

Innehållsförteckning

Inledning	1
Kort om jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden igår och idag.....	1
Presentation av företaget	2
Syfte	3
Metodologiska reflektioner och tillvägagångssätt	3
Urval och konfidentialitet	3
Med röster som redskap till kunskap	4
Från tal till analys	6
Kritiska reflexioner under arbetets gång	7
Forskning angående kön och arbetsmarknad	8
Teoretisk grund och utgångspunkt för arbetet	11
Könens strukturer – ett särskiljande med manlig norm	11
Arbetsmarknadens könsstrukturer – ett särskiljande med manlig norm	11
Att märka arbetsuppgifter och beteende efter kön.....	12
Informanterna talar om kön och arbete	14
När kön och arbetsuppgifter diskuteras	14
Bekönade arbetsuppgifter	16
Negativ särbehandling och kvotering	20
Vad döljer sig bakom särbehandlingen.....	21
Varför så få kvinnor?.....	25
Varför så många män?	26
Summering och avslutande diskussion	28
Slutdiskussion	32
Bilagor	33
Litteraturlista	34

Inledning

När jag påbörjade mitt uppsatsarbete och klev in på företaget som undersökningen utgår från, stod det klart för mig att arbetsplatsen jag kommit till var könssegregerad, med endast ett fåtal kvinnor som företrädesvis placerats i typiska kvinnoyrsslor. På företaget möttes jag av både misstänksamhet och nyfikenhet. Jag fick i ett tidigt skede reflektera kring varför jämställdhetsfrågor skulle vara viktiga för just deras företag, något som jag har fortsatt att fundera kring under arbetets gång. Varför är jämställdhetsarbete på arbetsmarknaden viktigt för mig och hur argumenterar man för ett ökat ansvar för jämställdhetsarbete på arbetsplatser? Vissa menar att det finns en ekonomisk vinst i att profilera sig som ett företag som strävar mot jämställdhet, precis som miljömedvetna satsningar hos företag har gett en ekonomisk vinst, då konsumenter gärna handlar etiskt.¹ Personligen anser jag att det främsta svaret på ovanstående fråga handlar om rättvisa och mänskliga rättigheter. För mig är det tyngsta argumentet för jämställdhetsarbete, oavsett område, att vi alla bär ett ansvar, att efter bästa förmåga sträva efter att alla individer ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön. Alla individer ska ha samma möjlighet till arbete, lön och karriär, oavsett kön. Det är viktigt att fortsätta strävan efter jämställdhet, inte minst på arbetsmarknaden. Jag ser min undersökning som en viktig pusselbit i det fortsatta arbetet om en jämställd arbetsplats.

Kort om jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden idag och igår

Sverige framställs ofta som det ledande landet inom jämställdhetsarbete i Europa, bland annat då både män och kvinnor förvärvsarbetar i nästan lika hög utsträckning.² Forskning har dock visat att Sverige även är ledande i graden av könssegregering på arbetsmarknaden, vilket betyder att kvinnor och män förvärvsarbetar inom olika områden på arbetsmarknaden. Ett av problemen med en könssegregerad arbetsmarknad är att de arbeten som kvinnor utför oftast värderas lägre och därmed resulterar i sämre löner, något som går att skönja på den svenska arbetsmarknaden.³ Könssegregeringen återfinns också i en vertikal ordning där män innehar majoriteten av chefspositioner och VD- poster i landet.⁴ En möjlig förklaring till uppkomsten av könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden kanske kan ges om vi anlägger ett historiskt perspektiv, och blickar tillbaka på 1900-talet. När arbetsmarknaden tog fart i Sverige fanns restriktioner för kvinnors förvärvsarbete och tillgång till utbildning, och först runt 1960-talet blev kvinnors rätt till förvärvsarbete en viktig del i diskussionen om

¹ Se Amundsdotter & Gillberg (2001).

² Se SCB (2004). Sid. 47, SOU 2005:66. Sid. 149.

³ SOU 2005:66. Sid. 157-158.

⁴ SOU 2005:66. Sid. 157.

utformandet av det svenska samhället.⁵ Dock fanns redan då en befäst uppdelning och uppfattning om kvinnors och mäns olika arbetsområden, där kvinnor skulle biträda, vårda, städa och hjälpa till, medan männen tillverkade, monterade och sålde.⁶ Kvinnorna utförde således samma sysslor som de gjort tidigare, med den enda skillnaden att de nu fick betalt, och att sysslorna utfördes utanför hemmet. Det bör dock tilläggas att vi numera kan se en minskning av könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden, där kvinnor idag även söker sig till arbetsområden som kräver längre utbildningar och som tidigare varit manligt kodade.⁷ Det finns en seghet och ett motstånd till förändringar, vilket betyder att vi måste fortsätta arbeta aktivt mot könssegregering och uppkomsten av nya cementeringar av könskodade roller på arbetsmarknaden.

Presentation av företaget

Under hösten 2005 kom jag i kontakt med ett medelstort företag i Sverige som tillverkar och säljer skyltar.⁸ Företagets huvudkontor är beläget i Stockholmstrakten och sammanlagt arbetar över sextio personer inom företaget. Min undersökning kommer endast att inbegripa den arbetsplats som ligger i Stockholm, där drygt trettio personer arbetar inom områden som exempelvis; montage, formgivning, service, ekonomi och försäljning. På denna arbetsplats finns idag endast sex kvinnor, i områden som bland annat reception och ekonomi. Ingen av kvinnorna återfinns i de högre posterna i ledningen. Det bör även nämnas att företaget är familjeägt och därför är jag medveten om att det kan vara svårt för samtliga medarbetare att avancera till högre poster. Enligt ledningen finns dock ambitionen att anställa fler kvinnor, och de är själva lite osäkra på varför det finns så få kvinnor som arbetar på företaget.

Min kontakt med företaget har inte enbart kretsat kring insamlandet av material till uppsatsen. Kontakten uppstod även i syfte att hjälpa dem att tänka jämställt, bland annat genom att arbeta fram en jämställdhetsplan passande för just deras behov. Som en del av jämställdhetsarbetet genomförde jag en utredning som underlag för att kunna förstå hur arbetsplatsen ser ut idag, för att sedan kunna komma med konkreta åtgärder för arbetet mot en jämställd arbetsplats. Utredningen gav mig även det material som jag använder till denna uppsats.⁹ De fördelar och

⁵ SOU 2004:43. Sid. 33.

⁶ SOU 2004:43. Sid. 36.

⁷ SOU 2005:66. Sid. 158.

⁸ Jag väljer att inte nämna företagets namn, då det i detta sammanhang inte är företaget i sig som bör vara i centrum, utan snarare underliggande strukturer och analysen av dessa.

⁹ De åtgärder och praktiska råd som utredningen ska leda till finns inte med i uppsatsen, utan presenteras enbart för företaget.

nackdelar med att kombinera en teoretisk uppsats med praktiskt arbete på detta sätt kommer jag att diskutera vidare i metodavsnittet. Dock vill jag redan här uppmärksamma mitt dubbla förhållande till företaget, då detta har påverkat både mitt arbete och troligtvis även de diskussioner jag haft med medarbetare och chefer på företaget.

Syfte

Företaget som undersökningen utgår ifrån är en mansdominerad arbetsplats, där en majoritet män och endast ett fåtal kvinnor arbetar. Arbetsuppgifter som innehåller elektronik, montering, försäljning och chefskap innehas av män, medan reception och ekonomi har tilldelas de kvinnor som finns i företaget. Genom fem intervjuer med anställda på företaget undersöker jag hur dessa resonerar kring köns möjligheter och begränsningar på sin arbetsplats. Syftet är att granska attityder kring kön och arbete i företaget för att undersöka om det finns eventuella kopplingar till den rådande könssegregeringen på arbetsplatsen. Hur skapas och tolkas kön på företaget? Finns det mekanismer som begränsar kvinnors och mäns möjligheter att arbeta inom olika områden? Vilka processer skulle kunna förklara varför kvinnorna i företaget är så få?

Mina tre undersökningsområden är:

1. Hur diskuteras kvinnor respektive män inom olika områden på företaget?
2. Finns det situationer där beteende eller attityder kan kopplas till kvinnors och mäns utrymme och möjligheter på företaget?
3. Vilka förklaringar ges till att företaget har och har haft så få kvinnor anställda?

Metodologiska reflektioner och tillvägagångssätt

Urval och konfidentialitet

Vid mitt första möte med VD och försäljningschef diskuterades frånvaron av kvinnor inom områden som försäljning, service och produktion. De båda männen var osäkra på varför så få kvinnor fanns inom dessa områden, vilket jag såg som en väsentlig fråga att ställa, då de båda är delvis ansvariga för rekrytering och personalfrågor på företaget. Jag bestämde mig därefter att försöka finna svar på frågan, och hjälpa dem att förändra den rådande könsfördelningen.

Min undersökning inleddes med fem intervjuer under hösten 2005, varav två män och tre kvinnor som befinner sig inom olika delar av företaget. De enda ramar jag satte för mina informanter var att de skulle komma från olika delar av företaget och att de skulle ha arbetat

på företaget i minst ett år. Då det endast fanns sex kvinnor på företaget varav två var relativt nya på arbetsplatsen, insåg jag ganska snabbt att jag skulle få problem med att kunna ge dem full konfidentialitet i min undersökning.¹⁰ Dessutom är arbetsplatsen ganska liten och därmed blev det svårt att genomföra intervjuer utan att andra på företaget skulle notera vilka som ställt upp. Jag valde att diskutera selektionen av informanter med mina kontaktpersoner inom företaget, samt låta dem kontakta de utvalda informanterna för att boka tid för intervjuer. Informanterna är därmed inte anonyma för mina kontaktpersoner, och troligtvis inte heller för andra anställda på företaget. Dock befinner sig de utvalda männen och kvinnorna nu i samma situation, istället för att endast försätta kvinnorna i en position där de lätt kan identifieras medan männen går osynliga i analysen på grund av det höga antal män på arbetsplatsen. Jag hade gärna sett att informanternas konfidentialitet hade varit gällande för både personal och ledning, då jag anser att det är en av de viktigaste delarna att kunna bistå med som forskare.

För att informanterna skulle känna sig trygga att uttrycka sig fritt lovade jag dem möjligheten att läsa de delar av intervjuerna där de själva ingick. Alla informanter har därför kontaktats innan uppsatsen lämnades in. På så sätt fick de möjlighet att läsa igenom den text som indirekt handlar om de själva, och därmed kunde de själva påverka graden av konfidentialitet i arbetet. Detta har dock även lett till att jag blivit tvungen att utesluta delar av materialet när det ansetts vara tydligt vem källan varit. Detta kan ses som beklagligt ur forskningssynpunkt, men ytterst nödvändigt för egen del, ur moralisk synpunkt.

Med röster som redskap till kunskap

Fortfarande finns en viss skepsis mot nyttjandet av kvalitativa metoder, ofta med argument att kvantitativa metoder möjliggör ett större urval och därför är mer generaliserbara än kvalitativa metoder. Mitt val av kvalitativ metod kommer med min nyfikenhet att vilja förstå hur ett fenomen beskrivs och diskuteras, något som kvantitativa metoder oftast inte har utrymme för. Med en kvalitativ undersökning ser jag inte min uppgift som att söka efter generaliserande slutsatser om de attityder om kön som generellt finns hos medarbetare på företag i Sverige. Jag intresserar mig för vad jag kan utläsa av min empiri, vilken består av fem informanter, där mitt fokus snarare ligger i en djupdykning i vad som sägs och hur vi kan tolka talet. Jag vill ändå understryka att dessa fem medarbetare ingår i ett större sammanhang, där informanternas attityder kan ses som en del av företagets generella attityder.

¹⁰ Se även Informanterna talar om kön och arbete, sid. 14.

För att underlätta analysen arbetar jag utifrån tre teman som utgör en ram för vad jag söker efter. Mina teman består av:

1. Hur diskuteras kvinnor respektive män inom olika områden på företaget?
2. Finns det situationer där beteende eller attityder kan kopplas till kvinnors och mäns utrymme och möjligheter på företaget?
3. Vilka förklaringar ges till att företaget har och har haft så få kvinnor anställda?

I det första temat angående olika arbetsområden söker jag svar på hur attityder kring arbetsuppgifter, yrken och kvaliteter eventuellt har kodats till manligt eller kvinnligt, samt hur de ser på överskridanden av dessa normer. Redan innan jag påbörjade min undersökning visste jag att det inte fanns några kvinnor i ledande positioner, utan att kvinnorna fanns inom bland annat reception och ekonomisekreterarpositioner. Därför valde jag att vara öppen för eventuella indikationer på normer om kön och arbetsuppgifter.

Inom område två finns informanternas beskrivningar av olika situationer av särbehandling som de tagit upp under intervjuerna. I det sista området får informanterna möjlighet att själva resonera kring varför de tror att de finns så få kvinnor på företaget. Detta är dels ett sätt att dyka djupare ner i mina första två teman, dels vill jag vara öppen för deras kunskaper och inblick i företaget, då de faktiskt har en annorlunda inblick på arbetsplatsen eftersom de vistas där dagligen.

Min intervjumall utformades efter de ämnen JämO anser är viktiga gällande jämställdhet på företag, med tanken att sedan kunna konkretisera eventuella problemområden för att hitta praktiska lösningar och åtgärder till företaget. JämO lyfter bland annat fram föräldraskap, jämn könsfördelning, motverkande av sexuella- och könstrakasserier, kompetensutveckling och rekrytering som viktiga områden att undersöka.¹¹ Jag fann dock att många av de frågor som baserats på JämO:s områden var jag dessvärre tvungen att utelämna.

Karriärmöjligheterna är exempelvis begränsade för samtliga anställda, då företaget inte är speciellt stort. Föräldraskapsfrågor visade sig inte heller ge speciellt mycket, då föräldraskap inte var aktuellt för informanterna jag träffade, och ingen hade heller bevittnat problem eller diskussioner kring föräldraskap på arbetsplatsen. När jag sedan skulle utforma mina teman

¹¹ <http://www.jamombud.se/arbetslivet/jamstalldhetspl.asp>

testade jag olika alternativ genom att sondera en rad olika teman från det ihopsamlade materialet. På så vis kunde jag snabbt utläsa att frågor gällande exempelvis föräldraskap och ledighet inte gav några konkreta resultat. Genom att göra olika stickprov kunde jag också gå utanför de ramar som jag ställt upp innan intervjuerna utfördes, vilket exempelvis fick mig att se de resonemang som informanterna valde att ta upp. Utformningen av mina teman kan därför sägas komma både ur min förförståelse av könssegregering på arbetsmarknaden, men även ur de områden som informanterna själva valde att diskutera med mig.

Från tal till analys

Metoden jag använt för att analysera min empiri är inspirerad av sociologen Carin Holmberg.¹² I hennes studie *Det kallas kärlek*, har jag valt att anamma sättet hon använder teman kopplat till empirin, där informanternas diskussioner kortas ner till sin absoluta essens samtidigt som de sätts samman med ett visst tema.¹³ Precis som Holmberg har jag använt informanternas ord genom hela analysprocessen för att undvika att sätta mina ord och värderingar i deras tal. Informanternas ord och diskussioner placeras under olika teman där deras röster analyseras tillsammans i respektive kategori, för att sedan sättas tillbaka i sin ursprungliga plats i sin intervju. På så sätt får jag dels informanternas samlade röster angående de olika ämnena, dels ges individuellt utrymme för varje informant utifrån helheten, och utifrån hur de valde att diskutera de olika frågorna som ställdes.

Mitt tillvägagångssätt rent praktiskt kan beskrivas utifrån fyra moment, där jag först delade in och klippte ut informanternas diskussioner och placerade dem i de olika teman, som beskrivits ovan. Därefter valde jag ut nyckelord och fraser som innehöll en beskrivande karaktär, som sammanfördes inom respektive kategori. Vid detta skede gjorde jag en närläsning inom varje kategori, med både de längre textmassorna samt de nyckelord och fraser som valts ut. I närläsningen sökte jag bland annat likheter och skillnader hos informanterna, men även deras val av ord och uttryck för beskrivningar studerades i detta skede. Ur närläsningen kunde jag urskilja röda trådar i informanternas resonemang som jag sedan arbetat vidare med i min analys. Slutligen läste jag även igenom de delar ur samtliga intervjuer som inte placerats in i några teman, för att inte missa andra intressanta trådar. Det finns en hermeneutisk ton i analysarbetet, där min avsikt är att kunna se de olika berättelser som informanterna delger mig, samtidigt som jag söker en eventuell helhet i deras samtal. Det blir således även ett sätt

¹² Holmberg (1993).

¹³ Holmberg (1993). Sid. 85-86.

att söka efter ett större sammanhang och en gemensam förståelse i informanternas uttryckta mening.¹⁴

Kritiska reflexioner under arbetets gång

När jag träffade informanterna gav jag dem utrymme att ställa frågor till mig om mitt arbete, och mina tankar kring uppsatsen och deras arbetsplats. Jag visste nämligen inte hur mycket information de hade fått av chefer, och vad som hade sagts om mig. Under en intervju fick jag dock klart för mig att ryktet om vem jag var och vad jag gjorde där hade spritt sig till andra medarbetare på arbetsplatsen. Detta blev uppenbart då en man gick förbi, under en av intervjuerna, och fällde skämtsamma kommentarer om trakasserier som var ämnat att vi skulle höra. Informanten skämtade tillbaka och meddelade att vi pratade om honom. Själv kunde jag inte låta bli att fundera kring hur min roll och mitt ämne har diskuterats bland chefer och personal när jag inte har varit där.

Mitt val av att låta två högt uppsatta chefer i företaget vara med och välja ut informanter, visade sig vara ganska problematiskt på flera olika sätt. Med vetskapen jag har idag borde jag valt att hantera situationen annorlunda, för att dels ge informanter mer anonymitet mot cheferna, dels ge informanterna möjlighet att själva välja tid och plats, eller utrymmet att faktiskt kunna tacka nej till att bli intervjuade. Eftersom jag själv inte ansvarade för den första kontakten med informanterna innan intervjuerna, stod jag maktlös då ingen på den tänkta avdelningen för den sjätte informanten hade kontaktats. Detta ledde till att jag valde att gå vidare med de intervjuer jag redan hade, eftersom jag annars hade tvingats vänta en månad för att kunna komma i kontakt med den sista informanten.¹⁵ Missödet med den sista informanten var dock inte den enda incidenten under mitt arbete med företaget. Jag insåg på ett tidigt stadium att jag inte alltid var högprioriterad, och kommunikationen mellan mig och arbetsplatsen (samt mellan medarbetare och chefer) fungerade sällan utan glapp eller upprepade missförstånd. Detta är en del av den problematik som man ställs inför när man arbetar mot företag. Kanske borde jag ha varit tydligare och krävt att få större utrymme att själv få prata med personalen, och varit mer delaktig på arbetsplatsen i en inledande fas. Kanske borde intervjuerna ha hållits utanför arbetsplatsen. Jag kan bara konstatera att jag själv har lärt mig en hel del om att komma utifrån för att utvärdera en arbetsplats.

¹⁴ För grundläggande information om Hermeneutiken, se Kvale (1997). Sid. 49-54.

¹⁵ Incidenten med den sjätte intervjun skedde strax innan jul, vilket medförde att jag hade tvingats vänta till januari 2006, för att kunna genomföra den sista intervjun, då företaget stängde helt för jul och nyår.

Forskning angående kön och arbetsmarknad

Det har bedrivits en hel del forskning inom områden rörande arbete och kön, och därför har jag valt att inrikta mig på just könssegregering på arbetsmarknaden, med fokus främst på den mansdominerade arbetsmarknaden. Jag har också valt att inrikta mig på forskning från 1990-talet och framåt för att få en tydlig bild av hur det ser ut i dagsläget. Vissa delar av det som tas upp nedan kommer även att beröras under teoriavsnittet, och delar av de olika forskningsresultaten kommer jag även att knyta an till mina resultat.

Psykologen Hans Robertsson har studerat kön och segregering i sjukvården i rapporten *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*, där han söker svar på frågor kring skapandet av könsstrukturer.¹⁶ Robertsson finner bland annat hur hans informanter, trots diskussioner om könsens rätt till lika möjligheter på arbetsmarknaden, medverkar i återskapandet av könsroller, genom argument om hur män behövs som sjuksystrar bland annat för deras fysiska styrka.¹⁷ Tankar om könsens olikheter blir således det egentliga argumentet för en könsblandad arbetsplats hos sjuksköterskorna i Robertssons studie snarare än rätten till lika möjligheter. Bland läkarna fann Robertsson att det rådde olika uppfattningar bland männen och kvinnorna om varför det var så få kvinnor inom yrket, där männen menade att kvinnorna inte tog för sig, eller att män och kvinnor har olika intressen, medan kvinnorna såg genusordningen som det stora hindret.¹⁸ Det finns två trådar i Robertssons resonemang som även kommer att bli synliga i mitt arbete; dels hur frånvaron av kvinnor i betydelsefulla yrken läggs på kvinnor som grupp utifrån könsnormer, dels viljan att förstå och förklara kön utifrån tankar om olikhet och kompletterande roller.

Hanna Westberg-Wohlgemuth som forskar inom pedagogiska frågor, undersöker i sin avhandling *Kvinnor och män märks* hur könsmärkningen av arbetsuppgifter konstrueras och återskapas.¹⁹ I hennes undersökning framgår, precis som i Robertssons, att det finns tydliga föreställningar om könsens olika egenskaper och kopplingar till arbetsuppgifter där egenskaper som exempelvis *kraftfull, teknisk, ta risker* anses vara maskulina medan *tålamod, känslig, lyhörd för andras behov* beskrivs som feminina.²⁰ Författaren menar att könsmärkningen kommer ur den socialisationsprocess som pågår omedvetet hela livet, där normer, traditioner,

¹⁶ Robertsson (2003). Sid. 27.

¹⁷ Robertsson (2003). Sid. 37.

¹⁸ Robertsson (2003). Sid. 37-38.

¹⁹ Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 4-5.

²⁰ Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 76-83.

kulturella mönster och historiska förhållanden påverkar och påverkas av varandra, vilket skapar könsmärkningar.²¹ Westberg-Wohlgemuth kommer även fram till att biologi används som argument i könsmärkningen, där exempelvis mäns fysiska styrka blir en kvalitet oavsett om den efterfrågas eller ej, och kvinnors barnafödande ses som ett hinder för kvinnor. Könsarbetsdelningen förklaras utifrån *naturliga* skillnader.²² Jag kommer att återknyta delar av Westberg-Wohlgemuths resonemang till min analys då vi då jag stöter på liknande resonemang och strukturer i mitt arbete.

En annan uppsats som också behandlar hur arbetsuppgifter övergår till kön är sociologen Helen Petersons rapport "*Grabbiga tjejer*" och "*tjejiga jobb*," där författaren studerar hur kvinnor påverkas när tekniken på en arbetsplats förnyas.²³ På den studerade arbetsplatsen finner Peterson att arbetsrotationen, utbildningssatsningarna, och strävan att göra organisationen mindre hierarkisk ledde till att kvinnorna på arbetsplatsen inte utestängdes när den nya tekniken också introducerades.²⁴ Däremot såg hon också ett komplementaritetstänkande hos ledningen, där män och kvinnor förväntas medföra olika kvaliteter till arbetsplatsen, vilket författaren menar snarare leder till cementering av könsordningen, även om det på kort sikt också kan leda till könsintegrering på arbetsplatsen.²⁵

Huruvida könsordningen påverkas av hierarkiska arbetsplatser är något som Lena Abrahamsson delvis snuddar vid i sin doktorsavhandling i arbetsvetenskap, *Att återställa ordningen*, när hon söker svar på hur könsordningen förändras då industriföretag inför platta och integrerade arbetsplatser.²⁶ Hon menar att förändringar som integrering och decentralisering utmanar den rådande könsordningens hierarki, och därför kan det uppstå hinder i förändringsprocesser som också kan leda till att könsordningen på ett eller annat sätt återställs.²⁷ Dessa återställare ser hon dels som ett hinder för organisationsförändringarna, dels som ett hinder för kvinnorna som arbetade inom de studerade industriföretagen.²⁸ Abrahamsson visar hur manligheten bevakas när arbetsplatser ska förändras, vilket bland annat blir synligt då män vägrar göra arbetsuppgifter som anses kvinnliga, och genom att ge männen mer teknisk utbildning där sedan tekniken används som avgränsning för

²¹ Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 161-162.

²² Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid.170-175.

²³ Peterson (2000). Sid. 5.

²⁴ Peterson (2000). Sid. 65-66.

²⁵ Peterson (2000). Sid. 62, 67-68.

²⁶ Abrahamsson (2000). Sid. 17.

²⁷ Abrahamsson (2000). Sid. 276.

²⁸ Abrahamsson (2000). Sid. 293.

arbetsområden och kön.²⁹ Författaren kommer fram till att platta blandade arbetsplatser inte är någon garanti för jämställdhet, då organisationer tenderar att både konstruera och sortera efter kön utifrån arbetsplatsens struktur. Dock finns en förändringspotential i platta könsblandade arbetsplatser, då det ges större möjlighet att ansvar, påverkan och utveckling, vilket författaren menar även kan påverka könsordningen.³⁰

Jag vill även nämna Susanne Anderssons avhandling *Ordnade praktiker*, från pedagogiska institutionen, där författaren undersöker hur genuskonstruktioner och maskuliniteter kopplas ihop med organisatoriska praktiker i sin fältstudie på två polisstationer.³¹ Andersson beskriver hur mäns agerande konstruerar en maskulinitet där de blir normen för hur en polis är, medan kvinnorna tvingas navigera mellan att anpassa sig till normen för den typiska polismannen samtidigt som de tvingas balansera mellan det maskulina och feminina.³² Andersson konstaterar även att båda polisstationerna har skapat en hierarkisk organisationsform vilket gör det omöjligt för henne att veta huruvida det är organisationsformen i sig som skapar maskuliniteterna eller om de skapas av andra praktiker. Däremot finner författaren en förbindelse av maskulinitet och en konstruktion av statusomgärdad verksamhet.³³

Slutligen vill jag nämna en undersökning från JämO ”*Positiv inställning från ledningen är avgörande...*” som har ingått som en del av projektet *barn OCH jobb, föräldraskap*.³⁴ Via enkäter har JämO ställt frågor till både arbetsgivare och arbetstagare angående föräldraskap och lönearbete, med ambitionen att kunna lyfta fram positiva metoder för att underlätta kombinationen föräldraskap och arbete. Resultaten som framkommer av undersökningen visar att de handlingar som visar sig vara viktigast enligt arbetstagare har varit en positiv attityd från cheferna. Många av de chefer som fyllt i enkäten sade sig även arbeta aktivt med bland annat jämställdhetsplaner, vilket arbetsgivarna såg som en källa till det förbättrade arbetsklimatet.³⁵ Då fokus i min uppsats är just att diskutera och analysera attityder ser jag också JämO:s resultat som en bekräftelse på att attityder från chefer har betydelse för arbetsplatsen och medarbetare.

²⁹ Abrahamsson (2000). Sid. 300, 304, 312.

³⁰ Abrahamsson (2000). Sid. 312-313.

³¹ Andersson (2003). Sid. 17.

³² Andersson (2003). Sid. 162-163, 174.

³³ Andersson (2003). Sid. 174.

³⁴ <http://www.jamombud.se/docs/foraldraskapenkatrapport.pdf>

³⁵ <http://www.jamombud.se/docs/foraldraskapenkatrapport.pdf>

Teoretisk grund och utgångspunkt för arbetet

Här nedan följer de teoretiska ramverk jag har valt att utgå från och basera min analys på i mitt arbete. Vissa delar har även presenterats kortfattat i redogörelsen för forskningsläget, men jag vill ändå skilja på teori och forskning för att tydligt visa den röda tråden i analysarbetet.

Könens strukturer – ett särskiljande med manlig norm

För att förstå *hur* och *varför* könssegregering uppstår på arbetsmarknaden vill jag först synliggöra könen i övriga sociala sammanhang, då aktörer och system på arbetsmarknaden även interagerar i samhälleliga praktiker utanför arbetets sfär. Med andra ord vill jag backa några steg för att förstå hur kön ges innehåll och mening i ett vidare perspektiv. Historikern och genusforskaren Yvonne Hirdman har presenterat en teori om genussystemet, vilket ger en grundläggande plattform i förståelsen av ojämlikheten mellan könen. Dagens genussystem består enligt Hirdman av två grundpelare: isärhållandet av könen, och mannen som överordnad och norm.³⁶ Genussystemets struktur bygger således på att hålla isär könen genom dikotomier, där man och kvinna blir motsatspar, samtidigt som det manliga ges en hierarkiskt överordnad ställning gentemot det kvinnliga.³⁷ Det finns således en maktordning i genussystemets struktur som både överordnar och normerar mannen i samhället. Det sker även en legitimering av genussystemet vilket får den att uppfattas som naturlig.³⁸ Hirdman tydliggör att genussystemet är föränderligt beroende på situation och omgärdade omständigheter, samt att det även förändras över tid.³⁹ Det finns ett samband mellan hur Hirdman beskriver könen särskiljande och dess olika värderingar, och den könssegregering som återfinns på arbetsmarknaden. Sambandet blir tydligt genom en djupare förståelse av hur arbetsmarknadens könssegregering är uppbyggt rent strukturellt.

Arbetsmarknadens könsstrukturer – ett särskiljande med manlig norm

Precis som Hirdman beskriver att kön isärhålls i samhällslivet⁴⁰ sker även isärhållandet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, vilket brukar beskrivas som en horisontell könssegregering. Med horisontell könssegregering menas att kvinnor och män arbetar inom olika områden och inom olika yrkesgrupper, exempelvis är byggnadsarbetare en

³⁶ Hirdman (1998). Sid. 49.

³⁷ Hirdman (1998). Sid. 50-51.

³⁸ Hirdman (1998). Sid. 50-51.

³⁹ Hirdman (2001). Sid. 197-198.

⁴⁰ Se avsnitt: Könens strukturer som särskiljs och ges olika värderingar, sid. 11.

mansdominerad bransch medan sjuksköterskeyrket domineras av kvinnor.⁴¹ Med den horisontella könssegregeringen kan således isärhållandet av könen fortgå även på arbetsmarknaden. Även Hirdmans beskrivning av mannen som upphöjs⁴² går att återfinna på arbetsmarknaden genom att studera den vertikala könssegregeringen. Precis som namnet implicerar finns det en skillnad i karriärmöjligheter mellan män och kvinnor, där männen återfinns på chefsposter i större utsträckning än kvinnor, och kvinnodominerade branscher är ofta svårare att göra karriär inom.⁴³ Det finns ytterligare en dimension som bör uppmärksammas i denna diskussion, som kallas den interna könssegregeringen, vilket beskriver arbetsplatser där både män och kvinnor arbetar men arbetsuppgifterna är uppdelade efter kön.⁴⁴ På företaget som denna uppsats baseras på är ett tydligt exempel på intern könssegregering, då de fåtal kvinnor som arbetar på företaget mestadels återfinns inom sekreterar- ekonomi- och receptionistsysslor. Företaget har också en vertikal könssegregering då inga kvinnor återfinns på några ledande poster på arbetsplatsen.⁴⁵

De olika dimensionerna av könssegregering kommer inte att analyseras i någon större utsträckning under analysen. Min intention är snarare att ha dessa dimensioner i åtanke då dessa är ett följd av den könsordning som samhället navigerar efter. Istället vill jag gå vidare med isärhållandet av könen och titta lite närmre på hur beteenden och arbetsuppgifter också kopplas till kön.

Att märka arbetsuppgifter och beteende efter kön

Det finns en mängd olika benämningar på det fenomen som beskriver hur beteende, yrke eller arbetsuppgifter kopplas till kön, exempelvis: könsmärkning, könskodning, beköning, genderisering eller förkönsligandeprocess.⁴⁶ Fortsättningsvis kommer jag att använda begreppet beköning när jag talar om den process som ger ett fenomen en könstillhörighet. Jag har tidigare beskrivit hur strukturer i samhället håller isär könen och hur mannen görs till norm,⁴⁷ samt hur dessa praktiker återkommer i arbetsmarknadens könssegregering,⁴⁸ men även beteende och arbetsuppgifter genomsyras av dessa könsprocesser. Westberg-Wohlgemuth visar i sin avhandling hur både egenskaper och arbetsuppgifter bekönas, då

⁴¹ SOU 2004:43. Sid.41-43.

⁴² Se avsnitt: Könens strukturer – ett särskiljande med manlig norm, sid. 11.

⁴³ SOU 2004:43. Sid.41-42, 45-55.

⁴⁴ SOU 2004:43. Sid. 21-43, 55-57.

⁴⁵ Se avsnitt: Presentation av företaget, sid. 2.

⁴⁶ Forsberg (1992). Sid. 102-121. Se även Westberg-Wohlgemuth (1996), Peterson (2000).

⁴⁷ Se avsnitt: Könens strukturer – ett särskiljande med manlig norm, sid. 11.

⁴⁸ Se avsnitt: Arbetsmarknadens könsstrukturer – ett särskiljande med manlig norm, sid. 11-12.

exempelvis teknisk förmåga görs till en manlig egenskap, medan känslighet blir en kvinnlig egenskap.⁴⁹ Denna process skapar en isärhållning kring föreställningar om köns olika egenskaper, som också kopplas till lämplighet och fallenhet för olika arbetsuppgifter. När teknik kopplas samman med manlighet skapas föreställningar om att män är bättre lämpade att utföra arbetsuppgifter innehållande teknik. Abrahamsson beskriver bland annat hur teknik blir en slags naturlighet i föreställningar om mannen, vilket resulterar i att kvinnors tekniska förmåga förnekas oavsett motsatta bevis på kunskaper och färdigheter inom området.⁵⁰ Bekönade handlingar och beteende är ett maktmedel för att upprätthålla den rådande könsordningen.⁵¹ Abrahamsson tar även upp hur föreställningar om bekönandets naturlighet kan skymta, vilket hon ser som en slags biologisering av kunskap och beteende.⁵² Kunskap, färdigheter och arbetsuppgifter bekönas som antingen manliga eller kvinnliga, vilket upprätthåller könsordningen i samhället. Bekönandets struktur tillskrivs även en slags naturlighet eller biologisering, men biologiseringen kan också användas i motsatt ordning. Fysisk styrka kan exempelvis användas som argument och förklaring till varför vissa arbetsplatser är mansdominerade, oavsett om styrkan egentligen är väsentlig för utförandet av arbetet eller ej.⁵³

Precis som Hirdmans beskrivning av genussystemet och dess ständiga skapande och omskapande⁵⁴ är även bekönade beteenden och färdigheter föränderliga.⁵⁵ Ett beteende eller en arbetsuppgift kan således ges ett manligt kön i en situation, för att sedan anses vara typiskt kvinnligt i nästa situation. Det skulle kunna förstås utifrån tanken att isärhållandet är väsentligare än logiken.

Det finns ytterligare en gemensam nämnare mellan bekönade processer och Hirdmans genussystem: mannen utgör normen och den ledande figuren att navigera efter. Andersson beskriver hur maskuliniteterna dikterar och utformar både den önskvärda maskuliniteten såväl som den önskvärda feminiteten.⁵⁶ Isärhållandet av könen och mannen som norm återspeglas på arbetsplatser från föreställningar om beteende och kunskap till könssegrering av arbetsplatser och yrkesgrupper. I analysen kommer jag att utveckla mina tankar om bekönade

⁴⁹ Westberg-Wohlgemuth (1996). Se även avsnitt: Forskning angående kön och arbetsmarknad., sid. 8.

⁵⁰ Abrahamsson (2000). Sid. 309.

⁵¹ Forsberg (1992). Sid. 102-121, Peterson (2000). Sid. 52.

⁵² Abrahamsson (2000). Sid. 309.

⁵³ Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 120, 175.

⁵⁴ Se avsnitt: Köns strukturer - ett särskiljande med manlig norm, sid. 11.

⁵⁵ Abrahamsson (2000). Sid. 301.

⁵⁶ Andersson (2003). 164.

processer, samt diskutera avvikelser och sprickor som uppstår då beköningen plötsligt utmanas.

Informanterna talar om kön och arbete

För mig har det varit väldigt viktigt att ge mina informanter konfidentialitet, speciellt då stora delar av mitt arbete eventuellt kommer att vara tillgängligt för bland annat företagsledningen. Av den anledningen har jag valt att inte beskriva informanternas olika roller eller anställningar på företaget, för att minska risken att de blir igenkända av läsare. Jag kommer inte heller att diskutera företagets olika yrkesgrupper och dess könsfördelning och kultur i någon större utsträckning, just för att inte riskera att någon av informanterna ska kunna identifieras av kollegor eller chefer. I vissa situationer kommer informanternas kön synas i citat eller referat från intervjuerna. Jag har valt att i största möjliga mån undanhålla könstillhörigheter, dels för att inte riskera att någon identitet undanröjs, dels då de flesta fall inte handlar om vilket kön personen har, utan vad personen säger.

Alla citat och referat som finns med i uppsatsen har godkänts av informanterna. Godkännandet har dels gett informanterna möjligheten att kommentera sina egna citat och förtydliga dessa, men främst gett dem möjligheten att påverka och påpeka eventuella beskrivna situationer där deras identitet inte skulle vara anonym för arbetsplatsen. Detta betyder även att delar av materialet tagits bort vid behov, när det ansetts att vissa beskrivna situationer lätt skulle kunna identifiera dess källa. För mig kommer informanterna i första hand, speciellt då jag vill kunna hålla mitt ord, både för dem och för mig själv.

Tre övergripande resonemang uppstod i samtalen med informanterna där delar av företagets förhållningssätt till kön uppdragas. Varje tema introduceras först med informanternas diskussioner, för att sedan åtföljas av min analytiska förståelse av deras tal.

När kön och arbetsuppgifter diskuteras

Jag frågade informanterna om de upplever att det finns arbetsuppgifter på företaget som anses bättre eller sämre lämpade för det ena könet än det andra.⁵⁷ Frågan ledde samtliga informanter till att diskutera montageavdelningen, där skyltar monteras ihop och sedan sätts upp. Alla informanter beskriver arbetet som väldigt tungt och fysiskt och de flesta menar att väldigt få

⁵⁷ Se Bilaga 1, Intervjumall, fråga 13, sid. 33.

kvinnor skulle klara av jobbet på grund av de tunga lyften. En informant poängterar att män i regel är starkare än kvinnor och därför är det inte så konstigt att montageavdelningen uteslutande består av män. Informanten anser att montage lämpar sig bättre för män. En annan informant beskriver hur en montör också måste kunna borra och klättra på stege och att det speciellt blir jobbigt under vinterhalvåret, samtidigt poängteras att det säkert är många som skulle klara av det, men just de tunga lyften blir problematiskt för kvinnor. En annan informant resonerar på liknande sätt då denne menar att det inte är så roligt att stå i en skylift på trettio meters höjd i snålblåst, men lägger också till att kvinnor säkert skulle klara det också. En informant är väldigt tydlig med att poängtera att montagejobbet handlar om fysik snarare än kön, och menar att en stark tjej troligtvis skulle klara arbetet bättre än en försoffad kille.

Vid sidan om den fysiska förmågan diskuteras även intresse och utbildning inom elektronik och teknik, vilket oftast innehas av män enligt de flesta informanterna. Här väljer några informanter att ta upp sälj- och serviceavdelningen som ett område där det kan löna sig att ha det tekniska intresset och förkunskaper inom området.⁵⁸ En informant beskriver hur en man med bakgrund inom industri kan ha fördelar på sälj- och serviceavdelningen i jämförelse med en kvinna som tidigare har jobbat på ett kontor. Informanten poängterar samtidigt att tidigare bakgrund troligtvis inte har någon betydelse vid kundmöten med exempelvis VD eller en chef på ett företag.

Det framkommer av en informant att kvinnors närvaro kan ha en positiv effekt i arbetsgrupper, och menar att stämningen förändras när kvinnor är närvarande, och den *grabbiga jargongen trappas ner*, vilket kan bidra till en bättre stämning.

En annan informant beskriver en kvinna som tidigare jobbade på avdelningen för försäljning och service, som gjorde ett jättebra jobb.

Henne gick det jättebra för och hon gjorde ett jättebra resultat när hon var här. En trevlig öppen, och glad tjej. Det var väl kanske lite så också att hon var lite mer framåt än de andra som har varit här. Hon tog väl för sig mer helt enkelt. Hon är väl det undantaget som bekräftar regeln kanske.

Även om informanten beskriver kvinnan som ett undantag, har det ändå noterats av denne att det funnits en väldigt duktig medarbetare som också var kvinna.

⁵⁸ På försäljning - och serviceavdelningarna har männen alltid varit i majoritet. I dagsläget arbetar två relativt nyanställda kvinnor bland cirka 12 män.

Ytterligare en informant resonerar kring säljyrket och menar att män och kvinnor väljer att sälja olika saker.

De [männen] kanske är mer rätt fram och tar för sig, medan om kvinnor säljer så kanske de säljer något som de känner för, något de står för. De vill att folk ska köpa för att de själva tycker om det de säljer. Så tror jag att det kan vara. Medan männen kanske mer vill tjäna pengar, och då kan det vara svårt att konkurrera med dem, att ta för sig och få kunder och så.

Informanten använder också orden *ta för sig* och *vara rätt fram* som viktiga egenskaper för en försäljare.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att informanterna beskriver hur den fysiska påfrestningen kan vara ett hinder för kvinnor. Även intresset för teknik och elektronik, samt en utbildning inom detta är något som män har i större utsträckning än kvinnor. Det finns även tankar om att män kan ta för sig och vara mer framåt än kvinnor, något som anses ha stor betydelse inom de nämnda arbetsområdena på företaget. Däremot beskrivs kvinnors närvaro som positivt då det kan leda till en bättre och trevligare stämning i gruppen.

Bekönade arbetsuppgifter

När informanterna ombes diskutera lämplighet och kön inom olika arbetsområden väljer de att diskutera montage- och försäljning/serviceavdelningarna. Fysisk styrka, utbildning och intresse för elektronik och teknik tas upp som orsak till att kvinnor inte arbetar inom montage eller service/försäljning. Inga argument angående mäns tillkortakommanden tas upp av informanterna. För att tydliggöra mitt kommande resonemang vill jag summera de argument som tas upp angående montageavdelningen och kvinnors lämplighet eller olämplighet:

- Få kvinnor klarar av jobbet på grund av de tunga lyften.
- Män är i regel starkare än kvinnor, därav uteslutande män på montageavdelningen.
- Måste kunna borra, klättra på stege, jobbigt under vintern, men många kvinnor klarar säkert det.
- Inte roligt att stå i en skylift på trettio meters höjd i snålblåst, men kvinnor skulle säkert klara det.
- Det handlar om fysik, inte kön. En stark tjej skulle säkert klara arbetet bättre än en försoffad kille.

Fysiken tas upp som ett viktigt argument till varför kvinnor inte är lika lämpliga som män på montageavdelningen. En informant väljer att poängtera att både tjejer och killar klarar av arbetet bara de är fysiskt starka. Men sammantaget i informanternas tal finns även tanken om att män är starkare än kvinnor och därför är män bättre på att utföra arbetet än kvinnor. I det första argumentet är styrkan den kvalitet som krävs för att klara jobbet, medan det andra argumentet utgår från kön som den markör som tillskriver lämpligheten för arbetet. Mäns fysiska styrka används gärna som argument för att rättfärdiga deras lämplighet för specifika arbetsuppgifter.⁵⁹ Istället för att hävda (så som en av informanterna faktiskt gör), att alla som är starka kan arbeta som montörer, läggs fokus på kön. Biologiska skillnader mellan könen hamnar istället i centrum, vilket utgör ett ganska tacksamt argument, då få skulle våga hävda att män och kvinnor generellt är lika starka. Min intention är inte att argumentera för kvinnors fysiska styrka. Jag vill snarare visa hur könsens påstådda olikheter används som förklaring för en könsuppdelning som troligtvis uppstått av en rad olika anledningar. Westberg-Wohlgemuth skriver att "[d]et hänvisas ofta till alla de eventuella eller enstaka tunga lyft även på jobb som över huvudtaget inte kräver muskelstyrka när män prioriteras över kvinnor."⁶⁰ Jag kan inte bortse från att det troligtvis krävs en viss muskelstyrka för att klara av att jobba som montör, men jag undrar om arbetet är så krävande som det anses vara. Westberg-Wohlgemuths kommentar får mig verkligen att fundera över kraven på styrka som framhävs av informanterna, speciellt när informanterna resonerar kring de övriga arbetsuppgifterna som ingår i montagearbetet. De andra arbetsuppgifterna på montageavdelningen har att göra med kyla, höga höjder, klättra på stegar och borra. Alla dessa argument åtföljs med en notering att kvinnor nog också skulle klara dessa uppgifter, vilket betyder att de själva inser att argumenten inte håller som förklaring för mansdominansen inom området. Därmed återstår bara den fysiska aspekten som en möjlig förklaring till kvinnors frånvaro på arbetsplatsen.

Genussystemets funktion bygger på att män och kvinnor isärhålls, och att mannen görs till norm.⁶¹ Genom att använda fysisk styrka som en kvalifikation för montagearbetet hålls könen isär samtidigt som den manliga styrkan blir normen för att kunna klara av arbetet. Resultatet blir: kvinnor kan inte arbeta som montörer för de är inte lika starka som män, eller snarare kvinnor kan inte arbeta som montörer för de *är* inte män. I isärhållandets logik sker även en beköring av montören. Egenskaper och kön kopplas samman, vilket leder till att både

⁵⁹Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 120.

⁶⁰ Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 167.

⁶¹ Se avsnitt: Köns strukturer - ett särskiljande med manlig norm, sid. 11.

egenskaperna och yrket bekönas. Tillsammans med biologiska argumenten om vilka egenskaper som krävs, blir det nästintill omöjligt att hävda att en kvinna också kan ha kvaliteter som gör henne till en bra montör. Naturligheten eller biologismen befäster beköningen av den manlige montören

När det gäller försäljning och service uppkommer nya argument som beskriver varför män är mer lämpliga som försäljare än kvinnor:

- Män är mer framåt och tar för sig.
- Män vill tjäna pengar.
- Män har intresse för teknik och elektronik.
- Män har rätt utbildning och bakgrund.
- Kvinnor säljer saker de kan stå för.

Det finns således en tanke om att män dels har utbildning och tidigare erfarenhet inom området, dels har ett större intresse för teknik, är mer framåt, och säljer för att tjäna pengar. Jag tvivlar inte på att det finns fler män än kvinnor med en teknisk utbildning, men det döljer sig även andra förklaringar till varför företaget har så få kvinnor inom service och försäljning. Återigen kopplas beteende ihop med kön samtidigt som de prefererade egenskaperna tilldelas männen. Återigen ser vi hur mannen och hans kvalifikationer och egenskaper görs till normen för den exemplariske försäljaren. I mötet mellan kön, arbete, kvalifikationer och egenskaper skapas återigen en bekönad sfär där kvinnorna hålls borta.

Kvinnor som befinner sig inom tekniska områden beskrivs ibland som *okvinnliga* eller *grabbiga*,⁶² vilket även sker i situationen där en av informanterna beskriver en kvinna som tidigare jobbade på företagets service- och säljningsavdelning.⁶³ Kvinnan på företaget beskrivs ha de egenskaper som ovan framställts och bekönats som manliga, vilket leder till att informanten konstaterar att hon måste ha varit *undantaget som bekräftar regeln*.⁶⁴ Att vara framåt och ta för sig är så starkt kopplat till kön att en kvinna med dessa egenskaper beskrivs som ett undantag. I en annan beskrivning får vi svar på vad kvinnor förväntas föra med sig till arbetsplatsen, när en informant beskriver hur kvinnors närvaro kan leda till en trevligare och

⁶² Peterson (2000). Sid. 42, Rensner (1985). Sid. 100.

⁶³ Se avsnitt: När kön och arbetsuppgifter diskuteras, sid. 15.

⁶⁴ Se avsnitt: När kön och arbetsuppgifter diskuteras, sid. 15.

bättre stämning.⁶⁵ Att vara framåt och ta för sig har inte bekönats som kvinnligt, istället förväntas kvinnor bära med sig någon typ av uppmjukande effekt till den grabbiga jargongen. Tanken om att kvinnors närvaro förbättrar stämningen och minskar en grabbig jargong är en vanligt förekommande uppfattning.⁶⁶ Denna uppfattning utgår från köns olikheter och kompletterande, där männen förväntas stå för handling och produktion medan kvinnorna ska stå för ett omvårdande och en lyhördhet inför arbetet och gruppen.⁶⁷ Kompletteringstanken utgår från genussystemets isärhållande av könen, och i informanternas beskrivningar ser vi också en beköning i kvinnors förväntade kvaliteter. Jag vill dock framhålla att det säkerligen finns en dämpande effekt av att kvinnor träder in i en grupp med män, på samma sätt som män kan dämpa effekter av tjejers jargong när de träder in i en grupp med kvinnor.

I genussystemet finns två grundpelare som, dels ska hålla isär könen, dels överordna mannen,⁶⁸ vilket sker i företagets struktur. Här skiljs män och kvinnor åt i företagets olika yrkesgrupper, vilket legitimerar en manlig överordning. Den manliga överordningen syns bland annat i hur inga arbetsuppgifter beskrevs som olämpliga för män på samma sätt som de beskrivits om kvinnor. I genussystemets upprätthållande möjliggörs också ett bekönande av exempelvis beteende, kvaliteter, arbetsuppgifter, yrken och sfärer. Den bekönande processen sker när isärhållandet möter beteende, kvaliteter, arbetsuppgifter, yrken och/eller sfärer. När någonting bekönas sker en koppling mellan fenomen och kön, så som exempelvis montage och man, eller styrka och man. Runt det ting som bekönats skapas en föreställning om naturlighet, där det ses som naturligt att alla på montageavdelningen är män, eller få kvinnor är intresserade av teknik. När ett bekönat ting betraktas som *naturligt* fungerar den också åt olika riktningar, det vill säga en man förutsätts ha fysisk styrka och fysisk styrka är en kvalitet som förutsätts finnas hos en man. Genom att beköna montage verkar den som en gränsvakt mellan könen. Utifrån de beskrivningar av arbetsuppgifter som en montör bör kunna hantera fungerar exempelvis inte höga höjder och snålblåst som en isärhållande mekanik, däremot finns alltid *naturliga* argument som ett säkert kort för att argumentera för köns olikheter. Det finns således en process där kön i mötet med andra fenomen skapar en beköning som i sin tur biologiseras, vilket sker i samförstånd med genussystemet.

⁶⁵ Se avsnitt: När kön och arbetsuppgifter diskuteras, sid. 15.

⁶⁶ Se bl.a. Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 120, Gonäs (2005). Sid. 254, Peterson (2000). Sid. 61.

⁶⁷ Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 76-81, Gonäs (2005). Sid. 254.

⁶⁸ Se avsnitt: Köns strukturer - ett särskiljande med manlig norm, sid. 11.

Negativ särbehandling och kvotering

En annan fråga som jag ställde till informanterna handlade om upplevelser av särbehandling eller diskriminering på grund av kön.⁶⁹ När jag ställde direkta frågor kring detta fann jag ofta att informanterna hellre talade om situationer då de eller andra på företaget blivit illa behandlade av andra orsaker. När jag istället lyfte blicken från den specifika frågan om särbehandling och tittade på intervjuerna i sin helhet fann jag glimtar av vad jag skulle definiera som särbehandling eller eventuellt diskriminering i vissa fall. Jag vill ändå nämna att jag anser att alla typer av kränkande behandlingar är viktiga att hantera. I mitt arbete ligger fokus på kön och därför finns det inte utrymme för mig att behandla situationer som bottnar i andra strukturer än kön.

Några av informanterna valde att diskutera könskvotering under intervjun.⁷⁰ En informant menade att diskussionen kring kvotering är fel, då den mest lämpade bör få tjänsten. Man ska gå efter hur personen är, och inte efter vilket kön personen har. I en diskussion kring frånvaron av kvinnor på företaget, och ledningens eventuella användande av positiv särbehandling vid rekrytering, tog en av informanterna upp att de nu har en nyanställd kvinna.

Nu vet jag inte hur det gick till, men nu har vi i alla fall en tjej som har provanställning här, så vi får se. Jag tror att de har svårt att få tag på tjejer. Jag vet inte hur det har sett ut i annonsen, om det har stått: vi ser gärna kvinnliga sökande. Samtidigt så tycker jag personligen att det inte är okay att skriva så i en annons.

Informanten verkar dels lite osäker på huruvida den nyanställda kvinnan kommer att stanna kvar på företaget, och kanske även osäker på om det har skett någon form av positiv särbehandling under rekryteringsprocessen på grund av att hon är kvinna. Jag vill även förtydliga att informanten senare förklarade varför det inte är rätt att i en annons skriva; kvinnliga sökanden välkomnas, då denne ansåg att det inte skulle vara möjligt att skriva så om manliga sökanden.

En annan informant ansåg inte heller att kvotering var speciellt hållbart.

Då vet man ju inte om man har blivit anställd för att man är duktig eller för att man är kvinna.

Informanten beskriver en rädsla för att bli anställd på grund av kön snarare än ens kvalifikationer.

⁶⁹ Se Bilaga 1, intervjumall, fråga 14-15. Sid. 33.

⁷⁰ Jag vill förtydliga att jag aldrig ställde några frågor kring kvotering, eller nämnde det i andra sammanhang.

I några sammanhang skymtar ledningens syn på kön. En informant beskriver hur hon under en anställningsintervju fick frågan hur hon skulle klara jobbet samtidigt som hon är trebarnsmor.

Ja men hur går det med dina tre små barn? Ja men de har en pappa också, sa jag---. Det är ju sällan de frågar en pappa med tre små barn, då är det liksom inga sådana frågor.

I detta sammanhang får vi en liten inblick i de attityder cheferna kan ha gentemot att anställa kvinnor på företaget. Chefernas attityd framkommer även i en annan situation när jag får berättat för mig att de under en period var tvungna att turas om med att ta växeln för att receptionisten skulle kunna få ta rast. Resultatet blev att ett schema upprättades men med enbart kvinnor som ansvarade för växeln. Kvinnorna protesterade dock mot schemat vilket ledde till att ledningen var tvungna att även lägga till män på schemat. En annan informant beskriver att denne i vissa situationer har sett en skillnad i hur ledningen behandlar kvinnor, där det inte handlar om kränkande beteende utan snarare att de får färre jobb än männen. Informanten säger även att kvinnor troligtvis sällas bort redan i urvalsprocessen av nyrekryteringar. I ovanstående berättelser ges små pusselbitar i ledningens agerande och attityd om kön.

Jag fick också en liten inblick i situationer som uppkommit mellan männen och kvinnorna på arbetsplatsen. En kvinna beskriver hur vissa män kommer med fräcka kommentarer, men förklarar att hon brukar vara lika fräck tillbaka då hon inte har några problem med att svara för sig. Hon menar också att jargongen finns för att det är så få kvinnor på företaget.

I detta avsnitt kan jag konstatera att informanterna tar upp risker och problem med könskvotering. De beskriver även situationer där ledningen behandlar män och kvinnor olika, och även situationer mellan medarbetare kan noteras.

Vad döljer sig bakom särbehandlingen?

Det finns tre områden som diskuteras i temat om särbehandlig och kvotering; informanternas uppfattning om kvotering, deras beskrivningar av ledningens agerande gällande särbehandling, samt upplevelser av särbehandling från medarbetare.

Diskussioner om kvotering togs upp av informanterna själva. En informant menade att kvalifikationer och lämplighet ska styra vem som anställs till en tjänst snarare än

könstillhörigheten, och en annan informant framförde en viss rädsla för att bli rekryterad på grund av sitt kön snarare än sin kompetens. Återigen skymtar bilden om att kvinnor som rekryteras inte nödvändigtvis är lika kvalificerade som männen, då det förutsätts att det inte går att rekrytera en kvinna både för sin kompetens och sitt kön. Som jag diskuterat i tidigare avsnitt finns en tendens att koppla kvaliteter med kön, vilket betyder att den kompetens som eftersträvas redan har bekönats som manlig.⁷¹ Med andra ord har männen redan de kvaliteter som krävs genom sin könstillhörighet medan kvinnor måste bevisa att de kan trots sitt kön.⁷² En informant säger i diskussionen om kvotering: ”[n]u vet jag inte hur det gick till, men nu har vi i alla fall en tjej---” vilket jag tolkar som en osäkerhet kring huruvida hon har de rätta kvalifikationerna eller om hon tillsatts enbart för att hon är kvinna. Informanten säger även i samma stycke att den nya kvinnan nu har en provanställning på företaget ”---så vi får se.” Jag utgår ifrån att informanten menar att vi får se hur det går, och vi får se om hon stannar. Kanske finns det en osäkerhet kring huruvida hon verkligen har kvalifikationerna som krävs för arbetet?

Ledningens visar också upp en bekönad uppfattning om sina anställda. Detta blir tydligt då en informant beskriver hur ledningen frågar henne hur hon kommer att hantera rollen som småbarnsmor tillsammans med sitt arbete.⁷³ Informanten har troligtvis helt rätt i att tro att cheferna aldrig skulle ställa samma fråga till en man. Att ha en småbarnsmamma anställd kan ses som problematiskt och kostsamt, då hon förväntas vara frånvarande från arbetet mycket på grund av barnen, medan småbarnspappor förväntas fungera som andra anställda män på arbetsplatsen.⁷⁴ Kön blir återigen relevant när det handlar om närvaro och frånvaro på arbetsplatsen. Moderskapet kopplas samman med föreställningar om hög frånvaro, medan faderskapet förväntas ha liten inverkan på arbetsplatsen. Moderskapet ses som en naturlig del av att vara kvinna,⁷⁵ och därmed kopplas det biologiska tänkandet kring kvinnans reproduktion samman med sociala beteenden att kvinnor alltid förväntas välja barnen framför allt annat. Det sker ingen liknande biologisering av faderskapet.

⁷¹ Se avsnitt: Bekönade arbetsuppgifter, sid. 16-19.

⁷² Gonäs (2005). Sid. 254.

⁷³ Se avsnitt: Negativ särbehandling och kvotering, sid. 21.

⁷⁴ Kugelberg (1997). Sid. 254-255.

⁷⁵ Westberg - Wohlgemuth (1996). Sid. 166-167.

Ledningens hanterande av receptionen visar också upp en bekönad föreställning där receptionssysslor uppfattas som kvinnliga arbetsuppgifter.⁷⁶ I detta sammanhang gjorde ledningen ett schema för receptionen där endast kvinnor blev tilldelade receptionistsysslorna. Huruvida ledningens motiv för detta var medvetet eller omedvetet är omöjligt att veta. Jag vill snarare fokusera på *hur vi kan förstå* denna handling. Sekreteraryrket har länge varit ett kvinnodominerat arbetsområde, och egenskaper som hjälpsam och serviceinriktad kopplas också gärna till kvinnor.⁷⁷ När beteende, kön och arbete kopplas samman blir det således *naturligt* att sätta kvinnor på schemat för receptionen. Det finns en föreställning att kvinnligheten innehåller de egenskaper som krävs för arbetet, men också arbetet innehåller en kvinnlighet. Kopplingen mellan, arbete, kön och beteende har ingen orsak - och verkanslinje, de följer ingen kausalitet. Det är snarare i mötet mellan dessa tre faktorer som bekönandet sker, och då ges alla tre faktorer en koppling till varandra. Samtidigt kan samma egenskaper i ett annat sammanhang plötsligt byta kön. I diskussioner om försäljning som tidigare definierade som ett manligt arbetsområde skulle troligtvis serviceinriktad i det sammanhanget bekönas som manligt.

Det finns ytterligare en aspekt som måste lyftas fram i sammanhanget med receptionsschemat, vilket har med makt att göra. Det finns en hierarkisk aspekt i hur olika arbetsuppgifter värderas. Receptionsarbete ses ofta som okvalificerat arbete med låg status och få möjligheter att avancera.⁷⁸ Om den vertikala könssegregeringen ska upprätthållas på arbetsplatsen bör männen stanna inom de högre och välansedda posterna, och isärhållningen av könen måste fortgå. Jag menar inte att det nödvändigtvis finns en medvetenhet hos cheferna att särskilja könen och uppvärdera männen på företaget, men på ett omedvetet plan sker ändå denna uppdelning. Läger vi dessutom till resonemanget från informanten som noterat att cheferna har gett färre uppdrag till kvinnorna på företaget, samt att kvinnor troligtvis sällas bort redan i rekryteringsprocessen, blir det ganska tydligt att det finns ett motstånd att ha män och kvinnor på samma nivå. Ledningens agerande påverkas av deras syn på kön och bekönade arbetsuppgifter och det (troligtvis omedvetna) skapandet av mannen som norm och överordnad kvinnan. Den som egentligen särbehandlas positivt på arbetsplatsen är mannen.

⁷⁶ Se avsnitt: Negativ särbehandling och kvotering, sid. 21.

⁷⁷ Westberg-Wohlgemuth (1996). Sid. 58-59, 79-80.

⁷⁸ Rössner (1985). Sid. 42-44.

Det finns en aspekt angående kvinnornas beskrivning av sig själva som jag finner intressant i detta sammanhang, vilket uppdagades i diskussioner om medarbetares agerande mot fåtalet kvinnor på företaget. Kvinnorna tenderar att framställa sig som starka och kapabla att säga ifrån,⁷⁹ kvaliteter av mental styrka, som kanske vanligtvis bekönas med manliga attribut.⁸⁰ Det beskrivs hur kvinnor blir testade på grund av att de är kvinnor, och för att det finns så få kvinnor i företaget.⁸¹ För att förstå situationen som beskrivs krävs att vi återigen går tillbaka till isärhållandet av könen och mannen som norm. När ett fåtal kvinnor befinner sig på en mansdominerad arbetsplats måste könsordningen skapas med en tydlig skillnad mellan man och kvinna, samt med en tydlig skillnad mellan norm och avvikare. Här uppstår en fara för könsordningens uppdelning och hierarki. Om kvinnor träder in på mansdominerade arbetsmarknader och plötsligt visar sig kunna hantera alla de uppgifter som män tidigare ansetts vara mer lämpliga för, faller hela könsordningen och dess dolda hierarki. I situationer där könsordningen sviktar syns konstruktionerna av kön ganska tydligt. Det som bekönats som manligt måste försvaras eller modifieras för att könsordningen inte ska falla. Därför kan fräcka kommentarer bli ett sätt att försöka fastställa ordningen mellan män och kvinnor när kvinnorna plötsligt dyker upp i en manlig sfär. Den manliga normen måste återigen fastställas.

Det finns ytterligare en sida av situationen, då kvinnorna som kliver in i den manliga sfären måste förhålla sig till de manliga normer som platsen inbegriper. När arbetsplatsen kräver kvalifikationer som *stark* och *rättfram*, och dessa kvalifikationer har bekönats som manliga, hamnar kvinnor i en situation där de måste förhålla sig någonstans mellan det som uppfattas som manligt och kvinnligt. Yrkesrollen kan kräva beteenden som är manligt bekönade, samtidigt som kvinnor inte får träda ur sin kvinnlighet helt.⁸² Det blir således en balansgång för kvinnorna att visa att de har de kvalifikationer som arbetet kräver trots att kvalifikationerna är manligt bekönade, för att slippa bli förlöjligade eller på annat sätt uppfattas som att de inte klarar av arbetet. Samtidigt riskerar de att bli ett hot om de antar för mycket av det som bekönats som manligt.

⁷⁹ Se avsnitt: Negativ särbehandling och kvotering. Sid. 21.

⁸⁰ Se avsnitt: Bekönade arbetsuppgifter, sid. 16-19.

⁸¹ Se avsnitt: Negativ särbehandling och kvotering. Sid. 21.

⁸² Andersson (2003). Sid. 162-163.

Varför så få kvinnor?

I slutet av varje intervju valde jag att fråga mina informanter vad de trodde var anledningen till att så få kvinnor arbetade på företaget.⁸³ Min intention med frågan var dels att finna ytterligare attityder kring kön på arbetsplatsen, dels ge informanterna utrymme att beskriva eventuella problem inom företaget som bör diskuteras för att kunna få en bättre könsfördelning på arbetsplatsen. Det är ju trots allt informanterna som har mest insyn och kunskap om hur företaget fungerar.

De resonemang som är mest framträdande i informanternas argument angående det låga antalet kvinnor på företaget, kretsar kring kvinnors föga intresse för teknik och elektronik. En informant menar att det ofta är killar som är elektriker, samt att majoriteten av de sökande troligtvis är män. En annan informant menar att kvinnor inte har det tekniska intresset, eller en teknisk utbildning och därför är det få kvinnor som söker dessa jobb. En informant tar upp att många män som söker har tidigare erfarenheter i branschen vilket ger dem större möjligheter att anställas.

Informanternas beskrivning av montageavdelningen och de fysiska förutsättningarna som krävs där ses som en förklaring till varför inga kvinnor finns på den avdelningen.⁸⁴

Informanterna menar att montörer måste vara starka för att kunna lyfta de tunga skyltarna vid monteringen.

Några informanter tar även upp andra saker som skulle kunna försvåra situationen för kvinnor på arbetsplatsen. En informant reflekterar över att det troligtvis är väldigt svårt att komma in som den enda kvinnan i en grupp av män. En annan informant menar att ledningens inställning till kvinnor kan vara en del i problematiken. Informanten beskriver att få av de kvinnor som har rekryterats till företaget genom åren har valt att stanna kvar. Jag får också höra att chefer i vissa fall har valt att ge fler uppdrag till männen på arbetsplatsen än till kvinnorna, vilket ofta har resulterat i att kvinnorna förr eller senare har sagt upp sig.⁸⁵ Vidare i diskussionen framkommer även att cheferna troligtvis sällar bort kvinnor i urvalsprocessen.⁸⁶

⁸³ Se Bilaga 1, Intervjumall, fråga 17, sid. 33.

⁸⁴ Se avsnitt: När kön och arbete diskuteras, sid. 14-15.

⁸⁵ Se även avsnitt: Negativ särbehandling och kvotering, sid. 21.

⁸⁶ Se även avsnitt: Negativ särbehandling och kvotering, sid. 21.

Av informanternas beskrivning kan jag konstatera att några anledningar till varför det finns så få kvinnor på företaget har att göra med; kvinnors ointresse för teknik och elektronik, samt det låga antalet kvinnor med teknisk utbildning, vilket leder till att få kvinnor söker dessa tjänster. Det framkommer också att inom vissa arbetsområden krävs en styrka och fysik som kvinnor i allmänhet kanske inte har. Det kan också vara svårt att bli accepterad som den enda kvinnan i en stor grupp av män. Dessutom kan ledningens attityder och beteende vara ett hinder i både rekryteringsprocessen och i att ges tillfälle att få utföra ett bra jobb.

Varför så många män?

I diskussioner angående de eventuella anledningar till det låga antalet kvinnor på företaget finns en hel del argument som bör problematiseras. För att tydliggöra mitt kommande resonemang vill jag summera de argument som uppkom.

- Kvinnor är inte lika intresserade av teknik och elektronik.
- Kvinnor söker inte tjänsterna som utlyses.
- Kvinnor har oftast inte den tekniska utbildningen.
- Män som söker har ofta tidigare erfarenheter i branschen.
- Kvinnor har inte de fysiska förutsättningarna som krävs.
- Det är svårt att komma in som kvinna i en stor grupp av män.
- Uppdrag på företaget har ibland tilldelats män i högre grad än kvinnor.
- Ledningen sållar troligtvis bort de kvinnor som söker tjänsterna.

Jag ser tre övergripande resonemang i informanternas sammantagna diskussioner som kretsar kring: ledningens särbehandling i rekrytering och utdelning av uppdrag, svårigheter för kvinnor att passa in i mansdominerade arbetsgrupper, och problematiken att kvinnor och män väljer olika yrkesutbildningar och intressen.

Angående kön och yrkesval kan bara konstateras att det fortfarande råder en uppdelning mellan mäns och kvinnors val av utbildning, intresse och yrke, där kvinnor är överrepresenterade inom bland annat vård och omsorg, och män dominerar exempelvis sektorer för industri- och teknikområden.⁸⁷ Av den anledningen ifrågasätter jag inte svårigheterna att hitta kvinnor med teknisk utbildning eller erfarenhet. Däremot vill jag

⁸⁷ SOU 2005:66. Sid. 157.

påpeka att kvinnor inom mansdominerade utbildningar har ökat⁸⁸ och därmed krävs att arbetsgivare också efterfrågar kvinnor på mansdominerade arbetsplatser för att uppmuntra till en jämnare könsfördelning. Då intresse och utbildning inte är de enda beskrivna orsakerna till kvinnornas frånvaro kan det således finnas andra faktorer som bör utforskas.

Ledningens inställning till kön ser jag som en viktig pusselbit i hur arbetsplatsens könsfördelning utkristalliseras. Ledningens attityder kan även komma att påverka de attityder som uppkommer hos medarbetarna. I JämO:s undersökning om förvärvsarbete och föräldraskap framkommer just att ledningens positiva attityd till föräldraskap i samband med lönearbete förbättrar både trivseln på arbetsplatsen och ger ökad trygghet och ansvar för de anställda.⁸⁹ Även om föräldraskap inte är fokus i min analys vill jag poängtera hur viktig ledningens inställning är för företaget och de anställda. De rekryteringsansvariga bär främsta ansvaret för vilka arbetsuppgifter som bekönsas, då de sätter kraven för kvalifikationer till en viss tjänst, samt gör bedömningar om vilka som har dessa kvalifikationer.⁹⁰ Genom att sälla bort de kvinnor som söker tjänster på företaget och ge männen på företaget fler möjligheter till arbetsuppdrag, förmedlar cheferna både internt och externt att män är mer lämpade för arbetet. Om rekrytering och arbetsuppdrag delats lika mellan könen hade det försvårat för medarbetare att hävda att kvinnor inte är intresserade eller inte lika duktiga som män. Grundat på den information jag fått av informanterna uppfattar jag attityden hos företagsledningen som bekönad. Huruvida de kvinnor som sällats bort hade likvärdig, sämre eller bättre kompetens än männen vet jag dock inte. När det bevitnats hur kvinnor undanhållits arbetsuppdrag stärks min tes om ledningens bekönade föreställningar. Genom att indirekt försvåra för de kvinnor som anställts på företaget ges signaler att ledningen egentligen inte vill ha dem där. Undersökningar har visat hur män i större utsträckning än kvinnor får stöd och uppbackning av chefer.⁹¹ Ledningens inställning är således avgörande för om kvinnor anställs och får möjlighet att utföra arbetet på lika grunder som män. Så länge som cheferna väljer att fortsätta beköna arbetsuppgifter på företaget och uppvärdera det manliga, kommer möjligheter till jämställd rekrytering att bli svår.

⁸⁸ SOU 2005:66. Sid. 158.

⁸⁹ <http://www.jamombud.se/docs/foraldraskapenkatrapport.pdf>. Se även avsnitt: Forskning angående kön och arbetsmarknad. Sid. 10.

⁹⁰ Peterson (2000). Sid. 59-60.

⁹¹ Rensner (1985). Sid. 79-80.

Jag vill också kommentera argumentet från en av informanterna som menade att det troligtvis är ganska svårt att komma in som ensam kvinna i en grupp av män.⁹² Jag kan bara instämma med informanten, speciellt då vi redan har fått ta del av både medarbetares och ledningens bekönade föreställningar och särbehandlande beteende.⁹³ Det kan alltså betyda att en kvinna som rekryteras till företaget tvingas konfrontera både ledningens och vissa medarbetares föreställningar om kvinnors meriter och kvalifikationer. Hon måste bevisa att hon klarar av arbetet trots sin könstillhörighet, och eventuellt arbeta hårdare än vissa män då ledningen väljer att ge fler arbetsuppgifter till männen. Klarar hon detta kommer hon ändå riskera att förklaras som ”*undantaget som bekräftar regeln.*”

Alla föreställningar och attityder om kön som diskuterats under samtliga teman är delaktiga resultatet av kvinnors frånvaro på företaget. Om önskan finns att utjämna könsfördelningen krävs att restriktioner som tillskrivits könen ifrågasätts. Genom att använda bekönade föreställningar om kön fortsätter företaget att särbehandla män positivt och utestänga kvinnor. Det bör också tilläggas att genom att använda argument om kvinnors ointresse för teknik eller otillräckliga förkunskaper läggs problemet hos kvinnorna. När problemet läggs över på kvinnorna, behöver inte företaget se över sitt rekryteringsförfarande eller eventuella hinder för att anställa kvinnor som ligger hos arbetsgivaren. Istället för att fråga sig varför företaget har så få kvinnor kanske vi bör fråga oss varför företaget har så många män.

Avslutningsvis summeras att i arbetet för en bättre könsfördelning på företaget finns problematiken i könsens olika val av intresse och utbildning, vilket måste beaktas. Däremot finns andra strukturer som försvårar arbetet mot könssegregeringen. Som jag konstaterat finns en bekönad föreställning hos ledningen som leder till att integrering av kvinnor motarbetas. Ledningens attityd i frågan är väldigt viktig för hur arbetsplatsen utformas. En positiv attityd från ledningen medför en grund för en positiv attityd för medarbetare. För att kunna integrera kvinnor till företaget krävs att rådande föreställningar om kön problematiseras och utmanas, vilket således även är ett slags ifrågasättande av genussystemet och dess hierarki.

Summering och avslutande diskussion

Min intention har varit att granska attityder kring kön och arbete på företaget för att undersöka om det där finns eventuella kopplingar till den rådande könssegregeringen på arbetsplatsen.

⁹² Se avsnitt: Varför så få kvinnor? Sid. 25-26.

⁹³ Se avsnitt: Vad döljer sig bakom särbehandlingen. Sid. 21-24.

Jag försöker finna svar på hur kön skapas och tolkas på företaget, samt om det finns mekanismer som begränsar kvinnors och mäns möjligheter att arbeta inom olika områden, genom att söka efter beteende och attityder som skulle kunna leda till begränsande mekanismer. Slutligen söker jag efter förklaringar till varför kvinnorna på företaget är så få.

I mitt första tema⁹⁴ analyserar jag hur könsstrukturer skapas. Här synliggörs genom informanternas diskussioner, att det finns tankar om mäns och kvinnors olika egenskaper, intresse, beteende och fysik, vilket bland annat används som en förklaring till varför antalet kvinnor är så få inom montage och service/försäljning. I diskussioner om montageavdelningen läggs fokus på den fysiska styrkan som ska legitimera varför enbart män arbetar på avdelningen. När det gäller service/försäljning ligger fokus bland annat på intresse för teknik, och att kunna ta för sig och vara framåt, kvalifikationer som män anses ha i större utsträckning än kvinnor. I beskrivningarna skymtar genussystemet, där kvinnor och män hålls isär och mannen blir norm. Upprätthållandet av genussystemet sker bland annat med hjälp av bekönade processer, då beköningen bygger på en isärhållning av könen. Den bekönande processen sker när isärhållandet möter andra fenomen exempelvis: beteende, kvaliteter, arbetsuppgifter, yrken och/eller sfärer. I detta möte skapas en beköning där exempelvis teknik kopplas till man, och lyhördhet kopplas till kvinnan. Denna beköning är situationell och kan därför se olika ut i olika sammanhang. Runt det ting som bekönats skapas en föreställning om naturlighet, där den bekönade företeelsen ses som en vedertagen sanning. När något bekönats och betraktas som *naturligt* fungerar den också åt olika riktningar, det vill säga en man förutsätts ha fysisk styrka och fysisk styrka är en kvalitet som förutsätts finnas hos en man.

Jag kan således konstatera att företaget har skapat bekönade sfärer, yrken, beteenden och kvaliteter. Montage och service/försäljning bekönas som manliga yrken, fysisk styrka bekönas som en manlig kvalitet, och så även beteenden av rättframhet och förmågan att ta för sig. Här blir det också tydligt hur den manliga normen från genussystemet spelas upp, då alla kvaliteter som anses viktiga i företagets arbetsuppgifter har bekönats som manliga. En kvinna som upptäcks besitta kvaliteter som bekönats manliga, görs till *undantaget som bekräftar regeln*, vilket på så sätt inte omkullkastar den rådande ordningen.

⁹⁴ Se avsnitt: När kön och arbete diskuteras, sid. 14-19.

I mitt andra tema⁹⁵ söker jag efter situationer och beteende som skulle kunna leda till begränsningar för män och kvinnor på företaget. De diskussioner som uppkommer handlar om attityder till kvotering, beskrivningar av ledningens agerande gällande särbehandling, samt medarbetares upplevelser av särbehandling i gruppen.

Av min analys kan jag konstatera att på grund av den manliga beköning som skett i många av företagets eftersträvade kvaliteter, uppstår en osäkerhet när kvinnor plötsligt rekryteras. Beköningen leder till att en rekrytering av kvinnor automatiskt tolkas som en rekrytering av arbetskraft som inte har kvaliteter eller kvalifikationer som krävs för tjänsten. Den nyanställda kvinnan möts därför med skepsis till huruvida hon verkligen rekryterades på meriter eller på grund av sitt kön.

I beskrivningar om ledningens beteende framkommer att det upprepade gånger förekommit negativa särbehandlingar av kvinnor. I en situation ser vi hur ledningen förutsätter att moderskap och totalt ansvar för vård av barn hör samman. Det sker en beköning av moderskap kopplat med ansvar för barnen, där kvinnan tvingas redogöra för hur hon tänkt balansera föräldraskap och arbete, vilket männen på arbetsplatsen troligtvis aldrig får någon fråga kring. Ledningen visar också att de uppfattar receptionssysslor som kvinnligt bekönade, något som bör sättas i relation till den hierarkiska könssegregeringen på arbetsplatsen. Receptionssysslor skulle kunna ses som ett mindre kvalificerat arbete, bland annat då de tänker sig att andra på företaget ska hoppa in och ta växeln under korta perioder. Genom att tilldela kvinnorna ansvaret för receptionen kvarstår de bekönade sfärerna och arbetsuppgifterna, samt även den hierarkiska ordningen där män på företaget generellt sätt har högre status och makt än kvinnor.

För kvinnorna på företaget uppstår en situation där de måste förhålla sig någonstans mellan manligt och kvinnligt. Många sfärer, kvaliteter och uppgifter på företaget har bekönats som manliga vilket betyder att yrkesrollen ses som manlig. Av den anledningen krävs att de visar att de kan utföra arbetet trots sitt kön, samtidigt som de måste akta sig för att ses som ett alltför stort hot. Fräcka kommentarer från medarbetare kan vara ett tecken på en spricka i den rådande könsordningen, ett hot om en eventuell förändring genussystemet.

⁹⁵ Se avsnitt: Negativ särbehandling och kvotering, sid. 20-24.

I mitt sista tema⁹⁶ ligger fokus på att försöka hitta förklaringar till varför det finns så få kvinnor på företaget. Ledningens attityd och agerande är en viktig del i förståelsen av företagets könssegregering. Det framkommer att ledningen eventuellt sällar bort kvinnor i rekryteringen och ger män fler arbetsuppdrag, vilket utestänger kvinnor från arbetsområden genom bekönings- och isärhållningsprocesser. Genom denna utestängning av kvinnor förmedlar cheferna att män anses mer lämpade för tjänsterna på arbetsplatsen än kvinnor. I detta sammanhang uppfattas kvinnan, som trots sin könstillhörighet gjorde bra ifrån sig, som *undantaget som bekräftar regeln*. Alla föreställningar och attityder om kön som diskuterats under samtliga teman gör sig gällande när det kommer till kvinnors frånvaro på företaget. Om önskan finns att utjämna könsfördelningen krävs att restriktioner som tillskrivits könen ifrågasätts. Det bör också tilläggas att genom att använda argument om kvinnors ointresse för teknik eller otillräckliga förkunskaper läggs problemet hos kvinnorna. När problemet läggs över på kvinnorna, krävs därmed inte heller att företaget behöver se över sitt rekryteringsförfarande eller eventuella hinder för att anställa kvinnor som ligger hos arbetsgivaren. Istället för att fråga sig varför företaget har så få kvinnor kanske vi bör fråga oss varför företaget har så många män.

Det finns således ett samband mellan könsattityder och mansdominansen på företaget, vilket jag konstaterar genom de bekönade förklaringar som ges när montage- och service/försäljningsavdelningarna diskuteras. I mötet mellan kön, arbetsuppgifter, kvalifikationer, biologi och egenskaper skapas bekönade förklaringar som används som argument för mansdominansen på företaget. Mannen kopplas samman med de egenskaper som fordras för många arbetsuppgifter som utförs på företaget vilket leder till skepsis mot de kvinnor som rekryteras. För att upprätthålla könsordningen görs de kvinnor som uppvisar manligt bekönade kvaliteter till undantag. Ledningens attityd till kvinnor går också i linje med de bekönade uppfattningar som uppkommer, då cheferna troligtvis sällar bort kvinnor i rekryteringsprocessen, samt tenderar att ge fler arbetsuppdrag till män. Bakom ledningens beteende skymtar bekönade föreställningar, vilket bland annat även visar sig i deras beslut att endast schemalägga kvinnor som ansvariga för receptionen. Dessa resultat vittnar också om att det förekommer en särbehandling på företaget till mäns fördel och till kvinnors nackdel, bland annat då kvinnor tvingas klargöra att de kan hantera både arbete och föräldraskap, samt tvingas arbeta dubbelt så hårt, då män tilldelas arbetsuppdrag i högre grad. Så länge

⁹⁶ Se avsnitt: Varför så få kvinnor? Sid. 25-28.

beköningen av arbete och egenskaper finns kvar kommer män att ges fördelar, vilket i sin tur möjliggör för könssegregeringen att kvarstå. Jag ser mina delar och teman som ett samlat resultat av hur genussystemet verkar tillsammans med bekönade processer, vilket leder till en könsuppdelad arbetsmarknad och även en förklaring till varför företaget domineras av män.

Slutdiskussion

Jag kan slutligen konstatera att det finns ett samband mellan attityder om kön och könssegregeringen på arbetsmarknaden, något som troligtvis inte är unikt för detta företag. Jag vill också poängtera att jag inte på något sätt vill förringa den problematik att kvinnor och män väljer olika intressen och utbildningar, vilket också resulterar i en könsuppdelad arbetsmarknad. Däremot är inte könsens olika yrkesval det enda hindret i arbetet mot en jämlik arbetsmarknad. Det finns nämligen en mängd andra förklaringar till könsuppdelningen, av vilka jag fick ta del av några i mitt material, och kanske blir alla dessa förklaringar ännu viktigare ju längre in i diskussionen man kommer, då könsordningen kan börja ifrågasättas. Kanske finns även rädslan för att könssegregeringen plötsligt inte längre kan förklaras i andra termer än diskriminering.

Jag vill inte sluta hoppas eller tro att det kommer att ske förändringar i tänkandet kring könsens olikheter, och förbättringar i hur vi uppfattar kön rent generellt, och en del i detta är ju att fortsätta integreringen av det underrepresenterade könet i könssegregerade arbetsområden. Jag tror även att det är minst lika viktigt att vi ständigt problematiserar och reflekterar över de föreställningar som uppstår kring kön, för att slippa uppkomsten av nya bekönade processer i framtiden.

Bilaga 1

Intervjumall

Inledning

- 1). Hur länge har du arbetat på företaget?
- 2). Anställningsform, och arbetsuppgifter?

Arbetsmiljö

- 3). Hur trivs du på arbetsplatsen?
- 4). Hur trivs du med arbetsuppgifterna?
- 5). Hur är den psykiska arbetsmiljön?
- 5b). Hur är den fysiska arbetsmiljön?
- 6). Hur är trivseln i personalutrymmen?

Föräldraskap och hem

- 7). Har du eller annan i gruppen varit föräldraledig?
Om ja, hur bemöttes du/andra?
Hur var kontakten med arbetet under ledigheten?
7b) Om nej, skulle du ta ut ledighet om du blev förälder?
- 8). Har du upplevt problem att kombinera arbete med hem/fritid?
- 9). Finns det skillnader i hur företaget ser på mäns och kvinnors ledighet?

Utveckling

- 10). Vilka möjligheter upplever du att du har att utvecklas inom företaget?
- 10b). Anser du att du får det stöd som du anser dig behöva för att utvecklas?
- 11). Vilka möjligheter upplever du att du har att påverka ditt arbete och dina arbetsuppgifter?

Gruppkänsla och attityder

- 12). I vilka situationer märker du att kvinnor och män bemöts olika på arbetsplatsen?
- 13). Finns det arbetsuppgifter på företaget som anses bättre/sämre lämpade för det ena könet?
- 14). Har det funnits tillfällen då du känt dig illa behandlad eller kränkt på arbetsplatsen?
- 15). Har du bevittnat hur någon annan blivit kränkt eller illa behandlad på arbetsplatsen?
- 16). Vilka förbättringar skulle du vilja se att företaget satsade på/ hur skulle du vilja förändra/förbättra din arbetsplats om du fick fria händer?
- 17). Vad tror du är anledningen till att det finns så få kvinnor i företaget?

Litteraturlista

- Abrahamsson, Lena (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Borea.
- Amundsdotter, Eva & Minna Gillberg (2001). *Den jämställda arbetsplatsen*. Stockholm: Blida Förlag.
- Dreber, Anna & Björn Wallace (2004). *Villkor för kvinnor i karriären*. Stockholm: SNS Förlag.
- Forsberg, Gunnel (1992). *Från sextiotial till nittiotial. Kvinnors och mäns liv och arbete*. Malmö: SNS Förlag.
- Gonäs, Lena, red. (2005). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora
- Hirdman, Yvonne (2001). *Genus – det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Hirdman, Yvonne (1998). Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, ss 33-47.
- Holmberg, Carin (1993). *Det kallas kärlek*. Göteborg: Anamma.
- Kugelberg, Clarissa (1997). Föräldraskap på en svensk arbetsmarknad i diskurs och handling, i Britt-Marie Thurén & Kerstin Sundman (red.). *Kvinnor, män och andra sorter*. Stockholm: Carlsson.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Peterson, Helen (2000). "Grabbiga tjejer" och "tjejiga jobb." *En fallstudie av könsintegrering och könssegregering på en industriarbetsplats*. Arbetslivsrapport nr 2000:2. Arbetslivsinstitutet.
- Ressner, Ulla (1985). *Den dolda hierarkin – om demokrati och jämställdhet*. Kristianstad: Rabén & Sjögren.
- Robertsson, Hans (2003). *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Arbetslivsinstitutet. *Arbetsliv i omvandling* 2003:3.
- SCB (2004) *Könsuppdelad statistik. Ett nödvändigt medel för jämställdhet*. CBM 2004:1.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Stockholm: Fritzes
- Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess*. Arbete och hälsa 1996:1. Arbetslivsinstitutet.

Elektronisk litteratur

JämO (05-01-20): <http://www.jamombud.se/arbetslivet/jamstalldhetspl.asp>

JämO (05-01-20): <http://www.jamombud.se/docs/foraldraskapenkatrapport.pdf>