

Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika

Jämställdhetsarbete i östgötska organisationer

Inga-Britt Drejhammar och Birgit Pingel

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2001:11

ISBN 91-7045-620-8

ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet

Arbetsliv i omvandling

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika grupper eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Christina Bergqvist, Marianne Döös, Jonas Malmberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2001
Arbetslivsinstitutet,
SE-112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-620-8

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Innehållsförteckning

1 Projektets tillkomst och syfte	1
2. Jämställdhet ur ett praktiskt och teoretiskt perspektiv	2
3. Metodologiska överväganden och valda metoder	5
Metodernas praktiska tillämpning	6
4. Formella perspektiv på jämställdhet	7
Jämställdhetslagen	7
Utveckling av lagar och avtal	7
5. Subjektiva perspektiv på jämställdhet	8
Vad är jämställdhet i arbetslivet?	8
Arbetar man aktivt med jämställdhetsfrågor?	12
Är jämställdhet ett aktuellt tema på arbetsplatserna?	14
Vilken är JämOs roll i jämställdhetsarbetet?	16
Finns det en jämställdhetsplan?	18
Används jämställdhetsplanen som ett styrinstrument?	19
Finns jämställdhetsombud och/eller kommitté på arbetsplatsen?	21
Är jämställdhetsfrågan aktuell?	21
Förslag till utveckling	22
6. Kommentarer	23
Jämställdhet som formell rättighet	23
Jämställdhet som lika möjligheter	25
Jämställdhet som faktiskt tillstånd	27
Ansatser – insatser för ett mer jämställt arbetsliv	29
Sammanfattning	31
Referenser	32

1. Projektets tillkomst och syfte

Projektet "Jämställdhetsarbete i östgötska organisationer", som beskrivs i denna rapport, är ett av de forskarstödda utvecklingsprojekt som Arbetslivsinstitutet bedriver i Östergötland. Rapporten har två ansatser. Den innehåller dels en beskrivning av hur ett forskarstött utvecklingsarbete i arbetslivet initieras och växer fram, dels en redogörelse för och en analys av hur operationellt ansvariga aktörer i arbetslivet tänker och handlar då det gäller praktiskt jämställdhetsarbete. I artikeln sammanvävs framställningen av de två ansatserna, därför bör inledningsvis nämnas något om vad som utmärker dem.

Det tidigare programmet "Kön och Arbete" vid Arbetslivsinstitutet och representanter för arbetslivet i regionen Östergötland, har i diskussioner, styrgrupper och under dialogkonferenser (se konferensrapporter, Drejhammar, 1999; 2000; 2001) startat en rad projekt. Utmärkande för projekten är att de ytterst syftar till konkret utveckling eller förändring på arbetsplatser. Projektet "Jämställdhetsarbete i östgötska organisationer" tillkom som ett svar på frågor om jämställdhet från representanter på alla nivåer inom näringsliv och offentlig sektor i Östergötland. Dessa frågor, som ställdes vid dialogkonferenserna i Norrköping, Finspång och Söderköping, handlade om vad organisationer lägger in i begreppet jämställdhet och hur arbetet med jämställdhetsfrågor faktiskt gestaltar sig ute på arbetsplatserna. Från vår sida fanns ett intresse för frågorna beroende på den grundläggande betydelse som de har för fortsatt forskning och utvecklingsarbete mot ökad jämställdhet. Det faktum, att projektet uppkommit i dialog med intressenter i regionen, gav tillträde till företag och organisationer.

I den empiriska delen av forskningsarbetet var begreppet öppenhet styrande. Frågor om vad som är möjligt att fånga empiriskt, när det gäller så laddade begrepp som jämställdhet, motiverade en metodologisk tyngdpunkt på relativt tidsödande öppna intervjuer. I de genomförda intervjuerna följdes de intervjuade personernas tankespår. I läsningen av intervjuerna togs hänsyn till att det kan förekomma en undertext i dessa dialoger, som bestäms av de olika intressen och roller vis á vi jämställdhet i arbetslivet, som de intervjuade och de intervjuande kunde ha. Enkäter användes för att få kunskap om fakta avseende ett fåtal företeelser, bl a förekomst av en jämställdhetsplan på arbetsplatserna. Analysen av det omfattande empiriska materialet gjordes med utgångspunkten att finna sådana kriterier på jämställdhet som uppfattades legitima för det faktiska jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna.

Projektets forskningsmässiga del har möjliggjort fortsatt dialog kring jämställdhetsutvecklingen i regionen. Bland annat diskuteras och genomförs forskningscirklar eller utbildningar, grundade på denna rapport. Erfarenheter från dessa kan ligga till grund för nya forskningsfrågor och nya utvecklingsprojekt. Det dialogstyrda utvecklingsarbetet har därför ingen bestämd slutpunkt.

Projektets syfte är således tvåfaldigt. Dels skall projektet fördjupa kunskap om hur jämställdhetsproblematiken upplevs och hanteras i dagens arbetsliv, dels utgöra en plattform ifrån vilken jämställdhetsarbetet i regionen kan vidareutvecklas. Syftet anger att intresset främst riktats mot att studera hur man resonerar kring jämställdhet på arbetsplatser och hur detta påverkar vad som faktiskt sker när det gäller jämställdhetsutveckling i de tre kommuner som deltar i Arbetslivsinstitutets regionala projekt. Valet att fokusera på sådana personer, som hade operationellt ansvar för att i de aktuella verksamheterna driva jämställdhetsarbete, motiveras med argument från ledarskapsforskningen. Dessa argument gäller ledningens möjlighet, legitimitet och trovärdighet att genomföra förändringar (Wahl, 2001).

2. Jämställdhet ur ett praktiskt och teoretiskt perspektiv

Begreppet jämställdhet har i det allmänna medvetandet och i praktiken så småningom kommit att förknippas med relationen mellan kvinnor och män. Denna association är dock av relativt sent datum. Själva ordet "jämställdhet" kom först till användning i detta sammanhang i början på 1960-talet (Dahlberg, 1998). I Svenska Akademiens ordlista av år 1973 står till exempel ordet "jämställdhet" inte att finna. Inom svensk arbetslivsforskning diskuterades vid slutet av 1970-talet innebörd och användbarhet av begreppen jämställdhetsforskning kontra kvinnoforskning (Westlander, 1979). Någon entydig preferens för det ena eller andra begreppet förelåg inte även om det vid en tillbakablick kan synas som begreppet kvinnoforskning vid denna tidpunkt övervägt.

På det internationella planet var det "human relation" -skolan som på 1930-talet lyfte fram det sociala livets betydelse för förhållanden i arbetslivet. Det gjordes utan att notera att kvinnor och män socialiseras olika och därför uppfattar villkoren i arbetslivet på olika sätt. På 1960-talet visades att företagets storlek, omgivning, verksamhetsområde, teknologi o s v hade betydelse för hur det organiserade livet gestaltade sig. Påföljande årtionde fokuserades de processer genom vilka makt och egenintressen verkar. Organisationskulturernas era var 1980-talet. 1980 kunde därför ett sjuttiofem forskare ge ut en antologi över "studiet av organisationer" utan att den innehöll ett enda kapitel som behandlar den könsrelaterade problematiken i arbetslivet (Katz, Kahn & Adams, 1980).

Först under århundradets sista decennium kan man tala om att begreppet jämställdhet fick något av en position inom arbetslivsforskningen. Detta skedde genom att begreppet kopplades till genusforskningen. Här studeras hur det sociala livet påverkas av uppfattningar om kön. Genusforskning ingick dock knappast i den mainstream av forskning som producerades på arbetslivsområdet (Martin, 1994). Så omfattande verk som handböcker kunde sakna hänvisning till kön (se exempelvis de fyra banden om organisationspsykologi editerade av Dunnette, Hough & Triandis, 1994).

Om teoretikers ljumma intresse för, hur genus strukturerar företeelser på olika nivåer i samhället, är en avspegling av praktikers är ovisst, men "Kvinnomaktutredningens" (SOU, 1998:6) slutsatser kan tyda på detta. Det finns en gemensam nämnare för vem som producerar kunskap, vilken kunskap som produceras och vem kunskapen riktas mot, d v s i forskarsamhället kommunicerar män med män. Även om teorier om kommunikationens och den kommunikativa kompetensens betydelse (Habermas, 1990) ofta har styrt sådan forskning som anlagt ett demokratiskt perspektiv på arbetslivet, så har detta skett utan att kvinnors och mäns olika möjlighet att delta i dialogen och få gehör för sina synpunkter uppmärksammas. Feministiska forskare (se exempelvis Benhabib& Connell, 1987 och Harding, 1987) har mot den bakgrunden frågat sig hur kunskap och praktik hade sett ut om kvinnor hade ställt forskningsfrågor och påverkat kunskapsbildningen.

Att studera arbetslivet ur ett genusperspektiv har politiska implikationer, som också gäller avsaknaden av ett politiskt perspektiv i forskningen. Det är i hög grad en fråga om forskningen ifrågasätter eller reproducerar den könsmaktordning som råder. Vad könstillhörigheten betyder för hur en individ möter och blir bemött i arbetslivet är därför av intresse både teoretiskt och praktiskt. Genusforskning bör möjliggöra ett nytänkande kring den dynamik som sorterar och ordnar kvinnor och män i samhället till olika organisationer, befattningar och sysslor. Det gäller inte enbart på den politiska retorikens nivå eller på en allmän samhällsnivå utan också på den organisationsnivå där vi som individer befinner oss i arbetet och i privatlivet.

Westlander (1979) hävdade tidigt att jämställdhet först har uppnåtts när det finns en analogi mellan den retorik, de möjligheter och de vardagliga tillstånd som berör och definierar relationen mellan kvinnor och män. Hon talar om jämställdhet ur perspektiven "formell rättighet, lika möjlighet och förverkligat tillstånd eller "faktisk" jämställdhet" (op cit sid 32). Avseende arbetslivet kopplar Westlander (ibid) jämställdhetsarbete till de rådande sätten att organisera arbete, eftersom den innovativa aspekten av denna verksamhet i organisationer i regel är avspeglingar av samhällets traditionella syn på relationen mellan kvinnor och män. Hon ansluter sig till en övergripande definition av innovation, som innebär, att om en förändring upplevs som något nytt kan den betecknas som innovation.

Innovationer har karaktäriserats som kontinuerliga eller diskontinuerliga/radikala (Kelly & Kernsberg, 1975; Edquist, 1997). Senare tids forskning har emellertid alltmer ifrågasatt dikotomin mellan den typ av innovativ förändring, som upplevs sprungen ur ett tillfälle eller från en person, och den som sker steg för steg i det vardagliga arbetet (Gustavsen, Finne & Oscarsson, 2001). Det radikala momentet är ofta fiktivt. I regel baseras alla typer av innovationer på tidigare idéer och handlande som syntetiseras när tiden är mogen. Resonemanget är högst relevant när det gäller arbete för förändring mot jämställdhet. Till synes radikala brott, i den mellan könen ojämställda faktiska ordningen, har alltid föregåtts av argumentation och i polemik mellan olika intressegrupper.

För att villkoren i arbetslivet skall förändras i demokratisk riktning hävdar många att aspekter som klass och etnicitet bör tillskrivas lika vikt som kön. Vi framhåller dock, i samstämmighet med Hirdman (1998), att "kön skall sättas före och i klass" (op cit sid 416). Den sociala konstruktionen av kön - "genus" - kan visserligen jämföras med den sociala konstruktionen "klass", men vilar till skillnad från denna på en faktisk och för individen näst intill opåverkbar grund, nämligen biologiskt kön.

Kön inordnar genom sin biologiskt grundade och dikotoma karaktär hela mänskligheten och kan inte reduceras till enbart en social konstruktion. Viktigt i sammanhanget är att påpeka att just den dikotoma och statiska karaktären hos kön har underlättat de segregationsprocesser som utgår ifrån att det feminina är den negativa sidan i en falloscentrisk ordning (Game, 1991). Detta betyder dock inte att teoretiskt och praktiskt förankrat jämställdhetsarbete syftar till en omvändning av den maskulina-feminina relationen. Det betyder endast att jämställdhetsarbetet utgår ifrån att den maskulina-feminina relationen är inneboende i alla typer av relationer, även i dem som på ett ytligt plan berör enbart män eller enbart kvinnor. Målet är att utveckla nya, demokratiska ordningar i relationen mellan könen i arbetsliv och samhälle.

Tidigare jämställdhetsarbete har fokuserat på rättvisa för kollektivet kvinnor. Nu kan skönjas en tendens att fokusera den enskilda kvinnan. Detta kan vara problematiskt av flera skäl (Stark, 1997). Individualiseringen leder till att vi inte kan tala om kvinnor som kategori, vilket gör problem av allmän natur till privata angelägenheter. Tillkortakommanden, och för den delen också framgång, tillskrivs med detta synsätt den enskilda kvinnan och lämnar de samhällliga och organisatoriska sammanhangen utan ansvar, och inte minst viktigt, opåverkade.

Emellertid fungerar varken ett kollektiv av alla kvinnor eller den enskilda individen tillfredställande som analysenhet då specifika sammanhang problematiseras utifrån ett genusperspektiv. Kollektivet kan däremot användas som utgångspunkt i sådan forskning och sådant praktiskt jämställdhetsarbete som utgår ifrån ett demokratiskt perspektiv, dvs i bemärkelsen lika möjligheter för alla medborgare.

Användningen av begrepp som demokrati och jämställdhet är dock inte oproblematiserad. Individer, intressegrupper, partier, filosofiska riktningar osv lägger, med all rätt, in olika betydelser i dem. Det vill säga ett begrepp av detta slag är till sitt väsen mångbottnat. För att fastslå om ett begrepp kan räknas till denna kategori av i grunden omtvistade begrepp (essentially contested concepts) har Gallie (1956) använt ett antal kriterier mot vilka begrepp kan testas. Huvudkriterierna anger att begreppet skall vara; av värderande karaktär; komplext till sin natur; beskrivbart utifrån olika intressenters infallsvinklar; vara öppet eller vagt.

Fördelen med att avgöra om ett begrepp kan räknas till de "omtvistade" är att den forskning eller praktik som utgår ifrån det aktuella begreppet görs öppen för

en dialog. Generaliserande och/eller kategoriska slutsatser undviks medan alternativa slutsatser och lösningar lyfts fram.

Fraser (1996; 97) påpekar att olika grupperingars kamp för erkännande och rättvis behandling har blivit i det närmaste paradigmatiskt under det sena nittonhundratalet. Kön, etnicitet, nationalitet, sexualitet har fungerat som samlande begrepp för mobiliseringar med politiska förtecken. Kraven på demokratisk och rättvis behandling utgår i allmänhet ifrån två riktningar, endera ett kulturellt-symboliskt perspektiv eller ett socioekonomiskt. Konsekvenser, kopplade till respektive perspektiv, har att göra med en symbolisk förändring i form av erkännande (recognition) eller med omfördelning (redistribution) av olika typer av resurser.

Fraser (ibid) hävdar, att när det gäller genus, så har rättvisa "justice" (jfr jämställdhet) krävt insatser längst båda axlarna. Genus är med hennes sätt att se därför ett begrepp av bivalent karaktär (jfr Gallies "essentially contested concepts"). Fraser för ett resonemang som belyser det problematiska i att genus strukturerar både sådana företeelser inom den kulturella sfären som måste få en ny tolkning och sådana inom den socioekonomiska som måste upphöra.

Fraser gör således en åtskillnad mellan fördelningspolitik och erkännandets politik. Det förra innebär i korthet att socioekonomiska överföringar och reformer i välfärdsstaten används som medel att försöka upphäva orättvisor mot marginaliserade grupper som kvinnor, invandrare m.fl. i samhället. Inom ramen för erkännandets politik vill man i stället förstå och förklara ojämlikhet i samhället som rotad i kulturella och sociala mönster som kan gälla representation i politiska och andra beslutande organ; hur problem tolkas och formuleras; vilka möjligheter som skilda grupper har att komma till tals i olika kommunikativa sammanhang. Inom den fördelningspolitiska inriktningen uppfattas, enligt Fraser, ojämlikhet och marginalisering framför allt som ekonomisk ojämlikhet, som måste rättas till. Erkännandets politik ser ojämlikhet som något mer komplext och sammansatt. Den har inte enbart med ekonomi att göra, utan också med kultur, språk och relevanta livserfarenheter. Fraser menar att fördelningspolitik och erkännandets politik ställs mot varandra. Lösningen är i stället att förena fördelningspolitik och erkännandets politik. Kvinnornas annorlunda villkor måste erkännas i ett första steg och i ett andra steg, överskridas. Målet är frigörelse från könsförtryckande samhällsförhållanden (Moi, 1997).

3. Metodologiska överväganden och valda metoder

Kvalitativt inriktad forskning ifrågasätter uppfattningen om den värdebefriade forskaren, som den kommer till uttryck i sådana forskningsprocesser som utmärks av en subjekt - objekt relation (Pingel, 1999) samt hävdar att utvecklingsbefrämjande forskning (Westlander, 1999) möjliggörs i diskurser. Det är de pågående processernas kvalitativa innehåll, så som det avspeglas i exempelvis

dialoger, information, policy eller samverkan, som är föremål för forskningsintresset. De metoder som används skall möjliggöra dokumentation av denna process.

I studier av förändringsprocesser används ofta ett förfarande som benämns abduktion (Alvesson & Sköldberg, 1994). Abduktion startar i empiriska data men avvisar inte teoretiska förföreställningar. I den abduktiva processen utnyttjas forskarens kunskap och referensramar för att upptäcka mönster eller djupstrukturer i det som kommer till synes, som i sin tur kan ge upphov till nya teorier som, om de är sanna, fördjupar förståelsen av de mönster eller strukturer som framträder i tolkningen av ett enskilt fall. Under själva forskningsprocessen sker således en alternering mellan tidigare teori och ny empiri, varvid båda successivt omtolkas i skenet av ny kunskap. Resultat från den abduktiva processen kan styrkas genom tillämpning på nya fall.

Då vi framför allt var angelägna om att få en bild av hur jämställdhetsarbete uppfattas och upplevs valde vi att lägga tyngdpunkten i forskningsarbetet på riktat öppna intervjuer.

Riktat öppna intervjuer bygger på att intervjuaren ger ämnesområden för intervjun, men i övrigt lämnar fältet fritt för den intervjuade att bestämma fokus och inriktning av intervjun. Intervjun syftar till att fånga den intervjuades föreställningar om värdet av och kvaliteten hos det behandlade ämnet.

För att få kunskap om hur organisationerna lever upp till kravet på att det skall finnas jämställdhetsplaner för arbetsplatserna skickades en enkät ut. Enkäter hänförs i regel inte till den uppsättning metoder som används i kvalitativt inriktad forskning. Det förs dock en diskussion om det tveksamma i att strikt skilja kvalitativa och kvantitativa metoder åt. Allwood (1999) hävdar att "det i allmänhet är djupt problematiskt att ensidigt klassificera en forskningsmetod som kvalitativ eller kvantitativ" (op cit sid 34).

Metodernas praktiska tillämpning

Tretton företrädare för offentlig verksamhet, elva för storföretag och tio för små eller medelstora företag samt två fackliga representanter, sammanlagt trettiosju personer, intervjuades under cirka en timma vardera. Urvalet skedde utifrån en önskan om att olika branscher och typer av företag och offentlig verksamhet skulle ha möjlighet att komma till tals.

Enkäter, som innehöll nio frågor om faktiska förhållanden, sändes till sammanlagt hundrafemtio företag (stora, medelstora och små) och offentlig verksamhet i de tre kommunerna. I anslutning till vissa frågor fanns möjlighet till kommentarer. Försändelsen adresserades till personalansvarig. Svarsfrekvensen var sjuttiofem procent, vilket bedömdes som tillfredsställande. Analys av bortfallet, enligt kriterierna storlek och bransch/verksamhet, visade att ingen snedfördelning beträffande icke-svarande förekom. Enkätdata presenteras i rapporten för överskådlighetens skull både i tabellform och i löpande text.

4. Formella perspektiv på jämställdhet

Den offentliga jämställdhetspolitiken baseras på att kvinnor och män ännu inte har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Politiken syftar därför till att åstadkomma en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män; samma möjligheter till ekonomiskt oberoende; lika förutsättningar för kvinnor och män i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet samt delat ansvar för arbete med hem och barn (Gonäs, 2000). Enligt Gonäs har den strategi, som utvecklats för att nå målen, fyra huvudstråk, vilka är: jämställdhetslagen, olika handlingsprogram, könsbaserad statistik samt mainstraemingstrategin. Särskilt relevant i denna undersökning är frågan om hur jämställdhetslagen tillämpas.

Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen (JämL) är riktad mot arbetslivet och berör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare samt arbetssökanden. Lagen har två huvudområden, det ena området reglerar arbetsgivarens aktiva jämställdhetsarbete på arbetsplatsen och det andra området innehåller regler om förbud att diskriminera enskilda arbetstagare eller arbetssökande på grund av kön. Lagen innehåller dessutom regler för tillsyn av lagens efterlevnad och påbjuder att brott mot lagen skall beivras.

Utveckling av lagar och avtal

År 1972 tillsattes delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män. En viktig fråga som diskuterades var lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet på grund av kön. Delegationens negativa inställning till en lagstiftning medförde att en riksdagsmajoritet 1976 avstyrkte de motioner som hade lagts fram om en lag mot könsdiskriminering. Man ansåg att bättre resultat skulle kunna uppnås med insatser av annat slag. Först 1979 kom en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

År 1992 trädde en ny jämställdhetslag i kraft (Laurén & Lavén, 1992). Den nya lagen avsåg att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Jämställdhetslagen syftade till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet. Den gav både arbetsgivare och arbetstagare ett ansvar för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås.

År 1994 respektive 1995 skärptes denna lag på flera punkter. Arbetsgivarna ålades att varje år kartlägga mäns och kvinnors löner. Resultatet av kartläggningen skulle redovisas i en årlig jämställdhetsplan där även åtgärder rapporterades. Varje län skulle ha en egen länsexpert med uppgift att främja jämställdheten i länet. Jämställdhetsombudsmannen (JämO) fick därtill ökade befogen-

heter beträffande tillsynen över hela arbetsmarknaden (regeringens proposition 1993/1994:147).

Från den 1 juli 1998 infördes skärpta bestämmelser i jämställdhetslagen gällande sexuella trakasserier (regeringens proposition 1997/98:55).

Från och med 1 januari 2001 gäller ytterligare förändringar i jämställdhetslagen (regeringens proposition 1999/2000:143) Dessa innebär bl a att arbetsgivare med fler än tio anställda inte bara är skyldiga att kartlägga de anställdas löner och anställningsvillkor utan även undersöka om det finns skillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Genom en handlingsplan för jämställda löner skall löneskillnader som beror på könstillhörighet upptäckas och åtgärdas. En annan skärpning gäller fackliga organisationers rätt att få uppgift om alla anställdas löner.

En definition av begreppet "likvärdigt arbete" fördes in i lagen: "Ett arbete är likvärdigt med annat om det utifrån en sammanlagd bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur, kan anses ha lika värde som det andra arbetet." Kraven bedöms med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning.

Förbudet mot könsdiskriminering ändrades till att gälla hela rekryterings- och urvalsprocessen även om inget beslut har fattats om anställning, befordran eller utbildning. Arbetsgivarna är skyldiga att ställa material till förfogande för arbetstagarorganisationer så att dessa kan samverka vid kartläggning, analys och handlingsplaner. JämO ges tillträde till arbetsplatser för att kunna göra undersökningar som kan vara betydelsefulla för bl a tillsyn av diskrimineringsförbudet. En anpassning av jämställdhetslagen har skett till 1999 års lagar om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning.

5. Subjektiva perspektiv på jämställdhet

Mot bakgrund av den problematik, som jämställdhetslagen är ett uttryck för, gavs de operationellt ansvariga för jämställdhetsarbetet i myndigheter, företag och organisationer möjlighet att utveckla vad de uppfattade som framträdande inom ett antal områden, varav det första var:

Vad är jämställdhet i arbetslivet?

Intervjuade är tretton företrädare för offentlig verksamhet, elva för storföretag och tio för små eller medelstora företag samt två fackligt verksamma personer. En analys av svaren utifrån det konkreta innehållet visar att svaren generellt formulerades i allmänna ordalag och framför allt utifrån att lika lön för lika arbete bör eftersträvas. Flertalet ansåg dock att det i just deras verksamhet inte förekom sådana skillnader mellan könen som kunde kopplas till lön. "Löner har

måst rättas till. Nu har vi inte längre någon skillnad". På en direkt fråga, om vad som styr löneutvecklingen för en viss individ, visas att så gott som alla kopplade lönenivån till prestationer av och egenskaper hos den enskilde. Sådant som spännvidden i arbetsprestationen, var på kompetensstegen en person befinner sig eller hur väl en person anpassar sig efter på arbetsplatsens specifika krav utgjorde kriterier för lönesättningen.

"Lönesystemet följer karriärstegen". "Inga direkta löneskillnader finns. Det är kompetens som avgör". "En kompetensstege och personlig lämplighet och flexibilitet".

Särskilt från privata sektorns sida betonades uppfattningen att lönebildningen huvudsakligen styrs av kompetens.

"Jämställdhetsbegreppet är konstlat, det är faktiskt kompetens som avgör och inte kön". "Här ser vi i första hand till kompetens, vi gör inga riktade insatser för att öka andelen kvinnor". "Lönen hänger ihop med hela situationen, chefer, jobbet, kompisar, hur man får gehör för sina idéer. Om man inte utvecklas får man inte högre lön inte heller om man är för tyst och försynt". "Effektivitet mäts grovt med förädlingsvärdet och med närvarotid".

Bland företrädarna för storföretagen framkom dock också uppfattningen att vissa oskäligen löneskillnader förekom, som för det mesta upplevdes oförklarliga.

"Det finns oskäligen skillnader i företaget men man vet inte riktigt vad de beror på". "Det finns vissa skillnader som man inte kan förklara".

Företrädare för offentlig verksamhet upplevde, i motsats till näringslivets företrädare, att kompetens ibland inte hjälper vid lönesättning.

"Vi försöker påverka att kvinnor skall ha mer betalt, men det är svårt att övertyga männen om att kvinnor också har utbildning". "I kommunen har kvinnliga chefer lägre löner jämfört med manliga".

Till löneaspekten kopplade många begreppet "lika villkor", men vad man menade med villkor framkom i regel inte. Två personer nämnde arbetstider anpassade efter de båda könen behov och fyra lika möjlighet till kompetensutveckling i arbetet.

Drygt tjugo procent av de intervjuade resonerade kring att arbetsuppgifterna numera är sådana att alla kan utföra dem och att detta i sin tur leder till kravet på att alla har rätt till alla arbetsuppgifter, vilket om det praktiserades uppfattades innebära ett steg mot ökad jämställdhet. "*Människor skall ha rätt till alla arbetsuppgifter*". Men även synpunkten, att det ur arbetsgivarens perspektiv är viktigt att fler kan klara fler arbetsuppgifter, fanns företrädd bland dem som resonerade kring arbetsuppgifternas betydelse. "*Viktigt att ha personal till alla arbetsuppgifter*".

Om svaren analyseras utifrån vilken verksamhet (offentlig verksamhet, storföretag, medelstora och små företag samt fackliga organisationer) upp- giftslämnaren företrädde visas att vissa skillnader föreligger i svarsmonstren. Representanter för storföretagen förde som visats ofta resonemang utifrån kompetens istället för jämställdhet. Personer i offentlig verksamhet kopplade jämställdhetsarbete till rekryteringsförfaranden. När det gällde rekrytering av arbetskraft utifrån fokuserades problem enbart i samband med försök att rekrytera män till kvinnodominerade områden, som äldreomsorgen, skolan eller kom- munen. Vid intern rekrytering ansågs det nödvändigt att kvinnor också skulle beredas möjligheter till chefsposter.

"Att läraryrket är kvinnligt har blivit ett problem i sig". "Det är viktigt att få in män i vissa yrken (sjukvården, äldreomsorgen) men de skulle aldrig acceptera lönen där".

En uppdelning av svaren efter kön visar att kvinnor mer än män tenderade att betona att arbetsuppgifternas art inte skall styra vem som utför dem. Män tenderade att mer betona kompetensens betydelse för vem som skall göra vad. Män nämnde också i högre utsträckning än kvinnor rekryteringsförfarandet som ett medel för jämställdhet, med innebörden att det inte spelar någon roll vem som tillsätts. D v s det spelar ingen roll om det är en kvinna som får jobbet.

Om samtliga uttalanden jämförs, med vad jämställdhetslagen inbegriper i ett jämställt arbetsliv, visas att förekomst - icke förekomst - av sexuella trakasserier inte spontant nämndes i samband med föreställningar kring ett jämställt arbetsliv. Detta kan tyda på att uttrycket "sexuella trakasserier" (som är en inadekvat över- sättning av det engelska uttrycket "sexual harassment" i betydelsen sexuella trakasserier *och* trakasserier beroende på kön) har tolkats efter bokstaven och inte i betydelsen "trakasserier beroende på kön" som lagstiftaren åsyftar. Värt att särskilt notera är emellertid att kommentarer kring sambandet mellan arbetsliv och privatliv endast gavs av två personer, en kvinna och en man, vilka båda arbetade inom storföretag. I bådas beskrivningar fanns en medvetenhet om problematiken kring att förena arbete med föräldraskap. "*Svårigheten är att kunna hämta och lämna barn på dagis med de arbetstider som finns på byggena*".

En tematisk analys av svaren visar att drygt hälften av utsagorna, om vad jämställdhet innebär, innefattar begreppet olikhet i bemärkelsen kvinnor är olika män.

Ibland hade den uppfattade olikheten att göra med kvinnors förmodade obenägenhet att slå sig fram i strukturerna, ibland föreställningen att kvinnor tillför något utöver det som är standard.

"Lite får kvinnorna skylla sig själva att det har blivit så här ojämnt i arbetslivet". "Vi tog inte reda på varför dom slutade". "Av hävd har kvinnor varit truckförare och provtagare och traversförare och där har de stannat".

"Språket blir mer vårdat". "Mer ordning och reda, ett annat språk och andra synsätt".

I de fall där kvinnor dominerade på en arbetsplats (kvinnlig likhet) "är det inte bra", i vissa fall ansågs att män kan behövas som "förebilder". Uttalandena antyder att den underliggande tankestrukturen fortfarande utgår ifrån föreställningen att det är kvinnan som skiljer sig från mannen. Eller med andra ord ifrån det som traditionellt har uppfattats som neutralt, men som i själva verket är normgivande. Det kvinnor kan tillföra i organisationer, där detta synsätt råder, ändrar således inte den bestående ordningen utan är något som läggs till det bestående och som hör samman med könsstereotypa föreställningar om kategorin kvinnor.

Uttalanden, som antyder att olikhet sågs som en relation mellan kvinnor och män, förekom men var till sitt innehåll vaga och inte kopplade till specifika aspekter av själva verksamheterna.

"Det finns mycket att lära av varandra". "Olika perspektiv berikar".

"Kvinnor och män angriper problem utifrån olika utgångspunkter". "Hur tänker kvinnor respektive män?".

Dessa uttalanden skulle kunna stå för en hållning som bejakar mer av givande och tagande mellan könen. Det vill säga om olikhet ses som en relation ligger i detta en möjlighet att lokalisera och förändra sådana strukturer som bidrar till att relationer snedvrids.

Relativt många (12%) avstod ifrån eller hade svårt att konkretisera någon föreställning om jämställdhet.

"Svårt att svara på. Jag har levt i en värld där man inte tänker på jämställdhet" "Man måste göra något konkret åt situationen och inte bara prata".

"Svår fråga". "Man har inga anspråk på medarbetarnas kön". "Ett tungt ord, jag har inte funderat på det".

Svaren tyder på att jämställdhet för dessa personer var en utpräglad "icke-fråga". Om detta beror på att jämställdhet, som en praktisk realitet, redan genomströmt organisationerna eller om perspektivet saknades, framgick ej.

De allra flesta ansåg att utvecklingen under de senaste åren vad gäller jämställdhet varit svag. Många upplevde att det går trögt framåt i jämställdhetssträvandena och att debatten kunde kännas irrelevant. Män dominerar medan kvinnor fastnar på sina poster, som det ofta uppfattades, på grund av egen oföretagsamhet.

"Men inget har hänt, det är bara prat". "Det är segt att komma vidare".

"Jämställdhetsdebatten har fått något av löjets skimmer över sig". "Det känns inte naturligt". "Tekniken har länge dominerats av män". "En

brukskultur som inte värderar kvinnor särskilt högt". "Svårt för kvinnor att ta sig fram". "Det finns en rädsla hos kvinnor att synas och sticka ut".

Arbetar man aktivt med jämställdhetsfrågor?

Under denna rubrik redovisas vad som framkom på de öppna frågorna: "Arbetar ni aktivt med jämställdhetsfrågor i din organisation?" (i intervjuerna) och: "Gör ni speciella insatser för att öka jämställdheten på din arbetsplats?" (i enkäterna), dels svar på följdfrågor som kunde gälla specifika satsningar. Aktivt jämställdhetsarbete kan innefatta sådant som riktad kompetensutveckling, rekrytering eller att aktivt understödja pappaledighet. Med aktivt jämställdhetsarbete förstås under denna rubrik således sådant som går utöver själva arbetet med att upprätta en jämställdhetsplan.

En merpart av alla intervjuade beskrev jämställdhetsarbetet på sådant sätt att det framgick att de inte arbetade aktivt med jämställdhetsfrågor. Om hänsyn tas till arbetsplats märks en avgörande skillnad mellan hur de i offentlig verksamhet och de i små och medelstora företag uppfattade aktiviteten kring frågor om jämställdhet. Mest aktivitet på området skedde i verksamheter inom den offentliga sektorn, där mer än hälften av representanterna uppgav att de inom deras verksamheter bedrevs ett aktivt jämställdhetsarbete. Minst aktivitet på området förekom i de små och medelstora företagen, här uppgav så gott som samtliga att de uppfattade att särskilda satsningar på jämställdhet inte förekom.

De, som svarade att det förekom ett aktivt arbete med frågor kring jämställdhet i deras organisationer, kopplade detta arbete oftast till rekrytering av arbetskraft i vid bemärkelse. Inom den offentliga sektorn nämnde många att det handlar om att få in fler män på kvinnodominerade arbetsplatser.

"Vi försöker få in fler kvinnor på tungt mansdominerade tjänster". "Vi försöker få in män till vård och omsorg".

Motiveringarna, till varför man i förekommande fall inte arbetade utifrån ett särskilt jämställdhetsperspektiv, skiftade. Framför allt företrädde åsikten att jämställdhet är något som man inte tänker på.

"Jämställdhet står inte på agendan". "Vi funderar inte på jämställdhet här". "Det är inget som man tänker på det är en naturlig sak". "Vi har inte direkt motarbetat men det knallar och går bara".

Samma andemening, men något mer konkret uttryckt, finns i de svar som handlar om att jämställdhet redan råder på arbetsplatsen.

"Vi är ett bra arbetslag här och har ingen konkurrens mellan kvinnor och män". "Kanske för att det inte behövs så mycket här". "Vi har ju aldrig haft de här problemen".

Även om det i organisationerna inte i någon högre utsträckning förekom aktivt arbete med jämställdhetsfrågor så framkommer i svaren att riktad rekrytering är något som förknippas med jämställdhet. Majoriteten av de personer, som berörde förfarandet specifikt vid annonsering efter arbetskraft ställde sig dock avvisande till att i annonser direkt rikta sig till något kön.

"Med riktad annonsering görs tjejerna en björntjänst". "När vi söker så söker vi kompetens, det är huvudkriteriet inte särskilt män".

Att insatser för att öka jämställdheten på arbetsplatsen företogs i mycket liten utsträckning uppfattades ofta bero på att det var svårt nog ändå att finna arbetskraft.

"Svårt nog att hitta folk". "Vi saknade kvinnliga sökanden". "Det stora problemet är att det blir mycket ont om arbetskraft om fyra fem år och då räcker inte kvinnorna till". "Men det är män som historiskt söker sig hit och svarar på annonser".

På en fråga om styrelsens sammansättning med avseende på kön framkom att det endast var i kommunal verksamhet som en styrelse hade lika många kvinnor som män. Samtliga andra verksamheter styrdes antingen uteslutande av män eller hade en styrelse där män var i majoritet. Styrelsernas sammansättning kan ses mot bakgrund av att det i offentlig verksamhet var en majoritet av kvinnor anställda medan storföretagen hade omkring femton procent kvinnor i arbetskraften och de små och medelstora företagen omkring fyrtio procent.

Förekomst av kompetensutvecklande insatser för all personal fanns i trettio procent av verksamheterna. I vilken omfattning dessa utnyttjades ansågs bero på dels den anställdes eget intresse, dels det kvinnliga könet. Det vill säga kvinnor uppfattades (av tjugotvå procent av de svarande) mindre benägna att genomgå utbildningar än män.

"De vill inte lära data, de frågar varför". "Kvinnor måste propagera för att kvinnor skall lära sig mer kvalificerade jobb". "Man lär sig jobbet på golvet och går vidare om man är intresserad. Den kvinna som anställdes när jag började är fortfarande truckförare, övriga två kvinnor har slutat".

Generellt var kunskapen om män tar ut föräldraledighet låg. De flesta antog att de tio dagarna togs ut och kommenterade ibland att detta skedde i samband med sommarsemestern. Merparten upplevde att det inte förelåg några problem med pappaledighet för företaget, men kunde tillfoga kommentarer som "*nog en kultur som kan göra det svårt*", "*populärt valfläsk*", "*kan bli problem med nyckelpersoner*", "*brukar fungera om personalen säger till i god tid*". I en del större företag hade förtroendearbetstid införts, vilket uppfattades speciellt gynna barnfamiljer.

Enkäten besvarades av hundrafemton personer på arbetsplatser med fler än nio anställda.

Tabell 1. Förekomst av aktivt jämställdhetsarbete enligt enkätsvaren.

Aktivt jämställdhetsarbete	Offentlig verksamhet	Storföretag	Små och medelstora företag	Totalt
Ja	16 (70%)	6 (86%)	30 (35%)	52 (45%)
Nej	7 (30%)	1 (14%)	55 (65%)	63 (55%)
Summa	23 (100%)	7 (100%)	85 (100%)	115 (100%)

Tabellen visar att i offentlig verksamhet och i storföretag angav merparten av de svarande att det förekom aktivt arbete för att öka jämställdheten, medan det omvända förhållandet uppfattades råda i de små och medelstora företagen. Merparten (57%) av de, som man uppfattade var speciella insatser för jämställdhet, som företogs på samtliga typer av arbetsplatser skedde i samband med rekryteringsförfaranden. Framför allt var det inom de små och medelstora företagen som jämställdhetsåtgärder fokuserades på insatser vid nyrekrytering (68% av de angivna åtgärder i små och medelstora företag handlade om rekrytering). I regel rörde det sig om försök att rekrytera kvinnor till mansdominerade arbetsplatser, men också i hög grad som en allmän policy som gick ut på att sträva efter jämvikt mellan könen i arbetsstyrkan. Inom offentlig verksamhet fokuserades rekryteringsförfarandet inte i lika hög grad (i 31% av uttalandena). I denna sektor nämndes insatser för riktad rekrytering enbart då det gällde att söka män till kvinnodominerade arbetsområden.

Utbildning i vid bemärkelse angavs som ett medel för jämställdhet i trettioåtta respektive fyrtiotre procent av svaren från den offentliga sektorn och storföretagen. I offentlig verksamhet handlade det i lika hög grad om att ge utbildning speciellt i jämställdhet som att genom utbildningsinsatser möjliggöra för redan anställda kvinnor att söka högre tjänster. Storföretagen angav, som ett medel mot större jämställdhet, enbart sådan utbildning som fokuserade på jämställdhetsproblematiken. I de små och medelstora företagen ingick utbildning som en del i jämställdhetsarbetet endast i liten utsträckning (13%).

Sammanfattande framkommer att föreställningar, om vilka aktiviteter som leder till ett mer jämställt arbetsliv, i hög grad handlar om att rekrytera män till kvinnodominerade arbetsområden och vice versa.

Är jämställdhet ett aktuellt tema på arbetsplatserna?

Nedan redovisas de synpunkter på aktualiteten i jämställdhetsfrågan som framkom i intervjuerna samt svaren på enkätfrågan: Är jämställdhet en fråga som diskuteras på din arbetsplats?

Av de intervjuade var det enbart personer från den offentliga sektorn som ansåg att man behandlade jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen. Ungefär hälften av dessa ansåg att jämställdhet sågs som en del av verksamheten.

"Jämställdhet finns alltid med i miljöarbetet". "Det är jämställdhetsombudens sak att se till att jämställdhet alltid står på dagordningen på arbetsplatsträffar".

Övriga representanter för den offentliga sektorn var mer uppgivna.

"Att arbeta med jämställdhet är tungt eftersom vi bara producerar papper, hyllvärmare". "Det enda som är intressant är att det skall komma in fler män". "Jämställdhet är ingen fråga här. Det känns gammalt".

Representanter för stora, små och medelstora företag gav, så när som på en person, sådana beskrivningar som visade att jämställdhet inte tillhörde de viktiga arbetsplatsrelaterade frågorna.

"Jämställdhet tas inte på allvar". "Det är ingen fråga vi diskuterar på möten eller mer informellt". "Vi har inte haft frågan uppe på arbetsplatsträffar". "Man pratar inte om jämställdhet på golvet". "I dagliga möten talar man aldrig om jämställdhet, där handlar det om daglig drift". "Det är ingen fråga som är på tapeten". "Nej vi pratar inte om det, jämställdhet är inget problem". "Vi funderar inte på jämställdhetsfrågan här".

I enkäterna angav hälften av samtliga svarande från alla typer av verksamheter att jämställdhet diskuterades på arbetsplatsen. Majoriteten av dessa angav att detta främst skedde i samband med rekrytering av ny personal och i diskussioner om lönesättningen. Enbart representanter för de små och medelstora företagen uppgav att frågor om jämställdhet kunde komma upp som "*trams*" vid fikapauser eller i diskussioner om vem som "*skulle koka kaffe*", men även, om än i mindre utsträckning, att jämställdhet diskuterades i förhållande till arbetsuppgifternas fördelning. Företrädare för den offentliga sektorn tog som enda grupp upp att jämställdhet förekom som tema på arbetsplatsträffar och i samband med frågor om arbetsmiljön i stort.

Den allt överskuggande förklaringen till att jämställdhet inte diskuterades på arbetsplatsen var upplevelsen av att det inte behövdes. "*Vi har inga problem med jämställdhet*". "*Det finns inget intresse för frågan*". "*Det finns nästan inga kvinnor på arbetsplatsen*".

Den till synes stora skillnaden mellan svaren i intervjuerna och enkäterna, som innebär att i enkäterna fler svarade att jämställdhet diskuterades i verksamheterna, kan förstås mot bakgrund av metodskillnader. I intervjuerna hade exempelvis frågor om rekrytering och lön redan behandlats när den intervjuade kom in på om, när och hur jämställdhet förekom som tema i verksamheten. I enkäten låg det troligen närmare till hands att upprepa andemeningen

från svaret på frågan: Gör ni speciella insatser för att öka jämställdheten på din arbetsplats? i svaret på frågan: Är jämställdhet en fråga som diskuteras på din arbetsplats?. Om denna skillnad beaktas tycks temat jämställdhet vara ett icke-tema i arbetslivet.

Vilken är JämOs roll i jämställdhetsarbetet?

I enkäterna ställdes frågan: Anser du att JämO är en viktig aktör i jämställdhetsarbetet, vad gäller samhället, vad gäller företagen?

Ett av JämOs särskilda ansvar är att bilda opinion om jämställdhetsfrågor i arbetslivet. Prioriterade områden under hösten 2000 rörde lönediskrimineringen på grund av kön, föräldraansvar och arbetsliv samt könsdiskrimineringen i skolan. Vidare har JämO ett informationsansvar vilket har formulerats som att "informera allmänheten och på andra lämpliga sätt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet" (jämställdhetsombudsmannens årsredovisning, 1999). I regeringen formulerade effektmål framgår vikten av att främja jämställdhet i arbetslivet samt att verka för att jämställdhetslagen följs. Jämställdhetsnämnden är tillsatt av regeringen och kan utdöma vite för arbetsgivare som till exempel inte upprättat en jämställdhetsplan, d v s JämO har också ett tillsynsansvar. JämO kan dessutom föra tvister till arbetsdomstolen. Till den statliga utredningen om en översyn av jämställdhetslagen (SOU, 1999:91) skriver JämO att myndigheten "tillstyrker förslaget att myndigheten ges rätt till tillträde till arbetsplats för att utreda en diskrimineringsanmälan och fullgöra sin tillsyn och föreslår att myndigheten ges rättigheter på samma nivå som yrkesinspektionen". Citatet visar att det dels finns ett behov av dels ett önskemål om att JämOs ställning gentemot arbetsgivarna stärks.

På delfrågan om JämOs har en viktig roll i samhället svarade så gott som samtliga ja (81%). Frågan lämnade möjlighet till motivering. Motiveringarna var generellt allmänna och handlade mestadels om JämO som opinionsbildare. *"JämO håller frågan vid liv, annars försvinner den i glömska". "JämO behövs som påtryckare"*. Av resterande svarande var det fler som inte hade någon uppfattning i frågan än som förnekade JämOs betydelse. De svarande såg således JämO huvudsakligen som en myndighet vars huvudsakliga funktion är normbildning.

JämOs betydelse för jämställdhetsarbetet i själva företagen uppfattades generellt som mindre framträdande än JämOs betydelse i samhället. Omkring trettio procent av de tillfrågade ansåg att JämO inte spelar någon roll för det interna arbetet medan ungefär tjugo procent sade sig inte ha någon uppfattning om JämOs roll. Många nämnde att kompetens bör gå före kön vid rekrytering. *"Man läser om kvotering men man skall gå på kompetens"*. De flesta var dock osäkra på JämOs roll i förhållande till företagen. *"JämO har skapat uppmärksamhet men det får inte bli för mycket av det"*. *"Vet inte hur JämO skulle kunna*

jobba". "Jag har inte sett något av JämOs arbete". De som ansåg att JämO har betydelse för det jämställdhetsarbete, som bedrivs på själva arbetsplatserna, framhöll den opinionsbildande rollen.

I de verksamheter, som hade en jämställdhetsplan sågs JämO som en, i positiv bemärkelse, bevakande myndighet som "sätter ribban för jämställdhetsarbetet", dvs anger en miniminivå för jämställdhetsarbetet i den egna organisationen. Det framgår dock inte vad som utgör denna ribba, om det är kraven på en jämställdhetsplan, jämställdhetslagen i sig eller JämOs faktiska arbete.

En annan aspekt av JämOs betydelse uppfattades ha att göra med möjligheten att hävda lika lön för lika arbete oberoende av könstillhörighet. JämO sågs som ett stöd i arbetet mot en mer könsjämlik lönesättning.

"Stötta där det finns problem, men konkret vet jag inte". "Kvinnor behöver stöttning för att våga tro på sin kunskap".

Flera påpekade dock att löneskillnader grundade i kön inte förekom i deras organisation. Lön upplevdes sättas efter kompetens och inte efter kön.

Bland dem, som uppfattade att JämO inte utövar någon påverkan på det interna jämställdhetsarbetet, var den vanligaste motiveringen att JämOs arbete inte har någon direkt koppling till det egna företagets verksamhet. Ett förtydligande av möjlig samverkan mellan JämO och företagen efterlystes. JämO sågs som en byråkratrisk organisation med liten möjlighet att påverka företagets arbete eftersom det "inte går att tvinga fram jämställdhet". Upplevelsen, att det är för stor diskrepans mellan lagstiftning och verklighet, uppfattades bottna i den mångfald och självständighet som arbetslivet har. Några personer efterlyste därför en tydligare och mer kontrollerande roll för JämO, i likhet med den som yrkesinspektionen har. Några ansåg parterna på arbetsmarknaden som bättre aktörer än JämO i jämställdhetsfrågan.

Bland de företag som inte hade någon jämställdhetsplan sågs JämOs arbete som starkt förknippat med kravet på jämställdhetsplaner. Hälften av dessas företrädare tyckte också att JämO hade en stödjande roll att fylla i företagets jämställdhetsarbete. Konkret nämndes rekryteringsförfarandet där JämO indirekt ansågs kunna påverka medvetenheten om kön vid anställningstillfällen. Någon nämnde att JämO synliggör och stärker kvinnornas roll på arbetsmarknaden.

Många uppgav dock att de inte arbetade med jämställdhet i företaget och ansåg att JämO skulle kunna vara mer offensivt i sitt arbete.

Som sammanfattning uppfattade de flesta JämOs roll vad gäller samhällsnivån som informerande medan de avseende verksamhetsnivån hade vaga uppfattningar om JämOs uppgift. Om detta jämförs med vad som från officiellt håll förväntas av JämO visas att JämOs opinionsbildande funktion är känd men inte konkretiserad i andra aspekter än vad gäller lönesättning och rekrytering.

Finns det en jämställdhetsplan?

JämO har via en enkät till sjuttonhundra arbetsgivare och sjuhundra fackliga representanter fått svaret att i privata näringslivet hade tjugotvå procent av de tillfrågade en plan och i den offentligt sektorn hade sjuttioåtta procent en jämställdhetsplan. I en annan undersökning (Schömer, 1999) sändes en enkät till drygt fyrahundra tillverkningsföretag av vilka tjugo procent hade en plan. Båda studierna visar också att i den privata sektorn förekommer planer i mindre utsträckning än i den offentliga, och att stora företag oftare har en plan jämfört med mindre företag.

Av intervjustudien framgår att av de trettiosex besökta arbetsplatserna hade tjugonio, d v s sjuttioåtta procent, en jämställdhetsplan. Sex arbetsplatser saknade en plan. Två intervjuade var osäkra på om det över huvudtaget fanns en plan på arbetsplatsen. De arbetsplatser som saknade en plan var, med ett undantag, små och medelstora företag. Flertalet av de, som inte hade en plan, var införstådda med att en sådan, enligt jämställdhetslagen, krävs för arbetsgivare med fler än nio anställda.

Tolv intervjuade överlämnade ett exemplar av jämställdhetsplanen. Granskning visade att planerna i stort följde de rekommendationer för upprättandet av en jämställdhetsplan som JämO gett ut, "Att arbeta fram en jämställdhetsplan". Det, som framför allt skilde planerna åt, var utförligheten.

Några orsaker, enligt de personer som intervjuades, till att arbetsplatsen saknade en plan, var att den inte ansågs fylla en funktion och att det saknades intresse från chefer och anställda. Vidare ansåg de intervjuade att hög arbetsbelastning och brist på tid gjorde att man inte hann sammanställa en jämställdhetsplan. En person menade att det inte var några problem med jämställdhet på arbetsplatsen och därför behövdes ingen plan.

”Jag vet att man måste ha en jämställdhetsplan, men vi har ingen. Det är inget problem här med jämställdhet, vi har många duktiga kvinnor anställda som har kvalificerade jobb. Andra frågor som kvalitetsarbete, miljöfrågor och internkontroll överskuggar nog jämställdhetsfrågan. Den är helt enkelt inte aktuell hos oss.”

Enligt svaren på enkäterna, totalt hundrafemton enkäter, har åttiofem företag och organisationer en jämställdhetsplan.

Tabell 2. Förekomst av jämställdhetsplan enligt enkätsvaren.

Finns en plan?	Offentlig verksamhet	Storföretag	Små och medelstora företag	Totalt
Ja	21 (99.5%)	8 (100%)	56 (66%)	85 (74%)
Nej	1 (0.5%)	0 (0%)	29 (34%)	30 (26%)
Summa	22 (100%)	8 (100%)	85 (100%)	115 (100%)

Tabellen visar att i offentlig verksamhet och i stora företag fanns med ett undantag en jämställdhetsplan. Av de trettio arbetsplatser, som saknade en plan, var hälften små och medelstora företag i tillverkningsbranschen samt företag inom bygg- och elsektorn. Övriga fanns inom tjänstesektorn (taxi, hotell och restaurang) samt inom vårdsektorn. I några företag var man osäker på om man bör ha en egen plan eller om det räcker med en central plan om företaget ingår i en stor koncern eller om det gäller en vårdenhets som tillhör ett landsting.

Används jämställdhetsplanen som ett styrinstrument?

Cirka hälften av de intervjuade (femton personer), på vars arbetsplats det fanns en plan (tjugonio arbetsplatser), ansåg att den inte är ett bra styrinstrument för att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Detta gällde både i den offentliga sektorn och i näringslivet.

Intervjupersonerna var medvetna om att lagen visserligen föreskriver en plan men uppfattade att:

- Planen har en begränsad effekt och leder inte till förändringar.

”Planen har begränsad effekt. Det finns inget behov av den. Vi gör planen för att man måste. Det följs upp från förvaltningens sida och vi fyller i vad vi gjort. Det känns inte meningsfullt. Man jobbar inte med rätt saker, man letar bara efter problem”. ”Om jag säger att planen styr då ljuger jag. Den har ingen prioritet hos våra chefer, de har svårt för frågorna, det handlar om rädsla tror jag. Arbetsmiljö och jämställdhet är inget som de vill ta till sig”.

- Planen är en pappersprodukt som inte används i praktiken.

”Planen är en pappersprodukt som man inte orkar med att hantera idag”. ”Planen är en bokhylla produkt utan genomslagskraft”. ”Bra att planen finns, men får man nog läst den, ej känt till vad den innehåller”.

- Det saknas en medveten diskussion om jämställdhetsfrågan på arbetsplatsen.

”Som det är nu är planen en produkt som inte leder till något”. ”Folk i företaget känner kanske till att vi har en plan, men ingen vet vad som står i den. Det saknas en medveten diskussion på golvet om vad planen innebär”.

- Lagen är inte styrande.

” Jag har inte funderat ett ögonblick på jämställdhet när vi rekryterar. Det säger sunda förnuftet att kvinnor måste in, kvinnor och män har olika sätt att tänka och olika infallsvinklar. Men lagen är inte styrande”.

De personer, som var mer positiva till planen, arbetade oftast inom den offentliga sektorn. De menade att planen fungerar som ett styrinstrument i den mening att

den är ett rättesnöre och ger vägledning för hur jämställdhetsarbetet skall bedrivas.

”Vi vill att den skall vara ett styrinstrument i varje förvaltning och att det skall ske en uppföljning och utvärdering av den. Planen är ett någorlunda bra styrinstrument”. ”Facket jobbar efter planen. Man följer upp lika lön, lika arbetsvillkor och kränkande särbehandling och mobbing vad gäller kvinnor och män”. ”Parterna har satt samman den, den är förankrad i ledningsgruppen, personaltidningen har skrivit om den. Den är ett rättesnöre för oss hur vi ska jobba framöver”.

Av de tillfrågade i enkäten, på vars arbetsplats det fanns en jämställdhetsplan (åttiofem personer), ansåg femtiotvå personer att den är ett styrinstrument för jämställdhetsarbetet i den egna organisationen och/eller på den egna arbetsplatsen.

Tabell 3. Är jämställdhetsplanen ett styrinstrument?

Styrinstrument	Offentlig verksamhet		Storföretag		Små och medelstora företag		Totalt	
Ja	15	(68%)	4	(50%)	33	(60%)	52	(61%)
Nej	7	(32%)	4	(50%)	22	(40%)	33	(39%)
Summa	22	(100%)	8	(100%)	55	(100%)	85	(100%)

Tabellen antyder att det inom offentlig verksamhet är vanligare att man uppfattar jämställdhetsplanen som styrande än i övriga verksamheter.

I offentlig förvaltning har jämställdhetsplanen varit ett styrinstrument för arbetsmiljöarbetet, uppläggning av utbildningar, bildandet av arbetsgrupper och som underlag för statistikredovisning. I små och medelstora företag angav flera personer att jämställdhetsplanen är eller snarare bör vara en del av kvalitetsarbetet (ISO), en del av verksamhetsplanen och företagets internkontroll för att få större genomslagskraft och ökad legitimitet. I ett storföretag hade planen varit ett stöd vid rekrytering av chefer.

De, som svarade att jämställdhetsplanen inte är ett styrinstrument, påpekade bl a att planen i egenskap av ett papper inte räcker långt för att aktivera de anställda och att det är kompetens inte kön som gäller. *”I databranschen är det ingen skillnad mellan kvinnor och män, jämställdhetsplaner behövs inte.”*

I mansdominerade företag, inom t e x byggnadsbranschen, transport och tillverkning, svarade många att det finns få kvinnor med lämplig utbildning som kan söka sig till dessa branscher. De frågade sig vilken funktion en jämställdhetsplan har i denna situation. Omvänt så påpekades inom offentlig förvaltning att det råder brist på män i vård, skola och omsorg. Också här fanns det svårigheter att hitta intresserade sökande.

I andra enkätsvar finns synpunkter som innebär att jämställdhet bör vara något "naturligt" i företaget, att jämställdhet på ett naturligt sätt ska ingå i verksamhetsplaneringen. Vad man avsåg med "naturligt" angavs inte närmare.

Finns jämställdhetsombud och/eller kommitté på arbetsplatsen?

Två frågor i enkäterna avsåg om företaget eller organisationen hade jämställdhetsombud respektive jämställdhetskommitté. Frågorna motiverades av åsikten att tillgång till en jämställdhetskommitté och jämställdhetsombud kan vara värdefulla strukturer i en organisation för att garantera jämställdhetsarbetet en formell plats i organisationen.

Tabell 4. Finns jämställdhetsombud?

Jämställdhetsombud	Offentligt förvaltning	Storföretag	Små och medelstora företag	Totalt
Ja	12 (55%)	3 (38%)	10 (12%)	25 (22%)
Nej	10 (45%)	5 (62%)	75 (88%)	90 (78%)
Summa	22 (100%)	8 (100%)	85 (100%)	115 (100%)

Tabell 5. Finns jämställdhetskommitté?

Jämställdhetskommitté	Offentlig förvaltning	Storföretag	Små och medelstora företag	Totalt
Ja	14 (64%)	3 (38%)	10 (12%)	27 (31%)
Nej	8 (46%)	5 (62%)	75 (88%)	59 (69%)
Summa	22 (100%)	8 (100%)	85 (100%)	86 (100%)

Tabellerna visar att sammantaget hade tjugofem procent av alla verksamheter ombud och tjugosju procent hade en kommitté.

Är jämställdhetsfrågan aktuell?

I enkäterna ställdes en fråga om jämställdhet uppfattades som en aktuell fråga på arbetsplatsen. Fyra personer besvarade icke frågan.

Tabell 6. Är frågan om jämställdhet aktuell på din arbetsplats?

Är frågan aktuell	Offentlig förvaltning	Storföretag	Små och medelstora företag	Totalt
Ja	12 (57%)	4 (50%)	26 (32%)	42
Nej	9 (43%)	4 (50%)	56 (68%)	69
Summa	21 (100%)	8 (100%)	82 (100%)	111 (100%)

Tabellen visar att en majoritet av de svarande ansåg att frågan om jämställdhet saknade aktualitet beträffande deras verksamhet. Inom offentlig förvaltning svarade dock drygt hälften att jämställdhetsfrågan är aktuell.

Kommentarer till svaren anger att frågor som berör rekrytering och lönesättning ur ett jämställdhetsperspektiv är de som kopplades till jämställdhetsarbete. En myndighet hade t e x i ledningsgruppen en jämn fördelning av kvinnor och män. Från en offentlig förvaltning påpekades att jämställdhetsfrågan ”börjar blekna” och man ville satsa på att i stället arbeta utifrån begreppet mångfald, d v s kön, ålder, etnicitet.

Några personer tog upp problemet för kvinnor med att kombinera arbets- och privat/familjeliv.

En person från ett av storföretagen ansåg att man strävar efter en jämn fördelning av kön i hela organisationen, en annan person svarade att jämställdhetsfrågan måste bli en naturlig del såväl i arbetet som i hem och skola. Personer från små och medelstora företag svarade att *"jämställdhet skall vara en naturlig del av vardagen"*, *"det är självklart att jämställdhetsfrågan är aktuell"*, *"frågan är ständigt aktuell"*, utan att närmare ange vad man menade med detta.

Förslag till utveckling

I intervjuerna framkom, i samband med de synpunkter på jämställdhetsplanens vara eller icke vara som intervjupersonerna hade, också förslag till hur arbetet med att öka jämställdheten på arbetsplatsen skulle kunna effektiviseras. Nedan citeras några av de intervjuade.

"Sätta upp tydliga mål och få ner jämställdhetsarbetet på en praktisk och hanterbar nivå".

"Skapa ett tryck i organisationen, tända en gnista som aktiverar chefer och anställda".

"Göra frågan känd, medvetandegöra att man har en jämställdhetsplan och att den ska leda till praktisk handling".

"Göra regelbundna uppföljningar av uppställda mål".

"Integrera jämställdhetsplanen i personalpolitiska program, verksamhetsberättelser etc. och i hela organisationens verksamhet".

"Motivera chefer att jobba aktivt och leda utvecklingen. Ledningen sätter standards för verksamheten, om de är med på vagnen följer andra efter".

"Aktivera de anställda och få igång en debatt i frågan. Det måste också finnas resurser att svara upp med om man planerar ett utvecklingsarbete. En jämställdhetsplan måste leda till handling".

Sammanfattande kan sägas att de intervjuade ansåg att frågan om jämställdhet måste genomsyra organisationerna och att cheferna har en viktig funktion att fylla

genom att hålla frågan vid liv, att ställa resurser till förfogande och att möjliggöra att åtgärder följs upp.

6. Kommentarer

I offentlig utredning kring jämställdhet i samhället, i arbetslivet och i privatlivet framkommer att det fortfarande är lång väg att gå innan jämställdhet mellan könen är uppnådd (SOU, 1990:4; 1999:91). Vad gäller arbetslivet är skillnaden stor mellan hur man på politisk väg enats om hur förhållandet mellan kvinnor och män borde vara och hur det i praktiken är. Behovet att analysera och bidra till att minska denna skillnad utgör i grunden drivkraften bakom hela projektet "Kön och Arbete" vid Arbetslivsinstitutet.

Jämställdhetsbegreppets värderande och komplexa natur och det faktum att människor lägger in olika betydelser i begreppet och drivs av olika intressen när det gäller att förhålla sig till det har motiverat denna undersökning. Syftet har varit att studera hur ansvariga i organisationer resonerar kring och handlar i frågor som har med jämställdhet att göra i syfte att öka kunskapen om vad det är som hindrar eller försvårar utveckling och förändring av jämställdhetsläget. I rapporten ses jämställdhetslagen som ett viktigt formellt samhällligt uttryck för strävan mot jämställdhet. Viktiga subjektiva uttryck, för synen på jämställdhet, har vi ansett att personer med operationellt ansvar för jämställdhetsutvecklingen inom näringslivet och den offentliga sektorn har gett i intervjuer och enkäter.

Jämställdhet som formell rättighet

Det viktigaste formella uttrycket för åsikten, att lika villkor skall gälla för kvinnor och män, är jämställdhetslagen. Lagen kräver bl a att jämställdhet ges ett intentionellt uttryck i form av en jämställdhetsplan på de arbetsplatser där fler än nio personer arbetar. Det är JämOs uppgift att bilda opinion kring och informera arbetslivet om jämställdhetsfrågor men också att efterforska om åläggandet om en jämställdhetsplan efterföljs.

Forskning och utredningar har visat att i regel är föreställningar om könsneutralitet och eller faktisk könsblindhet kopplade till den verksamhet som styr utvecklingen av samhälle och organisationer (se exempelvis SOU, 1998:6). Jämställdhetsplanen skall bidra till att kartlägga om ett könsblint förhållningssätt också styr verksamheten på den enskilda arbetsplatsen och i förekommande fall ge incitament till nytänkande åtgärder vad gäller att skapa en mer jämställd relation mellan kvinnor och män i olika verksamheter.

Av rapporten framgår att det i flertalet företag och organisationer (omkring sjuttiofem procent) fanns en jämställdhetsplan, dock oftare i offentlig sektor och i stora företag än i de små och medelstora. Det framgår också att, även om det fanns en plan, så ansågs den i liten utsträckning styrande för verksamheten. Det

faktum, att jämställdhetsplaner ändå förekom i så stor utsträckning, tolkas därför som att det formella kravet på jämställdhet vunnit allmän acceptans men ännu inte integrerats i människors tänkande kring hur det vardagliga arbetet skall organiseras. Det vill säga jämställdhetsproblematiken förknippas inte med vardagen som den subjektivt upplevs.

Det kan hävdas att lagstiftarens intention bakom kravet på upprättandet av en jämställdhetsplan inte helt framgått. Westlander noterade redan 1979 att "det finns en villrådig dubbelhet i inställningen, (till jämställdhet) som bottnar i en blandning av djupare personliga attityder och mer principiellt - officiellt accepterade uppfattningar (op cit sid177). Denna undersökning visar att dubbelheten i inställningen till jämställdhet består. Jämställdhetsplanen uppfattas som ett uttryck för formella, samhällliga och abstrakta krav på jämställdhet och inte som ett redskap i vardagen. Att jämställdhetsplaner upprättas utgör inget direkt incitament till handling och förändring. Förhållningssättet blir förstaeligt mot bakgrund av att de flesta tillfrågade ansåg att det i just deras verksamheter inte förekom könsdiskriminering. Bristande jämställdhet tycks uppfattas som något, som om det förekommer, förekommer någon annan stans än just i den egna verksamheten. *"Vi funderar inte på jämställdhetsfrågan här". "Jämställdhet är ingen fråga här". "Vi har ju aldrig haft de här problemen".*

Den omständigheten, att bristande jämställdhet är något som uppfattades utmärka andra verksamheter eller nivåer än den egna, motverkar givetvis rent generellt innovativa åtgärder i riktning mot ökad jämställdhet. Ansvaret för att handla kommer att ligga på någon annan eller någon annan stans.

Resultaten visar att upprättandet av en jämställdhetsplan i stort fortfarande uppfattas som ett formellt åläggande, som när det väl är genomfört, inte har några mer påtagliga förgreningar till praktisk verklighet. Resultaten visar också att jämställdhet i det vardagliga arbetet ur ett subjektivt perspektiv uppfattades som uppnådd. Därför var det för många möjligt att dels bejaka kravet på att villkoren för alla människor i arbetslivet bör vara desamma, dels samtidigt anse att det finns "naturliga" skillnader mellan könen som påverkar hur vi positionerar oss i en praktisk verklighet. Framför allt beskrevs kvinnor som "olika" män. Det gjorde det också möjligt att å ena sidan anse att utvecklingen av jämställdhetssträvanden i stort gått i stå *"det är segt att komma vidare"*, å andra sidan att problematiken inte berör den egna arbetsplatsen *"det är ingen fråga som vi diskuterar på möten eller mer informellt"*.

Den svaga kopplingen, mellan de formella krav som finns på att verka för ett mer jämställt arbetsliv och upplevelsen av hur den egna arbetsplatsen gestaltar sig i jämställdhetshänseende, kan tänkas bidra till hur de flesta uppfattade JämOs funktion. JämOs uppgifter uppfattades främst ha inriktning på samhället i stort. Det vill säga JämOs verksamhet associerades med det visserligen accepterade men abstrakt uppfattade samhällliga kravet på jämställdhet. Däremot uppfattades verksamheten inte som en viktig länk till den egna vardagen. Med

tanke på JämOs tillsynsansvar över jämställdhetslagen kan det framstå som resursslöseri att JämO inte ansågs vara en resurs för arbetsplatserna.

Sammanfattande visades att jämställdhet, så som samhället har konkretiserat begreppet i gällande lagstiftning, d v s det formella perspektivet, hade en svag koppling till uppfattningar om jämställdhet ur ett subjektivt perspektiv. Ur det formella perspektivet är jämställdhet ännu inte uppnådd i samhället, medan situationen i det vardagliga arbetet för det mesta uppfattades som jämställd.

Jämställdhet som lika möjligheter

Ur det formella perspektivet (lagstiftningen) nämns mer precist två aspekter på jämställdhetsinsatser, nämligen lönesättning och rekrytering. I övrigt är lagtexten allmänt hållen och ger stort utrymme för tolkningar, som när de praktiseras, kan innebära innovativa satsningar.

De tillfrågade uppfattade generellt att jämställdhet i arbetslivet framför allt är en fråga om lika lön för lika, (observera, inte likvärdigt) arbete. På de flesta arbetsplatser uppgavs att detta mål var uppnått. I allmänhet talades om att det var värdering av den anställdes kompetens som var styrande för lönesättningen, inte om vederbörande var kvinna eller man. *"Jämställdhetsbegreppet är konstlat, det är faktiskt kompetens som avgör och inte kön"*. Ingen reflekterade över om värdering av kompetens kan bero på vems kompetens som är föremål för intresse, vem som utgör normen för bedömning eller hur arbetsområden laddas med föreställningar om kompetens.

Uppfattningen att det är lönefrågan, som är det viktigaste jämställdhetsuttrycket, antyder att omfördelning av resurser har varit och fortfarande är det viktigaste medlet i arbetet för ökad jämställdhet. Enligt Fraser är syftet med att omfördela resurser att de ursprungliga underliggande och diskriminerande indelningsgrunderna skall förlora i betydelse. Strategin tycks också haft sådan kraft att kön i den allmänna uppfattningen upphört att upplevas som ett kriterium vid lönesättning. Föreställningen, att det är individen och inte de egenskaper som en person kan ha beroende på vilket kön hon eller han tillhör som utgör den viktigaste grunden för bedömning, har fått fotfäste. Upplevelsemässigt har kön, åtminstone på ett teoretiskt plan, spelat ut sin roll när det gäller att sätta lön. *"Inga direkta löneskillnader finns"*. *"Det är kompetens som avgör"*.

Om emellertid strategin "omfördelning av resurser" hade praktiserats på ett för samhället och arbetslivet genomgripande sätt, borde inte bara specifika löneskillnader för likvärdigt arbete utan också de stora generella skillnaderna i lön mellan kvinnligt och manligt dominerade yrkesområden ha försvunnit. Ingen problematiserade det senare förhållandet. Inte heller gav någon uttryck för att på allvar tro att någon grundläggande förändring i proportionen mellan könen skulle kunna uppnås inom branscher som exempelvis byggbranschen eller sjukvården. *"Vi saknade kvinnliga sökande"*.

"Det är män som historiskt söker sig hit". "Svårt nog att hitta folk". "När vi söker så söker vi kompetens, inte särskilt män".

I analogi med uppfattningen att jämställdhet i stort råder i verksamheterna uppgav merparten av de tillfrågade att det inte förekom något aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna.

På de arbetsplatser, där man trots allt uppfattade att det förekom ett aktivt jämställdhetsarbete, länkades detta i regel till rekryteringsförfaranden. Även på de arbetsplatser, där man uppgav att man inte arbetade aktivt med jämställdhetsfrågor, associerades rutiner kring rekrytering till frågor om jämställdhet. Generellt betonades jämställdhetsinsatser som innebar att rekrytera kvinnor till mansdominerade arbetsplatser och vice versa

Strävan, att utjämna obalans mellan könen på arbetsplatser, kan enligt Frasers resonemang leda till att kön kommer att framhållas vid exempelvis rekrytering. Resultaten visar att män och kvinnor ansågs ha specifika "egenskaper" som kunde vara berikande för de yrkesområden där det motsatta könet dominerade. Kvinnor på manligt dominerade arbetsplatser gör att atmosfären blir bättre. Män på kvinnligt dominerade områden gör att arbetet blir mer fullödigt utfört. Det, som kan tyckas problematiskt i sammanhanget, är att erkännandet av kvinnor och erkännandet av män till sin karaktär är helt olika. Kvinnor bidrar till välbefinnandet på arbetsplatsen, män bidrar till att arbetet blir mer fullödigt utfört. Frågan är om jämställdhet befrämjas genom detta slags erkännande av kvinnor om erkännandet inte leder till organisatoriska förändringar knutna till kvinnors villkor.

Andra områden i arbetslivet, som ur ett formellt perspektiv är viktiga att analysera ur jämställdhetssynpunkt, nämndes inte spontant i samband med diskussioner kring aktiviteter som skall leda till ökad jämställdhet på arbetsplatserna. Det gäller exempelvis kompetensutveckling, representationen i styrelser, föräldraledighet, sexuella trakasserier eller möjligheten att kombinera arbete och familj. De institutionella organ, som jämställdhetsombud och jämställdhetskommitté, vilka skulle kunna arbeta med dessa frågor saknades i regel på arbetsplatserna. Där det fanns jämställdhetsansvariga på arbetsplatserna, oftast i den offentliga sektorn, upplevde dessa många gånger att frågor kring jämställdhet saknade legitimitet och därför var svåra att ta upp till diskussion. "*Pinsamt eftersom ingen är intresserad av frågan*". Att väcka frågor kring jämställdhet kan uppfattas som att ifrågasätta den etablerade ordningen. Mot bakgrund av att arbetsplatserna i regel ansågs vara jämställda kan ett sådant ifrågasättande innebära risker för den som väcker tanken.

Resultaten visar att jämställdhet i bemärkelsen "lika möjligheter" framför allt konkretiserades som lika lön och lika möjlighet att bli anställd. De aspekter på jämställdhet, som ur det formella perspektivet har fått den tydligaste konkretiseringen, är också de som träder fram ur det subjektiva perspektivet. Resultaten

visar också att det knappast skett någon förändring under de senaste decennierna vad gäller jämställdhetsprogrammets karaktär av punktinsatser (Westlander, 1979). Uppfattningar om jämställdhetsarbete, som en process där varje insats måste påverka och förändra den bestående ordningen, d v s ge upphov till en kedja av konsekvenser, saknades.

Jämställdhet som faktiskt tillstånd

Jämställdhet, som faktiskt tillstånd, kan på nationell nivå kanske sägas vara förverkligad när det gäller förvärvsfrekvens. För att möjliggöra jämförelser mellan kommuner i landet har SCB och Västra Götalandsregionen arbetat fram ett jämställdhetsindex. Norrköping och Finspång har vid i en sådan jämförelse visat sig hamna långt ned på skalan, d v s de hör till de minst jämställda kommunerna i landet. Kvinnors förvärvsfrekvens är i dessa två kommuner låg, de tjänar avsevärt sämre än männen, är längre arbetslösa, är oftare hemma för vård av sjuka barn och utnyttjar nästa hela föräldraledigheten. Kvinnor representeras ej heller i någon utsträckning i ledningen för kommunerna och de är sällan egenföretagare.

Upplevelsen på ort och ställe var däremot den att det rådde jämställdhet på arbetsplatserna. Ibland till och med i sådan utsträckning att man kunde tala om att *"jämställdhet är ingen fråga här, det känns gammalt"* eller att *"jämställdhetsfrågan är helt enkelt inte aktuell hos oss"*.

Utmärkande för synen på jämställdhet i arbetsplatssammanhang var att människor som vill arbeta också kan få arbete. Problem uppstod genom arbetskraftsbrist, antingen totalt sett eller som brist på kvinnliga respektive manliga sökanden.

Resultaten antyder vidare att de formella vägar (jämställdhetsplan, jämställdhetsombud, jämställdhetskommitté, JämO) som vanligtvis förknippas med strategier för att öka jämställdheten på arbetsplatser knappast upplevdes ha haft betydelse för den faktiska jämställdheten eller för värderingarna av jämställdhetsläget i den studerade regionen. De formella strategierna uppfattades i huvudsak som uttryck för samhällsliga strategier utan koppling till regional verksamhet.

De uppfattningar om jämställdhet i konkreta arbetsplatssammanhang som framkom kan sammanfattas enligt nedanstående:

- alla arbeten är tillgängliga för alla
- rekrytering av ny arbetskraft sker efter kompetens
- lönediskriminering på grund av kön förekommer ej
- utbildning och kompetensutveckling sker efter den anställdes eget intresse
- inga problem föreligger med att dela på föräldraledigheten.

Antaganden bakom ovanstående föreställningar kan tolkas i analogi med Frasers resonemang. Det vill säga att de utgår ifrån att det skett sådana förändringar i samhället att könet kvinna inte längre utgör någon belastning i arbetslivet och inte heller används som kriterium i olika urvalssituationer. Uttalanden tyder på att rättvisa anses ha skapats främst genom att de ekonomiska förutsättningarna i arbetslivet inte påverkas av kön. Det uppfattas ha skett en omfördelning av resurser så att tidigare exploatering och marginalisering av kvinnor i stort upphört. Tolkningen är att arbetslivets villkor enligt de tillfrågade inte utgör något problem för kvinnor och kvinnor utgör inget problem i arbetslivet. Begreppet kvinna har förlorat relevans i arbetslivssammanhang. Med Frasers terminologi kan sägas att upplevelsemässigt har det skett en förändring (transformering) av det underliggande produktionssystemet på sådant sätt att dimensionen kvinna-man i detta sammanhang har suddats ut.

Uppfattningar om jämställdhet i en mer symbolisk bemärkelse kan sammanfattas enligt nedanstående:

- kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika

De flesta synpunkter innebar att det inte spelar någon roll om en anställd är kvinna. Tolkningen är att det skett ett visst erkännande av kvinnan i arbetslivet. Det visades dock att upplevelsen oftast var att kvinnor tillför något till det redan existerande. Det kvinnor tillför knyts till dem som personer eller som köns- varelser. Det går således inte att tala om att upplevelserna speglar att det skett en verklig djupgående förändring i det sociokulturella fältet, endast att ytligt bekräftande åtgärder förekommer. Upplevelser, som belägg för att en verklig omstrukturering av relationen kvinna-man ur ett sociokulturellt perspektiv skulle ha skett, saknades helt.

Det faktiska jämställdhetsläget i regionen överträffar inte det i landet som helhet, utan är som visats ovan snarare något sämre. Kvinnomaktutredningen kan ge besked om på vilka punkter och i vilka avseenden jämställdheten i regel brister. Vad projektet visar är att det saknades insikt om hur jämställdhet praktiseras inom arbetslivet i Östergötland. Den dominerande upplevelsen var att den egna organisationen i allt väsentligt fungerade på ett jämställt sätt. Särarts- och likhetstänkande kunde härbärgas inom en och samma organisation. Kvinnor uppfattades genom sin särart tillföra något till organisationen men var exempelvis i kompetenshänseende lika män. Båda sätten att resonera lämnade strukturerna opåverkade.

Projektet visar att brister i jämställdhet hänfördes till en annan samhällelig nivå än den vardagsnära. Med psykologisk terminologi kan sägas att sådana insikter projiceras, som säger att det finns förhållanden som inte stämmer med de önskade eller de som förväntas. Genom att förlägga problemen någon annan stans

reduceras obehagskänslor och den bestående ordningen behöver inte bli hotad. Det är detta obehag inför förändring och nyordning som bl a måste bli föremål för diskussion.

Projektets resultat indikerar att jämställdhetsarbetet framgent inte bara kräver strukturellt förändrade möjligheter till jämställdhet utan också en dialog kring jämställdhet som tar hänsyn till de olika försvar och motstånd som förändrade möjligheter kan ge upphov till.

Ansats - insatser för ett mer jämställt arbetsliv

Att följa Frasers teoretiska och analytiska särskiljande av rättvisehandlingar och avhjälpande åtgärder kan vara till hjälp i en diskussion om hur jämställdhetsarbetet bör gå vidare.

Som projektet visat är det främst i förhållande till faktiska förhållanden som den psykologiska försvarsstrategin håller. Det förekom relativt ofta uppfattningar som innebär att om kvinnor har de meriter som männen har finns inga svårigheter i arbetslivet. Det är inte arbetslivet det är fel på.

Om jämställdhet definieras i termer av konkreta och socioekonomiskt baserade rättvisehandlingar genereras en upplevelse av att jämställdhet i högre utsträckning är uppnådd än vad praktiken faktiskt säger att den är. Inom denna sfär av konkreta rättvisehandlingar är det möjligt att hävda att jämställdhet råder därför att den går att uttrycka i välbekanta termer av kompetens, lön, rekrytering o s v . Även upprättandet av en jämställdhetsplan kan komma att fungera som en jämställdhetshandling i sig.

Undersökningen visar att jämställdhetsarbete främst bedrevs på ett formaliserat sätt, genom ombud, i kommittéer men framför allt genom att upprätta en jämställdhetsplan. Vidare visas att den dagliga verksamheten upplevdes befriad och distanserad från jämställdhetsproblematiken. JämOs relativt utförliga rekommendationer eller "mall" för hur planen kan utformas kan bidra till att vidmakthålla splittringen mellan det ålagda och det vardagliga arbetet, på så sätt att initiativ och prioriteringar som utgår ifrån behov på den egna arbetsplatsen, vad gäller jämställdhet, kan kännas mindre angelägna och ges mindre utrymme. Jämställdhetsarbetet blir mindre öppet för innovationer genom den starka styrning som JämOs rekommendationer har visat sig innebära. Undersökningen visar att jämställdhetsarbetet saknade inslag av kreativ förändringsvilja (innovationer) och uppfattades som marginaliserat från verksamheten i stort. Alarmerande är att JämO inte lyckats förmedla ett jämställdhetsbudskap till arbetsplatserna, endast ett åläggande.

Jämställdhetsarbetet på den enskilda arbetsplatsen behöver socioekonomiska inslag men det bör också relateras till den socio-kulturella sfär där rättvisehandlingarna innebär att i grunden förändra relationerna mellan kvinnor och män. För detta krävs insatser, som möjliggör att en intern dialog på lika villkor ifråga om

kön, initieras och ges ett faktiskt utrymme och faktiska resurser. Undersökningen visar att det ofta brister i detta avseende. Resonemang fördes som innebar att saker och ting är naturliga eller att kvinnor är olika. Det vill säga många gav uttryck för att anse att skillnader mellan könen i arbetslivet har sitt upphov i biologiska skillnader som inte låter sig påverkas eller kopplas till strukturer i arbetslivet, med påföljden att allt förblir vid det gamla.

Officiellt betonas jämställdhet, könsneutralitet och kompetens, men inofficiellt är relationen mellan könen asymmetrisk. Sundin (1998) beskriver detta i termer av "gender subtext" och en "dold läroplan" som både osynliggör och konstruerar kön. Denna osynlighet försvårar ett ifrågasättande av den rådande ojämställdheten. För att gå vidare krävs insatser som siktar mot att omvärdera produktionsområden, d v s diskutera de värderingar som styr produktionen för att skillnader som har med kön att göra skall kunna upphävas och att därmed kön i realiteten inte längre fungerar som en styrmekanism.

I rapporten ges exempel på förslag från de intervjuade till hur man kan gå vidare med jämställdhetsfrågan i den egna organisationen. Förslagen mynnar ut i att frågan bör föras upp på dagordningen, diskuteras och medvetandegöras. Chefer i organisationen anses ha ansvar för att jämställdhetsplaner tas på allvar och leder till aktiva handlingar i riktning mot ökad jämställdhet.

I de diskussioner som fördes under dialogkonferenserna enades deltagarna om att det är kommunernas och andra arbetsgivares ansvar att hålla jämställdhetsfrågan levande och driva den vidare. Forskningens och forskarnas roll är att på olika sätt ge sitt stöd i utvecklingsprocesserna. Samarbetet mellan forskare och lokala aktörer i olika delprojekt kan leda till sådan utveckling och förändring att tankehierarkier, som grundas i föreställningar om kön, bryts ned. D v s att det skapas förutsättningar för att arbetslivets villkor skall kunna belysas utifrån förhållanden som har att göra med dominans, icke-erkännande - osynlighet, avsaknad av respekt och marginalisering. Att utveckla jämställdhet blir då en fråga om att förändra det tänkande som styr uppbyggnaden av organisationer. De erfarenheter som görs kan berika en långsiktig uppbyggnad av kunskap om arbetsplatsförhållanden och hur de kan förändras. Den mångvetenskapliga satsningen, d v s att forskare från olika discipliner deltar, betyder att de insatser som görs kan få större genomslag och ge långsiktiga effekter i regionen både vad gäller den socioekonomiska och den sociokulturella sfären.

Sammanfattning

Projektet "Jämställdhetsarbete i östgötska organisationer" är ett av de forskarstödda utvecklingsprojekt som Arbetslivsinstitutet bedriver i Östergötland. Rapporten har två ansatser. Dels en beskrivning av hur ett forskarstött utvecklingsarbete i arbetslivet initieras och växer fram, dels en redogörelse för och en analys av hur operationellt ansvariga aktörer i arbetslivet tänker och handlar då det gäller praktiskt jämställdhetsarbete. Projektets syfte är tvåfaldigt. Dels skall projektet fördjupa kunskap om hur jämställdhetsproblematiken upplevs och hanteras i dagens arbetsliv, dels utgöra en plattform ifrån vilken jämställdhetsarbetet i regionen kan vidareutvecklas. Syftet anger att intresset främst riktats mot att studera hur man resonerar kring jämställdhet på arbetsplatser och hur detta påverkar vad som faktiskt sker när det gäller jämställdhetsutveckling i de tre kommuner som deltar i Arbetslivsinstitutets regionala projekt. Valet att fokusera på sådana personer, som hade operationellt ansvar för att i de aktuella verksamheterna driva jämställdhetsarbete, motiveras med ledningens möjlighet, legitimitet och trovärdighet att genomföra förändringar. Analyser av data följer den rubricering av perspektiv på jämställdhet som Westlander (1979) anger som "formell rättighet, lika möjlighet och förverkligat tillstånd eller "faktisk" jämställdhet. Diskussionen av resultat följer den diskussion som Fraser (1996;97) för med avseende på den åtskillnad som föreligger mellan en fördelningspolitik och en erkännandets politik vad beträffar möjligheten att uppnå jämställdhet. Undersökningens huvudresultat kan sammanfattas som att de enskilda arbetsplatserna uppfattades ha uppnått jämställdhet och i konsekvens därmed i regel inte bedrev något aktivt jämställdhetsarbete. Brister i jämställdhet hänfördes till samhället i stort. I rapporten ges exempel på förslag från de intervjuade till hur man kan gå vidare med jämställdhetsfrågan i den egna organisationen. Förslagen mynnar ut i att frågan bör föras upp på dagordningen, diskuteras och medvetandegöras. Chefer anses ha ansvar för att jämställdhetsplaner tas på allvar och leder till aktiva handlingar i riktning mot ökad jämställdhet.

Referenser

- Alvesson, M. & Skoldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Allwood, C. M. (1999). Distinktionen mellan kvantitativ och kvalitativ ansats. I Lindén, J. & Westlander, G. & Karlsson, G. (Red.). *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning*. Uppsala: TK i Uppsala AB.
- Benhabib, S. & Connell, D. (Eds.). (1987). *Feminism as critique on the politics of gender in late-capitalist societies*. Oxford: Polity in association with Blackwell.
- Castells, M. (1997). *Identitetens makt. Informationsåldern ekonomi, samhälle och kultur*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Dahlberg, A. (1998). *Från ord till handling: Uppfattningar om jämställdhet och kön i tre gotlandsorganisationer*. Gotland: Länsstyrelsen.
- Drejhammar, I-B. (1998). *Organisationsutveckling och jämställdhet. En studie i tre företag*. Akademisk avhandling, institutionen för tillämpad psykologi i Lund. Lund: Universitetstryckeriet.
- Dunnette, M.D. & Hough, L.M. & Triandis, H.C. (Eds.). (1994). *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Edquist, C. (Ed.). (1997). *Systems of Innovation. Technologies, Institutions and Organizations*. London and Washington: Printer.
- Forsberg, G. (1991). *Samhällsgeografi och könsstrukturella analyser*. I Berger (Red.). *Samhällets geografi*. Uppsala: Nordisk Samhällsgeografisk Tidskrift.
- Fraser, N. (1996). Föreläsningsmanus. "Redistribution or recognition? Anatomy of false antitesis".
- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: critical reflections on the "postsocialist" condition*. London: Routledge.
- Fürst, G. (1985). *Reträtten från mansjobben. En studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelning mellan könen på en intern arbetsmarknad*. Akademisk avhandling, sociologiska institutionen, Göteborgs universitet. Göteborg: Vasastadens Bokbinderi AB.
- Gallie, W. B. (1956). *Essentially Contested Concepts*. London: Proc. of Aristotelian Society, Vol. 56, 1955-6. s. 167-98.
- Game, A. (1991). *Undoing the social: Towards a Deconstructive Sociology*. Toronto: Open University Press Studies.
- Gonäs, L. (2000). *Assessing the European Employment Strategy from a Gender Perspective - the Swedish Example. An evaluation of the Swedish National Action Plan for Employment 2000*. Report to the EU-expert network Gender and Employment. Stockholm: Arbetslivsinstitutet and Manchester: UMIST.
- Gustavsen, B. (1990) *Vägen till ett bättre arbetsliv. Strategier och arbetsformer i ett utvecklingsarbete*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Gustavsen, B. (1992). *Dialogues and Development. Social science for social action: toward organizational renewal*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

- Gustavsen, B. & Finne, H. & Oscarsson, B. (2001). *Creating Connectedness. Dialogues on Work and Innovation. The role of social research in innovation policy.* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Habermas, J. (1990). *Kommunikativt handlande.* I Molander, A. (Red.). *Texter om språk rationalitet och samhälle.* Uddevalla: Bokförlaget Daidalos AB.
- Harding, S. (Ed.) (1987). *Feminism and Methodology: social science issues.* Indiana: Indiana University Press
- Hearn, J. (1996). *Men as managers, managers as men: critical perspectives on men, masculinities and managements.* I Collinson, D. & Hearn, J. (Eds.). (1996). London: Sage.
- Hirdman, Y. (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen.* Uddevalla: Media Print.
- Irigaray, L. (1994). *Könsskillnadens Etik och Andra Texter.* Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag Symposium AB.
- Katz, D. & Kahn, R. L. & Adams, J. S. (Eds.). (1980). *The Study of Organizations.* San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Kelly, P. & Kernsberg, M. (1975). *Technological Innovation. A Critical Review of Current Knowledge.* Vol 1. Atlanta, Georgia: Advanced Technology and Science Studies Group.
- Kommissionens meddelande KOM (1996) 67 slutlig. *Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser.*
- Kommissionens meddelande KOM (2000) 335 slutlig. *På väg mot en gemenskapens ramstrategi för jämställdhet 2001-2005.*
- Konferensrapport (1999). Drejhammar, I-B. *Dialogkonferensen i Finspång.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet, undersökningsrapport.
- Konferensrapport (2000). Drejhammar, I-B. *Dialogkonferensen i Norrköping.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet, undersökningsrapport.
- Konferensrapport (2001). Drejhammar, I-B. *Dialogkonferensen i Söderköping.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet, undersökningsrapport.
- Kvinnomaktutredningen (SOU 1998:6).
- Laurén, R. & Lavén, H. (1992). *Nya jämställdhetslagen. Kommentar och handledning i jämställdhetsarbete.* Stockholm: Allmänna förlaget.
- Martin, J. (1994). *The Organizations of Exclusion: Institutionalization of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs and Gendered Knowledge in Organizational Theory and Research.* I *Organization* Vol. 1(2): 401-431. London, Thousand Oaks: SAGE.
- Moi, T. (1997). *Vad är en kvinna? Kön och genus i feministisk teori.* I *Res Publica* 1997, nr.35/36, sid. 71-158.
- Pingel, B. (1999). *Objektiv - objekt eller subjektiv - subjekt? En diskussion om forskarens hållning.* I Lindén, J. & Westlander, G. & Karlsson, G. (Red.). *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning.* Uppsala: TK i Uppsala AB.
- Regeringens proposition 1987/88:105. *Jämställdhetspolitiken inför 90-talet.*
- Regeringens proposition 1993/1994:147. *Jämställdhetspolitiken; Delad makt, delat ansvar.*
- Regeringens proposition 1997/98:55. *Kvinnofrid.*

- Regeringens proposition 1999/2000:143. *Ändringar i jämställdhetslagen mm.*
- Schömer, E. (1999). *Konstruktion av genus i rätten och samhället.* Uppsala: Iustus förlag.
- SOU 1990:4. *Tio år med jämställdhetslagen – utvärdering och förslag.* Stockholm: Allmänna förlaget.
- SOU 1999:91. *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige.* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Stark, A. (1997). *Combating the Backlash: how Swedish women won the war* I Oakley, A. & Mitchell, J. (Eds.). *Who's afraid of feminism.* London: Hamish Hamilton.
- Statistiska Centralbyrån. (2000). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet år 2000*
- Sundin, E. (1998). *Män passar alltid. Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln.* Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. SOU 1998:4.
- Wahl, A. & Holgersson, C. & Höök, O. & Linghag, S. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.* Lund: Studentlitteratur.(2001).
- Westlander, G. (1979). *Jämställdhetsinsatser i företag. En studie av förutsättningar till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor genom personalpolitik och personalarbete.* Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen, undersökningsrapport 1979:12.
- Westlander, G. (1999). *Det kvalitativas relation till det kvantitativa.* I Lindén, J. & Westlander, G. & Karlsson, G. (Red.). *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning.* Uppsala: TK i Uppsala AB.