

**JÄMSTÄLLDHETSPLAN OCH INFORMELL
JÄMSTÄLLDHET PÅ EN POLITISK ARBETSPLATS**

Fanny Adebrink och Sarah Nilsson

Sammanfattning

Under hösten 2007 har vi genomfört ett utredningsarbete på en arbetsplats kopplad till politik och en folkvald församling. Utredningsarbetet inleddes med att en enkät sändes ut till alla anställda. Ur enkätens resultat formulerades sedan syftet: att undersöka hur jämställdhetsarbete kan utvecklas och arbetas vidare med på en arbetsplats som till synes redan har ett etablerat jämställdhetsarbete. Som ett led i att uppnå syftet frågade vi oss hur den informella jämställdheten kan se ut, och hur den kan relateras till jämställdhets- och mångfaldsplanen? Vi använde oss övergripande av teorier om genus, och applicerade bland annat teorier om könskodning, informella nätverk, könssegregering och motstånd. Förutom enkät användes även kvalitativa intervjuer och deltagande observation. Vi upplevde att jämställdhets- och mångfaldsplanen har en relativt låg status, vilket kan ha samband med det faktum att den tenderade att hamna utanför jämställdhetsdiskussionen överlag. Detta kan bero på att medarbetarna i mångt och mycket uppfattar arbetsplatsen som ”redan jämställd”. En anledning till det kan vara att jämställdhets- och mångfaldsplanen inte tillräckligt berör eller fångar upp de jämställdhetsrelaterade problem som informanterna beskriver, främst informella. Exempel på informella jämställdhetsproblem som beskrivs är: inofficiella nätverk, arbetsuppdelning mellan kvinnor och män och arbetsuppdelningens statuskillnad. Ett ytterligare exempel är en obalans i utrymme mellan könen, gällande tal i offentliga utrymmen. Trots att arbetsplatsen redan har ett etablerat jämställdhetsarbete finns det alltså fortfarande områden att åtgärda. Jämställdhet är ett ständigt pågående arbete och vi ser att arbetsplatsen har goda förutsättningar att möta ovan nämnda utmaningar!

Sökord: jämställdhet, jämställdhetsarbete, informell jämställdhet, könskodning, jämställdhetsplan, politisk arbetsplats, utredningsarbete.

Abstract

During the fall of 2007 we have carried out an investigative work in a workplace connected to politics and an elected political assembly. Our investigation started with a survey being sent out to all employees. The results of this survey allowed us to formulate the precise aim of the study: to investigate how gender equality work can continue and also evolve in a workplace that seems to already have an established gender equality work. As a part of fulfilling our aim we asked the question how the informal gender equality may appear and whether it can be related to the equal opportunities and diversity plan of the workplace? Throughout the investigation we used a gender theory perspective and applied theories concerning gender coding, informal networks, gender segregation and resistance against equality. Apart from the survey, qualitative interviews and field observation were used. We found that the equal opportunity and diversity plan had a relatively low status, which might be connected to the fact that it tended to be placed outside the overall gender equality discussion. This could be a result of workers already perceiving the workplace as “gender equal”. One reason for this could be that the equal opportunities and diversity plan is not adequately focusing on the gender equal related problems that are described as mostly informal. Examples of informal gender equality problems are: informal networks, division of labor based on gender and the differences in status thereof. Another example is the imbalance between the sexes considering verbal communication in public arenas. Despite the fact that the workplace already has an established gender equality work there is still work to be done. Gender equality is an ongoing process and we find that the workplace has a good chance to face these above-mentioned ongoing challenges.

Key words: gender equality, gender equality work, informal gender equality, gender coding, equal opportunities plan, political workplace, investigating work.

Innehåll

Inledning	1
<i>Syfte och frågeställning</i>	2
<i>Problemformuleringens relevans, avgränsningar och framtida forskning</i>	2
<i>Jämställdhetslagstiftning på arbetsmarknaden</i>	3
<i>Presentation av arbetsplatsen</i>	4
Förenklad figur över samverkan mellan olika delar och nivåer:	6
<i>Jämställdhets- och mångfaldsplan</i>	6
Metod	7
<i>Forskarrollen</i>	7
<i>Enkät för överblick</i>	8
<i>Deltagande observation för direkta iakttagelser</i>	10
<i>Intervju för djup</i>	10
Teori	13
<i>Genus</i>	14
<i>Könssegregering och könsmärkning</i>	15
<i>Nätverk och icke hierarkisk organisationsform</i>	16
<i>Kön och utrymme</i>	17
<i>Motstånd och stöd</i>	18
<i>Trakasserier och härskartekniker</i>	19
<i>Jämställdhetsarbete</i>	21
Analys	21
<i>Jämställdhet och hela organisationen</i>	22
Tabell 1 - Upplever du din nuvarande arbetsplats som jämställd?	22
<i>Jämställdhetsplanen</i>	25
<i>Ledningen och jämställdhet</i>	26
<i>Motstånd</i>	28
<i>Trakasserier</i>	29
Tabell 2 - Har du någonsin upplevt dig utsatt för trakasserier på din nuvarande arbetsplats?	30
<i>Informella nätverk</i>	32
<i>Könskodade arbetsuppgifter</i>	35
<i>Kön och utrymme</i>	38
Avslutande diskussion	40
Referenslista	47
<i>Källor</i>	47
<i>Litteratur</i>	47
<i>Övrigt</i>	48

- Bilaga 1 *Enkät*
- Bilaga 2 *Följdbrev*
- Bilaga 3 *Intervjuguide 1*
- Bilaga 4 *Intervjuguide 2*
- Bilaga 5 *Intervjuguide till kontorscheferna*

Förord

Studenterna på Genusvetarprogrammet på Södertörns Högskola genomför som sitt examensarbete ett utredningsarbete på en arbetsplats. Under höstterminen 2007 spenderade vi några månader på en arbetsplats där vi genomförde en enkätundersökning, en intervjustudie och deltagande observationer. Vi vill ta tillfället i akt att visa vår tacksamhet till de medarbetare på arbetsplatsen som har valt att dela med sig av sina erfarenheter till oss och våra kontaktpersoner. Vi vill även tacka för fin handledning på Södertörns Högskola samt ett speciellt tack till våra duktiga studiekamrater som har kommit med bra synpunkter och sällskapet med oss i välbehöva fikapauser under sena timmar.

Inledning

För tredje året har Sverige fått utmärkelsen som världens mest jämställda land från World Economic Forum, WEF. En representant för WEF uttrycker att Sverige är ett föredöme och en förebild för resten av världen då tillgångarna delas relativt lika mellan män och kvinnor.¹ I förnöjelsen över utmärkelsen är det viktigt att inte glömma bort att jämställdhetsrelaterade problem inom flertal områden även existerar inom Sverige. Bilden av Sverige som jämställt² land kan skapa föreställningen om att jämställdhet nu har uppnåtts och att jämställdhetsfrågan därmed har blivit inaktuell. Några exempel på jämställdhetsrelaterade problem är löneskillnader, där en kvinna får i genomsnitt ut 70 procent³ av en mans lön, eller det faktum att 72 procent⁴ av alla chefer är män.⁵ Andra exempel är att Sverige idag har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i världen och att kvinnor fortfarande står för huvuduttaget⁶ av föräldraledigheten.⁷ Det gör att en komplex bild av Sverige framträder, ett land som kommit långt med sitt jämställdhetsarbete, men som fortfarande har en lång väg kvar. Den stora utmaningen ligger i att hitta nya vägar för att utveckla och fördjupa jämställdhetsarbetet, samt att förhindra det från att avstanna i en form av förnöjsamhet. Sverige har fått utmärkelser för sin formella jämställdhet, men hur ser underliggande och outtalade strukturer ut? Hur påverkar det arbetsmarknaden, och i sin tur enskilda arbetsplatser?

¹ TT, ”Sverige: Världens mest jämställda land”, *Aftonbladet* 2007-11-08. [www dokument] URL www.aftonbladet.se/kvinna/article120364.ab?service=print (2007-12-27).

² Enligt JämO:s definition innebär jämställdhet ”lika villkor mellan män och kvinnor”. Se JämO, ”Jämställdhet” [www dokument] URL <http://www.jamombud.se/omjamstallldhet/default.asp> (2008-01-02). Vi vill även uppmärksamma på att begreppet jämställdhet också har fått kritik från olika håll. Kritikerna lyfter bland annat fram begreppets heteronormativa och kulturellt exkluderande innebörd då jämställdhet främst riktar sig till svenska och heterosexuella kvinnor och män. För vidare läsning se bland annat: Kulick, Don (red.), *QueerSverige* (Stockholm: Natur & Kultur, 2005); de los Reyes, Paulina, Molina, Irene och Mulinari, Diana (red.), *Maktens (o)lika förklädnader. Kön klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige* (Björum: Atlas, 2003).

³ Många kvinnor i Sverige idag arbetar deltid. Om lönerna räknas om till heltidslöner tjänar en kvinna 83 procent av en mans lön. Om hänsyn dessutom tas till ålder, utbildning, yrkesområde etc. är den osakliga löneskillnad 7 procent. Vi anser dock att det är viktigt att titta på vad kvinnor faktiskt får ut i lönekuvertet eftersom deltidsarbete, olika status mellan mans- och kvinnodominerade yrken är en del i den strukturella diskrimineringen.

⁴ I börsnoterade företag är siffran så hög som 98 procent. Det innebär att endast 2 procent av cheferna i börsnoterade företag är kvinnor.

⁵ JämO, ”Statistik – hur ser det ut i Sverige?” [www dokument] URL <http://www.jamombud.se/omjamstallldhet/statistik.asp> (2007-12-12).

⁶ Kvinnor tar ut ca 80 procent av föräldraledigheten och män endast 20 procent. Dessutom tar kvinnor ut en större andel av garantidagarna som innebär är den lägsta ersättningsnivån på 60 kronor per dag.

⁷ JämO, ”Statistik – hur ser det ut i Sverige?” [www dokument] URL <http://www.jamombud.se/omjamstallldhet/statistik.asp> (2007-12-12).

Vi har utfört ett jämställdhetsrelaterat utredningsarbete på en av arbetsmarknadens arenor, en arbetsplats där jämställdhet är en av flera viktiga frågor på dagordningen. Vårt uppdrag var ursprungligen att undersöka jämställdhets- och mångfaldsplanen⁸ på en arbetsplats med det fingerade namnet *Arbetsplatsen Politik*. Sedan vi tagit del av jämställdhets- och mångfaldsplanen samt resultaten av den enkät vi inledde utredningsarbetet med har det framkommit att de flesta anställda på arbetsplatsen anser att situationen är tillfredsställande när det gäller de ”rent formella delarna liksom, chefskap, lön och vilka tjänster man har”. Samtidigt beskrivs det att det existerar dolda och mer informella jämställdhetsproblem som vår uppsats i sin tur ämnar undersöka.

Syfte och frågeställning

Vårt syfte är att *undersöka hur en arbetsplats som har kommit en bit på väg med sitt jämställdhetsarbete kan utvecklas och arbeta vidare med sin jämställdhetsverksamhet.*

Den arbetsplats vi har befunnit oss på har i stora drag framställts som ett exempel på en arbetsplats med ett tidigare etablerat jämställdhetsarbete. Vår frågeställning är: *Hur kan den informella jämställdheten te sig på arbetsplatsen? Om och i sådana fall hur kan den relateras till jämställdhets- och mångfaldsplanen?* Med informell jämställdhet åsyftar vi ofta outtalade och subtila maktförhållanden som till exempel går utöver lika antal män och kvinnor, lika lön mellan könen och jämnare uttag av föräldradigheten. Informell jämställdhet utspelar sig på arbetsplatser varje dag, hela tiden och är svårt att definiera eftersom det går utöver mätbara mål. Vi anser att informell jämställdhet berör de förutsättningar kvinnor och män har och ges som sedan kan få konsekvenser på hur könen värderas.

Sammanfattningsvis frågar vi oss hur det är möjligt att ta arbetet ett steg vidare och komma tillrätta med eventuella jämställdhetsrelaterade svagheter i verksamheten.

Problemformuleringens relevans, avgränsningar och framtida forskning

Syfte och frågeställning är för oss som genusvetare relevant då de behandlar maktförhållanden mellan män och kvinnor på en så viktig arena som arbetsmarknaden. Historiskt sett har flera svenska jämställdhetsförespråkare förlagt jämställdhetsdiskussionen,

⁸ Arbetsplatsen har en jämställdhets- och mångfaldsplan. Med tanke på vårt jämställdhetsfokus och för att öka läsvänligheten kommer vi dock att främst referera till den som jämställdhetsplanen.

det vill säga dess problem och lösningar, till den svenska arbetsmarknaden.⁹ Vi anser att frågorna och lösningarna är mer komplexa än så, men arbetsmarknaden kvarstår ändå som en viktig jämställdhetspolitisk arena. Mycket arbete har redan utförts och mycket kvarstår att göra. Vi vill med vårt utredningsarbete vara en del av den processen.

En avgränsning vi har gjort är att fokusera primärt på kön, även om vi är medvetna om att kön endast är en av flera potentiella maktaxlar som påverkar över- och underordningar samt identitetskonstruktioner. En annan maktaxel att undersöka skulle kunna vara etnicitet. Kontorscheferna för arbetsplatsen har bland annat uttryckt att en av de viktigaste frågorna att arbeta med är ”mångfaldsbiten” och att de därför gärna hade sett ett större fokus på etnicitet. Av tid och utrymmesmässiga skäl har vi dock valt att fokusera på en parameter, kön. Valet av kön innebär inte att vi finner andra parametrar, som till exempel etnicitet, klass och sexualitet, irrelevanta på arbetsplatsen.

Under arbetet har vi sett andra intressanta aspekter som vi gärna hade utrett vidare, till exempel skulle det kunna vara intressant att titta närmare på rekrytering med hänsyn till etnicitet. En annan framtida forskning skulle kunna vara att undersöka den formella jämställdheten på arbetsplatsen, är den verkligen så tillfredställande som den ibland framställs? Intressanta frågor att ställa sig skulle kunna vara: Vilka är kriterierna för lönesättning och vad innebär det för jämställdheten att arbetsplatsen ska gå över till individuell lönesättning? Vem är det som får tillgång till kompetensutveckling och hur upplever föräldralediga relationen med arbetsplatsen under frånvaron?

Jämställdhetslagstiftning på arbetsmarknaden

Den svenska jämställdhetslagen innebär att alla arbetsplatser måste arbeta aktivt för att öka jämställdhet och motverka förekomsten av diskriminering. Alla arbetsgivare med tio eller fler anställda måste ha en jämställdhetsplan för aktuellt kalenderår. Det innebär att alla arbetsgivare ska genomföra åtgärder för att arbetsplatsen ska lämpa sig för både män och kvinnor, underlätta för båda könen att förena arbete med föräldraskap, samt främja jämn könsfördelning.¹⁰ Dessutom måste arbetsgivaren utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

⁹ Se bland annat Florin, Christina och Nilsson, Bengt, ”Något som liknar en oblodig revolution” – jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen (Umeå: Jämställdhetskommittén, 2000).

¹⁰ Med jämn könsfördelning åsyftas strävan efter att män och kvinnor ska röra sig inom olika yrken eller områden. Idag har vi istället en stark könssegregering på arbetsmarknaden. Se teoriavsnittet, s. 15-16 för vidare utveckling.

samt ha någon form av beredskap för hur trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen. Vidare måste arbetsgivaren kartlägga och analysera löneskillnader och bestämmelser som påverkar lönesättning och andra förmåner.¹¹

EU har dessutom ytterligare lagstiftning som påverkar den svenska jämställdheten. Inom vissa områden har EU en skarpare ton än den svenska, exempelvis är definitionerna av lön, direkt diskriminering, indirekt diskriminering och trakasserier mer omfattande. För att nämna definitionen av lön som exempel inkluderas även ”andra förmåner” i begreppet, vilket kan få en konsekvens vid lönejämförelser.¹²

Gendermainstreaming, i Sverige översatt till ”jämställdhetsintegrering”¹³ är det sätt att se på och arbeta med jämställdhet som EU förespråkar och i sin tur vill att medlemsländerna ska använda. Gendermainstreaming innebär att jämställdhet ska ingå som en självklar och integrerad del av beslutsfattandet istället för att ses som en separat sidofråga.¹⁴

Presentation av arbetsplatsen

Då vår uppsats är ett offentligt dokument är alla namn och platser anonymiserade för att försöka skydda arbetsplatsen och informanterna som har valt att dela med sig av sina åsikter. Det innebär att vi varken kommer att kunna specificera arbetsplatsen eller de anställda. Det kan möjligen komma att försvåra för läsaren då vissa bitar av citat är bortplockade och anonymiserade, vilket kan göra att texten ibland kan tyckas sakna kontext. Vi har dock haft ambitionen att framställa arbetsplatsen och de anställda som så levande som möjligt, samtidigt som vår första prioritet har varit att skydda identiteter och platser.

Utredningsarbetet har genomförts på en arbetsplats fiktivt kallad *Arbetsplatsen Politik*. Det är en tjänstemannaorganisation kopplad till politik och en folkvald församling. Arbetsplatsen är situerad i en politisk kontext med en specifik ideologisk underbyggnad där jämställdhet är en av flera viktiga punkter. *Arbetsplatsen Politik* har 30-40 stycken anställda med ungefär hälften kvinnor och hälften män. Arbetsplatsen är en del i en större organisation, fiktivt kallad

¹¹ JämO, *Grundbok – att arbeta fram en jämställdhetsplan* [pdf-dokument] URL <http://www.jamombud.se/docs/Grundbokattarbeteafraframjamstalldhetsplanrevnov2007.pdf> (2008-01-02).

¹² Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG.

¹³ Regeringen, ”Jämställdhetsintegrering” [www dokument] URL <http://www.regeringen.se/sb/d/3267/a/65657> (2008-01-22).

¹⁴ Carlson, Laura, *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law* (Uppsala: Iustus Förlag AB, 2007), 75-76.

Organisationen Politik, och det kan innebära att beslut tas inom organisationen som påverkar *Arbetsplatsen Politik* och dess medarbetare. Skillnaderna mellan arbetsplatsen och organisationen blev synliggjord under intervjuerna då informanter ibland hänvisade till organisationen i sin helhet och ibland syftade specifikt på *Arbetsplatsen Politik*. För att markera en åtskillnad mellan dessa kommer vi att benämna dem som just *Organisationen Politik* och *Arbetsplatsen Politik*.

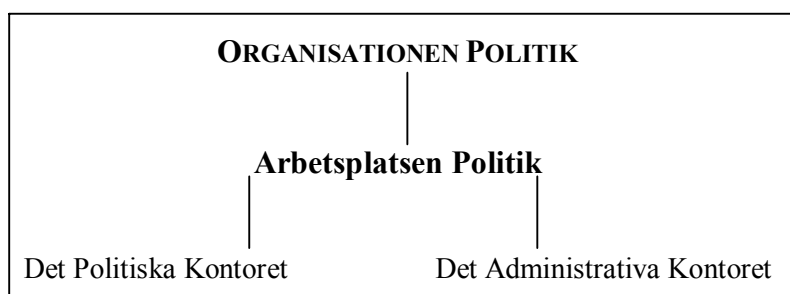
Jämställdhetsarbetet har endast utförts på *Arbetsplatsen Politik* och därmed kan inte analysen ses som representativ för *Organisationen Politik*. Vi vill dock uppmärksamma på att *Organisationen Politik* har ett stort inflytande och ibland påverkar *Arbetsplatsen Politik* och kan därmed inte ses som en separat enhet.

Arbetsplatsen Politik består i sin tur av två kontor, i texten fiktivt döpta till *det Politiska Kontoret* och *det Administrativa Kontoret*. En av kontorscheferna har beskrivit relationen mellan arbetsplatserna som ”syskonlik”. Arbetsplatserna är relativt likvärdiga antalsmässigt, med ett något högre antal anställda på *det Politiska Kontoret*. Kontoren är situerade nära varandra, dock med olika arbetsuppgifter och med varsin kontorschef, varav den ena kontorschefen har ett övergripande ansvar för hela verksamheten. Kontorscheferna har endast haft sina positioner i cirka ett års tid efter en turbulent tid när den föregående kontorschefen slutade och arbetsplatsen genomförde en omstrukturering.

Vi har spenderat tid på båda kontoren och har funnit viss åtskillnad med hänsyn till bland annat grad av formalitet. En informant beskriver att: ”[d]et finns absolut en statusskillnad mellan” de båda kontoren och att de: ”försöker jobba ganska systematiskt med att ta bort det här, i alla fall minska” skillnaderna. Informanten vill inte att *det Administrativa Kontoret* ska upplevas: ”som ett satellit[kontor] eller B-lag /.../ Utan att de ska vara jämbördiga.”

Det Administrativa Kontoret är mer inriktad på administration och vänder sig mer internt till medlemmar. *Det Politiska kontoret* i sin tur är mer politiskt inriktat och i offentlighetens ljus. Det är möjligt att det finns skillnader mellan arbetsplatserna till exempel i fråga om jämställdhet. Vi har dock inte undersökt skillnaderna eller jämfört kontoren, på grund av vår tidsram. Arbetsplatserna är dock starkt kopplade till varandra, arbetar för samma mål och har gemensamma personalmöten. De går även under samma jämställdhets- och mångfaldsplan.

Förenklad figur över samverkan mellan olika delar och nivåer:



Jämställdhets- och mångfaldsplan

Arbetsplatsen har en jämställdhets- och mångfaldsplan som har arbetats fram i efter samtal med Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen. Planen behandlar *lön och förmåner, rekrytering, arbetsförhållanden, arbetsmiljö, trakasserier* och *värderingar på arbetsplatsen*. *Lön och förmåner* beskriver att lönesättning sker från individuella kriterier utifrån en lönepolicy. Tidigare kartläggningar visar inga betydande löneskillnader mellan könen. I jämställdhets- och mångfaldsplanen går det att läsa:

Efter 2005 år lönerrevision [i jämförelsen ingår ej bland annat chefer och korttidsvikarier] är skillnaden mellan mäns och kvinnors medellöner 300 kr till männens nackdel. I en jämförelse av medianlönerna är skillnaden 100 kr till kvinnornas nackdel.¹⁵

Planen försöker även kartlägga andra förmåner som kompetensutveckling, tillgång till teknisk utrustning och avancemang inom arbetsplatsen. *Rekryteringsavsnittet* behandlar utformning av platsannonser samt beskriver en strävan efter en mer heterogen arbetsplats. Det anses i sin tur kunna uppnås bland annat genom avidentifierade ansökningshandlingar och att annonsera i mer vardaglig media. Avsnittet om *arbetsförhållanden* tar bland annat upp arbetstider, sjukfrånvaro, friskvård och föräldraledighet. Arbetsplatsen strävar efter att optimera möjligheterna för de anställda att kunna kombinera föräldraskap med arbete. Kartläggning visar på ett jämt fördelat uttag av föräldraledighet för båda män och kvinnor. I jämställdhets- och mångfaldsplanen står det:

Sedan 2003 har 8 anställda (4 män och 4 kvinnor) tagit ut längre sammanhängande föräldraledigheter (30 dagar eller mer). För tillfället finns det ingen anledning att vidta åtgärder för att uppmuntra ytterligare föräldraledighet hos något kön.¹⁶

¹⁵ Jämställdhets- och mångfaldsplan för *Arbetsplatsen Politik* för 2006, 4

Arbetsmiljöavsnittet beskriver en önskan om tillgänglighet för alla människor oavsett eventuella handikapp, allergier eller religiöst utövande. Avsnittet om *trakasserier* beskriver att det finns ett lagstadgat förbud mot trakasserier samt hänvisar till en bilaga där en handlingsplan finns att tillgå vid eventuella förekomster av trakasserier. I jämställdhets- och mångfaldsplanen står följande rader:

I [*Organisationen Politik*] tolereras inte någon form av trakasserier varken mellan arbetstagare, arbetstagare och arbetsgivare /.../ Trakasserier kan vara svåra att identifiera och döljs ofta bakom skämt eller en raljant jargong. Det kan vara handlingar som var och för sig uppfattas som harmlösa men upprepade eller i kombination med annat uppträdande kan bli kränkande. Även enstaka händelser betraktas som trakasserande om någon gjort klart att denne uppfattar ett beteende som kränkande.¹⁷

Värderingar på arbetsplatsen tar upp en önskan om att vissa värderingar i möjligaste mån ska vara gemensamma, bland annat för att uppnå en jämställd och etnisk heterogen arbetsplats.

Metod

Som en inledning på utredningsarbetet genomfördes en enkätundersökning som gjorde oss medvetna om att vi ville fördjupa oss i den informella jämställdheten på arbetsplatsen. För att undersöka den informella jämställdheten och för att få mer djup och nyansering valde vi att fortsätta utredningsarbetet med intervju som metod. Förutom enkäter och intervjuer fick vi dessutom möjligheten att spendera tid på arbetsplatsen. Detta öppnade upp möjligheten att använda deltagande observation som ytterligare en metod. Sammantaget har vi alltså använt oss av tre olika metoder, varav intervju är den vi lagt mest fokus på. Kapitlet inleds dock med *forskarrollen*.

Forskarrollen

Vi har en utbildning i genusvetenskap som placerar oss i en genusvetenskaplig akademisk kontext något som färgar oss, likväl som vår forskning. Vi utgår övergripande från ett strukturellt synsätt för att förklara individer och grupper handlingsutrymme, samtidigt som vi försöker uppmärksamma individens egen agens. Ytterligare teoretiska perspektiv utvecklas i avsnittet *Teori*.

¹⁶ Ibid., 9.

¹⁷ Ibid., 13.

Vi är vita, unga, medelklasskvinnor som båda lever i en heterosexuell relation. Vi är därmed medvetna om att vi i mångt och mycket representerar normen för en kvinna i Sverige idag. Det kan eventuellt innebära vissa privilegier, till exempel att vi sällan behöver positionera eller förhålla oss till normen. Samtidigt behöver det inte heller alltid vara en fördel att vara en ung kvinna som dessutom arbetar med jämställdhetsfrågor. Vi har reflekterat kring huruvida medarbetare som eventuellt inte kan relatera till oss och vår forskningstradition kan ha svårt att få förtroende och knyta an till oss. Det här är dock ingenting vi har märkt av.

I vissa intervjusituationer upplevde vi en viss problematik med att förhålla oss känslomässigt distanserade från arbetsplatsen. Vi kände att vi har blivit väl bemötta av medarbetarna på arbetsplatserna och genom enkäterna redan fått kännedom om vissa konfliktfyllda händelser, till exempel förekomsten av trakasserier. Vi kände att vi behövde väga behovet av behålla en bra relation mot önskan om att få informationsrika berättelser något som gjorde att vi kände att vi ibland fick balansera på en lina.

Enkät för överblick

Enkät som metod ger bredd och möjliggör en relativt enkel insamling och bearbetning av materialet.¹⁸ Enkätundersökningen var som tidigare nämnts ett tillvägagångssätt för att få övergripande information och ett sätt för oss att ta reda på vad vi skulle fokusera på. Enkäten kan ses som en förstudie och kommer att ta en mindre roll i analysen.

Enkätundersökningen¹⁹ sändes ut via e-post i oktober 2007 till *Arbetsplatsen Politik*. På arbetsplatsen arbetar som tidigare nämnts 30-40 personer, cirka hälften kvinnor och hälften män. På grund av att arbetsplatsens ringa storlek genomfördes en totalundersökning där alla anställda inkluderades i undersökningen och vi fick svar från en stor majoritet av medarbetarna. Svarsfrekvensen blev totalt 86 procent, vilket räknas som förhållandevis högt. Uppdelat på kön är svarsfrekvensen 89 procent för män och 82 procent för kvinnor. Det är svårt att spekulera i den bakomliggande orsaken till bortfallet och vad det innebär för resultatet, det vill säga om dem som inte svarat har en avvikande åsikt.

Med enkäten fanns information om enkätens syfte, där svarandens konfidentialitet och där en presentation av oss samt våra kontaktuppgifter framgick.²⁰ Dessutom skickade en av kontorscheferna en e-post med en uppmaning till medarbetarna att delta. Enkäten

¹⁸ Jmf Ejlertsson, Göran, *Enkäter i praktiken. En handbok i enkätmetodik* (Lund: Studentlitteratur, 2005), 18.

¹⁹ Se bilaga 1.

²⁰ Se bilaga 1.

konstruerades i relation till arbetsplatsens jämställdhets- och mångfaldsplan och strukturerades efter följande teman: *åsikter om jämställdhetsplanen, lön, kompetensutveckling och befordran, föräldraledighet, trakasserier* samt *generellt om jämställdheten på arbetsplatsen*. Totalt bestod enkäten av 28 stycken frågor, ett par följdfrågor samt fyra stycken frågor med öppna svarsalternativ. De öppna svarsalternativen syftade till att bidra med mer nyansering genom att informanten själv hade en möjlighet att med egna ord uttrycka sig kring frågorna.

Nackdelarna med enkätmetod beskrivs ibland vara att frågorna uppfattas som irrelevanta, svarsfrekvensen och svaren kan bli bristfälliga och det interna bortfallet kan bli omfattande.²¹ I vår enkätundersökning fanns det ett visst internt bortfall främst på följdfrågor, vilket kan tyda på oklarheter i formuleringar eller svarsalternativen. De enkätsvar som redovisas i undersökningen är dock frågor som har en hög intern svarsfrekvens.

Det finns några svagheter i enkätkonstruktionen, bland annat att svarsalternativen inte är ömsesidigt uteslutande, ett exempel på det är att det är möjligt att kryssa i två alternativ om personen är 30 år.²² De enkätsvar som redovisas i uppsatsen har dock inte dessa problem.

I tabell 1²³, om de anställda upplever sin nuvarande arbetsplats som jämställd, är det möjligt att välja ”mycket jämställd”, ”jämställd”, ”ojämställd” och ”mycket ojämställd”. Vi har valt att ha flera gradskillnader även om det kan diskuteras om jämställdhet kan beskrivas på en skala som sträcker sig från mer till mindre. Vi tycker dock att det är intressant med den nyansering alternativen ger. I tabell 2²⁴, om förekomsten av trakasserier, är alla alternativ som anger ”ja” och sedan specificerar varför sammanslagna, dels för att talen är små och därför riskerar att bli uthängande och dels för att tydliggöra informationen för läsaren.

Enkätsvaren har bearbetats i statistikprogrammet SPSS, där resultaten bland annat kan synliggöras i procent och frekvens i korstabeller. Då arbetsplatsen är liten har vi valt att redovisa enkätsvaren i procent för att skydda informanterna. Vi är medvetna om att det är tämligen ovanligt att redovisa procent på så små tal, men vi har ändå valt detta tillvägagångssätt då redovisning i frekvens kan bli alltför utpekande för informanterna, speciellt när det gäller känsliga frågor. Vi vill dock uppmärksamma läsaren på att det rör sig

²¹ Denscombe, Martyn, *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (Lund: Studentlitteratur, 2000), 128.

²² Se bilaga 1.

²³ Se s. 22.

²⁴ Se s. 30.

om en liten population. En effekt av att redovisa svaren i procent kan vara att bilden av en stor undersökningspopulation kan framträda och därmed förvilla läsaren.

Deltagande observation för direkta iakttagelser

Deltagande observation kan ge forskaren en möjlighet att själv befinna sig i händelsernas centrum. Vi har utgått från en form av deltagande observation där personerna som observerats är medvetna om observationen och vår identitet som forskare.

Vi fick möjlighet att medverka på en av de två planeringsdagarna som *Arbetsplatsens Politik* genomförde i november 2007. Där deltog nästan 30 personer, hälften kvinnor och hälften män. På planeringsdagarna, som bland annat handlade om utveckling av verksamheten, delades personalen in i fyra mindre grupper efter yrkesområde med mellan fem till åtta personer i varje grupp. I grupperna diskuterades vissa frågor som sedan behandlades i helgrupp. Vi hade både möjlighet att delta i alla fyra grupper, samt i helgrupp och kunde föra anteckningar utifrån de deltagande observationerna. Vi försökte fokusera på vem som tog ordet och hur länge ordet hölls baserat på personens kön genom att föra tallistor och försöka uppskatta taltiden. Den deltagande observationen kommer endast att utgöra en mindre del av analysen.

Nackdelarna med deltagande observation beskrivs ibland vara att informanten känner sig hämmad eller uttrycker sig annorlunda på grund av forskarens närvaro.²⁵ Under vår deltagande observation upplevde vi att mottagandet från medarbetarna överlag var vänligt och välkomnande. Några gånger kände vi av en mer reserverad hållning och ett par gånger poängterade informanterna det faktum att vi var där och studerade dem. Vi har även deltagit på *Arbetsplatsen Politik*s veckovisa personalmöten samt befunnit oss på arbetsplatsen två till tre dagar i veckan under cirka två månaders tid.

Intervju för djup

Intervju är den metod vi mest arbetat med i utredningsarbetet eftersom den ger djup, nyanserad information och bättre låter informantens åskådningar framträda.²⁶ Det passar vårt syfte, det vill säga att studera informell jämställdhet. Vi har valt en semistrukturerad

²⁵ Ibid., 175-178, 184-186.

²⁶ Jmf ibid., 130-136, 161-162.

intervjuform eftersom vi eftersökte information kopplat till vårt specifika syfte samtidigt som vi ville lämna öppet för nya infallsvinklar från informanterna. Professor Anne Ryen vid Universitetet i Agdar, Danmark, menar att poängen med intervjuer är att hitta mönster och det specifika i varje kontext, inte att generalisera. Därmed är det viktigt att hitta informationsrika informanter som kan bidra med den informationen.²⁷ För att komma i kontakt med informationsrika informanter sände vi ut en förfrågan via e-post till alla anställda vid *Arbetsplatsen Politik* om intresse att delta i en intervjustudie. Förfrågan riktades till anställda som ville uttrycka sig konfidentiellt angående jämställdhet på arbetsplatsen, såväl positivt som negativt.

Vi har genomfört tio intervjuer, varav två med kontorscheferna. Det finns en viss övervikt av manliga informanter och även informanter från *det Politiska Kontoret*²⁸ i intervjustudien. Det vill säga att fler är män och fler har en mer direkt koppling till politik och olika politiska organ och färre informanter har en administrativ tjänst. Det är tänkvärt att det påverkar resultatet och att det eventuellt utelämnar eller inte tillräckligt belyser vissa områden. Vi har dock försökt öka medverkan från *det Administrativa Kontoret* genom att sända ut ytterligare en förfrågan till informanterna på det kontoret, men utan framgång.

Intervjuerna genomfördes under två veckors tid i november 2007. De flesta intervjuer genomfördes på en lokal skiljd från arbetsplatsen, som ett led i att försöka skydda informanternas identitet förutom i de fall där vi hade diskuterat fram en annan lösning. I samband med bokning av tid för intervju fick informanten ett följebrev²⁹ med information om intervjuernas upplägg, att den beräknade tiden skulle vara cirka 45 minuter, att ljudupptagning skulle ske, samt övergripande information om de teman intervjuerna var tänkta att behandla. Informationen om teman gavs för att ge informanterna en möjlighet att reflektera över jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen.³⁰

Intervjufrågorna konstruerades i en samverkan mellan teori, den existerande jämställdhetsplanen och utefter vad vi ytterligare ville belysa och fördjupa från enkätresultaten. Den intervjuguide som fanns inledningsvis³¹ reviderades under tidens gång för att få ett bättre flöde på frågorna och en mer sammanlänkad ordning. Dessutom adderades en

²⁷ Ryen, Anne, *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fallstudier* (Malmö: Liber AB, 2004), 80-81.

²⁸ Se Presentation av arbetsplatsen, s. 4-7.

²⁹ Se bilaga 2.

³⁰ En av intervjuerna genomfördes med kort framförhållning på informantens initiativ och denne hann därmed inte få tillgång till de teman som skulle behandlas under intervjun.

³¹ Se bilaga 3.

inledningsfråga för att ge informanterna en mjukare start.³² Den intervjuguide som användes till kontorscheferna var utformad något annorlunda eftersom vi ville fånga upp deras åsikter i position av chef.³³ Eftersom intervjuerna var semistrukturerade fanns det möjlighet för informanterna att själva fördjupa och utveckla vissa frågor och följdfrågorna var därmed flexibla och skiljde sig åt från intervjusituation till intervjusituation. Dessutom kunde ett intressesår hos en informant väcka nyfikenhet hos oss att utforska det även hos andra informanter om de var inne på samma linje.

Överlag upplevde vi att det var problematiskt att arbetsplatsen är en del en organisation och dessutom har två kontor.³⁴ Det vill säga att det ibland var svårt att uttyda om informanten syftade på *Organisationen*- eller *Arbetsplatsen Politik* och att det för informanten ibland var oklart vad vi efterfrågade. Det faktum att det finns två kontor gjorde att informanter ibland hade svårt att uttala sig om det kontor de själva inte arbetade på.

Några nackdelar med intervju som metod beskrivs ibland vara att informanten blir påverkad av intervjusituationen med inspelningsapparat och forskarens närvaro.³⁵ En informant uttryckte, med tanke på arbetsplatsens ringa storlek, att denne tänkte vara mer restriktiv med sina uttalanden på grund av inspelningsapparat och hur materialet eventuellt skulle komma att användas. Andra problem med intervjumetod beskrivs ibland vara att intervjusituationen upplevs som tvingande och att informanten kan uppleva vissa frågor som känsliga.³⁶ Vi upplevde, eller kanske övertolkade, att vissa informanter hade bråttom att avlägsna sig efter intervjun, vilket ibland ledde till självkritik hos oss om våra frågor. Vi upplevde även att vissa informanter var ovilliga att tala om jämställdhet på arbetsplatsen från ett eget personligt perspektiv, och istället gärna ville prata mer i allmänna och normativa termer. När vi försökte föra ned frågorna på att mer personligt plan uppfattade vi det som om att flera informanter reagerade defensivt och markerade tydligt att de önskade gå vidare till nästa fråga. En av dessa informanter kommenterade att frågorna var alltför ytliga och att denne önskade att frågorna förlagts mer på personnivå, något som vi upplevde som motstridigt.

³² Se bilaga 4.

³³ Se bilaga 5.

³⁴ Se Presentation av arbetsplatsen, s. 4-7.

³⁵ Denscombe, *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, 130-136, 161-163.

³⁶ Ibid.

Som tidigare nämnts informerades informanternas tidigt om att vår avsikt att transkribera hela eller delar av intervjuerna. Två av intervjuerna transkriberades i sin helhet medan de övriga åtta transkriberades nästintill i sin helhet. Vi har valt att inte transkribera renodlat talspråk, det vill säga att en del ord som uttalades i talspråk har transkriberats i skriftspråk. Dessutom har merparten av halva meningar, stakningar, skratt, pauser och mimik uteslutits för att göra texten mer lättillgänglig för läsaren. Som ett led i att försöka garantera att informanterna känner sig förstådda och rätt tolkade i uppsatsen har vi låtit informanterna efteråt ta del av det material som eventuellt kan komma att användas från deras egen intervju.³⁷

I bearbetningen av intervjumaterialet har vi i enlighet med frågeställningen, att undersöka den informella jämställdheten, letat efter och funnit intressanta mönster i materialet. Vi konstruerade övergripande rubriker som vi sedan analyserade materialet efter. Dessa är: *jämställdhet och hela organisationen, jämställdhetsplanen, ledningen och jämställdhet, motstånd, trakasserier, informella nätverk, könskodade arbetsuppgifter och kön och utrymme*. De presenteras vidare i analysen.

Vi anser som sagt att det är viktigt att skydda informanternas identitet, speciellt med hänsyn till att arbetsplatsen är liten. Därför kommer vi inte att presentera någon bakgrundsinformation om informanterna. Vi har försökt göra en avvägning i de fall kön framkommer i analysen, eftersom det kan vara en väsentlig faktor. Samtidigt finns det en risk för att kön anges slentrianmässigt och utan egentlig betydelse för analysen. Informantens kön framgår därför endast i de fall där vi anser det relevant. Två av informanterna är kontorschefer. Deras förhållningssätt till jämställdhetsfrågor är viktigt eftersom det påverkar hur frågan tas emot av medarbetarna. Därför diskuterade vi tillsammans fram med kontorscheferna att sänka deras grad av anonymitet för att använda materialet från deras intervjuer kopplat till position. En effekt av detta kan vara att kontorscheferna är mer restriktiva med sina uttalanden, intar en mer formell position och kan välja att undanhålla viss information.

Teori

Teorierna används som ett led i att besvara frågeställningen om informell jämställdhet och därför har teorierna ett mer informellt fokus. Inledningsvis beskrivs begreppet *genus*, för att återföljas av *könssegregering och könsmärkning och nätverk och icke hierarkisk*

³⁷ Vi har inte mottagit några önsknings om ändringar i materialet. Dock har några informanter önskat att förtydliga vissa tankegångar och haft förslag på vad som ska avidentifieras.

organisationsform. Senare följer avsnitten om *kön och utrymme, motstånd och stöd* samt *trakasserier och härskartekniker*. Sist i kapitlet finns *jämställdhetsarbete* som beskriver olika vägar att arbeta med jämställdhet.

Genus

Genus³⁸ är ett analytiskt verktyg för att undersöka den roll kön spelar i samhället, det vill säga det handlingsutrymme som män och kvinnor erhåller på basis av deras könstillhörighet. Genus skapas i en socialiseringsprocess som sker under hela livet genom att du själv och andra människor definierar dig som tillhörande ett visst kön. Vidare definieras specifika egenskaper som ”kvinnliga” och ”manliga” och kopplas vanligtvis ihop med biologiskt kön, och ses ofta som naturgivna. Det biologiska könet är en populär förklaringsmodell till kvinnors och mäns olikheter, något som också avspeglas på arbetsmarknaden där föreställningar om genus påverkar synen på könets lämplighet att utföra olika sysslor. Det är dock viktigt att hålla i minnet att genus inte är någon fast och för evigt given kategori, utan innebörden förändras över tid och rum. Det kan till exempel betyda att det inte innebär detsamma att vara kvinna idag som det var för 100 år sedan, eftersom den historiska kontexten är föränderlig.

Historikern Yvonne Hirdman vid Stockholms Universitet, har utvecklat teorin om genussystemet som bygger på två logiker kopplat till kön: *isärhållandets logik* och *mannen som norm*. Isärhållandet innebär att män och kvinnor ses som fundamentalt olika och gemensamt uteslutande. En direkt effekt av isärhållandets logik synliggörs på arbetsmarknaden där män och kvinnor rör sig inom olika yrkesområden.

Den andra logiken, *mannen som norm*, innebär ett värderande av könen där det manliga värderas högre än det kvinnliga. Vidare definieras samhället genom manliga glasögon som innebär att normen för allt är manligt, det vill säga individen, människan och jaget. Ytterligare en effekt av den manliga normen, för att återkoppla till arbetsmarknaden, är att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män. Genussystemet är ett omfattande begrepp som berör individ, organisation och samhällsnivå.³⁹

³⁸ ”Genus” och ”kön” används ibland som synonyma i forskning. En del forskare ser ”kön” som den biologiska delen, medan andra anser att det biologiska också är socialt konstruerat och hellre väljer att belysa det genom att använda begreppet ”kön”. Vi kommer främst att använda ”kön” för att öka läsbarheten, då ”genus” kan vara ett ovanligt begrepp för många.

³⁹ Hirdman, Yvonne, *Genus- om det stabila föränderliga former* (Malmö: Liber AB, andra upplagan, 2004) 59-67; SOU 1990:44. *Demokrati och makt i Sverige* (Stockholm: Allmänna Förlaget), 73-117.

Könssegregering och könsmärkning

I den statliga offentliga utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*⁴⁰ beskrivs tre typer av könssegregering: *horisontell*, *vertikal* och *intern könssegregering*. Som påtalades i inledningen har Sverige en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader då åsyftas främst den *horisontella könssegregeringen*. Den innebär att könen återfinns i olika yrkeskategorier och att det därmed skapas kvinno- och mansdominerade branscher. Som vi tidigare skrev kan horisontell könssegregering vara ett exempel på Hirdmans isärhållande logik.

I inledningen beskrevs dessutom att 72 procent av alla chefer är män något som ibland kallas *vertikal könssegregering*, vilket innebär att kvinnor inte har samma möjlighet att avancera på arbetet. Ett ord för att illustrera fenomenet är att det finns ett ”glastak” för kvinnor, det vill säga att kvinnor når en viss nivå men sällan högre. Män däremot beskrivs ta ”glashissen” upp i karriärstegen på kvinnodominerade yrken och passerar därmed kvinnor som har varit på arbetsplatsen längre och med höge meriter.⁴¹

Under de senaste 10-20 åren har antalet könsbalanserade yrken ökat. Istället ser forskare en intern könssegregering, det vill säga att kvinnor och män trots att de befinner sig på samma arbetsplats tilldelas eller väljer olika uppgifter eller specialiteter som i sin tur är könskodade. Det innebär att Hirdmans isärhållande även kan återfinnas på könsmixade arbetsplatser. Ofta värderas de manliga uppgifterna eller specialkompetens högre, något som kan ses som ett uttryck för Hirdmans teori om mannen som norm.⁴²

Intern könssegregering åsyftar, som tidigare nämnts, olika arbetsuppgifter baserade på kön. Genusforskaren Anna Wahl vid Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm beskriver hur olika positioner i en organisation könskodas genom att uppgifter sammankopplas med ett specifikt kön och att dessa könsmärkningar till slut uppfattas som naturliga och självklara. Docent Hanna Westberg, tidigare verksam vid det numera avvecklade Arbetslivsinstitutet, beskriver att könsmärkningsprocessen är ständigt pågående och sker genom att egenskaper kopplas samman med kön som sedan kopplas samman med specifika arbetsuppgifter. Könsmärkningsprocesser varierar dock över tid och rum vilket gör det möjligt att föreställningar om yrken och kön kan förändras, vilket ifrågasätter det ”naturliga” i att basera

⁴⁰ SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* [www dokument] URL <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/17289> (2007-12-27), 13-14, 41-42, 53, 55, 57.

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid.

arbetsuppgifter på könstillhörighet.⁴³ Ett exempel på det är när ny teknik infördes inom mejeribranschen, vilket ledde till att mjölkhantering gick från att vara en traditionellt kvinnlig syssla till en manlig sådan.⁴⁴

Nätverk och icke hierarkisk organisationsform

Som tidigare nämnts förekommer det alltså en vertikal könssegregering på den svenska arbetsmarknaden. Anita Göransson professor i Genusvetenskap vid Göteborgs och Linköpings Universitet beskriver i sitt forskningsprojekt om kvinnors underrepresentation på toppositioner i näringslivet, att informella strukturer är en stor del av den vertikala könssegregeringen. Göransson menar att informella nätverk är viktiga när det gäller att göra karriär och att erhålla utvecklingsmöjligheter, eftersom det är övervägande via informella nätverk som rekrytering sker och män har i större utsträckning tillgång till dessa nätverk. Dessutom sker en relativt stor del av all rekrytering till ledningspositioner av redan existerande ledning, som i sin tur majoritetligt består av män.⁴⁵ Även Professor Lena Gonäs vid Karlstad Universitet beskriver att nätverk har allt större betydelse främst i rekryteringsprocesser.⁴⁶

En teori kopplat till informella nätverk är homo- och heterosocialitet. De innebär att grupper bildas kring höga manliga chefer som en strategi för individerna i grupperna att själva kunna tillskansa sig makt och resurser. Vanligtvis har de individer som liknar cheferna större chans att lyckas. Homosocialitet innebär alltså maktallianser mellan män som kan skapa enkönade sammanhang. Heterosocialitet i sin tur innebär att kvinnor, ofta utan makt eller resurser, också tvingas att orientera sig mot männen. Därav är det brukligt att säga att män ”samarbetar”, medan kvinnor ”konkurrerar”. Det poängteras dock att grupperna inte skapas på basis av biologisk kön, utan är sociala konstruktioner som grundas på skillnader i tillgång makt och inflytande.⁴⁷

⁴³ Westberg, Hanna, ”Könsmärkningsprocesser” i *Könssegregering i arbetslivet*, red. Gonäs, Lena, Lindgren, Gerd och Carina Bildt (Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2001), 85-86.

⁴⁴ Wahl, Anna, et al., *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön* (Lund: Studentlitteratur, 2001), 147-148.

⁴⁵ Göransson, Anita, *Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet* (Stockholm: SNS Förlag, 2004), 47-54.

⁴⁶ Gonäs, Lena, red., *På gränsen till genombrott. Om det könsuppdelade arbetslivet* (Stockholm: Agora, 2005), 281.

⁴⁷ Wahl, *Det ordnar sig*, 81.

En annan faktor som kan utgöra ett hinder för kvinnliga chefer är enligt Göransson att de oftare än manliga chefer har så kallade ”omsorgsuppgifter” i det egna hushållet, exempelvis att ombesörja barn och hushållsarbete. Män som har höga chefspositioner tar sällan samma ansvar för hushållet som de kvinnliga cheferna. Istället överlåter de oftast ansvaret till sin hemmaarbetande- eller deltidsarbetande partner. De kvinnliga cheferna å andra sidan, som i större utsträckning lever tillsammans med en annan chef eller är ensamstående, överlåter vanligtvis inte dessa ”omsorgsuppgifter” till någon annan.⁴⁸

En del forskare⁴⁹ menar att organisationsformen i sig i stor utsträckning påverkar jämställdheten på arbetsplatsen. En platt organisation som förlägger arbetet mellan olika, ibland löst sammansatta grupper på arbetsplatsen anses motverka onödiga nivåer och hierarkier. En platt organisationsuppbyggnad kan vara en strategi för att skapa en mer jämlik och jämställd arbetsplats, då den ofta anses ge ett bättre arbetsklimat. Vidare anses den ofta vara en mer effektiv arbetsplats som främjar bättre möjligheter till lika villkor, speciellt för kvinnor.⁵⁰

Det finns dock kritiker av en platt organisationsform, en av dem är Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap vid Luleå Tekniska Universitet, som menar att platta organisationer per automatik inte behöver innebära en mer jämställd arbetsplats. Abrahamsson talar istället om *återställare*, det vill säga att arbetsplatser som förändrat sin organisationsform ändå bibehåller en informell hierarkisk struktur där tidigare chefer fortsätter att behålla makt och inflytande. Abrahamsson menar att det bör läggas mer fokus på de bakomliggande orsakerna och strukturerna som bidrar till en ojämsälld arbetsplats, istället för att bara fokusera på organisationsformen.⁵¹

Kön och utrymme

Tidigare forskning om språk och kön har visat att det finns skillnader mellan hur kvinnor och män pratar och tar plats i offentliga sammanhang. Dessa skillnader är dock relativt små. Män tenderar att prata mer, längre och avbryter i högre grad kvinnor. Förklaringsmodellerna är

⁴⁸ Göransson, Anita, *Kvinnor, män och karriärer*, 47-54.

⁴⁹ Se bland annat: Blomqvist, Martha, *Könshierarkier i gungning, kvinnor i kunskapsföretag* (Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 1994), 44-46; Kvande, Elin och Ramussen, Bente, *Nye kvinneliv, kvinner i menns organisasjoner* (Oslo: Ad Notman Gyldendal, 1993), 157-172.

⁵⁰ Amundsdotter, Eva och Gillberg, Minna, *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok* (Stockholm; Bilda Förlag, 2001), 68-71.

⁵¹ Abrahamsson, Lena, *Att återställa ordningen, könsmonster och förändring i arbetsorganisationer* (Umeå: Boréa Bokförlag, 2000), 129-135.

många och en av de vanligare är *dominansmodellen* som utgår från att skillnader i språk härrör ifrån maktskillnader mellan könen.⁵² Lektor Kerstin Thelander vid Uppsala Universitet, har undersökt språkbruk inom politiken och menar att skillnaderna ofta är subtila och främst består av mäns ignorerande, exkluderande och motdebatterande av kvinnliga kollegor.⁵³ En annan språkforskare, Karin Milles vid Stockholms Universitet, undersöker i sin avhandling förhållandet mellan tal och kön i mötessamtal på olika företag, organisationer och institutioner. Milles finner i sin avhandling att skillnaderna mellan könen är ganska små och föränderliga, men att de ändå existerar.⁵⁴

Motstånd och stöd

Flera teoretiker⁵⁵ beskriver att jämställdhet och jämställdhetsarbete ofta möter motstånd. En del menar att motståndet är en naturlig del av jämställdhetsarbete eftersom det har för avsikt att förändra maktbalansen mellan män och kvinnor på arbetsplatser.⁵⁶ Vidare beskrivs att män har mer att vinna på att bibehålla ”status quo”, bland annat med tanke på mäns mer fördelaktiga situation på arbetsmarknaden. Motståndet kan även ta uttryck i att män går samman och förnekar att ojämställdhet är problematisk, och kan därmed skapa en homosocial arena.⁵⁷ En forskargrupp som undersökt tre kommuner utifrån en jämställdhetsaspekt har kommit fram till att den vanligast förekommande synen på jämställdhet är att den redan är uppnådd och att det därför inte existerar någon problematik. Istället kopplades problemen till samhället som stort och förlades på så sätt utanför den egna möjligheten att påverka. Den synen innebar svårigheter för de personer som ville föra fram jämställdhetsfrågor, eftersom arbetsplatsen redan ansågs vara jämställd. Forskargruppen såg att upprättandet av en jämställdhetsplan blev en jämställdhetshandling i sig, ofta den enda sådana, samt att jämställdhet många gånger reduceras till att bara beröra jämställdhetslagen.⁵⁸ Ett ytterligare uttryck för motstånd beskriver Katarina Djäken i sin D-uppsats om ett IT-företag, att tjänstemän i högre utsträckning tenderar att förlägga problem och dess förklaringar på individnivå istället för på strukturnivå. Djäken menar att det kan innebära problem för

⁵² Se bland annat Nordenstam, Kerstin, *Genusperspektiv på språk* [www dokument] URL http://www.genus.se/digitalAssets/835970_sprak.pdf (2007-12-28), 20-31.

⁵³ Nordenstam, *Genusperspektiv på språk*, 22-25.

⁵⁴ Milles, Karin, *Kvinnor och män i möte. En samtalsanalytisk studie av interna arbetsmöten* (Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 2003), 86-88, 118-122.

⁵⁵ Se bland annat Amundsdotter och Gillberg, *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*; Wahl, Anna et al., *Det ordnar sig*; Gonäs, *På gränsen till genombrott*, 247- 254.

⁵⁶ Amundsdotter och Gillberg, *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*, 72, 88.

⁵⁷ Wahl, Anna et al., *Det ordnar sig*, 189-191.

⁵⁸ Gonäs, *På gränsen till genombrott*, 247- 254.

jämställdhetsarbetet när individuella förklaringarna betonas, eftersom kön då inte ges tillräcklig betydelse.⁵⁹

Ingrid Pincus, lektor i genusvetenskap vid Örebro Universitet, beskriver att resultatet av jämställdhetsarbetet är kopplat till ledningens mottagande av jämställdhetsfrågor. Pincus menar att jämställdhetsarbete kan generera olika typer av motstånd och förekomma i olika faser av genomförandeprocessen, från det att agendan sätts till beslutsfattande och implementering. I processen att sätta agendan kan motstånd leda till att frågan inte ens kommer upp på dagordningen, och därmed heller inte behandlas vidare. I beslutsfattandeprocessen kan motstånd innebära att konkreta beslut om jämställdhetsåtgärder hindras. Slutligen innebär motstånd i implementeringsfasen att redan inledda förändringsarbeten skjuts i sank. Pincus beskriver att motstånd kan uttryckas både passivt och aktivt, där den passiva är den vanligast förekommande. Exempel på passiva motståndsformer kan vara tystnad eller skenhandlingar. Tystnad kan uttrycka sig i att jämställdhetsplanen osynliggörs, att åtgärder ”glöms bort” eller att jämställdhetsarbetare marginaliseras. Skenhandlingar i sin tur kan vara att jämställdhetsplanen används som ett alibi eller ett dokument för att påvisa politisk korrekthet. De aktiva motståndsformerna kan till exempel vara motargument eller urholkning. Motargument innebär ett retoriskt ifrågasättande av jämställdhetsfrågan som då riskerar att bli mindre relevant. Urholkande innebär att frågan framställs som mindre betydelsefull än andra frågor och att åtgärderna inte prioriteras. Även stöd för jämställdhetsarbete kan uttryckas både passivt och aktivt. Aktivt stöd innebär att ledningen offentligt visar sitt stöd för jämställdhetsarbetet, till exempel genom att proklamera för deltagande i kurser, markera sin uppfattning i massmediala sammanhang och aktivt föra frågan i ledningsforum. Ett passivt stöd innebär i sin tur en tyst uppbackning för jämställdhetsfrågor dock ej en offentlig sådan. Ledningens stöd är viktigt för att ge genomslagskraft och legitimitet till jämställdhetsarbete.⁶⁰

Trakasserier och härskartekniker

Vi fann indikationer i vår enkätundersökning på att trakasserier har förekommit på arbetsplatsen. Flera enkätinformanter ansåg att de varken hade blivit trakasserade på grund av

⁵⁹ Djäken, Katarina, ”Jämställdhet som ideal & praktik på ett IT-företag” (D-uppsats, höstterminen 2006, Södertörns Högskola), 14-15, 35.

⁶⁰ Pincus, Ingrid, ”Jämställdheten och kommunerna”, i *Genus i praktiken på hans eller hennes villkor?* red Baude, Annika, et al. (Jämställdhetsarbetarnas förening, 1998), 66-72.

sin könstillhörighet, etnisk tillhörighet, ålder eller i samband med föräldraledighet. Istället uppgav enkätinformanterna att de hade blivit trakasserade av andra anledningar.⁶¹ Det blev därför viktigt att utgå från en teoretisk vinkling som var bredare än sexuella trakasserier och könstillhörighet som de flesta teorier utgår från.

Vi kommer att utgå från svensk lagstiftning som förbjuder trakasserier utifrån de fyra diskrimineringsgrunderna: etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön⁶² och sexuell läggning.⁶³ Hos Jämställdhetsombudsmannen finns statistik angående sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på arbetsmarknaden, som visar att cirka 18 procent kvinnor och cirka 6 procent män upplever att de blivit utsatta för trakasserier från chefer, medarbetare eller andra personer⁶⁴ under det senaste året.⁶⁵

Trakasserier avser ovälkomna uppträdanden eller uttalanden som kan uttryckas fysiskt, verbalt och icke-verbalt. Trakasserier kan vara svårdefinierade eftersom de kan inkludera osynliggörande, förlöjligande och komplimanger i fel kontext samt ”lilla vän”-attityder. Det kan vara ”små” vardagshändelser som kan normaliseras genom att den person som blir utsatt framställs som utan humor och överkänslig. Dessa ”små” vardagliga händelser påverkar allvarligt klimatet och trivsel på en arbetsplats och kan bland annat uppträda som härskartekniker. Kvinnoforskaren Berit Ås har synliggjort fem härskartekniker som oftast används av män för att överordna sig kvinnor. Den första är *osynliggörande* som tar sig uttryck i att kvinnor blir bortglömda eller förbigångna. Den andra *förlöjligande*, är när kvinnors agerande och person omtalas nedsättande och hånande. Den tredje, *undanhållande av information*, åsyftar när kvinnor exkluderas och undanhålls viktig information. Den fjärde, *dubbelbestraffning*, innebär att kvinnor får skulden för både saker de gör och inte gör. Den sista är *påförande av skuld och skam* som innebär en kombination av både förlöjligande och dubbelbestraffning.⁶⁶

⁶¹ Se not 78, s 30.

⁶² Kön inkluderar sexuella trakasserier och trakasserier på grund av könstillhörighet.

⁶³ JämO, ”Trakasserier” [www dokument] URL www.jamombud.se/arbetslivet/trakasserier.asp (2007-11-22); DO, ”Trakasserier” [www dokument] URL www.do.se/t/Page___576.aspx (2007-11-22); HomO, ”Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet” [www dokument] URL www.homo.se/o.o.i.s/1066 (2007-11-22); HO, ”Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet”. [www dokument] URL www.ho.se/Tpl/NormalPage___290.aspx (2007-11-22).

⁶⁴ Andra personer specificeras som till exempel patienter, klienter, kunder eller elever.

⁶⁵ JämO, *Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet* (Stockholm: JämO, 2007), 49.

⁶⁶ Ås, Berit, *De fem härskarteknikerna* (Stockholm, 2002).

Jämställdhetsarbete

Filosofiedoktor Eva Mark vid Göteborgs Universitet, beskriver att det finns olika sätt att bedriva jämställdhetsarbete: *systembevarande* och *systemförändrande jämställdhetsarbete*. Systembevarande jämställdhetsarbete utgår från den redan existerande organisationen, exempelvis genom att öka det underrepresenterade könet i ledningspositioner och tenderar att fokusera på formell jämställdhet med liten reell effekt. *Systemförändrande* jämställdhetsarbete handlar om att omvärdera organisationen så väl som normer, värderingar och synen på kvinnligt och manligt. Systemförändrande jämställdhetsarbete är mer omstrukturerande och utgår från ett genusperspektiv där könen ses som socialt konstruerade och där makt problematiseras i högre utsträckning. Systemförändrande jämställdhetsarbete möter ofta mer motstånd då det kräver större förändringar och utmanar åsikter, normer och värderingar om kön. Systembevarande jämställdhetsarbete utgår däremot från en föreställning om heteronormativitet som en självklarhet och könen som olika och kompletterande. Mark menar att ett systembevarande jämställdhetsarbete riskerar att cementera stereotypa föreställningar om kön och sexualitet. Därmed är det viktigt att definiera för sig själv och tillsammans med arbetsplatsen vad jämställdhetsarbetet ska innebära och utmynna i.⁶⁷

Analys

Med vår frågeställning i åtanke, det vill säga att undersöka den informella jämställdheten på arbetsplatsen, har vi sammanfattat de mönster vi sett i intervju- och enkätmetod samt deltagande observation i sju övergripande teman. Dessa är: *jämställdhet och hela organisationen, jämställdhetsplanen, ledningen och jämställdhet, motstånd, trakasserier, informella nätverk, könscodade arbetsuppgifter* och *kön och utrymme*. De mönster som har framträtt i analysen har samband med vår teoretiska ansats. Den teoretiska ansatsen i sin tur, har uppkommit efter det som visat sig i analysen. Därmed har analys och teori vuxit fram i en växelverkan och står i relation till varandra.

Begreppet jämställdhet är framträdande i uppsatsen och därför kan informanternas syn på jämställdhet vara till hjälp för läsaren att ha med sig i följande teman. Informanter definierar jämställdhet som formella demokratiska värden såsom frihet, mänskliga rättigheter, möjlighet till självförverkligande, befordran på arbetsplatsen samt lika lön. En informant beskriver det som att jämställdhet är: ”väldigt mycket lika villkor, men det kan också vara att /.../ de

⁶⁷ Mark, Eva, *Jämställdhetsarbetets teori och praktik* (Lund: Studentlitteratur, 2007), 21-24, 73-82.

skillnader som faktiskt finns mellan könen, respekteras på ett bra sätt.” En informant specificerar skillnaderna som bestående av ”makt och inflytande”, men det är svårt för oss att tolka om andra informanter menar att skillnaderna är biologiska eller inte.

För att bedriva det systemförändrande jämställdhetsarbete som Mark⁶⁸ beskriver bör synen på vad som är kvinnligt respektive manligt omvärderas. Synen på kvinnligt och manligt kan i sin tur påverka arbetsfördelningen mellan könen, där kvinnor får ta så kallade ”kvinnliga” arbetsuppgifter och männen ”manliga” sådana.

Jämställdhet och hela organisationen

Enkätresultaten visar att många anställda överlag verkar anse att arbetsplatsen är ”jämställd”. Det finns tendenser att männen i större uträkning upplever arbetsplatsen som mer jämställd än kvinnorna. En mindre andel anställda menar att arbetsplatsen är ”ojämställd”, dock väljer ingen att klassificera den som ”mycket ojämställd”.

Tabell 1 - Upplever du din nuvarande arbetsplats som jämställd?

Upplever du din nuvarande arbetsplats som jämställd?	Kön		
	Kvinnor	Män	Totalt
Mycket jämställd	14 %	19 %	17 %
Jämställd	64 %	75 %	70 %
Ojämställd	21 %	6 %	13 %
Mycket ojämställd	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %

* I vår önskan att skydda informanterna har vi valt att redovisa antalen i procentform. **Observera att det rör sig om små frekvenser.** Antal svarande på enkäten rör sig om mellan 30-40 personer. Det oprecisa antalet av personer beror på en önskan om att skydda informanterna. Se gärna metodavsnittet, s. 8-10.

En intervjuinformant menar att arbetsplatsen uppnått en godkänd basnivå: ”varken mer eller mindre” och informanten sammanfattar med att: ”hälsan tiger still”. Vi tolkar informanten som denne anser att jämställdhetsdebatten på *Arbetsplatsen Politik* är relativt lågmäld eftersom situationen i mångt och mycket redan uppfattas som bra. Informanter berättar att även om arbetsplatsen uppnått en godkänd basnivå så finns det andra områden som borde arbetas vidare med. En informant uttrycker det som att de på arbetsplatsen: ”är ganska duktiga på jämställdhet, men att det finns subtila grejer att jobba med”. Samma informant talar senare

⁶⁸ I *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*.

i intervjun om att vissa arbetsuppgifter och möjligheten att ta utrymme är kopplat till kön på arbetsplatsen. Vi tolkar det som att det är dessa ”subtila grejer” som informanter tidigare åsyftade och det är intressant att de inte benämns vara jämställdhetsproblem.

Vi får beskrivet för oss att jämställdhet överlag är en högt prioriterad fråga inom *Organisationen Politik* och att detta i sin tur ”spiller över på hur man prioriterar i arbetet” på *Arbetsplatsen Politik*. Vi får även beskrivet för oss en åtskillnad mellan den externa och interna jämställdheten. Med den externa avses det sätt *Organisationen Politik* väljer att profilera sig utåt, medan den interna behandlar hur jämställdhetsfrågan arbetas och tas emot inom *Arbetsplatsen Politik*. Vi får berättat för oss att jämställdheten både har högre status internt som externt. En informant beskriver nedan att jämställdhet har en högre prioritet utåt än inåt:

Den har ju en högre position när det gäller utåt än inåt i alla fall. Så är det ju. Det är mycket mer fokus på jämställdhet. /.../ Så är det. Men det har en hög status, jag tror att om man flaggar så är det väldigt lätt att få upp jämställdhetsfrågorna på bordet om man känner att nu är det här någonting vi måste ta tag i så tror jag att det skulle vara väldigt lätt att få den acceptansen.

Även åsikterna om hur prioriterad jämställdhetsfrågan är inom organisationen skiljer sig åt mellan informanterna, från att vara den mest prioriterade frågan till att den hamnar ”på prispallen”. En informant uttrycker:

Det är ju en otroligt högt prioriterad fråga, politiskt, och att vi försöker efterleva det. Så att det är ingen som skulle ifrågasätta, förlöjliga. Ingen som skulle säga ”sånt tjafs håller vi inte på med”. Utan självklart är alla helt överens om att det här är jätteviktigt. Vi ska ha en jämställd arbetsplats.

En annan informant uttrycker en motstridig åsikt och menar att jämställdhetsfrågan har låg prioritet och endast är ett sätt att uppnå politisk korrekthet. Pincus⁶⁹ beskriver politisk korrekthet som en form av skenhandling, det vill säga ett motstånd mot jämställdhet. Samma informant berättar vidare:

.../ utan att jag har gjort en opinionsundersökning så tror jag att den ligger någonstans på 10-15 [:e plats]. Och jag är cynisk nu, kanske, men mest för att det ändå är PK [politiskt korrekt] att ha med den. För jag ser aldrig reell jämställdhetspolitik i [*Organisationen Politik*], tycker inte jag. Det hänger alltid på enskilda individer någorlunda drivna på de här områdena.

En annan informant ger uttryck för en liknande åskådning och menar att initiativ gällande jämställdhet ofta förs fram av enskilda individer:

⁶⁹ I ”Jämställdhet och kommunerna”.

/.../ jag upplever att det tas upp ibland av enskilda personer och då så tas det emot ganska väl, men det är ingenting som jag i mitt arbete går och tänker på. Alltså hur det fungerar på [Arbetsplatsen Politik] dagligen, det känns inte som om det är så jätteviktigt, eller en stor del i vår verksamhet, vårt interna utvecklingsarbete.

Organisationen Politik har som mål att ständigt växa genom att rekrytera fler medlemmar och i en tid där jämställdhet har ett högt anseende tolkar vi det som att det är viktigt för organisationen att kopplas samman med frågor som potentiella medlemmar upplever som betydelsefulla. En informant uttrycker det som att *Organisationen Politik* har jämställdhet som: ”en strategi för att sno” anhängare från en annan politisk organisation, då: ”man vet att det är en potentiell grupp liksom, kvinnor, lågavlönade kvinnor” som av organisationen anses intressera sig för jämställdhet. Vi finner det svårt att avgöra huruvida *Organisationen Politik*s agerande är ett uttryck för genuint intresse, och därmed utgör ett stöd för jämställdhetsfrågorna, eller om det mer är vad Pincus⁷⁰ klassar som en skenhandling för att uppnå politisk korrekthet. Kanske är det både och? Medlemmarna utgör ju den grund som ska forma organisationen och dess inriktning.

En informant uttrycker frustration över det sätt jämställdhet tas emot inom organisationen och beskriver att ”det är bara en chimär”. Informanten utvecklar resonemanget och menar att *Organisationen Politik*s identitet som jämställd gör att den förbiser viktiga delar av jämställdhetsarbetet:

.../ jag tror att vi är ganska okunniga, vi är ganska omedvetna om vår egen okunskap. Men eftersom att en del av vår [organisations] identitet [är] att vara jämställda /.../ så betyder det inte att man är jämställd, för jämställdhet, det praktiserar man i vardagligt politiskt arbete. /.../

En annan informant menar att det sätt *Organisationen Politik* ser sig själv som redan jämställd⁷¹ kan få som konsekvens att de anställda och kontorscheferna inte tillräckligt reflekterar över jämställdhetsplanen:

Eftersom de flesta, tror jag, har tänkt till ganska mycket, om man jämför med gemene man, kring jämställdhetsfrågor och känner sig ganska medvetna, så tror jag att man kan ta för givet att det funkar. Då tycker man att det är viktigt att ha en plan och jobba med det, men man ser inte några problem själv och då funderar man inte mer över det liksom.

Jämställdhetsplanen är en viktig del av jämställdhetsarbete. Planen är det verktyg där jämställdhetsmål kan formuleras och problemen kartläggas, dessutom möjliggör det för att

⁷⁰ I ”Jämställdhet och kommunerna”.

⁷¹ Se avsnitt ”Motstånd” för vidare resonemang, s 28-29.

återkommande diskussioner om jämställdhet kan äga rum. Jämställdhetsplanen diskuteras därför i följande avsnitt.

Jämställdhetsplanen

En annan viktig del av jämställdhetsarbetet berör alltså jämställdhetsplanen. Resultaten från enkäten visar att 81 procent av medarbetarna har läst jämställdhetsplanen. Intervjuinformanter beskriver att de inte tagit del av den eller att det var så pass länge sedan att de inte minns innehållet. En informant ger uttryck för det genom att säga: ”[j]ag vet att ni pratade om någon jämställdhetsplan, men det är mig veterligen ingenting som jag har fått givit [till] mig, eller att man pratar om den vid kaffebordet.” Samma informant utvecklar resonemanget: ”[d]et naturliga är inte att man kommer till ett jobb och frågar efter jämställdhetsplanen. Jag tror att det är så att när man upplever problem, eller ifrågasätter saker och ting, så ropar man efter de här dokumenten.” Vi tolkar informanten som att denne anser att det är arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla jämställdhetsplanen för de anställda och att arbetsgivaren brister där.

Pincus⁷² framhåller vikten av att jämställdhetsarbetet har en tydlig förankring hos ledningen för att uppnå hög status och genomslagskraft på arbetsplatsen. Informanter ger ibland bilden av att den tidigare kontorschefen lade stor vikt vid jämställdhetsplanen och kopplar samman det med den höga status som den då hade. En informant uttrycker det så här:

.../ [den tidigare kontorschefen] var otroligt ambitiös med jämställdhetsplanerna och var väldigt stolt att den var så bra som den var. /.../ Så länge [den föregående kontorschefen] var chef så var det ett rätt så aktivt arbete med att uppdatera planerna, det fanns en grupp som ägnade sig mycket åt det. På så sätt hade det ju en hög status och så.

En av de nuvarande kontorscheferna menar dock att jämställdhetsplanen: ”inte är de spetsigaste instrumenten”, utan att det är processen att ta fram planen som är det viktiga, inte själva planen i sig. Den andra kontorschefen formulerar sin syn på jämställdhetsplanen följande:

.../ Den första frågan är om jämställdhetsplaner är ett bra verktyg för att uppnå jämställdhet. Det tycker jag uppriktigt sagt inte. Jag tycker att processen för att revidera jämställdhetsplaner, ta fram jämställdhetsplanen är ett bra sätt för jämställdhet. Men jag tycker att själva planen inte är /.../ lika bra sätt att uppnå jämställdhet, för att det är tillfället som är det viktiga. Sedan tycker jag att vår plan är hyfsad, faktiskt. Den kan garanterat göras bättre. Det den saknar, som alla jämställdhetsplaner jag har sett saknar, är bra kvantitativa mål, bra mätbara grejer. Därför att det är väldigt viktigt för den inte ska tyna bort och sluta i en hylla.

⁷² I ”Jämställdhet och kommunerna”.

Vissa informanter delar kontorschefernas syn och menar att en plan är betydelsefull, men framhåller att det är själva processen i skapandet av den, samt uppdaterandet och hur den senare används, som avgör jämställdhetsplanens vikt. En informant uttrycker det följande: ”det är väldigt lätt att skriva ihop strategiska dokument, eller handlingsplaner som sedan inte följs upp, inte mäts, inte utvärderas.” Vi får bilden av att jämställdhetsplanen ses som en representativ del och utan någon direkt koppling till jämställdheten på *Arbetsplatsen Politik*. En informant illustrerar det på följande vis:

.../ i och med att det ändå är tvingande så upprättar man ett tjugigt dokument. Det intressanta är ju ändå om man följer det, annars är det helt oväsentligt på något vis och nästan bortkastat med tid. Jag är lite kluven och som jag har sett så tycker jag att det kan stå vad som helst i vår jämställdhetsplan, det påverkar inte det dagliga arbetet.

Ledningen och jämställdhet

Pincus⁷³ menar som tidigare nämnts, att mottagandet från ledningen har stor betydelse för vilken status jämställdhet får inom en organisation. Därför har vår egen upplevelse av hur vi har tagits emot av kontorscheferna relevans och vi har försökt att vara uppmärksamma på deras bemötande av oss och vårt jämställdhetsarbete som en del i vår deltagande observation. Vi upplever att vi har fått ett bra mottagande, främst från en av kontorscheferna som har visat sitt intresse till exempel genom att vid flertalet tillfällen inkluderat oss i möten och därmed troligen ökat vårt projekts status. Stödet har funnits alltifrån utskicken av enkäterna till uppmuntrande tillrop i arbetsplatsens fikarum. Dock har stödet möjligen avtagit något under utredningsarbetets slutfas, kanske beroende på julleddighet eller projektets känsliga natur. Vi finner det svårt att avgöra vilket. Vi tror i alla fall att det överlag goda bemötandet har lett till att studien har fått ett stort gensvar från medarbetarna, från hög svarsfrekvens på enkäterna till många frivilliga informanter till intervjuerna.

Informanter har dock uttryckt en viss kritik mot kontorschefernas jämställdhetsambitioner och menar att jämställdhet inte är någonting de prioriterar varken i deras yrkesroll eller i deras personliga inställning. En informant beskriver kontorschefernas jämställdhetsambitioner som:

Halvbra, det är inte deras prioritet nummer ett tror jag, alls. Det är väl okej, jag tror att vår chef har en liten egen väg att vandra innan [kontorschefen] är helt med på det här med jämställdhet och sådant och vad det betyder. Det är inte något direkt motstånd i alla fall, utan det är ändå, vilket känns skönt, ett sakta medvetandegörande. /.../

⁷³ I ”Jämställdhet och kommunerna”.

En annan informant riktar också kritik mot kontorschefernas agerande överlag, och menar att en chef är en förebild och därmed också bör: ”leva som man lär.” När vi bad informanten att utveckla resonemanget, beskrev informanten kontorscheferna följande:

.../ jag tror att de skulle behöva jobba med sig själva mycket mer. Få feedback utifrån om hur man jobbar med de frågorna och en förståelse för hur man som ledare är en förebild. Inte bara vad man kan säga utan mycket vad man gör, som påverkar andras beteende väldigt mycket /.../ till exempel skitsnack, att man inte som ledare ägnar sig åt skitsnack helt enkelt, för att det skapar väldigt snabbt en kultur där man talar illa om personer som inte är närvarande. Den är väldigt utbredd kan jag säga. Det är ett bra exempel.

Ytterligare en informant kritiserar en av kontorscheferna och menar att det finns en tydlig könsaspekt i dennes agerande då kontorschefen: ”har ett drag /.../ av att avbryta folk” och ”mest tjejer”. Den åsyftade kontorschefen tar själv upp och reflekterar över problemet under sin intervju:

.../ Det är ganska sällan vi klipper av folk och dessvärre tror jag att det är så att trots att det är männen som pratar längst, så är det säkert så att vi klipper av tjejerna oftare. Det skulle inte heller förvåna mig om det är på det sättet. Vilket ofta är en reaktion på att det först är en kille som har pratat jätte, jättelänge, och så håller mötet på att gå mot sitt slut och så är det en tjej som vill yttra sig efteråt och så inser man att ”shit, vi håller på att sabba mötet helt och hållet”, och så måste man klippa av, fast det skulle egentligen vara så att man skulle klippt av den som var innan /.../

Det påtalas dock att kontorscheferna har suttit en så pass kort tid på *Arbetsplatsen Politik* att det är svårt att avgöra deras jämställdhetskompetens. Det uttrycks att tiden mellan att den föregående kontorschefen avgick och de nya tillträdde har varit mycket turbulent. Med hänsyn till det berättar informanter att de ännu inte hunnit bilda sig en uppfattning om ledningens inställning till jämställdhet och ambitioner på jämställdhetsområdet. Här är ett exempel där en informant uttrycker svårigheter i att värdera kontorschefernas agerande gällande jämställdhet:

.../ Jag har tänkt ibland att jag har sett saker, som jag om jag, kunde vara säker på att de upprepades, då skulle jag tänka ”fan, det här är inte jämställt”. Men det är väldigt svårt när det är enskilda situationer, man måste liksom hålla kolla på det en längre tid och se om det upprepar sig, om det är systematiskt eller inte. Det tycker jag inte att jag gjort. /.../

Det framställs även en positiv bild av kontorschefernas agerande i jämställdhetsfrågor. En informant har en genomgående positiv syn på deras ambitioner gällande jämställdhet och uttrycker beröm: ”det är väldigt bra, och att man har väldigt bra insikt, man tänker på det på alla möjliga nivåer”. Sammanfattningsvis kan bilden som ges av kontorschefernas agerande gällande jämställdhet tolkas som mångfasetterad, från kritisk, till obeslutsam eller mycket positiv.

Motstånd

Pincus⁷⁴ beskriver att det finns olika former av motstånd, aktivt och passivt och vi har identifierat en del vad vi uppfattar som passiva motståndsformer på *Arbetsplatsen Politik*. Med utgångspunkt i Pincus teori är det tydligt att motstånd kan uttryckas i flera olika grader. Under utredningsarbetet har vi sett mer diffusa och svåridentifierade former som kan vara svåra att sätta ord på. Ett uttryck för det kan vara att informanter är ovilliga att tala om motstånd under just bestämningen motstånd. Informanter reagerar mot ordet och menar att: ”det beror på hur man definierar motstånd”. Istället beskriver de med andra ord och ibland i samband med andra frågor, vad vi tolkar som mer diffusa former av motstånd. Ett exempel på det är när en informant beskriver att: ”[o]m man lyfter en fråga, en jämställdhetsfråga eller så, det finns nog inget motstånd mot den /.../ men jag skulle inte säga att det finns ett tillräckligt starkt tryck på att jobba hela tiden med frågan”.

Det beskrivs som tidigare nämnts att motstånd sällan tar uttrycklig form eller verbaliseras, utan att motstånd mot jämställdhetsfrågor istället kan ta en mer subtil skepnad. En informant berättar:

Nej, det [motståndet] är inte alls uttalat. /.../ Utan det är mer som en känsla, det kanske är någonting i kroppsspråket som man uppfattar, i tonlägen, eller hur man säger saker och så, som man uppfattar indirekt, som är väldigt svårt att sätta fingret på. Och jag gör säkert så själv.

Vi får problematiserat för oss, bland annat från kontorscheferna, det faktum att jämställdhet är en prioriterad fråga inom *Organisationen Politik* och att det därmed har blivit en del av organisationens identitet. Informanter menar att de anställda riskerar att tänka: ”men jag är ju jämställd, vi, jag jobbar ju med det här dagligen”. Det kan leda till att jämställdhet anses vara mer eller mindre självklart. En informant menar att det därmed finns en fara i att jämställdhet istället blir en ”icke-fråga”. En annan sammanfattar att eftersom: ”vi tror att vi är jämställda så är det svårt att lyfta de frågorna”.

En annan informant beskriver att arbetsplatsens självbild som jämställd kan leda till att en respons jämställdhetsfrågor kan möta är att folk hamnar i försvarsställning: ”vi har gjort den grejen, eller den grejen, eller den grejen!” Tidigare forskning⁷⁵ har visat att medarbetare på arbetsplatser som upplever sig själva som jämställda kan få svårigheter när de vill påtala

⁷⁴ I ”Jämställdhet och kommunerna”.

⁷⁵ Se s. 18.

jämställdhetsrelaterade problem på arbetsplatsen. Att medarbetare möter jämställdhetsfrågor med att hamna i försvarsställning skulle möjligen kunna visa på liknande mönster med den tidigare forskningen.

Som Djäken⁷⁶ beskriver pratar tjänstemän gärna om jämställdhet i termer av individ. På *Arbetsplatsen Politik* upplever vi att det finns en stor spännvidd mellan informanter, vissa framhåller ett individperspektiv och andra talar mer om strukturer. En informant problematiserar individperspektivet och menar att det är återkommande i organisationen:

/.../ det finns en reaktionär ådra i [Organisationen Politik], som handlar om att "alla ska vara individer" och så där. "Man ska inte se till kön utan bara till individer". Konsekvensen blir att man blundar för den typen av intressekonflikter. Det är en klassisk fråga, det är ett motstånd, ett typ av motstånd i sig.

Talet om individer är även framträdande i informanters resonering kring förekomsten av trakasserier som utvecklas nedan.

Trakasserier

Resultatet från enkäterna visar att en relativt stor andel⁷⁷, de anställda, främst kvinnor, på *Arbetsplatsen Politik* har upplevt sig blivit utsatta för trakasserier, något som är väldigt allvarligt. Enkätinformanter har angett att grunden för trakasserier har varit allt ifrån kön, ålder, etnicitet och föräldraledighet till ingen av dessa anledningar. Vi finner det förvånande att de flesta inte anger någon av de nämnda grunderna och vi frågar oss varför och vilka trakasserigrunder som informanterna istället har upplevt. Det bör dock påtalas att enkäten inte kan redogöra för när och var trakasserier skedde, om det var långt tillbaka i tiden och vilken definition enkätinformanterna har på "nuvarande arbetsplats".

Vi får berättat för oss av en informant att det tidigare förekom regelbundna enkätundersökningar gällande förekomsten av trakasserier, men att det var längre tillbaka i tiden. Vidare berättar informanten att denne tillsammans med några kollegor var förvånad över den höga andel medarbetare som angett sig tidigare utsatta för trakasserier.

⁷⁶ I "Jämställdhet som ideal & praktik på ett IT-företag".

⁷⁷ Se tabell 2 följande sida.

Tabell 2 - Har du någonsin upplevt dig utsatt för trakasserier på din nuvarande arbetsplats?

Har du någonsin upplevt dig utsatt för trakasserier på din nuvarande arbetsplats?	Kön		
	Kvinnor	Män	Totalt
Ja ⁷⁸	36 %	6 %	19 %
Nej	64 %	94 %	81 %
Totalt	100 %	100 %	100 %

* I vår önskan att skydda informanterna har vi valt att redovisa antalen i procentform. **Observera att det rör sig om små frekvenser.** Antal svarande på enkäten är 30-40 personer.

Se gärna metodavsnittet, s. 8-10.

Resultaten från enkäten visar att händelseförloppet efter trakasserier skilde sig åt, allt från att enkätinformanterna inte anmälde, till att de anmälde och arbetsgivaren inte vidtog åtgärder, eller att arbetsgivaren faktiskt vidtog åtgärder. Det är allvarligt att vissa enkätinformanter har valt att inte anmäla trakasserier och vi frågar oss vad det beror på. Det är än desto allvarligare att arbetsgivaren inte vidtog åtgärder, i de fall enkätinformanter valde att anmäla. Att arbetsgivaren ska vidta åtgärder är lagtvingande.

Intervjuinformanter berättar ibland att de är medvetna om att trakasserier har förekommit, men att de har drabbat andra än de själva. En informant väljer att berätta om en självupplevd händelse tillbaka i tiden, då denne blev utsatt för trakasserier på basis av kön.

De nuvarande kontorscheferna är inte medvetna om några fall av trakasserier. En av kontorscheferna anser att det i sådana fall är "jätte illa" och hade aldrig tidigare blivit medvetandegjord om problemen från de anställda. Den andra kontorschefen berättar för oss att förekomsten av trakasserier är den punkt som tas upp med alla anställda i utvecklingssamtalen.

Det finns en tendens att ibland tala om förekomsten av trakasserier som enskilda företeelser på *Arbetsplatsen Politik*. Trakasseribegreppet ifrågasätts ibland och informanter menar att det åsyftar någonting återkommande och repetitivt. En informant uttrycker: "[t]rakasserier är ett pluralord, det är /.../ ständigt återkommande, fler än en gång. Det behöver inte vara från samma person. Om en person drabbas från 20 håll, då är det trakasserier." Huruvida

⁷⁸ Ja svaren är en sammanslagning av följande 6 alternativ. Alternativ 1 var "Ja, på grund av mitt kön". Alternativ 2 var "Ja på grund av min etnicitet". Alternativ 3 var "Ja, på grund av min ålder". Alternativ 4 var "Ja, på grund av uttag av föräldradedighet". Alternativ 4 var "Ja, på grund av flera ovanstående nämnda anledningar". Alternativ 5 var "Ja, men inga av ovan nämnda anledningar". Svaren fördelade sig mellan "kön", "flera av ovanstående anledningar" samt "inga av ovanstående anledningar". Med en marginell majoritet på "inga av ovanstående anledningar".

enkätinformanterna har samma definition av trakasserier, det vill säga som ständigt återkommande, är svårt för oss att tolka. Vi kan bara konstatera att om så är fallet är det allvarligt. Att tillämpa en sådan syn på trakasserier menar vi riskerar att osynliggöra och förringa de som upplever att de blivit utsatta, om så bara vid ett enstaka tillfälle. Det ska uppmärksammas att det inte är något krav enligt den svenska lagstiftningen att trakasserier måste vara någonting återkommande, utan att det definieras av den som upplever sig blivit utsatt. Därmed kan trakasserier mycket väl vara något som förekommit endast en gång.

Det finns också tendenser att framställa de som eventuellt skulle anmäla trakasserier som känsliga, överreagerande och att det är en del av det ”tuffa klimatet” och ibland ”hårda jargongen” på arbetsplatsen:

/.../ sedan kan man ju vara olika känslig för kommentarer, och jag kan tänka att jag är lite okänslig, och tycka att det är okej med lite... Alltså kommentarer kan vara råa men hjärtliga, det bekommer inte mig, jag kan till och med tycka att det är lite roligt. Medan andra kanske tycker att det är obehagligt eller så.

Informanter anser ibland att trakasserier är ett allt för allvarligt och anklagande ord. Istället refererar de hellre till mer subtila företeelser eller härskartekniker. En informant uttrycker det följande:

Ibland så kan ju folk ha en väldigt hård ton mot varandra. Ibland så är ju trakasserier något som är så jävla dolt under ytan. Det jag har sett, som jag tycker har varit problematiskt, har ju snarare varit åt det hållet, ganska, rena härskartekniker, alltså när man förminskar folk och när man förlöjligar dem och så där.

Informanter beskriver, på eget initiativ, förekomsten av härskartekniker. Begreppet verkar vara allmänt vedertaget och utövandet av dem uppmärksammas och problematiseras på arbetsplatsen. Vi frågar oss om härskartekniker uppmärksammas för att de är vanligt förekommande, eller om det istället är medvetenheten om företeelsen som gör att de synliggörs. Oavsett vilket verkar det finnas en hög medvetenhet kring härskarteknikerna, samtidigt som de ändå verkar vara frekvent förekommande. Vi får beskrivet för oss att härskartekniker och kön inte har något samband utan: ”det är även män som råkar ut för härskartekniker”, främst några som är: ”lite blyga och tysta och då blir det lite så att man bryr sig inte riktigt om vad de säger, när de ska prata.” Som exempel ger informanten att: ”man viskar på möten /.../ man börjar skruva på sig. Det är ganska dålig akustik när man gör så här [informanten drar ut stolen], så förstör man vad någon säger. Om man går ut ur rummet, och sådant förekommer ju i och för sig hela tiden.”

En informant uttrycker dock en annan åsikt gällande kopplingen mellan kön och härskartekniker, och menar att: ”man börjar prata med sin granne [oftare?] om en kvinna pratar än om en man gör det”. Samma informant uttrycker att medvetenheten om förekomsten av härskartekniker gjort att dessa antagit en mer subtil form som är svårare att identifiera, men att de existerar likväl: ”[d]et som blir kvar är mycket mer subtilt, av de härskartekniker som finns, till exempel det här med nätverk. Det är ju mer svåridentifierade saker, att inte lyssna”.

Ovanstående citat är en av flera beskrivningar som problematiserar förekomsten av informella nätverk på *Arbetsplatsen Politik*. Dessa utvecklas vidare i avsnittet nedan.

Informella nätverk

Föregående informant kopplade samman härskartekniker och informella nätverk. I teorin⁷⁹ beskrivs att nätverk, ofta informella sådana, kan ha stor betydelse för främst rekrytering. Vi har funnit att informella nätverk kan ha stor betydelse på *Arbetsplatsen Politik* inom områden som sträcker sig utöver rekrytering och berör makt och inflytande. Informanter beskriver att informella nätverk, på vilket sätt makt fördelas, vilka som har tillgång till nätverken och vilka som exkluderas är några av arbetsplatsens största problem. Vi exemplifierade informella nätverk som till exempel arbetsplatsens bandyklubb, luncher eller färdväg till och från jobbet. Informanterna kunde inte relatera till våra exempel, men pratar istället om andra informella kanaler som till exempel koppling till *Organisationen Politik*s ledning och *Arbetsplatsen Politik*s kontorschefer, historia inom organisationen samt huruvida medarbetare ser till att utmärka sig för personer med status och makt. En informant beskriver de informella nätverken som ”maktkanaler” och menar att vissa medarbetare på *Arbetsplatsen Politik* genom dem kan påverka prioriteringar och det dagliga arbetet: ”minst lika mycket som [kontorschefen] gör”. En annan informant beskriver de informella nätverken och kritiserar: ”det sättet folk når fram till dem som har makten, som är väldigt... Den följer liksom inga demokratiska spelregler”.

Ytterligare en informant uttrycker sig följande kring problematiken, men kopplar inte de informella nätverken till kön:

⁷⁹ Se s. 16-17.

Det finns ju informella strukturer givetvis, där det koncentreras makt och inte minst i en politisk organisation, så gör det ju det. Jag har funderat noga på det här inför intervjun och jag kan inte se att de har någonting med kön att göra. Däremot ser jag att det är ett stort problem som man bör jobba med. Det går aldrig att få bort det helt, men det går att jobba med att minska sådana informella maktstrukturer, så att alla har samma chans till påverkan och så. /.../

En annan informant beskriver däremot att de informella nätverken är kopplade till kön: ”den typen av informella nätverk riskerar lätt att bli väldigt könsbundna hos oss”. Samma informant utvecklar resonemanget:

Det finns inga renodlade ”mansnätverk”, ”vi spelar golf och dricker öl och bastar”, det finns det inte riktigt. Det handlar snarare om vart man kommer ifrån, de som inte har ett nätverk är ofta de som kommer utifrån /.../ man umgås mer inom sitt eget kön, med fler. Även internt, inom [*Organisationen Politik*] /.../gör man det. Oftast är det så att man står närmast de som är av samma kön som en själv, man anser sig vara närmare vän med, jag anser mig vara närmare vän med fler män i organisationen än kvinnor, med några undantag. Men de är undantag. Och så följer det med liksom och bara fortsätter inom [*Organisationen Politik*].

Ovanstående och nästkommande citat kan eventuellt illustrera den teori som beskriver homosociala nätverk, det vill säga att allianser baseras på bland annat kön för att tillskansa sig makt och inflytande. Följande informant är först tveksam till om det finns en könsaspekt i de informella nätverken, men spinner sedan vidare på temat informella nätverk och menar att det har med kvinnor och mäns olika förutsättningar och olika intresse för makt att göra:

Nej, jag kan inte se någon könsaspekt där [i informella nätverk]. Eller vänta... Jo jag kan se en könsaspekt på ett sätt, det finns ett fåtal kvinnor i [*Organisationen Politik*] som är intresserade av makt och inflytande. Det är de här kvinnorna som har lyckats att ta sig fram, medan det är naturligt för en man att vara intresserad av makt och inflytande och på det sättet så ser jag att det är en majoritet av män på toppen som styr och ställer för att de vill styra och ställa. /.../

En annan informant problematiserar organisationens formellt sett icke-hierarkiska uppbyggnad och menar att det egentligen döljer informella strukturer som kan innehålla makt. Informanten är inne på ett liknande spår som Abrahamsson⁸⁰ som menar att en platt organisation kan dölja informella hierarkier och därmed inte behöver vara en garant för jämställdhet:

Jag tycker att vi har en snårig organisation. Jag tycker att man inom [*Organisationen Politik*] är rädd för makt, alltså den formella makten. Därför har [inte *Organisation Politik*s ledare] så mycket formell makt. Det är ju ingen som har så mycket formell makt, för det är ingen som ska ha det. Då blir ju det informella strukturer istället och [*Organisation Politik*s ledare] har mycket informell makt.

Kontorscheferna är medvetna om att det kan förekomma informella arenor, men hur de ser på informella kontaktnät och om de anser att de existerar diskuterades aldrig. Vi är osäkra på om

⁸⁰ I Att återställa ordningen, könsmonster och förändring i arbetsorganisationer.

de åsyftar samma sak som informanterna ovan, det vill säga informella kontaktnät och ”maktkanaler”. När det gäller de informella arenorna har kontorscheferna en överlag positiv bild och menar att: ”[d]et är viktigt, inte minst på ett sådant här jobb, att man har arenor där man kan spåna idéer.” Kontorscheferna menar att de informella nätverken även kan tjäna en viktig funktion genom att fungera som: ”en förberedande diskussion”. De informella nätverken upplevs inte av kontorscheferna som något problem utan ses istället som: ”vanlig kommunikation” som varken är: ”hotfullt eller farligt.”

En informant menar att denne inte heller upplever att informella nätverk utgör något problem. Istället menar denne att: [d]et känns som att det är ganska schysst hur det fungerar med information och beslut och så.” Informanten menar att det fanns ett tydligare uttryck för informella nätverk för några år sedan, och ser idag inga större problem.

Kontorscheferna ser inte att det skulle existera någon könsaspekt i de informella nätverken utan uttrycker: ”[j]ag känner inte till något tydligt manligt nätverk som finns, som bara består av män, och inte heller något tydligt kvinnligt nätverk. Väldigt mixade inbandylag till exempel”. En informant framför viss kritik mot kontorschefernas agerande gällande de informella nätverken: ”de har ju inte jobbat med det alls. De har ju inte haft något intresse av, vad skall man säga? Minska den typen av strukturer, det har jag inte sett från någon ledningsnivå. De är ju själva ofta en del av det så klart. Där finns det att göra.”

Informanter berättar för oss att de informella nätverken främst återfinns på *det Politiska Kontoret*. En informant från *det Administrativa Kontoret* förlägger de informella nätverken och koncentrationen av makt just på *det Politiska Kontoret* och menar att problemet inte existerar i samma utsträckning på informantens eget kontor. Vidare menar denne att de informella nätverken inte utgör något problem eftersom det alltid förankras hos ledningen i slutändan:

.../ Vi äter, det har ni märkt, fyra dagar av fem, lunch tillsammans i lunchrummet och folk bor på olika ställen och vi har inga sådana organiserade after work-verksamheter heller. Det som händer, det händer på jobbet liksom. Men så är det klart att alla beslut fattas ju inte i mötesform, det kan man ju inte säga. Det kan ju fattas i en korridor. /.../ Men jag tycker att vi har, eller jag har i alla fall en väldigt god relation med [kontorschefen], det förankras ju förr och senare alltid hos [kontorschefen]

Vi tolkar citatet som att beslut faktiskt ibland kan fattas i informella nätverk, i ”korridorerna” som informanten beskriver.

Ett annat område som informanter beskriver som problematiskt är arbetsfördelning baserat på kön, varav detta beskrivs ytterligare nedan.

Könskodade arbetsuppgifter

En informant ger uttryck för att hela politikområdet är en manlig miljö där manliga normer existerar och att det i sin tur genomsyrar hela *Organisationen Politik* och därför även *Arbetsplatsen Politik*:

.../ det är oavsett om man pratar om [Organisationen Politik] eller inte. Politik är en manlig miljö. Där har jag sett väldigt duktiga kvinnor komma och gå, tyvärr. Man måste på något sätt, vilket är väldigt sorgligt, adoptera manliga egenskaper för att tycka det är kul att åka med miljön och det man gör. [Man] måste på något sätt utveckla ett ego, som ska gå ut över alla andra, som jag tycker är ett manligt drag. .../

Informanter beskriver att det existerar en arbetsuppdelning på grund av kön, så kallade ”hårda” och ”mjuka” arbetsuppgifter. Beskrivningarna om hur arbetsuppdelningen ter sig varierar dock. En informant menar:

.../ det är ju hårda frågor och mjuka frågor. Och det ser man ju. De .../ som pysslar med de mjuka frågorna är ju, alltså om man kollar överlag, så är det ju kvinnor. Hårda frågor män, ekonomi, trafik, coola [informanten nämner ett prioriterat område] liksom. Och omsorg, sociala frågor, skola det ligger på kvinnor .../

Beskrivningar från informanter ger en bild av att arbetsplatsen möjligen är internt segregerad, det vill säga att arbetsuppgifter är baserade på kön eller ett uttryck för Hirdmans⁸¹ teori om könsens isärhållande. Vi får även intrycket av att arbetsuppgifter könskodas det vill säga att arbetsuppgifter på en arbetsplats sammankopplas med ett visst kön baserat på föreställningar om kvinnligt och manligt.

Samtidigt uttrycker andra informanter att *Organisationen Politik* skiljer sig från liknande organisationer och att det finns undantag där vissa yrkesområden eller uppgifter som vanligtvis anses vara traditionellt ”kvinnliga” eller ”manliga” kan innehas av en person av det motsatta könet. En informant beskriver att könsuppdelningarna inte är absoluta:

.../ Ibland kan det se lite typiskt ut, vem som har chefsrollen, eller till exempel för anteckningar på ett mindre möte. Långt ifrån alltid, gissningsvis inte lika mycket som på andra ställen, ändå har jag tänkt på det där. Det tror jag. Ibland har jag tänkt på att det är tvärt om också .../

⁸¹ I *Genus – om det stabila föränderliga former*.

En annan informant menar att det faktum att det finns undantag, det vill säga att kvinnor kan utföra så kallat ”hårda” uppgifter och män kan utföra så kallat ”mjuka” sådana, bara förstärker bilden av en regel. Regeln innebär att kvinnor och män har olika arbetsuppgifter och områden baserade på deras könstillhörighet. Informanter nämner även att de kvinnor som inte utför så kallat ”mjuka” sysslor är personer som: ”har fått arbeta aktivt för att få vara undantag.”

Göransson⁸² beskriver att kvinnor ofta har så kallade omsorgsuppgifter i det egna hushållet. Informanter beskriver att allmänna sysslor kopplade till komfort och trivsel, till exempel koka kaffe, fixa fika eller dekorera, oftast utförs av kvinnliga medarbetare. Det här kan tyda på att de omsorgsuppgifter som Göransson beskriver även kan återfinnas på arbetsplatsen. Det är intressant att det endast är kvinnliga informanter som har påtalat att det är kvinnor som tar hand om trivselsysslor. En informant berättar för oss att hon tror att om en man hade hennes tjänst skulle han aldrig utföra eller ens förväntas göra de sysslor som hon idag arbetar med. Vi tolkar informanten som att denne menar att hon förväntas utträtta dessa sysslor eftersom hon är kvinna. Informanten uttrycker att de förväntningar som finns på henne att utföra dessa sysslor, har med yrkesrespekt att göra. Samtidigt så problematiserar hon sin egen roll och önskar att hon skulle vara bättre på att säga nej. En annan informant sammanfattar:

.../ Jag upplever ofta att det är kvinnorna som bryr sig om bullarna och kaffet och organisering och tar hand om, utveckla och... Allmänt närande och altruistiska yrken liksom, eller sysslor på arbetsplatsen.

En del informanter menar att de könsuppdelade arbetsuppgifterna eller områdena också har en koppling till status, där traditionellt ”manliga” områden har högre status än ”kvinnliga” sådana. I Hirdmans⁸³ teori om genusystemet framgår det att könen inte bara hålls isär, utan även hierarkiseras. Skillnad i status mellan kvinnor och mäns arbetsuppgifter skulle kunna vara ett exempel på en sådan hierarkisering, där mäns uppgifter anses ha mer status. Följande informant uttrycker att det finns ett samband mellan arbetsuppgifter, kön och status:

.../ om man tittar på status inom [*Organisationen Politik*] på vissa frågor som /.../ är de tunga, de är de som är tyngst och häftigast. De är de som [ledningen för *Organisationen Politik*] är mest engagerade i. Det är män som jobbar med de frågorna, och så tittar man på de [”mjuka” frågorna] som hela tiden upplever att de halkar efter och får mindre utrymme, för att det är kvinnor som jobbar med de frågorna /.../. Jag tycker inte det är en tillfällighet, det är ett uttryck för att vi inte klarar hela vägen fram. /.../

⁸² I *Kvinnor, män och karriärer*.

⁸³ I *Genus – om det stabila föränderliga former*.

Kontorscheferna har olika uppfattning om förekomsten av statusskillnad mellan så kallat ”manliga” respektive ”kvinnliga” arbetsuppgifter. Den ena menar att det existerar, men: ”hoppas att det är sådant som kommer att gå över så småningom” medan den andre kontorschefen upplever att det inte finns något belägg för påståendena om statusskillnader och uttrycker:

Jag tror att det är många som upplever att det är [en koppling mellan status och kön på vissa arbetsområden]. Jag tror faktiskt att den bilden är överdriven, inte för att säga felaktig. Och det beror nog på att vissa män bland [en viss grupp anställda] har väldigt högt självförtroende och vissa kvinnor möjligen inte har lika högt självförtroende. Jag tror faktiskt inte att det finns en sådan skillnad, jag tror inte att det är ett problem.

Andra informanter uttrycker liknande tankegångar och menar att det inte existerar ett samband mellan status och ”manliga” och ”kvinnliga” arbetsuppgifter. En informant uttrycker att det istället handlar om kompetens. Dessutom återkopplar informanten till det som uttryckts tidigare i texten, att organisationen skiljer sig från andra sådana gällande könskodade arbetsuppgifter:

.../ det har ju varit fler kvinnor som jobbar med så kallat ”mjuka” frågor och fler män som har jobbat med så kallat ”hårda” frågor. .../ Däremot måste man hålla isär det och vilken status de har. Hos oss upplever jag att de ”mjuka” frågorna har betydligt högre status än i många andra organisationer. Kanske minst lika hög som de ”hårda” frågorna /---/ alltså, de är specialister här som vi pratar om. .../

Citatet ovan som beskriver att arbetsplatsen är sammansatt av ”specialister” kan peka på en överensstämmelse med Djäkens⁸⁴ tidigare forskning om att tjänstemän ofta förlägger jämställdhetsdiskussionen på individnivå. I en organisation bestående av ”individer” kan det vara svårare att uppfatta mönster och statusskillnader baserade på till exempel kön. Det finns dock informanter som beskriver mönster på ett strukturellt sätt.

Det är intressant att nämna att de informanter som anser att det inte finns någon statusskillnad mellan ”kvinnliga” och ”manliga” arbetsuppgifter bara är män. Däremot är det både kvinnliga och manliga informanter som beskriver att det förekommer en statusskillnad. Vi frågar oss om det faktum att det endast är män som inte ser någon skillnad är ett rent sammanträffande och en slump, eller om de inte ser någon statusskillnad kanske för att de kan åtnjuta privilegierna.

Det sista området som informanter pekar ut som problematiskt är förekomsten av en obalans mellan könen gällande tal och utrymme.

⁸⁴ I ”Jämställdhet som ideal & praktik på ett IT-företag”.

Kön och utrymme

Under våra deltagande observationer, främst på planeringsdagen men även på veckomötena, har vi uppmärksammat en skillnad gällande utrymme relaterat till kön. På möten har vi sett en tendens att männen pratat fler gånger och längre tid än vad kvinnorna gjort, främst i helgrupp. Det är någonting som överensstämmer med den teori som presenterats, det vill säga att män tenderar att prata mer och längre än kvinnor i offentliga sammanhang. Ett exempel på att det möjligen förekommer på arbetsplatsen är, som tidigare nämnts, att en av kontorscheferna själv problematiserar att denne i större utsträckning avbryter kvinnor.⁸⁵

Under planeringsdagarna uppmärksammade även anställda skillnader, varav en tog kontakt med oss och uppmanade oss att föra talarlistor eftersom denne uppenbarligen irriterades över majoriteten män som kontinuerligt tog utrymme. Även en av informanterna berättade på planeringsdagarna att denna tagit anteckningar på vilka som tog ordet i relation till kön, och hade sett en klar övervikt av manlig taltid. Vid intervjusituationen uttrycker samma informant dock en helt annan bild. Som svar på frågan om män tar eller ges mer plats i till exempel möten förläggs problemen återigen på individnivå: ”[n]ej, personer men inte kön. Det finns lika många kvinnor som tar utrymme som det finns män hos oss. Det handlar mer om vilken personlighet det är än vilket kön.” Vi frågar oss vad informantens ändrade åsikt beror på, kanske åsyftas i intervjun *det Administrativa Kontoret* och på planeringsdagarna hela arbetsplatsen, eller så är informanten ovillig att riskera att kunna bli identifierad av medarbetare?

Det fanns även en viss tendens att anställda från *det Politiska Kontoret* pratade mer och längre i helgrupp, vilket möjligen kan bero på att fler på *det Politiska Kontoret* arbetar med språk och tal mer frekvent. Informanten ovan tillhör *det Administrativa Kontoret* som vi har uppfattat som mindre hierarkiskt, vilket kan påverka hur denne ser på plats och utrymme kopplat till kön. En annan informant som återfinns på *det Politiska Kontoret*, anser dock att det existerar en skillnad i hur män respektive kvinnor tar eller ges utrymme i offentliga arenor på *Arbetsplatsen Politik*:

Ja, absolut att män tar mer plats. Om de ges mer plats? De ges de säkert också, det skulle förvåna mig oerhört mycket om det inte var så. Det skulle förvåna mig oerhört mycket om inte jag behandlade kvinnor och män olika, det gör jag alldeles säkert. Jag försöker, jag påminns ibland om att inte göra det /.../ Det skulle förvåna mig om jag inte gjorde det. Av det enkla skälet att nästan alla människor gör det, och jag är en av dem. Skulle jag gissa. Det är jag helt övertygad om.

⁸⁵ Se s. 27.

De tendenser vi har funnit under våra deltagande observationer stöds av utsagor från informanter som menar att det finns en tydlig övervikt av män som talar på möten. En informant menar att män tar mer utrymme, men att det likväl är kvinnornas ansvar att ta mer plats:

Jag tycker generellt att män tar mer plats, är bättre på att prata i grupp, tycker om att höra sin egen röst, låter säkrare på det de säger. Men det är inte typiskt för oss, så fort man har en större samling... Och jag tycker inte att det är männens fel som tar plats, kvinnor får ju på ett sätt bli bättre på att ta plats i stora sammanhang. /.../

Ytterligare en informant menar att män tar mer plats och ser en skillnad mellan olika typer av mötesformer gällande initiativ och talartid. Informanten reflekterar över vad denne tror att skillnaderna i att ta plats och utrymmer beror på:

.../ en observation är att när vi har stora grupper eller möten är det bara killar som pratar, nästan uteslutande. Men i små grupper så kan det vara kvinnor som talar. Min hobbytolkning är ju liksom att kvinnor tänker efter lite mer, ”är det här intressant för alla att höra? Eller tar jag bara deras tid i anspråk?” i högre utsträckning än vad killar gör.

En annan informant är inne på samma spår: ”män säger någonting som om det var deras helt egna idéer, fast föregående talare sade samma sak.” Informanten fortsätter resonemanget: ”[m]än är bättre på att låta som om att ’det här är helt sant det jag säger och jag kan det här till punkt och pricka’. Medan kvinnor kan vara lite mer försiktiga och ’jag har hört och det kanske är så här’”. Informanten menar vidare att: ”kvinnor har att lära av män där.”

Ytterligare en informant ser en koppling mellan talartid och kön och sätter det i relation till det politiska sammanhanget inom *Organisationen Politik*. Vi tolkar det som att informanten menar att endast ett begränsat antal kvinnor får ta utrymme inom organisationen:

.../ en sak är starkare i [*Organisationen Politik*] än i andra [organisationer] och det är jantelagen, och den bidrar också till att förstärka könsroller. Det blir ännu mer okej för en man att ta plats än för en kvinna att ta plats där jantelagen är så stark. /.../ De tjejerna som ges rum och plats [inom *Organisationen Politik*] är inte de mest färgstarka, smarta och drivna, för dem som man ger plats, de är dem som man vet inte kommer att ta allt strålkastarljus. Så där ser jag ett jämställdhetsproblem med den kulturen och jantelagen /.../ Det är som sagt [en liten organisation] och så kommer någon ny tjej så är det som att ”fan, nu är det jag som har kvinnokvoten här, ska du komma och ta den ifrån mig!” Kvinnokvoten du vet? Så många kvinnor som får synas. Det är mer naturligt för män att synas /.../

Det finns även informanter som ger en annan bild, att det inte finns någon koppling mellan kön utrymme, och menar istället att: ”det handlar om individ väldigt mycket”. Vi anser det relevant i sammanhanget att det övervägande är män som ger uttryck för andra förklaringsmodeller än kön.

Avslutande diskussion

För att inleda den avslutande diskussionen ska vi återknyta till vårt syfte, det vill säga att undersöka hur en arbetsplats som kommit en bit på väg med sitt jämställdhetsarbete kan utveckla och arbeta vidare med sin jämställdhetsverksamhet. Vi frågade oss hur den informella jämställdheten⁸⁶ på arbetsplatsen ter sig och hur den kan relateras till jämställdhets- och mångfaldsplanen. Jämställdhet är mer än lika lön och lika antal, eller som en informant uttryckte det: ”jämställdhet, det praktiserar man”. Det innebär att jämställdhet sträcker sig utöver formella dokument, bland annat jämställdhetsplaner.

Vi upplever, som sagt, att *Arbetsplatsen Politik* är ett exempel på en arbetsplats som har påbörjat sitt jämställdhetsarbete, främst gällande de formella delarna. Det har varit intressant för oss att se eftersom det är relativt ovanligt. Även för arbetsplatser som kommit en bit med sitt jämställdhetsarbete tillkommer dock nya utmaningar. Jämställdhet är ett ständigt pågående arbete. Vi uppfattar att informanterna, som är vår främsta informationskälla, överlag är medvetna och insatta i jämställdhetsproblematiken. Samtidigt som informanter anser att mycket är bra gällande jämställdhet har vi även fått höra en relativt stark kritik. Kritiken kommer att utgöra en grund för vår avslutande diskussion.

Som vi tidigare tagit upp bör det nämnas att *det Administrativa Kontoret* är underrepresenterat, trots försök att öka informanternas medverkan. Vi undrar om det lägre deltagandet är ett uttryck för eventuella skillnader mellan kontoren där *det Politiska Kontoret* kanske har en mer statusfylld och utåtriktad verksamhet, något som eventuellt kan förklara intresset av att göra sin stämma hörd.

Jämställdhetsfrågan framställs som en viktig del av *Organisationen Politik* vilken vi tror i sin tur färgar sig på *Arbetsplatsen Politik* och påverkar frågans status och aktualitet där. Vi och ibland informanter menar att det finns en risk att den egna bilden av arbetsplatsen som redan jämställd kan innebära att jämställdhetsfrågan därför ses som åtgärdad. Det överensstämmer med tidigare forskning⁸⁷ som visar att på arbetsplatser som anser redan att jämställdhet är uppnådd, riskerar jämställdhetsrelaterade problem att förminska, eller till och med förläggas

⁸⁶ Med informell jämställdhet åsyftar vi ofta outtalade och subtila maktförhållanden som till exempel går utöver lika antal män och kvinnor, lika lön mellan könen och jämnare uttag av föräldraledigheten. Informell jämställdhet utspelar sig på arbetsplatser varje dag, hela tiden och berör de förutsättningar kvinnor och män har och ges som sedan kan få konsekvenser på hur könen värderas.

⁸⁷ Se s. 18.

utanför den egna verksamheten. Det kan förklara varför jämställdheten av våra informanter ibland ses som: ”en icke-fråga”, ”någonting självklart”, ”vi har redan gjort den grejen”, och inte känns som ”så jätteviktigt”. En konsekvens kan bli att frågan därmed blir oprioriterad och inte arbetas vidare med.

Samtidigt framställs jämställdhet som viktigt för *Organisationen Politik*. Vi frågar oss varför, om det verkligen *är* så, eller om det är ”en chimär”⁸⁸ för att uppnå ”PK [politisk korrekthet]” och dra till sig nya medlemmar. Tydligt är i alla fall att jämställdhet är *en* prioriterad fråga inom en organisation där tid och resurser är knappa och jämställdhet måste konkurrera med andra, ibland så kallat viktigare frågor. Att jämställdhet anses vara uppnådd och att jämställdhetsfrågan är ett sätt att visa politisk korrekthet kan tolkas som en form av motstånd. Vi har även identifierat andra typer av motstånd, de flesta passiva som att frågan ignoreras och att arbete med jämställdhetsfrågor kan vara en skenhandling, återigen ”en chimär”. Motståndet kan uttryckas subtilt och vara svåridentifierat, allt ifrån att det ”inte finns ett tillräckligt starkt tryck” på att jobba med jämställdhet, till att människor hamnar i ”försvarsställning”. Det kan vara ”en känsla, det kanske är någonting i kroppsspråket”, eller ”i tonlägen”.

Förutom motstånd finns det också stöd för jämställdhet och jämställdhetsarbete på *Arbetsplatsen Politik*. Vi finner stöd både hos medarbetare och hos kontorscheferna. I teorin talas det om vikten av stöd för jämställdhetsarbete hos ledningen för att därmed genomsyra organisationen och få förankring på hela arbetsplatsen. Vi har själva känt ett stöd och en ambition från kontorscheferna, men stödet måste kanske ta mer aktiva former för att nå ut och påverka de anställda i högre grad. Idag förmedlar informanter en bild av att jämställdhet inte är kontorschefernas ”prio ett”, samt att de har ”en egen väg att vandra”. Ett sätt att visa mer stöd för jämställdhetsfrågor och synliggöra dem på arbetsplatsen skulle kunna vara att lyfta fram jämställdhets- och mångfaldsplanen och diskutera jämställdhet som en självklar del av dagordningen till exempel på planeringsdagar eller veckomöten. Frågan bör vara en del av all verksamhet, varje dag, som den grundläggande tanken i det som kallas gendermainstreaming, eller på svenska ”jämställdhetsintegrering”. Den tillämpningen skulle kunna motverka tendensen att jämställdhetsinitiativ främst först fram av ”enskilda individer” som informanter beskriver, eftersom jämställdhet genom ”jämställdhetsintegrering” inte ska ses som en separat fråga.

⁸⁸ Alla citattecken i den avslutande diskussionen åsyftar på att det är informanternas egna ord. För att läsa citaten i sin helhet se analysavsnittet.

Idag förmedlas det ibland av vissa informanter att de inte har läst planen eller inte ens vet om att den finns. En informant förlägger ansvaret för distribueringen av planen på ledningen. En praktisk och enkel åtgärd skulle kunna vara att förse alla nyanställda med ett exemplar av jämställdhetsplanen, som en del av ett välkomstkitt.

Det är tydligt att kontorschefernas agerande i stor utsträckning påverkar jämställdhets- och mångfaldsplanens status. Det framträder när den tidigare kontorschefen valde att lägga stor vikt vid planen och att den därför verkade åtnjuta hög status på arbetsplatsen. De nuvarande kontorscheferna, tillsammans med informanter, ställer sig däremot delvis tveksamma inför jämställdhetsplanens nytta och ”spetsighet”. Synen på planen kan kanske ha ett samband med bilden av organisationen som redan jämställd och jämställdhet som redan uppnådd. Detta kan leda till att arbetsplatsen anser planen överflödig och ett stadium som redan är passerat.

Gonäs⁸⁹ såg i studien av några kommuner hur jämställdhetsarbetet till stor del förlades och fokuserades enkom på jämställdhetsplanen, ibland som den enda jämställdhetshandlingen. Vi ser inga sådana tendenser på *Arbetsplatsen Politik*, snarare tvärtom. Jämställdhetsplanen verkar frikopplad ifrån jämställdheten på arbetsplatsen. Vi menar att jämställdhetsplanen är det dokument som ska se till att jämställdhetsfrågor grundligt diskuteras varje år och möjliggöra förändringar. Att planen inte ses som relevant kan ha att göra med att områden som informanter finner väsentliga, saknas i den. Vi kommer att återkomma till dessa områden nedan.

Som en del i vårt syfte, det vill säga att utreda hur en arbetsplats kan utveckla och arbeta vidare med jämställdhet, ser vi att en förankring av planen och därmed ett ytterligare lyft för jämställdhetsfrågor vore ett bra sätt att utvecklas. Förutom att jämställdhets- och mångfaldsplanen skulle kunna ingå i ett välkomstkitt skulle ytterligare ett tillvägagångssätt vara att vid den årliga revideringen av jämställdhetsplanen fånga upp medarbetarnas åsikter, exempelvis genom enkätutskick och diskussioner där hela personalstyrkan får uttrycka sig. I samband med att vi skickade ut våra enkäter uttryckte informanter att de då valde att läsa planen på nytt, eller för första gången, vilket illustrerar att sådana åtgärder bidrar till att förankra planen ytterligare.

⁸⁹ I *På gränsen till genombrott*.

I anslutning till vår frågeställning hur den informella jämställdheten ter sig har vi ringat in tre områden: *könskodade arbetsuppgifter*, *informella nätverk* och *kön och utrymme*. Det första området som informanter upplever problematiskt är att arbetsuppgifter och områden tenderar att bli könskodade. Alla kvinnliga intervjuinformanter ser en arbetsuppdelning efter kön, och upplever det problematiskt och menar att kvinnors områden ges mindre status. Manliga informanter, däribland en kontorschef, kan också identifiera en åtskillnad, men det beskrivs ibland som att några skillnader i status mellan kvinnors och mäns områden och arbetsuppgifter inte existerar. Kontorschefen är inte bara medveten om att det finns anställda som upplever statusskillnaden mellan könskodade arbetsuppgifter problematisk, utan väljer att avfärda kritiken som felaktig. Istället menar kontorschefen att statusskillnader mellan könen ibland: ”beror nog på att vissa män /.../ har väldigt högt självförtroende och vissa kvinnor möjligen inte har lika högt självförtroende.” Vi får känslan av att ingen av de båda kontorscheferna arbetar aktivt med de statusskillnader som informanter beskriver kan existera mellan så kallat ”mjuka” och ”hårda” arbetsuppgifter. Dessutom ger vissa kvinnliga informanter uttryck för att det råder en ojämn arbetsfördelning när det gäller så kallade omvårdande arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Det är intressant att det endast är kvinnor som på eget initiativ tar upp problemen och vi frågar oss om det kan ha att göra med föreställningar om ”kvinnligt” eller ”manligt” och därmed ingå i ett större system där arbetsuppdelningen är baserad på kön. Arbetsuppdelningen kan därmed uppfattas som naturlig, självklar och ingenting som behöver ifrågasättas. Det är också en del av jämställdheten som bör uppmärksammas och kräver möjligen en utmanande omvärdering av synen på vad som är just ”kvinnligt” respektive ”manligt”, eller det som Mark⁹⁰ väljer att kalla *systemförändrande jämställdhetsarbete*.

Könskodade arbetsuppgifter är ett uttryck för att intern könssegregering förekommer på arbetsplatsen. Vi anser att det bör uppmärksammas att det i jämställdhetslagen uttryckligen finns ett krav på att arbeta emot könssegregering. Med tanke på lagkravet och att informanter upplever situationen som problematisk, anser vi att den interna könssegregeringen och de könskodade arbetsuppgifterna också bör tas upp i jämställdhets- och mångfaldsplanen och arbetas vidare med. Det skulle i sin tur kunna vara ett led i att fler anställda uppfattar planen som mer relevant och därmed lättare kan knyta an till den. En informant har reflekterat över ämnet och menar att även: ”en arbetsplats som är rätt så bra på att jobba” med jämställdhet

⁹⁰ *Jämställdhetsarbetets teori och praktik.*

kan: ”bli ännu bättre” och att de borde: ”våga vända upp och ner ibland på begrepp /.../ sätt till exempel bara kvinnor på” de viktiga områdena ”och sätt bara män på [de ”mjuka frågorna”] så kan vi se om inte statusen kommer att ändras.”

Organisationen Politik beskrivs ibland ha ambitionen att organisationen inte ska innehålla för mycket formell makt. Det härrör från önskan om en platt, decentraliserad och icke-hierarkisk organisation, där alla medlemmar och anställda ska ha möjligheten att komma till tals. En informant beskriver att den här kulturen inom organisationen skapat ett klimat där: ”man är rädd för makt, alltså den formella makten”. På *Arbetsplatsen Politik* å andra sidan finns en viss hierarki med mellanchefer, samtidigt är dock arbetsplatsen påverkad av den övergripande organisationens icke-hierarkiska ambitioner. Medarbetare på *Arbetsplatsen Politik* kan tillförskansa sig makt och inflytande på arbetsplatsen genom kontaktnät med personer med formellt eller informellt eller inflytande i *Organisationen Politik*. Det här skapar i sin tur informella nätverk, något som informanter beskriver som *Arbetsplatsen Politik*s största problem och något: ”som man bör jobba med.” Ibland beskrivs även att de informella nätverken är baserade på kön genom att män tenderar att främst umgås med andra män och kvinnor med kvinnor. En informant uttrycker först att: ”det är naturligt för en man att vara intresserad av makt och inflytande”. Informanten fortsätter sedan att en kvinna måste: ”adoptera manliga egenskaper” för att kunna ta sig fram. Det här skulle kunna vara ett uttryck för att det existerar homosociala nätverk på arbetsplatsen, det vill säga mer eller mindre enkönade grupper som samlas kring män med makt. Vi tolkar kontorscheferna som att de inte anser att de informella nätverken är problematiska,⁹¹ kanske för att de själva till viss del ingår. Det finns även beskrivningar om att de informella nätverken inte har någon koppling till kön, utan att de istället består av starka individer.

Talet om individer förekommer i fler olika delar och förläggs ibland på individ- istället för strukturnivå. Tendensen kan vara problematisk i fråga om jämställdhet, eftersom kategorin kön då riskerar att försvinna. Det verkar dock finnas en stor spännvidd inom organisationen och åsikterna går ofta isär. Det kan i sin tur bero på att *Organisationen Politik* inrymmer både vänsterpolitiska samt liberala åskådningar som tenderar att utgå från olika förklaringsmodeller.

⁹¹ Se analysdelen s. 33-34.

Sammanfattningsvis finns det en åtskillnad i vilken betydelse, sammansättning och problem de informella nätverken tillskrivs. En del ser att de informella nätverken är ett problem och det står i kontrast med kontorschefernas bild, det vill säga att nätverken inte utgör något problem. Vi menar att de informella nätverken måste synliggöras, eftersom det är svårt att förändra någonting som är dolt och helst inte ska påverka beslutsfattandet. För att synliggöra de informella nätverken måste det avgöras om de innebär ett problem eller inte, annars är det svårt att få till en ändring. En väg att gå är att synliggöra de informella nätverken, och dess eventuella könsaspekt, i jämställdhetsplanen.

Ett annat område där informanter beskriver jämställdhetsrelaterade problem är obalansen angående vilka som tar plats och utrymme i offentliga sammanhang. Vi har dels sett själva och fått beskrivet för oss att män tenderar att prata längre och mer, främst i större sammanhang. Det är viktigt att hålla i åtanke vid mötessituationer att inte hela tiden avbryta bara kvinnor utan istället mannen innan ”som har pratat jätte, jättelänge”. Då kontorschefen redan är medveten om problematiken borde förutsättningarna vara goda för att försöka åtgärda problemet.

Ett annat område som skulle behövas arbeta vidare med är förekomsten av trakasserier. Det verkar råda en viss oklarhet om vad trakasserier är för någonting, och en föreställning finns om att det måste vara frekvent återkommande och vara fler som utsätter en person. Det finns en tendens att utmåla presumtiva anmälare som känsliga och att de inte tål den ”hårda jargong” som ibland kan förekomma på arbetsplatsen. I förlängningen skulle sådana tendenser kunna leda till hårda krav på anpassning till den tuffa kulturen. Trakasserier verkar kunna ta ”subtila” former och den hårda jargongen kan även uttryckas i härskartekniker. Trakasserier är väldigt allvarligt och vi anser att det kanske än tydligare bör uppmärksammas på arbetsplatsen för att möta det lagkrav som finns att trakasserier måste utredas. En informant berättar att arbetsplatsen tidigare har genomfört återkommande enkäter som behandlade trakasserier och därför är det svårt att förstå att kontorscheferna inte verkar vara medvetna om förekomsten av dem. Kontorschefen berättade dock att frågan om förekomsten av trakasserier numera är ett obligatoriskt moment i utvecklingssamtalen. Kanske är det lättare att ta upp frågan i en anonym enkät samtidigt som det då blir svårare att vidta direkta åtgärder.

Sammanfattningsvis anser vi att jämställdhets- och mångfaldsplanen borde vara en viktig del i arbetet för jämställdhet på *Arbetsplatsen Politik*. Idag har planen till viss del hamnat utanför

jämställdhetsdebatten och vi anser att några nya områden bör inkluderas för att den ska uppfattas som mer relevant, närmare de anställda och direkt adressera de problem som finns. Trakasseribegreppet borde tydligare definieras, förekomsten borde kartläggas och i de fall de förekommer bör arbetsgivaren agera kraftfullt. Dessutom borde arbetsuppdelningen mellan könen, så kallade könskodade arbetsuppgifter, adresseras och statuskillnaden åtgärdas. Vidare är informella nätverk ett problemområde där kontorscheferna borde vara öppna för den oro de verkar skapa hos de anställda. Problematiken kring utrymme kopplat till kön borde också framgå i jämställdhets- och mångfaldsplanen och bör dessutom adresseras direkt i den dagliga verksamheten.

Under vår tid på *Arbetsplatsen Politik* har vi sett att förutsättningarna finns för att utveckla och arbeta vidare med jämställdhet. Vi tycker att det är bra att arbetsplatsen har kommit en bit på väg i sitt jämställdhetsarbete, men vi ser ingen anledning för dem att stanna där. Jämställdhet är ett ständigt pågående arbete som alltid möter nya utmaningar och vi hoppas att arbetsplatsen är redo att arbeta vidare med dessa.

Referenslista

Källor

10 stycken intervjuer, A-J, genomförda under två veckors tid i november 2007.

Enkätutskick till alla anställda, 86 procent svarsfrekvens under oktober 2007.

En dag av de två planeringsdagarna i november 2007.

Veckomöten i cirka två månaders tid.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för *Arbetsplatsen Politik* 2006.

Litteratur

Abrahamsson, Lena. *Att återställa ordningen, könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa Bokförlag, 2000.

Amundsdotter, Eva och Gillberg, Minna *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*. Stockholm: Bilda Förlag, 2001.

Blomqvist, Martha. *Könshierarkier i gungning, kvinnor i kunskapsföretag*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 1994.

Carlson, Laura. *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2007.

de los Reyes, Paulina, Molina, Irene och Mulinari, Diana (red.). *Maktens (o)lika förklädnader. Kön klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Bjärum: Atlas, 2003.

Denscombe, Martyn. *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur, 2000.

Ejlertsson, Göran. *Enkäter i praktiken. En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur, 2005.

Florin, Christina och Nilsson, Bengt. "Något som liknar en oblodig revolution" – jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen. Umeå: Umeå Universitet, 2000.

Gonäs, Lena, red. *På gränsen till genombrott. Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora, 2005.

Göransson, Anita. *Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet*. Stockholm: SNS Förlag, 2004.

Hirdman, Yvonne. *Genus- om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber AB, andra upplagan, 2004.

JämO. *Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*. Stockholm: JämO, 2007.

Kulick, Don (red.). *QueerSverige*. Stockholm: Natur & Kultur, 2005.

Kvande, Elin och Ramussen, Bente. *Nye kvinneliv, kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notman Gyldendal, 1993.

Mark, Eva. *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur, 2007.

Milles, Karin. *Kvinnor och män i möte. En samtalsanalytisk studie av interna arbetsmöten*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 2003.

- Pincus, Ingrid. "Jämställdheten och kommunerna", i. *Genus i praktiken på hans eller hennes villkor?* Red. Baude, Annika, Hansson, Per, Olsen Doris, Persson Ing-Marie och Robertsson, Hans. Vällingby: Jämställdhetsarbetarnas förening, 1998.
- Ryen, Anne. *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fallstudier*. Malmö: Liber AB, 2004.
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Lindhag, Sophie. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur, 2001.
- Westberg, Hanna. "Könsmärkningsprocesser" i *Könssegregering i arbetslivet*, red. Gonäs, Lena, Lindgren, Gerd och Carina Bildt. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2001.
- Ås, Berit. *De fem härskarteknikerna*. Stockholm: Riksorganisationen för kvinnojourer i Sverige, 2002.

Övrigt

- Djäken, Katarina. "Jämställdhet som ideal & praktik på ett IT-företag". D-uppsats, höstterminen 2006, Södertörns Högskola.
- DO. "Trakasserier". [www dokument] URL www.do.se/t/Page___576.aspx (2007-11-22).
- Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG.
- HomO. "Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet". [www dokument] URL www.homo.se/o.o.i.s/1066 (2007-11-22).
- HO. "Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet". [www dokument] URL www.ho.se/Tpl/NormalPage___290.aspx (2007-11-22).
- JämO. Grundbok – att arbeta fram en jämställdhetsplan. [pdf-dokument] URL <http://www.jamombud.se/docs/Grundbokattarbetframframjamstalldhetsplanrevnov2007.pdf> (2008-01-02).
- JämO. "Jämställdhet". [www dokument] URL <http://www.jamombud.se/omjamstalldhhet/default.asp> (2008-01-02).
- JämO. "Statistik – hur ser det ut i Sverige?" [www dokument] URL <http://www.jamombud.se/omjamstalldhhet/statistik.asp> (2007-12-12).
- JämO. "Trakasserier". [www dokument] URL www.jamombud.se/arbetslivet/trakasserier.asp (2007-11-22).
- Nordenstam, Kerstin, Genusperspektiv på språk. [www dokument] URL http://www.genus.se/digitalAssets/835970_sprak.pdf (2007-12-28).
- Regeringen. "Jämställdhetsintegrering". [www dokument] URL <http://www.regeringen.se/sb/d/3267/a/65657> (2008-01-22).
- SOU 1990:44. Demokrati och makt i Sverige. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- SOU 2004:43. Den könsuppdelade arbetsmarknaden. [www dokument] URL <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/17289> (2007-12-27).
- TT, "Sverige: Världens mest jämställda land", Aftonbladet 2007-11-08. [www dokument] URL www.aftonbladet.se/kvinna/article120364.ab?service=print (2007-12-27).

Enkätundersökning

Vi är två studenter från Södertörns Högskola som undersöker Er arbetsplats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Som en del av undersökningen skulle vi uppskatta om Ni hade möjlighet att svara på vår enkät. Syftet är att ta reda på hur Ni uppfattar Er arbetsplats rörande områdena jämställdhetsplan, lön och förmåner, föräldraledighet etcetera som i sin tur är kopplade till ämnet jämställdhet på arbetsplatsen.

På de frågor där Ni anser att fler än ett svar kan ges, fyll endast i ett alternativ, det som bäst stämmer överens med Era åsikter.

Era svar kommer att behandlas konfidentiellt och resultatet kommer eventuellt att presenteras i en företagsrapport som återkopplar till Er arbetsplats. Om Ni har några frågor är ni välkomna att kontakta oss. Vi tackar för Er medverkan.

[Kontaktuppgifter till oss]

Genusvetarstudenter vid Södertörns Högskola

Bakgrund

Ålder

- a) Upp till 30 år
- b) 30 – 40 år
- c) 40 – 50 år
- d) 50 – 60 år
- e) 60 år eller mer

Antal år på arbetsplatsen

- a) Mindre än 1 år
- b) 2 – 3 år
- c) 3 – 5 år
- d) 5 – 10 år
- e) 10 år eller mer

Arbetstid

- a) Deltid mindre än 20 timmar/vecka
- b) Deltid mer än 20 timmar/vecka
- c) Heltid

Familjesituation

- a) Singelhushåll utan barn
- b) Singelhushåll med barn
- c) Samboende utan barn
- d) Samboende med barn

Utbildning, fyll i det alternativ som passar bäst.

- a) Grundskola
- b) Gymnasial utbildning
- c) Eftergymnasial utbildning 1-3 år
- d) Eftergymnasial utbildning 3 år eller mer

Kön

- a) Kvinna
- b) Man

6. Etnicitet

- a) Född i Sverige
- b) Född utanför Sverige
- c) Någon förälder född utanför Sverige

Jämställdhetsplan

Har du tagit del av arbetsplatsens jämställdhetsplan?

- a) Ja
- b) Nej

Om ja på fråga 8, svara på frågorna 9-12. Om nej gå vidare till fråga 13.

Tyckte du att de punkter (lön och förmåner, rekrytering, arbetsförhållanden, arbetsmiljö, trakasserier, värderingar på arbetsplatsen) jämställdhetsplanen berörde var relevanta?

- a) Mycket irrelevant
- b) Irrelevant
- c) Relevant
- d) Mycket relevant
- e) Minns inte

Finns det något i jämställdhetsplanen du skulle önska vore annorlunda, inkludera eller justera?

- a) Nej, jag är tillfredställd
- b) Ja

Specificera gärna:

Försök precisera hur pass bra verktyg du upplever att arbetsplatsens jämställdhetsplan är, för att uppnå en jämställd arbetsplats? Där 1 är mycket missnöjd och 4 är mycket nöjd.

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Kommentarer till frågan över:

Upplever du att jämställdhetsplanen har fått genomslagskraft?

- a) Genomslagskraft
- b) Ingen genomslagskraft

Hur kommer det sig att du inte har tagit del av jämställdhetsplanen? (Om nu detta var fallet) Endast ett svarsalternativ.

- a) Visste ej att en jämställdhetsplan fanns tillgänglig
- b) Upplever att situationen är tillfredställande ändå
- c) Intresserar mig för andra frågor

Lön och utvecklingsmöjligheter

På en skala till 1 till 4 försök att precisera hur nöjd respektive missnöjd du är med din lön och dina förmåner i förhållande till lönesättningen på din arbetsplats. 1 är mycket missnöjd och 4 är mycket nöjd.

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Vilken faktor tror du mest kan ha påverkat din lön? Ange ett alternativ som passar bäst.

- a) Min utbildning
- b) Min arbetslivserfarenhet
- c) Min familjesituation
- d) Min ålder
- e) Mitt kön
- f) Min etnicitet
- g) Ingen av ovanstående faktorer

Vad har du i lön?

- a) Mindre än 20.000 sek
- b) 20.000 - 30.000 sek
- c) 30.000 - 40.000 sek
- d) 40.000 sek eller mer

Har du någonsin blivit erbjuden kompetensutveckling på din nuvarande arbetsplats?

- a) Ja
- b) Nej

Har du någonsin blivit befördrad på din nuvarande arbetsplats?

- a) Ja
- b) Nej

På en skala 1 till 4 försök precisera hur nöjd/missnöjd du är med dina möjligheter till kompetensutveckling och karriäravancemang på din arbetsplats? 1 är mycket missnöjd och 4 är mycket nöjd.

- 1 2 3 4
-

Vilken faktor (välj ett alternativ) tror du mest kan ha påverkat möjligheten till kompetensutveckling eller karriäravancemang?

- a) Min utbildning
- b) Min arbetslivserfarenhet
- c) Min familjesituation
- d) Min ålder
- e) Mitt kön
- f) Min etnicitet
- g) Ingen av ovanstående faktorer

Nämligen

Föräldraledighet

Svara endast på följande frågor om du har barn.

Hur många månader har du varit föräldraledig?

- a) Inga månader
- b) 1 – 3 månader
- c) 4 – 6 månader
- d) 7 månader eller mer

Kommentarer:

Om du har tagit ut din föräldraledighet, upplevde du problem i samband med uttag av föräldraledigheten med arbetsgivaren eller med kollegorna?

- a) Ja, endast arbetsgivaren
- b) Ja, endast kollegorna
- c) Ja, både arbetsgivaren och kollegorna
- d) Nej, inte av någon

Hur upplever du att arbetsgivaren har sett på din föräldraledighet?

- a) Meriterande
- b) Som osynlig för arbetsgivaren
- c) Problematisk

Trakasserier

Har du någonsin upplevt dig trakasserad på din nuvarande arbetsplats? Ange endast ett svarsalternativ.

- a) Ja, i samband med min ålder
- b) Ja, i samband med mitt kön
- c) Ja, i samband med min etnicitet
- d) Ja, i samband med uttag av föräldraledigheten
- e) Ja, flera av ovan nämnda anledningar
- f) Ja, inga av ovan nämnda anledningar
- g) Nej, aldrig

Om du upplevt dig trakasserad, vad hände efter trakasserierna? Ange endast ett svarsalternativ.

- a) Ingenting, jag anmälde inte
- b) Ingenting, jag anmälde
- c) Anmälde och arbetsgivaren genomförde åtgärd

Avslutande frågor

Har du någonsin ansett dig förbigången på din nuvarande arbetsplats? Kryssa i de anledningar som du anser stämmer.

- | | Ja | Nej |
|--|--------------------------|--------------------------|
| a) Lönesättning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Kompetensutveckling och karriäravancemang | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Föräldraledighet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Trakasserier (genom t.ex. repressalier anmälan) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Upplever du din nuvarande arbetsplats som jämställd?

- a) Mycket jämställd
- b) Jämställd
- c) Ojämställd
- d) Mycket ojämställd

Har du några övriga kommentarer?

Bilaga 2

Hej!

Vad roligt att Du vill delta!

Intervjuerna är planerade att ta ca: 45 minuter, självklart på Er arbetstid, men om någon annan tid passar Er bättre kan vi vara flexibla. Intervjun kommer att spelas in via diktafon och valda delar kommer att transkriberas och eventuellt användas i uppsats och företagsrapport.

Intervjuerna är självklart konfidentiella och vi kommer vara måna om att bevara Er integritet och anonymitet. Om önskemål finns kan informanten kontrolläsa materialet innan vi använder det, så att det känns representativt.

Plats för intervjuerna är inte fastställd ännu, men vi jobbar på lokaler som är avskilda och ger konfidentialitet men samtidigt ligger i anslutning till Er arbetsplats.

Vi förlägger gärna intervjuerna under senare delen av vecka 47 och vecka 48. Vi är medvetna om att det är tigt om tid och vi är tacksamma om ni kan klämma in oss i ert schema. För att underlätta för Er får Ni själva gärna komma med förslag om tidpunkt för intervjun, ge gärna flera om det skulle krocka.

Hör gärna av Er om Ni har frågor!

Vänliga hälsningar

Fanny Adebrink [kontaktuppgifter]

Sarah Nilsson [kontaktuppgifter]

Intervjuguide 1

1. Hur upplever du att jämställdhetsfrågor tas emot inom organisationen?
2. Upplever du att det finns ett motstånd mot jämställdhetsfrågor?
3. Upplever du att det finns specifika kvinnliga/manliga arbetsuppgifter/områden som kvinnor/män ges respektive själva tar ansvar för?
4. Upplever du att det finns en statuskillnad mellan dessa arbetsuppgifter/områden?
6. Upplever du att det är något av respektive kön som tar/ges mer plats? Exempelvis i möten och agendor?
7. Finns det arenor där informella beslut lättare kan tas? Till exempel i bandyklubben, via kommunikationsmedel etcetera?
8. Hur tycker du att ledningen förhåller sig till jämställdhet?
9. Finns det något sätt du anser att detta kan förändras på?
10. Har du uppmärksammat om det någon gång förekommit trakasserier på din arbetsplats?
11. Vi har indikationer, via enkätmaterial, på att det förekommit trakasserier på arbetsplatsen. Hur ser du på det?
12. Hur ser du på det faktum att organisationen är relativt homogen? (etniskt sett)
13. Finns det något sätt du anser att detta kan förändras på?
14. Vilken position anser du att jämställdhet har i organisationen?
15. Anser du att jämställdhetsfrågan är en levande och aktuell fråga på arbetsplatsen?
16. Anser du att jämställdhetsplanen är ett bra verktyg för att skapa jämställdhet på arbetsplatsen?
17. Finns det någonting du skulle vill tillägga ytterligare?

Intervjuguide 2

1. Vad är jämställdhet för dig?
2. Hur upplever du att jämställdhetsfrågor tas emot inom organisationen?
3. Vilken position anser du att jämställdhet har i organisationen?
4. Anser du att jämställdhetsfrågan är en levande och aktuell fråga på arbetsplatsen?
5. Upplever du att det finns ett motstånd mot jämställdhetsfrågor?
6. Anser du att jämställdhetsplanen är ett bra verktyg för att skapa jämställdhet på arbetsplatsen?
7. Upplever du att det finns specifika kvinnliga/manliga arbetsuppgifter/områden som kvinnor/män ges respektive själva tar ansvar för?
8. Upplever du att det finns en statuskillnad mellan dessa arbetsuppgifter/områden?
9. Upplever du att det är något av respektive kön som tar/ges mer plats? Exempelvis i möten och agendor?
10. Finns det arenor där informella beslut lättare kan tas? Till exempel i bandyklubben, via kommunikationsmedel, luncher, etcetera?
11. Hur tycker du att ledningen förhåller sig till jämställdhet?
12. Finns det något sätt du anser att detta kan förändras på?
13. Har du uppmärksammat om det någon gång förekommit trakasserier på din arbetsplats?
14. Hur ser du på det faktum att organisationen är relativt homogen? (etniskt sett)
15. Finns det något sätt du anser att detta kan förändras på?
16. Finns det någonting du skulle vilja tillägga ytterligare?

Intervjuguide till kontorscheferna

1. Vad anser Du jämställdhet är?
2. Hur uppnås bäst jämställdhet inom den här organisationen?
3. Hur stödjer Du jämställdhetsarbetet?
4. Vad anser Du om jämställdhetsplanen? Är det ett bra verktyg för att uppnå jämställdhet?
5. Finns det några andra verktyg som kan användas i arbetet?
6. Vilken plats anser du att jämställdheten har på arbetsplatsen utifrån relation till andra viktiga områden som t.ex. miljö?
7. Upplever du att det finns ett motstånd mot jämställdhet på arbetsplatsen?
8. Upplever du att det är något av respektive kön som tar/ges mer plats? Exempelvis i möten och agendor?
9. Finns det arenor där informella beslut lättare kan tas? Till exempel i bandyklubben, via kommunikationsmedel etcetera?
10. Har du tillgång till dessa arenor?
11. Upplever du att det finns en statusskillnad mellan vissa arbetsuppgifter/områden? Vad beror i sådana fall det på?
12. Hur ser du på det faktum att organisationen är relativt homogen? (etniskt sett)
13. Enligt enkäten finns det indikationer på att det har förekommit trakasserier på arbetsplatsen, hur förhåller Du dig till det?
14. Har du några avslutande reflektioner?