också när kvinnorna lever upp till de tilldelade stereotyperna och på så sätt stärks majoritetens uppfattning av hur kvinnor är. Att manliga och kvinnliga sökande bedöms olika vid rekrytering, befordran och karriärutvecklingssituationer beror på att man utgår från stereotyper. Dessa stereotyper är baserade av vad som är manligt respektive kvinnligt i bedömningar av kandidater istället för på sakliga kriterier. Av avgörande betydelse har också att de manliga stereotyperna väl överrensstämmer befintliga föreställningar av vilka egenskaper medarbetaren bör besitta. De kvinnliga egenskaperna utgör ofta en motsats till de manliga.<sup>22</sup>

Wahl menar att betraktandet av kön som skapade begrepp ger att de inte ses som eviga och sanna till innehållet utan som skapade och föränderliga. Både manlighet och kvinnlighet är konstruktioner skapade av människan vid en viss tidpunkt eller i ett speciellt sammanhang. Det betyder att våra uppfattningar av vad som är manligt och kvinnligt är förändringsbart och varierar med tid och plats. Wahl menar också att

---

<sup>21</sup> SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Sid 22. Se även Wahl, Anna. 2003. *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur. Lund. Sid 96-98.

<sup>22</sup> Wahl, Anna. Holgersson, Charlotte. Höök, Pia och Linghag Sophie. 2001. *Det ordnar sig Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. Lund. Sid 96-98.

maktrelationen mellan könen är av betydelse för hur manligt och kvinnligt skapas. Man brukar säga att parten med mer makt har tolkningsföreträde.<sup>23</sup>

### **Yvonne Hirdman och genussystemet**

Undersökningsmaterialet kommer också att ses genom Yvonne Hirdmans, professor i historia, teori om genussystemet<sup>24</sup>. Genus handlar om hur manligt och kvinnligt skapas och om hur det vi uppfattar och tolkar som manligt och kvinnligt formar våra liv. Det finns två saker som är gemensamt för det allra flesta organisationer nämligen att kvinnor och män gör olika saker och att det männen gör värderas högre. Detta kallar Hirdman, för genussystem vilket också enligt henne är grundförutsättningen för mäns överordning och kvinnors underordning. Genussystemets första logik är isärhållandet. Det betyder att män och kvinnor, på arbetsmarknaden tros passa bättre på olika positioner i organisationer och med olika sysslor. Kvinnor kan eller bör inte ha vissa yrken. Eller att män och kvinnor har olika egenskaper och mål i livet. Den här uppdelningen kan sägas vara både meningsskapande och maktskapande. Den andra logiken, mannen som norm, innebär att allt som kopplas och tolkas till det manliga värderas högre än det som hör till det kvinnliga. Det manliga som norm är alltså en följd av isärhållandet av manligt och kvinnligt eftersom det är först när vi skiljer män och kvinnor åt som det blir möjligt att sätta det ena över det andra, menar Hirdman.<sup>25</sup> Charlotte Holgersson och Pia Höök skriver i SOU 1997:135 att könsmaktordningen, dvs. maktförhållandet mellan män och kvinnor, genom olika konstruktioner av kön återskapas och förändras. De menar att ordningen inte är något statiskt utan är mångtydig och föränderlig. Både män och kvinnor är delaktiga i de konstruktionsprocesser som både förändrar och återskapar könsmaktordningen som i sig bygger på det såkallade genussystemet.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Wahl, Anna. *Företagsledning som konstruktion av manlighet* i *Kvinnovetenskapligtidskrift* nr 1 1996. Tema organisationer och ledarskap. Sid 15.

<sup>24</sup> Hirdman, Yvonne. 1998. *Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning*. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1998:3.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Holgersson, Charlotte och Höök, Pia i SOU 1997:135 *Ledare, makt och kön. Rapport till utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Redaktörer Anita Nyberg och Elisabeth Sundin. Sid 20-21.

### **Vertikal och horisontell segregering**

Inom traditionellt mansdominerade yrkesgrupp fortlever segregeringen. Undersökningar gjorda bl.a. på ingenjör-, läkar- och juristkåren har visat att det inom respektive område finns både vertikal- och horisontell segregering vilket betyder att kvinnorna inom nämnda yrken har andra arbetsuppgifter än männen och att kvinnornas arbeten är på en lägre nivå än männens. Inom de tre nämnda områdena återfinns kvinnor sällan på chefspositioner, på specialistfunktioner och återfinns oftare i offentligförvaltning än inom privata näringslivet.<sup>27</sup> Könsblandade yrken är idag betydligt vanligare än för bara 10-20 år sedan. Journalister, systemvetare, jurister och arkitekt är exempel på yrken som uppvisar en jämn könsfördelning på cirka 40/60 delning mellan män och kvinnor. Vid närmare granskning visar alla dessa områden sig vara internt könssegregerade med män i roller som experter, chefer och specialister.<sup>28</sup>

### **Essentialistisk alternativt konstruktivistisk syn på kön**

Att ha en essentialistiska syn på kön betyder att man ser skillnaden mellan män och kvinnor som en inneboende egenskap hos könen, som något naturgivet. Om man istället tänker att skillnaden mellan könen är socialt och historiskt skapade har man en konstruktivistisk syn på könen natur.<sup>29</sup>

### **Rekrytering genom nätverk**

I häftet *Ta trappan till jämställd rekrytering* utgiven av JämO kan man läsa att rekrytering genom bekantskapskrets inte rekommenderas även om det kan vara enkelt och billigt. Detta för att det är tveksamt om det ger den bästa kompetensen. Dessutom missgynnas ofta det underrepresenterade könet på arbetsplatsen då de aldrig nås av arbetserbjudanden. Detta gäller särskilt vid chefstillsättningar. Vid internrekrytering rekommenderar JämO att kompetensutveckla befintlig personal, mentorskap, arbetsrotation, individuellt anpassade utbildnings- och utvecklingsplaner samt att ge

---

<sup>27</sup> Wahl, Anna. 2003. *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur. Lund. Sid 103.

<sup>28</sup> SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Sid 55.

<sup>29</sup> Gemzöe, Lena. 2002. *Feminism*. Bilda förlag. Stockholm.

vikariat i första hand till det underrepresenterade könet.<sup>30</sup> JämO anger att de företag som har lättare att rekrytera kvinnor ofta använder sig av en flexibel rekrytering som fokuserar på informella meriter som personlig och psykosocial erfarenhet. Företag som istället använder en traditionell rekrytering med betoning på formella meriter och anger exakt vilken utbildning den sökande ska ha, har svårare att nå kvinnor.<sup>31</sup> JämOs erfarenhet är att arbetsgivarnas vaga målformuleringar om att de vill och särskilt ska anstränga sig för att rekrytera det underrepresenterade könet sällan konkretiseras eller följs upp. Resultatet av detta blir att arbetsgivarens ambition endast förblir en skrivbordsprodukt.<sup>32</sup>

### **Rekrytering genom positiv särbehandling**

Ett starkt verktyg för att utjämna stora könsskillnader i organisationer är att använda positiv särbehandling. Tanken bakom positiv särbehandling är att söka minska den faktiska ojämställdheten som det underrepresenterade könet möter på arbetsplatsen eller i gruppen. Det kan alltså kallas en ”ikappåtgärd” som man tar till för att skynda på utvecklingen. För att kunna använda positiv särbehandling måste det skrivas in i företagets jämställdhetsplan eller annat personalpolitiskt dokument.<sup>33</sup> I jämställdhetsombudsmannens rapport *22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering* svarar företagen att de i och med arbetet märkt positiva effekter såsom: bättre lönsamhet, ökad kompetens, tillgång till nya kundgrupper, ökad rekryteringsbas, bättre arbetsmiljö och arbetsförhållanden, lägre sjukfrånvaro och lägre personalomsättning.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup> Jämställdhetsombudsmannen. *Ta trappan till jämställd rekrytering*.

<sup>31</sup> Jämställdhetsombudsmannen. 1999. *JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete*. Sid 90.

<sup>32</sup> Jämställdhetsombudsmannen. *22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering*. JämO december 2004. Sid 1.

<sup>33</sup> Jämställdhetsombudsmannen. *Ta trappan till jämställd rekrytering*.

<sup>34</sup> Jämställdhetsombudsmannen. *22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering*. JämO december 2004. Sid 16.

## TIDIGARE FORSKNING

Sverige har en av västvärldens mest könssegregerade arbetsmarknader.<sup>35</sup> En av förklaringarna till detta har varit att kvinnor väljer ”fel” utbildning för att kunna ta sig till ledande befattningar. Kvinnor och män väljer i hög utsträckning att studera traditionella ämnessfärer, kvinnor humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen och män tekniska och naturvetenskapliga.<sup>36</sup> Magnus Nero skriver i *Hundra år av könssegregering på den svenska arbetsmarknaden* att övergången från jordbruks- till industrisamhälle på många sätt var positiv för kvinnor. Nya sätt att organisera arbete gav kvinnorna ökade möjligheter till betalt arbete och helt nya branscher med kvinnoarbeten skapades i den tilltagande industriella sektorn. En av orsakerna till efterfrågan på kvinnoarbetskraft berodde på att de endast sågs som komplementär arbetsstyrka och erhöll lägre löner. Vilket i sin tur gjorde dem attraktiva för arbetsgivare. Industrins moderna maskiner minskade dessutom betydelsen av muskelkraft. Kvinnorna kunde alltså producera samma mängd varor som männen hade gjort men till en lägre kostnad för arbetsgivare.<sup>37</sup>

Andra förklaringar till könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden återfinns i olika diskrimineringsteorier. Könsdiskriminering föreligger då individer är lika eller potentiellt lika dugliga och kvalificerade och enbart särbehandlas p.g.a. kön. En form av diskriminering är att betala sämre lön till kvinnor när de utför samma jobb som män. En annan är att de arbeten som utförs av kvinnor är lägre betalda än likvärdiga som utförs av män. En orsak till detta kan vara att den kompetens som förknippas med kvinnoyrken inte ses som kompetens utan som medfödda egenskaper.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Dreber, Anna och Wallace, Björn. 2004. *Villkor för kvinnor i karriären En internationell jämförelse*. SNS förlag. Stockholm. Sid 24.

<sup>36</sup> Dreber, Anna och Wallace, Björn. 2004. *Villkor för kvinnor i karriären En internationell jämförelse*. SNS förlag. Stockholm. Sid 24.

<sup>37</sup> Nermo, Magnus. 2000. *Hundra år av könssegregering på den svenska arbetsmarknaden*. Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Stockholm. Sid 36-37.

<sup>38</sup> SOU 1998:6 *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Ett betänkande från Kvinnomaktutredningen. Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Sid 77.

### **Kvinnliga medarbetare i mansdominerat fält**

Om du gjort ett val att som kvinna arbeta inom ett mansdominerat fält har du redan passerat en gräns. Om du sedan upptäcker eller anser att du behandlas annorlunda än männen ligger det nära till hands att söka förklaringar till detta hos dig själv, istället för hos kollektivet.<sup>39</sup> Det skriver Kristina Mörtberg som i sin studie av 23 kvinnliga systemutvecklare och deras arbetssituation visar att man aldrig kan bortse från kön och att det aldrig slutar att ha betydelse. Hon visar på hur kvinnorna förhåller sig till fördomen att kvinnor och teknik inte hör ihop genom att ibland säga att de jobbar på kontor för att slippa fördomar eller konfronteras med att det skulle vara onormalt med kvinnor med ett teknikintresse.<sup>40</sup> Mörtberg menar att diskriminering inte behöver vara så flagrant att kvinnan inte får bli chef utan märks i skillnader som att kvinnor alltid måste vara lite bättre än sina manliga kollegor, att lönen inte är lika och att man inte som kvinna blir lyssnad på.<sup>41</sup>

I en artikel i Dagens Nyheter talar Helene Peterson om den avhandling hon lagt fram vid Uppsala Universitet och där hon kom fram till att vid besparingar i IT-branschen är det kvinnorna som drabbas mest.<sup>42</sup> Uppgifterna stämmer väl överens med de uppgifter JämO fick fram i JämO:s IT-granskning 2002 –utvärdering av 1999-2000 års granskning då kvinnorna på företagen hade de administrativa tjänsterna slog nedskärningarna hårdare mot dem.<sup>43</sup> Under de 31 djupintervjuer Peterson genomförde på företag framkom att jämställdhetsplanen bortprioriterats i jakt på lönsamhet, att kvinnornas status på arbetsplatsen försämrats och att fler kvinnor än män fått lämna företagen när nedskärningar gjorts. Anledningar till det ser Peterson i att kvinnornas arbetsuppgifter låg

---

<sup>39</sup> Lindeman, Cecilia. 1997-09-18. Teknikkvinnor jobbar på kontor. Artikel i *Datateknik*. Intervju med forskaren Christina Mörtberg.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Beatus, Robert. 2005-10-30. Kvinnor drabbas mest när IT-bolag sparar. Artikel *Dagens Nyheter*. Sid 6.

<sup>43</sup> Jämställdhetsombudsmannen. *JämO:s IT-granskning 2002 –utvärdering av 1999-2000 års granskning*. Sid 8.

utanför kärnverksamheten och var svåra att räkna intäkter på. Hon menar också att jämställdhetsåtgärderna som företagen sa sig göra mest handlade om PR.<sup>44</sup>

Carin Lann skriver i *Kvinnliga nätverk, ett sätt att utvecklas på jobbet* om fördelarna med att bilda kvinnliga nätverk. Lann menar att det kan bli ett system för synlighet och befordran, ett sätt att hitta kvinnliga förebilder och unna varandra framgång. Vidare kan det bli en metod för förändring av företagskulturen där kvinnorna lär av varandra, lär sig se maktspel och relatera dem till företagskultur och maktstruktur istället för till person.<sup>45</sup>

### **Organisationen och rekrytering**

Karin Holmblad Brunsson skriver att människor i en organisation som umgås med varandra utvecklar vanor och de börjar tycka att det är naturligt att tycka, tänka och tala på ett visst sätt. När många betar sig på samma sätt och tycker likadant skapas en egen ”verklighet” i organisationen.<sup>46</sup> I alla företag och organisationer finns osynliga regler för vilka som ska inneha och få makt eller gå vidare upp i hierarkin. Den eller dem man satsar på tränas och testas i mindre projekt och uppgifter. De som förbereds för att göra karriär på liknande sätt är ofta män, det upptäckte Rosabeth Moss Kanter när hon på 1970-talet forskade om situationen för minoriteter, däribland kvinnor. Kanter var först att använda en strukturell förklaring. Mönstret hon såg kallade hon för makt- och möjlighetsstrukturer.<sup>47</sup> Dessa strukturer menar Anna Wahl, påverkar alla i företaget män som kvinnor både direkt och indirekt. Direkt genom att männen tillfrågades om de ville ha nya arbetsuppgifter, vilket kvinnorna inte blev. Dels indirekt, genom att både männen och kvinnorna såg vilka som gick vidare och vilka som inte tilläts göra det.<sup>48</sup> Rekryteringsförfarandet förutsätter också att kandidaterna är synliga för att det ska komma ifråga vilket är intressant ur ett könsperspektiv. Just att det inte finns några

---

<sup>44</sup> Beatus, Robert. 2005-10-30. Kvinnor drabbas mest när IT-bolag sparar. Artikel *Dagens Nyheter*. Sid 6.

<sup>45</sup> Lann, Carin. 1996. *Kvinnliga nätverk, ett sätt att utvecklas på jobbet*. Brombergs. Stockholm. Sid 21.

<sup>46</sup> Holmblad Brunsson, Karin. 2002. *Organisationer*. Studentlitteratur. Lund. Sid 11.

<sup>47</sup> Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and women of the corporation*. New York. Basic Books.

<sup>48</sup> Wahl, Anna. Holgersson, Charlotte. Höök, Pia och Linghag Sophie. 2001. *Det ordnar sig Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. Lund. Sid 68-70.



kvinnor att tillgå ges ibland som ett argument för kvinnlig underrepresentation på vissa poster i organisationer. Att rekryteringsbasen ses som liten kan därför bero på flera saker. Dels kan det vara så att rekryterarna inte ser kvinnor som kandidater, att det inte finns kvinnor på den rekryterbara nivån eftersom man inte ser kapaciteten hos kvinnor i leden under.<sup>49</sup>

Att det finns få kvinnor med teknisk högskoleutbildning att rekrytera till IT-branschen ges ibland av IT-företag som skäl till att de har låg kvinnorepresentation. Men Kvinnokompetensen, som rekryterar kvinnliga chefer, säger sig ha 1500 namn i sin profilbank med väl lämpade kvinnliga chefer inom IT-branschen menar att det är fel. De säger istället att de IT-företag som inte hittar kvinnliga kandidater till ledande poster letar på fel ställen och i fel nätverk.<sup>50</sup>

### **Jämställdhet som tillgodogjord kunskap**

I kapitlet *förslag till åtgärder* i SOU 1998:6 skriver man att det knappast finns något annat område än jämställdhet, där debatten om mäns och kvinnors villkor kan möta både djupt personliga argument och invändningar eller häftiga vulkanutbrott av reaktioner ”Det behöver du inte berätta för mig, hemma hos oss är det jag som dammsuger”. I jämställdhetsdiskussioner är det accepterat, eller i alla fall vanligt att både vara personlig och oreflekterad. Man påpekar därför i SOU 1998:6 att jämställdhet inte bara är en åsiktsfråga utan i hög grad en fråga om tillgodogjord kunskap.<sup>51</sup>

### **Jämställdhet och framtid**

I SOU 2005:66 ser Birgitta Jordansson två parallella riktningar i jämställdhetsfrågans utveckling. Dels ett kortsiktigt förbättringsarbete som tar sin utgångspunkt i kvinnors och

---

<sup>49</sup> Holgersson, Charlotte och Höök, Pia i SOU 1997:135 *Ledare, makt och kön. Rapport till utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Redaktörer Anita Nyberg och Elisabeth Sundin. Sid 25.

<sup>50</sup> SOU 2000:31 *Jämställdhet och IT – en kartläggning på uppdrag av Jämit*.

<sup>51</sup> SOU 1998:6 *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Ett betänkande från Kvinnomaktutredningen. Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Sid 205.

mäns villkor. Och dels ett långsiktigt förändringsarbete med mål och fokus på strukturella förhållanden som upprätthåller maktordningen mellan könen.<sup>52</sup>

Den underförstådda grundbulten i verksamheten för ökad kvinnorepresentation är rättvisa i form av jämn könsfördelning. Detta är inte särskilt kontroversiellt på en principiell nivå men genväret kan bli ett annat då rättvisekravet införs i det praktiska arbetet. Få projekt har gjort det, skriver Eduards och Åström i sin granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation. Detta skriver författarna är att undvika den innebyggda konflikten, nämligen att kvinnor har rätt till mäns platser.<sup>53</sup>

## **METOD**

Utredningen bygger på sex stycken intervjuer med företagsledning och anställda. Alla de intervjuade är kvinnor inom administration, helpdesk och rekrytering på Företaget. Då representanter för företaget varit behjälpliga att kontakta potentiella respondenter samt att vissa av dessa tillfrågats via e-post som skickats oanonymt till flera samtidigt kan inte respondenternas namn skyddas ifrån andra mottagare av samma mail. Alla intervjuer har dessutom genomförts öppet i företagets egna lokaler. Konfidentialitet har dock varken varit ett krav från Företaget, medverkande respondenter eller utredningsförfattaren för att kunna genomföra intervjuerna.

Intervjuerna spelades in med hjälp av en bandspelare och transkriberades i sin fulla längd. Därefter redigerades råmaterialet så att respondenternas mening skulle framgå på ett tydligt sätt. Pg.a. av utrymmesskäl redovisas bara valda delar av materialet.

Intervjumaterialet kommer att struktureras på ett sånt sätt att det för läsaren inte är avläsbart vilken respondent som har sagt vad även fast deras konfidentialitet, som sagt, inte helt kan skyddas. Det intressanta är heller inte vilken respondent som har sagt vad under given fråga utan vilka åsikter och värderingar som finns inom företaget generellt och vad de betyder i arbetet och för företaget.

---

<sup>52</sup> Birgitta Jordansson. 2005. *Kartläggning av kunskapsutbytet mellan praktik och forskning* i SOU 2005:66 Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen. Sid 239.

<sup>53</sup> Eduards Landby, Maud och Åström, Gertrud. 1993. *Många kände sig manade, men få blevo kallade –en granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation*. Socialdepartementet. Sid 46-47.

Valet av metod kan i sig ha bidragit till vilka svar som framkommit, det kan vara svårt för respondenterna att för en utomstående efterforskare under cirka en timmes tid öppna sig och svara på frågor. Speciellt om man till vardags inte går och funderar eller formulerar för sig själv hur man ser på olika genusfrågor eller på organisation. Jag menar att också ”den tredje närvarande” också spelar in i dessa intervjusituationer. Etnologen Oscar Pripp har i intervjusituationer uppmärksammat och skapat en teori om den tredje närvarande vilket betyder att respondenten reflexmässigt svarar på icke ställda frågor till försvar för sig själv, sin grupp och sin kontext. Vissa grupper eller kategorier i samhället omsluts av bilder, åsikter, förklaringsmodeller. Ju fler av dessa bilder som finns om dem, desto mer har de att ta ställning till och förhålla sig mot, menar Pripp. Enskilda individer blir då tillskrivna en mängd kollektiva egenskaper som gruppen i stort ses vara bärare av i sina enskilda möten med andra, egenskaper som blir svåra eller omöjliga att välja bort. I en intervjusituation kan därför respondenters svar lika gärna vara kommentarer till denna påtvingade omslutning som till intervjufrågor.<sup>54</sup>

### **Källkritik**

Att företaget själva kontaktar respondenter har underlättat tillkomsten av intervjuerna, då jag som utredningsförfattare kommer utifrån och inte på samma sätt har tillgång eller kontaktmöjligheter till de anställda. Det kan också innebära att urvalet begränsas till att i större utsträckning innefatta positivt inställda medarbetare då de kan tänkas vara mer villiga att intervjuas om arbetssituationen. Det kan tänkas att negativa synpunkter eller klagomål över olika delar av verksamheten hellre berättas när medarbetarna garanteras anonymitet. Det kan också vara så att medarbetare med åsikter som av företaget skulle uppfattas som negativa inte vill framföra dessa, för att det känns betungande och personligt påfrestande, men också av rädsla för tråkigheter. Å andra sidan kan omständigheten att intervjuerna genomfördes på respondenternas arbetstid fått dem att gå med på att bli intervjuade även om de inte var så motiverade eller intresserad av medverkan.

---

<sup>54</sup> Pripp, Oscar i Kaijser, Lars och Öhlander, Magnus (red). 1999. *Etnologiskt fältarbete*. Studentlitteratur. Lund. Kapitel 3, sidan 43.

Alla de intervjuade kvinnorna arbetar på Företagets huvudkontor, antagligen blev de tillfrågade om medverkan då det var lätt för kontaktpersonen på Företaget att administrera urvalet på det sättet. Det kan ha påverkat svaren då dessa reflekterar endast hur medarbetarna på huvudkontoret upplever sin situation. Hur externa kvinnliga konsulter upplever situationen t.ex., kan man bara spekulera kring.

Två av respondenterna intervjuades samtidigt, då en av dem dominerade samtalet fick den andra litet talutrymme. Detta gav få och korta svar från denna respondent.

Det kan självklart ifrågasättas om undersökningens sex intervjuer med medarbetare och representanter för företagets ledning verkligen representerar de allmänna åsikterna på företaget. För att ta reda på företagets kvinnors åsikter har jag koncentrerat mig på kvinnliga respondenter men fick även möjlighet att intervju VD. Intervjun med honom är dock inte med i utredningen då denna fokuserar på Företagets kvinnor. Jag menar att de förhållandevis få intervjuerna ger en valid bild av hur de intervjuade kvinnor upplever sin situation på företaget.

## **RESULTATREDOVISNING OCH ANALYS**

De uppgifter som framkommit under undersökningens gång kommer att redovisas i de tre olika avsnitten: 1. Organisationsstrukturer, 2. Kvinnor, män, kön och genus 3. Rekrytering. Resultatet presenteras och tematiseras på detta sätt då det är lättare att överblicka.

### **Organisationsstrukturer**

Överlag har respondenterna uttryckt att de är nöjda med att arbeta på Företaget och med hur deras situation ser ut. Kommentarer som: ”Det känns jätteroligt, det är ett jätteroligt gäng att jobba med.” ”Det är mycket skratt och skämt och gemenskap så det är roligt, jag trivs.” och ”vi ska vara bra på det vi gör men vi ska ha kul medan vi gör det” återkommer och färgar respondenternas svar om Företaget i stort.

På mer konkreta frågor såsom ”företaget vill kunna anställa fler kvinnor och kunna behålla dem som redan är här, vad tror du att de skulle kunna göra?” Blir svaren exempelvis följande. ”Fortsätta likadant som de gör. Det senaste halvåret har det ju börjat ganska många så det är väl bara att fortsätta som man gör. Jag vet inte vad man skulle

göra annorlunda” och att ”vi försöker ragga tag på de tjejer som finns, men det finns ju färre” Och just kommentaren att ”det finns fler IT-killar än IT-tjejer” återkommer hos respondenterna som förklaring till Företagets kvinnorepresentation.

På följdfrågan ”finns det några hinder, som du ser det för att det skulle lyckas”? Svarar man ”nej, det finns inga hinder alls, absolut inte”. Men reflekterar inte över vad som skulle kunna bli framtida problem eller tankar kring vad som är anledning till dagens situation. Andra tycks lägga ansvaret helt hos sig själv.

Nej, hindret är nog för oss själva. Man måste vara ganska tuff i branschen. Jag tror att man måste ha skin på näsan för att vara kvar i branschen. Det passar inte alla, det gör inte det.

Vissa såg också framtida problem som kan uppstå vid eventuella mammaledighet. ”Sen kan det vara svårare med tjejer om man är i åldern då man får barn.” Att också män på Företaget har varit och är föräldralediga i viss mån nämndes här inte som svårt. Andra tror att problemet ligger i att ”tjejerna inte hittar in till oss, de söker inte”.

Här framkommer också att de tjejer som rekryteras tycks bli kvar på samma ställe, eller omvänt, killarna klättrar vidare inom Företaget.

Men det blir ofta så att tjejerna stannar i helpdesk medan killarna vill gå vidare och bli tekniker så det är vanligt att de försvinner iväg efter ett tag, de är inte riktigt lika servicevilliga.

Att som kvinnlig anställd inte uppleva sig ha utvecklingsmöjligheter eller att bli sedd kan både få konsekvenser för rekrytering men också för Företagets mål att underlätta för kvinnor att ta chefs och ansvarspositioner inom Företaget. Det kan också leda till att kvinnor söker sig någon annanstans. På följdfrågan ”Upplever du att det hänger ihop att det teknikinriktade är mer högvärderat”? blir svaret:

Ja, det är ju inte lika fint att sitta i helpdesk som att vara tekniker. Ibland när vi har varit kort om folk har vi fått rycka tekniker å då har det blivit lite ’åh nej, måste vi sitta i helpdesk’ de känner sig bundna och så.

Respondenten ger uttryck för hur den horisontella segregeringen kan komma till uttryck. Killarna, som är tekniker, vill inte hjälpa till i helpdesk, en avdelning som har stor andel kvinnor och i deras ögon inte är ”lika fin”. Här blir genussystemets isärhållande av män och kvinnor på olika avdelningar med olika uppgifter synligt. Också genussystemets andra logik etablerandet av mannen som norm, där män värderas högre

än kvinnor, blir tydlig. Här kan man också se uttryck för Företagets vertikala segregering där män har högre positioner i företaget.

Arbetet med att rekrytera fler kvinnor till företaget verkar enligt svaren vara i full gång, men vad tänker man på företaget är vinsten med att öka andelen kvinnor? ”Ja, för mig spelar det faktiskt inte så stor roll, men det är ju alltid roligt med mer tjejer här. Men annars är det väl inget speciellt.” Någon ser risker med att vara ett mansdominerat företag:

Risken är att vi anammar ett manligt klimat. Att vi anställer på manliga värderingar, att vi anställer efter manliga egenskaper, att vi bedömer efter ett typiskt manligt sätt, speciellt på de personliga egenskaperna. Vinsten [med fler kvinnor] är att vi inte alla är stöpta i samma form och att man lär sig av varandra på vägen. Andra sätt att jobba på, bättre sätt att jobba på.

Respondenten tycks här mena att det är pga. att kvinnor och män är olika som Företaget har glädje av att anställa båda könen. Att det är viktigt för att få en mix av människor inte av jämställdhetsskäl. Att män och kvinnor är olika, har olika intressen och egenskaper är flera respondenter inne på:

Vi har ju olika egenskaper på killar och tjejer. Tjejer har ofta det sociala och servicekänslan mer naturligt än vad killar har. Sen att killar ofta har mer teknisk förmåga, att det faller dem naturligt. Tjejer får kämpa mer för att få till det logiska tänket. Så tror jag i alla fall att det är, det behöver ju inte vara så för alla. Jag tror att vi kompenserar varandra i en blandad grupp.

Inne på vår avdelning är vi mest tjejer, eller ja, hälften hälften kanske. Det är ganska skönt, det blir liksom en naturlig avslappnad stämning medan inne på driften där de i princip bara killar blir det en helt annan jargong. Det är skönt att vi är så pass många tjejer på min avdelning, det blir lugnare.

Att vilja ha en varierad arbetsgrupp är i sig ingen motsättning till jämställdhetsarbete. Men då kön och egenskaper kopplas samman och ses som ett finns risken att kvinnor och män som avviker från förväntningarna som finns om deras kön ses som problem och inte som berikare av mångfalden.

Respondenterna tillfrågades hur de ser på arbetet med att försöka öka andelen kvinnor på Företaget, är det ett jämställdhetsarbete, bara personalpolitik eller bra företagsamhet? Åsikterna gick isär och det verkar finnas en osäkerhet kring varför man vill öka kvinnoandelen. ”Både och faktiskt, jag har inte känt att det inte är jämställt utom att vi är färre tjejer.” Respondenten tycks här mena att eftersom hon inte upplevt några påtagliga problem, utom den synliga ojämnavikten mellan män och kvinnor så är Företaget jämställt

eftersom det inte är uppenbart ojämnställt. Någon annan menar ”jag tycker att det är smart personalpolitik, det gynnar både oss och kunderna själva”.

Både och, som kvinna kan jag säga att jag är själv på en ansvarsfull position och visst jag kanske är här av strategiska skäl till en viss del men det är ju också bra business om man vill ha fler kvinnor till företaget. Spelar det någon roll egentligen?

Det är i sig ingen motsättning att arbeta med att öka kvinnorepresentationen av flera skäl. Det kan med fördel göras. Jämställdhetsarbete kan ofta ge flera positiva effekter. Men risken finns att orsakerna till varför Företaget arbetar med dessa frågor blir oklar. Man får en trubbighet i agerandet och man riskerar att gå omvägar till utsatta mål.

JäMöte, Företagets egna forum för de kvinnliga anställda var också något som kom upp i mötet med respondenterna som tycker att: ”Jag var med på mitt första i somras. Vi snackade om känslan här och vad ska vi göra mer och mindre av och hur man mår här. Det var riktigt intressant och kul att vara med.” Någon annan säger ”det har varit lite diskussioner på JäMöte, det känns som att det är ett arbete med det [kvinnors situation på Företaget]. Det blir lätt så med alla diskussioner att man känner, vad kom vi fram till egentligen.”

Men vad är det som känns givande för kvinnorna att delta på JäMöte och vad får de med sig? Att diskutera eller att träffas bara och hänga runt lite? ”Det är en mix av alltihopa faktiskt. Att lära känna varandra lite bättre.” ”Det är lite både och. Jag vet inte riktigt om vi kommer fram till något konkret men det är roligt att träffas och det kommer upp frågeställningar som man inte tidigare hade tänkt på.”

På förra mötet fick de [som var där] en utmaning att om vi blir så här många kvinnor innan nyår så kommer alla kvinnor få en bonus, en spa-upplevelse tror jag att det var. Så det blir ju en liten morot.

Här återkommer ambivalensen kring varför man vill locka fler kvinnor till företaget. Är det för att det är viktigt att arbeta med jämställdhet eller för att få en bonus, eller kanske båda? Vad respondenterna hoppas eller vill att JäMöte ska innehålla i framtiden verkar de inte veta eller inte ha reflekterat över: ”Ja, sätta sig ner och snacka om jobbet och känslan och lära sig mer om jobbet och vad alla andra gör [i sina respektive uppgifter].” ”Bara träffas och äta och prata. Det blir ju ett annat snack bara av att det är enbart tjejer som träffas [än när killarna är med].” ”Ja, jag vet inte. Jag är inte så högljudd i diskussioner.”

En risk med att jämställdhetsivran kommer till största del från företagsledning, med en osäker förankring hos de anställda, är att det finns en osäkerhet kring varför man ska genomföra det. De anställda kan känna sig påtvingade ett synsätt, istället för inbjudna till ett sammanhang som kommer att förbättra både deras och andras situation.

De anställdas uppgifter på företaget är delade och uppdelade efter könstillhörighet. Männerna arbetar inom teknik, sälj och konsultverksamhet och kvinnorna inom ekonomi, helpdesk, reception, information och administration, men det ser man inte som något problem: ”Nej, det kan jag inte säga. Det är ju rätt normalt. Så nej det tycker jag inte”. ”Det är inget som jag känner av direkt.”

Det blir ju mer naturligt, Ser man en kille som är en SQL administratör eller nåt så känns det naturligt men ser man en tjej så blir det mer ah, coolt. För att det inte är så vanligt.

Den horisontella segregeringen mellan män och kvinnor ses antingen inte alls, iallafall inte som ett problem. Istället verkar detta vara naturligt för respondenterna. Brott mot denna situation, där kvinnor bryter sig in på männens område tas här emot som något positivt. Men ibland verkar man också befara problem som ännu inte uppstått eller ha svårt att se kvinnor i nya roller som delvis bryter med kvinnornas tidigare mönster.

Jag tror inte att det skulle vara så svårt för en tjej på vårt bolag om hon hade de kunskaperna att ta sig fram, om hon var likvärdig med killen. Vi har ju tjejer som har pluggat jättemycket för att ta sig vidare. Som skulle kunna passa för en av tjänsterna som är utlysta men hon kanske har barn också. Och tjänsten är ju consulting och då kan man ju hamna var som helst hos en kund. Om kunden då är i Södertälje t ex så blir det ju jättesvårt att lämna och hämta på dagis. Men om hon hade velat kanske det hade varit möjligt.

Här tycks respondenten se flera problem med att en kvinna skulle kunna söka en av de utlysta tjänsterna inom consulting. Det som framkommer är att normen för tjänsten är en man, kanske utan barn, eller med en fru som tar största ansvaret hemma. Därmed förväntas han inte behöva hämta och lämna på dagis. Respondenten säger att ”om hon hade de kunskaperna att ta sig fram, om hon var likvärdig med killen” som om detta inte riktigt är att räkna med. Dessutom blir det svårt om hon har barn, om kunden finns långt borta och om hon måste hämta och lämna på dagis. Alla dessa om, gör att den inledande meningen att det inte skulle vara svårt för en tjej på Företaget att ta sig fram, framstår som en teoretisk möjlighet. Inte som en faktisk realitet i respondentens ögon.



Då Företaget inte har någon jämställdhetsplan lästes de olika paragrafer som ska finnas med samt deras tänkta innehåll upp. Respondenterna gav sedan synpunkter och kommentarer under respektive paragraf. Angående arbetsförhållanden där JämO ser att företagen kartlägger både fysisk och psykosocial miljö. Exempelvis arbetsskador, sjukfrånvaro och trivselenkät.<sup>55</sup> Svaren blev alltifrån ”miljön här känns bra så det är väl inget som behöver åtgärdas, direkt så” till ”det är nog inget som är ett problem här.” Men det fanns också en mer konkret synpunkt: ”Borden och stolarna är faktiskt inte så bra, alla går inte att ställa om. Så borden passar inte till oss tjejer.”

Om Jämställdhetslagens paragraf 5, förvärvsarbete och föräldraskap där kartläggning av exempelvis uttag av föräldraledighet, vård av sjukt barn och synpunkter på arbetstider kan ingå<sup>56</sup> sa respondenterna: ”Nu är det mycket mammaledighet här men det är ju bra om papporna här tar ut också så det blir mer jämnt.” Av respondenterna framgår att det är kvinnorna på Företaget som tar störst föräldraansvar i sina respektive relationer även om ”många killar här som har varit pappalediga”. Man säger också att Företaget ”verkar inte ha så mycket emot det [föräldraledighet]. De har ganska stor förståelse för det.” Andra tycker att det är svårt att kombinera föräldraskap med arbetet då det är svårt att sluta tidigare för att hämta på dagis. Att gå ner i tid ses inte som en lösning på detta eftersom ”jobbar man deltid så blir det inte så mycket provision. Man förlorar då både en del av provisionen och vanlig lön på det, så det är en nackdel”. Detta problem tas upp av flertalet respondenter. Det upplevs också som ett hinder i karriären att vara föräldraledig. ”Är man borta länge så tappar man ju mycket och får försöka jobba igen [det man missat]. Allt förnyas så man får hålla sig ajour. Sen när man kommer tillbaka får man börja om från början eller gå tillbaka ett steg.” Sammantaget ger detta en bild av en bransch där barn ibland ses som ett problem. Då kvinnor generellt i samhället tar det största ansvaret för hem och barn blir kan detta bli, eller ses av andra, som ett hinder för kvinnor i karriären.

Paragraf 6 i Jämställdhetslagen handlar om sexuella trakasserier och planen ska innehålla kartläggning av eventuella problemområden t.ex. genom befintlig

---

<sup>55</sup> §4 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005.  
[www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

<sup>56</sup> §5 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005.  
[www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

arbetsplatsenkät. En policy, handlingsplan och kontaktperson skall alltid finnas.<sup>57</sup> Om detta sa respondenterna: ”Man kan ju gå och prata med sin närmaste chef om det är något jobbigt.” Och: ”Jag har inte hört att det har varit något, men det är väl sånt som inte kommer fram heller. Det är ju möjligt att det finns fast man inte vet om det.” Någon menar att om det inte skulle fungera att ta det med chefen ”skulle jag väl säga upp mig och byta jobb. Det finns ju gränser.” Att det är situationen, den som trakasserar eller förhållanden inom företaget som felar när en liknande situation uppstår är inget respondenten här reflekterar över. Hon tar istället själv på sig att lösa situationen genom att avsluta den och sin anställning. Ingen av respondenterna nämner heller i sammanhanget att de skulle söka kontakt med facket.

Angående kompetensutveckling och intern rekrytering som jämställdhetslagens paragraf 7 omfattar och som ska innehålla kartläggning av exempelvis utbildnings- och kompetensbehov<sup>58</sup> menade respondenterna att de har personliga utvecklingssamtal och sätter mål tillsammans med sin chef ”men sen måste man ju verkligen ligga i själv om man vill se någon utveckling”. Respondenterna säger också att det finns många internutbildningar att gå. ”Utbildningar är det nog inga problem med om man vill gå känns det som.”

Jämställdhetslagens paragraf 8 och 9 behandlar arbetskraftsbehov och extern rekrytering och ska innehålla just en kartläggning av extern rekryteringsbehov.<sup>59</sup> Då ett av Företagets uttalade mål är att kunna rekrytera och locka till sig fler kvinnor handlade svaren också om hur det fungerar idag och vad som har gjorts hittills. ”Det är ju en större bonus på att rekrytera tjejer. Det är också bara bonus på tjejer som jobbar som konsulter eller med teknik.” Här framkommer vad man inom Företaget dels vill ha men också är beredd att premiera.

---

<sup>57</sup> §6 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005.  
[www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

<sup>58</sup> §7 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005  
[www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

<sup>59</sup> §8 och §9 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005  
[www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstallldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

Slutligen frågades respondenterna om lönekartlägningsanalys och handlingsplan för jämställda löner, Jämställdhetslagens paragraf 10 och 11<sup>60</sup>, var något de saknade på sin arbetsplats. Svaren speglar allt ifrån att man inte vågar fråga, inte vill veta eller tycker att det vore en hjälp. ”Det är inte så mycket snack om löner här, man vet inte vad den andra har och det är inget man vågar fråga om heller.” En respondent undrar angående löneskillnader, ”om det har så mycket att göra med om man är man eller kvinna”. Och tillägger ”jag tror att det skiljer ganska mycket faktiskt, men det är ju inget som man vet”. En respondent opponerar sig emot tanken medan andra tycker att det skulle vara till hjälp.

Om en lönekartläggning skulle göra löneuppgifterna öppna för alla så, nej då tycker jag inte det, absolut inte. Det ska ju vara individuellt och hemligt. Det kan ju uppstå en massa onödigt tjafs bara då.

Tjejer är lite dåliga på att kräva lön. På så sätt kan det ju finnas löneskillnader eftersom killarna är bättre på att kräva en bra lön. Det är ju svårt att som tjej säga 'jag är så jäkla bra och jag vill ha med i lön'. Det skulle vara en hjälp på traven [med en lönekartläggning]. Det tycker jag vore bra.

En vinst med lönekartläggning är dels att se om det finns osakliga löneskillnader baserade på kön men också att de anställda slipper fundera på om Företaget har olika lön för lika arbete, misstankar som kan ge dålig stämning inom gruppen.

### **Kvinnor, män, kön och genus**

Alla respondenter har på olika ställen i sina intervjuer gett mer eller mindre uttryck för essentialistiska tankegångar vilket motiverar att ge detta en egen resultatkategori för att ta tillvara deras åsikter och bena ut vad de menar. Det har betydelse för undersökningen genom att synsättet ger konsekvenser både för hur de anställda och Företaget ser på män och kvinnor i sina jämställdhetssträvanden. Men också ger förutsättningar för hur de kommer att lyckas med dessa. En av respondenterna säger:

Gentemot kunder får man ofta vara lite diplomatisk men ändå inte för mesig för det vill ju inte kunderna ha heller om man säger så. Det är mer naturligt att killar är mer tuffa än tjejer.

Respondenterna svarade att de ser män och kvinnor som innehavare av olika egenskaper snarare än individer med olika egenskaper, vilket gör att vissa egenskaper blir könsspecifika. ”Ja, generellt. Killar kan ibland vara mer fokuserade på det här med

---

<sup>60</sup> §10 och §11 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005 [www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

tekniken och sitter å håller på och labbar hemma medan tjejer gillar å umgås eller göra annat.”

Ja så är det ju säkert [att män och kvinnor passar till olika saker]. Jag menar som exempelvis målare, där är det ju väldigt många män, som jobbar inom det. Och det är ju mer manligt, känner jag. Tjejer ska ju jobba med ekonomi och reception och sånt, för det är ju lite mer tjejigt. Jag vet inte varför men det bara är så. Det är ju mer bara naturligt.

Vissa svar ger också en riktning till, var inom företaget man hamnar, beroende på vad man som man eller kvinna ”naturligt” passar till: ”Systemutvecklare brukar ju oftast vara killar, tyvärr. Det är mycket grotta och vi tjejer är ofta mer sociala.” ”Projektledare det är ju inte bara tekniskt det handlar ju om organisation och det faller ju tjejer mer naturligt.” ”När det kommer till kvinnor och du ska vara säljare på vissa kriterier, det kanske inte alltid faller tjejer naturligt.” ”De tyngsta tekniska jobben verkar det mest finnas killar till. Driftsidan här t.ex. där var ju en tjej förut men hon har ju slutat nu.” Här kan det som Wahl kallar assimileringseffekten ses, nämligen att vissa arbeten eller funktioner i en organisation ses mer passa kvinnor.<sup>61</sup>

Det visar sig att kvinnor, som i sammanhanget inte anses naturligt tekniska också kan ifrågasättas för att de inte ingår i normbilden:

Jag kan tänka mig att vissa kan ha en syn om att killar är duktigare. Det kan mycket väl vara lättare att skicka ut en kille till en kund. Det kan nog vara ganska svårt för en tjej att göra. Ibland så ska man ju ersätta någon annan ute hos en kund tillfälligt i några månader och så är det ett killgäng som är där redan då kan det vara svårt att slå sig in som tjej. Man har ju hört om folk som har råkat lite illa ut.

Respondenten tror att det finns de som tycker att män är duktigare och att det gör det svårt för tjejer att inneha vissa tjänster, såsom extern konsult. Respondenten ger uttryck för att kvinnor kan få problem som externa konsulter, något hon inte tycks räkna med för manliga konsulter i samma sats. Detta kan vara för att man räknar med att den kvinnliga konsulten kommer att utsättas för det Wahl kallar kontrasteffekten. Det får som konsekvenser att gruppen män blir medvetna om sin egen kultur när en kvinna kommer in

---

<sup>61</sup> Wahl, Anna. Holgersson, Charlotte. Höök, Pia och Linghag Sophie. 2001. *Det ordnar sig Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. Lund. Sid 96-98.

i bilden samtidigt som de blir rädd att förlora den. Effekten av detta, menar Wahl blir överdrivna uttryck för skillnaden mellan mansmajoriteten och kvinnominoriteten.<sup>62</sup>

En risk med att många tror sig veta att det är ett problem för kvinnor att vara externa konsulter är att det får faktiska konsekvenser för kvinnorna som är, eller som vill ha dessa tjänster. Dels finns risken att kvinnorna inte får chansen att inneha en sådan tjänst om det tros vara lättare att en man har den. Dels kan det få konsekvenser för kvinnor som arbetar som externa konsulter om de hela tiden måste bevisa att de platsar genom att vara duktigare än männen för att ses som lika duktiga. Eftersom de förväntas vara sämre.

Här finns också en koppling att göra till det som Wahl menar är en av konsekvenserna för kvinnor som minoritet i en mansdominerad arbetsgrupp. Synligheten som kvinna, avvikaren mot mansmajoriteten som gör att kvinnan tvingas uppträda på ett visst sätt. Hon både syns och ses som kvinna i första hand, inte som människa eller medarbetare. Hon måste också prestera bättre för att ses som lika bra och få sin egen kompetens erkänd.<sup>63</sup>

På följdfrågan vad man inom företaget skulle kunna göra åt det blir svaret just att ansvaret för en lösning ligger på kvinnorna: ”Kvinnor måste visa framfötterna mer. Man måste vara ännu duktigare för att ses som lika bra, så att de litar på en.” Här ses individualistiska lösningar på kollektiva och strukturella problem. Kvinnorna ska lösa problemet.

## **Rekrytering**

För att öka andelen av det underrepresenterade könet på en arbetsplats kan rekrytering vara ett utmärkt verktyg om man ser att nyrekrytering kommer att behövas. Detta då lagstiftningen ger utrymme för positiv särbehandling men inte för att avskeda personal av det dominerande könet.

När det gäller rekrytering är det enligt respondenternas svar mer regel än undantag att man blivit rekommenderad till att börja arbeta inom Företaget, genom vänner och bekanta. ”Min styvfar jobbar också här, så det var via honom[jag började arbeta här].”

---

<sup>62</sup> SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Sid 20-21. Se även Wahl, Anna. 2003. *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur. Lund. Sid 96-98.

<sup>63</sup> Ibid.

”Några av mina kompisar jobba för Företaget och så rekommenderade de mig hit också”  
Att rekommendera andra är också en tradition man gärna själv för vidare: ”Jag har rekommenderat några nära skolkamrater, faktiskt. Så de har registrerat sig här hos oss.”  
”Min sambo har ju börjat jobba här så det kan jag ju säga att jag gjort [rekommenderat andra].” Det verkar också vara ett system som respondenterna är nöjda med: ”Det funkar bra. Det är skönt att komma hit om man redan känner någon, man kommer in i det snabbt.”

Det här är också något som Företaget försökt nyttja i syfte att försöka fånga upp fler kvinnor både till den egna banken över CVs men också eventuellt direkt kunna anställa. Det har inte varit så vanligt att man annonserat, eller så har man tidigare bara gjort det restriktivt. Att hitta folk genom nätverk av de redan anställda verkar vanligare:

Vi har [hittills] använt ett stort nätverk och de är de befintliga medarbetarna idag. Vi märker att ju fler kvinnliga medarbetare vi får in desto större chans är det också att kunna rekrytera kvinnor. Och det har vi jobbat med sedan dessa att få in från befintliga kvinnor i organisationen. Vi ställer oss frågan varje dag, var kan vi hitta fler tjejer kopplat till det vi gör och den kompetens vi söker.

Vad händer då när den befintliga kvinnliga personalen har rekommenderat den eller de kvinnor som de kan, hur går arbetet vidare. Om inte befintlig kvinnlig personal är bra på att skapa och knyta nya kontakter och nätverka har snart de rekommenderbara rekommenderats. Vad är det som ska till då tillfrågades respondenterna?

De kvinnor man känner de har ju redan jobb på andra IT-företag. Jag försökte rycka loss en tjej från ett annat ställe för hon verkade lite trött på dem, men hon har inte hört av sig ännu. En tjej i helpdesken har jag ju tagit hit och hon hade dessutom vissa specialkunskaper som vi inte hade klarat oss utan så det är jag ju stolt över.

Ja man rekommenderar ju de man kan men sen är det slut. Jag har inte rekommenderat någon tjej för jag har inte kontakt med de jag pluggade med längre. Det var flera år sen jag gick ut och jag känner inte att jag vet någon som skulle passa så jag vet inte riktigt.

Positiv särbehandling som ett verktyg att använda för att motverka en fortsatt underrepresentation av kvinnor på Företaget var något som togs upp också mer specifikt med de två personer som vid intervjutillfället hade den funktionen och också intervjuades samtidigt:

**Rekryterare 1:** Kvotering menar du! Eller?

**Intervjuare:** Nej, kvotering får man ju inte hålla på med men positiv särbehandling får man bedriva.

**Rekryterare 1:** Det är ett bättre ord!

**Rekryterare 1:** Men då måste jag fråga, ehm, alltså, frågar du mig hur vi ställer oss till positiv särbehandling eller om vi ägnar oss åt det?

**Rekryterare 2:** Alltså vad menar du med positiv särbehandling?

**Intervjuare:** När jag var här sist så fick jag intrycket att ni inte ägnar er åt det.

**Rekryterare 1:** Om positiv särbehandling är ett annat ord för kvotering så gör vi inte det, nej. Men alla söker ju på samma kriterier vilket gör att du inte kommer att bli anställd för att du är kvinna. Absolut inte, det finns ingen anledning. Men står det mellan en kvinna och en man som har samma kvalifikationer då har man kanske en fördel av att vara kvinna eftersom vi belyser det lite extra, så visst.

**Rekryterare 2:** Ja då blir det ju ett annat läge men inte att man kommer in bara för att man är tjej.

Ovanstående visar att man dels tycker att kvotering och positiv särbehandling är samma sak men med olika beteckningar och att det inte är något man ägnar sig åt. Man eftersträvar att behandla alla lika. Men sen säger man ”Men står det mellan en kvinna och en man som har samma kvalifikationer då har man kanske en fördel av att vara kvinna eftersom vi belyser det lite extra, så visst.” Vilket tyder på att man ändå positivt särbehandlar minoritetsgruppen kvinnor i syfte att motverka arbetsgruppens snedfördelning. Vilket är helt i sin ordning enligt Jämställdhetslagen och inte ses som diskriminering.<sup>64</sup> Respondenten menar att:

Då riskerar vi ju diskriminering åt andra hållet eller skjuter oss själva i foten. Säg att du vill ha 50/50 utan positiv särbehandling ja då blir det tufft alltså. Då kanske man måste positivt särbehandla, i ett gott syfte. Men varför skulle kvinnorna ha fler fördelar än männen?

På driften där det är nästan 100 % killar, då får man ta sig en funderare är det rimligt att överhuvudtaget försöka, finns det sådana kvinnor ute på arbetsmarknaden att tillgå? Då får man tänka ska vi satsa på att få in dem på driften eller ska vi satsa på att få in 10 stycken på support som faktiskt är kvinnor. För det är inte lika svårt och inte lika stor utmaning. Sen att det finns ett sämre urval av kvinnor är allmänt känt. Det är inget konstigt.

Respondenterna menar att Företagets låga kvinnorepresentation beror på att det finns ett litet antal utbildade och lämpliga kvinnor att tillgå. Man ser inte att den låga kvinnorepresentationen också kan ha bakgrund i strukturelldiskriminering eftersom man behandlar alla lika. Mer likabehandling torde dock inte lösa underrepresentationen av kvinnor då det blir en fortsättning på hur situationen ser ut nu. Antingen måste Företaget anställa fler kvinnor, eller omvänt sluta anställa så många män.

---

<sup>64</sup> §9 i Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005  
[www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

## SLUTDISKUSSION

De flesta företag säger sig vara för jämställdhet men vet inte riktigt vad de ska göra för att förbättra den eller hur de ska arbeta med genusfrågor. Kanske vill de rekrytera fler kvinnor till sin verksamhet för att få en bättre könsfördelning i arbetsgruppen, kanske är det för att det är bra affärer att tänka på dessa aspekter av arbetet, för att det är bra personalpolitik eller för att det ser bra ut gentemot företagets kunder. Så vad ska de göra om svaret inte är: köpa chips?

Majoriteten av Företagets personal är män och det största antalet av dessa män finns inom teknik-, sälj- och konsultfunktioner. Minoriteten kvinnor återfinns inom service och administration, såsom ekonomi, reception och information. Således är företagets anställda starkt könsuppdelade även om individuella undantag finns. Då Företaget är ett IT-företag ter det sig rimligt att man har tyngdpunkt på just teknik, data, och IT. Vad kan vi dra för slutsatser av detta? Att företaget både har en horisontell och vertikal uppdelad arbetsgrupp, där män och kvinnor i stor utsträckning finns på olika platser och utför olika arbetsuppgifter. Denna situation återskapar också det genussystem som Hirdman talar om med dels isärhållandet av män och kvinnor och dels överordning av det manliga, de positioner män finns på eller de uppgifter som de ägnar sig åt.

Företagets anställda ger uttryck för en essentialistisk förståelse av kön och av upplevda skillnader mellan män och kvinnor. De menar att män och kvinnor naturligt är på olika sätt, att det här är könsbestämt, biologiskt och naturgivet. Således ser ingen det som konstigt att män är tekniker och kvinnor finns inom administration. Problemen med detta är flera: Man ser sig inte om efter orsaker till att man har få kvinnliga anställda, eller få kvinnor inom teknik och säljfunktioner eftersom detta ändå är en naturlig följd av hur män och kvinnor är predestinerade att agera. Hur ska man då kunna förändra? Man ser inte att detta är en följd av strukturell och, eller indirekt diskriminering av kvinnor i samhället och i företagsorganisationen. Hur ska organisationen förändras? Man ser inte att kvinnor möter problem i organisationer just för att de är kvinnor. Att kvinnor som minoritet i en organisation måste förhålla sig till saker som män aldrig behöver reflektera över eftersom de både utgör majoritet samt norm och följaktligen till en väsentligt lägre grad ifrågasätts i sitt sätt att vara och agera. Hur ska man då kunna hjälpa kvinnorna framåt och hur ska kvinnorna komma företaget till godo och nå sin fulla potential?

Det finns flera problem. På Företaget uttrycker man sig inte i termer av att det man eftersträvar är jämställdhet utan fler antal kvinnor i företaget, mer oklart är varför och vad



det ska medföra. Det man eftersträvar är egentligen inte jämställdhet utan en bättre mix i arbetsgruppen. Men man kan ifrågasätta var man förväntar sig för förändring i och med detta. Ska de nyrekryterade kvinnorna stå för förändringen? Kommer allt lösa sig bara man blir fler kvinnor? Respondenterna ger svävande eller högst personliga svar på en direkt fråga. Risken är att man istället återupprepar nuvarande mönster med ny personal då de stöps in i samma formar. Eller som Wahl menar att kvinnorna förväntas vara på ett visst sätt, nämligen naturligt kvinnliga och intresserad av att göra kvinnliga saker på ett kvinnligt sätt något som verkar begränsande för individen. Det är möjligt att argumentera för att män och kvinnor har samma rättigheter ur ett rättviseperspektiv även fast man ser dem som (essentiellt) olika, risken med detta är dock att man samtidigt cementerar stereotypa köns mönster.

Risken är också att man lägger ansvaret för det lilla antalet kvinnor i branschen och i företaget på individen istället för på organisations- eller samhällsnivå. Detta kan leda till att åtgärderna man tar till för att förändra situationen blir individcentrerade och endast småskaligt förändrande. Är det rimligt att det är individen som ska göra förändringen på företaget då man från ledningshåll försöker pusha, stötta och uppmuntra enskilda kvinnor att ta för sig mer?

Det finns fördelar med att som Företaget arbeta kvinno separatistiskt och låta de anställda kvinnorna träffas och diskutera utan männens inblandning. Men för en varaktig förändring måste även männen involveras och aktivt vilja arbeta för en förändrad situation. Om även männen får i uppgift att hitta lämpliga kvinnor att anställa och att tänka kring jämställdhet kommer dessa frågor ses som viktiga för hela organisationen inte bara för kvinnorna. Jämställdhet är inte enbart en kvinnofråga för kvinnor. JämMöte kan mycket väl fortsätta sin separatism. Men männen bör också ges utrymme, kanske under gemensamma föreläsningkvällar om jämställdhet för alla på företaget som vill lära sig mer.

En risk med att se att män respektive kvinnor naturligt intresserar sig för olika områden och arbetsuppgifter är att kvinnor aldrig kan vara (naturligt) intresserade av eller ha en (naturlig) fallenhet för teknik utan att bli onormala eller en avvikelse från den kvinnliga normen. Hur känns det för befintliga kvinnor i arbetsstyrkan?

En annan risk är att man i Företaget försöka bota eller lösa det strukturella missgynnandet av kvinnor med att försvara sig med att man behandlar alla lika. Skulle man på företaget och i samhället behandla män och kvinnor lika skulle sannolikt inte den horisontella och vertikala segregeringen finnas eller vara lika stor. Arbetsmarknaden och samhället i stort ser ut som det gör eftersom män som grupp har mer makt och inflytande än kvinnor har som grupp. Detta kan inte botas med likabehandling då den uppkomna situationen orsakats av ett missgynnande av kvinnor. Vill man ändra rådande situation måste man ändra sitt beteende tills dess att önskade jämvikt är en realitet.

Man säger sig på företaget vilja ha fler kvinnliga anställda men inte vara intresserad av att använda positiv särbehandling. Däremot har det framkommit i intervjuer att man vill främja kvinnliga arbetssökande då man har kandidater med likvärdiga meriter. Vilket tyder på att man i praktiken använder sig av positiv särbehandling men att man associerar ordet till kvotering i bemärkelsen att anställa kvinnor enbart p.g.a. att de är kvinnor, vilket man både tycker är negativt och skulle "diskriminera åt andra hållet".

Återkommande i intervjuerna är att det inte är så konstigt att Företaget har få kvinnor anställda eftersom det finns så få kvinnor med rätt utbildning och kompetens. Det blir som en ursäkt för hur arbetsgruppen i Företaget ser ut eftersom det inte är något man kan kontrollera. Detta borde motivera Företaget ännu mer i sina jämställdhetssträvanden då man genom att ha ett bra rykte i dessa frågor sannolikt lockar fler kvinnor. Desto större anledning att dessutom försöka få de utexaminerade kvinnorna att söka sig till just Företaget. Detta förslagsvis genom att samarbeta med lärosäten, utlysa stipendier till kvinnliga studenter, finnas med på marknadsdagar eller i skoltidningar.

Flera respondenter har uttryckt en stark vilja att ta sig vidare till nya arbetsuppgifter och utmaningar inom organisationen. De har uttryckt att de behöver pushas, peppas, få mer utbildning och eventuellt mentorer inom företaget. Viljan finns men inte alltid ork och tid när dagen och ens arbetsuppgifter är avklarade.

Varför vill man då inom Företaget kunna anställa fler kvinnor? Respondenterna verkar överlag vilja det men vet inte riktigt varför. Det ger en bra mix av anställda och ofta en trevligare stämning i gruppen om det finns kvinnor och inte enbart män. Respondenterna talar sällan eller aldrig om jämställdhet.

För att komma vidare i sin strävan att öka antalet kvinnliga anställda måste Företaget ta ställning till det ovan presenterade då faktorerna med horisontell och vertikalsegregering av arbetsgruppen, upprätthållandet av genussystemet och den essentialistiska hållningen till kön som inte lämnar dörren öppen för någon förändringspotetial. Då finns risken att endast marginella eller temporära förändringar kan komma att ske. Man bör också tala om dessa frågor för vad det är, nämligen jämställdhetsfrågor.

Hur ser Företagets utopi ut? Det är naturligtvis upp till Företaget att bestämma vilket väg de vill gå och vilken målbild de vill ha för att bli ett jämställt företag.

## LITTERATURLISTA

### Litteratur

- Dreber, Anna och Wallace, Björn. 2004. *Villkor för kvinnor i karriären En internationell jämförelse*. SNS förlag. Stockholm.
- Eduards Landby, Maud och Åström, Gertrud. 1993. *Många kände sig manade, men få blevo kallade – en granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation*. Socialdepartementet.
- Elf Karlén, Moa och Palmström, Johanna. 2003. *Ta betalt! En feministisk överlevnadsguide*. Tiden. Stockholm.
- Gemzöe, Lena. 2002. *Feminism*. Bilda förlag. Stockholm.
- Holgersson, Charlotte och Höök, Pia i SOU 1997:135 *Ledare, makt och kön. Rapport till utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Redaktörer Anita Nyberg och Elisabeth Sundin. Sid 20-21.
- Holmblad Brunsson, Karin. 2002. *Organisationer*. Studentlittertur. Lund.
- Jekander, Anita och Brandelius, Pia. 2005. *Med list och lust En handbok för kvinnor och lärobok för män*. Wahlström & Widstrand. Stockholm.
- Birgitta Jordansson. 2005. *Kartläggning av kunskapsutbytet mellan praktik och forskning* i SOU 2005:66 Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen. Sid 239.
- Jämställdhetsombudsmannen. 1999. *JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete*.
- Jämställdhetsombudsmannen. *JämO:s IT-granskning 2002 –utvärdering av 1999-2000 års granskning*.
- Jämställdhetsombudsmannen. *Ta trappan till jämställd rekrytering*.
- Jämställdhetsombudsmannen. *22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering*. JämO december 2004.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and women of the corporation*. New York. Basic Books.
- Lann, Carin. 1996. *Kvinnliga nätverk ett sätt att utvecklas på jobbet*. Brombergs. Stockholm.
- Mark, Eva. 2000. *Jämställdhetsarbete Teorier och praktiker*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 1.
- Nermo, Magnus. 2000. *Hundra år av könssegregering på den svenska arbetsmarknaden*. Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Stockholm.
- Pripp, Oscar i Kaijser, Lars och Öhlander, Magnus (red). 1999. *Etnologiskt fältarbete*. Studentlitteratur. Lund. Kapitel 3, sidan 43.
- Sjögren, Jennie. 2003. *Ordination: Vardagsfeminism, Handbok i jämställdhet hemma och på jobbet*. Bokförlaget DN. Stockholm.
- SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*.

SOU 1998:6 *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Ett betänkande från Kvinnomaktutredningen. Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

SOU 2000:31 *Jämställdhet och IT – en kartläggning på uppdrag av Jämit*.

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Sid 55.

Wahl, Anna. *Företagsledning som konstruktion av manlighet* i *Kvinnovetenskapligtidskrift* nr 1 1996. Tema organisationer och ledarskap.

Wahl, Anna. Holgersson, Charlotte. Höök, Pia och Linghag Sophie. 2001. *Det ordnar sig Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. Lund.

Wahl, Anna. 2003. *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur. Lund.

## Artiklar

Beatus, Robert. 2005-10-30. Kvinnor drabbas mest när IT-bolag sparar. Artikel *Dagens Nyheter*. Sid 6.

Borgström, Claes. 2005-11-11. Två av tre bryter mot lag. Artikel i *Svenska Dagbladet*. Sid 5.

Hirdman, Yvonne. 1988. Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1988:3.

Lindeman, Cecilia. 1997-09-18. Teknikkvinnor jobbar på kontor. Artikel i *Datateknik*. Intervju med forskaren Christina Mörtberg.

Larsson, Sara. 2003-10-18. Kompetenta kvinnor alls ingen bristvara – Monica Renstig slår hål på gammal myt. Artikel *Svenska Dagbladet*. Sid 45.

## Elektroniska källor

Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 juli 2005  
[www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/lagenitext.asp](http://www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/lagenitext.asp) 2005 12 31.

Företagets hemsida

## BILAGA

### Generella frågelistor, Intervjuer Företaget

1. Vad heter du?
2. Hur länge har du jobbat här?
3. Vad är dina arbetsuppgifter?
4. Hur kommer det sig att du började jobba här?
5. Företaget vill ju kunna anställa fler kvinnor och behålla de som finns, vad tror du de ska göra?
6. Så det finns inga hinder som du ser det för att det skulle lyckas?
7. Vad tycker du är vinsten med att bli fler tjejer?
8. Det finns ju utlysta jobb just nu, vilka av de här tio tror du skulle kunna tillsättas med tjejer?
9. Hur tror du att de här jobben kommer att fördela sig?
10. Finns det några speciella skolor som det är vanligt att folk har gått?
11. Är det vanligt att folk kommer direkt från skolan eller har de haft sina första jobb inom branschen redan?
12. Det finns ingen regelrätt jämställdhetsplan här. Vilka av de här paragraferna från Jämställdhetslagen tycker du ni skulle kunna ha nytta av?
13. §4 Arbetsförhållanden?
14. §5 Föräldraledighet?
15. §6 Sexuella trakasserier?
16. §7 Kompetensutveckling, intern rekrytering?
17. §8, 9 Arbetskraftsbehov, extern rekrytering?
18. §10, 11 Lönekartläggning, handlingsplan?
19. Någon av kategorierna från lagen som behöver ses över och arbetas med?
20. Provisioner och bonusar som ni har nu, känns det som att de fördelas jämt och rättvist?
21. Man får högre bonus om man rekommenderar eller hjälper till att rekrytera en tjej hit. Är inte det lite samma sak som att premiera kvinnor?
22. Tror du att man har lättare att se killar i vissa roller och tjejer i andra?
23. Tror du att det hör ihop med att den tekniska biten på ett IT-företag också prioriteras högre, att killarna finns på tekniken och därmed uppvärderas bara därför?
24. Mentorsprogram, skulle det vara bra?
25. JäMöte som verktyg att rekommendera tjejer men vad händer när man gjort det i en begränsad bekantskapskrets, vad händer sedan?
26. Men tycker du att det är ett jämställdhetsarbete att hålla på med sådana här frågor eller är det bra företagsamhet eller kanske bra personalpolitik?

De två som arbetar med rekrytering fick mer specifika frågor kring det:

1. JäMöte, har ni haft någon konkret användning för det i rekryteringen?
2. Har ni varit med och bestämt aktiviteterna på JäMöte träffarna?
3. Vad tycker ni är en bra medarbetare?
4. Hur går rekryteringsprocessen till ungefär?
5. Om målet är att få hit fler kvinnor, var är tröskeln högst?
6. Vart brukar ni annonsera?
7. Personlighetsmässigt, finns det med i annonsen också?
8. Skolor och sådant, hur ser arbetet ut gentemot dem?
9. Positiv särbehandling, är det ett verktyg som ni skulle kunna använda?
10. Vad är vinsten med att få fler kvinnliga medarbetare?
11. Men känns det här som att det är ett jämställdhetsarbete, bara personalpolitik eller bar företagsamhet?
12. Hur är JäMöte till för kvinnorna?
13. Tänker ni att ni ska rekrytera på ett jämställt sätt eller att ni ska tillsätta tjänsten?
14. Vad är det som hindrar er?
15. Hur fungerar det med cv polen?