

Snedrekrytering och mansdominans som organisationskulturella fenomen

Fredrik Sjögren & Fredrik Sällvik

Sammanfattning

Syftet med denna undersökning är att presentera en möjlig förståelse av varför företaget Tekola är könssegregerat. I linje med detta skapas även en förståelse av vad könssegregeringen betyder för medarbetarna i företaget i relation till makt, värderingar och möjligheter. Utgångspunkten för förståelsen av företagets organisering av kön är att könssegregeringen hänger samman med hur kön skapas i företaget, samt att detta påverkar och har samband med den interna och externa rekryteringen av män och kvinnor. Materialet som studeras består av statistik som skapats genom bearbetning av en enkätundersökning på företaget, fem djupintervjuer med anställda och före detta anställda samt Tekolas jämställdhetsplan. Analysen av materialet visar bland annat tendenser till förekomsten av ett glastak och en homosocial kultur vilket negativt påverkar kvinnors möjligheter att ta sig in på företaget samt att avancera. Det förekommer även troligtvis könsmissiga trakasserier. Samtidigt sker en tydlig märkning av en avdelning som kvinnlig, vilket påverkar olika handlingar riktade mot och kring denna avdelning. Det verkar även ha skapats en förståelse av att alla har samma möjligheter, något som motsägs av hur könsfördelningen faktiskt ser ut.

Nyckelord: Jämställdhet, organisationskultur, homosocialitet, glastak, könsmärkning, makt, token, rekrytering, dominans.

Abstract

The purpose of this paper is to present a possible understanding of why the company Tekola is segregated according to sex. In accordance to this purpose, an understanding of how the segregation affects the employees in relation to power, values and possibilities is discussed. The theoretical understanding is that the organization of men and women within Tekola is done in close connection to creation of the meaning of gender in Tekola. This, in turn, affects and is affected by the recruitment to and within the company. Through the study of statistics from a survey, five interviews with employees and former employees and Tekolas' equality plan, we are able to see the possible existence of a glass ceiling, and a culture of homosociality, which affects the possibilities of women to enter the company and also to gain full entrance to power-positions in a negative way. There is also a possibility that sexual harassment exists in Tekola. There is a clear feminization of one of the departments, a phenomenon that affects acts directed at and around that department. Also, we are able to see that there is a gap between the actual segregation between men and women in Tekola, and the employees' perception of their possibilities.

Keywords: Gender equality, organizational culture, homosociality, glass ceiling, genderization, power, token, recruitment, supremacy.

Innehållsförteckning

Sammanfattning

Abstract

<i>Inledning</i>	1
Syfte och frågeställning	2
<i>Tidigare forskning</i>	2
Arbetsliv och kön	2
Könssegregering och rekrytering	4
<i>Teoretiska utgångspunkter</i>	7
Företagskultur och kön	7
Kultur, könssymbolik och könsmärkning	7
Homosocialitet som kulturfenomen	9
Sexuella eller könsmässiga trakasserier	10
Kulturens olika nivåer	10
Företagsstruktur och kön	11
Makt	13
”Token”	14
Proportioner	17
<i>Material och metod</i>	18
Intervjuundersökning	18
Urval och etik	18
Genomförande och bearbetning	19
Enkätundersökning	20
Operationalisering	21
Ämnen och svarsalternativ i enkäten	21
Respondentgrupp och enkätspridning	22
Etik och konfidentialitet	22
Bortfallsproblematik och svarsfrekvens	22
<i>Resultat</i>	24
Var är kvinnor och män, vad gör de och vad tjänar de?	24
Sammanfattning	29
Kultur, normer och värderingar	31
Upplevelse av formulering kring föräldradedighet i jämställdhetsplanen	34
Sammanfattning	35
Karriär och rekrytering	37
Sammanfattning	44
<i>Analys och diskussion</i>	45
Struktur	46
Makt, homosocialitet och glastak	46
Tecken på tokenskap	48
Strategi	49
Kultur	50
Könsmärkning	50
Sexuella och könsmässiga trakasserier	51
Rekrytering	52
Mot en förändring – rekrytering och kultur	53

<i>Referenslista</i>	55
<i>Bilaga 1: Enkät och följebrev</i>	57
<i>Bilaga 2: Tabeller</i>	67
<i>Bilaga 3: Intervjuguider</i>	69

Inledning

Vi var på en företagsfest, dit olika representanter från andra företag var inbjudna. Det bjöds på mat och dricka och det var som vilken annan företagsfest som helst egentligen. Om det inte vore för en sak. Det var i princip bara män som var där i egenskap av anställda och företagare, och deras fruar var med, dock inte min. När ett sällskap kom till festen fick varje fru en namnlapp som fästes på kläderna. Sedan fick varje man betygsätta alla andra mäns fruar, och den man som hade vackrast fru, vann. Undrar vad som hade hänt om min fru var där? Hon skulle nog inte ha uppskattat det.

Detta är en återgivning av något en manlig släkting till en av oss författare berättade en gång för inte så länge sedan. Han arbetar för ett stort svenskt företag, och representerar företaget i Östeuropa. Vi talar ofta om jämställdhet och han berättar ibland liknande historier, som en jämförelse mellan jämställdhet i Sverige och andra länder, speciellt i relation till arbetsmarknaden. I berättelser som denna framställs Sverige enkelt som den jämställda kontrasten. Vi har dock inte kommit dit att vi inte längre skulle behöva bry oss om jämställdhetsfrågor. Ett av de områden där jämställdhet är ett problem är på den svenska arbetsmarknaden, där tydliga uppdelningar fortfarande finns mellan kvinnor och män. Endast fem yrken i Sverige är kvantitativt jämställda, kvinnor har generellt lägre lön än män, män befinner sig i högre grad än kvinnor i heltidsarbeten, kvinnor sjukskrivs i högre grad än män och kvinnor på ledande positioner är långt färre än män.¹

Denna undersökning, som är en del av projektet NättochJämt,² syftar till att studera ett företag ur ett genusperspektiv. Vi studenter har under denna sista termin på Genusvetarprogrammet på Södertörns Högskola begett oss ut i små- och medelstora företag för att förstå vad som går bra och mindre bra i företag ur ett jämställdhetsperspektiv, men även att ge stöd åt företagen i deras jämställdhetsarbete. Syftet har således både varit att skriva en genusvetenskapligt grundad uppsats, men även att bidra med åtgärdsförslag i de områden där det kan finnas problem med jämställdheten på företaget. Alla studenter har inte fokuserat på samma problem eller använt samma metoder i sina undersökningar, och nedan läser du om syftet med just denna undersökning.

¹ SCB *På tal om kvinnor och män 2006*. (Ett företag är kvantitativt jämställt då varken kvinnor eller män som grupp överstiger 60% av de anställda).

² Se <http://www.ntgequality.se/Page.asp?PageNumber=74> för en beskrivning av projektet. Projektet kallas NättochJämt, men detta namn har även använts specifikt för vår undersökning på företaget.

Syfte och frågeställning

Denna undersökning syftar till att ur ett genusperspektiv studera jämställdheten på företaget Tekola (fingerat namn). Tekola är, liksom andra företag i samma bransch, en mansdominerad och könssegregerad arbetsplats. Detta har identifierats som ett jämställdhetsproblem från Tekolas håll. Personer på företaget undrade varför inte fler kvinnor kom in på företaget, och gemensamt diskuterade vi oss fram till hur detta kunde undersökas i samband med att studera företagets kultur. Vi har utifrån detta problemområde och genusvetenskaplig teori valt att söka svar på dessa frågor:

- På vilket sätt är Tekola en mansdominerad och könssegregerad arbetsplats?
- Vilka normer och värderingar kring kön förekommer på Tekola?
- Kan rekryteringsförfarandena ha samband med mansdominansen och könssegregeringen?

Tidigare forskning

Arbetsliv och kön

I ett internationellt sammanhang brukar Sverige omnämnas som ett av världens mest jämställda länder. Men det betyder inte att det svenska arbetslivet är jämställt.³ Forskningen om arbetsliv och kön har fokuserat på antalets betydelse, alltså representationen av kvinnor och män inom olika yrken eller positioner, samt kvalitativ jämställdhet, alltså kvinnors och mäns villkor och möjligheter i arbetslivet. Den genusvetenskapliga forskningen har fokuserat på att problematisera den könssegregerade arbetsmarknaden i relation till samhällliga normer kring kön.⁴ En stor del av forskningen har också varit praktisk i det att den tagit del i debatten kring hur man kommer till rätta med ojämställdheten.⁵ De ämnen som studerats tidigare täcker bland annat in frågor kring kön och ledarskap, maktfördelning, arbetsdelning, könssystem, löner, medbestämmande, företagskultur, karriär, det obetalda arbetets betydelse samt kvinnoförtryck.⁶ Den tidigare forskningen på området har bringat klarhet i många mekanismer i företag som bidrar till att ojämställdheten lever vidare.

³ Gonäs, Lena, (red.) (2005), *På gränsen till genombrott? – om det könsuppdelade arbetslivet*, Stockholm: Agora. s. 13, 27

⁴ Ibid., s. 14f

⁵ Ibid., s. 34

⁶ Ibid., s. 15

Den tidigare forskning som vi främst studerat fokuserar i stor del på ingenjörsyrket då de anställda vår studie riktar in sig på oftast är just ingenjörer. En svensk studie, genomförd av Anna Wahl, av bland andra kvinnliga civilingenjörer bidrar med många intressanta resultat vilka är av intresse för denna undersökning.⁷ Fokus för Wahls studie är främst kvinnliga civilingenjörers och civilekonomers karriärutveckling, men den spänner över flera områden vilka har betydelse för karriärmöjligheterna för kvinnor inom denna yrkesgren. Förklaringar till att så få kvinnor befinner sig i ledande positioner söks på olika analytiska nivåer, orsakerna till könssegregeringen söks på en samhällelig och en individuell nivå, men även på organisationsnivån.⁸ Utgångspunkten för Wahl är att organisationer är könsbestämda, vilket innebär att kön har många olika betydelser i organisationer. Betydelsen av kön framkommer, enligt Wahl, bland annat genom diskriminering samt kvinnors olika strategier i arbetslivet. Det visade sig bland annat att 98% av kvinnorna i undersökningen upplevt diskriminering av något slag,⁹ samt att kvinnorna i undersökningen utvecklat en rad strategier för att handskas med diskriminering och sin situation som kvinnor i en mansdominerad miljö.

Begreppet könsstruktur, som innehåller tre uttryck för könens åtskillnad i organisationer, är det verktyg vilket Wahl använder för att visa hur organisationer ordnas genom kön. De tre uttryck som lokaliserar en organisations könsstruktur är den antalsmässiga fördelningen inom organisationen, segregeringsgraden i yrkeskategorier/positioner/sysslor samt den hierarkiska fördelningen mellan könen vilket innebär grader av inflytande och makt. I Wahls undersökning visar sig könsstrukturen främst genom att kvinnorna befinner sig i minoritet samt att de är underordnade i företagen.¹⁰ Vad Wahl visar med undersökningen är också att konsekvenser av förekommande uttryck av en könsstruktur kan skilja sig åt företag emellan, samt att det alltid finns utrymme för olika konstruktioner av kvinnlighet i ett företag,¹¹ vilket beror på mötet mellan villkor i företaget och kvinnornas eget agerande.¹² Resultaten visar att orsaken till den låga andelen kvinnor på ledande positioner finns att söka i organisationsstrukturer, direkt och indirekt strukturell diskriminering, att vara kvinna i en mansdominerad miljö, femininitetskonstruktioner i olika företag samt kvinnors syn på

⁷ Wahl, Anna (1992), *Könsstrukturer i organisationer – Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Stockholm: Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm

⁸ Ibid., s. 6f

⁹ Ibid., s. 250

¹⁰ Ibid., s. 248

¹¹ Ibid., s. 249

¹² Ibid., s. 260

karriärsbegreppet och dess relation till hur de ser på sin egen karriär.¹³

En annan studie, en norsk sådan, om karriär och kön har visat att det finns en myt inom civilingenjörsyrket att kvinnor inte är intresserade av karriär och ledarskap.¹⁴ Studien visade också att kvinnor har större chans att avancera och inneha ledande positioner i företag som är mer dynamiska, där ledarskapet innebär mer av delegering, samarbete samt inspirerande av anställda.¹⁵ I företag med en mer statisk struktur skapas en föreställning om karriär och ledarskap som manligt, vilket hindrar kvinnor från att avancera. Det visade sig också i studien att kvinnorna ansåg att övertidsarbete bara var en symbolisk handling, ett sätt för män att stångas mot varandra och visa upp sig i ett manligt karriärspel. Kvinnorna själva hade både karriär och familj, och det är ofta svårare för kvinnor att kombinera detta och samtidigt arbeta över.¹⁶

En finsk studie har vidare visat att det inom civilingenjörsyrket finns fördomar om kvinnor som negativt påverkar deras möjligheter att avancera. Även fast kvinnorna i studien ansåg att de hade samma möjligheter att avancera som männen så befann sig de flesta av dessa kvinnor inom specialistbefattningar, det vill säga att de avancerade horisontellt till positioner som i sig inte var en språngbräda till vidare avancemang utan snarare att kvinnorna fastnade där. Det visade sig också att kvinnor utan barn inte såg några problem med att kombinera karriär med familj, medan de kvinnor som fått barn hade märkt av vilka svårigheter detta medförde, speciellt gällande övertid m.m. i arbetet.¹⁷ Det har sammantaget visat sig att ingenjörsyrket, ett manligt dominerat yrke, är horisontellt och vertikalt segregat. Kvinnor och män inom branschen befinner sig på olika positioner i hierarkin och befinner sig huvudsakligen i olika yrkeskategorier.

Könssegregering och rekrytering

I JämO:s rapport *Glashuset: 22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering* (rev 2005), presenteras och diskuteras vilka rekryteringsåtgärder som en del svenska företag genomfört för att öka den numeriska jämställdheten bland sina anställda. JämO har i relation

¹³ Se Wahl (1992), s. 247-274 för en sammanfattning av områdena samt resultat.

¹⁴ Kvande & Rasmussen genom Ibid., s. 71

¹⁵ Kvande & Rasmussen genom Ibid., s. 71f

¹⁶ Kvande & Rasmussen genom Ibid.

¹⁷ Hertzberg genom Ibid., s. 72f

till SOU 1997:137 *Glastak och glasväggar?* samt Jämställdhetslagens paragrafer 7-9 om jämställd rekrytering genom en enkätundersökning försökt återge de metoder som används av arbetsgivare för jämställd rekrytering och i skapandet av en könsintegrerad arbetsplats. De ämnen som fokuserades i enkäten var: inför en rekrytering, annons, rekryteringskanal och särskilda satsningar, urval, intervju och anställningsbeslut, internrekrytering, kompetensutveckling samt övriga frågor.¹⁸ Att svarsfrekvensen i undersökningen blev låg kommenterar JämO med att ”[...]erfarenhet[en] är att arbetsgivare har svårigheter i att uppvisa ett strukturerat och könsneutralt rekryteringsarbete.”¹⁹

Resultatet av denna undersökning visar att arbetsgivare som aktivt främjar en könsintegrerad arbetsplats främst använder sig av företagets jämställdhetsplan som verktyg eller utgångspunkt i arbetet.²⁰ Rekryteringsprocessens alla delar kontrolleras, det vill säga att rekryteringsgruppens sammansättning diskuteras, kravspecifikationer och rekryteringskanaler ses över, en uppmuntrande kultur skapas för att personer av underrepresenterat kön skall avancera, införande av arbetsrotation samt positiv särbehandling.²¹ Övergripande visar det sig i rapporten att arbetsgivare ser klara fördelar med att aktivt främja jämställdheten både horisontellt och vertikalt, aspekter av arbetsmiljön visar sig helt enkelt bli bättre. Vissa arbetsgivare påpekar att det inte bara handlar om att rekrytera personer av underrepresenterat kön, utan att en stor del av förklaringen ligger i svårigheter att bryta ett traditionellt könsstereotypiskt tänkande inom företaget.²² Företagets kultur tenderar alltså att föredra personer av ett visst kön på vissa positioner, ett mönster som kan vara mycket svårt att bryta.²³ Andra svårigheter som arbetsgivare har att hantera är att arbetsmiljön inte passar för både kvinnor och män.²⁴ Sammanfattningsvis anses det i tidigare forskning att förändrandet av den kvantitativa jämställdheten alltid måste ske tillsammans med en förändring av företagets kultur. Användandet av traditionella kravspecifikationer och rekryteringsvägar visar sig skapa olika möjligheter för kvinnor och män att ta sig in i företag.²⁵

¹⁸ JämO *Glashuset – 22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering* (rev 2005), s. 3, finns att ladda ner på www.jamombud.se.

¹⁹ *Ibid.*, s. 3f

²⁰ *Ibid.*, s. 4

²¹ *Ibid.*, s. 5

²² *Ibid.*, s. 6

²³ Jmf Ahrne, G. & Hedström, P. (1999), *Organisationer och samhälle – analytiska perspektiv*, Lund: Studentlitteratur., s. 14

²⁴ JämO (2005), s. 6

²⁵ *Ibid.*, s. 2

Det främsta hinder som arbetsgivare påpekar i skapandet av en blandad arbetsplats är att de upplever det vara svårt att få personer av underrepresenterat kön att söka de lediga tjänster som dyker upp. En traditionell syn på kön har också inverkan. Vidare ligger en delförklaring i att arbetsgivare formulerar sig på ett sätt i företagets jämställdhetsplan som gör att de mål som sätts upp inte går att utvärdera, mäta eller följa upp.²⁶

Studier av rekrytering som JämO:s kan vara värd att relatera till frågor om makt i företaget. I SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring* påpekas att mellanchefer och andra ledares makt att förändra och handla i jämställdhetsfrågan kan vara stor.²⁷ Dessa personers möjligheter att fatta egna beslut har visat sig dels kunna utgöra en grund för en positiv förändring, men också att denna beslutandemakt kan utgöra ett hinder i jämställdhetsarbetet.²⁸

Tidigare undersökningar har även fokuserat på det som kallas homosocialitet, vilket innebär att män väljer män samt att män söker sig till män. Detta eftersom det främst är män som sitter på de flesta ledande positioner i samhället, och således identifierar sig män med män. Det män behöver i sitt arbete ser andra män till att tillfredsställa. Detta betyder också att kvinnor orienterar sig mot män, eftersom män har makten och tillgång till resurser.²⁹ Detta diskuteras vidare nedan där vi redogör för våra teoretiska utgångspunkter.

²⁶ JämO (2005), s. 9

²⁷ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring* genom Ibid.

²⁸ Ibid.

²⁹ Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2000), *Det ordnar sig – Teorier om organization och kön*. Stockholm: Agora. s. 81. Fenomenet homosocialitet kommer nedan att diskuteras utförligare.

Teoretiska utgångspunkter

En av utgångspunkterna för detta arbete är att kön är något som produceras i interaktioner mellan människor och i maktstrukturer. I dag äger en stor del av våra sociala interaktioner rum inom ramarna för organisationer. Således är kön inte något som kommer utifrån till organisationen. I organisationen, precis som över allt annars, skapas det förståelser och betydelser av kön. De könsmonster som formas i organisationen blir en oskiljaktig del av organisationskulturen själv.³⁰ Detta får en stor betydelse för hur materialet för denna studie tas fram och hur det uttolkas. På Tekola pågår ständigt en föränderlig process där kön definieras och får en betydelse och detta måste hela tiden tas i beaktande då vi besvarar de frågeställningar som detta arbete bygger på.

Företagskultur och kön

En utgångspunkt i denna undersökning är att "[a]lla organisationer har en kultur [vilken] består av värderingar och normer som påverkar medarbetarnas uppträdande."³¹ Då åtskillig forskning om företag ur ett kulturperspektiv är könsblind, utgår vi från ett kulturperspektiv som har en direkt genusvetenskaplig koppling.

Kultur, könssymbolik och könsmärkning

Kulturbegreppet i sig innehåller ett myller av förklaringar, underområden, perspektiv och förståelser.³² Men vad betyder begreppet kultur för förståelsen av könskonstruktioner i ett företag? Förståelser i tidigare forskning av ett företags kultur och dess relation till betydelsen av kön tar sitt avstamp i att alla företag har en kultur, samt att kön är en kulturell skapelse.³³ Kultur som begrepp har en del att tillföra teorier om könsstrukturer i organisationer, då det enligt Wahl "[...] till och med [går] att uttrycka det som att kön 'görs' i organisationer genom

³⁰ Se ex Salminen-Karlsson, Minna (1999), *Bringing Women into Computer Engineering – Curriculum Reform Processes at Two Institutes of Technology*, Linköping: Department of Education and Psychology, Linköping Universitet.

³¹ Alm, Diana (1999), *Fördel mångfald – En tankeväckare om mångfald i organisationer*, Uppsala: Konsultförlaget, s. 67

³² Ahrne, G. & Hedström, P., s. 23f

³³ Jmf Wahl (2000), s. 132

att människors föreställningar om kön omsätts i handling.”³⁴ Kultur i förhållande till kön och företag visar sig dels genom att positioner och avdelningar är könsmärkta, de fylls av värden som kopplas till kön och förväntningar på dem som innehar dessa positioner eller yrken.³⁵ Men detta kan förändras och ett och samma yrke kan vara sammankopplat med män på en arbetsplats och kvinnor på en annan. Könsmärkningen är avhängd den specifika kulturen, resurstillgången och maktskillnaden mellan könen på det specifika företaget.³⁶ Kulturen består alltså av normer och värderingar vilka påverkar hur de anställda beter sig.³⁷ Det är också viktigt att förstå att det kulturperspektiv på företag som vi intar innebär ett sökande efter det speciella i ett företags kultur, hur ledare och anställda tillsammans skapar olika värdesystem, mening och föreställningar om kön, föreställningar som påverkar hur de anställda kan handla och handlar i företaget.³⁸ Det betyder att vi studerar olika aspekter av företagets könsstrukturer, könsfördelningar, samt könsmärkta symboler för att förstå hur företagets kultur skapas.³⁹

Kulturperspektivet har inneburit att företeelser som myter, riter och historieberättande i företag som inte tidigare gått att inringa, nu går att se. Ett exempel på en föreställning eller myt om kön som skapats inom ingenjörsyrken är den att kvinnor inte är lika intresserade som män av att göra karriär eller att kvinnor inte vill ha ledande positioner. Detta har fått som konsekvens att kvinnor nästan per automatik valts bort i processer som leder till avancemang.⁴⁰

Vår användning av begreppet kultur betyder att vi anlägger ett perspektiv på kultur som en förståelse av ett sorts klimat i ett företag, men även att kultur innehåller och uttrycks genom könsmärkta symboler.⁴¹ Det vill säga att det finns en förståelse hos oss att kön är kulturellt konstruerat samt att detta uttrycks både i föreställningar om kön och i handlingar både på ett individuellt och samhälleligt plan, samt på en organisationsnivå.⁴²

³⁴ Wahl, m.fl. (2000), s. 132f

³⁵ Ibid., s. 132f samt 140

³⁶ Ibid., s. 147ff

³⁷ Alm, s. 67

³⁸ Wahl, m.fl. (2000), s. 133f samt 144

³⁹ Billing och Alvesson genom Ibid., s. 144f

⁴⁰ Kvande & Rasmussen genom Ibid., s. 71

⁴¹ Gherardi genom Ibid., 143f

⁴² Ibid., s. 134f. Andra ansatser är att se kultur som nationell kultur.

Homosocialitet som kulturfenomen

Inom kulturperspektivet som vi intar har även förståelsen av fenomenet homosocialitet en viktig roll. Det betyder att en kultur delvis kan präglas av att de män som befinner sig i företaget väljer män vid exempelvis intern och extern rekrytering.⁴³ Begreppet innehåller en förståelse av att män på arbetsplatsen skapar en sorts intressegemenskap, vilken har sin grund i mäns generella överordning över kvinnor, alltså att alla män tar del av tillhörigheten i en högre värderad kategori.⁴⁴ En konsekvens av förekomsten av homosocialitet är att kvinnor ofta har mindre möjligheter än män, samt att kvinnor utesluts i avancemangprocesser och således inte heller finns representerade på positioner med mycket makt.⁴⁵ Detta innebär sålunda att homosocialiteten män emellan även skapar den generella överordning som den uppstår ur. Homosocialiteten är alltså en reproducerande praktik och det den reproducerar är mäns generella överordning.⁴⁶

Inte bara män måste förhålla sig till den manliga homosocialiteten utan detta gäller givetvis även kvinnor. Kvinnor förväntas agera heterosocialt på arbetsplatsen, det vill säga förhålla sig till och vara tillgängliga för männen snarare än att rikta sig mot kvinnorna.⁴⁷ Detta kan t.ex. uttryckas genom att kvinnor nedvärderar andra kvinnor eller det de uppfattar som kvinnligt.⁴⁸ Precis som att mäns homosocialitet är kopplat till deras generella överordning, är kvinnors heterosocialitet kopplad till deras generella underordning. Den underordnade gruppen hamnar i en situation där de bör rikta sin uppmärksamhet mot den överordnade och genom denna heterosocialitet reproducerar den sin egen underordning.⁴⁹

I detta homosocialitetens ljus kan fenomenet sexuella eller könsmissiga trakasserier betraktas. Sexuella trakasserier kan ses som en form av social kontroll vilken syftar till att upprätthålla mäns överordning och kvinnors underordning på arbetsplatser.⁵⁰

⁴³ Jmf Lindgren genom Wahl m.fl. (2000). 146

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Christenson, Eva (2000), *Herraväldets processer – En studie av kvinnors förslitningsskadesituation och könade processer i tre olika slags arbetsorganisationer*, Stockholm: Sociologiska Institutionen, Stockholms Universitet. s. 142

⁴⁷ Ibid., s. 139

⁴⁸ Ibid., s. 140

⁴⁹ Ibid., s 140f

⁵⁰ Ibid., s 145

Sexuella eller könsmässiga trakasserier⁵¹

Forskningen om sexuella eller könsmässiga trakasserier har även den utvecklats inom området organisation och kön. Begreppet sexuella eller könsmässiga trakasserier har satt fingret på något som tidigare ansågs privat och inte hemmahörande i en offentlig debatt.⁵² Detta fenomen har visat sig vara vanligt förekommande även i företag och således har det kommit att intressera organisationsforskare. Faktum är att sexuella eller könsmässiga trakasserier är något som förekommer på nästan varje arbetsplats.⁵³ Jämställdhetslagen definierar sexuella trakasserier på följande sätt: ”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”.⁵⁴ Tydligt är hur begreppet ”sexuella trakasserier” i lagen inbegriper även det som vi här kallar för könsmässiga trakasserier, alltså trakasserier som inte tydligt är av sexuell natur.

Det hävdas i tidigare studier att kvinnor som tar sig in på en manligt dominerad arbetsplats utmanar den manliga makten och således har sexuella eller könsmässiga trakasserier använts som ett medel för att ta makt från kvinnor och nedvärdera dem.⁵⁵ Sexuella eller könsmässiga trakasserier blir ur denna synvinkel alltså inte enbart ett individuellt problem utan fungerar som en strukturell praktik som upprätthåller och reproducerar kvinnors generella underordning gentemot män. Dessa trakasserier fungerar sålunda som en process för könsproduktion då den underordning som reproduceras utgör en av de basala betydelseerna av könsolikhet.⁵⁶

Kulturens olika nivåer

Kulturen på ett företag kan delas upp i två delar, en informell och en formell del. Kulturen består alltså dels av outtalade normer och värderingar, dels uttalade värderingar i exempelvis företagets policy.⁵⁷ De formella reglerna är synliga utåt, de finns exempelvis uttryckta i policydokument och företagspresentationer. De informella reglerna kan skilja sig mycket från

⁵¹ Vi har valt att använda oss av både ”sexuella” och ”könsmässiga” trakasserier då enbart ”sexuella trakasserier” lätt förleder tanken enbart mot trakasserier av rent öppen sexuell natur. För en kort diskussion av detta se Christenson, s. 132 eller *JämOs Handbok om aktivt jämställdhetsarbete*.

⁵² Wahl (1992), s. 77

⁵³ *JämOs Handbok om aktivt jämställdhetsarbete*, s. 63

⁵⁴ Jämställdhetslagen (1991:433)

⁵⁵ DiTomaso genom Wahl, (1992), s. 77f

⁵⁶ Christenson, s. 136

⁵⁷ Ahrne & Hedström, s. 24

de uttalade eller officiella reglerna. Exempelvis kan ett företag i olika dokument framstå som mycket positivt till att kvinnor innehar ledande positioner, medan det å andra sidan är så att medarbetarna vet att det i princip är omöjligt för kvinnor att nå eller utan problem inneha vissa ledande positioner. Ett annat exempel är att ett företag i sin jämställdhetsplan kan påstå att kvinnor som sökanden av lediga tjänster premieras, men i praktiken anställs bara män.

Företagsstruktur och kön

Skillnader mellan olika samhällsklasser och mellan kvinnor och män uppstår och upprätthålls till stor del inom och genom organisationer och då blir även förståelsen av hur dessa skillnader ska förändras avhängig av förståelsen av organisationsprocesserna.⁵⁸

Organisationsteorin var länge blind för problematiserande av kön och detsamma gällde dess undersökningsområden.⁵⁹ Maktrelationerna mellan män och kvinnor osynliggjordes, och de eventuella skillnader mellan kvinnor och män i organisationer som ändå konstaterades förklarades utifrån kvinnors personligheter och liv utanför organisationer.⁶⁰

Genom att feministiska och genusvetenskapliga forskare börjat studera skapandet av kön och könets betydelse i organisationer, har det skapats en ny gren av förståelsen av vad en organisation är: en social konstruktion som verkar för en åtskillnad mellan män och kvinnor där kvinnor genom olika organisatoriska mekanismer förpassas till lägre positioner och ges mindre makt.⁶¹

Att studera ett företag ur ett genusvetenskapligt perspektiv har av Wahl sammanfattats som "[...] att beskriva, tolka och problematisera betydelser av kön i organisationer."⁶² Genom detta perspektiv sätts fokus på kön i företaget, men det betyder inte att kön förstås som den enda betydande faktorn i förståelsen av företagets struktur, utan att kön utgör det specifika problemområdet i denna undersökning.⁶³ Anläggandet av ett strukturperspektiv på företaget innebär att vi studerar kvinnors och mäns villkor, var de horisontellt och vertikalt befinner sig

⁵⁸ Ahrne & Hedström, s. 6

⁵⁹ Wahl (1992), s. 51; Gonäs, s. 64

⁶⁰ Wahl (1992), s. 52

⁶¹ Jmf Berger, P. & Luckman, T. (1991/1966), *The social construction of reality – A treatise in the sociology of knowledge*, London: Penguin Books.

⁶² Wahl, m.fl. (2000), s. 10

⁶³ *Ibid.*, s. 10f

i företaget, antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män, samt olika grader av makt och inflytande i företaget att påverka andra anställda och sin egen situation.⁶⁴ Det betyder vidare att förståelsen av förekommande problem inte söks på individnivå, utan på en strukturell nivå.⁶⁵

I detta sammanhang intar vi en förförståelse av att olika företag är könsstrukturerade på olika sätt, både i jämförelse med andra företag och i inbördes jämförelse mellan olika avdelningar och mellan anställda. Det finns studier som visar att olika kategorier av anställda får maktresurser genom sin position i företaget, maktresurser som ger dem makt och inflytande att kunna påverka sin egen situation.⁶⁶ I detta sammanhang är det dock viktigt att fylla ut denna förståelse i det att kvinnor och män i ett företag oftast inte i samma utsträckning befinner sig på samma positioner, vilket visades ovan. Innebörden av manligt dominerade och präglade organisationer, som exempelvis inom teknikbranschen, har visat sig medföra större svårigheter för kvinnor att avancera.⁶⁷ Det har vidare visat sig att det finns klara samband mellan ett företags struktur och antalet kvinnliga chefer. Ett företag med en konservativ och hierarkisk struktur har mindre kvinnor på ledande positioner, medan mer platta och demokratiska organisationer har fler kvinnliga chefer. Vidare har det visat sig att kvinnor i mansdominerade yrken med en manlig kultur hamnar på positioner utan möjlighet att ta sig vidare, vilket beror på den kulturellt skapade innebörden av att vara kvinna i en mansdominerad miljö.⁶⁸

Bilden av platta, decentraliserade organisationer som för kvinnor mer fördelaktiga än andra har dock kritiserats.⁶⁹ Att beslutsvägarna inte är lika långa i den platta organisationen som i den mer hierarkiska medför inte nödvändigtvis att den skulle vara mer demokratisk. Tvärtom har det påpekats att decentraliserade organisationer medför en mer informell beslutsgång vilket leder till att beslutsfattandet kan ske mer dolt och äga rum utanför de synliga kanalerna. Detta medför en risk för att de grupper inom organisationen som redan har makt att påverka beslut kan göra detta mer osynligt och beslutsordningen förpassas till informella situationer. De formella besluten kanske fattas närmare de berörda, men de blir färre i förhållande till de

⁶⁴ Wahl m.fl. (2000), s. 59

⁶⁵ Jmf Ibid., s. 59

⁶⁶ Ahne & Hedström s. 35

⁶⁷ Wahl (1992), s. 66; Billing & Alvesson genom Wahl (2000), s. 144f

⁶⁸ Wahl (1992), s. 67f

⁶⁹ Jmf Blomqvist, Martha (2001), ”Arbetsorganisatorisk förändring ur ett genusperspektiv” ur Gonäs m.fl. (red.) (2001) *Könssegregering i arbetslivet*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet

informella. Kvinnor, som relativt underordnade, är då de som påverkas mest negativt av detta dolda beslutsfattande.⁷⁰

Rosabeth Moss Kanter studerade tidigt strukturella sidor av hur män och kvinnor i företag betedde sig samt varför de befann sig på vissa positioner samt hur företagsstrukturen påverkade de kvinnor och män som arbetade i företaget. Nedan följer en utveckling av hennes teoretiska bidrag samt resultat i den undersökning som hon genomförde av företaget Indsco.

Makt

Med sin *Men and Women at the Corporation*⁷¹ har Kanter haft ett stort inflytande på den feministiska och genusvetenskapliga organisationsforskningen. Via ett större företag, vilket hon kallar Industrial Supply Corporation (Indsco), och en strukturalistisk förståelse⁷² visar hon hur en organisation fungerar med kön, makt, möjligheter och proportioner i fokus.⁷³

Kanter definierar makt som en förmåga till handling, att få saker gjorda och skiljer det därmed från en uppfattning om makt som dominans i hierarkiska strukturer.⁷⁴ Förmågan att mobilisera resurser för att nå de mål som önskas, snarare än en viss chefsposition, är alltså det som utgör makt i en organisation. Detta leder till slutsatsen att en person på en position högt upp i hierarkin kan förfoga över mindre makt än en annan person längre ner i det hierarkiska bygget. Makt definierad på detta sätt är alltså en makt som snarare hänför sig till aktion än till innehav och en stark maktkoncentration leder då till andras oförmåga att agera, speciellt på eget initiativ.⁷⁵ Dessutom blir makt i en organisation här en strukturell fråga och inte en fråga om personliga kvalitéer då makten är starkt kopplad till det system den spelar i.⁷⁶

I ledande positioner inom en organisation är makt viktigt, menar Kanter.⁷⁷ Makt har en tendens att smitta av sig. Personer med makt på betydande positioner i en hierarkisk organisation tenderar att medföra nöjda underordnade vilka ges möjligheter att själva agera

⁷⁰ Jmf Blomqvist

⁷¹ Kanter, Rosabeth Moss (1993/1977), *Men and Women at the Corporation*, New York: Basic Books

⁷² Ibid., se t.ex. s. 255ff

⁷³ Ibid., se t.ex. s. 245ff

⁷⁴ Ibid., s. 166

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid., s. 168

⁷⁷ Ibid., s. 167

inom organisationen.⁷⁸ Eftersom makt medför möjligheten att agera på kreativa och företagsamma sätt så är makt viktigt för många inom en organisation.⁷⁹ Makt förmerar sig genom att en person med makt har större frihet att agera och handlingarna får högre värde genom personens stora förmåga att få saker uträttade.⁸⁰ En maktlös person i organisationen befinner sig i en helt annan situation. Dennes handlingar möter troligtvis motstånd vilket i sin tur begränsar makten än mer. Sålunda förmerar sig även maktlösheten.⁸¹

I sin studie visar Kanter att den bild som förmedlas av den kvinnliga chefen stämmer påfallande överens med hur den maktlösa chefen är. Detta indikerar att kvinnliga chefs positioner inom den hierarkiska organisationen är behäftade med maktlöshet och att deras agerande inom organisationen baseras på denna maktlöshet och inte på några slags kvinnliga egenskaper. När organisationen är sexistisk kommer kvinnor i ledande positioner vara maktlösa och en bild av dem som exempelvis strikta, kritiska och detaljfokuserade skapas.⁸²

”Token”⁸³

Begreppet ”token” är en viktig del av Kanters syn på hur organisationer fungerar. Begreppet bygger på grupper proportioner när det kommer till uppdelningar mellan människor som av en vidare kultur ses som betydande, så som ursprung eller kön. En person som befinner sig i en ”token”-position är i en klar minoritet⁸⁴, t.ex. en kvinna i en grupp med tio män.⁸⁵ ”Token” är alltså namnet Kanter ger en position som en person av en underrepresenterad kategori får sig tilldelad i en grupp.

Bundet till tokenskapet är givetvis den roll som de övriga i gruppen får – dominant-rollen. Dominanter är i exemplet ovan de tio männen och denna grupp skapas i förhållande till den eller de som befinner sig i ”token”-positionen. I en grupp där en ”token” är närvarande skapas en självmedvetenhet hos de i dominantgruppen.⁸⁶ Dominanterna medvetandegörs om sina inre och yttre likheter och de gränser som denna medvetenhet grundar sig i upprätthålls. För att

⁷⁸ Kanter, s. 168

⁷⁹ Ibid., s. 177

⁸⁰ Ibid., s. 196

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid., s. 202

⁸³ ”Token” är ett engelskt begrepp som till svenska vardagligt kan översättas till symbol, märke eller tecken.

⁸⁴ Kanter sätter upp förhållandet 85:15 som den övre gränsen för när ”token”-positioner yttrar sig. Kanter, s. 208f

⁸⁵ Ibid., s. 209

⁸⁶ Ibid., s. 210

bevara dessa gränser underblåser man ”token”-rollens utanförskap och dominantgruppen kan därmed stärkas.⁸⁷

För Kanter är inte kön i sig en betydande förklaringsgrund, även om hon, som i förbifarten, ändå lägger en viss vikt vid könens kulturella innehåll som påverkande.⁸⁸ Det är i stället själva uppdelningen mellan könen som utgör grunden för de maktrelationer som i sin tur är de relationer som är av relevans. Därför är de skillnader mellan könen ifråga om exempelvis makt och möjligheter som hon identifierar på Indsco inte något som har med kön att göra. Enligt Kanter är tokenskapet en proportionsgrundad position som kan fyllas av vilken social kategori som helst. Det spelar alltså ingen roll huruvida det är en man bland kvinnor, kvinna bland män, färgad bland vita eller ung bland äldre utan tokenskapet drabbar den som befinner sig i en extrem minoritetssituation. Senare forskning har dock visat att kvinnor i mansdominerade organisationer är de som i högst grad berörs av tokenskap – denna position är alltså inte oberoende av kön.⁸⁹ Den kvinnliga ”token”-rollen karaktäriseras av lite makt och små möjligheter och dessa karaktäristika upprätthåller och förstärker den låga andelen av kvinnor inom organisationen.⁹⁰

Tokenskapet innebär tre former av press på kvinnor som hamnar i det – Uppmärksamhet, Kontrastering och Assimilering.⁹¹ Uppmärksamhetsaspekten innebär att kvinnor i mansdominerade organisationer får en större andel uppmärksamhet per person än vad de manliga dominanterna får. De blir synligare ju färre de är i organisationen just på grund av sin ovanlighet.⁹² Kontrasteringsaspekten innebär en polarisering och ett överdrivande av skillnader. Denna kontrastering gör dominanterna medvetna om sig själva som grupp, om sina inre likheter och de skillnader de upplever gentemot ”token”. ”Token” hålls något utanför och skillnaderna upprätthålls för att bevara dominantgruppen.⁹³ Assimileringsaspekten, slutligen, utgör ”tokens” möjlighet att handskas med situationen men möjligheterna är trots allt begränsade då de innebär att den enskilda ”tokens” karaktär korrigeras mot redan existerande stereotyper för att stämma överens med generaliseringarna om dennes sociala grupp.⁹⁴

⁸⁷ Kanter, s. 210f

⁸⁸ Ibid., se t.ex. s. 240f

⁸⁹ Salminen-Karlsson, s. 46; Ott genom Wahl (2000), s. 71

⁹⁰ Kanter, s. 210

⁹¹ Ibid., s. 210f

⁹² Ibid., s. 210

⁹³ Ibid., s. 210f

⁹⁴ Ibid., s. 211; Salminen-Karlsson, s. 47

En kvinna i en ”token”-position i en grupp tenderar att bli symbol för hur kvinnor kan göra och sålunda symbolisera alla kvinnor.⁹⁵ Hon får mer uppmärksamhet på grund av sin position, men med detta inte sagt att hennes bedrifter får detsamma – för detta måste hon arbeta hårdare än andra.⁹⁶ En person i en ”token”-position assimileras i gruppen till att passa en stereotyp uppfattning om den kategori hon ingår i. Detta innebär bl.a. att hennes individuella karaktäristika omformas för att passa in i de stereotyper och generaliseringar som redan finns inom organisationen om den grupp hon ingår i.⁹⁷ En kvinnas professionella roll i en mansdominerad grupp tenderar sålunda att justeras för att vara i linje med en ”master-status” – en utifrån stereotypa generaliseringar skapad position för alla kvinnor i en dylik mansdominerad grupp.⁹⁸ En paradox som här uppstår för en kvinna i en situation där hon är ”token” är att hon måste vara bättre än dominanterna för att visa sina individuella kvalitéer samtidigt som hon måste dölja sina framgångar för att inte stöta sig för mycket med dominanterna genom att få dem att framstå som sämre.⁹⁹

Tokenskapet är dock inte en absolut fast position för kvinnor att hamna i. ”Token” är en position skapad i skärningspunkten för ständigt pågående maktkamper vilket gör den föränderlig och förhandlingsbar. Att kvinnor vägrar vara ”tokens” förekommer trots att det är ett hot mot den organisationskultur som formar utrymmet för tokenskapets existens.¹⁰⁰ Även om motståndet troligtvis inte är konstant och kvinnan efter en tid ofta antingen försvinner ut ur organisationen eller faller in i tokenskap så medför detta ändå att även kvinnliga ”tokens” besitter en viss möjlighet att genomdriva förändringar.¹⁰¹

Kanter menar att förändringar i tokenskapet, i bemötandet av den kvinnliga ”token”, beror på hur proportionerna i organisationen ser ut. Utifrån sitt strukturalistiska perspektiv menar hon att ”token” är en position i ett system och inte en individuell karaktär. Detta innebär att förändringarna måste äga rum på ett strukturellt plan och inte på ett individuellt.¹⁰² Det går helt enkelt inte att vara i en ”token”-position om den sociala kategori man tillhör utgör hälften av gruppens medlemmar.¹⁰³

⁹⁵ Kanter, s. 207

⁹⁶ Ibid., s. 216

⁹⁷ Ibid., s. 230

⁹⁸ Ibid., s. 231

⁹⁹ Ibid., s. 217

¹⁰⁰ Salminen-Karlsson, s. 49

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Kanter, s. 241

¹⁰³ Ibid., se s. 209

Proportioner

Kanter har kritiserats för att basera sin teori i för hög grad på antal och proportioner.¹⁰⁴ Detta kan ses som en effekt av hennes strukturalistiska utgångspunkt. I stället bör makt ses som grund och proportionerna ses som en effekt av de maktkamper som sker i organisationen.¹⁰⁵ Detta blir i vårt fall en betydande distinktion och ett arbete som vårt blir beroende av vilken grund som väljs. När proportioner inte är den fundamentala orsaken till könsmönstrena i organisationen blir inte förändringar i proportioner nödvändigtvis något som förändrar kulturen till mer jämställd utan snarare kan effekten bli motsatt då maktordningen hotas i större utsträckning.¹⁰⁶ Detta medför inte att ”token”-begreppet blir irrelevant. Däremot innebär det att grunden för det omvärderas. Är det makt och den organisationskultur som makten spelar i som utgör basen för tokenskapet så är det här könsstrukturens och tokenskapets orsaker bör sökas. Med makt i fokus, snarare än antal, så är det alltså organisationskulturen som bör problematiseras då det är den som upprätthåller könsfördelningen snarare än tvärt om.

Inom en akademisk och mansdominerad miljö, som Tekolas, råder oftast en individualistisk kultur i det avseendet att en fråga om jämställdhet oftast ses som en relation mellan två individer. Genom att tanken på könsroller inte ter sig främmande utan snarare är lätt att ta till sig läggs fokus här och den strukturella nivån där olika utbildnings- och arbetsområden är könsmärkta blir otydlig.¹⁰⁷ Detta försvårar ett förändringsarbete då förståelse och kunskap om betydelsen av kön saknar den omfattning som krävs.¹⁰⁸ Dessutom blir jämställdhetsarbetet gärna en fråga för kvinnor att ta tag i, genom att jämställdheten endast identifieras i individuella relationer. Könsstrukturen och jämställdhetsproblemen som följer är dock snarare beroende av den manliga majoriteten än den kvinnliga minoriteten vilket i sin tur medför att männens deltagande och ansvar är av stor vikt.¹⁰⁹

¹⁰⁴ Salminen-Karlsson, s 48

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Ibid., s. 51f

¹⁰⁸ Ibid., s. 52

¹⁰⁹ Ibid.

Material och metod

Materialinsamlingen kommer nedan att presenteras i kronologisk ordning. Till en början skaffade vi oss en första bild av företaget genom samtal med det fackliga ombudet och personalansvarig på Tekola samt genom material tillhandahållet av företaget så som organisationskarta och jämställdhetsplan. Det andra steget bestod av att genomföra fem djupintervjuer med tre anställda och två före detta anställda för att få en djupare och bredare förståelse av organisationen. I ett tredje steg genomfördes en totalundersökning genom en enkät som gick ut till samtliga anställda inom Tekolas huvudområde.¹¹⁰

Intervjuundersökning

Urval och etik

Insamlandet av material gjordes delvis genom fem djupintervjuer¹¹¹, vilka dels syftade till att få en bakgrund till enkätundersökningen, och dels till att få djupare förståelser av kulturen, normer och värderingar inom organisationen. Vi har inte haft fri tillgång till personuppgifter på de anställda så respondenterna valdes ut från en lista av möjliga intervjupersoner som vi fick av personalansvarig på företaget. Listan baserades på att vi bad personalansvarige om personer med olika position och bakgrund samt att vi av konfidentialitetsskäl ville ha ett antal att välja mellan. De utvalda bestod av projektledare och vanliga anställda inom Teknik och Lab, kvinnor och män samt anställda och tidigare anställda. Vi har sålunda inte intervjuat någon ur ledningen eller någon från administrationsavdelningen. Detta berodde på flera orsaker. Dels hade vi en begränsad tillgång på respondenter, dels inriktade vi oss mot Tekolas huvudområde vilket innebar att personer anställda inom det administrativa området på företaget inte blev aktuella. Dessutom var en av våra föresatser inför intervjuerna en som genomsyrar hela detta projekt, nämligen att könsfördelningen är starkt kopplad till organisationskulturen och att denna, vid ett begränsat urval, bäst sökes bland de som är mitt inne i den.

På grund av konfidentialitetsskäl kommer vi inte att presentera respondenterna genom att koppla ihop olika karaktäristika så som ”kvinna, gruppchef och anställd i fyra år” utan dessa kommer att vara frikopplade från varandra. När citat presenteras kommer endast det som är av

¹¹⁰ Detta innebär att ledning och administrativ personal inte ingick i populationen vi undersökte.

¹¹¹ För intervjuguiderna, se bilaga 3

vikt för läsarens förståelse att redovisas. Om ett citat exempelvis berör organisationen som maskulint präglad så presenterar vi kanske respondentens kön men inte dennes anställningsform. Liknande förhåller vi oss till själva citaten. Om ett citat riskerar att identifiera respondenten så används det helt enkelt inte. Allt detta är en avvägning mellan skyddet av respondentens anonymitet och resultatets tyngd och enligt vår forskningsetik väger respondentens integritet tyngst. Samtliga respondenter informerades muntligt om konfidentialiteten, syftet med intervjun samt hur den skulle genomföras innan intervjun började, enligt gängse etiska förhållningssätt.¹¹²

Genomförande och bearbetning

Intervjuerna genomfördes under en och samma vecka och utförandet delades upp mellan författarna. När respondenten tillfrågades om intervjun bad vi även denne att själv välja en plats för själva genomförandet där hon eller han kände sig bekväm och de genomfördes sålunda på olika platser. De spelades alla in på band och de som transkriberades gjordes så av den som utfört den specifika intervjun. Samtliga intervjuer var strukturerade och följde liknande intervjuguider vilka dock skiljde sig något åt beroende på respondentens position i organisationen. Intervjuguiderna¹¹³ berörde ett antal ämnesområden och dessa följdes så till vida att alla frågor och områden togs upp. Intervjuaren kunde dock be respondenten att fördjupa sig i områden som uppfattades som särskilt intressanta och vi förhöll oss fria att följa upp intressanta teman som dök upp utan att täckas av intervjuguiden.

Transkriberingen skedde från bandinspelningarna och talspråket översattes delvis till skriftspråk. Meningsstrukturer följdes någorlunda men ovidkommande ord och stavelser har helt strukits då de inte tillför något till vårt resultat.¹¹⁴ På grund av att tiden vi har haft till förfogande har varit begränsad valde vi att transkribera två och en halv intervju och resterande har avlyssnats och intressanta uttalanden har noterats med tidsangivelse. De intervjuer som transkriberats ansåg vi vara de som innehöll mest information och utifrån de olika teman ur intervjuguiderna vi där fann kunde vi tolka de andra intervjuerna. Citaten som förekommer i detta arbete är dock inte enbart från de transkriberade intervjuerna utan enskilda uttalanden har skrivits ner från de inspelningar som inte transkriberats i sin helhet.

¹¹² Se Kvale, Steinar (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur, s 106ff

¹¹³ Se bilaga 3

¹¹⁴ För en diskussion om förhållandet mellan intervjutillfällets och utskriftens olika diskurser, se Kvale, s 152f

Metoden som användes vid tolkningen var vad Kvale kallar meningstolkning.¹¹⁵ Detta innebär att vi utifrån den teoretiska förståelsen har sökt teman och strukturer i det sagda och att vi ibland har fört in det sagda i kontexter vilka respondenten inte nödvändigtvis hänvisade till eller avsåg vid intervjutillfället.¹¹⁶ Intervjuerna låg sedan till grund för den enkätundersökning som genomfördes strax efteråt.

Enkätundersökning

Företaget Tekolas önskan var även att genom en enkätundersökning samla material för oss att analysera. Även vi ansåg att detta kunde vara en lämplig metod, då det skulle ge oss möjligheten att uttala oss generellt om de anställda, om mönster i villkor och möjligheter, och sammanställa deskriptiv statistik om vad medarbetarna på företaget anser i olika frågor som handlar om kön och jämställdhet.¹¹⁷ Dessutom fanns det en önskan att alla anställda inom Teknik och Lab på alla avdelningar i hela Sverige skulle delta. Syftet med undersökningen är delvis att bidra med bred kunskap som innehåller en förändringspotential, en grund för företaget att arbeta vidare med. Enkätundersökningen syftar alltså till att fånga upp flertalet anställdas syn på företaget, sina möjligheter och sin arbetssituation.

Det första steget i formandet av enkäten var att två pilotenkäter genomfördes, dels för att testa validiteten¹¹⁸ i våra frågor och dels för att vi, med viss försiktighet i tolkningarna, önskade få fram vissa tendenser som kanske kunde förekomma i ett företag av det aktuella slaget.¹¹⁹ Pilotenkäterna genomfördes dels på det företag som undersöks i detta projekt, dels på ett annat liknande företag. I diskussionerna och den kritiska granskningen efter att dessa pilotenkäter bearbetats kom vi till många insikter som hjälpte oss i utformandet av enkätundersökningen. Det framkom bland annat att sättet som vissa frågor ställts på gjorde att validiteten kraftigt förminskades, vilket gjorde oss uppmärksamma på detta problem. Vissa frågor i pilotenkäterna mätte helt enkelt inte med säkerhet det vi avsåg att mäta.¹²⁰ Då pilotenkäterna inte gav tillräcklig bred kunskap om de eventuella problem som fanns på

¹¹⁵ Kvale, s. 182ff

¹¹⁶ Ibid., s. 182

¹¹⁷ Jmf Wahl (1992), s. 88; Wahl m.fl. (2000), s. 20f; Gonäs s. 110

¹¹⁸ Validiteten handlar här om att frågan mäter det den är avsedd att mäta. Jmf Ejlertsson, Göran (2005/1996), *Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik*, Lund: Studentlitteratur. s. 100ff

¹¹⁹ Se Ibid., s. 99 till 104 för en diskussion om validitet och reliabilitet.

¹²⁰ Ibid., s. 99ff

företaget, valde vi att även genomföra intervjuer som delvis gav en djupare och bredare bakgrund till enkätfrågorna.

Operationalisering

I diskussioner med personer från företaget valdes problemområde, vilket senare kom att utvecklas och fördjupas genom en kartläggning av de könsrelaterade problem som allmänt tenderar att förekomma i organisationer, samt mer specifikt i företag av den typ som undersöks i detta projekt.¹²¹ Problemet är att företaget är mansdominerat och att det finns svårigheter att rekrytera fler kvinnor. Flera studier har gjorts på andra organisationer med liknande problem och genom läsning av sådana undersökningar framkom vilka andra problem som tenderar att förekomma i företag i samband med antalsmässig könssegregering. För att göra mätbara frågor (alltså operationalisera¹²²) av de teoretiska förståelserna styckades problemområdet först upp i tre teman eller problemområden. Dessa temans inbördes sammanhang ställdes upp, med tillhörande underfrågor. I förhållande till varje tema studerades litteraturen och olika aktuella frågor formades för att mäta olika dimensioner av varje specifikt problem.

Ämnen och svarsalternativ i enkäten¹²³

Tre teman har följt vårt arbete som en röd tråd genom undersökningen. Dessa tre teman, rekrytering, struktur och kultur utgjorde även den ram som enkätfrågorna formades inom. Medarbetarna fick ta ställning i trettiofyra frågor kring dessa tre teman, där alltifrån föräldraskapets inverkan på arbetet till tankar om kvinnors och mäns ledarstil på företaget efterfrågades. I de slutna svarsalternativen fick medarbetarna svara genom att ta ställning på skalor av typen mycket stor till mycket liten, ja eller nej, samt alltid till aldrig.¹²⁴ I de öppna frågorna, där medarbetarna förfogade över tre rader, fick de möjlighet att uttrycka sig med egna ord kring ämnen så som vad som karaktäriserar en bra medarbetare samt hur de upplevt vissa situationer som de gått igenom. I bearbetningen av dessa öppna svar tematiserades svaren till viss del. Bakgrundsfrågorna syftade till att ta reda på vem respondenten var, alltså

¹²¹ Se ex. Wahl (1992); Kanter; Salminen-Karlsson.

¹²² Jmf Ejlertsson, s. 46ff

¹²³ Se enkäten i bilaga 1.

¹²⁴ Detta betyder att skalnivåerna på svarsalternativen främst är på nominal eller ordinal nivå. Jmf Ejlertsson, s. 89ff

ålder och kön, yrkeskategori, vilken utbildning personen hade, om han eller hon hade tagit ut föräldraledighet med mera.

Respondentgrupp och enkätspridning

Valet av respondenter gjordes i diskussion med företagsrepresentant, och på grund av att vi fokuserar på företagets huvudsakliga inriktning och branschtillhörighet valde vi att rikta enkäten mot de på företaget som jobbar antingen i Teknik eller Lab. Med hjälp av företaget fick vi möjlighet att göra en totalstudie av denna grupp.¹²⁵ Att ledningsgruppen inte deltar i undersökningen är inte helt oproblematiskt, då ledningens roll i skapandet av företagets kultur och normer betonats i andra undersökningar.¹²⁶ Därför har vi kompletterat detta med vad medarbetarna anser är bra projektledare och chefer. När enkäten var färdigformulerad fick vi hjälp av kontaktpersonen på Tekola att sprida den till respondenterna. Alla fick ett pappersexemplar av enkäten med följebrev i sitt postfack. Respondenterna hade först en vecka på sig att svara, men denna svarstid förlängdes sedan med fem dagar.

Etik och konfidentialitet

De etiska kraven är hårda i denna undersökning, varken företaget eller en enskild anställdas identitet skall avslöjas. Detta har påpekats av oss för medarbetarna - all information om undersökningens syfte, frivilligheten att delta samt att ingen kommer att kunna identifieras av utomstående har framgått.¹²⁷ I själva enkäten som skickades ut påpekades speciellt konfidentialiteten inför bakgrundsfrågorna, alltså upprepades den information som framgick i följebrevet. Etiska överväganden gör även att viss statistik inte redovisas i resultatet, då det finns en risk för att en respondent kan identifieras i redovisandet av vissa tabeller.

Bortfallsproblematik och svarsfrekvens

Företaget Tekola genomför många enkätundersökningar bland sina anställda, och svarsfrekvensen är alltid låg.¹²⁸ Att enkätundersökningen genomfördes i december nära juledigheten var en annan faktor som kunde tänkas påverka svarsfrekvensen.¹²⁹ För att

¹²⁵ Jmf Ejlertsson, s. 18ff

¹²⁶ Se ex. JämO (2005); Alm s. 104

¹²⁷ Jmf Ejlertsson, s. 29f

¹²⁸ Detta enligt personalansvarig på Tekola.

¹²⁹ Jmf Ejlertsson, s. 30

försöka motverka att detta skedde även i vår enkätundersökning var vi mycket noggranna med att informera och förankra enkäten bland medarbetarna redan innan den spreds. Konfidentialiteten och etiken påpekades extra noga och antalet frågor försöktes hållas nere. Enkäten gick ut i pappersform i stället för att skickas per mail då medarbetarna får så mycket mail att enkäten riskerade att försvinna i en överfull mailbox. En påminnelse gick ut till alla efter ett tag med bifogad ny enkät om någon skulle råkat förlägga sitt exemplar. Till slut fick vi in 50 av cirka 120 enkäter, vilket betyder att cirka 42 procent av populationen är representerade i statistiken.¹³⁰ En bortfallsanalys kan endast göras i relation till den information vi har att tillgå vad gäller medarbetarnas spridning. Inom Teknik och Lab på Tekola arbetar 32 kvinnor (27 %) och 89 män (74 %), och i enkätundersökningen har 17 kvinnor (34 %) och 33 män (66 %) svarat. Det visar att en något större andel kvinnor än män svarat på enkäten. På Tekola arbetar vidare 28 kvinnor (27%), samt 74 män (73%) inom Teknik. I enkätundersökningen har 9 kvinnor och 27 män, eller 25/75 %, svarat att de arbetar inom Teknik. Inom Lab jobbar 4 kvinnor (21 %), samt 15 män (79 %). 7 kvinnor (53,8 %) och 6 män (46 %) har i enkäten uppgett att de jobbar inom Lab. Då den personalstatistik vi har att tillgå är ett år gammal stämmer inte siffrorna överens som vi ser. Men vad vi kan se är att det finns en överensstämmelse mellan andelen män och kvinnor som jobbar inom Teknik och de som svarat, medan det inom Lab är flest kvinnor som svarat på enkäten. Det viktigaste att förstå gällande bortfallets betydelse är att statistiken och resultatet inte med säkerhet återger de faktiska förhållande för medarbetarna på Teknik och Lab. Vad vi kan tala om är tendenser.¹³¹

¹³⁰ Enligt personalansvarig på Tekola är detta en högre svarsfrekvens än Tekola själva får på sina interna medarbetarundersökningar.

¹³¹ Jmf Gonäs, s. 110

Resultat

Materialet som samlats in presenteras nedan i tre teman. Temana är, ”var är kvinnor och män, vad gör de och vad tjänar de?” (eller struktur), ”normer och värderingar kring kön” (eller kultur) samt ”rekrytering och karriär”. Resultaten från enkäten presenteras i form av statistik, genom frekvens- och korstabeller, och citat från de öppna frågor och kommentärmöjligheter som enkäten innehöll. Intervjuerna som genomförts presenteras i form av citat. Även statistik och citat från Tekolas jämställdhetsplan presenteras. Den indelning som gjorts av materialet i dessa teman är grundad i att göra det lättare för läsaren att ta till sig resultaten. Det betyder att visst material lika väl kunde ha placerats under andra teman. Materialet presenteras relativt ensamt i denna del, det vill säga att analysen av materialet kommer i följande del. Vad vi bidrar med i resultatpresentationen är kommentarer till citat och tabeller, samt information om den specifika kontext och de frågor materialet bör ställas i relation till.

Var är kvinnor och män, vad gör de och vad tjänar de?

En kvinna frågades om hur hon tyckte det var att befinna sig i minoritet på Tekola:

Citat 1:

Det var ingen ny situation egentligen för att, alltså jag tänker inte på det egentligen, på det sättet. Och jag tycker inte att jag heller har blivit utsatt för diskriminering de här åren som jag har jobbat men jag har alltid jobbat i en väldigt mansdominerad miljö, så att det var absolut ingenting jag tänkte på när jag kom till Tekola. [...] Men däremot har jag varit ganska medveten ända från när jag började jobba och fått kämpa för att få en lön motsvarande killarna eller vad man ska säga. Alltså, varit medveten och tagit upp det till diskussioner.

Kvinnan uttrycker sig som att minoritetssituationen är vardag för henne, något som blivit så normalt att hon inte ens funderar extra på det. Hon har inte heller upplevt sig vara diskriminerad, men då hon funderar lite extra på saken så kommer hon på att lönefrågan varit aktuell, just på grund av sin könstillhörighet.

Informationen om den faktiska fördelningen av de män och kvinnor som arbetar på Tekola kommer ur Tekolas jämställdhetsplan. Den version som vi har är uppdaterad fram till sista december 2005, vilket innebär att den statistik vi har från enkätundersökningen och

jämställdhetsplanens statistik i vissa variabler inte stämmer överens. Inga stora förändringar har dock skett på företaget.

Tabell 1: Könsfördelning – procent, (antal)

Könsfördelning på		
Tekola	Kvinnor	Män
Teknik	27% (28)	73% (74)
Lab	21% (4)	79% (15)
Teknik och Lab	26% (32)	74% (89)
Totalt på Tekola	32% (45)	68% (97)
Chefer	26% (7)	74% (20)
Projektledare	12% (8)	88% (59)

Tekolas kvantitativa jämställdhet finner vi ovanstående tabell. Här ser vi att antalet kvinnliga chefer förhåller sig relativt nära den totala fördelningen av kvinnor och män inom avdelningarna Teknik och Lab.¹³² Däremot är antalet kvinnliga projektledare procentuellt lågt jämfört med antalet kvinnor inom Teknik och Lab där projektledarskap förekommer.¹³³ Totalt sett utgör kvinnorna på Tekola 32% av arbetsstyrkan inom företagets huvudsakliga verksamhetsområde.

I det som sades i intervjuerna framkom information som pekade på att det för de intervjuade framstod som att det arbetade fler kvinnor inom Lab än vad det gjorde inom Teknik. En kvinna uttryckte sig flertalet gånger om detta, i samband med att hon talade om andra ämnen:

Citat 2:

Många kvinnor jobbade i labbet. [...] Och jag tror att dom var flera kvinnor som jobbade inom labbet än det var män. [...] Vi var för få tjejer tror jag för att kunna säga något specifikt om Tekola. Och jag var aldrig i de andra grupperna där det fanns fler tjejer, de här labgrupperna, jag vet inte hur det var där.

En annan intervjurespondent uttryckte sig på dessa sätt, även han i samband med andra ämnen:

¹³² I den totala andelen män och kvinnor ingår Ledning, Administration, Teknik och Lab. De två förra ingår dock inte i vår undersökning och redovisas därför inte. Det totala antalet står trots det kvar då chefer även förekommer inom Administration och då statistiken från Tekolas jämställdhetsplan på vilken ovanstående tabell grundas inte klargör var cheferna befinner sig.

¹³³ Projektledarskap förekommer inte på administrationsavdelningen och sålunda bör antalet kvinnliga projektledare relateras till andelen kvinnor inom Teknik och Lab specifikt och inte till det totala antalet kvinnor och män.

Citat 3:

Om jag inte minns fel, så är den största andelen tjejer eller kvinnor, är i labbet. [...] Om man tittar på labbet, det kan jag inte uttala mig om. Av teknikerna som arbetar i labbet det kan jag inte uttala mig om. Dom som är tjejer eller kvinnor har ett mindre kvalificerat jobb än motsvarande män.

Vad vi kan se är alltså att även om det procentuellt är lika stor andel kvinnor av den totala gruppen i både Teknik och Lab så framstår det för intervjurespondenterna som att det är fler kvinnor som jobbar på Lab. Då respondenterna i intervjuerna uttryckte sig på detta sätt gick vi djupare i ämnet för att ta reda på vad de gjorde på Teknik och Lab. En av de intervjuade uttryckte det på detta sätt:

Citat 4:

Och där ser ju Tekola ut som många företag. Många kvinnor jobbade i labbet. Alltså väldigt nära komponenterna och jag kan tänka mig att det har att göra med att det är ett väldigt pillrigt jobb [visar pillrigt med händerna] och kanske passar kvinnor bra. Och jag tror att dom var flera kvinnor som jobbade inom labbet än det var män. Där kunde man se skillnad på det.

Även en annan person uttalade sig om detta, med dessa ord:

Citat 5:

Om jag inte minns fel, så är den största andelen tjejer eller kvinnor i labbet, som på processjobb, ett mer teknikerjobb kanske inte så mycket, det är väl lite utveckling där också men det är väldigt mycket sådan här... inte direkt forskning och utveckling. Och även på ekonomiavdelningen, den administrativa delen av företaget. Sen så finns det en del tjejer, eller då i alla fall fanns det, spridda på teknikavdelningarna.

En uppdelning verkade förekomma mellan vad arbetet främst gick ut på i de olika avdelningarna. Arbetet på Labavdelningen framstår som mer detaljerat, ett arbete där man pillar och är nära materialet.

En av de intervjuade kvinnorna fick även frågan om vem som skötte uppgifterna runtomkring de formella arbetsuppgifterna, och sade att:

Citat 6:

Sådant har jag faktiskt också medvetet inte gjort så mycket, för att det oftast är kvinnor som gör det. Och det är ju faktiskt ganska intressant för att jag medvetet inte gjort det, självklart lika mycket som männen då, men inte mer än männen. Det finns ju mycket tjejiga tjejer som alltid ska fika och det ska vara så mysigt och tända ljus och man ska ha blommor.

Vi var även intresserade av att se hur kvinnor och män fördelade sig rent hierarkiskt inom avdelningarna, då Tekolas jämställdhetsplan inte preciserar detta. Av dem som svarat i enkätundersökningen fördelar sig kvinnorna och männen på detta sätt gällande på vilken position de besitter rent hierarkiskt.

Tabell 2: Position och kön – procent, (antal)

Innehar du någon av dessa positioner?	Kvinna	Man	Total
Gruppchef	12% (2)	6% (2)	8% (4)
Projektledare	29% (5)	46% (15)	40% (20)
Nej, ingen av dessa	59% (10)	46% (15)	50% (25)
Total	100% (17)	98% (32)	98% (49)

Vad vi vill fokusera är att en större andel män, 46%, än andel kvinnor, 29%, innehar ett projektledarskap. Sju kvinnor och sjutton män innehar en högre position. Hälften av dem som svarat innehar inte någon av de högre positionerna.

Inom ämnet struktur studerade vi även löner, då lön var något som diskuterades i en del av intervjuerna. Lönerna på Tekola sätts med hänsyn till examensår, ansvarsgrad och yrkeskategorier. Lönen ökade mer för kvinnorna under år 2005, då företaget önskade "[...] undanröja risk för osakliga löneskillnader."¹³⁴ Vi frågade respondenterna hur de upplevde att deras egen lön låg i jämförelse med medarbetare av motsatt kön med likartade arbetsuppgifter, och utfallet ses nedan.

Tabell 3: Upplevd nivå på egen lön jämfört med medarbetare av motsatt kön – procent, (antal)

Hur tror du att din lönenivå ligger i jämförelse med medarbetare av motsatt kön med likartade arbetsuppgifter på företaget?	Kvinna	Man	Total
Lite högre	6% (1)	12% (4)	10% (5)
Lite lägre	35% (6)	9% (3)	18% (9)
Mycket lägre	24% (4)	0	8% (4)
På samma nivå	24% (4)	39% (13)	34% (17)
Vet ej	12% (2)	39% (13)	30% (15)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

¹³⁴ Enligt Tekolas Jämställdhetsplan.

Ingen av respondenterna trodde att den egna lönen var mycket högre än för medarbetare av det motsatta könet, och en större andel män tror att den egna lönen ligger på samma nivå som för anställda av motsatt kön. Däremot ser vi att ”Lite lägre” och ”Mycket lägre” sammantaget utgör 59% av de kvinnliga respondenternas svar medan endast 9% eller tre stycken män tror detsamma och då har ingen av dem svarat ”Mycket lägre”. En större andel män än kvinnor anser att de har lite högre lön än anställda av motsatt kön med likartade arbetsuppgifter – endast en kvinna tror att hennes lön ligger lite högre än för män med likartade arbetsuppgifter. 39% (13) av männen och 12% (2) av kvinnorna har svarat att de inte vet på vilken nivå deras lön ligger i jämförelse med medarbetare av motsatt kön.

En kvinna säger i en intervju såhär om lönesituationen på Tekola (vilket delvis berörts ovan):

Citat 7:

Men däremot har jag varit ganska medveten ända från när jag började jobba och fått kämpa för att få en lön motsvarande killarna eller vad man ska säga alltså, varit medveten och tagit upp det till diskussioner.

En av de intervjuade männen talade om lönerna på detta sätt:

Citat 8:

Det är klart att det var lite problem på Tekola också vad gäller kön och könsstrukturer och så kan jag tänka mig, men jag vet det i alla fall. [...] Man såg ju på lönestatistiken och visste att skillnaderna mellan tjejer och killar också. [...] Sen så finns det en del tjejer, eller då i alla fall fanns det, spridda på teknikavdelningarna, men det gjorde ju att lönerna då [...], jag kan tänka mig att om dom har tittat på lönerna där, så skulle det visa sig att tjejer på Tekola har klart lägre medellön än män eftersom en större del sitter på kvinnodominerade jobb inom citationstecken. Jag menar i alla fall på Tekola i Stockholm. Om man tittar på labbet, det kan jag inte uttala mig om. Av teknikerna som arbetar i labbet det kan jag inte uttala mig om. Dom som är tjejer eller kvinnor har ett mindre kvalificerat jobb än motsvarande män. Lönen för dom jobben [i Lab] är ju lägre än lönen som projektledare eller specialist.

Det finns en medvetenhet hos de intervjuade om att lön och kön hänger ihop. Kvinnan kopplar lönenivån främst till sitt kön, medan mannen även involverar yrkeskategori i problemet.

En del av ämnet vad män och kvinnor gör handlar enligt oss om i vilken grad medarbetarna kan påverka upplägget av sina arbetsuppgifter. Respondenterna fick därför ta ställning i denna fråga och medarbetarnas svar fördelade sig så som presenteras nedan.

Tabell 4: Position och möjlighet att påverka arbetsuppgifternas uppläggning – procent, (antal)

Vad anser du om dina möjligheter att påverka upplägget av dina nuvarande arbetsuppgifter?	Innehar du någon av dessa positioner?			
	Gruppchef	Projektledare	Nej, ingen av dessa	Total
Mycket stora	0	40% (8)	20% (5)	26% (13)
Ganska stora	100% (4)	45% (9)	68% (17)	60% (30)
Ganska små	0	15% (3)	12% (3)	12% (6)
Total	100% (4)	100% (20)	100% (25)	98% (49)

OBS! Ett bortfall, en respondent har inte svarat på frågan position utöver Lab/Teknik.

Tabellen visar att alla gruppchefer som svarat anser att de har ”Ganska stora” möjligheter att påverka upplägget av sina arbetsuppgifter, något som även gäller för 45% av projektledarna. Av resterande projektledare har 40% svarat att de anser sig ha ”Mycket stora” möjligheter, medan endast 15% anser sig ha ”Ganska små” möjligheter. 68% av dem som inte har en högre position har svarat att de har ”Ganska stora” möjligheter, 20% har ”Mycket stora” och 12% anser sig ha ”Ganska små” möjligheter. Totalt sett, om vi räknar ihop graderna av stora möjligheter, anser sig 86% ha stora möjligheter att påverka upplägget av sina arbetsuppgifter.

Innan vi sammanfattar de resultat som framställts i denna del vill vi redogöra för de anställdas medelålder, vilken för de manliga respondenterna är 38 år, och för kvinnorna 40 år. Ingen större skillnad alltså, men det bör påpekas att männens ålder är mer spridd, det finns fler yngre och äldre män än vad det finns kvinnor.¹³⁵

Sammanfattning

Kvinnor och män representeras, som vi har kunnat se, i alla förekommande positioner och både inom avdelningarna Teknik och Lab. Däremot är flertalet projektledare män och kvinnorna som grupp utgör 32% av den totala arbetsstyrkan inom Teknik- och Labavdelningarna. Andelen kvinnor på Lab är 21% och på Teknik 27%, men ändock har vi kunnat konstatera att det för intervjurespondenterna framstår som att det jobbar fler kvinnor inom Lab än vad det gör män. De har förklarat detta dels med att det kanske är så att labarbetet passar kvinnor bättre, dels att de helt enkelt är där de är men att de befinner sig inom mer okvalificerade yrken samt att det ställs i relation till kvinnodominerade yrken som

¹³⁵ Se bilaga 2, tabell D

administration och ekonomi. Vad gäller löner så tror en större andel kvinnor än män att deras löner ligger lägre än för motsatt kön med likartade arbetsuppgifter. En kvinna uttryckte också att hon var medveten om problemen kring kön och lönesättning i det att hon alltid tog upp sin lönenivå till diskussion. En man uttryckte det som att den lägre lönen för kvinnor hängde samman både med kön och att kvinnor arbetade just inom kvinnodominerade områden. Då vi nu presenterat var kvinnor och män är och vad de gör på Tekola, rör vi oss vidare mot temat som handlar om hur medarbetarna förhåller sig till kulturen på Tekola. Här kommer vi även att presentera material som handlar om syn på medarbetare, projektledare och chefer.

Kultur, normer och värderingar

En av de frågor som medarbetarna ställdes inför i enkäten var hur de uppfattade Tekola som könsmissigt präglad. De svarade på detta sätt:

Tabell 5: Manligt eller kvinnligt präglad stämning – procent, (antal)

Anser du att stämningen på företaget är mycket eller lite kvinnligt eller manligt präglad?			
	Kvinna	Man	Total
Mycket kvinnligt präglad	0	3% (1)	2% (1)
Lite kvinnligt präglad	0	3% (1)	2% (1)
Lite manligt präglad	53% (9)	36% (12)	42% (21)
Mycket manligt präglad	6% (1)	18% (6)	14% (7)
Varken kvinnligt eller manligt präglad	24% (4)	33% (11)	30% (15)
Vet ej	18% (3)	3% (1)	8% (4)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

Tabellen visar att 59% av kvinnorna och 55% av männen anser att stämningen är manligt präglad. 24% av kvinnorna och 33% av männen anser att stämningen varken är kvinnligt eller manligt präglad. Två män anser att stämningen är kvinnligt präglad, tre kvinnor och en man vet inte. Detta är ett tecken på hur medarbetarna uppfattar kulturen som könsmissigt präglad, och en vidare fråga i detta ämne var hur mycket eller lite medarbetarna kände att de anpassade sig till kulturen:

Tabell 6: Kvinnors och mäns självupplevda anpassning till företagskulturen – procent, (antal)

Hur mycket eller lite känner du att du anpassar dig till kulturen på företaget?			
	Kvinna	Man	Total
Väldigt mycket	6% (1)	12% (4)	10% (5)
Ganska mycket	41% (7)	33% (11)	36% (18)
Ganska lite	29% (5)	33% (11)	32% (16)
Mycket lite	6% (1)	6% (2)	6% (3)
Vet ej	18% (3)	15% (5)	16% (8)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

Vi ser, om vi lägger samman svaren ”Väldigt mycket” och ”Ganska mycket”, att 47% av kvinnorna och 45% av männen anser att de anpassar sig mycket till kulturen på Tekola. Gör vi

samma sak med ”lite” ser vi att 35% av kvinnorna och 39% av männen anser att de anpassar sig i liten grad. De som inte vet fördelar sig relativt jämt mellan kvinnorna och männen.

Detta med manlig prägel och stämning talades det även om i intervjuerna. En av de män som intervjuades talade om Tekola i förhållande till erfarenheter av andra företag, och resonemanget gick på detta sätt:

Citat 9:

Nej men man tänker på det mer, är mer hänsynsfull vad gäller vad man säger och vad man gör, på Tekola. Det kan vara för att det här företaget [ett som han jämför med Tekola] ligger närmare industrin och Tekola ligger närmare tekniskt. Ja kanske, det är rätt mycket akademiker [...] Men jag har hört flera saker här som aldrig skulle hade gått hem utan protester på Tekola. [Återger en sak som hänt på ett annat företag] En sån grej hade inte hänt på Tekola, det är jag ganska säker på. Jag skulle bli förvånad. Det är klart att det var lite problem på Tekola också vad gäller kön och könsstrukturer och så, kan jag tänka mig, men jag vet det i alla fall. [...] Och i vissa fall kan man knyta det till kön eller knyta det till person, det är lite svårt att veta och hålla isär. Så jag kan inte säga att Tekola är helt rent på det sättet och neutralt. Men jag såg inget, vad jag kan komma ihåg idag, av den typen av öppna uttalanden gentemot tjejer eller, ja, på det sättet. Min känsla är att det är, ja, den akademiska världen är ju också väldigt mansdominerad, absolut. Men ändå tror jag att det är aningen bättre än den traditionella industrin.

Respondenten rör vid flera ämnen i detta uttalande, han börjar med att tala om att det i branschsammanhanget ändå ser rätt bra ut på Tekola, vilket han tror beror på att Tekola inte direkt befinner sig i den traditionella industrin. Samtidigt kopplar han ihop detta med att Tekola ligger nära den akademiska världen. Men han anser ändå inte att det är helt perfekt, vilket han kopplar både till könsstrukturer och problem med enskilda personer.

Ett ämne som kopplar till citatet ovan är det om trakasserier, sexuella och könsmässiga sådana. Då sexuella trakasserier är vanligt förekommande på företag, undrade vi om det också förekom på Tekola. I enkäten ställdes frågor om sexuella trakasserier i samband med att vi återgav hur företaget uttryckte sig och definierade sexuella trakasserier.¹³⁶ På frågan ”Har du under det senaste året märkt av någon form av sexuella trakasserier på företaget?” svarade 94% (47) nej och 6% (3) att de inte kom ihåg.¹³⁷ På frågan om de själva under det senaste året känt sig utsatta för sexuella trakasserier svarade samtliga nej.¹³⁸ När vi frågade om

¹³⁶ Detta är definitionen vi återgav: ”Med sexuella trakasserier menas ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet. Exempel på vad som kan vara sexuella trakasserier: Ovälkomen anspelningar, blickar, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män.”

¹³⁷ Se bilaga 2, tabell A

¹³⁸ Se bilaga 2, tabell B

förekomsten av nedsättande uttalanden blev dock svaren annorlunda, vilket kan ses i tabellen nedan.

Tabell 7: Förekomst av nedsättande uttalanden – procent, (antal)

Har du inom det senaste året hört nedsättande uttalanden på företaget riktade mot, eller om, kvinnor och män? (Exempelvis i form av skämt och/eller nedsättande kommentarer.)	Kvinna	Man	Total
Ja, mot/om båda könen	12% (2)	27% (9)	22% (11)
Ja, men endast mot/om kvinnor	6% (1)	9% (3)	8% (4)
Ja, men endast mot/om män	0	3% (1)	2% (1)
Nej, varken mot/om kvinnor eller män	71% (12)	52% (17)	58% (29)
Kommer ej ihåg	12% (2)	9% (3)	10% (5)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

I tabellen ser man att 71% av kvinnorna som svarat inte har hört några nedsättande uttalanden om kvinnor eller män, något som även gäller för 52% av männen. En kvinna och tre män har hört nedsättande uttalanden endast om kvinnor, och 2 av kvinnorna samt 9 (27%) av männen har hört nedsättande uttalanden om både män och kvinnor. Fem personer kommer ej ihåg. Av samtliga respondenter har 32% kryssat för något av ”Ja”-alternativen.

Även i intervjuerna framkom en del information om jargongen, vilket delvis visades i det senast återgivna citatet. ”Det är en grabbigare jargong här också, än vad det är på Tekola. De försöker vara, försöker tänka mer på vad man säger och hur man agerar,” menar en av de intervjuade män som relaterar jargongen på Tekola till andra företag.

Andra ämnen som ingår i förståelsen av kulturen på Tekola handlar om hur anställda ser på kvinnor och män som projektledare eller chefer, samt vilka egenskaper en bra medarbetare skall ha. ”Det pratades bra om både killar och tjejer. Drivande, initiativrika och säljande är lika med bra medarbetare” uttryckte en man sig i intervjun, och i enkätsvaren förekommer karaktäristika som ”kunnig”, ”socialt kompetent”, ”samarbetsvillig” och ”kreativ”.¹³⁹ Enkätsvaren kring frågan vad som karaktäriserar en bra chef fördelas inte på samma sätt som svaren för vad som karaktäriserar en bra projektledare. Både för män och för kvinnor, karaktäriseras en bra projektledare av ledaregenskaper. Bland dessa ledaregenskaper ingår

¹³⁹ På grund av konfidentialitetsskäl bifogas ej de öppna svaren från enkäten. Författarna har svårt att avgöra om de uttryckssätt som vissa respondenter använder sig av riskerar att identifiera dem bland arbetskamraterna. Om någon i vetenskapligt syfte önskar granska detta material, kontakta författarna.

karaktäristika så som ”strukturerad”, att ”kunna delegera” och ”förmåga att leda och styra arbetet och personerna i projektet”. Mer sociala egenskaper som att vara ”kommunikativ”, ”lyhörd” och ”uppmuntrande” är inte alls lika betonat och är till större grad karaktäristika för en bra projektledare för kvinnorna än för männen. En bra chef ska enligt respondenterna i högre grad besitta de sociala egenskaperna medan ledaregenskaperna inte betonas i samma utsträckning.

För att kontrastera frågan ovan ställde vi även frågan om medarbetarna ansåg att män och kvinnor har olika ledarstil.

Tabell 8: Kvinnors och mäns ledarstil – procent, (antal)

Anser du att kvinnor och män på ledande positioner på företaget har olika ledarstil?			
	Kvinna	Man	Total
Ja, delvis	59% (10)	58% (19)	58% (29)
Nej, inte alls	18% (3)	30% (10)	26% (13)
Bortfall	24% (4)	12% (4)	16% (8)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

Majoriteten av både de kvinnliga och de manliga respondenterna (närmare 60%) anser att kvinnor och män på ledande position inom Tekola har delvis olika ledarstil. Däremot anser fler män än kvinnor att det inte finns någon skillnad. Ingen kryssade för alternativet ”Ja, helt och hållet”. Till denna fråga fanns även möjligheten att ge egna kommentarer. Många av kommentarerna bestod av påpekanden kring att skillnaderna är individuella och inte könsrelaterade.

Upplevelse av formulering kring föräldraledighet i jämställdhetsplanen

Denna fråga gällde en formulering i Tekolas jämställdhetsplan som vi direkt uppmärksammade och såg en möjlig problematik i. Den säger att vissa befattningar inom Tekola kan vara svåra att kombinera med föräldraledighet men att det i det individuella fallet bör prövas vad som kan göras för att förena ”arbete, karriär och föräldraskap”.¹⁴⁰ Vi fann då vi läste citatet att formuleringen kan sända tvetydiga signaler. Dels lyfter den fram

¹⁴⁰ Hela citatet som stod med i enkäten lyder: ”[d]en enskildes rätt till föräldraledighet och önskemål om föräldraledighet kan ibland innebära svårigheter att inneha en viss befattning. Därför är det viktigt att i varje enskilt fall pröva vilka lösningar som kan göra det möjligt att förena arbete, karriär och föräldraskap.”

svårigheten att kombinera föräldraskap och vissa befattningar på Tekola, dels påpekar den att dessa svårigheter är något som man åtminstone kan försöka att övervinna. Vår misstanke var att formuleringen helt enkelt sänder ut tvetydiga signaler där, beroende på läsning, betydelsen kan skifta starkt. På grund av detta citerade vi formuleringen i enkäten och ställde frågan ”Om du själv är eller skulle bli förälder, hur upplever du dessa ord ur jämställdhetsplanen?” för att få en bild av hur den uppfattas av de anställda på Tekola. Utifrån svaren har vi identifierat tre teman vilka bekräftar vår misstanke om att formuleringen kan tolkas på väldigt olika sätt.

Det första temat är positivt och bygger på en uppfattning om att formuleringen tyder på en vilja från företags sida att underlätta för kombinationen av arbete och föräldraskap. Här tycks fokus ligga på den andra meningen i citatet och formuleringar som ”känns bra att kunna förena arbete, karriär och föräldraskap” och ”Tekola accepterar speciallösningar för föräldrar” förekommer här. Det andra temat är även det positivt men utifrån ett erkännande av problematiken i att inneha vissa befattningar som småbarnsförälder som självklar. Här förekommer formuleringar som ”vettigt”, ”sunt” och ”ganska naturligt”. Det tredje temat däremot är negativt och de respondenter som svarat så ser formuleringen som diskriminerande mot småbarnsföräldrar. Här tycks fokus ligga på den första meningen och formuleringar som ”kränkande”, ”extremt diskriminerande” och ”alla har inte samma ’rättighet’ till föräldraledighet”. Det förekom även svar som inte gick att föra in under något tema, de flesta svar har dock kunnat föras in.

En skillnad mellan svaren i de olika temana är tydlig. Flera respondenter som ingår i tema ett och tre motiverar sin tolkning genom att förklara varför formuleringen ses som positiv eller negativ. Ett exempel från tema ett lyder ”Det kan [...] tolkas som att företaget vill göra sitt bästa för att hitta olika lösningar som gör att den föräldraledige kan behålla sin befattning” och ett från tema tre lyder ”avdelningscheferna får all chans att motarbeta medarbetarna som tar ut föräldraledighet eller diskriminerar dem”. Tema två däremot, där respondenterna tycks acceptera svårigheterna att kombinera föräldraskap och vissa befattningar som självklar, innehåller inga motiveringar utan ger bara positiva omdömen i form av ett eller ett fåtal ord.

Sammanfattning

Gällande kultur, normer och värderingar kan vi säga följande. Flertalet på Tekola anser att stämningen är mycket manligt präglad och nära hälften av alla anser att de anpassar sig

mycket till kulturen. Tekola framstår ändå, genom intervjuцитaten, som en arbetsplats där det visas mycket hänsyn, där det finns en norm av att man inte gör och säger vissa saker. Detta kopplas samman med den akademiska miljön och att Tekola inte är en traditionell industri. Ingen av de svarande har känt sig utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året, men 32% av de svarande hade hört nedsättande uttalanden om kvinnor och/eller män. Det finns vidare vissa normer och värderingar kring vad en bra medarbetare och chef är, och det mest förekommande karaktäristikat för en bra projektledare är ledaregenskaper. Nära 60% av de svarande anser att kvinnor och män har olika ledarstil, något som ofta kopplas samman med individuella egenskaper och inte med könstillhörigheten. Citatet ur Tekolas jämställdhetsplan som förekom i fråga 15 i enkäten tolkades annorlunda av respondenterna. Tre teman kunde uttolkas varav två var positiva och ett negativt. Det ena positiva såg formuleringen som ett bevis på jämställdhetssträvan från företagets sida, det andra positiva såg svårigheten att kombinera vissa positioner och föräldraskap som självklar och det negativa temat såg formuleringen som diskriminerande, åtminstone potentiellt.

Det känns egentligen inte helt rätt att sammanfatta vid detta läge, då nästa kapitel i denna resultatpresentation innehåller mycket information som passar i detta kapitel. Början av nästa kapitel, som handlar om svårigheter att avancera kan läsas som en bro mellan temat kultur och temat karriär och rekrytering.

Karriär och rekrytering

Citat 10:

Jag tror att män hjälper män framåt och kanske kvinnor skulle hjälpa kvinnor framåt om det var kvinnor som var den ledande gruppen. På något sätt blir det så och det kanske omedvetet. Män kanske känner sig bekvämare med män.

Det ovan givna citatet kommer från en av intervjuerna och berör avancemang inom organisationen. Den kvinnliga respondenten identifierar här att män hjälper män. Hennes upplevelse av att ”män hjälper män framåt” blir än tydligare i samband med följande citat som i intervjun förekommer direkt innan det förra:

Citat 11:

Jag har funderat på om det här så kallade glastaket, som man pratar om, finns och jag tror att det på något sätt finns. Och varför det gör det? Det är många män som är i ledarpositioner och [...] de har en annan gemenskap sinsemellan. Att komma som kvinna och försöka komma in i den världen, det är inte alltid helt lätt. Även fast det borde funka. Det borde vara lika men någonting är det ändå som finns.

Respondenten kopplar tydligt ihop att män väljer män och glastaxmekanismen. Hon framställer det som att glastaket i sig skulle vara en effekt av att män väljer män. Detta kopplas i sin tur till makt snarare än kön då hon antar att kvinnor skulle agera likadant om de var ”den ledande gruppen”. Medarbetarna som svarade på enkäten ställdes även de inför frågan om de ansåg att kvinnor har samma möjligheter att avancera.

Tabell 9: Möjligheter att avancera – procent, (antal)

Anser du att kvinnor och män har samma möjligheter att avancera inom företaget?	Kvinna	Man	Total
Ja	71% (12)	73% (24)	72% (36)
Nej	12% (2)	6% (2)	8% (4)
Vet ej	18% (3)	21% (7)	20% (10)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

De flesta (72%) anser att kvinnor och män har samma möjligheter att avancera inom Tekola och 8%, två män och två kvinnor, anser att de inte har samma möjligheter. En respondent tillfrågades om hon ansåg att öppningar fanns för alla att ta sig fram på Tekola. Hon svarade att:

Citat 12:

Jag tycker faktiskt att Tekola är bra på att föra fram tjejer så dom har absolut... kvinnor kan bli projektledare eller vad som helst. Jag tror till och med att Tekola försöker föra fram tjejer i ledande positioner. [...] Även fast det var så få tjejer på företaget totalt sett så fanns det många på ledande positioner.

Kvinnan uttrycker det som att kvinnor kan bli vad de vill på Tekola, samt att företaget även försöker få kvinnor att avancera. Hon kopplar även detta till att det fanns många kvinnor på ledande poster, även fast de var få i förhållande till män.

En man som intervjuades tänkte på detta sätt i förhållande till detta ämne.

Citat 13:

Om du har ett hyfsat självförtroende så vågar du sticka ut hakan och du vågar synas. Ja och folk tar för sig och dom som tar för sig dom syns. Dom som inte gör det, ja dom... Om vi tittar på teknikavdelningen och dom tjejer som arbetade då, så var de såna som tog för sig. Klart att det finns killar som gjorde det också men det fanns även killar som sågs väldigt lite. Det kanske är så att dom tjejer som söker sig till områden som är mansdominerade på det sättet, de är kanske också såna som är vana att ta för sig, mer vana att synas mer, vana att slå sig fram för att ta sig fram. Jag kan tänka mig det är så på andra ställen också, även från utbildningen och universitetet. Utbildningen har en väldigt stor andel killar så de få tjejer som är där är ofta ganska bra på att ta för sig och synas och engagera sig. Från universitetet och Tekola så verkar det inte som att man inte tillåter det, det tycker jag inte.

Då mannen talar om kvinnor och avancemang talar han om att man måste ta för sig och att de kvinnor som tagit sig in i denna mansdominerade bransch är kvinnor som gör just detta. Samtidigt har han ingen erfarenhet av att kvinnor motarbetas, att de inte tillåts att ta för sig.

Vad som intresserade oss var också hur medarbetarna såg just på sin egen situation och sina möjligheter att avancera.

Tabell 10: Kvinnor och mäns självupplevda karriärmöjligheter – procent, (antal)

Hur stora eller små anser du att dina möjligheter till avancemang är (om än bara ett steg på karriärstegen) inom företaget?	Kvinna	Man	Total
Stora	35% (6)	33% (11)	34% (17)
Små	47% (8)	49% (16)	48% (24)
Vet ej	18% (3)	18% (6)	18% (9)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

I tabellen ovan ser vi att inga större skillnader finns mellan de kvinnliga och manliga respondenterna i huruvida de anser sig ha stora eller små möjligheter till avancemang inom Tekola. I enkäten gavs möjligheten att svara graderat med alternativen ”Mycket stora”, ”Ganska stora”, ”Ganska små” och ”Mycket små”. Skillnaderna mellan kvinnliga och manliga respondenter var där att fler kvinnor än män angav ”Ganska små” medan fler män än kvinnor angav ”Mycket små”.¹⁴¹

Vad gäller intresset av att avancera fördelar sig svarsalternativen som i tabellen nedan.¹⁴² Vi frågade om vilka positioner de ville avancera till, och om de inte ville avancera överhuvudtaget.

Tabell 11: Kvinnors och mäns intresse av avancemang (fler svarsalternativ var möjliga)
– antal angivna svar per alternativ

Till vilka positioner har du ambitioner att avancera inom			
Tekola?	Kvinna	Man	Total
Specialist	5	12	17
Projektledare	4	10	14
Har inget intresse av att avancera	4	9	13
Gruppchef	3	7	10
Ledning	1	5	6
Avdelningschef	1	3	4

Genom svaren i tabellen kan vi endast se marginella könsskillnader i fråga om intresse av att avancera inom Tekola – ungefär en fjärdedel av både kvinnorna och männen angav att de inte har något intresse av att avancera. Tittar vi på statistiken utifrån specifika positioner ser vi att män i större utsträckning än kvinnor är intresserade av att avancera till varje enskild position. Att samtliga positioner i denna statistik tycks mer åtråvärda bland de manliga respondenterna än bland de kvinnliga trots att intresset för avancemang i stort är relativt jämt (se svarsalternativ ”har inget intresse av att avancera”) förklaras med att män i högre grad än kvinnor har kryssat för flera positioner att avancera till. Två kvinnor angav två positioner att avancera till, resten av kvinnorna angav en. Åtta män angav fler än en position varav fem av dem angav tre positioner, tre angav två.

¹⁴¹ Se bilaga 2, tabell C

¹⁴² Se bilaga 1 för enkäten

En man som intervjuats uttrycker sig på detta sätt då han talar om karriär:

Citat 14:

Ja, nämen, det är min känsla ska jag säga, man kanske visst kan göra karriär här. [...] Jag tror att det är svårt att visa sig duktig och sen få en topp tjänst här på Tekola. Det känns inte riktigt så... Jag är inte så himla mycket karriärist själv, fast en nackdel kan ju vara att det inte känns som att man har den här... att man inte har samma morot, att göra lite extra [...].

Intervjurespondenten resonerar i en kontext av att det inte verkar gå att göra karriär på Tekola överhuvudtaget, han resonerar nedan mer kring karriär och vad avsaknaden av karriärmöjligheter kan ha för konsekvenser.

Citat 15:

Konflikter på arbetet med kollegor? Väldigt, väldigt lite skulle jag vilja säga. Och det är ungefär av den anledningen som jag sa från början att det här är inget ställe man gör karriär på, så folk behöver inte försöka verka duktiga eller visa sig duktiga och skrika högt till cheferna och visa hur bra dom är. Så det kan jag säga att på förra företaget som jag var på där var det ju mycket mer konflikter. Där skrek folk åt varandra. Men det är väl å andra sidan så att då blir det ju mer press på ett sånt företag också att tillverka saker och få ut i tid. Det är ju lugnare stämning här. Jag kan säga att jag inte har haft någon konflikt alls som jag kan komma på. Jag har inte haft en konflikt med någon person. Jag har inte hört en konflikt heller. Det är konstigt...

Respondenten kopplar i citatet ovan ihop karriärmöjligheter och konflikter. Avsaknaden av karriärmöjligheterna skulle enligt respondenten vara en förklaring till att det inte förekommer några konflikter. Han har överhuvudtaget inte kommit i kontakt med några konflikter och kommenterar detta med en tanke som framstår som en ny insikt och som han låter hänga i luften: ”Det är konstigt...”.

Steget från konflikter och karriär till frågan om konkurrens och karriär är inte långt, och i enkäten fick respondenterna svara på hur de upplevde konkurrensen om den tjänst de senast bytt till (om de nu gjort det).

Tabell 12: Upplevd konkurrens om den nuvarande tjänsten – procent, (antal)

Hur upplevde du konkurrensen om din nuvarande tjänst på företaget?			
	Kvinna	Man	Total
Ganska stor	29% (5)	6% (2)	14% (7)
Ganska liten	12% (2)	24% (8)	20% (10)
Mycket liten	12% (2)	30% (10)	24% (12)
Vet ej	12% (2)	3% (1)	6% (3)
Har inte bytt tjänst	29% (5)	30% (10)	30% (15)
Bortfall	6% (1)	6% (2)	6% (3)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

Av de kvinnliga respondenterna svarade 29% (5) att de upplevde konkurrensen som stor och 24% (4) att konkurrensen om den nuvarande tjänsten upplevdes som liten. 55% (18) av de manliga respondenterna svarade detsamma. Fler kvinnor än män svarade att de upplevde konkurrensen som ganska stor.

Enkätrespondenterna fick vidare svara på frågan om de trodde att kvinnor vill göra karriär i samma utsträckning som män.

Tabell 13: Kön och vilja att göra karriär – procent, (antal)

Tror du att kvinnor på företaget vill göra karriär inom företaget i lika stor utsträckning som män?			
	Kvinna	Man	Total
Ja, i lika stor utsträckning som män	53% (9)	58% (19)	56% (28)
Nej, i större utsträckning än män	6% (1)	9% (3)	8% (4)
Nej, i mindre utsträckning än män	12% (2)	3% (1)	6% (3)
Vet ej	29% (5)	30% (10)	30% (15)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

Totalt sett så fördelar sig tron att kvinnor och män vill göra karriär i samma utsträckning relativt jämt och landar på 56% (28) totalt. Fler män än kvinnor tror att kvinnor vill göra karriär i större utsträckning än män, medan fler kvinnor än män tror att kvinnor är mindre angelägna att göra karriär. De fick också svara på hur de ansåg att uttagen föräldraledighet inverkar på karriärmöjligheterna, vilket nedan samkörts med om de tagit ut föräldraledighet .

Tabell 14: Föräldraledighet och karriärmöjligheter – procent, (antal)

Hur tror du att uttagen föräldraledighet inverkar på karriärmöjligheterna inom företaget?	Har du tagit ut någon föräldraledighet under din anställningstid på Tekola?		
	Ja	Nej	Total
Ganska positivt	16% (3)	7% (2)	10% (5)
Ganska negativt	21% (4)	23% (7)	22% (11)
Mycket negativt	0	3% (1)	2% (1)
Inte alls	53% (10)	55% (17)	54% (27)
Vet ej	11% (2)	13% (4)	12% (6)
Total	100% (19)	100% (31)	100% (50)

Sammanlagt anser 54% att uttagen föräldraledighet inte påverkar karriärmöjligheterna på något sätt. Vad vi vidare ser är att av dem som tagit ut föräldraledighet så tror cirka 21% (4) att inverkan på karriärmöjligheterna är negativ, medan cirka 16% (3) tror att inverkan är positiv. Av dem som inte tagit ut föräldraledighet tror cirka 26% (8) att inverkan är negativ, medan 7% (2) tror att inverkan är positiv.

En annan faktor i detta sammanhang är tillgång till kompetenshöjning och fortbildning inom företaget. Nedan visas hur stor tillgång de svarande anser att de har till detta.

Tabell 15: Tillgång till kompetenshöjning – procent, (antal)

Hur stor tillgång anser du att du har till fortbildning/kompetenshöjning inom företaget?	Kvinna	Man	Total
Mycket stor	12% (2)	12% (4)	12% (6)
Ganska stor	59% (10)	46% (15)	50% (25)
Ganska liten	29% (5)	27% (9)	28% (14)
Mycket liten	0	15% (5)	10% (5)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

Av de kvinnor som svarat anser 71% (12) att de har stor tillgång, och 58% (19) män har svarat detsamma. De som svarat att de har ”Mycket liten” tillgång är bara män, och de som svarat ”Ganska liten” fördelar sig ganska jämt procentuellt sett mellan män och kvinnor och landar totalt på 28% (14).

Även när denna kompetenshöjning förläggs ansåg vi vara av intresse, och på frågan om detta fördelade sig svaren som synes nedan.

Tabell 16: Kompetenshöjande och tidsförläggande – procent, (antal)

Förläggs din fortbildning/kompetenshöjning inom företaget under normala arbetstider?	Kvinna	Man	Total
Ja, alltid	18% (3)	15% (5)	16% (8)
Ja, oftast	47% (8)	61% (20)	56% (28)
Nej, sällan	6% (1)	12% (4)	10% (5)
Vet ej	29% (5)	9% (3)	16% (8)
Bortfall	0	3% (1)	2% (1)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

56% av de svarande anger att kompetenshöjning och fortbildning oftast förläggs under normala arbetstider, och räknar vi in ”alltid” i detta ökar andelen till 72%. En större andel män 12% (4) anger att deras kompetenshöjning sällan sker under normala arbetstider.

För att få svar på hur man kommer in i företaget tillfrågades enkätrespondenterna om var de fick information om den första tjänst de fick på Tekola. Endast ett svarsalternativ var möjligt att ange.

Tabell 17: Information om första tjänsten – procent, (antal)

Hur fick du först information om den lediga tjänst du först fick på företaget?	Kvinna	Man	Total
Genom annons i branschtidning	12% (2)	6% (2)	8% (4)
Genom annons i annan tidning	12% (2)	21% (7)	18% (9)
Genom annons på annan internetplats	6% (1)	6% (2)	6% (3)
Genom en anställd på företaget	29% (5)	30% (10)	30% (15)
Genom en person på ett annat företag inom branschen	12% (2)	3% (1)	6% (3)
Genom vän eller bekant	6% (1)	9% (3)	6% (3)
Annat, nämligen	24% (4)	24% (8)	26% (13)
Total	100% (17)	100% (33)	100% (50)

De som angett annat i denna fråga fick reda på den lediga tjänsten genom ex-jobb, att de själva sökt upp Tekola, eller genom det tillfälle då två företag gick samman och bildade Tekola. Rent andelsmässigt inom endera könsgrupp, ser vi generellt inga större skillnader mellan hur män och kvinnor fått reda på att den tjänst de senare kom att få, var ledig. Däremot

är antalet män betydligt fler än de kvinnor som fått information om den lediga tjänsten ”Genom annons i annan tidning”. Av de fyra kvinnor som svarat annat har tre själva sökt upp Tekola, och en tredje fick reda på tjänsten genom att hon praktiserade på Tekola.

I enkäten fanns en öppen fråga som löd: ”Inför din första tjänst på Tekola, hur upplevde du anställningsintervjun/-intervjuerna?”. Bland respondenterna råder delade meningar om detta. Tre huvudtendenser tycks kunna skönjas. Flera påpekar att upplevelsen var ”positiv” och ”välkomnande”, andra lägger tyngdpunkten på att intervjuerna var ”professionella” och ”seriösa”, medan andra menade att de var ”oproffsiga” eller ”jobbiga”.

Sammanfattning

Vad vi har sett i resultaten är att det framkommer en kultur av att män väljer män, i vilket fall ur en kvinnas synvinkel. Det framstår för henne som att män hjälper varandra, vilket gör att ett glastak bildas som gör det svårt för kvinnor att ta sig uppåt på företaget. De flesta på företaget anser att kvinnor och män har lika stora möjligheter att avancera, att kvinnor och män vill göra karriär i samma utsträckning. Även i intervjuerna framkommer det även att Tekola framstår som bra på att föra fram kvinnor samt att kvinnor inte hindras i sina strävanden, de tillåts att ta för sig. Ingen större skillnad kan ses i den självupplevda möjligheten att avancera, och 72% av alla som svarat önskar avancera. Dock framstår varje enskild position som mer intressant i sig för män att avancera till. Det framställs vidare i en intervju att det är svårt att göra karriär, men att det på grund av detta inte förekommer några konflikter. Av dem som ändå har bytt tjänst under sin tid på Tekola anser kvinnorna att de upplevde större konkurrens om tjänsten än de män som bytt tjänst. 54% av de som svarat anser inte att uttagen föräldraledighet påverkar karriärmöjligheterna på något sätt, men en större andel anser att det påverkar negativt än dem som anser att det påverkar positivt. 62% anser vidare att de har stor tillgång till kompetenshöjning, endast män anser att de har mycket liten tillgång och 28% anser att de har ganska liten tillgång. 72% av de som svarat anger att denna kompetenshöjning oftast eller alltid sker under normala arbetstider. Hur man fick reda på att den tjänst den man först fick var ledig fördelas sig relativt jämt över alla alternativ med tanke på kön, men fler män hittade tjänsten genom ”annan tidning”. Det sista resultatet som presenterades sammanfattade hur enkätrespondenterna upplevde anställningsintervjun. Här framstod tre teman, positiv/välkomnande, professionell/seriös samt oproffsigt/jobbigt.

Analys och diskussion

I denna del kommer vi utifrån resultaten att redogöra för den könsmässiga strukturen och kulturen på Tekola, samt vilka problem vi identifierat i relation till rekrytering. Vi kommer att tala om makt, homosocialitet och glastak, tecken på tokenskap, könsmärkning, sexuella och könsmässiga trakasserier, förhållandet mellan formell och informell kultur, fördelning samt rekrytering.

Företaget Tekola befinner sig i en mansdominerad bransch, där det finns stora skillnader mellan var kvinnor och män befinner sig, både gällande yrkeskategorier och i hierarkin. Detta förhållande återspeglas i Tekola, men Tekola framstår i ett annat sammanhang som ett företag som skiljer sig från mängden. De vi talat med som har erfarenhet av att jobba inte bara på Tekola utan också på andra företag, tycker att Tekola erbjuder många bra möjligheter och ett bra arbetsklimat, både för kvinnor och för män. Syftet med undersökningen var dock att identifiera vad som från företagets håll uppfattades som problematiskt, nämligen den ojämna könsfördelningen.

En del intressanta resultat framkom i bearbetningen av det insamlade materialet, men skillnaderna mellan de anställda männen och kvinnorna på Tekola har i många fall varit hårfina. Detta beror kanske på att företagets policy eller jämställdhetsplan tydligt uttalar att Tekola ska vara en arbetsplats där kvinnor och män ska arbeta under samma villkor och med samma möjligheter. Denna filosofi, eller företagets formella kultur, har kanske sipprat ner bland medarbetarna och påverkat dem till den grad att kvinnorna och männen på Tekola numera har ganska likartade attityder och tro på sina egna möjligheter. Samtidigt har inte strukturen, var kvinnor och män befinner sig och de verkliga möjligheterna reellt motsvarat vad medarbetarna anser. Det har därför ibland varit svårt att sätta fingret på vad problemet, att Tekola är vertikalt och horisontellt könssegregerat, kan bottna i.

Genom att studera tidigare undersökningar leddes vi in på att relatera segregeringen till den eventuella könspräglade kultur som kunde tänkas förekomma på Tekola. Ämnen som homosocialitet, makt och könsmärkning kom med en del ledtrådar i hur könssegregeringen

kan förstås, vad den betyder för de anställdas syn på företaget, samt hur detta kan förstås som en del av problemet med att inte många kvinnor rekryteras till företaget.

Struktur

Makt, homosocialitet och glastak

Kanterns maktbegrepp, vilket vi använder oss av i detta arbete, bygger på förmågan att agera, inte på dominans.¹⁴³ Makt förmerar och sprider sig, menar hon,¹⁴⁴ och detta tycks respondenterna vara medvetna om även om de själva inte använder ordet ”makt”. När de beskriver hur en bra projektledare bör vara är sådana karaktäristika som lätt kopplas till denna syn på makt vanligt förekommande. För både kvinnor och män är förmågan att leda klart och tydligt den viktigaste egenskapen, framför sådana egenskaper som att kunna kommunicera eller att vara kompetent. Detta kan ses i ljuset av att makten hos projektledaren sprider sig till de under denne och att en projektledare med makt även troligtvis har personer under sig med makt. Makt hos en överordnad innebär helt enkelt en större möjlighet för personerna under att agera på eget initiativ.¹⁴⁵

Homosocialitet mellan män är en intressegemenskap som reproducerar mäns generella överordning gentemot kvinnor.¹⁴⁶ Intervjurespondenten i citat 10 har själv tydligt identifierat homosocialitet i det att hon tror att män hjälper andra män framåt och kanske känner sig bekvämare med andra män. I citat 11 nämner hon också att män i ledarposition har en gemenskap sinsemellan, något som hon identifierar som orättvist då det stänger ute kvinnor från dessa högre positioner. Vi ser också hur kvinnor här måste förhålla sig till denna homosocialitet då den utgör ett slags glastak för kvinnor att ta sig igenom, helt enkelt för att män väljer män.¹⁴⁷ I citatet ser vi alltså en sammankoppling mellan mäns homosocialitet och glastaket och att detta i sin tur är kopplat till mäns generella överordning och den makt detta ger dem som grupp. Detta kan även leda till att kvinnor tvingas agera heterosocialt, vilket tas upp i nästa stycke.¹⁴⁸ Vi har ju sett att de kvinnliga respondenterna i enkätstudien vill avancera i samma utsträckning som män men trots detta inte gör det. Mäns generella

¹⁴³ Kanter., s. 166

¹⁴⁴ Ibid., s. 168 och 196

¹⁴⁵ Ibid., s. 168

¹⁴⁶ Lindgren genom Wahl m.fl. (2000), s. 146

¹⁴⁷ Jmf Ibid.

¹⁴⁸ Jmf Christenson, s. 139ff

överordning och kvinnors vilja till avancemang leder då till att kvinnorna måste rikta sig mot män som i sin tur helst väljer män. Kvinnor möter här ett glastak som de måste konfrontera så länge de vill avancera uppåt i organisationen.

Ett tydligt tecken på heterosocialitet bland kvinnor är då kvinnan i citat 6 förhåller sig till männen då hon avgör hur mycket hon vill utföra informella sysslor på arbetsplatsen. Hon väljer helt enkelt medvetet att inte göra mer än männen. Hon nämner även att hon inte vill vara som de ”tjejiga” tjejerna. Alltså tar hon avstånd från det hon uppfattar som typiskt kvinnligt beteende. Både riktandet mot män och avståndstagandet från kvinnor eller det typiskt kvinnliga är utmärkande för ett heterosocialt förhållningssätt bland kvinnor.¹⁴⁹ Detta beror som sagt på homosocialitet och dess effekt i glastaket.

De kvinnliga respondenterna vill avancera i samma utsträckning som de manliga (se tabell 11). Att de i större utsträckning än männen enbart angett en position de vill avancera till kan vara en indikation på att de tydligare än männen har en speciell position i fokus snarare än avancemang över huvud taget. Att kvinnorna önskar avancera i lika hög grad som männen är också en indikation på det Kvande och Rasmussen visar, nämligen att det är en myt att kvinnor inom ingenjörsyrken (Tekolas område) inte vill avancera i samma utsträckning som män.¹⁵⁰ Trots detta ser vi att andelen kvinnor inom den totala populationen är högre än andelen kvinnor på högre positioner inom Tekola, alltså de positioner som kvinnorna själva vill avancera till. Tittar vi på statistiken över våra respondenter (tabell 2) ser vi även att just de kvinnor som svarat på enkäten procentuellt inte sitter på högre positioner i samma utsträckning som män. Allt detta kan ses som en indikation på att det är svårare för kvinnor att avancera inom Tekola.

Men tittar vi på tabell 10 ser vi att kvinnor och män tror sig ha samma möjligheter att avancera. Alltså ser vi här något egendomligt. De kvinnliga respondenterna vill avancera på Tekola i samma utsträckning som män och de tror sig även kunna göra det i samma utsträckning. Men de innehar ändå inte högre positioner i samma utsträckning som män. En möjlig förklaring skulle kunna vara att ålder spelar in för hur långt en person har kommit i

¹⁴⁹ Christenson, s. 139ff

¹⁵⁰ Kvande & Rasmussen genom Wahl (1992), s. 71

karriären, men denna förklaring är inte möjlig här då våra kvinnliga respondenters medelålder ju är två år högre än våra manligas; 40 respektive 38 år.¹⁵¹

Kvinnor befinner sig alltså inte lika högt upp i företagshierarkin som män trots både ambition och tro på att avancemang är möjligt. Vi finner det rimligt att sätta detta i relation till homosocialitet och den glastaksmekanism som vi redan berört. Män befinner sig som grupp högre upp i hierarkin och både i denna studies resultat och i teorin som ligger till grund för den framkommer hur män lyfter fram andra män.¹⁵² Att kvinnor inte kommer upp i hierarkin är då något som beror på mäns generella överordning och inte på något karaktäristika hos kvinnorna som individer. Problemet med att kvinnor generellt är underordnade männen i företaget är något som resultaten visar, och i ett intervjuцитat berörs även det tokenskap vi sökt tecken på i materialet.

Tecken på tokenskap

I denna studie har inga starka indikationer på tokenpositioners existens på Tekola visat sig. Vi kan alltså inte genom denna studie belägga tokenpositioners existens på Tekola, då det material som studerats inte är av den omfattning som krävs. Däremot finner vi fenomen som genom tokenbegreppet kan få en betydelse och en förklaring. ”Token” är en viktig del av mycket av den teori vi har använt oss av och något som är väl underbyggt, därför anser vi att det är viktigt att försöka belysa dessa fenomen utifrån teorin om tokenskap.

När respondenten i citat 1 besvarar frågan om hur hon tyckte att det var att vara i minoritet som kvinna, tog hon upp sin känsla av att behöva kämpa för att befinna sig på samma lönenivå som männen. Detta är i linje med hur kvinnan i tokenrollen måste kämpa mer för att få uppmärksamhet för det hon gör.¹⁵³ Vidare tydliggör respondenten i citat 6 att hon medvetet inte gör saker som uppfattas som kvinnliga. Detta kan tolkas som ett uttryck för hennes motstånd¹⁵⁴ mot tokenrollens symboliska värde där enskilda kvinnor får symbolisera en ”master-status”¹⁵⁵, alltså det som anses vara det typiskt kvinnliga. Hon distanserar sig

¹⁵¹ Vi har inte gjort en statistisk sambandsanalys på detta förhållande. Vi uttalar oss i generella termer, och vill bara visa att ålder inte ger någon anledning att misstänka ett samband.

¹⁵² Se citat 10 och 11; Lindgren genom Wahl, s. 146; Christenson, s. 142

¹⁵³ Jmf Salminen-Karlsson, s. 49

¹⁵⁴ Ibid.

¹⁵⁵ Kanter, s. 231

samtidigt från denna ”master-status” genom att erkänna den utan att se sig själv som del av den när hon påpekar andra kvinnors (de ”tjejiga tjejerna”) del i den.

En respondent talade om hur hon förhöll sig till situationen av att vara ensam kvinna bland män. Vi har valt att kalla detta fenomen för strategi och diskutera det dels via begreppet ”token”, dels via homosocialitetsbegreppet, två av de begrepp som utgör vår teoretiska förståelse av organisation och kön.

Strategi

Teorier kring homosocialitet och tokenskap har i tidigare forskning använts sida vid sida i förståelser av kvinnors och mäns handlande och villkor i organisationer.¹⁵⁶ Dessa begrepp innehåller dock något motstridiga förståelser av hur kvinnor som underordnade kan agera subversivt. Detta vill vi försöka visa genom att via båda dessa begrepp i tur och ordning kort tolka en kvinnlig respondents strategi. I citat 6 svarar den kvinnliga respondenten på frågan om vem på Tekola som huvudsakligen skötte sidosysslor, så som att fixa fika och dekorera. Utifrån teorin om ”token” tolkar vi det hon säger som en motståndsstrategi mot att assimileras.¹⁵⁷ Hon vill helt enkelt inte vara i en tokenposition, och genom att inte göra mer än männen försöker hon hålla sig borta från den stereotypa kvinnlighet hon identifierar – den ”tjejiga” tjejen. Ur detta perspektiv är motståndet att betrakta som en resistans mot att tilldelas en tokenroll, vilket i detta sammanhang kan tolkas som en subversiv strategi.

Motståndet mot att ingå i gruppen av ”tjejiga” tjejer kan också betraktas som ett uttryck för ett heterosocialt förhållningssätt, där kvinnan söker sig mot den grupp, männen, som generellt är överordnade henne. Genom att ta avstånd från det hon uppfattar som kvinnligt, reproducerar hon sin egen underordning då hon uppträder heterosocialt i förhållande till männens homosocialitet.¹⁵⁸ Denna strategi bör då rimligen betraktas som ickesubversiv.

Kvinnans motstånd mot att vara en del av gruppen ”tjejiga” tjejer, kan alltså betraktas som två olika strategier att handskas med den underordnade position hon befinner sig i. Vi väljer att inte ta ställning för någon av dessa analyser. Däremot vill vi framhäva att det troligtvis rör sig

¹⁵⁶ Jmf Wahl (1992)

¹⁵⁷ Salminen-Karlsson, s. 49

¹⁵⁸ Christenson, s. 140

om en krock mellan två perspektiv där den ena tillhandahåller en individualistisk subversivitet ("token"), och det andra en kollektivistisk dito (homosocialitet).

Kultur

Kulturen i Tekola har sökts på olika nivåer, dels den formella i Tekolas jämställdhetsplan, och dels den informella.¹⁵⁹ Den formella kulturen på Tekola förmedlar att alla ska ha samma möjligheter och att inga skillnader som helst skall finnas i villkor och möjligheter.¹⁶⁰ Den informella kulturen verkar dock delvis vara en annan, då en opropotionerligt stor del män anställts eller börjat genomföra sina ex-jobb på Tekola.¹⁶¹ Samtidigt finns en formell kultur av framlyftande av kvinnor, att de skall premieras vid tillsättningar av lediga positioner högre upp i hierarkin. Detta kan vara en av orsakerna till att så många kvinnor och män anser att alla har samma möjligheter att avancera.¹⁶² Detsamma kan sägas om tabell 10 där det visar sig att de kvinnliga och manliga respondenternas självupplevda möjligheter till avancemang är lika stora.

Genom analysen av resultaten framstår vissa områden som mer intressanta än andra att lyfta fram, då skillnaderna mellan männen och kvinnorna och värderingarna ofta är mycket små. Det första området där man tydligt kan se tecken på en könspräglad kultur och skapande av mening kring kön, är hur kulturen visar sig genom könsmärkning.

Könsmärkning

Många kvinnor jobbade i Labbet. [...] Och jag tror att dom var flera kvinnor som jobbade inom labbet än det var män.¹⁶³

Om jag inte minns fel, så är den största andelen tjejer eller kvinnor i labbet.¹⁶⁴

Enligt Wahl kan den könspräglade kulturen i ett företag visa sig genom att positioner och/eller avdelningar könsmärks. Genom könsmärkningen tillskrivs positioner och avdelningar ett visst

¹⁵⁹ Ahrne & Hedström s. 24

¹⁶⁰ Ur Tekolas jämställdhetsplan.

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² Se tabell 9

¹⁶³ Se citat 4

¹⁶⁴ Se citat 5

värde, och samtidigt skapas vissa förväntningar på dem som fyller dessa positioner eller arbetar på dessa avdelningar.¹⁶⁵ Citaten ovan utgör tecken på hur könsmärkning är en kulturell skapelse på Tekola. I våra resultat visar sig könsmärkningen på olika sätt. Det visar sig att, även om det är en lika stor andel kvinnor inom Teknik och Lab, att Labavdelningen fyllts med värden som för intervjurespondenterna konnoterar kvinnlighet.¹⁶⁶ Två av intervjurespondenterna talar om Lab som om det dessutom skulle vara fler kvinnor som jobbar där, medan statistiken visar att fler kvinnor arbetar i Teknik.¹⁶⁷ Samtidigt framstår det som att arbetet har fått en kvinnlig prägel, vilket även det framkommer i intervjuцитaten där en kvinna säger att man på Lab arbetar

[...] väldigt nära komponenterna och jag kan tänka mig att det har att göra med att det är ett väldigt pillrigt jobb [visar pillrigt med händerna] och kanske passar väl kvinnor bra.¹⁶⁸

Det verkar även som att det har skapats en förväntning på kvinnor att de ska sköta sysslorna runtomkring de egentliga uppgifterna, med att pyssla och dekorera arbetsplatsen. Detta tar en av respondenterna tydligt avstånd från vilket vi sett i citat 6. Det framstår ur intervjuцитatet som att pysslandet har blivit en symbol för kvinnlighet, en symbol som intervjurespondenten måste förhålla sig till i det att hon är kvinna.

Sexuella och könsmässiga trakasserier

I enkäten citerar vi i fråga 31 Tekolas jämställdhetsplan där följande står att läsa:

Med sexuella trakasserier menas ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet. Exempel på vad som kan vara sexuella trakasserier: Ovälkomna anspelningar, blickar, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män.¹⁶⁹

Ingen av respondenterna har angett att de har märkt av några sexuella trakasserier under det senaste året förutom de tre som anger att de inte minns. Tvärt om påstås det att sådant nog inte förekommer på Tekola. Inte heller har någon av intervjurespondenterna sagt att sexuella trakasserier har förekommit. Snarare verkar förhållandet vara tvärtom, att kulturen på Tekola är fylld av hänsyn, vilket tydligt framkommer i intervjuerna.

¹⁶⁵ Wahl m.fl. (2000) s. 132f samt 140

¹⁶⁶ Jmf Ibid., s. 32; Gonäs, s. 260

¹⁶⁷ Jmf tabell 1

¹⁶⁸ Se citat 4

¹⁶⁹ Se enkäten, bilaga 1

Fråga 30 i enkäten (tabell 7) var den som föregick frågan som ovan beskrivs. Här ställs följande fråga: ”Har du inom det senaste året hört nedsättande uttalanden på Tekola riktade mot, eller om, kvinnor och män? (Exempelvis i form av skämt och/eller nedsättande kommentarer.)” Här har 32% av samtliga respondenter svarat ja i någon form (alltså riktat mot män, mot kvinnor eller både och). Detta är uttalanden som, om någon uppfattar dem som ovälkomna, är att uppfatta som sexuella trakasserier. Hur kommer det sig att nästan en tredjedel av respondenterna svarar ja på denna fråga men att ingen svarar att sexuella trakasserier har förekommit under samma tidsperiod?

Antingen har ingen av dem som svarat ja i tabell 7 ansett att de uttalanden de hört har varit ovälkomna av någon. Alltså har de av denna anledning inte uppfattat detta som sexuella trakasserier. Eller så, vilket vi finner troligare då ingen kommentar har givit stöd åt föregående förklaring, finns det något slags motstånd mot att identifiera sexuella trakasserier eller mot att tolka de nedsättande uttalanden som de hört som sexuella trakasserier trots att de definieras som det då de är ovälkomna. JämO påpekar att många arbetsgivare har svårt att tänka sig eller erkänna att sexuella eller könsmässiga trakasserier förekommer på just sin arbetsplats.¹⁷⁰ Kanske är detta lika vanligt bland anställda?

En annan möjlighet är att ingen av de som, om definitionen av sexuella trakasserier vore klar, skulle ha svarat att sexuella trakasserier förekommer har läst den korta förklaringen i enkäten som vi ovan återgav. Hur som helst visar vårt resultat att sexuella eller könsmässiga trakasserier med all trolighet förekommer på Tekola och detta både mot kvinnor och mot män. Sexuella eller könsmässiga trakasserier har självklart en negativ inverkan på företagskulturen, något som kan påverka jämställdhetssträvanden i rekryteringen.

Rekrytering

Vår teoretiska utgångspunkt för förståelsen av rekrytering och antal gör att vi ser antal och fördelning inom organisationen främst som en effekt av maktstruktur och maktkamp inom företaget.¹⁷¹ Det betyder att vi utgår från att om inte företagskulturen och maktspelet i företaget studeras och förändras, så riskerar anställandet av fler kvinnor medföra att

¹⁷⁰ JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete, s 61

¹⁷¹ Salminen-Karlsson s. 48.

jämställdheten minskar då de plötsligt framstår som ett reellt hot.¹⁷² Detta är något som även diskuterats i relation till JämO:s rapport *Glashuset*, där arbetsgivare förde fram att även företagskulturen måste ändras om någon förändring ska kunna ske.¹⁷³

Maktaspekten i rekryteringsförfarandena hänger delvis samman med att mellanchefer eller projektledare kan anställa och besluta om vissa personer ska få genomföra sina ex-jobb på Tekola. Det har i andra undersökningar visat sig att sådan beslutandemakt kan medföra förändring, men det kan även innebära att förändringen går långsammare.¹⁷⁴ Hur rekryteringen har fungerat tidigare i en organisation kan lätt studeras genom att man tittar på hur fördelningen ser ut i nutid. Tekola har främst anställt män. För att förstå varför det är så har vi studerat vilka kanaler för information om lediga tjänster som Tekola använder sig av. Information om lediga tjänster på Tekola går ut genom olika kanaler, som tidningar och internet, men även genom de personer som arbetar på företaget.¹⁷⁵ Några av de sätt som Tekola rekryterar, genom nätverk och vänskap, är sådan rekrytering som vanligtvis stänger ute kvinnor från rekryteringsbasen.¹⁷⁶ Den statistik som vi framställt innehåller dock ingen information om de presumtvt utestängda.

Vi har sett att det i Tekolas formella kultur uttrycks som att kvinnliga sökanden skall premieras. Men genom att en majoritet män tagits in i företaget förmedlas en bild av att det är män som de med makt i företaget vill ha. Männerna väljer män, helt enkelt. Även i den interna rekryteringen kan vi se dessa mönster, då en intervjurespondent talar om glastak samt att kvinnorna i statistiken (tabell 12) upplever att konkurrensen var hårdare om den tjänst de bytt till inom företaget, än vad männen upplever.¹⁷⁷

Mot en förändring – rekrytering och kultur

Under arbetets gång framkom intressanta aspekter av rekryteringsproblem som vi anser vara av värde att diskutera. Innan vi gör detta vill vi återigen poängtera att rekrytering inte är ett isolerat fenomen utan att det bör förstås i relation till en organisations struktur och kultur.

¹⁷² Salminen-Karlsson s. 48

¹⁷³ JämO (2005), s. 6.

¹⁷⁴ SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring* genom Ibid.

¹⁷⁵ Se tabell 17

¹⁷⁶ JämO (2005), s. 5

¹⁷⁷ Se citat 11

Detta innebär att kulturen måste förändras, för att en jämnare rekrytering överhuvudtaget skall bli verklighet.

Vi lokaliserade en del aspekter av företagets kultur som vi anser har ett samband med den sneda rekryteringen till Tekola. En faktor är att rekryteringsbasen är snedfördelad, inte lika många kvinnor som män har den utbildning som krävs för arbetet.¹⁷⁸ Men andelen kvinnor på Tekola uppnår inte samma fördelning som andelen examinerade kvinnor från universitetet ligger på.

Ett sätt som extern rekrytering sker på är genom att ex-jobbare anställs efter det att de examinerats. Detta framställs som en självklarhet i en av de intervjuer som genomförts. Detta kan också förstås som anledning till att Tekola anger som mål att öka andelen kvinnliga ex-jobbare – något de trots denna ambition misslyckas med. Nio av tio exjobbare som hänvisas till i Jämställdhetsplanen är män. Som vi såg i resultatet är de övriga rekryteringskanaler som används till viss del av informell karaktär. Som vi redan påpekat tenderar sådan rekrytering att reproducera den fördelning som redan råder då lika ofta väljer lika (homosocialitet) och formella ambitioner är svåra att implementera.

Mellanchefers roll i rekryteringen kan ha både en konserverande och en förändrande potential. Då det vid specifika rekryteringstillfällen kan vara upp till den enskilda mellanchefen att avgöra vem som ska tillsättas kan det vara svårt att uppnå resultat med en övergripande jämställdhetspolicy för rekrytering. Det finns helt enkelt ingen instans som har makt att se till att policyn efterlevs. Å andra sidan kan enskilda mellanchefer genom den makt de har över rekryteringsprocessen gå emot den kultur som ligger till grund för den könssegregering som råder. När den kultur som upprätthåller snedfördelningen och ojämlikheten medvetandegörs ökar möjligheterna att förändra den. Genom utbildning av de med rekryteringsbefogenheter, tydliga kravprofiler, regelbunden diskussion där alla inom organisationen är delaktiga och inte minst synliggörandet av de normer och värderingar som råder inom och påverkar organisationen kan den formella kulturen även få reella effekter på de rekryteringsförfaranden som den än inte lyckats förändra.

¹⁷⁸ Tekolas jämställdhetsplan

Referenslista

Litteraturlista

Ahrne, G. & Hedström, P. (1999), *Organisationer och samhälle – analytiska perspektiv*, Lund: Studentlitteratur.

Alm, Diana (1999), *Fördel mångfald – En tankeväckare om mångfald i organisationer*, Uppsala: Konsultförlaget.

Berger, P. & Luckman, T. (1991/1966), *The social construction of reality – A treatise in the sociology of knowledge*, London: Penguin Books.

Billing, Yvonne Due & Alvesson, Mats (1989), *Kön, ledelse, organisation*. Köpenhamn: Jurist- och Ekonomförbundets förlag.

Blomqvist, Martha (2001), ”Arbetsorganisatorisk förändring ur ett genusperspektiv” ur Gonäs m.fl. (red.) (2001) *Könssegregering i arbetslivet*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Christenson, Eva (2000), *Herraväldets processer – En studie av kvinnors förslitningsskadesituation och könade processer i tre olika slags arbetsorganisationer*, Stockholm: Sociologiska Institutionen, Stockholms Universitet.

DiTomaso, Nancy (1989), ”Sexuality in the workplace: discrimination and harassment”. I Hearn, J, D, Sheppard, P Tancred-Sheriff & G, Burell (eds) *The sexuality of organization*.

Ejlertsson, Göran (2005/1996), *Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik*, Lund: Studentlitteratur.

Gherardi, Silvia (1995), *Gender, symbolism, and organizational cultures*. London: Sage.

Gonäs, Lena, red. (2005), *På gränsen till genombrott? – om det könsuppdelade arbetslivet*, Stockholm: Agora.

Hertzberg, Veronica (1989), ”Kvinnliga diplomingenjörers väg från studier till yrkesliv”. I Silius, H (red) *Kvinnor i mansdominerade yrken*. Åbo: Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi.

JämO *Glashuset – 22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering* (rev 2005), s. 3, finns att ladda ner på www.jamombud.se.

JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete (1999), Stockholm: JämO

Jämställdhetslagen (1991:433)

Kanter, Rosabeth Moss (1993/1977), *Men and Women at the Corporation*, New York: Basic Books

Kvale, Steinar (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur

Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (1985), *Er det organisasjonne eller kvinnene som mangler mot?* Trondheim: Institutt for industriell miljøforskning.

Lindgren, Gerd (1999), *Klass, kön och kirurgi*. Malmö: Liber.

Ott, E M (1987), "Effects of the male-female ratio at work: policewomen and male nurses." Dublin: Paper presented at Third International Congress on Women.

Salminen-Karlsson, Minna (1999), *Bringing Women into Computer Engineering – Curriculum Reform Processes at Two Institutes of Technology*, Linköping: Department of Education and Psychology, Linköping Universitet.

SCB *På tal om kvinnor och män 2006*

SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring*.

Wahl, Anna (1992), *Könsstrukturer i organisationer – Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Stockholm: Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2000), *Det ordnar sig – Teorier om organization och kön*. Stockholm: Agora.

<http://www.ntgequality.se/Page.asp?PageNumber=74> Adress till Projekt NättochJämths hemsida

Bilaga 1: Enkät och följebrev

södertörns
högskola

Tekola

Kära medarbetare på Tekola

I din hand håller du en enkät som ingår i ett jämställdhetsprojekt i samarbete mellan Södertörns Högskola och Tekola. Vi som utför denna studie heter Fredrik Sjögren och Fredrik Sällvik och läser sista terminen på Genusvetarprogrammet på Södertörns Högskola. Projektet går under namnet NättochJämt och syftar till att ge kunskap om attityder, erfarenheter och upplevelser av er arbetsplats med rekrytering och kön i fokus. En avgränsning har gjorts till det som är specifikt för just Tekola, vilket betyder att administrativ personal inte studeras i denna undersökning. Alla medarbetare på Teknik och Lab på Tekola i Sverige deltar i enkätundersökningen. Projektet kommer att mynna ut i en D-uppsats, en företagsrapport samt en presentation på Tekola inkluderande åtgärdsförslag.

Enkäten innehåller både slutna och öppna svarsalternativ, och således kommer svaren att behandlas både statistiskt och kvalitativt. Självklart är din medverkan helt frivillig och vi vet att vi kanske orsakar ett visst besvär, men din medverkan betyder mycket för kvalitén på vår analys. **All information som vi får in genom enkäten kommer att behandlas konfidentiellt, vilket innebär att endast vi två studenter kommer att läsa svaren och sammanställa statistiken över dem. Ingen medarbetare kommer att kunna identifieras utifrån presentationen av undersökningens resultat.**

Du väljer själv var du fyller i enkäten, gör det till exempel hemma om du känner för det. När du svarat på enkäten lägger/skickar du enkäten i ett förslutet kuvert i/till det nya postfacket "NättochJämt" på Tekola i Stockholm sida öst. **Skicka enkäten senast måndagen den 18e december, alltså innan du går på juledighet.** Vi studenter hämtar sedan de förslutna kuverten på Tekola. En vecka efter det att enkäten skickats ut kommer, om så behövs, en påminnelse med bifogad enkät (om någon förlagt sitt exemplar) att skickas ut per mail. På grund av konfidentialitetsskäl kommer påminnelsen att skickas ut till alla, vilket innebär att du kan få en påminnelse trots att du redan svarat. Om så sker, ignorera påminnelsen.

Om du har några funderingar gällande frågorna eller något annat kring undersökningen så hör av dig till oss per telefon eller mail, när som helst. Om du har andra funderingar kan du höra av dig till vår kontaktperson, personalchef Charlotte Larsson [fingerat namn].

Din medverkan kan göra skillnad, gör din röst hörd!

Mvh

Fredrik Sjögren
mobil: XXXX-XXXXXX
e-mail: fredrik01.sjogren@student.sh.se

Fredrik Sällvik
mobil: XXXX-XXXXXX
e-mail: fredrik01.sallvik@student.sh.se

Praktisk information

Du svarar på frågorna genom att sätta ett kryss i den ruta som motsvarar det du anser eller har varit med om. Ange endast ett svarsalternativ per fråga, om inget annat anges. En del av dessa frågor har även plats för kommentarer, om det är så att du önskar förtydliga något. Det finns inte mycket utrymme för kommentarer, så svara så konkret som möjligt. En del frågor kräver att du svarar med egna ord. Enkäten innehåller 33 huvudfrågor vilka täcker in tre teman. Efter dessa frågor kommer 11 bakgrundsfrågor, vilka är mycket viktiga för den senare statistiska bearbetningen och den teoretiska analysen. Alla frågor är vetenskapligt grundade, även om vissa frågor kanske inte framstår som relevanta.

Enkätfrågor nr. 1-33

1. Till vilka positioner har du ambitioner att avancera inom Tekola? (Kryssa i fler alternativ om du vill.)

- Projektledare.....
- Gruppchef.....
- Avdelningschef.....
- Ledning.....
- Specialist.....
- Har inget intresse av att avancera

2. Hur stora eller små anser du att dina möjligheter till avancemang är (om än bara ett steg på karriärstegen) inom Tekola? (Se exempel/positioner i fråga 1.)

- Mycket stora.....
- Ganska stora.....
- Ganska små.....
- Mycket små.....
- Vet ej.....

3. Anser du att kvinnor och män har samma möjligheter att avancera inom Tekola?

- Ja.....
- Nej.....
- Vet ej.....

4. Hur tror du att uttagen föräldraledighet inverkar på karriärmöjligheterna inom Tekola?

- Mycket positivt.....
- Ganska positivt.....
- Ganska negativt.....
- Mycket negativt.....
- Inte alls.....
- Vet ej.....

5. Vad anser du om dina möjligheter att påverka upplägget av dina nuvarande arbetsuppgifter?

- Mycket stora
Ganska stora
Ganska små
Mycket små

6. Hur stor tillgång anser du att du har till fortbildning/kompetenshöjning inom Tekola?

- Mycket stor.....
Ganska stor.....
Ganska liten.....
Mycket liten.....
Vet ej.....

Kommentar: _____

7. Förläggs din fortbildning/kompetenshöjning inom Tekola under normala arbetstider?

- Ja, alltid.....
Ja, oftast.....
Nej, sällan.....
Nej, aldrig.....
Vet ej.....

8. Tror du att kvinnor på Tekola vill göra karriär inom företaget i lika stor utsträckning som män?

- Ja, i lika stor utsträckning som män.....
Nej, i större utsträckning än män.....
Nej, i mindre utsträckning än män.....
Vet ej.....

9. Hur tror du att din lönenivå ligger i jämförelse med medarbetare av motsatt kön med likartade arbetsuppgifter på Tekola?

- Mycket högre.....
Litet högre.....
Litet lägre.....
Mycket lägre.....
På samma nivå.....
Vet ej.....

10. Hur fick du först information om den lediga tjänst du först fick på Tekola?

- Genom universitet/högskola.....
- Genom annons i branschtidning.....
- Genom annons i annan tidning.....
- Genom annons på Tekolas externwebb.....
- Genom annons på annan internetplats.....
- Genom en anställd på Tekola.....
- Genom en person på ett annat företag inom branschen
- Genom vän eller bekant.....
- Annat, nämligen: _____

11. Inför din första tjänst på Tekola, hur upplevde du anställningsintervjun/-intervjuerna?

Svara med egna ord: _____

12. Hur upplevde du konkurrensen om den tjänst du först fick på Tekola?

- Mycket stor.....
- Ganska stor.....
- Ganska liten.....
- Mycket liten.....
- Vet ej.....

13. Hur upplevde du konkurrensen om din nuvarande tjänst på Tekola?

- Mycket stor.....
- Ganska stor.....
- Ganska liten.....
- Mycket liten.....
- Vet ej.....
- Har inte bytt tjänst.....

14. Vilka (om några) informella krav upplever du att det finns i tillsättandet av tjänster på Tekola? Svara med egna ord: _____

15. I Tekolas jämställdhetsplan står det att "[d]en enskildes rätt till föräldraledighet och önskemål om föräldraledighet kan ibland innebära svårigheter att inneha en viss befattning. Därför är det viktigt att i varje enskilt fall pröva vilka lösningar som kan göra det möjligt att förena arbete, karriär och föräldraskap."

Om du själv är eller skulle bli förälder, hur upplever du dessa ord ur jämställdhetsplanen?

Kommentar: _____

16. Hur mycket brukar du arbeta övertid på Tekola?

Cirka. ___ timmar per månad.

17. Vad karakteriserar en bra medarbetare på Tekola?

Svara med egna ord: _____

18. Vad karakteriserar en bra projektledare på Tekola?

Svara med egna ord: _____

19. Vad karakteriserar en bra chef på Tekola?

Svara med egna ord: _____

20. Hur stort eller litet kontaktnät har du på Tekola?

Mycket stort.....
Ganska stort.....
Ganska litet.....
Mycket litet.....

21. Hur stor eller liten betydelse anser du att kontaktnät har på Tekola?

- Mycket stor.....
Ganska stor.....
Ganska liten.....
Mycket liten.....
Vet ej.....

Kommentar: _____

22. När får du främst uppmärksamhet för ditt arbete från din närmsta överordnade på Tekola?

- När jag lyckas väl i mitt arbete.....
När jag lyckas mindre väl i mitt arbete.....

23. Hur mycket eller litet måste du själv uppmärksamma ditt arbete för din närmsta överordnade på Tekola för att få uppmärksamhet för det?

- Väldigt mycket.....
Ganska mycket.....
Ganska litet.....
Mycket litet.....
Vet ej.....

24. Hur upplever du att attityderna till kvinnor och män i ledarpositioner är på Tekola?

- Mycket lika
Ganska lika.....
Ganska olika.....
Mycket olika.....
Vet ej.....

Kommentar: _____

25. Anser du att kvinnor och män på ledande positioner på Tekola har olika ledarstil?

- Ja, helt och hållet.....
Ja, delvis.....
Nej, inte alls.....

Kommentar: _____

26. Anser du att kvinnor och män är lämpade för olika arbetsuppgifter på Tekola?

Ja, helt och hållet.....

Ja, delvis.....

Nej, inte alls.....

Kommentar: _____

27. Upplever du att det finns några oskrivna eller informella regler på Tekola?

Nej.....

Ja, nämligen: _____

28. Anser du att stämningen på Tekola är mycket eller litet kvinnligt eller manligt präglad?

Mycket kvinnligt präglad.....

Litet kvinnligt präglad.....

Litet manligt präglad.....

Mycket manligt präglad.....

Varken kvinnligt eller manligt präglad.....

Vet ej.....

Kommentar: _____

29. Har du någon gång under det senaste halvåret upplevt dig särbehandlad på Tekola på grund av ditt kön?

Ja.....

Nej.....

Kommentar: _____

30. Har du inom det senaste året hört nedsättande uttalanden på Tekola riktade mot, eller om, kvinnor och män? (Exempelvis i form av skämt och/eller nedsättande kommentarer).

Ja, mot/om båda könen.....

Ja, men endast mot/om kvinnor.....

Ja, men endast mot/om män.....

Nej, varken mot/om kvinnor eller män.....

Kommer ej ihåg.....

31. I Tekolas jämställdhetsplan står det att: ”Med sexuella trakasserier menas ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet. Exempel på vad som kan vara sexuella trakasserier: Ovälkomna anspelningar, blickar, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män.”

Har du under det senaste året märkt av någon form av sexuella trakasserier på Tekola?

- Ja, men endast mot kvinnor.....
- Ja, men endast mot män.....
- Ja, både mot män och kvinnor.....
- Nej.....
- Kommer ej ihåg.....

Kommentar: _____

32. Har du själv under det senaste året känt dig utsatt för någon form av sexuella trakasserier på Tekola?

- Ja.....
- Nej.....

Kommentar: _____

32b. Om du svarat ”ja” på föregående fråga, hur anser du att problemet har hanterats på Tekola? _____

33. Hur mycket eller litet känner du att du anpassar dig till kulturen på Tekola?

- Väldigt mycket.....
- Ganska mycket.....
- Ganska litet.....
- Mycket litet.....
- Vet ej.....

Avslutande: Har du egna önskemål eller funderingar kring jämställdhetsarbetet på Tekola?

Bakgrundfrågor nr. 1-11

OBS! Vi vill försäkra dig om att vi är medvetna om att dessa frågor kan identifiera dig som person av en annan medarbetare på Tekola. Vi garanterar att ingen annan än vi två studenter som genomför projektet läser enkätsvaren. I resultatet som presenteras kommer vi att presentera svaren/uppgifterna genom medelvärden samt i kluster, och du kommer alltså inte att kunna identifieras i presentationen av våra resultat. Detta etiska krav kommer för övrigt att kontrolleras ytterligare av programansvarig för Genusvetarprogrammet på Södertörns Högskola innan resultaten presenteras.

1. Kön?

Kvinna.....
Man.....

2. Ålder? _____

3. Civilstatus?

Ensamstående.....
Sambo.....
Gift.....
Annat: _____

4. Har eller har du haft hemmavarande barn (egna och/eller styvbarn) med en ålder av 12 år eller yngre då du jobbat på Tekola?

Ja.....
Nej.....

5. Har du tagit ut någon föräldraledighet under din anställningstid på Tekola?

Ja.....
Nej.....

6. Enligt Tekolas jämställdhetsplan finns nedanstående utbildningsnivåer representerade på Tekola. Vilken nivå motsvarar dig?

Tekn. Dr/Fil. Dr/Tekn. lic.
Fil. mag./Fil. kand.
Civilingenjör.....
Högskoleingenjör.....
Gymnasieingenjör.....
Övrig utbildning.....

7. Enligt Tekolas jämställdhetsplan finns två arbetsområden inom huvudverksamheten på företaget. Vilken av nedanstående alternativ beskriver var du jobbar på Tekola?

Teknik
Lab

8. Innehar du utöver detta någon av dessa positioner på Tekola?

Avdelningschef.....
Gruppchef.....
Projektledare.....
Nej, ingen av dessa ovanstående.....

9. Antal år du har jobbat inom Tekola? _____

10. Ungefär hur många kvinnor och män kommer du i kontakt med i ditt dagliga arbete på Tekola?

Antal män: _____
Antal kvinnor: _____

11. Har du läst Tekolas jämställdhetsplan för år 2006?

Ja.....
Nej.....

Tusen tack för din medverkan!

Bilaga 2: Tabeller

Tabell A

Har du under det senaste året märkt av någon form av sexuella trakasserier på företaget?		
	Antal	Procent
Nej	47	94
Kommer ej ihåg	3	6
Total	50	100

Tabell B

Har du själv under det senaste året känt dig utsatt för någon form av sexuella trakasserier på företaget?		
	Antal	Procent
Nej	50	100

Tabell C

		Kön?		Total
		Kvinna	Man	
Hur stora eller små anser du att dina möjligheter till avancemang är (om än bara ett steg på karriärstegen) inom företaget?	Mycket stora	1	1	2
	% within Kön?	5,9%	3%	4%
Ganska stora		2%	2%	4%
	% within Kön?	5	10	15
Ganska små		29,4%	30,3%	30%
	% within Kön?	10%	20%	30%
Mycket små		7	9	16
	% within Kön?	41,2%	27,3%	32%
Vet ej		14%	18%	32%
	% within Kön?	1	7	8
Total		5,9%	21,2%	16%
	% within Kön?	2%	14%	16%
		3	6	9
	% within Kön?	17,6%	18,2%	18%
		6%	12%	18%
	% within Kön?	17	33	50
		100%	100%	100%
	% within Kön?	34%	66%	100%

Tabell D

Ålder?	Frekvens	Procent	Valid Procent	Kumulativ Procent
26-30 år	3	6	6	6
31-35 år	16	32	32	38
36-40 år	12	24	24	62
41-45 år	8	16	16	78
46-50 år	5	10	10	88
51-55 år	4	8	8	96
56-60 år	2	4	4	100
Total	50	100	100	

Bilaga 3: Intervjuguider

Före detta medarbetare

- Hur rekryterades du till Tekola? (Annonser, sökte själv, rekryteringsprocess m.m.?)
- Varför slutade du?
- Vilka var dina arbetsuppgifter på Tekola?
- Hur såg du på ditt jobb: tillfälligt, karriärmöjligheter, språngbräda till annat jobb eller annan arbetsplats, något annat?
- Ser du på ditt jobb på Tekola på samma sätt nu?
- Hade kvinnor och män samma karriärmöjligheter?
- Utförde kvinnor och män samma arbetsysslor? (Formella arbetsuppgifter och informella uppgifter så som pyntning eller att fylla på kopianpapper?)
- Skulle du kunna beskriva vad som karaktäriserade "den gode medarbetaren" på Tekola, kanske genom att berätta om någon annan medarbetare vars arbete eller person uppskattades av andra på Tekola som chefer, projektledare, medarbetare?
- Vad hade du för formella och informella relationer till dem som arbetade på Tekola?
- Hur såg gruppen ut som du arbetade närmast med på Tekola?
- Vad var din position i förhållande till de andra i din arbetsgrupp?
- Hur handskades du med den positionen?
- Hur behandlade folk varandra generellt på Tekola?
- Vilka skillnader såg du i hur kvinnor och män behandlades?
- Hur upplevde du den formella och informella jargongen på Tekola?
- Något du själv vill tillägga?

Vanliga anställda

- Hur hamnade du på Tekola? (Berätta till exempel om rekryteringsprocessen).
- Hur ser du på ditt jobb? Tillfälligt? Karriär? Språngbräda till annan arbetsplats? Status?
- Vad gör du på Tekola?
- Vad gör kvinnor? Vad gör män? Uppgifter? Ansvar? Skyldigheter?
- Hur ser den grupp ut som du oftast arbetar med? Könsskillnader?
- Hur ser din position ut i gruppen? Vad gör du? Vad gör andra? Relationerna mellan er?
- Konflikter? Hur handskas du med din position? Varför på detta sätt?
- Finns det någon som sticker ut? På vilket sätt?
- Vem får uppmärksamhet? På vilket sätt?
- Hur ser dina relationer ut till anställda du kommer i kontakt med på Tekola?
- Hur ser den gode medarbetaren ut?
- Vad kännetecknar en bra chef/projektledare?
- Upplever du några könsskillnader? Jargong? Beteenden? Relationer mellan anställda (även överordnade)? Syn på karriär?
- Upplevelser av konflikter på grund av kön?

