

Inga-Britt Drejhammar och Birgit Pingel

Hur arbetar Sif-klubbar med jämställdhet?

En studie i östgötska företag

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats www.arbetslivsinstitutet.se

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 gruppers 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: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2003

Arbetslivsinstitutet,
SE-113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-682-8

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Innehållsförteckning

Samarbetet mellan Sif och projektet ”Kön & Arbete” vid Arbetslivsinstitutet	1
Jämställdhet i arbetslivet	2
Jämställdhet i praktiken	2
Jämställdhet i teorin	2
Sifstudien – bakgrund, problemformulering och syfte	4
Metod och genomförande	5
Resultat	6
Jämställdhetsbegreppet	6
Jämställdhetsfrågans betydelse på arbetsplatserna	7
Finns det en jämställdhetsplan på arbetsplatsen?	8
Görs en lönekartläggning?	9
Finns könsbundna löneskillnader i företagen och hur hanteras de?	10
Rekrytering	10
Inställning till pappaledighet	11
Fackets insatser och ansvar för jämställdhetsarbete	11
Rollen som förtroendevald	12
Hinder för att arbeta mer aktivt med jämställdhet i företagen	13
En jämförelse med studien ”Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika”	14
Sammanfattning och diskussion	15
Hur kan fackliga organisationer arbeta vidare med jämställdhet?	18
Referenser	20

Samarbetet mellan Sif och projektet ”Kön & Arbete” vid Arbetslivsinstitutet

Ett samarbete har inletts mellan Sif och projektet Kön & Arbete vid Arbetslivsinstitutet i syfte att utveckla jämställdhetsarbetet i förbundet. Sif är det största fackförbundet för tjänstemän och är inte bundet till något politiskt parti. Sif ingår i TCO, Tjänstemännens Centralorganisation, och är medlem i Privattjänstemannakartellen, förhandlingsorgan för förbund inom den privata sektorn. Förbundet har 300 000 medlemmar inom t ex data-, bygg- IT-, energi- och media-branscherna, men även egenföretagare utan anställda finns som medlemmar. Det är arbetsplatsen och inte yrket som utgör grund för medlemskap i Sif.

Sifklubbar finns på arbetsplatser med tillräckligt många Sifanslutna. I landet finns 25 avdelningskontor tillhöriga motsvarande förbundsavdelningar, som skall ge service till de medlemmar och klubbar som finns i regionen.

Kongressen, som är högsta beslutande organ, samlas vart fjärde år. Vid kongressen tas beslut om handlingsprogram, budget och medlemsavgifter. Där behandlas även motioner från medlemmarna.

Sifs verksamhet inriktas mot ett antal mål som bl a innebär att verka för kortare arbetstid, mindre övertid, garanterad kompetensutveckling och jämställdhet (Det här är Sif, 2000).

Arbetslivsinstitutet, som är ett nationellt centrum för forskning och utveckling inom områdena arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö, bedriver sedan 1999 ett forsknings- och utvecklingsprojekt – Kön & Arbete – om kvinnors och mäns villkor och ställning i arbetslivet. Det övergripande syftet är att studera segregation, ojämlikhet och könsrelaterad ohälsa och vilka mekanismer som vidmakthåller och återskapar brister i jämställdhet och jämlikhet. I arbetet deltar forskare från olika ämnesområden.

Projektet är lokaliserat till Östergötlands län, närmare bestämt i Norrköping och två angränsande kommuner, Finspång och Söderköping. För närvarande pågår ett flertal delprojekt inom näringsliv och offentlig förvaltning i de tre kommunerna. Projekten bedrivs i nära samverkan mellan lokala aktörer och forskare vid Arbetslivsinstitutet.

Projektet introducerades i kommunerna genom att företrädare för näringsliv och offentlig verksamhet fick möjlighet att under tre konferenser diskutera hur man utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan fånga upp problem och frågor som gäller kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet.

Efter konferenserna bildades lokala styrgrupper i respektive kommun med deltagare från företag, offentlig verksamhet och fackliga organisationer, däribland Sif. Ett förslag, från representanten för Sifs avdelningskontor i Norrköping, var att studera hur man inom Sifs lokala klubbar hanterar frågan om jämställdhet i ett antal företag i Norrköping. Förslaget mötte intresse från forskare i ”Kön och Arbete”, därför att det knöt an till ett redan tidigare genomfört projekt avseende

problematiken kring jämställdhetsarbete ur ett arbetsgivarperspektiv (Drejhammar & Pingel, 2001).

Jämställdhet i arbetslivet

Jämställdhet i praktiken

Den politiska formuleringen av jämställdhet innebär enligt jämställdhetslagen att kvinnor och män skall ges lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på väsentliga områden i livet. Lagen innehåller två dimensioner vad gäller jämställdhet i arbetslivet, dels en mer defensiv, dels en mer proaktiv dimension. Den första syftar till att eliminera diskriminering på grund av kön. Den andra handlar om att aktivt arbeta för jämställdhet genom att vidta åtgärder som främjar jämställdhetsarbetet i en organisation (Pincus, 1998).

Trots lagen om jämställdhet i arbetslivet är den svenska arbetsmarknaden fortfarande starkt könsuppdelad. Kvinnor och män arbetar inom skilda sektorer och yrken. Det är endast cirka tolv procent av samtliga yrken som har en jämn könsfördelning (SCB, 2002). Könsuppdelningen på arbetsmarknaden skiftar också arbetskraften i överordnade och underordnade, vilket sker delvis efter kön. Det kan också uttryckas som att män ofta är chefer över kvinnor, men att kvinnor sällan är chefer över män (Sundin, 1998). Den vertikala och horisontella uppdelningen på arbetsmarknaden avseende kön, har sin motsvarighet inom företag och i offentlig verksamhet. Båda typer av segregation får för kvinnor konkreta negativa återverkningar, som kan avse möjlighet till karriär, rekrytering eller lika lön för likvärdigt arbete.

Jämställdhet i teorin

Det är således viktigt att inlemma ett genusperspektiv i den forskning som bedrivs kring arbetets organisation. Ett perspektiv som tar hänsyn till föreställningar om vad som i allmänhet uppfattas som manligt och kvinnligt och som sätter detta i relation till vad som händer i organisationer. En viktig fråga, som kan ställas, är vilka strategier som används för att vidmakthålla dels en segregation med avseende på kön i organisationer, dels könsmärkning av yrken och arbetsuppgifter. Hur och varför skapas och återskapas dessa företeelser så oreflekterat?

Begrepp som genussystem eller genusordning kan användas för att synliggöra den segregering som sker mellan kvinnor och män i fråga om organisatorisk placering, arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter, inflytande etc (se t ex Hirdman, 1990; Connell, 1987). Ett begrepp, som anknyter till könssegregering, är begreppet könsmärkning av yrken och arbetsuppgifter. Begreppet används för att beskriva hur sådana kvalifikationer och beteenden, som tillskrivs kvinnor respektive män, knyts till arbetsområden och yrken (Bradley, 1989). Ett genomgående

mönster är att det, som uppfattas som ett ”manligt” yrke eller yrkesområde, ofta värderas högre än det som uppfattas som ”kvinnligt”, vilket gör det svårt för män att vilja utföra arbetsuppgifter som har kodats som kvinnliga. Snedrekrytering av personal till nya arbetsuppgifter, som sker t ex inom IT-sektorn, gör att dessa uppgifter snabbt blir könsmärkta (Abrahamsson, 2000).

Könsproblematiken tillförs inte bara organisationer utan skapas och upprätthålls också i själva organisationerna. Befintliga strukturer vidmakthålls genom sociala processer. Genom upprepningar av synsätt och handlingar förstärks invanda mönster och strukturer. För att få makt över dessa strukturer, vad som har kallats strukturakt (Kanter, 1977), krävs förmågan att skapa illusionen om att det finns en bästa ordning och på så sätt definiera ”verkligheten” för andra. Män dominerar i dessa sammanhang och förstärker sitt inflytande genom att de tenderar att särskilt utveckla relationer till andra män, sk homosociala relationer (Connell, 1995). Män kontrollerar således i allt väsentligt de verklighetsföreställningar och samtalsvillkor som präglar den sociala interaktionen, och osynliggör på det sättet kvinnors kunskaper och särintressen.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden och könsuppdelningen på arbetsplatserna är seglivade strukturer som är svåra att ändra på. Försök till förändringar stöter nästan alltid på motstånd, framför allt från män, men också från kvinnor, som medverkar till att den bestående ordningen återskapas. Tunga aktörer i bevarandet av strukturerna på arbetsmarknaden är staten, arbetsgivarna, fackförbunden och de manliga arbetarna (Baude, 1992). Männerna i dessa grupperingar har enligt Baude gemensamma mål och intressen – att behålla makten, att slippa de sämsta jobben och att få högre lön. Därför är skillnaden mellan ideal och verklighet, mellan ord och handling, en av svårigheterna i jämställdhetsarbetet.

Officiellt i lagtexter, avtal och i den allmänna debatten betonas jämställdhet, könsneutralitet och kompetens, men inofficiellt är ojämlika könsrelationer det förhärskande i arbetslivet. Sundin (1998) talar om en ”dold läroplan”, en ideologi som både osynliggör och konstruerar kön i arbetslivet. Osynliggörandet av kön försvårar ett ifrågasättande av den rådande ordningen. Om man t ex anser att skillnader i löner inte kan kopplas till kön, så är man förmodligen inte heller benägen att tillstå att könsdiskriminering förekommer (Holter, 1992).

Forskning har visat att föreställningen, att kvinnor ”brister i intresse” eller är statiska i sina intressen och dispositioner, starkt bidragit till könsdiskrimineringen på arbetsmarknaden (Schultz, 1992). Genom att på detta sätt fokusera på enskilda kvinnor osynliggörs att brister och tillkortakommanden endast kan uppstå och bli begripliga i förhållande till något eller någon. Detta kan till exempel gälla mäns generellt sett större makt i arbetslivet (Haavind, 2000).

Ett exempel, på ett viktigt konkret utfall av de könssegregerande mekanismerna, är lönesättningen. Den könsuppdelning och de könskodade arbetsområdena, som präglar arbetsmarknaden, leder å ena sidan till löneskillnader, å andra

sidan till att löneskillnaderna upprätthåller strukturerna. Det konstituerande draget i arbetsdelning och löneskillnader mellan könen är och har varit mäns ständiga överordning (Fransson, 2000). Genus skrivs in i lönen och lönen bidrar starkt till att vidmakthålla konservativa uppfattningar om män och kvinnor som sådana. Tidigare forskning har även visat att könssammansättningen hos arbetsgivare och fackliga förtroendemän har betydelse för lönesättningen. Såväl nivå på lönesättningen och könet på beslutsfattaren är avgörande för kvinnors löner. Kvinnor har jämförelsevis lägre löner på arbetsplatser med en mansdominerad maktstruktur än där det finns fler kvinnor i maktställning. Chefers kön påverkar dock inte mäns löner (Hultin & Szulkin, 1997).

Sifstudien – bakgrund, problemformulering och syfte

Statistiska centralbyrån har sammanställt ett sk jämställdhetsindex som ger en bild av jämställdhetsläget i tjugotre kommuner (SCB, 2001). Detta index bygger på tretton variabler, exempelvis andelen heltidsarbetande kvinnor och män, antal dagar med föräldrapenning uppdelade efter kön, könssammansättningen i landstings- och kommunfullmäktige. Sammanställningen visar, att de kommuner i Östergötland som Arbetslivsinstitutet har samarbete med, befinner sig i den lägsta kvartilen, dvs jämställdheten är låg i jämförelse med andra kommuner i landet.

Jämställdhetsläget i regionen var en av anledningarna till att Sifs representant i projektets ”Kön & Arbete” styrgrupp i Norrköping föreslog en analys av hur fackliga förtroendemän hanterar sin uppgift att företräda Sifs jämställdhetspolitik på de lokala arbetsplatserna.

En annan anledning var de resultat som framkommit i studien *Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika* (Drejhammar & Pingel, 2001). I denna studie studerades jämställdhetsproblematiken på arbetsplatser i Östergötland men ur arbetsgivares perspektiv. Det visades att flertalet tillfrågade ansåg att jämställdhet redan var genomförd på den egna arbetsplatsen. I de flesta fall var uppfattningen att detta skett genom att likalönsprincipen är genomförd. Man motiverade med att lönebildningen hänger ihop med egenskaper hos de enskilda. Att det är kompetens som styr möjligheterna i arbetslivet, vilket kan resultera i att kvinnor och män bedöms olika. Påfallande ofta framhölls att det finns en olikhet mellan könen. Ibland ansågs olikhet handla om att kvinnor är obenägna att ta för sig, ibland om att kvinnor tillför något extra utöver standard till ett arbetsområde.

Föreställningar om olikhet framkom också när man talade om rekrytering. Män tenderade att anse att det inte spelar någon roll vem som får arbetet (det gör ingenting om en kvinna får jobbet), medan kvinnor mer utgick ifrån arbetsuppgiften (alla kan ha alla arbetsuppgifter). Jämställdhetsplaner förekom på de flesta arbetsplatser men ansågs inte bidra till reella förändringar. Brister i jämställdhet hänfördes till samhället i stort.

Vid en presentation av studien i styrgruppen i Norrköping ställde Sifs representant sig frågande till om dessa resultat även kunde anses gälla ur ett fackligt perspektiv och efterlyste därför en motsvarande studie men ur ett fackligt perspektiv.

När det gäller jämställdhetsläget inom Sif framgår det i Sifs idéskrift att

”jämställdhet mellan kvinnor och män är lika självklar som att alla har samma rätt att vara den hon är utan kränkande särbehandling. Det betyder ömsesidig respekt och ett gemensamt ansvar för att ingen kränker någon annan” (Sifs idéprogram, sid 2).

Denna skrivning är allmänt hållen och framställer jämställdhet i termer som associerar till allmänna mänskliga värden, mer än till villkoren i arbetslivet.

I skriften ”Det här är Sif” är framställningen något mer konkret.

”Jämställdhet för Sif är ett samhälle där både kvinnor och män kan leva på lika villkor. Det handlar om jämställdhet på arbetsmarknaden, i hemmet, i politiken såväl som i vår egen organisation. Klubben kan arbeta aktivt genom att bekämpa negativ särbehandling av kvinnor och män – särskilt när det gäller löner – samt de attityder som ligger bakom. Jämställdhetsombud i klubben och jämställdhetsråd i avdelningarna hjälper styrelserna med att bevaka jämställdhetsfrågorna” (”Det här är Sif”, 1997, sid 39).

De två sista meningarna utgjorde startpunkten för denna studie.

Syftet med projektet var att studera hur förtroendevalda på lokal nivå inom Sif ser på jämställdhetsproblematiken och hur de handlar i konkreta situationer. Forskningsfrågan är: Hur bevakas jämställdhet på lokala arbetsplatser?

Metod och genomförande

Öppna, riktade intervjuer har genomförts med tolv klubbordföranden och två jämställdhetsombud från tolv företag i regionen. Av dessa personer var tretton män och en kvinna. De intervjuade representerade samtliga företag som hade en fackklubb. De tolv företagen hade mellan trettio och tre hundra anställda, några företag ingick i internationella koncerner med upp till femton tusen anställda. Den procentuella andelen kvinnor i företagen låg mellan tio till tjugofem procent. Kvinnorna arbetade med administrativa uppgifter på lägre nivå, i kundtjänst och telefonväxlar samt på laboratorier och i några fall som säljare. Ett fåtal kvinnor var chefer. Männen var övervägande tekniker och hade chefsbefattningar i företagen. Ledningsgrupper och bolagsstyrelser bestod med några undantag av män. Den interna personalrörligheten var låg och få ansträngningar gjordes för att bryta mansdominansen inom tekniksektorn eller rekrytera fler män till administrationen.

Vidare har tre representanter, två män och en kvinna, med ansvar för jämställdhetsutvecklingen inom Sif intervjuats. Av dessa var två lokalt anställda och en anställd på förbundskansliet.

Intervjuerna har bearbetats med avseende på vilka resonemang som dominerade svaren på frågor om jämställdhetsbegreppet, jämställdhetsfrågans betydelse, jämställdhetsplanen, lönekartläggning, hinder för att arbeta med jämställdhet, rollen som förtroendevald; fackets betydelse för jämställdhetsarbetet; rekrytering, löneskillnader, pappaledighet samt med avseende på hur man uppfattade att jämställdhetsarbetet skulle kunna gå vidare. För att möjliggöra jämförelsen mellan perspektiv, arbetsgivarens och de anställdas, är huvuddelen av frågeområdena desamma som de som ingick i den ovan omnämnda studien "Kvinnor är lika bra arbetskraft som män men olika".

En första arbetsrapport har presenterats på ett seminarium där representanter från ett fackligt nätverk i Östergötland med fokus på arbete, politik och familjeliv, deltog. Syftet var att mot bakgrund av rapportens resultat diskutera möjliga vägar till jämställdhetsutveckling. Deltagarna diskuterade i mindre grupper följande frågor: Hur kan vi gå vidare i jämställdhetsarbete? Vad kan underlätta, vad hindrar? Hur kan samverkan mellan lokal och central nivå inom Sif utvecklas? Resultaten av dessa diskussioner presenteras i slutet av denna rapport.

Resultat

I det följande redovisas bearbetningen av intervjuerna utan kommentarer. Bearbetningen har skett i syfte att lyfta fram den röda tråden eller de förhärskande uppfattningarna gällande olika aspekter av jämställdhetsutveckling i arbetslivet.

I resultatredovisningen används sådana citat som levandegör kärnpunkten i de flesta av de resonemang som fördes kring olika aspekter av jämställdhet. Det relativa utrymme som dessa olika aspekter ges avspeglar omfattningen av de resonemang som fördes.

Jämställdhetsbegreppet

På frågan, om vad jämställdhet innebär, fokuserade de förtroendevalda i sina svar på lönesättningen. Svaren utgick i regel ifrån uppfattningen att kvinnor och män skall behandlas lika. *"Att man skall behandlas lika. Det är det första man tänker på. För mig är det inget annat"*.

Tjänstemännen ansåg att lagtexten styr vad man lägger in i begreppet jämställdhet. Demokrati i samhälle och arbetsliv var den aspekt som på ett övergripande sätt definierade begreppet jämställdhet. På ett mer konkret plan innebar jämställdhet att sträva efter att utjämna *"könsmässiga orättvisor"*, vilket kan innebära *"genomgripande förändringar ur ett genusperspektiv"*. Man poängterade att dessa förändringar måste grundas i uppfattningen att *"män och kvinnor*

inte har olika intressen att försvara". Jämställdhet uppfattades som en fråga för båda könen, även om de förändringar, som leder till ett mer jämställt samhälle, kan ha olika innehåll för kvinnor och män.

"För kvinnorna handlar det mest om jobben, utvecklingsmöjligheter och lön. Det är väl det viktigaste. För män handlar det väl mer om att inte ha trycket på sig, utan också att kunna vara familjefäder, ha fritid och inte bara att sätta jobbet främst."

Lönerättvisa ansågs i sammanhanget som ett centralt mål. Det är enligt tjänstemännen konkret och ganska exakt mätbart.

"En av de viktiga frågorna gäller lönen, inte enkom för att det handlar om vad man lever av, men man värderas utifrån ekonomiska aspekter och ens möjligheter att påverka är delvis avhängigt av lönen. Skall man hävda, att vi tillsammans alla löntagare, skall uppnå målen att flytta positionerna framåt i de här avseendena, så krävs att man har rättvisa löner, man får åtminstone inte ha löner som baseras på vilket kön man tillhör."

Jämställdhetsfrågans betydelse på arbetsplatserna

Den dominerande uppfattningen bland lokalt förtroendevalda var att deras respektive arbetsplats på det hela taget var jämställd.

"Det är ingen segregering mellan män och kvinnor, utan vi försöker i alla fall från vår sida, att titta på professionen och hur den utförs".

Uppfattningen underbyggdes dock sällan med konkret kunskap om jämställdhetsläget. Dels framkom att jämställdhetsfrågan på många arbetsplatser var en "icke-fråga", "*betydelsen är nära nog noll*", "*det är ingenting man diskuterar*", "*tänker inte så mycket på jämställdhet*", dels att medarbetarna värderades, inte som kvinna eller man, utan som de individer de är. I det sistnämnda fallet påpekades ofta att individen själv har stort ansvar för sin situation.

"Det här är också avhängigt hur individen är." "De flesta är ju faktiskt ointresserade av att utveckla sig." "Det är ofta så att kvinnor inte vill sticka ut hakan."

En person gav i sin intervju beskrivningar av motstånd och hinder mot jämställdhetsarbete, som kan sägas sammanfatta mycket av vad som framkommer spritt i övriga intervjuer. Den intervjuade uppfattade att de övergripande orsakerna till att de, som arbetar med jämställdhetsfrågor, så ofta stöter på motstånd, står att finna i den mansdefinierade kultur som råder i samhället.

"Män med traditionella sätt att se på kön, de bildar proppar överallt och det har ingen betydelse på vilken sida man sitter (arbetsgivare, arbetstagare).

För hur ska en äldre man, som är uppvuxen i den här manskulturen, hur skall han hantera jämställdhetsfrågor. Han känner sig som en idiot.”

Flertalet av de manliga förtroendevalda gav en bild av jämställdhetsläget på arbetsplatserna som relativt gott. Svaren visar dock att det fackliga arbetet sällan utgår ifrån ett jämställdhetsperspektiv, vilket gör deras beskrivningar bleka. Mer nyanserade i sina beskrivningar var de personer som såg mörkt på jämställdhetsläget. De hade stött på problematiken i flera enskilda fall och reagerat. Problem kunde handla om utestängning av kvinnor som ställde krav på ledningen eller hemlighållande av löneuppgifter inför lönekartläggningen.

Jämställdhetslagen och dess skärpning ansågs från tjänstemannahåll kunna bidra till att underlätta nödvändigt utvecklingsarbete. Lagen motverkar godtycke från arbetsgivarens sida, *”den har tagit bort vissa möjligheter för arbetsgivaren att ensidigt sätta löner.”*

Trots jämställdhetslagstiftningen uppfattade man bland tjänstemännen att jämställdhetsproblematiken får liten uppmärksamhet ute på arbetsplatserna. *”Frågan behandlas styvmoderligt”. ”Den tillmäts ganska liten betydelse.”* Det gavs flera förklaringar till detta. Den övergripande förklaringen utgick ifrån att den manskultur, som ansågs råda på arbetsplatserna, på ett subtilt sätt motverkar jämställdhet. Men varken kvinnor eller män noterar vilken makt som ligger i detta. *”Det är för få män som har förstått det här och för få kvinnor också.”* Trots att tjänstemännen allmänt bejakade jämställdhet, var det svårt att väcka intresse för att gå djupare in i problematiken. *”Att komma dithän att man vill åka på en tredagars utbildning det är svårt.”* Motståndet mot att rubba den bestående ordningen var starkt. *”Man skyr sånt här som pesten.” ”Jämställdhetsfrågan är hotfull, den är laddad.”*

Finns det en jämställdhetsplan på arbetsplatsen?

Sju av de tolv företagen hade en jämställdhetsplan. Förtroendevalda från företag, som saknade en plan, uppgav som skäl tidsbrist och hög arbetsbelastning, nedskärningar, omorganisationer samt ointresse hos arbetsgivaren vad gäller att ta fram en plan.

”Vi har ingen jämställdhetsplan, vi orkar inte hålla på med det. Det är så mycket jobb med lönesidan så vi hinner inte med en jämställdhetsplan. Vi har inte heller någon personalchef som skulle kunna hålla i en plan. De större företagen har större resurser att jobba med den här frågan.”

”Vi har ingen jämställdhetsplan, har inte haft någon på flera år. Det finns något gammalt dammigt papper sedan vår förre ägare. Den högre ledningen, framför allt vår personalman, har inte haft lust att ta tag i det hela.”

Tjänstemännen påpekade att den lagstiftning som finns idag ställer krav på ökade kunskaper hos både förtroendevalda och arbetsgivare.

”För att kunna ta tillvara rätta intentioner och kunna göra bra jämställdhetsplaner så krävs att de lär sig mera.”

På förbundets kansli saknades kunskap om hur många SIF-an slutna företag som har en jämställdhetsplan, ”*vi har inga resurser för att ta reda på det*”, utan det hänvisades till en studie från JämO (1999).

Görs en lönekartläggning?

En skärpning i jämställdhetslagen, som infördes 1/1 2001, innebär att arbetsgivare och lokala fack i företag med tio anställda och däröver årligen skall kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor för att undersöka om det finns skillnader mellan könen vid lika eller likvärdiga arbeten. Företagen måste göra en handlingsplan för hur osakliga löneskillnader skall åtgärdas. En definition av likvärdigt arbete införs i lagen. I kartlägningsarbetet har facket under tystnadsplikt rätt att ta del av alla anställdas löner, även de oorganiserades, för att kunna upptäcka lönediskriminering. Samverkan mellan arbetsgivare och fack ska inte bara gälla löner, utan omfatta hela jämställdhetsplanen (Jämställdhetslagen, 1991:433; SFS, 2000:773).

I samliga deltagande företag saknades en lönekartläggning. Några av de förtroendevalda uppgav att det fanns planer på att utföra en sådan i företaget.

”Lönekartläggningen har vi inte kommit igång med ännu, utan vid senaste löneförhandlingen beslöts att göra en separat och det var en väldigt långdragen process. Det här är något som vi ska titta på vid nästa förhandlingsomgång.”

Okunnigheten var stor om ändringen i jämställdhetslagen, som gäller från januari 2001. Det framkom också att arbetsgivarna uppfattades som motståndare till en lönekartläggning samt att de anställdas löner är hemligstämplade inom företaget, ”*företagsledningen vill inte gärna släppa ifrån sig de siffrorna*”.

Det framkom att en lönekartläggning skulle kunna bidra till att skapa problem i företagen,

”Om det nu är på det här sättet (att det finns osakliga löneskillnader) så är min fråga, hur motiverar ni dem? Den sista gången jag hade det uppe med personaldirektören så försökte jag trycka på. Och till slut fick han säga: det är så av tradition. Just det sade jag, det är det vi vill komma åt.”

En arbetsgivare hade anlitat en konsult för att göra en lönekartläggning, en åtgärd som inte är prövad i lagstiftningen. Facket ställdes därmed utanför hela förfarandet.

Tjänstemännen hade vaga uppfattningar om huruvida det skedde lönekartläggningar på företagen.

”Jag har ingen aning om ifall alla vet ens att de ska göra en kartläggning. Det enda sätt vi kan nå dem är att skicka material eller rekommendera att de går in på hemsidan och kan läsa om det”.

Förbundskansliet hade gett ut en broschyr, om hur en lönekartläggning går till, som skickats till de regionala avdelningarna och arbetsgivarna. Dock saknades kunskap om hur många företag som använder den i arbetet med att genomföra den lönekartläggning som lagen föreskriver.

Till tidigare Sif-kongresser hade det funnits krav på en rapport om jämställdhetsläget inom Sif. Detta krav var numera borttaget, ”*sen, när det blev bättre, togs det kravet bort*”, bland annat mot bakgrund av att kvinno-representationen i förbundets beslutande organ numera uppfattades som god.

Finns könsbundna löneskillnader i företagen och hur hanteras de?

Statistik från Sif visar att kvinnor har lägre löner än män, vilket överensstämmer med förhållanden på arbetsmarknaden i övrigt (SCB, 2002). 2001 tjänade kvinnor i Sif-anslutna företag i genomsnitt nitton procent mindre än männen. En del av skillnaden beror på att kvinnor och män har olika arbetsuppgifter och att kvinnorna är yngre, vilket dock inte är hela förklaringen. En tredjedel av löne-gapet, cirka 1800 konor, är ren lönediskriminering, dvs kvinnor får lägre löner just för att de är kvinnor. Löneklyftan har dessutom inte krympt nämnvärt de senaste åren (*Sif-tidningen*, 6/2002).

Sif tillämpar individuell lönesättning. En förhandlingsdelegation sammansatt av representanter från ledning och Sif förhandlar om lönerna. Ett fåtal anställda förhandlar för egen räkning. Frågan, om gemensamma förhandlingar gynnar eller missgynnar kvinnor, går inte att besvara utifrån denna studie. Enligt de förtroendevalda tjänar kvinnor mindre än männen i deltagande företag, ”*vi har en snittlön på 25000 kronor för män och 20000 kronor för kvinnor*”.

Insatser för att minska löneskillnaden förekom, men detta uppfattades problematiskt mot bakgrund av svårigheten att jämföra arbetsuppgifter och positioner samt att löneutrymmet är begränsat.

”Vi har gjort en enkel kartläggning av löneutvecklingen det senaste året för kvinnor och män. Den ger inte den rätta bilden eftersom utgångsläget inte har varit detsamma.” ”I grunden är våra förutsättningar så dåliga i löneförhandlingar. Där ger man oss minsta möjliga enligt avtalet så att vi inte ska kunna föra det till central förhandling”.

Rekrytering

Rekrytering av personal till lediga tjänster bör vara en del av ett målinriktat jämställdhetsarbete. I jämställdhetslagen stadgas att arbeten skall göras lediga för båda könen, dvs ”arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling

och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare” (JmL, 1991: 433; SFS, 2000:773).

Den könsuppdelade arbetsmarknaden avspeglas i företagen. I få av de företag, som deltog i studien, hade man arbetat aktivt för att rekrytera medarbetare till befattningar som domineras av det ena könet. Personalrörligheten var låg, kvinnor stannade på avdelningar och i befattningar som i många fall kännetecknades av låg status och lägre lön, jämfört med männens. Manligt färgade normer styrde chefsrekryteringen utan att de förtroendevalda hade försökt påverka anställningsförfarandet.

”Vaktmästaren är en kille. Och sen är växeltelefonisten en tjej. Det är bara så.”

”Ledningsgruppen är idel män. Vi har haft kvinnor som sökt ledande befattningar men de har inte alltid den kompetens som behövs. Men vi har känt att vi har fegat litet grann.”

Inställning till pappaledighet

En studie genomfördes våren 2002 på initiativ av TCO, där 1 309 personer i åldrarna 18-74 år intervjuades om arbetsgivares, kollegors, fackets och sin egen inställning till föräldraledighet och vård av barn (Sundelin, 2002). Studien visar att var femte man, som har barn, upplever att arbetsgivaren är negativt inställd till föräldraledighet och vård av barn.

I denna studie framkommer att inställningen till pappaledighet, hos flertalet förtroendevalda, på ett allmänt plan, var positiv. Ingen hade dock någon fakkunskap om hur föräldraledigheten utnyttjades. Enstaka exempel gavs om pappalediga kollegor och chefer i det egna företaget, vilket dock inte säger något om antalet män som tagit ut ledighet och hur lång den har varit. Över hälften av samtliga tillfrågade var också osäkra på den egna fackklubbens inställning till frågan om pappaledighet. Arbetsgivarens inställning till ledighet ansågs viktig, *”ledningen har ett stort ansvar, om de är positiva är det guld värt, de anger tonen”*.

Fackets insatser och ansvar för jämställdhetsarbete

När det gäller att följa jämställdhetslagen och bevaka att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företagen intog de förtroendevalda, generellt sett, en defensiv hållning. Att förhandla och bevaka lönesättningen ansågs vara den viktigaste fackliga uppgiften, *”jag tar i lönebiten så gott det går”*.

Flera förtroendevalda betonade att de bör verka *”som påtryckare”* när det gäller kvinnornas arbetsvillkor, positioner, löner etc. Hur detta skall gå till och

vilken relation som man skall ha till arbetsgivaren föreföll oklart. Ansvar, att leva upp till jämställdhetslagens intentioner, ansågs ligga hos företagets ledning.

”Vi har rollen som påtryckare. Om vi bjuds in till arbetet så kan vi naturligtvis dra vår bit och den kunskap som vi har på området.”

Några förtroendevalda ansåg att det föreligger ”ett delat ansvar” mellan facket och ledningen för att bedriva jämställdhetsarbete. Men eftersom frågan om jämställdhet inte var eller hade varit i fokus för diskussioner eller för konkreta åtgärder i företagen ansågs det oklart vad ledning och fack skall samarbeta om och med vilken strategi jämställdhetsarbetet bör bedrivas. Arbetsgivarnas intresse för frågan uppfattades vara avgörande.

”Hur jämställdhetsfrågan hanteras beror på vilken vikt som företagsledningen lägger vid den och vilket tryck de sätter på organisationen att uppfylla den.”

Förtroendevalda förklarade sin hållning med att de trodde att påstridighet kunde leda till konflikter. ”*Man vill ju inte hamna på skuggsidan så att säga, så att man får svårt att samarbeta i framtiden.*”

Tjänstemännens inställning, till frågan om ansvar och insatser för att bedriva jämställdhetsarbete, går i linje med de förtroendevaldas försiktiga hållning.

”Att facket är nån som sparkar, slåss och skriker eller ställer krav i alla sammanhang, det vill man inte heller.”

På förbundskansliet poängterades att deras roll är informatörens. Mycket arbete hade lagts ner på att framställa broschyrer och informationsblad och att ge kurser och utbildningar. Kongressen var ett tillfälle då möjlighet finns att informera om jämställdhetsarbetets uppläggning. ”*Mitt viktigaste uppdrag är att se till att det finns material och metoder och hjälp till dom som vill jobba.*” Kontakterna mot de lokala klubbarna skedde oftast via en kontaktperson på varje regional nivå. Denna person hade i sin tur kontakten med klubbarna, vilket gör att ”*någon exakt kunskap, om hur jämställdhetsarbetet fortlöper i verksamheterna inte finns*”.

Vid senaste Sif-kongressen fastslogs tre målområden för utvecklingsverksamhet, nämligen löner, arbetsmiljö samt karriär och kompetens. Dessa skall vara styrande även för jämställdhetsarbetets inriktning. Framför allt kopplades jämställdhetsutveckling till lönefrågan. Förbundskansliet håller två kurser per år på temat ”löner och förhandlingar” och en broschyr, ”Löner och Jämställdhet”, har tagits fram, vilken bifogas det ”årliga löne-cirkuläret”.

Rollen som förtroendevald

Flera av de förtroendevalda uppgav att de har bristande tid för att bedriva fackligt arbete. Många skötte uppdraget på sin fritid, ”*för det mesta får jag skärpa till mig och jobba på kvällen*”.

En annan svårighet som lyftes fram var de förtroendevaldas dubbla roll, vilken innebär att kunna fungera både som medarbetare och facklig företrädare i företaget. Många ansåg också att den fackliga rollen kunde vara svår att hantera för kvinnor.

”Det är viktigt att kunna skilja på de här två personerna, även om det är samma gubbe eller gumma. Det här tror jag många kan ha problem med.”

”I jämställdhetsarbetet tror jag det kan vara än svårare för mina kvinnliga kompisar att få gehör för det här.”

Tjänstemännen betonade att de hade fullt förtroende för de förtroendevalda men att dessa kunde behöva stöd från centralt håll inom facket. De förtroendevalda å sin sida var nöjda med det stöd de generellt fick från tjänstemännen på Sif, men det framkom att detta endast undantagsfall hade rört jämställdhetsfrågor.

”Jag har fullt förtroende för våra ombud. Det som är viktigast är att man som förhandlare har stöd bakifrån.”

Hinder för att arbeta mer aktivt med jämställdhet i företagen

Förutom hinder, som motstånd hos arbetsgivarna, ointresse inom fackclubbarna, brist på kunskap om jämställdhetslagen och lämpliga insatser för jämställdhetsutveckling, framkom i intervjuerna med de förtroendevalda att oro och turbulens pga omorganisationer och nedskärningar i företagen har inneburit att jämställdhetsfrågan har marginaliserats.

”Vi är ett företag som har bantats enormt de senaste åren. Jag har jobbat med neddragningar hela tiden, det är ingen positiv utveckling. Det är många fina ord i vår skrivning (jämställdhetsplanen) men jag kan inte tänka mig att det har levts upp till jämställdhet. Eftersom jag ser lönerna, så ser jag hur illa det är.”

Ytterligare ett hinder som lyftes fram var att utförsäljning av företag till internationella koncerner har medfört ökade avstånd till huvudkontoren med påföljande bristfälliga fackliga kontakter med olika ledningsgrupper. Några intervjuade frågade sig ”*vem är egentligen min motpart?*” Andra länders annorlunda lagstiftning och värderingar vad gäller jämställdhet försvårade kommunikation och samverkan mellan fack och arbetsgivare i jämställdhetsarbetet. Personalchefer saknades dessutom i flera företag eller fanns på annan ort inom eller utom Sverige. Jämställdhetsfrågans hantering var enligt de förtroendevalda individberoende och kräver försiktighet i diskussionen mellan fack och arbetsgivare. Några ansåg att kvinnliga personalchefer kan bidra till ökat gehör för jämställdhetsfrågan. Som situationen för det mesta ter sig dominerade dock mäns traditionella syn på jämställdhetsfrågan, vilken innebar mansdominans och en företagskultur som präglades av ”grabbighet”.

”Vår ägarbild är amerikansk. Vi tillhör Europadelen och har en chef i Bryssel och där är nog bara män. Har aldrig sett en kvinna där på de fem år jag har suttit med. Man är nog rädd för vad det skulle innebära.” ”Det har kanske varit lättare under de här åren när vi har haft en kvinnlig personalchef att få gehör för de här frågeställningarna.” ”Män, med traditionella sätt att se på kön, de bildar proppar överallt.”

En jämförelse med studien ”Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika”

I rapporten *Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika* beskrivs hur man från arbetsgivarhåll uppfattar jämställdhetsbegreppet och hur man hanterar jämställdhetsfrågor på olika typer av arbetsplatser. Med utgångspunkt i dessa resultat och de i den föreliggande studien, görs i det följande en jämförelse. Finns det skillnader och/eller likheter i hur representanter för arbetsgivarsidan och representanter för arbetstagarna resonerar och handlar kring frågor om jämställdhet?

Jämställdhet i arbetslivet betyder för de allra flesta att lönesättningen är rättvis och inte kopplad till kön. I båda undersökningarna var det många som i resonemangen om lika löner kom in på begreppet ”lika villkor”. Från båda sidor framstod begreppet dock som ganska diffust. De, som konkretiserade sina uppfattningar, fokuserade i allmänhet på att kvinnor skall ha lika möjlighet till karriärutveckling som män. Få personer i båda undersökningarna utgick ifrån uppfattningen att jämställdhetssträvanden ytterst handlar om att förändra relationen mellan kvinnor och män, där jämställdhet är den övergripande aspekten.

De skillnader i resonemangen kring begreppet jämställdhet, som kan noteras mellan representanter för arbetsgivare och arbetstagare, handlar inte om begreppets konkreta innehåll, skillnaden beror mer på att man från arbetsgivarhåll i många fall förde mer utvecklade resonemang än de från fackets sida.

Jämförelsen visar vidare att representanter för arbetsgivare och arbetstagare var överens om vad jämställdhetsfrågan betyder på arbetsplatserna. Jämställdhetsfrågan framstod ur båda perspektiven som en ”icke-fråga”. Den diskuterades i regel inte, uppfattades ha ringa betydelse eller till och med vara föråldrad. Mot denna bakgrund får majoritetens uppfattning, nämligen att ”*vi har inga problem med jämställdhet*”, ses. Denna uppfattning legitimerade att det sällan skedde något aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna.

De personer, mestadels från arbetsgivarhåll, som uppgav att det förekom jämställdhetsinsatser, kopplade dessa till rekryteringstillfällen. Det förekom att hänsyn togs till könsfördelningen på arbetsplatsen och i förekommande fall gjordes försök att rekrytera personer från det underrepresenterade könet.

Från centralt fackligt håll sågs problem med den roll, man uppfattade sig ha, nämligen som informatör eller normsändare. Det rådde ovisshet om hur påverkan kunde ske och hur jämställdhetsarbetet bedrevs i de lokala klubbarna. Också de

förtroendevalda hade vaga uppfattningar om det egna ansvaret för jämställdhetsarbete. Något som återspeglade sig i att det arbetsplatsanknutna fackliga arbetet sällan utgick ifrån ett jämställdhetsperspektiv. Som en slags ursäkt förekom att båda parter förknippade problem i samband med strävanden mot ökad jämställdhet med individer och då särskilt kvinnor. Kvinnor upplevdes inte ha vilja att utvecklas i arbetet eller att ta vissa jobb. Vad som inte uppmärksammades var att organisatoriska strukturer kan verka hämmande eller blockera möjligheterna för kvinnor att avancera. Inom forskningen är det sedan länge känt att den passivitet, som ofta tillskrivs kvinnor i arbetslivet, inte har med kön att göra utan är ett allmänmänskligt förhållningssätt som utvecklas under vissa organisatoriska förhållanden (Kanter, 1977).

På frågan, om det finns en jämställdhetsplan för arbetsplatsen, svarade cirka sjuttiofem procent av arbetsgivarrepresentanterna att man hade en jämställdhetsplan. Motsvarande uppgift från de förtroendevalda visade att knappa sextio procent av företagen hade en plan. Orsaker till att det inte fanns en plan angavs av de flesta vara hög arbetsbelastning med påföljande tidsbrist, eller bristande intresse på alla nivåer. Inte heller i denna fråga kunde märkas någon väsentlig skillnad i uppfattningar mellan representanter för arbetsgivaren och för de anställda. Planen uppfattades av dem, som hade en, i regel som normativ.

En fråga om hur pappaledigheten utnyttjades på arbetsplatsen ställdes till samtliga. Merparten upplevde att män inte har problem med att ta ut pappaledighet. Intresset från båda parter, för att ta reda på hur denna rättighet utnyttjades, var emellertid mycket lågt, i det närmaste obefintligt.

Slutligen går det att jämföra undersökningarna med avseende på hur parterna på en direkt fråga uppfattade att jämställdhetsarbetet bör och kan utvecklas. Från arbetsgivarhåll betonades att arbetet måste gå ut på att göra den egna arbetsplatsen medveten om jämställdhetsproblematiken och skapa tillfällen och resurser för aktiva insatser. Chefer ansågs ha avgörande betydelse för om detta arbete skall lyckas. Från fackligt håll betonades att det är nödvändigt att bryta den anda som råder i arbetslivet och som är präglad av manliga normer och värderingar. Konkreta insatser som behövs är att komma tillrätta med löneskillnader, få fler kvinnor till fackliga uppdrag och att satsa på att utbilda chefer och anställda i jämställdhet.

Sammanfattning och diskussion

I denna studie har förtroendevalda från tolv företag av varierande storlek deltagit. Den interna arbetsmarknaden i företagen speglar förhållanden i företag inom det privata näringslivet i stort, dvs. kvinnor utgör en minoritet av de anställda och återfinns i på lägre organisatoriska nivåer, ett fåtal kvinnor har en chefsbefattning.

Sju av de tolv deltagande företagen hade en jämställdhetsplan som i mycket begränsad omfattning användes som ett styrinstrument för att få igång ett aktivt jämställdhetsarbete. Lönekartläggningar saknades i samtliga företag.

Utifrån de ovan redovisade resultaten och de i den tidigare omnämnda jämställdhetsstudien i Östergötland *Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika* (Drejhammar & Pingel, 2001), kan hävdas att det kanske största hindret för jämställdhetsutveckling på arbetsplatserna är att det mellan arbetsgivare och förtroendevalda finns en påtaglig samsyn på det nuvarande jämställdhetsläget. Denna samsyn innebär att den egna arbetsplatsen i det stora hela är jämställd.

Det samlade intrycket ur intervjuerna med de förtroendevalda är att jämställdhetsfrågan föga uppmärksammas på arbetsplatserna. Mot denna bakgrund är det troligt att förhoppningen, i formuleringen ”jämställdhetsombud i klubben och jämställdhetsråd i avdelningarna hjälper styrelserna med att bevaka jämställdhetsfrågorna” (”Det här är Sif”, sid 40), inte bara grusas utan också är orealistisk. Det tycks som om Baudes (1992) påpekande, att de tunga aktörerna i arbetslivet inte bidrar till jämställdhetsutveckling, fortfarande kan sägas äga giltighet. Studien visar att de förtroendevalda, som med ett undantag var män, inte bedrev något aktivt jämställdhetsarbete.

Kvinnliga Sif-medlemmar tjänar i genomsnitt kring artonhundra kronor mindre än män, beräknat med hänsyn till skillnader i ålder, utbildning, sektor och yrkesgrupp. Sifs delmålsättning, att ”klubben kan arbeta aktivt genom att bekämpa negativ särbehandling av kvinnor och män – särskilt när det gäller löner – samt de attityder som ligger bakom” (”Det här är Sif”, sid 39), hade förankrats endast i så motto att förtroendevalda uppfattade att jämställdhet i arbetslivet är att likställa med lika lön för lika (inte likvärdigt) arbete. Jämställdhetsarbete definierades därför huvudsakligen som arbete med att upphäva könsrelaterad löneskillnad. Men trots att de förtroendevalda insåg att könsdiskriminering fortfarande tar sig uttryck i företagens lönesättning, nämndes inga konkreta motstrategier. Steget är långt till det samarbete kring jämställdhetsutveckling mellan arbetsgivare och förtroendevalda, som efterlyses i Sifs skrift.

Det är värt att notera att den dominerande föreställningen om arbetslivet, som innebär att jämställdhet råder, företrädde av förtroendevalda män (Connell, 1985). Exempelvis hade det faktum, att det finns orättvisor beträffande lönelägen mellan yrkesområden och även mellan enskilda kvinnor och män, inte nämnvärt påverkat de manliga förtroendevaldas allmänna uppfattning, som innebar att det på det stora hela råder jämställdhet på arbetsplatserna. Denna föreställning förklarar att de förtroendevalda hade mycket liten kunskap om jämställdhetsläget på de områden där arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen är skyldig att vidta sk aktiva åtgärder, dvs främja en jämn könsfördelning, ge möjligheter till kompetensutveckling, verka för att lediga jobb söks av både kvinnor och män och ge möjligheter att förena familj och förvärvsarbete. Därför gjordes få eller inga insatser med sikte på att minska orättvisor grundade i könstillhörighet. Frågan är

öppen om kvinnor i samma position skulle dela männens föreställningar och därmed återskapa orättvisorna. De resonemang, som den enda förtroendevalda kvinnan i denna studie förde, tyder på motsatsen.

Studien visar att de förtroendevalda i förhållande till arbetsgivaren intog en försiktig hållning i jämställdhetsfrågor. De framhöll att arbetsgivare och fack inte vill komma i konflikt med varandra. Det ansågs, att för att skapa ett bra arbetsklimat, måste förtroendevalda balansera sitt agerande så att det passar både företagsledning och medlemmar. Rollen som fackligt ombud och medarbetare i företaget upplevdes svår, *"man sparkar inte bort och biter den hand som föder en"*.

Uppgiften som förtroendevald uppfattades problematisk på så sätt att enskilda individer tilldelas uppdrag som bildligt placerar dem på två stolar. I den konflikt, som ligger i motsättningen mellan att *"man vill ju inte hamna på skuggsidan"*, och att i jämställdhetsfrågor verka *"som påtryckare"*, tycks det som om de förtroendevalda valt det första alternativet. Förhållningssättet blir begripligt eftersom de förtroendevalda har den rent formella möjligheten att hänskjuta ansvaret för jämställdhetsproblematiken på arbetsgivaren. *"Hur jämställdhetsfrågan hanteras beror på vilken vikt företagsledningen lägger vid den"*. Bristen på egna initiativ för att bedriva mer omfattande och målinriktat jämställdhetsarbete, motiverades av de förtroendevalda med tidsbrist, svårigheter att tolka jämställdhetslagen, motstånd hos arbetsgivarna, dvs i huvudsak orsaker som har sitt upphov i omvärlden. Någon enstaka person förde på tal, att det faktum att arbetsgivare och de förtroendevalda inom Sif i huvudsak är män, innebär att kvinnors och mäns olika villkor i organisationerna inte synliggörs och att kvinnors intressen åsidosätts.

Den ovan redovisade samstämmigheten mellan arbetsgivare och förtroendevalda, som innebär att jämställdhetsfrågan är en *"icke-fråga"*, inte diskuteras, uppfattas ha liten betydelse eller till och med vara föråldrad, underbygger uppfattningen att det är män som kontrollerar vad som görs och inte görs även i jämställdhetsavseende (Haavind, 2000). Den uttalade samsynen, att *"vi har inga problem med jämställdhet"*, legitimerade det utbredda ointresset för frågan.

Jämställdhet analyserades således inte som en makt- och konfliktfråga i det fackliga arbetet. I de fall jämställdhetsproblematiken berördes uppfattades den som ett balansproblem inom det rådande systemet. Motståndet mot jämställdhet på dagordningen, kan förstås mot bakgrund av vad ett synliggörande skulle innebära. Om könsbundna skillnader i arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter konkretiseras i företagen, riskeras att maktförhållanden ifrågasätts och utmanas och att det samarbetsklimat, som eftersträvas inom Sif, störs. Frågan är ändå om det finns alternativ. Dels bör lagen följas, dels kan kvinnor utifrån sitt medlemskap i Sif, ställa rättmätiga krav på förändringar vad gäller lika löner, utvecklingsmöjligheter, inflytande och arbetsmiljö.

På tjänstemannanivå fanns förståelse för att de förtroendevalda kunde uppfatta sin uppgift med ambivalens. Det betonades att de förtroendevalda kunde behöva mer stöd från klubben, men även från Sif centralt.

I praktiken framstår det dock som om det finns ett relativt stort avstånd mellan lokal och central nivå inom Sif då det gäller hanteringen av jämställdhetsproblematiken. Studien visar att jämställdhetsfrågan har fått en mer abstrakt än konkret uttolkning på central nivå, vilket fick till följd att man inte hade *"någon exakt kunskap om hur jämställdhetsarbetet fortlöper i verksamheterna"*. Förmodligen krävs en mer handfast uttolkning av jämställdhetsfrågan från Sif centralt för att det skall vara möjligt att stödja förtroendevalda. Exempelvis att inte stanna vid det allmänt hållna förslaget om att satsa på fler kvinnor som förtroendevalda, utan också utarbeta konkreta strategier för hur kvinnors kunskap och erfarenheter skulle kunna integreras i det fackliga arbetet. Det är lätt att instämma i följande citat:

"Sif måste bli tuffare, annars tappar vi legitimitet som facklig organisation när vi inte ställer upp och fajtas. Även om en del kanske inte vill det så måste vi ändå visa att vi företräder en åsikt. Vi skulle sparka på varje företag som inte följer jämställdhetslagstiftningen, de ska hängas ut. Då skulle vi få allmänheten med oss och få stöd."

Hur kan fackliga organisationer arbeta vidare med jämställdhet?

De förtroendevaldas förslag, om hur jämställdhetsarbetet inom Sif Östergötland kan gå vidare, handlade, förutom att rekrytera fler kvinnliga förtroendevalda, om att jämställdhet bör sättas på dagordningen på arbetsplatserna. Arbetsgivare och fackliga företrädare bör starta gemensamma diskussioner och föra ut frågan på bred front i företagen. För att åstadkomma detta måste nya strukturer skapas eller att de som redan finns förnyas. Ett förslag är att, med hjälp av utbildningsinsatser i jämställdhetsarbete, ge möjlighet till dialog mellan fackliga representanter och arbetsgivare.

Från förbundskansliet lyfte man fram Sifs jämställdhetsprogram, som ett viktigt instrument för fortsatt jämställdhetsarbete. Det framkom också att fler män hade blivit intresserade av Sifs insatser vad gäller osakliga löneskillnader på grund av kön. Jämställdhetslagen har bidragit till att väcka frågan och utgör en garant för att utvecklingen inte avstannar. Men lika viktigt ansågs det vara att på olika sätt föra upp jämställdhetsfrågan på dagordningen och att ge fler kvinnor möjlighet att arbeta som förtroendevald. *"Hålla diskussionen vid liv, ge utbildning, hjälpa varandra. Oerhört viktigt att rekrytera kvinnor till fackliga uppdrag. Lagstiftning räcker inte."* Fackets viktiga roll i dessa avseenden ansåg man på lokal nivå vara otillräckligt utnyttjad. *"Om vi satsade alla våra resurser skulle vi komma rätt långt. Men de beslutande organen prioriterar på annat sätt, dvs kongressen och förbundsstyrelsen."*

Pådrivande i utvecklingen mot mer jämställda arbetsplatser kan bristen på arbetskraft inom många områden vara. Kompetens och resurser måste oavsett kön i högre utsträckning tas tillvara och utvecklas. Möjlighet till en rättvis lön, karriärutveckling samt möjligheter att kombinera förvärvsarbete och familj blir alltmer viktiga faktorer i rekryteringen av både kvinnor och män till företag och offentlig verksamhet. Ett specifikt problem som påtalades i detta sammanhang är att den globalisering av företag som pågår i näringslivet för in nya influenser i Sverige, vilket ger de fackliga organisationerna problem och nya utmaningar. Frågan är om det fackliga arbetet kan bedrivas på traditionellt sätt i fortsättningen. Något, som kan försvåra fackets möjligheter att arbeta för mer jämställda företag, är att lagstiftning och värderingar i andra länder kan verka hindrande.

Uppfattningen, att jämställdhet i arbetslivet på de flesta arbetsplatser är en föga uppmärksammas fråga, delades av deltagarna på det seminarium där arbetsrapporten "Hur arbetar Sif-klubbar med jämställdhet" diskuterades. Deltagarna ansåg att i detta ligger det största hindret för jämställdhetsutveckling på arbetsplatserna.

Under seminariet gavs ett stort antal förslag på fortsatta insatser för att öka jämställdheten på arbetsplatserna.

För att övergripande synliggöra kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet gavs förslaget att jämställdhet som begrepp skall införlivas i alla diskussioner och beslut som rör arbetsplatsen. "*Jämställdhet måste in i alla frågor.*" Facket bör i detta arbete påta sig en mer drivande roll än hitintills. Kontakten mellan fackligt aktiva och medlemmarna måste breddas. En ökad ömsesidighet och ett öppnare informationsutbyte mellan fackliga förtroendemän och medlemmar krävs för att kvinnor skall kunna komma till tals och föra fram sina synpunkter (Kjellberg, 2001).

Ytterligare en förutsättning för jämställdhetsutveckling ansågs vara att processen, för att få fram konkreta jämställdhetsplaner, i högre utsträckning än vad som vanligen är fallet, involverar både chefer och anställda. "*Involvera många, använd processen och lev efter planen.*"

Om målet jämställdhet tas på allvar måste de olika fackliga organisationerna också utnyttja sin samstämmighet i frågan och "*lära av varandra och arbeta mer gemensamt*". En föreslagen tvärfacklig insats var att jämställdhetsgranska sådant som berörde lönesättning och löneförhandling, rekrytering, föräldraledighet och pensioner på den egna men även på andras arbetsplatser. Det ansågs även viktigt att man både från centralt och lokalt håll ökade kunskapen om varandra. Avståndet måste minska, vilket i praktiken ansågs innebära att det är medlemsperspektivet som mer måste integreras i det centrala fackliga arbetet. "*Sif centralt måste ut på arbetsplatserna.*"

Sammanfattningsvis går det att hävda, att det första och viktigaste steget i arbetet med att utveckla jämställdheten på arbetsplatserna, måste innebära att bryta den oheliga allians, som råder mellan representanter för arbetsgivare och

arbetstagare, och som innebär att frågor om jämställdhet sällan står på dagordningen med motiveringen att den egna arbetsplatsen i det stora hela är jämställd.

Referenser

- Abrahamsson L (2000) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Institutionen för arbetsvetenskap. Luleå tekniska högskola. Umeå: Borea förlag.
- Baude A (1992) *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: SNS förlag.
- Bradley H (1989) *Men's work, Women's Work. A Sociological History of Sexual Division of Labour in Employment*. Cambridge: Polity press.
- Connell R W (1987) *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Connell R W (1995) *Maskuliniteter*. Göteborg: Diadalos.
- Drejhammar I-B & Pingel B (2001) *Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika. Jämställdhetsarbete i östgötska organisationer*. Arbetsliv i omvandling 2001: 11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Fransson S (2001) *Lönediskriminering*. Uppsala: Iustus förlag.
- Haavind H (2000) *Kön och tolkning*. Gyldendal: Norsk Forlag, AS.
- Hirdman Y (1990) *Genussystemet. Demokrati och makt i Sverige*. SOU 1990:4. Stockholm: Fritzes förlag.
- Holter H (1992) "Berättelser om kvinnor män och samhälle: Kvinnoforskning under trettio år" i Acker J m fl *Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS förlag.
- Hultin M & Szulkin R (1997) *Chefernas kön och de anställdas lön: En studie av könsdiskriminering på svenska arbetsplatser. Statens offentliga utredningar*. SOU, 1997: 136, Stockholm: Fritzes förlag.
- JämO (1991:433) *Jämställdhetslagen*. Stockholm: JämO.
- JämO (1999) *Jämställdhetslagens betydelse för jämställdheten. Resultat från en enkätundersökning bland företag och myndigheter hösten 1999*. Stockholm: JämO och Statistiska centralbyrån.
- Kanter R M (1977) *Men and Woman of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kjellberg A (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar I dagens Sverige*. Lund: Arkiv Förlag.
- Pincus I (1998) "Jämställdheten och kommunerna" s 63-75 i Baude A m fl *Genus i praktiken – på hennes eller hans villkor?* Stockholm: Jämställdhetsarbetarnas förening.
- Schultz V (1992). "Women 'Before' the Law: Juridicial Stories about Women, Work and Sex Segregation on the Job" i Butler J & Scott J W (red) *Feminists Theorize the Political*. New York, London: Routledge.
- Sif (1997) *Det här är Sif. En presentation av svenska industritjänstemannaförbundet*.

Sifs idéprogram 1997.

Sif-tidningen (2002) "Männen drar ifrån" Nr 2/2002.

SCB (2001) *Nytt jämställdhetsindex visar hur jämställda kommunerna är*. Statistiska centralbyrån, Stockholm.

SCB (2002) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet år 2002*. Statistiska centralbyrån, Stockholm.

Sundelin I (2002) *Inställning till föräldraledighet och vård av barn*. Stockholm: TCO.

Sundin E (1998) *Män passar alltid*. SOU 1998:4. Stockholm: Fritzes förlag.

Svensk författningssamling. 2000:773.