

Jämställdhet i praktiken

– så utvecklar ni er arbetsplats

Gabriella Fägerlind



JÄMSTÄLLDHET I PRAKTIKEN

Gabriella Fägerlind

Jämställdhet i praktiken

- så utvecklar ni er arbetsplats

KONSULTFÖRLAGET
UPPSALA PUBLISHING HOUSE

Jämställdhet i praktiken

© 2009 Författaren och Uppsala Publishing House AB

Adress: Uppsala Publishing House, Box 2070, 750 02 Uppsala

Tfn: 018-55 50 80, Fax: 018-55 50 81

E-post: info@upsala-publishing.se, www.upsala-publishing.se

Omslagsbild: Richard Cook/GettyImages

Omslagsfoto: Magdolna Leyrer

Omslag: Daniel Åberg

Grafisk form: Daniel Åberg

Redaktör: Nina Pettersson

Upplaga: 1:1

ISBN: 978-91-7005-390-0

Tryckeri: Bulls Graphics, Halmstad 2009

Detta verk är skyddat av lagen om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk.

Innehåll

1. Jämställdhet i arbetslivet - en introduktion	7
2. Klara färdiga jämställdhet	23
3. Ta fram fakta om kvinnor och män	32
4. Ledarskap för jämställdhet	40
5. Skapa ett arbetsklimat som inkluderar	49
6. Jämställdhetssäkra rekryteringsprocessen	69
7. Karriär och utveckling för män och kvinnor	80
8. Ta bort osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor	94
9. Möt kunder, brukare, medborgare, medlemmar jämställt	100
10. Härifrån till jämställdhet	110

Bilaga 1 - Diskrimineringslagen	111
Bilaga 2 - Upplägg jämställdhetsplan	119
Bilaga 3 - Upplägg SWOT-analys	124
Bilaga 4 - Lönekartläggning och analys	126
Bilaga 5 - Lästips	131
Referenslitteratur	133

Jämställdhet i arbetslivet - en introduktion

Vilket biologiskt kön vi har spelar roll från dag ett i våra liv, oavsett om vi är medvetna om det och själva vill det eller inte. Det har påverkat hur vi har blivit bemötta och vilka förväntningar andra och vi själva har haft på oss. Det har påverkat vad andra och vi själva tycker att vi ska göra och vilka möjligheter vi har fått. Därför fungerar det inte med inställningen: *Kvinna eller man spelar ingen roll hos oss. På vår arbetsplats behandlar vi alla lika. Vi är könsneutrala.* Ska alla behandlas lika? Utifrån vilken norm behandlas i så fall var och en? Ett mer rättvisande namn på det här synsättet är könsblind eller könsomedveten.

I stället för att vara könsblinda på våra arbetsplatser behöver vi ha ett könsperspektiv. Det handlar först om att bli medveten om att kön spelar roll. Sedan gäller det att få syn på och vara uppmärksam på *hur* kön spelar roll i vår vardag och på vår arbetsplats.

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Proportionerna 40 procent män och 60 procent kvinnor (eller omvänt) klassas som jämn könsfördelning. Men en jämn fördelning är inte tillräckligt, även *kvalitativ jämställdhet* krävs för att nå jämställdhet. Det innebär att både mäns och kvinnors kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen.

Jämställdhet handlar om hur män behandlar kvinnor och män, och om hur kvinnor behandlar kvinnor och män. På våra arbetsplatser handlar det om hur du och jag bedömer och bemöter kvinnor respektive män, om huruvida kvinnor och män har likvärdiga möjligheter att få arbete, utvecklas på arbetsplatsen och har likvärdiga arbets- och anställningsförhållanden. Det handlar också om ifall du och jag har ett jämställdhetsperspektiv när beslut tas och verkställs, när resurser fördelas och då normer utvecklas på våra arbetsplatser. Jämställdhet mellan kvinnor och män, liksom ojämställdhet, skapas i det dagliga arbetet.

Vi sorteras och delas upp

Det finns omfattande svensk och utländsk forskning, liksom praktiska erfarenheter, som visar att manligt, kvinnligt och annat som hör ihop med kön ger upphov till fenomen i arbetslivet. Genom att ta del av denna kunskap kan vi känna igen och förstå fenomen på våra egna arbetsplatser. Den är också ett viktigt stöd i arbetet med jämställdhet.

Kvinnligt, manligt, genus

Vi föds med ett biologiskt kön, men den kultur och den omgivning vi växer upp i kopplar också en social dimension till vårt kön. Begreppet *genus* används för att beskriva föreställningar, idéer och handlingar som formar människors sociala kön. Det handlar om hur kvinnor och män bör vara och vad de bör göra, om kvinnors och mäns egenskaper, förmågor, beteenden, ansvarsområden och preferenser, och om vad som anses vara kvinnligt respektive manligt.

”Att vara man” och ”manlighet” skapas i relation till ”att vara kvinna” och ”kvinnlighet”. Manlighet skapas också i relation till andra män och en idealiserad bild av vad som är manligt. Forskare har hävdad att män

som inte lever upp till traditionella ideal, exempelvis män som söker sig till kvinnodominerade yrken, inte misskrediteras av kvinnorna på arbetsplatsen utan av andra män.

Föreställningar om vad som är manligt och kvinnligt, vad kvinnor och män ”ska” eller ”kan” göra begränsar oss som individer, i vår vardag och på jobbet. Normerna innebär nackdelar för oss (större eller mindre), oavsett om vi är kvinnor eller män.

Vi är alla, medvetet och omedvetet, med och skapar dessa föreställningar om kvinnor och män. De finns inte bara ”av sig själva”. De skapas genom vad vi gör, men också genom vad vi säger och hur vi säger det. Det vi säger och upprepar blir till sanning, eller tas för sanning.

Vad som är manligt och kvinnligt är något vi har lärt oss – det är därför också föränderligt. Vanligtvis är något *antingen* manligt *eller* kvinnligt. Det finns stora skillnader mellan olika kulturer, olika platser och olika tidsepoker när det gäller vad som klassas som kvinnligt respektive manligt. Under 1700-talet skulle män ur överklassen i Sverige helst ha långt lockigt hår, välvårdade naglar och vara måna om sin klädsel. Det var också helt i sin ordning att män grät offentligt. Inte mycket av detta fanns med i 1900-talets definition av manlighet. Frågan är hur 2000-talets manlighet ser ut? Med hjälp av skönhetsindustrins intresse av marknaden ”män”, kommer gissningsvis smink och välvårdade naglar och händer att mer och mer göra intåg i begreppet manligt.

Vad som är manligt och kvinnligt, eller beteenden som anses tillåtna för män respektive kvinnor, skiftar också mellan generationer. När vi på en anställningsintervju möter en sminkad kille i tjugårsåldern kanske vi inte höjer på ögonbrynen, men hur bedömer och bemöter vi en man i femtioårsåldern som är sminkad?

Könsordning

I alla samhällen finns en *könsordning*¹. Det finns två tydliga mönster i könsordningen: En hierarkisk över- och underordning samt ”isärhållandet” av kvinnor och män.

De flesta samhällen är patriarkala. Det innebär att män som grupp och ”manligt” är överordnat kvinnor som grupp och ”kvinnligt”. Det är mannen och det manliga som är normen. Det manliga och vad män säger och gör anses viktigare och värderas högre än det kvinnliga och det kvinnor säger och gör. Män som grupp har mer makt än kvinnor som grupp.

Könsordningen är alltså också en maktordning. Detta gäller generellt, men självklart inte i varje relation mellan kvinnor och män eller på alla arbetsplatser. Kvinnor som är chefer har mer makt än de män och kvinnor de är chef över. På många kvinnodominerade arbetsplatser är det kvinnor, det kvinnliga och kvinnors sätt att göra och relatera som är norm och värderas högre.

Matriarkat är samhällen där kvinnor är överordnade män. Det är omtvistat om det finns eller någonsin har funnits matriarkala samhällen, däremot finns *matrilinjära* samhällen (hur härstamning beskrivs) och *matrilokala* samhällen (bosättningsregler). Det finns även folkslag som har kommit nära en maktbalans mellan kvinnor och män, exempelvis hopi- och irokesindianerna i Nordamerika.

Isärhållandet yttrar sig i att män och kvinnor utför olika sysslor, befinner sig på olika platser och har olika roller. Isärhållandet gäller också

1 I samhället, liksom på våra arbetsplatser, finns det fler makt- och statusordningar än den mellan kvinnor och män. Svensk eller utländsk bakgrund, hetero- eller homosexuell läggning, ingen funktionsnedsättning eller funktionsnedsättning, hög och låg utbildningsnivå är några exempel. De olika maktordningarna samverkar och förstärker eller motverkar varandra. Forskning kring detta brukar använda begreppet *intersektionalitet* för att beskriva samverkande maktordningar och fenomen som uppstår på grund av dessa.

manligt och kvinnligt. Som nämnts tidigare är något antingen manligt eller kvinnligt – och de är ofta varandras motsatser. Traditionellt har det som kvinnor arbetar med betraktats som för dåliga arbetsuppgifter för män. Forskare har förklarat mäns ovilja att utföra arbetsuppgifter som är kvinnligt könsmärkta med statuskillnaden mellan kvinnligt och manligt, och behovet av att behålla hierarkin i könsordningen.

Både män och kvinnor upprätthåller könsordningen. Vi gör det i våra vardagliga handlingar. Det finns många förklaringar till det. Det är invariant och upplevs bekvämt och självklart. Den status, den makt, de resurser och de privilegier som följer med att vara överordnad (medvetet och omedvetet, synligt och osynligt) vill man gärna behålla, och inte dela med sig av. En bov i dramat är att vi män och kvinnor ”tror på” manligt och kvinnligt. Dessa föreställningar cementerar de könsskillnader som finns i dag och begränsar kvinnors och mäns möjligheter till fria val. Men de kan inte fortleva om inte vi återskapar dem i våra vardagliga handlingar. Det innebär att det finns möjlighet till förändring!

Könsmärkning

Våra föreställningar, attityder och åsikter om hur kvinnor och män bör vara, vad som är kvinnligt och vad som är manligt, får som nämnts påverkan i arbetslivet. Till exempel stämplas egenskaper, kvalifikationer, arbetsuppgifter, befattningar, yrken och branscher som manliga eller kvinnliga. Könsmärkningsprocesser följer könsordningen. Det som stämplas manligt förknippas oftare med makt och status och är ofta överordnat det som stämplas kvinnligt.

Manligt könsmärkta egenskaper är bland annat kraftfull, karriärinriktad, risktagande, dominerande, att ställa krav och att framhäva sig själv. Egenskaper som försiktig, känslig, fingerfärdig, hjälpsam, noggrann, ordningsam, serviceinriktad och omvårdande förknippas med kvinnor och

det kvinnliga. Exempel på yrken som i dag i Sverige är kvinnligt könsmärkta är omsorgsyrken, administrativa yrken och städyrken. Manligt könsmärkta yrken finns exempelvis inom industrin, byggsektorn och transportsektorn.

Könsmärkningen ger i sin tur upphov till en *könsuppdelad arbetsmarknad* där kvinnor dominerar inom vissa utbildningar, yrken och positioner, män inom andra (se nästa avsnitt). Könsuppdelningen på arbetsmarknaden är inte bara ett resultat av individers fria val. Den är en effekt av uppdelningen i, och märkningen av, manligt och kvinnligt och de olika förväntningarna på kvinnor och män som följer av den. Dessutom reproducerar den sig själv: När kvinnor och män gör olika saker leder det till föreställningen att män och kvinnor *bör* göra olika saker.

Om någon bryter mot det existerande könsmönstret så lägger vi gärna till ordet *manlig* eller *kvinnlig* för att markera detta. Till exempel en kvinnlig byggnadsarbetare, en kvinnlig brandman, en kvinnlig chef eller en manlig sjuksköterska, en manlig forskollärare.

Det har gjorts insatser för att få bort titlar som kan uppfattas som könsbundna och i stället skapa en könsneutral beteckning. Till exempel *riksdagsledamot* i stället för riksdagskvinna eller riksdagsman, *kassabiträde* i stället för kassör eller kassörska, *forskare* i stället för vetenskapsman och *brandsoldat* eller *brandbekämpare* i stället för brandman. När en könsneutral beteckning lanseras händer det ibland att den till en början framför allt används om och av kvinnorna, medan den manliga beteckningen fortsätter att användas av männen.

Vi ”gör” den här stämplingen av manliga och kvinnliga yrken, befattningar och branscher och den kan därför förändras över tid. Läraryrket har exempelvis gått från att vara mansdominerat via en jämn könsfördelning till att nu vara ett kvinnodominerat yrke. Titeln *lärare* är numera snarare kvinnligt stämplat än könsneutral eller manligt stämplat. Tek-

nikutvecklingen och annan utveckling skapar nya yrken och branscher som på förhand inte är könsmärkta. Detta skapar förutsättningar för fler könsneutrala yrken och branscher. Datatekniker var exempelvis tidigare ett mycket manligt dominerat yrke, medan IT-avdelningarna på många arbetsplatser numera är könsblandade.

Fundera på och diskutera:

- Kan du komma på tillfällen där föreställningar om kön och yrke (dina egna eller andras) har hindrat dig i ditt arbetsliv?
- Finns det manligt eller kvinnligt könsmärkta kvalifikationer eller egenskaper som anses krävas för att utföra ditt arbete eller andra arbetsuppgifter på er arbetsplats?
- Finns det en könsuppdelning i ditt yrke?

Göra:

- Börja med dig själv och ifrågasätt din egen syn på vad som är kvinnligt respektive manligt. Det kan handla om intressen, beteenden, egenskaper och kompetenser som du viker för kvinnor respektive män.
- Initiera en diskussion på din arbetsplats om kvinnligt och manligt. Vilka yrken ser du och dina kollegor som typiskt manliga eller typiskt kvinnliga – och har era åsikter förändrats över tid?

En könsuppdelad arbetsmarknad i siffror

Den svenska arbetskraften består av ungefär hälften kvinnor och hälften män. Arbetsmarknaden är dock uppdelad när det gäller inom vilka branscher, yrken, positioner och hos vilka arbetsgivare kvinnor respektive män arbetar. Sammanfattat ser könsuppdelningen inom utbildning och i det svenska arbetslivet ut så här:

- Gymnasieskolan är könsuppdelad med tydligt könsmärkta program. Bara en tredjedel av flickorna och pojkarna går på program med jämn könsfördelning.
- Kvinnor läser i större utsträckning än män vidare på högskola och universitet. Flera utbildningar som tidigare dominerades av män är numera mer könsblandade.
- 49 procent av kvinnorna arbetar i privat sektor och 51 procent i offentlig sektor. Av männen arbetar 82 procent i privat sektor och 18 procent i offentlig sektor.
- 67 procent av kvinnorna och 72 procent av männen i arbetskraften arbetar i yrken som domineras av det egna könet (mer än 60 procent). 18 respektive 15 procent arbetar i yrken med jämn könsfördelning. Följaktligen arbetar 15 procent av kvinnorna och 13 procent av männen i yrken som domineras av motsatt kön.
- Sett till alla typer av yrken är antalet könsblandade yrken betydligt fler i dag än för 10–20 år sedan. Det som är gemensamt för många av dem är att de kräver eftergymnasial utbildning på högskole- eller universitetsnivå och att de tidigare dominerades av män. Till exempel råder en könsbalans bland civilekonomer, jurister, arkitekter, systemvetare, journalister och läkare.
- Ses bara till de 30 största yrkena (där 56 procent av kvinnorna och 36 procent av männen i arbetskraften arbetar) är det 7 som har jämn könsfördelning: försäljare fackhandel, revisorer, journalister, kockar och kokerskor, läkare, handpaketerare och andra fabriksarbetare samt chefer för mindre företag inom handel, hotell, restaurant, transport och kommunikation. Detta säger dock inget om hur det ser ut på en viss arbetsplats inom nämnda yrken, om den har jämn könsfördelning eller inte.