

KÖNSSTRUKTURER I ORGANISATIONER



HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM

EKONOMISKA FORSKNINGSinSTITUTET

Adress: Sveavägen 65, Box 6501, 113 83 Stockholm. Tel. 08-736 90 00

EFI, Ekonomiska Forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm

- * grundades år 1929
- * är en vetenskaplig forskningsinstitution vid Handelshögskolan i Stockholm
- * bedriver teoretisk och empirisk forskning inom företagsekonomin och samhällsekonomin olika områden och ger i samband därmed avancerad utbildning
- * söker välja forskningsobjekt efter forskningsområdenas behov av teoretisk och praktisk vidareutveckling, projektens metodologiska intresse samt problemställningarnas generalitet
- * offentliggör alla forskningsresultat; detta sker i institutets skriftserier och seminarier, genom tidskriftsartiklar samt via under visning vid Handelshögskolan och annorstädes samt ofta också i artikelform
- * består av ett 100-tal forskare, främst ekonomer men också psykologer, sociologer och statistiker
- * har organiserat sin forskningsverksamhet i följande sektioner och fristående program

A	Företagslednings- och arbetslivsfrågor
B	Redovisning och finansiering
C	Kostnadsintäktsanalys
CFR	Centrum för riskforskning
CHE	Centrum för hälsoekonomi
D	Marknadsföring, distributionsekonomi och industriell dynamik
ES	Ekonomisk statistik
F	Offentlig organisation
FDR	Fonden för handels- och distributionsforskning
FI	Finansiell ekonomi
I	Information Management
IEG	Internationell ekonomi och geografi
P	Ekonomisk psykologi
PMO	Forskningsprogrammet Människa och organisation
PSC	Forskningsprogrammet Systemanalys och planering
S	Samhällsekonomi

Ytterligare information om EFI:s pågående forskning och publicerade forskningsrapporter återfinns i institutets projektkatalog, som kan rekvideras direkt från EFI.

Anna Wahl

KÖNSSTRUKTURER



ORGANISATIONER

*Kvinnliga
civilekonomers och
civilingenjörers
karriärutveckling.*



EFI, EKONOMISKA
FORSKNINGSINSTITUTET

FÖRORD

Det brukar påpekas att kvinnor saknar mentorer och förebilder. I synnerhet kvinnliga sådana. I mitt fall stämmer inte det. Jag har haft både kvinnliga mentorer och förebilder. Gisèle Asplund var den forskare som först "plockade upp" mig, och ledde in mig i forskningen. Hon har varit generös både som handledare och vän, alltid stött mig och delat med sig av erfarenheter och kontakter. Annika Baude öppnade dörrarna till sina bokhyllor, fulla med kvinnoforskningslitteratur. Hon gav mig också stöd i beslutet att starta ett eget projekt. Jag har också haft en manlig mentor i Sven-Erik Sjöstrand, som varit min huvudhandledare på Handels-högskolan. Han har med entusiasm och intresse följt mitt projekt från början till slut. Hans synpunkter har varit mycket värdefulla.

Jag har under avhandlingsarbetet haft förmånen att vistas i två stimulerande forskningsmiljöer. Under den första perioden var jag på FA-rådet, under Lennart Strömbergs ledning. Han, liksom forskarna på FA-rådet, erbjöd mig att delta i många intressanta seminarier och forskningsdiskussioner kring lednings- och arbetslivsfrågor. Särskilt vill jag nämna mina många och givande samtal med Marianne Ekman Philips, Margaretha Milsta och Kerstin Rehnström. Under den andra perioden av avhandlingsarbetet har jag varit på A-sektionen på Handelshögskolan. Även där har jag kunnat delta i en miljö som varit mycket stimulerande och rolig. Jag har fått kritik, synpunkter och idéer i forskningen från mina kollegor; Dag Björkegren, Mona Ericson, Lars Fredriksson, Ingalill Holmberg, Peter Normark, Johan Stein, Emma Stenström, Erik Swartz, Birgitta Södergren, Johan Söderholm, Mats Tyrstrup, Filip Wijkström och Gunnar Åkesson.

Karl-Erik Wärneryd har varit en av mina handledare. Han var till stor hjälp både vid utformandet av enkätformuläret, och med sina synpunkter på mitt manus. Per Davidsson gjorde en stor insats vid databearbetningen. Lucy Loerzer har granskat min engelska sammanfattning. Inga Elgqvist-Saltzman och Ulla Blomqvist har varit givande samtalspartners under projektets gång, i synnerhet kring livslinje- och karriärsfrågor. Nina Nordgren har varit en betydelsefull person på många sätt, inte minst i uppstarten av projektet kring grundläggande frågeställningar. Synpunkter i slutfasen har jag fått från Gertrud Åström, Inga Elgqvist-Saltzman, Marianne Ekman Philips, Karin Fernler och A-sektionen, speciellt Dag Björkegren.

Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning i Stockholm har varit ett ovärderligt nätverk för mig. Ingen nämnd och ingen glömd, men utan den nödvändiga kontakten med andra kvinnoforskare tror jag inte

att det hade gått. Dessutom måste de 261 kvinnorna i undersökningen nämnas, utan vars insiktsfulla och utförliga svar det inte hade blivit någonting!

Riksbankens Jubileumsfond har finansierat projektet. I slutfasen även stipendier från IFL. Rune Castenäs har alltid hjälpt till med den sidan av forskningen.

John Eyre har gjort det fina omslaget, där Mari-Lois och Ann-Lois stigit upp från det förflutna för att symbolisera så många olika slags kvinnlighet. Erik Swartz har givit goda råd om lay-out.

För stöd och uppmuntran vill jag tacka min gamla familj, föräldrar Inga och David, samt syskonen Karin, Ivar, Sofia och Ingrid. För en rik och lärorik vardag vill jag tacka min nya familj, min man Hans, och barnen David och Ottilia. Tack till alla som nämnts i detta förord. Och tack till alla forskarkollegor, vänner och förebilder som inte nämnts, men som betytt mycket för mitt forskande och varande.

Stockholm i mars 1992

Anna Wahl

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	OSYNLIGA PROCESSER- SYNLIGT RESULTAT	1
	Problembakgrund och syfte	
1.1	Det synliga problemet	2
1.2	Vad och vems är problemet?	2
1.3	Orsaker och förklaringar	6
1.4	Att forska om det som inte finns	9
1.5	Syfte	10
1.6	Undersökningens olika steg	11
1.7	Perspektiv	12
1.8	Avhandlingens disposition	14
2.	FEMINISTISK TEORI	18
2.1	Kvinnoforskningen	18
2.2	Feminism och marxism	23
2.3	Radikalfeminism	27
2.4	Liberalfeminism	31
2.5	Feminism och psykoanalys	33
2.6	Det reorganiserade patriarkatet. Skandinavisk feminism	34
2.7	Begreppet kön	40
2.8	Feminism och postmodernism	43
2.9	Avslutande kommentarer	47
3.	ORGANISATION OCH KÖN	50
3.1	Den könsneutrala och könsblinda organisationsteorin	51
3.2	Kvinnor som chefer	55
3.3	Karriär och kön	63
3.4	Könssegregering i organisationer	67
3.5	Organisation, kön och makt	73
3.6	Avslutande kommentarer	80

4.	METOD	84
4.1	Kartläggningen	84
4.2	Frågeområden	85
4.3	Enkätens utformning	88
4.4	Urval	93
4.5	Svarsfrekvens och bortfall	95
4.6	Bearbetning av enkät	98
4.7	Kvinnornas kommentarer på enkäten	99
4.8	Feministiskt perspektiv på metod	102
4.9	Sammanfattning	104
5.	KVINNORNAS ARBETS- OCH FAMILJESITUATION	106
5.1	Olika typer av sysselsättning	106
5.2	Kvinnor med anställning	107
5.3	Egna företagare	114
5.4	Kvinnor som bytt yrke	116
5.5	Övriga studier och examina	117
5.6	Samboende och barn	118
5.7	Makes utbildning och yrke	119
5.8	Barnomsorg och hemarbete	121
5.9	Livslinjen	125
5.10	Kombinationen arbete och familj	129
5.11	Den relativa underordningen	134
5.12	Sammanfattning	135
6.	TILLBAKABLICK PÅ STUDIETIDEN	138
6.1	Föräldrars utbildning och yrke	138
6.2	Gymnasiet och valet till högskolan	142
6.3	Upplevelser av studietiden	144
6.4	Att ångra sitt utbildningsval	150
6.5	Att vara kvinna i mansdominerad utbildning	153
6.6	Olika beskrivningar av könets betydelse under studietiden	155
6.7	Bakom beskrivningarna: kvinnors strategier	163
6.8	Sammanfattning	166

7.	KVINNOR I MANSDOMINERADE ORGANISATIONER	169
7.1	Könsfördelningen på egen nivå och över	169
7.2	Kontakt med chef, kollegor och underställda	171
7.3	Kontakter med andra kvinnor	173
7.4	Stöd till kvinnor i arbetet	176
7.5	Allmänt om arbetssituationen	179
7.6	Normala strukturer som delvis osynliga	180
7.7	Sammanfattning	181
8.	BETYDELSEN AV KÖN I ORGANISATIONER	184
8.1	Direkt diskriminering	184
8.2	Diskrimineringens samband med könsfördelning och karriär	187
8.3	Direkt och indirekt diskriminering	190
8.4	Bakom könsneutrala strukturer i organisationer	194
8.5	Positiv särbehandling	196
8.6	Fördelar med att vara kvinna	204
8.7	Bakom positiv särbehandling	210
8.8	Bakom "det annorlunda": konstruktion av kvinnlighet i mansdominerade organisationer	214
8.9	Sammanfattning	216
9.	KARRIÄREN SOM EN DEL AV LIVET	221
9.1	Att göra karriär	221
9.2	Olika beskrivningar av karriär	226
9.3	Karriärmål	231
9.4	Livsmål	233
9.5	Karriärsglappet	240
9.6	Sammanfattning	244
10.	KÖNSSTRUKTURER I ORGANISATIONER	247
10.1	Könsstrukturer i organisationer	248
10.2	Diskriminering som struktur	249
10.3	Kvinnors strategier	254
10.4	Konstruktion av kvinnlighet i organisationer	260
10.5	Den relativa underordningen	264
10.6	Karriärsglappet	266
10.7	Sammanfattande perspektiv på organisation	269
10.8	Framtida forskning	274

SUMMARY IN ENGLISH	277
 BILAGOR	
Bilaga 1: Enkätformulär	284
Bilaga 2: Tematisk analys av fråga 150 i enkäten: Kvinnornas beskrivningar av vad de menar med karriär	315
 LITTERATURFÖRTECKNING	331

1. OSYNLIGA PROCESSER- SYNLIGT RESULTAT.

Problembakgrund och syfte.

Människan är en tvåkönad varelse. Detta faktum får konsekvenser för allt mänskligt liv på oändligt många och olika sätt. Vid olika historiska tidsperioder, på olika geografiska platser, i olika kulturer och klasser varierar dessa konsekvenser till både innehåll och form. Betydelsen av kön ger sig bland annat till känna i samhällets organisering av arbete, makt och sexualitet. I kunskapsproduktion och i definitioner av vad som är kunskap får kön också betydelse. Inom feministisk teori problematiseras betydelsen av kön både på en metateoretisk nivå och i tolkningen av empiriska studier.

Denna avhandling handlar om hur en viss grupp kvinnor ser på sin situation i arbetslivet i Sverige under 80-talet. Det är utifrån deras perspektiv på verkligheten som organisationsstrukturer, egna strategier och karriärönskemål beskrivs. Det är utifrån teorier som explicit utgår ifrån problematiseringar av kön som kvinnornas beskrivningar tolkas och sätts in i ett sammanhang. Mitt eget perspektiv på samhället är feministiskt, vilket innebär att jag betraktar samhället som ett könssystem. De strukturer som finns i samhället, liksom i organisationer, är inte könsneutrala.

I detta kapitel diskuteras hur det problemområde ser ut som ligger som grund för avhandlingen. Problemet definieras jag som kvinnornas låga representation bland beslutsfattare i svenskt arbetsliv. Detta problem formuleras och diskuteras utifrån olika möjliga perspektiv. Jag skisserar också i detta kapitel vilka olika typer av förklaringar och orsaker som kan tänkas ligga bakom den situation som råder. Jag beskriver vidare hur jag har kommit fram till utformningen av den undersökning vars resultat avhandlingen bygger på. Syftet med avhandlingen formuleras och motiveras. En kort sammanfattning av undersökningens olika steg presenteras därefter. Jag beskriver också de frågeområden som varit dominerande i undersökningen. Slutligen sammanfattar jag det perspektiv som varit styrande för arbetet med avhandlingen, främst med avseende på centrala begrepp som organisation och kön, samt relationen mellan dessa. Efter genomgången av avhandlingens problem, syfte,

undersökning och perspektiv presenteras avhandlingens hela disposition.

1.1 DET SYNLIGA PROBLEMET

Det problem som utgör grunden för den här studien är kvinnornas, relativt männens, låga representation bland beslutsfattare i arbetslivet i Sverige. Det är knappast nödvändigt att belägga detta påstående. Det är synligt för var och en att arbetsdelningen mellan könen inte bara gäller olika yrken och sektorer, utan även de olika nivåerna i hierarkierna. Ju högre upp i hierarkin desto färre är kvinnorna. Att kvinnorna utgör endast cirka 1 procent på det översta befattningsskiktet och 5 till 10 procent på mellannivåer visar statistik över antalet tjänstemän i olika befattningsskikt (Asplund 1984, Bengtson 1989, Boëthius 1989, Statistiska Centralbyrån 1986, Statistiska Centralbyrån 1987).

Få kvinnliga beslutsfattare i arbetslivet

Det synliga, kvinnornas låga representation på högre befattningar, ger i sig ingen förklaring till varför det ser ut som det gör. Det finns flera föreställningar om orsaker. Den vanligaste föreställningen, enligt min mening, är att det synliga ses som något självklart och som relativt oprobatiskt. Föreställningar om varför kvinnliga beslutsfattare är få har också betydelse för det synliga resultatet. Det finns därför anledning att fråga sig hur de, kanske osynliga, processer ser ut som ligger bakom det synliga resultatet. Är det möjligt att koppla det faktum att få kvinnor i relation till män återfinns på högre nivåer i organisationer till någon slags övergripande förståelse av organiseringen av relationerna mellan könen?

Det finns också anledning att studera det synliga lite närmare och mera systematiskt. Våra vardagserfarenheter och till exempel offentlig statistik över antalet kvinnor och män på olika befattningar ger en bild över hur verkligheten ser ut. Förståelsen kan dock öka och förändras genom att det självklara problematiseras. Hur ser organisationer ut när uppmärksamheten riktas mot detta problemområde? Vad kan förstås av vad som ligger bakom? Dessa två senare frågeställningar leder direkt till denna studies två huvudsyften, nämligen det beskrivande och det förklarande.

1.2 VAD OCH VEMS ÄR PROBLEMET?

Varför skulle det då vara ett problem att så få kvinnor har positioner i de högre skikten och på mellannivån i arbetslivets organisationer? Det kan finnas många olika uppfattningar i denna fråga. De vanligaste som jag uppfattat i vardagslivet, i den offentliga debatten samt inom forskningen

vill jag beskriva och kommentera för att visa på några perspektiv på problemområdet. Jag skisserar dem fritt utan att referera till olika källor, därför att jag vill att de ska visa alternativa tankebilder snarare än olika ståndpunkter.

Det är inget problem: kvinnor har andra uppgifter

En uppfattning är att det inte är något problem. Kvinnor och män har olika uppgifter i livet. Att vara beslutsfattare eller chef i arbetslivet passar bättre för män, av olika skäl. Kvinnor har *andra* arbetsuppgifter som också är viktiga och som passar dem bättre. Det finns alltså en uppfattning om att det är av betydelse att skilja kvinnors arbetsuppgifter från mäns arbetsuppgifter.

Ett rättviseproblem

Det finns också flera möjliga uppfattningar om varför det *skulle* vara ett problem. Ur rättvisesynpunkt skulle kvinnor ha rätt till samma arbeten som män. Med detta synsätt ses dagens situation i arbetslivet som hindrande för kvinnor på olika sätt. Att kvinnor inte finns på ledande positioner beror på att de hindrats tillträde, trots att de själva skulle vilja det.

Kvinnor som en outnyttjad resurs

En annan åsikt som förts fram är att det skulle ligga i organisationernas intresse att bredda det möjliga urvalet till ledande positioner. Detta argument pekar på kvinnorna som en outnyttjad resurs i arbetslivet när det gäller ledarskap och kompetens.

Kvinnors erfarenheter tas inte tillvara

Ytterligare ett sätt att tolka det synliga som ett problem är att tycka att arbetslivet, och därmed samhället, går miste om kvinnors erfarenheter, kunskaper och värderingar eftersom kvinnors inflytande är så litet i arbetslivet. Det problematiska blir här även innehållsmässigt betingat. Det är inte bara det lilla antalet kvinnor på ledande befattningar i sig som utgör ett problem, utan även avsaknaden av det inflytande som dessa potentiella kvinnor skulle utöva. Det ligger implicit i detta argument att fler kvinnor på ledande befattningar skulle innebära önskvärda, eller endast rättmätiga, förändringar på arbetslivet i stort.

Återskapandet av arbetsdelningen mellan könen är ett problem

Avslutningsvis ska här nämnas ett perspektiv på problemet som bygger på synen på betydelsen av arbetsdelningen mellan könen i sig. Detta synsätt grundar sig på uppfattningen att arbetsdelningen mellan könen, att

kvinnor och män gör olika saker, är en av de viktigaste drivkrafterna bakom könssystemets ständiga återskapande. Att kvinnor och män gör olika saker, skapar uppfattningen om att kvinnor och män *bör* göra olika saker. Det innebär dessutom oftast att det som män gör är mer värt än det som kvinnor gör. Ett sätt att bryta denna uppfattning är att på olika sätt försöka bryta arbetsdelningen mellan könen.

Flera argument är möjliga

Det finns med andra ord flera argument för att se det låga antalet kvinnor på ledande positioner i arbetslivet som ett problem. Samtliga är intressanta och har betydelse när området studeras. Ibland är argumenten möjliga att se i samverkan, medan det ibland blir motsägelsefullt att hävda flera av dem samtidigt. Det kan finnas inbyggda motsägelser mellan synsätten. Jag tar inte ställning för ett visst argument, utan konstaterar att detta är ett problemområde som kan förstås utifrån flera perspektiv. Även om man är av åsikten att kvinnor inte ska finnas i ledande positioner i arbetslivet, så är det ju fortfarande ett problem att förstå varför det ser ut som det gör. Vilka processer är det som, trots att kvinnor i sin helhet utgör så gott som halva den totala förvärvsarbetande skaran i Sverige, medverkar till kvinnors underrepresentation på ledande befattningar i arbetslivet? Vilken relation har dessa processer till organisationers strukturer och till livet i organisationer?

Kvinnornas eller männens problem?

Det är också möjligt att formulera forskningsfrågan utifrån *vems* problemet är. Vilket intresse, eller vems intresse är det som styr i formulandet av det här problemet? Det finns många möjliga svar på den frågan. Det är vanligt att betrakta det som kvinnornas problem. Detta är en följd av att det är nästan uteslutande kvinnor som ger röst åt problemet. Det är kvinnor som i de allra flesta fall *upplever* problemet, och som därför både formulerar och agerar. Men, i formulandet av tankebilder kan det kan även tänkas vara männens problem, eller barnens problem.

Ur kvinnornas perspektiv kan det ses som ett rättviseproblem, men också som en brist på möjligheten att påverka och förändra utifrån andra perspektiv. Männen berörs både som kollegor och konkurrenter i arbetet, som män i kärleksrelationer och som samhällsvarelser i allmänhet. Barnen kan bland annat tänkas beröras av den betydelse som föräldrars hela arbetssituation har för relationen mellan förälder och barn. Med fler kvinnor som beslutsfattare kan man tänka sig att både relationen till modern och relationen till fadern påverkas. Intresset av ett större inflytande av kvinnor kan ha många och kanske motstridiga sidor.

Organisationernas problem

Det är inte ovanligt att se det som ett problem för arbetslivets företag, myndigheter och andra organisationer. Som problem i organisationer kan det antingen betraktas som ett resursproblem eller som ett ledarskapsproblem. Då det betraktas som ett resursproblem handlar det främst om att organisationer borde bättre ta tillvara den kompetens som finns tillgänglig. Om kvinnor som arbetar i en organisation inte utnyttjar, tillåts utnyttja, sin kompetens, utgör detta en outnyttjad resurs i organisationen. Då det betraktas som ett ledarskapsproblem för organisationer är det snarare kvinnors specifika erfarenheter och egenskaper som ses som viktiga än kvinnors kompetens i allmänhet. Fler kvinnor i ledande positioner ses då som en möjlighet till att förändra och förbättra både ledarskapets och organisationers utseende.

Ett problem för det demokratiska samhället

Det är också möjligt att tolka problemet som en samhällsfråga, bland annat av politisk karaktär. Kan ett demokratiskt samhälle acceptera att fördelningen av män och kvinnor på beslutfattande positioner är så ojämn? Vilken betydelse kan maktfördelningen mellan könen tänkas ha för i vilken grad kvinnors respektive mäns intressen tas tillvara i samhället? Detta är ett par av de möjliga frågor som kan formuleras i anslutning till problemområdet, då man utgår från ett samhällsperspektiv.

Ett vetenskapligt problem

Utifrån en annan synvinkel kan det ses som ett kunskapsproblem, och därmed som ett vetenskapligt problem. Kvinnoforskningen utgör såväl en kritik av som en motbild mot den mansdominerade vetenskapsteorin och kunskapsproduktionen. I den här specifika studien ses det som ett problem att organisationsteorin i allmänhet utgår ifrån, och förstärker, bilden av en könsblind och könsneutral verklighet. Att det i huvudsak är män som tolkat och definierat vad till exempel ledarskap, karriär, makt och arbete är, har fått konsekvenser för hur teorier kring detta ser ut. Teorierna skapar sedan uppfattningar om hur detta *ska* se ut, och vad som är "normalt".

Valt perspektiv: kvinnornas och teoriutvecklingens

Jag har i denna undersökning valt att utgå ifrån kvinnornas perspektiv på sin egen verklighet. Det är deras beskrivningar, av bland annat erfarenheter och föreställningar, som ligger till grund för den här avhandlingen. Jag har även förhoppningen att de kvinnor som ingår i undersökningen, liksom andra kvinnor som befinner sig i liknande situation, ska ha nytta

av den här avhandlingen, till exempel genom att kunna betrakta sin egen situation utifrån ett nytt sammanhang. Det finns dock inte inom den här avhandlingens ramar några ambitioner om att komma fram till ett antal råd för hur kvinnor ska bära sig åt för att avancera i arbetslivet. Jag har inte heller som avsikt att råda organisationer i hur de ska agera för att öka antalet kvinnor på ledande befattningar. Däremot ligger det i mitt intresse att göra ett bidrag till vardagsdebatten genom att skapa ett språk för den här problematiken. Likaså vill jag genom ett annorlunda forskningsperspektiv kunna bidra till kunskapsutvecklingen inom organisations-teori och feministisk teori. Sammanfattningsvis kan jag alltså säga att det framförallt är ur kvinnornas och teoriutvecklingens perspektiv som jag närmar mig det här forskningsproblemet.

1.3 ORSAKER OCH FÖRKLARINGAR

Det är fruktbart att tänka sig att orsaker och förklaringar till det synliga, nämligen kvinnors låga representation på ledande befattningar i arbetslivet, kan ses på olika nivåer. Det ökar förståelsen för hur olika sammanhang kan tänkas se ut, och hur de motverkar eller förstärker varandra. Det är dock oundvikligt att i forskningsprocessen göra ett antal val, mer eller mindre medvetna, som avgränsar möjligheten till att se förklaringar till det problem som studeras. Forskaren väljer till en viss del både nivå och område för vilka förklaringar som kan tänkas bli synliga genom det perspektiv som väljs i den empiriska undersökningen. Vissa förklaringsområden kan finnas med som någon slags fond, medan andra står mer i fokus.

Förklaringar på samhällsnivån i referensramen

I den här studien är förklaringar på samhällsnivån en del av den teoretiska referensramen. Det ingår inte i den empiriska undersökningen att ta reda på hur dessa förklaringar ser ut. Det är dock viktigt att betona betydelsen av vissa föreställningar och begrepp på samhällsnivå för att förstå hur den här studien har utformats. Att samhället är organiserat utifrån att det finns två kön har en grundläggande betydelse för arbetslivets utseende, enligt mitt synsätt. Vad kvinnor gör, och vad män gör, och hur de olika sysslorna relateras till varandra och hur de värderas regleras i samhällets könssystem.

Att det i huvudsak är män som finns på ledande befattningar i samhället ses i den här studien varken som något slumpartat eller som något ovidkommande. Förklaringarna på samhällsnivån finns därmed med i utformandet av projektet, som en föreställningsram. De finns också med som hjälp vid tolkningarna av resultaten. Det är dock inte

förklaringarna på samhällsnivån som står i fokus för frågeställningarna.

Organisationsnivån och individnivån i fokus

Förklaringar till varför det är så få kvinnor på ledande befattningar kan tänkas finnas på organisationsnivån och på individnivån. Dessa båda nivåer står i fokus för den här studien. Empirin består av ett antal enskilda kvinnors beskrivningar av sin arbets- och familjesituation. Det insamlade materialet kan därför sägas ligga på individnivån. Kvinnorna beskriver även de organisationer som de arbetar i, strukturer och karriärvillkor, vilket ger möjligheter att se förklaringar också på organisationsnivån.

Arbetslivets utseende eller kvinnorna själva

Vilka typer av förklaringar ges i tidigare forskning och i den allmänna debatten? En del av dem handlar om hur arbetslivet ser ut. Att det till exempel är svårt för kvinnor med barn att anpassa sig till det rådande mönstret i arbetslivet. Det finns även uppfattningar om att kvinnor diskrimineras, det vill säga att kvinnor behandlas sämre än män. Andra förklaringar handlar istället om faktorer hos kvinnorna själva, till exempel att kvinnor inte är intresserade av dessa typer av befattningar, eller att kvinnor inte har det självförtroende som krävs. Den typen av förklaringar handlar oftare om hur kvinnor *inte* är. Det görs då oftast en rad implicita antaganden om hur en person ska vara för att passa i en ledande position i arbetslivet, och sedan går förklaringarna ut på att visa att kvinnor saknar dessa egenskaper, erfarenheter och förmågor. Förklaringar som handlar om diskriminering och kvinnors sämre möjlighet till anpassning i förhållande till hur arbetslivet ser ut hör till organisationsnivån. Förklaringar som går ut på att visa hur kvinnor är eller inte är, i relation till hur en person i ledande ställning ska vara, hör till individnivån.

Diskriminering

Diskriminering har beskrivits på ett flertal sätt i tidigare forskning. Diskriminering innebär att kvinnor har sämre chanser än män att till exempel göra karriär därför att det finns ett antal faktorer som hindrar dem. Dessa diskriminerande faktorer kan utgöras av personer, men också av de strukturer som vuxit fram i organisationer. Det finns många tidigare studier som har behandlat diskriminering, framförallt i USA, och som visat på att kvinnor har diskriminerats till exempel när det gäller olika former av resurstilldelning. Diskriminering kan ta sig uttryck genom sämre möjlighet till befordran, lönesättning, vidareutbildning, tjänstetillsättningar, rumstilldelning, sekreterarservice och möjlighet att resa på konferenser och dylikt. Det finns också en annan typ av diskriminering

som tagits upp, nämligen fenomen som snarare hör till den informella strukturen i organisationen. Det har till exempel varit att kvinnor inte fått samma information som män, att kvinnor har känt sig osynliggjorda, inte fått uppmärksamhet, uppskattning och uppmuntran, att kvinnor inte själva fått "äran" av det arbete de utfört, att de varit utanför viktiga kontaktnät, eller att de helt enkelt har känt sig allmänt motarbetade.

En annan typ av diskriminering mot kvinnor som behandlats i flera studier är sexuella trakasserier. Det kan innebära alltifrån utvecklingsbilder på väggarna eller ett klimat med sexistiska skämt och anspelningar, till situationer med direkt sexuell utpressning. Alla typer av sexuella trakasserier är framförallt maktdemonstrationer, där det i en organisation görs klart vilket kön som är subjekt, och vilket kön som är objekt. Det är maktassymmetrin som gör dessa fenomen till trakasserier, och därmed till diskriminering mot kvinnor i arbetslivet. Sexuella trakasserier hör till de informella strukturerna i organisationer.

Föreställningar om kvinnligt och manligt

Förklaringarna på individnivå handlar ofta om hur kvinnor är, eller om hur kvinnor inte är. Dessa resonemang grundar sig ofta på föreställningar om kvinnligt och manligt. Att det skulle finnas vissa egenskaper som förknippas med kvinnor, och andra egenskaper som förknippas med män. Dikotomiseringen, uppdelningen i två grupper, är en grundläggande del av dessa föreställningar. Detta leder ganska direkt in på tanken att kvinnor och män borde göra olika saker, eftersom de är olika. I skenet av detta kan man förklara kvinnors låga representation på ledande befattningar med att det måste passa bättre med män på dessa befattningar, eftersom det är män som finns på dessa befattningar. Dessa resonemang kläs sedan i ord genom argument som bygger på att typiskt manliga egenskaper och erfarenheter krävs. Det är dock i detta sammanhang inte så vanligt att man beskriver hur man *skall* vara och varför, utan det är vanligare att beskriva *vad kvinnor saknar*. Normen behöver oftast inte problematiseras och försvaras. Det är avstegen från normen som problematiseras.

Kvinnor som bristfälliga

Kvinnor beskrivs sålunda som bristfälliga i olika avseenden. Detta gäller både egenskaper, erfarenheter och i livsvillkor. Några argument som förekommer ofta är till exempel att kvinnor saknar självförtroende, att kvinnor använder fel språk, att kvinnor inte har spelat fotboll eller gjort militärtjänstgöring, och att kvinnor har problem med barnomsorgen. Denna föreställning om kvinnor som bristfälliga förstärker i sig föreställningen om män som bättre lämpade för ledande befattningar. Kvinnors faktiska egenskaper, erfarenheter och livsvillkor förblir dock oftast osynliga i lednings- och maktsammanhang.

1.4 ATT FORSKA OM DET SOM INTE FINNS

Hur kan man då närma sig de osynliga processerna bakom det synliga resultatet? Om problemet bakom den här studien är kvinnors låga representation på ledande befattningar i arbetslivet, så infinner sig genast ett undersökningsproblem: hur forskar man om det som inte finns? Inom kvinnoforskningen har det flera gånger poängterats att det är viktigt att utifrån ett kvinnoperspektiv forska om det potentiella, det outtalade, och det latent. Kvinnors verklighet finns ofta bakom de synliga manligt skapade strukturerna. Kvinnors problem är ofta de som inte syns, definieras eller tolkas. Denna problematik gör sig gällande i frågor kring kvinnligt ledarskap och kvinnliga chefer.

Det ligger nära till hands att forska om de få kvinnor som finns på ledande befattningar. Vilka är de, och hur har de tagit sig dit? Det finns dock två problem med detta urval. Det ena är den starka individorienteringen som följer av urvalsbestämningen. Det blir lätt att man försöker ringa in hur de kvinnor som "lyckats" har burit sig åt, och hur de är som personer och som ledare. Det andra problemet är att det inte är säkert att de som finns kan ge förklaring på varför det inte finns fler. Om det nu är 1 procent av ledarna på toppbefattningar, och kanske 5 procent på mellannivåer som är kvinnor, var är de övriga 49 procent, respektive 45 procent? Hur får jag tag i dem som borde varit där, utifrån tanken att män och kvinnor borde dela på ledningen av arbetslivet? Eller för att formulera det annorlunda: hur kan man förstå mer om varför kvinnorna inte är fler?

Utbildningen en möjlig urvalsgrund

Att vara på ledande befattningar i arbetslivet är ju varken typiskt för män eller kvinnor. Lika lite som man förväntar sig att vilken man som helst, oavsett utbildning, erfarenhet och dylikt, skulle vara i en ledande position, så förväntar man sig att vilken kvinna som helst är i en sådan position. Även om man generellt inte väntar sig kvinnor över huvud taget på ledande befattningar finns det trots detta anledning att försöka ringa in någon, eller några typiska drag hos en *möjlig* grupp kvinnor. Finns det någon urvalsgrund som skulle kunna avgränsa en viss grupp kvinnor, från andra grupper av kvinnor, utifrån möjligheten att kunna "passa in" formellt på ledande befattningar? Det blir då nödvändigt att se till de normer som finns. För att välja något som är lätt att definiera och avgränsa väljer jag utbildningen som en sådan grund. Utbildningen är viktig för karriären utifrån flera perspektiv. Den ger en kunskapsbas och en grupptillhörighet. Utbildningen kan ge tillträde och legitimitet.

Kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer

Jag har valt att avgränsa mitt urval av kvinnor till de som har civilekonom- respektive civilingenjörsexamen. Detta har jag gjort av två skäl. Dels är det en formell kompetens som är vanlig hos personer i ledande positioner. Dels undanröjer det ett vanligt förklaringsargument till det synliga, nämligen det att kvinnor skulle sakna den rätta utbildningen, vilket är en version av bilden av den bristfälliga kvinnan. Genom att studera karriären hos kvinnor med någon av dessa utbildningar som grund finns det en möjlighet att förstå mer om vilka strukturer kvinnor, det vill säga den här specifika gruppen kvinnor, ser i organisationer. Det är deras tolkningar av strukturer och villkor i organisationer som är i fokus. Det är också möjligt att förstå mer om kombinationen av villkor i organisationer och hur kvinnor själva handlar, genom deras beskrivningar av sina egna karriärvägar.

Genom att välja utbildningen som grund, istället för uppnådd position i arbetslivet, lämnar jag öppet hur karriären kan ha sett ut. På detta sätt blir det möjligt att fånga in både de som har en ledande position, och de som inte har det. Det finns med andra ord större möjlighet att fånga in det potentiella och det uttalade. Det finns också större möjlighet att förstå mer om organisationsstrukturer och om kvinnors situation än om urvalsgrunden varit en viss uppnådd position. Fokus riktas från individen till kombinationen organisation och individ.

1.5 SYFTE

Mitt syfte med avhandlingen är att genom en grupp kvinnors beskrivningar av och reflektioner kring sina yrkeskarriärer och liv belysa och problematisera området organisation och kön.

Jag kan inom ramen för mitt syfte se två huvudsakliga delar, varav ett är deskriptivt och ett är teoretiskt.

1. Det deskriptiva syftet är att synliggöra en grupp kvinnor som utifrån sin utbildning kan ses som kvinnor som skulle kunna ha, alternativt har, inflytande i arbetslivet. Deras beskrivningar har, hävdar jag, saknats.
2. Det teoretiska syftet är att utveckla teori om betydelsen av kön i organisationer. Detta gör jag genom att referera till, använda mig av samt utveckla begrepp från en feministisk teoribildning, samt genom att generera nya begrepp ur undersökningens resultat, för att beskriva kvinnors erfarenheter i organisationer.

Avhandlingens bidrag ser jag dels i det värde som beskrivningen av kvinnornas arbets- och livssituationer kan ha för alla berörda parter inom

detta problemområde. Dels ser jag ett teoretiskt bidrag till både organisationsteori och feministisk teori.

1.6 UNDERSÖKNINGENS OLIKA STEG. En sammanfattning

Utifrån min problembeskrivning där det synliga, det vill säga kvinnors låga representation på ledande befattningar i arbetslivet, utgör grunden, valde jag att undersöka gruppen kvinnliga civilingenjörer och civilekonomer. Det första steget i undersökningen blev därför att göra en kartläggning över antalet kvinnor som tagit någon av dessa examina (Wahl 1983). Utifrån min kartläggning gjorde jag ett urval för en undersökning.

Med förankring i feministisk teori konstruerade jag ett enkätformulär, där frågor om såväl bakgrund och studietid, samt erfarenheter efter examen i arbets- och familjelivet togs upp, se bilaga 1. Tyngdpunkten i enkäten låg på frågor om erfarenheter från arbetslivet. En stor del av frågorna var av typen "öppna", vilket innebar att utrymme för egna beskrivningar och reflektioner kring frågorna lämnades kontinuerligt. I enkäten fanns också en "livslinje", där de svarande uppmanades att rita in olika händelser i livet av typen studier, arbeten, samboende, skilsmässor och barnafödslar. Enkäten delades in i sju delar, där fyra av delarna skulle besvaras av alla kvinnor i urvalet. De övriga tre delarna innehöll frågor som vände sig till för det första kvinnor med anställning, för det andra kvinnor som var egna företagare, och slutligen en del som vände sig till föräldralediga, hemarbetande, arbetslösa och studerande kvinnor. Enkäten testades och reviderades innan den sändes ut.

I urvalet ingick endast kvinnor. Av dessa var hälften civilingenjörer och hälften civilekonomer. Urvalet spreds över fyra olika examensgrupper; 1961-63, 1968, 1973 och 1977/78. Det spreds också över olika utbildningsenheter, samt för ingenjörerna över olika utbildningslinjer. Enkäten skickades ut tillsammans med ett brev där jag presenterade mig själv och undersökningen. Två påminnelser gick ut. Svarsfrekvensen blev 71 procent av antalet utskickade enkäter, det vill säga 261 svar av 369 utsända enkäter. Reaktionerna på enkäten var övervägande positiva, och majoriteten av de svarande hade lagt ner både tid och energi på sina svar. Jag bedömer svarsfrekvensen som hög med tanke på enkätens omfattning och den tid, energi och omsorg som de svarande lagt ner på den. Bearbetningen av enkätsvaren har skett på flera sätt. De strukturerade frågorna har data-bearbetats, liksom livslinjerna. De öppna svaren har bearbetats av mig själv manuellt. Tyngdpunkten i analysen har legat på de öppna svaren. Dessa har jag tolkat och analyserat tematiskt, vilket innebär

att jag sökt efter teman i svaren och sedan delat in svaren efter dessa i olika svarstyper.

Både när det gäller de databearbetade svaren och de öppna svaren har jag varit mest intresserad av frekvenser, det vill säga av hur många av kvinnorna som har svarat på ett visst sätt. Jag har sökt tendenser till mönster i erfarenheter och i sätt att reflektera. Genomgående har jag också relaterat svaren till utbildningstyp och examensgrupp, för att se om dessa grundkategorier skiljer sig åt i sätt att svara. På frågor om diskriminering har jag sökt samband mellan olika typer av svar på flera frågor. I analysen har jag kopplat teori till resultaten av enkäten. Jag har sökt utveckla teoretiska begrepp från feministisk teori, för att belysa området organisation och kön. Jag har också till viss del genererat nya begrepp för att kunna ge min tolkning av kvinnornas beskrivna erfarenheter. Jag har dock så tydligt som möjligt skilt mellan beskrivningen av olika svarstypers fördelning, och mina egna tolkningar av dessa. Citat förekommer rikligt för att låta kvinnornas egna röster få framträda så mycket som möjligt, samt för att göra mina tolkningar begripliga för läsaren. I kapitel 4 beskrivs undersökningens olika steg utförligare.

1.7 PERSPEKTIV

Mitt perspektiv i avhandlingen beskrivs och diskuteras i kapitel 2 och 3, vilka utgör avhandlingens teoretiska referensram. Några grundläggande perspektiv i undersökningen ska också diskuteras här.

Kvinnor i manligt dominerad miljö

Det är en speciell grupp kvinnor som den här studien handlar om. Utifrån utbildningen är dessa kvinnor atypiska, vilket innebär att det inte är några typiska kvinnoutbildningar som jag har valt som urvalsgrund. Det finns också anledning att anta att även deras arbetssituation är atypisk. Det är därför viktigt att tänka på att den här studien handlar om kvinnor i manligt dominerad arbetsmiljö. Miljön är manligt dominerad framför allt genom att det är män som har skapat strukturerna som dessa kvinnor befinner sig i. Det är också männen som har tolkningsrätten av dessa strukturer. Kvinnorna befinner sig även rent antalsmässigt i manligt dominerade miljöer. Dessa kvinnors blotta existens, som civilekonomer och civilingenjörer, är med andra ord ett brott mot ordningen, normen. Det är utifrån detta perspektiv som fokus på kombinationen villkor och handling, samt familj och karriär riktas. Det är utifrån kvinnorna som avvikare i manligt dominerade miljöer som frågor kring karriär och diskriminering ställs.

Generella mönster i organisationer

Urvalet, grundat på utbildningen, innebär också att jag antar att det finns generella mönster i organisationer när det gäller kön. Samhällets köns-system genomsyrar även organisationer. Eftersom urvalsgrunden är utbildningen och inte organisationen, så är kvinnorna spridda över olika organisationer. Fokus i den här studien blir alltså det generella, och inte det specifika. Jag tror dock att det finns skillnader i olika organisationer när det gäller kön. Studiet av de specifika organisationernas strukturer ligger dock utanför ramen för den här avhandlingen.

Kön som en social konstruktion

Jag ser det som viktigt att både på organisations- och individnivå problematisera begreppen kvinnligt och manligt. Förklaringarna av det synliga bygger ofta på föreställningar om innehållet av dessa begrepp. Enligt mitt synsätt är det sociala och kulturella könet, ibland kallat genus, inte givet, utan något som skapas och återskapas. Kön är en social och kulturell konstruktion (Berger och Luckmann 1966). I denna undersökning ses kön som betydelsefullt. Innehållet i begreppen kön, manligt och kvinnligt ses dock inte som givna. Betydelseerna av dessa begrepp bestäms i en social kontext, och kan därmed också se olika ut och förändras. Att utifrån detta resonera om hur kvinnor *är*, eller *inte är* blir ointressant. Att ta "kvinnlighet", eller "manlighet" som något självklart blir omöjligt som grund för några förklaringar.

Organisationsstrukturer skapar könsskillnader

På individnivån blir det då mer fruktbart att försöka se till kvinnors situation, snarare än till hur kvinnor är. Kvinnors underordning kan inte förklaras med att de *är* kvinnor, utan med att kvinnor *behandlas* som kvinnor. Kvinnor blir i organisationer behandlade som kvinnor, det vill säga som det som kvinnor bestämts vara. Det intressanta blir att studera vilka strukturer som skapar och återskapar skillnader mellan kvinnor och män i organisationer. De skillnader som är tydligast och synligast uttrycks i åtskillnaden, att kvinnor och män gör olika saker, och i hierarkin, att män är överordnade och kvinnor är underordnade.

Kvinnors villkor i arbetslivet, i karriären och i familjen interagerar och påverkar hur kvinnor själva handlar. Kvinnors sätt att agera i arbetslivet tolkas som kvinnliga egenskaper som i sin tur påverkar kvinnors villkor i arbetslivet. Med mitt perspektiv på det här problemområdet så är det intressant att fråga sig hur kvinnors *situation* ser ut och hur de handlar utifrån den, snarare än att fråga sig hur kvinnor i karriären *är*.

1.8 AVHANDLINGENS DISPOSITION

Avhandlingen består av tio kapitel. I de första fyra kapitlen behandlas bakgrunden till undersökningen genom problembeskrivning, syfte, teoretisk referensram samt metod. I de följande fem kapitlen presenteras resultatet av undersökningen om kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. I kapitel 10 sammanfattas och diskuteras resultaten.

I **kapitel 1** har en diskussion förts om det synliga problemet att det är få kvinnor i beslutsfattande positioner i svenskt arbetsliv. Problemet har belysts utifrån vad och vems problemet är, vilka förklaringar och orsaker som kan ligga bakom samt hur forskning kring detta skulle kunna göras. Detta har gjorts för att göra motivet bakom undersökningens utformning och syfte synligt och begripligt. I kapitel 1 har också avhandlingens syfte formulerats. Undersökningens olika steg har beskrivits, och de viktigaste frågeområdena diskuterats och motiverats. Slutligen diskuterades några grundläggande perspektiv i avhandlingen, främst avseende synsätt på begreppet kön och dess relation till organisation, och även några viktiga reflektioner kring urvalet i undersökningen. Detta har gjorts för att redan i relation till problemställning och syfte tydliggöra perspektiv som varit styrande i avhandlingen. Mitt forskningsperspektiv, som varit styrande, utvecklas och förklaras i de två följande kapitlen, vilka utgör avhandlingens teoretiska referensram.

I **kapitel 2** görs en genomgång av feministisk teori. Detta kapitel finns med för att ge avhandlingen en teoretisk ram på samhällsnivå. Det ger också en inblick i det vetenskapsteoretiska perspektiv som varit styrande i såväl undersökningens utformning som i tolkningen av resultaten genom den anknytning som görs till kvinnoforskning och feminism. Genomgången av de olika spåren inom feministisk teoribildning är kortfattad och fungerar som en översikt. Det är inte heller min avsikt att föra den teoretiska debatten på samhällsnivå, eller den vetenskapsteoretiska debatten, vidare. Den behövs som fond, men är inte i fokus i avhandlingen.

Kapitel 3 är en fortsättning av den teoretiska referensramen. I detta kapitel fokuseras på teori som har direkt anknytning till problemställningen och undersökningen. Området organisation och kön problematiseras, delvis som svar på den huvudsakligen könsblinda organisationsteorin. De teorier som refereras i kapitel 3 utgår dock explicit från kön, vilket är en avgränsning i val av teori som jag gör. Min motivering för den avgränsningen är att jag ser det som ett speciellt projekt att analysera och

dekonstruera könsblind organisationsteori utifrån perspektivet kön. Det är ett intressant projekt, men ett projekt som ligger utanför mitt syfte i den här avhandlingen. En stor del av de studier som gjorts och de teorier som skrivits inom detta problemområde handlar om kvinnor som chefer. Jag ser i dem en möjlighet till en indirekt läsning, vilken ger kunskaper om relationen mellan organisation och kön.

Efter avsnittet om kvinnor som chefer fortsätter kapitel 3 med ett avsnitt om karriär och kön. Där visas hur karriärmönster i organisationer är utformade efter mäns karriärer. Därpå följer ett avsnitt om köns-segregering i organisationer. Där visas vilka strukturella konsekvenser åtskillnaden mellan könen ger, samt hur åtskillnaden ständigt återskapas. Slutligen följer ett avsnitt där maktrelationen mellan könen i organisationer problematiseras. I samtliga avsnitt styrs perspektivet från individen mot interaktionen mellan individ och organisation. De refererade teorierna beskriver organisationsstrukturers betydelse för förståelsen av relationen mellan organisation och kön.

I **kapitel 4** beskrivs den metod som använts i undersökningen om kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer. Jag beskriver där den kartläggning av antalet examinerade kvinnor på dessa utbildningar som gjordes före undersökningen. Undersökningens dominerande frågeområden presenteras. Enkätens utformning beskrivs och motiveras, liksom den urvalsbestämning som gjordes i linje med problembeskrivningen i kapitel 1. Svarsfrekvens och bortfall i undersökningen presenteras och diskuteras. Bearbetningen av enkäten skedde på flera sätt, både genom databehandling och genom manuellt arbete, vilket också beskrivs i kapitel 4. Kvinnornas kommentarer på enkäten presenteras och diskuteras, bland annat utifrån vilken relevans och validitet som undersökningen kan anses ha. Slutligen diskuteras i vilken mån ett feministiskt perspektiv har betydelse för metod. Jag tar där även upp frågan om reliabilitet i undersökningen.

Undersökningen presenteras i ett flertal kapitel med något olika inriktning. Kapitel 5, 6 och 7 svarar huvudsakligen mot det deskriptiva syftet i avhandlingen genom sin tyngdpunkt på att synliggöra kvinnor. Kapitel 8 och 9 svarar istället till största delen mot det teoretiska syftet, med fokus på problematisering av betydelsen av kön i organisationer.

I **kapitel 5** ges en presentation av de kvinnor som ingår i undersökningen. Hela detta kapitel finns med för att ge en bild av vilka de är och vad de gör. I kapitel 5 ges en beskrivning av den situation som kvinnorna befann sig i vid undersökningstillfället. Både arbets- och familjesituation beskrivs utförligt. Anledningen till varför denna beskrivning görs är att kvinnors

situation i sin helhet har i problembakgrunden fastslagits till att vara betydelsefull för kvinnors agerande i och syn på karriären. Vidare återges resultaten av den livslinje som fanns med som en del av enkäten. Den ger ett komplement till den övriga beskrivningen med sina sammanställningar över tiden av hel- och deltid, barnafödslar, samboenden och skilsmässor, samt byten av arbeten. I slutet av kapitlet finns också kvinnornas reflektioner kring sina livslinjer med, och då i synnerhet av kombinationen yrkesarbete och hemarbete i olika perioder. Livslinjerna ger en bild av generella mönster i kvinnornas liv, som är viktig att se i relation till övriga resultat av enkäten. Kapitel 5 avslutas med några teoretiska reflektioner kring kvinnornas livs- och arbetssituationer.

I **kapitel 6** görs en tillbakablick på studietiden. Kapitlet inleds med kvinnornas beskrivningar av föräldrarnas utbildning och yrken. Därefter följer beskrivningar av kvinnornas gymnasiebakgrund, samt vilka motiv de sett bakom valet till högskolan. Positiva och negativa upplevelser av studietiden återges och diskuteras. Kvinnornas reflektioner kring vilken betydelse könet haft under utbildningstiden uttrycks i för- och nackdelar, respektive i att könet inte haft någon betydelse. I analysen och tolkningen av kvinnornas svar ser jag på vilka skäl som anförts till de olika synsätten på könets betydelse. I det avslutande avsnittet diskuteras kvinnornas beskrivningar som olika strategier för kvinnor i mansdominerad studiemiljö.

Anledningen till att studietiden upptar ett helt kapitel i avhandlingen är att den ses som en betydelsefull tid av socialisering inför arbetsliv och karriär för den här gruppen kvinnor. Redan under studietiden bryter dessa kvinnor mot de normala mönstren genom att de valt en mansdominerad utbildning. De måste redan under studietiden hantera sin situation som kvinnor i mansdominerad miljö. Ytterligare skäl till att studietiden ges utrymme är att jag ser det som intressant att se om kvinnornas syn på könets betydelse förändras från studietid till arbetsliv. Användningen av begreppet strategier underlättar en sådan jämförelse över åren.

I **kapitel 7**, liksom i kapitlen 8 och 9, fokuseras på situationen i organisationer. Dessa tre kapitel belyser relationen mellan organisation och kön. Kapitel 7 inleds med beskrivningar av hur könsfördelningen ser ut i de organisationer som kvinnorna befinner sig. Detta görs för att få en överblick över det generella i situationen för kvinnorna i undersökningen. Kvinnornas beskrivningar av olika relationer i arbetet beskrivs också, och vilken betydelse de tycker att kön har i dessa relationer. Som ett särskilt avsnitt behandlas kvinnornas kontakter med andra kvinnor. Det visade sig att kontakter med andra kvinnor, ofta utanför arbets-

situationen, sågs som viktiga. Kvinnorna har även beskrivit vilken inställning de har till stöd till andra kvinnor i arbetet. Kapitel 7 avslutas med kvinnornas allmänna uppfattningar om arbetssituationen, vilket sedan problematiseras inför kapitel 8 och 9.

Kapitel 8 handlar om betydelsen av kön i organisationer. Kapitlet inleds med ett flertal avsnitt där fenomenet och begreppet diskriminering beskrivs och diskuteras. Kvinnorna beskriver sina erfarenheter av olika slags särbehandling på grund av kön. Upplevelsen av könets betydelse i arbetet beskrivs på olika sätt, vilket redovisas och diskuteras. Begreppen direkt och indirekt diskriminering används för att beskriva olika beskrivningar av könets betydelse i organisationer. Kopplingar görs mellan upplevelsen av direkt diskriminering och andra faktorer i arbetssituationen. Kvinnornas upplevelser av särbehandlingens positiva konsekvenser beskrivs och problematiseras därefter.

Kapitel 8 behandlar också kvinnornas syn på fördelar med att vara kvinna och på vilket sätt de tycker att kvinnor är annorlunda än män. Kvinnornas beskrivningar av "det andra" tolkas som konstruktioner av kvinnlighet i mansdominerade organisationer. Att också se till särbehandlingens upplevda positiva sidor understryker betydelsen av att se kvinnor som handlande, och inte enbart som offer för strukturer. I kapitel 8 visas dock att även det som kan upplevas som fördelar av enskilda kvinnor kan bygga på nackdelar för kvinnor som kategori.

I **kapitel 9** fokuseras karriären, både som fenomen och begrepp. Kvinnornas beskrivningar av sina ambitioner och upplevda resultat i karriären återges. Deras syn på orsaker till att inte ha uppnått det de velat diskuteras. I kapitel 9 återges också kvinnornas egna definitioner av karriär. Flera olika synsätt på vad karriär är visade sig i svaren. Resultaten visar på ett "glapp" mellan karriärönskemål och faktisk karriär. Kvinnornas syn på relationen mellan karriären och livet i övrigt beskrivs, bland annat genom jämförelser mellan karriärmål och livsmål. I ett avslutande avsnitt diskuteras relationen mellan karriär och makt.

I **Kapitel 10** sammanfattas undersökningens resultat, dock inte kapitel för kapitel utan i en diskuterande och teoretisk form. En del begrepp från tidigare teori utvecklas med stöd i resultaten. Andra begrepp genereras direkt ur resultaten, och prövas i mina slutsatser. Mitt syfte med detta kapitel är att med ett feministiskt perspektiv utveckla teori om relationen mellan organisation och kön. Kapitel 10 avslutas med en diskussion om framtida forskningsfrågor inom området organisation och kön.

2. FEMINISTISK TEORI

Detta kapitel innehåller en genomgång av feministisk teori för att ge avhandlingen en teoretisk ram på samhällsnivå. Kapitlet är också viktigt ur vetenskapsteoretiskt perspektiv genom den anknytning till kvinnoforskning och feminism som görs. Syftet med genomgången är inte att föra feministisk teori på samhällsnivå vidare, och inte heller att utveckla den vetenskapsteoretiska aspekten.

Genomgången av feministisk teori inleds med en introduktion av vad kvinnoforskning är och hur den utvecklats över tiden. I anslutning till det reflekterar jag kring denna avhandlings upprinnelse och hur undersökningens utformning påverkats av kvinnoforskningen. Sedan följer en genomgång av olika riktningar inom feministisk teoribildning. Detta för att visa de olika huvudriktningarna, samt de influenser från andra teorier som finns. De feministiska teoribildningarna har bland annat olika synsätt på könssystemets bas och uttryck. Detta får betydelse för tolkningen av empiriska resultat. Genomgången fungerar som en översikt genom att den ger en inblick i några dominerande, enligt min mening, drag i feministisk teori. Kapitlet avslutas med några kommentarer kring hur jag ser avhandlingens anknytning till teorierna på samhällsnivå.

2.1 KVINNOFORSKNINGEN

Avhandlingen har som sin huvudsakliga teoretiska referensram de teorier som skapats inom kvinnoforskningen. Denna teoribildning är knuten till en intensiv teoretisk debatt som rör sig på flera nivåer samtidigt, framför allt vetenskapsteoretiskt, ämnesspecifikt och för utvecklandet av teorier på samhällsnivå. Kvinnoforskningen har också sin anknytning till den mer kvinnopolitiska debatten genom sin koppling till kvinnorörelsen. Kvinnoforskningen har blivit något av en akademisk del av kvinnorörelsen. Från att i hög grad ha varit tvärvetenskaplig till sin karaktär har den blivit mer uttalat ämnesspecifik genom dess ständigt ökande omfattning. Det pågår dock fortfarande en tvärvetenskaplig teoribildning och debatt för de mer övergripande frågorna på samhälls-

nivå, som fokuserar på teorier om samhället som könssystem.

Mitt projekt startade under 1983 då kvinnoforskningen på allvar började ta fart i Skandinavien. I början på 80-talet hade ett flertal forskningsprojekt satts igång, debatten kunde föras i kvinnovetenskapliga tidskrifter och de kvinnliga forskarna hade organiserat sig i de Forumorganisationer som fanns runt om i landet (Davies, Göransson och Lindberg 1989). Forskningen var i huvudsak kvinnocentrerad till sin karaktär (Saarinen 1989), vilket påverkade undersökningens utformning och urval. Under projektets gång har det kvinnoteoretiska området delvis förändrats. Detta gäller de övergripande feministiska teorierna, liksom ett större intresse för feminism inom området organisationsteori. Inom de övergripande feministiska teorierna är det framför allt utvidgningen av feminism till en syn på samhället som ett könssystem, samt debatten om biologiskt och socialt kön som dominerat förändringen. Inom organisationsteorin består förändringen i att det nu *finns* en feministisk debatt över huvud taget, vilket inte var fallet 1983 då projektet påbörjades.

Problematisering av tystnad och osynlighet

Kvinnoforskningen visade hur det som kvinnor är och gör i hög grad representeras av tystnad och osynlighet i det offentliga livet. Kvinnors kunskap syns inte och hörs inte i samma utsträckning som mäns kunskap i samhället. I den vetenskapliga världen återskapas denna tystnad och osynlighet i kunskapsproduktionen. Kvinnoforskare stod inför stora outforskade empiriska fält och ännu större outforskade vetenskapliga frågor. De insåg snart att tystnaden och osynligheten inte var av enkel komplett-eringskaraktär av typen "tillsätt kvinnor så får vi hela bilden". Då ställdes istället frågan vad denna osynlighet fått för konsekvens för kunskapen om "mänskligheten". Förutom ny empirisk forskning på nya områden och med andra frågeställningar innebar kvinnoforskningen med andra ord också en kritik av vetenskapen (Baude med flera 1987).

Kvinnoperspektiv

Kvinnoforskare påpekade vikten av att forska om kvinnor utifrån kvinnors egna liv och villkor. En del av kritiken mot vetenskapen bestod nämligen i att visa hur kvinnor blivit marginaliserade och förvanskade i den traditionella "manliga" forskningen, "malestream". Kvinnor och kvinnors erfarenheter återgavs som mindre viktiga. Mannen stod för normen som människa, och kvinnor beskrevs i relation till normen som avvikare. Kvinnoforskare visade hur kvinnor, i de fall de fanns med, beskrevs på ett förvanskande sätt. Bristen på kunskap om kvinnors egna villkor var påtaglig. Begreppet kvinnoperspektiv blev användbart för att beskriva ambitionen att låta kunskapen om kvinnor växa fram utifrån kvinnors egna villkor i forskningen. Det blev också ett sätt att markera

betydelsen av forskarens eget kön i forskningsprocessen. Kvinnliga forskare kunde ställa andra frågor och göra andra tolkningar än vad män gjort (Jónasdóttir 1984).

Teorier om patriarkatet

Patriarkatet blev ett begrepp som användes av kvinnoforskare för att beskriva det samhällssystem som härbärgerade det kvinnoförtryck och den mansdominans som återkom i både empiriska och teoretiska studier. Behovet av ett sådant begrepp var påtagligt både på samhälls- och individnivå, samt i kritiken av vetenskapen. Den empiriska delen av kvinnoforskningen i Skandinavien som fokuserades kring att beskriva kvinnors villkor har kallats "eländighetsforskning", då den blev något av en kartläggning av förtrycket mot kvinnor (Waerness 1979). Kvinnoforskare intresserade sig för frågor om hur patriarkatet fungerar, och hur det är möjligt att det fungerar som det gör (Holter 1984, Carlsson med flera 1983).

Mot ny teori

Att konstruera ny teori blev en nödvändig konsekvens av kvinnoforskningens eländighetsforskning och vetenskapskritik. Flera patriarkats-teorier växte fram, med något olika syn på till exempel patriarkatets bas, vad patriarkatet grundar sig på, och patriarkatets uttryck, vilka effekter patriarkatet får i samhället. Synen på patriarkatets bas har ofta en koppling till en politisk ideologi. Mot slutet av 80-talet blev teoribildning kring begreppet kön allt vanligare. Ett nytt begrepp, genus från engelskans gender introducerades också. Det samhällssystem som kvinnoforskare benämnt patriarkat har nu flera namn, varav köns- eller genusystem är några (Widerberg 1987, Wahl 1987, Holmberg och Lindholm 1990).

Från kvinnoforskning till feministisk teori

Den kvinnocentrerade forskningen är långtifrån ett passerat stadium. Forskning om kvinnor är fortfarande en angelägenhet för kvinnoforskare (Saarinen 1989). Det har dock blivit vanligare att benämna själva teoriutvecklingen som *feministisk* för att markera dess vidare intresseområde. Forskningen riktas mot begreppet kön för att markera betydelsen av *relationen* mellan kvinnor och män i samhället, även i de fall då man primärt är intresserad av kvinnorna. Att tala om feministisk teori istället för kvinnoforskning blir också ett sätt att visa att det handlar om samhällsteori, inte om en avskild del av samhället. Ett feministiskt perspektiv innebär ett perspektiv på samhället som ett könssystem.

Olika faser i kvinnoforskningen

Aino Saarinen (1989) har sammanfattat kvinnoforskningens utveckling som olika "projekt" under 70- och 80-talen. Dessa projekt avlöser dock inte varandra ett efter ett, utan pågår delvis parallellt. Det finns stora skillnader mellan olika ämnesområden för hur kvinnoforskningen kommit igång och utvecklats. Det kan ändå ge en förståelse för hur kvinnoforskningen som område har utvidgats betydligt. De olika faserna, eller projekten, illustrerar snarare en utvidgning än en kronologiska utveckling. I det följande refererar jag delvis till Saarinen's artikel. På 70-talet gjordes ofta beskrivningen av kvinnoforskningens utveckling som ett paradigmskifte. Att se kvinnoforskningen som ett paradigm underlättar förståelsen av att det blev omöjligt att "lägga till" teorier till tidigare teorier på ett oproblematiskt sätt. När behovet av kunskap om kvinnors liv och erfarenheter blev påtagligt genom trycket från kvinnorörelsen samtidigt med att antalet kvinnor bland forskarna ökade, satte en kunskapsprocess igång som kan liknas vid en vetenskaplig revolution. Kvinnorna hade varit osynliga i forskningen. Nya forskningsfält öppnade sig samtidigt som nya forskningsfrågor formulerades. En alternativ och kvinnocentrerad världsbild började växa fram. Det blev dock mer och mer tydligt att kunskap om kvinnor som producerats med hjälp av nya frågor omöjligt kunde adderas till teori som utesluter kvinnor.

I takt med att man såg hur kvinnor osynliggjordes och marginaliserades i samhället, blev det tydligt att detta också gällde inom vetenskapen och vetenskapsteorin. Att avslöja hur detta sker blev kvinnoforskningens *dekonstruktionsprojekt*. Kritiken av vetenskapen blev ett centralt resultat av den nya kvinnoforskningen. Att visa hur mannen fått representera människan, medan kvinnan i de sällsynta fall hon förekommer, fått representera det avvikande. Det maskulina har varit det universella, och det feminina har varit det specifika. I kvinnoforskningens andra fas, dess *konstruktionsprojekt* har skapandet av en uppsättning tolkningar och begrepp varit det viktigaste. Det kan ses som att paradigmet i sin andra fas börjar utveckla en alternativ tolkningsram, istället för den tidigare som blev otillräcklig. Här finns kvinnoperspektivet som en gemensam nämnare för en stor kvinnoteoretisk produktion. Kvinnors erfarenheter och historia har tolkats utifrån kvinnors egna villkor. Det var inte kvinnorna utan teorierna det var fel på, när kvinnorna inte "passade in", hävdade kvinnoforskare.

I denna konstruktionsfas med kvinnoperspektiv blev det också tydligt att kvinnor var subjekt i forskningsprocessen inte bara som undersökt grupp, utan också som forskare. Att vara kvinnlig forskare inom en mansdominerad vetenskapsvärld var ett ofta återkommande tema som blev problematiserat. Vilken roll spelar forskarens kön i forskningsprocessen? Hur påverkar det valet av forskningsfrågor, metodval och

tolkningar? Vad betyder det att i sin forskning vara verksam inom ett framväxande paradigm, och samtidigt befinna sig institutionellt inom ett helt annat. Vilken betydelse har det att som forskare bli bedömd inom det paradigm som kritiseras?

I en tredje fas av kvinnoforskningen riktas uppmärksamheten mot begreppet kön, kvinnoforskningens *interventionsprojekt*. Med den kvinnocentrerade forskningens kunskaper, och med ett ständigt återvändande till de kvinnocentrerade frågorna, har teoriutvecklingen utvidgats till att problematisera kön som en grundläggande strukturerande faktor i samhället. Teorier kring socialt kön, eller genus, och genusssystem har dominerat 80-talet, på samma sätt som patriarkatsteorierna gjorde det på 70-talet. Olika aspekter av kön studeras, till exempel könssymbolik, könsstruktur och individuellt kön (Harding 1986). Det manliga könet är inte heller längre något oproblematiserat som bortses ifrån. Kön ses som en relation i en komplex, mångbottnad och mångdimensionell process. Innebörden av begreppet kvinnoperspektiv har på detta sätt förändrats. Från att vara ett perspektiv av kvinnor på speciella forskningsområden om kvinnor till att vara ett perspektiv på samhället som ett könssystem.

Feministiska teorier

Under senare delen av 80-talet och under 90-talets början har postmoderna influenser blivit tydliga i den feministiska teoriutvecklingen (Harding 1986, Nicholson 1990). En av anledningarna till att så många feminister sett möjligheter i de postmoderna teorierna tror jag har varit feminismens stora likheter med några grunddrag inom postmodernism. Det viktigaste draget, tror jag, är att feminism aldrig blivit *en* stor teori. Det har hela tiden funnits många olika feministiska teorier, vilka utvecklats delvis sida vid sida, och delvis i interaktion med varandra. De olika typerna av feminism får sin prägel av sin anknytning till andra samhällsteorier och teorier om människan. Undantaget till detta är radikalfeminism som varit den strömning inom feministisk teoribildning som varit mest fristående från andra samhällsteorier. I övrigt finns liberalfeminism med sin anknytning till liberalism, samt olika kopplingar till marxismen.

I Skandinavien i början av 90-talet befinner sig kvinnoforskare i en situation med flera feministiska teoriinriktningar, med olika arv och inriktningar mot framtiden. Ändå handlar detta inte om splittring eller motsägelse. Jag tror att de flesta feministiska forskare idag ser något positivt i de många perspektiven och i den ämnesmässiga flerfalden. Samtidigt fortgår debatten om det som förenar, det som kan kallas feministisk teori. I mångt och mycket handlar det om att skapa användbara begrepp och ett språk som fungerar både "inomvetenskapligt" i den

feministiska debatten, och inom de olika etablerade disciplinerna där kvinnoforskningen är verksam.

I de följande avsnitten görs en genomgång av de viktigaste riktningarna inom feministisk teori på samhällsnivå för att ge en referensram till projektets frågeställningar som mer rör sig på organisations- och individnivå. Det har gjorts ett flertal indelningar i inriktningar, de flesta överensstämmer med varandra (Jaggar 1983, Jónasdóttir 1984, Walby 1986, Harding 1986, Holmberg och Lindholm 1990). Jag kommer i huvudsak att följa Jaggars indelning, med skillnaden att jag inte tar upp marxism i sig utan endast i relation till feminism. Framställningen blir summarisk och statisk ibland. Det har inom alla inriktningar funnits variationer, inte minst över tiden. Detta framgår inte alltid nedan, då syftet främst är att ge en inblick i de olika feministiska inriktningarnas huvuddrag när det gäller syn på patriarkatets bas respektive uttryck. Jag kommenterar också något om olika syn på politiska strategier. De riktningar som grundar sig främst på Jaggars indelning är; 2.2 Feminism och marxism, 2.3 Radikalfeminism och 2.4 Liberalfeminism. De därefter följande avsnitten 2.5- 2.7 är mina egna indelningar, och grundar sig på de referenser som anges i texten.

2.2 FEMINISM OCH MARXISM

Kvinnoforskningen har en nära anknytning till den moderna kvinno- rörelsen som uppstod genom en utbrytning ur vänsterrörelsen på 60-talet. Kvinnliga marxister upptäckte att kvinnor som kategori inte inkluderades i teorin. Dessutom låg kvinnors reproduktiva arbete utanför det som var relevant för teorin, men kopplingen till frågor om förtryck var för många feminister tydlig. Det bildades olika riktningar för hur man ville hantera kategorierna klass och kön i relation till varandra. Begreppen kapitalism och patriarkat användes för att beskriva dessa båda system och deras inbördes relation.

Feministisk marxism

I marxistisk teori är kapitalismen det överordnade systemet i samhället, och patriarkatet anses vara en följd av detta, och på så vis ett underordnat system. En del av de teorier som utvecklades under 70-talet av feminister låg mycket nära detta synsätt. De kallas därför ofta för feministiska marxister. En stor del av deras teoretiska produktion gick ut på att inlemma det reproduktiva arbetet i marxistisk teori. Detta resulterade i den så kallade "hemarbetsdebatten" (Dalla Costa 1973). Ett försök att gå vidare från marxismen till en mer feministisk teori, jämfört med de feministiska marxisterna i hemarbetsdebatten, utgör teorin om det kapitalistiska patriarkatet. I den jämföras patriarkatets betydelse med

kapitalismens betydelse i högre grad. Relationen mellan kapitalism och patriarkat ses som så sammanflätad och ömsesidigt beroende att man endast kan tala om *ett* system. Främsta förespråkaren för detta synsätt blev Zillah Eisenstein (Eisenstein 1979, Walby 1986). Detta synsätt har utvecklats även under 80-talet av ett flertal forskare, däribland även Eisenstein (Young 1981, Eisenstein 1984, Acker 1988). Man har då ofta gått i polemik med tvåsystemteoretikerna, som jag skriver om nedan, genom att hävda att kapitalismen i sig är ett könsligt system (Holmberg och Lindholm 1990).

En annan uppmärksammas teoretiker som kan hänföras till kategorin marxistiska feminister är Ulrike Prokop med sin teori om de kvinnliga livssammanhangen (Prokop 1981, Holmberg och Lindholm 1990). Prokop använder sig av marxismen som ram för sina resonemang. Hennes begrepp och språkbruk är tydligt marxistiska, även om hennes teorier klart utgår ifrån kvinnor och kvinnors livssituationer. Prokop menar att kvinnors liv präglas av "de kvinnliga produktivkrafterna" som skapas inom de kvinnliga livssammanhangen. Hon utvidgar på så sätt produktionsbegreppet till att inte endast inbegripa den materiella varuproduktionen utan också produktionen av bland annat livssammanhang, av socialisationsförmedling, av relationer och av offentlighet. Produktionen sker inte bara i kvantifierbara prestationer, såsom i hushållsarbete och barnuppfostran, utan också i kvinnornas produktionsätt, såsom i uppfostran och kommunikation, där produktionen av sociala relationer och immatriella produkter spelar en avgörande roll. Kvinnorna har, hävdar Prokop, utvecklat specifika produktivkrafter inom ramen för denna produktion: förmågan till behovsorienterad kommunikation. Denna framkommer tydligast i relationen mellan moder och barn. Som exempel nämner hon situationen att ge ett spädbarn mat, vilket är något mer än att bara tillföra det näring med lämplig teknik.

Den kvinnliga socialkaraktären, hävdar Prokop, utmärks av att den i mindre utsträckning avgränsar de egna känslorna och de egna intressena mot omgivningen. Som ett resultat av att dessa produktivkrafter vuxit fram inom ramen för traditionella, patriarkala maktstrukturer har de dock förhindrats från att utvecklas. Prokop uttrycker detta med att hävda att de kvinnliga produktivkrafterna är "fjättrade". Det finns alltså en motsägelsefullhet inom de kvinnliga livssammanhangen genom motsättningen mellan produktivkrafter och produktionsförhållanden.

Socialistisk feminism

Att dra en gräns mellan marxistisk feminism och socialistisk feminism är vanligt förekommande. Socialistiska feminister utvecklar teori där både marxism och radikalfeminism, som beskrivs i nästa avsnitt, utgör grund-

erna. Avståndstagandet från traditionell marxism har varit kraftigare än bland dem som kallats feministiska marxister. Socialistiska feminister har oftare betonat feminismen framför marxismen i sina teorier. Marxismen har ofta begränsats till att vara en influens. Anknytningen till radikal-feminism är därför generellt starkare. Den skiljer sig dock på ett avgörande sätt på några punkter. De viktigaste har varit att socialistiska feminister varit noga med att poängtera att de tolkar patriarkatet ur ett *historiskt perspektiv*, varför de ibland kallas historiematerialistiska feminister. De har definitivt tagit avstånd från det biologiska synsättet på patriarkatet. Det finns alltså en influens från marxistisk metod.

De socialistiska feministerna ser patriarkatets bas i arbetsdelningen mellan könen, inte som radikalfeministerna i sexualiteten. Även detta är en tydlig influens från marxismen genom att arbetet står i centrum. Den stora brytningen med marxismen sker i synen på hemarbetet som i feministiskt perspektiv är arbete och därmed en del av samhälls-ekonomin. Gränserna till radikalfeminismen kan ibland bli suddig, eftersom de på den här punkten möts kring begreppet reproduktion. Det som de socialistiska feministerna betonar i reproduktionen är dock arbetet, medan radikalfeministerna betonar sexualiteten. Arbetsdelningen mellan könen ser de socialistiska feministerna som bas för patriarkatet. Med detta menas att mäns och kvinnors helt skilda praxis genom historien har skapat samhällets könssystem. Att kvinnor och män gör olika saker gör att kvinnor och män blir olika, både fysiskt och psykiskt. Detta innebär att även biologin, "det naturliga", är samhälleligt skapat. Könet är socialt skapat. Den manliga dominansen finns inbyggt i det system som skapar manliga respektive kvinnliga karaktärer, men systemet ser olika ut över tiden. Patriarkatets uttryck är att allt det som kvinnor är och gör är lägre värderat än det som män är och gör. Detta gäller såväl kvinnors arbete i hemmet som på arbetsmarknaden.

Patriarkatet söker kontrollera kvinnors reproduktiva förmåga, att föda och vårda barn. Det är av grundläggande betydelse för samhälls-ekonomin och produktionen att kvinnor utför hemarbetet. Samhället är uppbyggt kring könen som kontraster till varandra, kopplat till manlig dominans och nedvärdering av det kvinnliga. Socialistiska feminister sätter inte alltid könet som det mest avgörande i samhället. Klass spelar ibland större roll än kön. Många socialistiska feminister ansluter sig till den så kallade tvåsystemteorin, som beskrivs utförligare nedan. Den innebär att klass och kön utgör två olika system. Dessa system är oberoende och interagerande. I olika samhällen och vid olika historiska tidpunkter ser interaktionen av systemen, och systemen själva, olika ut. Andra socialistiska feminister strävar efter en teori om ett system, en enhetsteori, där klass, kön och ras ingår.

Socialistiska feminister tror inte att patriarkatet upphävs i och med

upphävandet av kapitalismen, vilket marxister hävdar. Det tar sig bara en ny form. Man måste alltså arbeta med att förändra både klass och kön på det sätt som de är konstruerade. En politisk strategi för att förändra könskonstruktionen är att bryta arbetsdelningen mellan könen. Det har till exempel varit vanligt att hävda att reproduktionen ska stå i centrum för samhällets organisering, vilket innebär att strukturerna måste förändras för att det ska bli möjligt att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Kvinnor måste få inflytande över arbetsmarknadens strukturer, liksom att männen måste dela ansvaret för hemarbetet och barnomsorgen. Socialistiska feminister är separatistiska i sina politiska strategier i den meningen att de betonar vikten av kvinnoorganisationer. De är dock inte för ett separatistiskt samhälle, utan vill samarbeta och leva med män.

Tvåsystemteori

I tvåsystemansatser betraktas patriarkat och kapitalism som oberoende system. En del feminister säger att olika sfärer i samhället är bestämda av antingen kapitalism eller patriarkat. Ett exempel på en sådan uppdelning är att patriarkatet definierar ideologi, kultur och sexualitet, medan kapitalismen definierar ekonomi och produktion (Mitchell 1975). En annan uppdelning i samhällsliga sfärer är helt enkelt den mellan reproduktion, bestämd av patriarkatet, och produktion, bestämd av kapitalismen (O'Brien 1981). Den senare uppdelningen har dock fått kritik för att gränsdragningen mellan vad som är produktion och reproduktion är svår att göra. Mycket av hemarbetet betraktas som reproduktion när det utförs i hemmet, medan det istället blir produktion då samma sysslor utförs på arbetsmarknaden. Detta har kritiserats som inkonsekvent (Delphy 1977).

Den ansats som fått störst genomslagskraft är dock den som ser patriarkat och kapitalism som två system som gör sig gällande på alla nivåer och i alla sfärer i samhället. Den främsta företrädaren av detta synsätt är Heidi Hartmann. Hon skrev två artiklar under 70-talets senare del, som båda finns översatta till svenska (Hartmann 1981, 1986). Hartmann både bygger på och starkt kritiserar marxistisk teori. Hon utgår ifrån arbetsdelningen mellan könen i sin analys och hävdar att det är där rötterna till kvinnornas ställning i samhället finns. Enligt Hartmann fanns det redan före kapitalismens genombrott ett patriarkaliskt system etablerat. Genom att männen hade ett kontrollsystem över kvinnorna fördes detta över i det industrialiserade samhället. På det sättet kom den könsbestämda arbetsdelningen att gälla även i lönet arbetet. Hartmann kritiserar marxistisk teori för att helt bortse från patriarkatet. Hon menar att man bortser ifrån att det existerar en reell konflikt mellan könen, som

inte går att hänföra till kapitalets intressen. Det ligger i alla mäns intresse, hävdar Hartmann, att bevara kvinnornas underordning på arbetsmarknaden. Hon visar historiska exempel på "oheliga allianser" mellan arbetarmän och kapitalister. Män ur olika klasser har, hävdar hon, ett gemensamt intresse av att bevara den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kvinnornas lägre löner på arbetsmarknaden upprätthåller kvinnornas ekonomiska beroende av män genom giftermål. Giftnor måste utföra hushållsarbete åt sina män. Männerna drar alltså nytta av både de högre lönerna och av arbetsdelningen i hemmet. Kvinnornas större arbetsbelastning i hemmet försvagar i sin tur deras ställning på arbetsmarknaden. På så sätt förevigas den hierarkiska arbetsdelningen i hemmet av arbetsmarknaden, och tvärtom, säger Hartmann. Patriarkatet är ett socialt system med en materiell bas. Det är därför fel, hävdar Hartmann, att tro att arbetsdelningen mellan könen skulle bero på enbart ideologiska faktorer, som till exempel attityder.

Kritiken mot Hartmann har främst varit hennes alltför starka bindningar till marxismen. Det är männens kontroll över kvinnornas arbetskraft som bildar patriarkatets materiella bas i hennes resonemang. Kritikerna menar att arbetets betydelse är för dominant i teorin. Dessutom har det påpekats att Hartmann binder upp mäns kontroll över kvinnor till hemarbetet och till kvinnors ekonomiska beroende. Patriarkatet som en del av det offentliga samhället, oavsett om kvinnor är ekonomiskt beroende eller ej, berör hon inte. I Skandinavien har många kvinnoforskare både använt sig av och kritiserat Hartmanns teori (Ganetz, Gunnarsson och Göransson 1986). Flera av dem är överens om att arbetsdelningen mellan könen som bas för patriarkatet inte räcker för att förstå samhällets könskonstruktion. Anna Jónasdóttir har uttryckt att man teoretiskt måste skilja mellan klass och kön. Könslivet har sin egen bas, hävdar hon. Denna bas består inte av kvinnors ekonomiska beroende i Skandinavien idag, utan i mäns rätt till kvinnors omsorg och livskraft. Kvinnor har omvänt inte någon sådan rätt, vare sig i det privata eller i det offentliga livet (Jónasdóttir 1986). En liknande tankegång framförs av Karin Widerberg då hon kopplar ihop tankar om olikhet och sexualitet med arbetsdelningen mellan könen för att nå en bättre förståelse av patriarkatet (Widerberg 1986: 1). Joke Esseveld riktar uppmärksamheten till Hartmanns brist på beskrivningar av kvinnornas agerande. Hon menar att könsrelationerna synliggörs bättre om kvinnors handlande beskrivs (Esseveld 1986).

2.3 RADIKALFEMINISM

Sexuality is to feminism what work is to marxism: that which is most

one's own, yet most taken away (MacKinnon 1983). Detta citat får ofta stå som något slags kännetecken för radikalfeminism, och för att markera den största skillnaden mot de marxistiskt influerade feministiska teorierna, nämligen synen på patriarkatets bas. Sexualiteten organiserar samhället i två kön, kvinnor och män, och denna uppdelning är grunden för alla sociala relationer, enligt MacKinnon.

Feminism som en fristående ideologi

Radikalfeminismen växte fram under 60-talet i kvinnorörelsen. Den bestod framförallt av kvinnor som hoppat av från vänsterrörelsen. Det finns inom radikalfeminismen ett spektrum av olika teorier om förtrycket mot kvinnor. Ibland skiljer de sig ganska väsentligt från varandra. Det har varit möjligt att vara mer fri i sin teoriutveckling eftersom man inte utgått från någon tidigare ideologi, till skillnad från socialistiska feminister och liberalfeminister. Det är därför på ett sätt svårare att se gemensamma drag hos radikalfeministerna. Däremot är det möjligt att se en utveckling över tiden vid en jämförelse mellan tidigare och senare radikalfeministiska teorier. Radikalfeminister skapar först sin egen ideologi som de sedan utvecklar och reviderar. Jaggar kommenterar i sin inledning till radikalfeminism att den förändras så snabbt att hennes kategoriseringar av den snart kan vara inaktuella (Jaggar 1983).

Radikalfeminister betonar betydelsen av att synliggöra det osynliga. De hävdar att kön har betydelse i alla aspekter av mänskligt liv. Den manliga dominansen finns inbyggd i könssystemet, men detta är så vardagligt och normalt att det blir osynligt. Kön har betydelse inte bara i offentliga sammanhang, som i lagstiftning och på arbetsmarknaden, utan även i personliga relationer och i internaliserade självuppfattningar. Det osynliga måste göras synligt, och kvinnoförtrycket måste bekämpas.

Sexualiteten som patriarkatets bas

Basen för patriarkatet är sexualiteten, ibland uttryckt som reproduktionen. Bland tidigare radikalfeminister var det vanligt att se denna bas som biologisk. Detta grundades då på uppfattningen att alla kända samhällen var manligt dominerade. Kvinnors underordning sågs som något universellt och evigt. Förklaringen till detta fann man i mäns och kvinnors olika biologi. Många radikalfeminister har lämnat det universella synsättet och utvecklat mer dynamiska analyser knutna till tid och rum. Det är annars lätt att hamna i en biologisk determinism som innebär att om det är biologin som är förklaringen till könsskillnader så är förändringar omöjliga. De två vanligaste uttrycken för patriarkatet som grundas på biologi är kvinnors födande, respektive mäns styrka och våldsamhet. Själv födandet och ammandet kan alltså ses som skälet till kvinnors

underordning (Firestone 1974). En annan teoretisk riktning betonar istället männens biologi för att förklara könssystemet. Mäns större muskelstyrka kopplat till mäns nedärvda våldsamhet uttrycks i hot om eller faktisk våldtäkt och misshandel av kvinnor. Det finns också en annan variant av att se förklaringen i männens biologi, och då uttryckt i mäns *brist* på kvinnlighet. Män har inte den medfödda förmågan till moderskapet med dess psykologiska kvaliteter som omvårdnad, värme, känslomässig uttrycksfullhet, uthållighet och praktiskt förnuft. Denna brist hos män skulle då utgöra den biologiska basen i patriarkatet.

Det kvinnliga som mänskligt ideal

Synen på män som bristfälliga, vare sig det tolkats som biologiskt eller socialt grundat, är kopplad till upphöjandet av kvinnor som mänskligt ideal. Det har varit av central betydelse för radikalfeminister att vända samhällets nedvärderande och förnedrande kvinnosyn till något positivt. Begreppet kvinnokultur är ett exempel på hur man velat uttrycka positiva och livsbejakande värden i kvinnors sätt att vara och leva. På samma sätt har det varit viktigt att återerövra och uppvärdera kvinnors kroppar och kvinnors sexualitet. Man kan på den punkten se exempel på hur radikalfeminismen genomgått förändringar. Från att ha betraktat underordningen som inbyggd i kvinnors biologi genom menstruation, födande och ammande, till att vända detta till ideal för mänskligt liv. Det är istället mäns biologiska brist, eventuellt kopplad till mäns våldsamhet, som utgör basen för manlig dominans och kvinnlig underordning. Det finns dock ett flertal radikalfeminister som menar, i likhet med de socialistiska feministerna, att patriarkatets bas är socialt och inte biologiskt grundad. Det är också en tendens i teoriutvecklingen som förstärkts över åren. Det gemensamma för radikalfeminister är att det är kvinnors kroppar, sexualitet och reproduktiva förmåga som patriarkatet söker kontroll över. Feminism är, i likhet med marxism, menar MacKinnon, teori om makt och maktens ojämna fördelning (MacKinnon 1983).

Patriarkatets uttryck

Patriarkatet uttrycks genom olika former av förtryck mot kvinnors kroppar. Vanligast förekommande exempel på detta är våldtäkt, kvinnomisshandel, prostitution, pornografi och incest. Även områdena preventivmedel och aborter har diskuterats som uttryck för kvinnoförtryck, till exempel i samband med riskfyllda och smärtsamma illegala aborter eller riskfyllda preventivmedel.

För en del radikalfeminister räknas också äktenskapet som förtryck. Det betraktas som kvinnligt sexuellt slaveri och ibland även kopplat till exploateringen av kvinnors arbetskraft. Äktenskapet medför också att kvinnor har tvingats till moderskap. Kvinnor som inte blir mödrar

betraktas som okvinnliga, omogna, onaturliga och själviska i patriarkatet. Moderskapet görs alltså till en institution i patriarkatets intresse, som verkar förtryckande för kvinnor. Detta kan speglas mot de positiva värden som ses i moderskapet, då detta betraktas som en del av kvinnokulturen. Moderskap på patriarkatets villkor, i motsats till moderskap på kvinnors egna villkor. Förtrycket mot kvinnors kroppar behöver inte alltid uttryckas direkt fysiskt, utan verkar även kontrollerande på kvinnor på ett mentalt plan. Våldtäkt har debatterats mycket av radikalfeminister. Det har diskuterats hur själva hotet om våldtäkt, medvetandet om att det existerar som fenomen, påverkar kvinnor. Likaså har det hävdats att själva existensen av prostitution i samhället verkar förtryckande på kvinnor genom den manifestation av manlig respektiva kvinnlig sexualitet som prostitutionen uttrycker.

Separatism som politisk strategi

Mest utmärkande för radikalfeministisk politisk strategi är den separatistiska tanken. Den vanligaste formen av separatism är hävdandet av självständiga kvinnoorganisationer som nödvändiga för att kunna arbeta för förändringar. Radikalfeministerna har utvecklat så kallade medvetandehöjande grupper som metod för förändring. De går ut på att kvinnor tillsammans blir medvetna om hur deras egna erfarenheter hänger ihop med samhällets strukturer och att de tillsammans skapar ett språk för detta. Kvinnor måste tillsammans definiera om sina erfarenheter för att nå frigörelse och förändring.

Separatism kan också betyda att kvinnor över huvud taget inte anses kunna leva ihop med män utan att underordningen blir ett faktum. Speciellt för kvinnor som anser att basen för patriarkatet är biologiskt betingad blir det separatistiska och lesbiska samhället den enda lösningen. Förklaringen till detta är att dominansen och underordningen ses som inbyggd i biologin. Mellan medvetandehöjande grupper och lesbisk separatism finns en mängd olika separatistiska strategier. Vanligt är idéer om självständiga och alternativa organisationer med enbart kvinnor. I dessa strävas efter strukturer som grundar sig på värden i kvinnokulturen, som alternativ till patriarkala strukturer. Det är vanligt att arbeta med basgrupper istället för med hierarkiska lösningar. Ett exempel på sådana organisationer är kvinnliga hälsocenter, *women's health centers*, som bland annat varit vanliga i USA och Storbritannien. Även andra typer av kvinnodrivna företag, samt speciella utbildningar och kurser för kvinnor är exempel på separatistiska strategier.

2.4 LIBERALFEMINISM

Liberalfeminism utgår från liberal teori. Människan antas vara rationell och förnuftig. Individens frihet står i centrum för den politiska ideologin. Liberalfeminismens mål är att alla liberala principer som gäller män även ska gälla kvinnor. Kvinnor ska erkännas som förnuftiga och tänkande varelser och ha samma rättigheter som män. Enligt liberalfeminister finns det ingen riktig bas för patriarkatet, den förefaller grunda sig på ett missförstånd om mäns och kvinnors olika värde och roller i samhället. Detta missförstånd är både män och kvinnor bärare av och det uttrycks i form av fördomar och attityder om de båda könen. Skillnader mellan kvinnor och män är inte nedärvda utan ett resultat av könsrolls-socialisation.

Patriarkatets uttryck är könsroller

Patriarkatet uttrycks genom könsroller. Kvinnor har fått sig tilldelat vissa roller och har anpassat sig efter dessa. Kvinnor lär sig genom de roller som står till buds att de är mindre värda än män. De lär sig att de passar bättre för vissa sysslor, likaväl som män är bättre lämpade för andra. Enligt liberalfeministerna finns det ingen egentlig anledning till varför rollerna ser ut som de gör. Kvinnor och män är i stort sett lika och därför bör könsrollernas betydelse tonas ner. Det är människan som räknas och ett människoideal som förekommit är därför det androgyna. Människor skulle då kunna välja olika egenskaper från både manliga och kvinnliga könsroller efter eget intresse och läggning. Både män och kvinnor tjänar på det androgyna idealet, hävdar liberalfeminister, eftersom det innebär frigörelse från påtvingade könsroller.

Jämställdhet som politisk strategi

Jämlikhet, frihet och rättvisa borde gälla för alla individer i samhället, men kvinnor som grupp är diskriminerade. En viktig politisk strategi för liberalfeminister är därför att verka för jämställdhet mellan könen. All könsdiskriminering överallt i samhället måste elimineras och kvinnor ska garanteras lika rättigheter som män för att kunna utvecklas på sitt eget sätt och efter eget intresse. Liberalfeminister har till exempel hävdat att det ska vara kompetensen och inte könet som ska vara avgörande för arbetsuppgift och position i arbetslivet. Likaså har de riktat uppmärksamheten mot lagstiftningen, där de påpekat att lagen inte gäller lika för män och kvinnor.

Motsättningar mellan liberalism och feminism

Liberalfeministerna kommer genom sitt feministiska perspektiv delvis i konflikt med liberalismen. De måste i sina politiska strategier betrakta

kvinnor som kategori, vilket står i motsägelse till liberalismens fokus på individen. Kvinnor blir inte diskriminerade som individer utan som en konsekvens av kön. I sina politiska strategier måste därför liberalfeminister agera utifrån kvinnor som kön. På samma sätt som hos socialistiska feminister och radikalfeminister arbetar också liberalfeminister med separatistiska strategier. De agerar för särskilda lagar som ska skydda kvinnor mot diskriminering, och de menar att det är viktigt med speciella nätverk för kvinnor. De är också positiva till utbildning och kurser för kvinnor. Det har också visat sig att det i praktiken finns motsägelser mellan jämställdhet och likhetsprincipen, vilket liberalfeminister tagit konsekvenserna av. Positiv särbehandling vid tjänstetillsättningar är ett exempel på detta. Kvinnor kompenseras för att de är diskriminerade, och det hävdas därför att särbehandling är nödvändigt. Detta trots att det står i motsättning till liberalismens likhetsprincip. Det finns också liberalfeministiska teorier som snarare betonar särart istället för likhet. Särartsbegreppet innebär att kvinnor är annorlunda än män. Kvinnor ses då som individer med lika rättigheter i vissa avseenden, men som annorlunda individer.

Kritik mot harmonisering genom könsrollsteorier

Kvinnoforskare har riktat kritik mot några aspekter av liberalfeminism, och då i synnerhet mot användandet av begreppet könsroller. Det har då hävdats att vissa särartssynsätt har inneburit ett harmoniserande av arbetsdelningen mellan könen. Kritiken mot begreppet könsroller handlar om att maktaspekten fattas i analyser som visar att kvinnor och män gör olika saker därför att de har socialiserats olika. Att kvinnor och män gör olika saker måste relateras till makt genom att se mäns överordning och kvinnors underordning i det samhälleliga könssystemet. Kön betraktas annars som en förklarande variabel istället för en strukturerande kategori. Män och kvinnor har olika roller, vilka ses som förklaringar till synliga olikheter. I flertalet studier mäts då könsskillnader och förklaras sedan med könsskillnader, så kallade "rundgångsteorier". Intressekonflikter och maktassymmetrier mellan könen förtigs, hävdar kritikerna (Baude med flera 1987, Hirdman 1990). Könsrollsteorier framställer skillnaderna mellan könen som oskyldiga, ytliga och nästan frivilliga. Detta har slående illustrerats genom jämförelsen med de otänkbara begreppen klassroller och rasroller (Connell 1987). Baude menar dock att det framför allt i USA funnits en koppling mellan könsrollstänkande och antaganden om komplementaritet och harmoni mellan könen. I Skandinavien skulle ha utvecklats ett mer kritiskt könsrollstänkande med kopplingar till diskriminering och orättvisor (Baude med flera 1987).

2.5 FEMINISM OCH PSYKOANALYS

Att dela in den inriktning som utgått från psykoanalytisk och psykologisk teori under en egen rubrik kan vara tveksamt. Förmodligen kunde en del teori räknas till radikalfeminism, annan till socialistisk feminism och någon tredje till liberalfeminism. Det är ändå tydligt hur viktig anknytningen till psykoanalys och psykologi varit för många feminister, vilket blir tydligt genom att mycket har skrivits inom detta område (Eliasson och Frithiof 1985). Psykoanalytisk teori har precis som marxism blivit utsatt för mycket kritik, såsom en starkt mansdominerad teori. En del feminister har menat att det är omöjligt att bygga på sådan teori, medan andra sett det som fruktbart att ur den feministiska kritiken konstruera ny teori (Mitchell 1974). I feministisk socialisationsteori är det vanligt att se patriarkatet som en i huvudsak psykologisk struktur. Psykologiska och psykoanalytiska feministiska teorier har haft stor betydelse även för forskningen utanför området kvinnopsykologi, då de ger förklaringar till hur flickor och pojkar, kvinnor och män, skapas och utvecklas. Dessa teorier har därför haft ett allmänt feministiskt intresse som patriarkatsteorier.

Chodorows objektrelationsteori

Den mest uppmärksammade teoretikern på området är Nancy Chodorow, som genom sin teori om mödrars betydelse (Chodorow 1974, Chodorow 1978) fått många efterföljare (Baker Miller 1980, Gilligan 1982, Frithiof 1985) och kritiker (Pateman 1988, Fraser och Nicholson 1990). Chodorows perspektiv är psykoanalytiskt. Hon hävdar att kvinnors roll som mödrar är central för både mäns och kvinnors personlighetsutveckling, samt för relationen mellan könen. Kvinnors ansvar för de små barnen ger flickor och pojkar olika erfarenheter. Mor och dotter förhållandet är viktigt att framhålla, säger Chodorow, för att förstå kvinnors självuppfattning. Kvinnor ser sig själva i relation till andra människor. Dottern identifierar sig med modern, vilket inte sonen gör. Pojkens utveckling går istället ut på att *inte* bli som modern, han utvecklas till att bli en individ. Bindningen mellan mor och dotter gör det svårare för flickor att separera sig från omvärlden och bli självständiga individer. I motsats till pojken har flickan en konkret person att identifiera sig med. Pojkens identifikation blir mer positionell, eftersom fadern inte är närvarande på samma sätt som modern. Pojken måste föreställa sig sin maskulina identitet. Detta blir allt som inte är kvinnligt, alltså som inte är modern. För att klara detta förnekar han allt som är kvinnligt inom sig och framför allt så nedvärderar han allt som är kvinnligt i sin omvärld. Han förnekar beroende och förhållanden till människor han tycker om, precis som med modern. Flickan däremot lär sig hur hon skall vara genom daglig person-

lig relation. Identifikation går hand i hand med en känslomässig bindning. Kvinnor blir präglade av relation. Män blir präglade av separation. Detta, hävdar Chodorow, är utmärkande för olikheterna och relationerna mellan könen. Pojkar och män är orienterade mot prestation och självständighet. Flickor och kvinnor är orienterade mot vårdande och ansvar för andra. Patriarkatets bas förklaras alltså i mäns nedvärderande av kvinnor och kvinnligt som en nödvändighet i separationen från modern. Chodorow menar dock att trots att konsekvenserna av detta är en lägre social och kulturell status för kvinnor, så har kvinnor ofta en större psykologisk trygghet och en känsla av värde, vilket män ofta saknar.

Carol Gilligan är en av dem som bygger vidare på Chodorows teorier. Hon poängterar också de olika erfarenheter som män och kvinnor gör, och hur detta påverkar förhållandet till omvärlden. Gilligan hävdar att eftersom maskulinitet är definierat genom separation och feminitet är definierat genom närhet, så blir den manliga identiteten hotad av intimitet medan kvinnlig identitet blir hotad av separation. Detta antagande förklarar bland annat, enligt Gilligan, varför kvinnor ofta får problem med individuation, eller självständighet. Kvinnor ser individuella prestationer och framgångar som något som strider mot kvinnlighet, vilket förstärks av att det också är omvärldens uppfattning. Kvinnors rädsla för att förlora sin sociala kvinnlighet gör att kvinnor inte vill framhäva sin kapacitet. Detta leder till att kvinnors position i samhället försvagas ytterligare, eftersom prestationen är högt värderad i patriarkatet (Gilligan 1982). Självständighet och individuella prestationer anses vara tecken på mognad, varför kvinnors värnande om relationer till andra människor ses som en svaghet (Baker Miller 1980).

Kritiken mot Chodorow har främst varit att teorin gör anspråk på universell kunskap om kvinnor, att den inte är knuten till tid och rum. Dessutom är den uppbyggd på en specifik och given föreställning om familjen, med till exempel en närvarande mor och en frånvarande far (Pateman 1988, Fraser och Nicholson 1990). En annan teoribildning inom feminismen som anknyter till psykoanalytisk teori är de franska post-strukturalistiska feministerna, vilka tas upp under 2.8 Feminism och postmodernism.

2.6 DET REORGANISERADE PATRIARKATET. Skandinavisk feminism

I skandinavisk kvinnoforskning har under 80-talet begreppet "det reorganiserade patriarkatet" använts för att beskriva samhällets köns-system (Holter 1984). Utgångspunkten i analyserna har varit kvinnors förändrade situation i samhälle och familj. Kvinnor är i större utsträck-

ning ute på arbetsmarknaden än tidigare, och familjemönstren har förändrats med till exempel fler skilsmässor. Statens roll för kvinnor och män i välfärdssamhället har också diskuterats (Hernes 1984, Eduards 1990, Gunnarsson 1990, Siim 1990). Lagstiftningen har förändrats och jämställdhetslagar har stiftats. Även dessa har analyserats och diskuterats av kvinnoforskare (Dahlberg 1984). Jämställdhet har även blivit ett begrepp inom statsapparaten, de politiska partierna och i fackföreningar. Dessa fenomen har relaterats till kvinnoforskning och feminism (Widerberg 1986: 2).

Arbetet i centrum

I Skandinavien känns inte riktigt uppdelningen mellan radikalfeminism och socialistisk feminism bekant. En förklaring till detta kan vara att socialism betyder något annat i Skandinavien än i USA, beroende på olika politiska system. Liberalfeminismen som riktning kan dock kännas igen i jämställdhetspolitiken. Kvinnoforskningen omfattar både radikalfeminism och socialistisk feminism. Det är dock uppenbart hur centralt arbetet varit i analyser och i teorier i den skandinaviska kvinnoforskningen. Arbetsdelningen mellan könen betraktas som patriarkatets bas, snarare än sexualiteten. Detta har dock uppmärksammats och kritiserats mot 80-talets slut och i 90-talets början (Widerberg 1987, Zita 1990, Liljeström 1990, Jónasdóttir 1991). Enligt Jaggars indelning kan ett starkare släktskap till den socialistiska feminismen ses i Skandinavien, än till radikal-feminismen.

Från direkt till strukturellt förtryck

Harriet Holter beskriver förändringen i manlig dominans som en förflyttning från direkt och personligt förtryck mot ett indirekt och strukturellt förtryck (Holter 1984). Från mannen i familjen till strukturer i samhället. Kvinnors beroende av staten och av organisationsstrukturer har ökat, hävdar hon. Dessa strukturer värnar om männens intressen i högre grad än kvinnornas. Den manliga dominansen är ofta omedveten hos de män som är bärare av strukturerna, själva processen av kvinnoförtryck är osynlig. Detta medför att patriarkatet är svårare att se och att förstå än tidigare. Det som däremot är synligt är resultaten av processerna, i form av kvinnors maktlöshet. Könsfördelningen på arbetsmarknaden syns inte bara i att män och kvinnor arbetar med olika saker, utan också i att kvinnor och män arbetar på olika nivåer i hierarkierna (Ressner 1985). Ett annat synligt resultat av de patriarkala processerna är att ansvaret för hemarbetet fortfarande ligger på kvinnorna.

Från familjen till organisationerna

Även Björg Aase Sörensen beskriver patriarkatets förändring från det

personliga till det strukturellt anlagda. Hon säger att patriarkatet har blivit svagare i familjen samtidigt som det har blivit starkare i samhällets organisationer (Sörensen 1984). Mannens försörjarroll i familjen är inte längre aktuell i Skandinavien, enligt Sörensen. Kvinnor är förvärvsarbetande normalt och föder inte heller så många barn. Detta har gjort att den patriarkala kontrollen över reproduktionen försvagats inom familjen. I samhällets organisationer har dock männen så gott som alla maktpositioner och endast de kvinnor som fungerar som "sociala män" tillåts tillträde till sådana. Sörensen beskriver patriarkatet som ett system skapat av män för att organisera dem själva och andra i syfte att kontrollera återskapandet och utvecklingen av samhället. Patriarkatet söker med andra ord kontroll över reproduktionen. I likhet med synsättet i radikalfeminism och i socialistisk feminism ses patriarkatets bas kopplad till kontrollen av reproduktionen. Att se reproduktionen som starkare kopplat till organiseringen av arbetet än till sexualiteten har varit vanligare i Skandinavien. Patriarkatets uttryck är det indirekta och strukturellt anlagda, vilket delvis skiljer sig från annan teori.

Sexualiserat våld

Sörensen reflekterar också kring om den minskade betydelsen av fadern i familjen har ökat våldet mot kvinnor och barn. Det sexualiserade våldet, förtrycket mot kvinnors kroppar uttryckt på radikalfeministiskt sätt, skulle alltså ha ökat som en följd av kvinnors förändrade situation i samhället. Det direkta förtrycket i form av våldtäkt, kvinnomisshandel och incest skulle ha ökat i det reorganiserade patriarkatet som en reaktion på faderns förlorade makt i familjen och övergången mot ett mer strukturellt anlagt förtryck i samhället.

Ansvarsrationalitet

Sörensen har hävdat att det finns en annan rationalitet i den kvinnliga kulturen än i den manliga kulturen (Sörensen 1982). Detta grundar hon på studier i arbetslivet där hon märkte att kvinnorna upplevde sig ha ett annat sätt att resonera på än vad män hade i handlings- och besluts-situationer. Kvinnors rationalitet sanktioneras dock inte i organisationer, vilka typiskt sett är strukturerade efter manlig rationalitet. Sörensen kallar den rationalitet som utmärker kvinnokulturen för ansvarsrationalitet. I till exempel en konfliktsituation tenderar kvinnor att beakta motpartens situation samtidigt som sin egen. Den manliga kulturen utmärks av en mer tekniskt begränsad rationalitet, där mål-medel tänkandet i organisationen är i centrum, hävdar Sörensen. Medan kvinnorna ville kunna förstå och acceptera på en personligt ansvarig nivå i en specifik situation, så var deras manliga kollegor nöjda med ett resonemang som passade

mål-medel strukturen i organisationen. Kvinnorna själva tyckte att de handlade mer rationellt än männen, som de tyckte saknade något i sitt sätt att tänka. De var dock medvetna om att de blev bedömda utifrån den förhärskande rationaliteten i organisationen, det vill säga utifrån männens rationalitet.

De flesta kvinnor, enligt Sörensen, känner till logiken i de båda rationalitetssystemen eftersom kvinnor är vana vid att anpassa sig till och överleva i den dominerande kulturen. I kvinnokulturen där omsorgen och moderskapet är det viktigaste *förväntas* också kvinnor i interaktionen med andra att ta motpartens behov i beaktande. Kvinnor förväntas alltså att lösa situationer på de premisserna. Sörensen beskriver nyttofunktionen i tekniskt begränsad rationalitet som definierad av marknaden, eller det egna utbytet av transaktionen. Nyttofunktionen i ansvarsrationalitet är definierad genom att den andres nyttofunktion är *en del av* egen målpuppfyllelse. Sörensens teori om ansvarsrationalitet, ibland uttryckt omsorgsrationalitet, har betytt mycket för skandinavisk kvinnoforskning i förståelsen av interaktionen struktur och individ. Det går också, menar jag, att se parallellerna till Prokops teori om de kvinnliga produktivkrafterna som utvecklade inom det kvinnliga livssammanhanget. Liksom till kvinnopsykologisk teori om kvinnors moralutveckling som annorlunda än mäns som en följd av den starka kopplingen till omsorg om och ansvar för andra människor (Chodorow 1978, Baker Miller 1980, Gilligan 1982, Perjus och Wahl 1988).

Den relativa underordningen

Hanne Haavind analyserar parrelationen i det reorganiserade patriarkatet (Haavind 1984). Hon säger att kvinnors underordning finns kvar utan att det syns. Mannen och kvinnan, hävdar Haavind, samarbetar för att hålla underordningen vid liv. Skillnaden mot tidigare är att de också samarbetar för att hålla underordningen dold. På detta sätt kan både män och kvinnor få bekräftelse på sin könsidentitet. Även Haavind berör den ökade kvinnoemisshandeln. Hon hävdar att istället för att se kvinnoemisshandel som ett helt avvikande beteende, så kan det ses som en återspeglning av den normala relationen mellan man och hustru. Själva maktmedlet, våld, är inte normalt eller accepterat. Relationen är dock normal, enligt Haavind. Kvinnor i Skandinavien idag kan göra vad de vill och ändå bli socialt accepterade, så länge som de gör det i relativ underordning till sina män, hävdar Haavind. Det är inte längre sett som positiva kvinnliga egenskaper att vara passiv och beroende. Det är inte heller ansett som positivt med uppenbar manlig dominans. Det som ses som positivt, enligt Haavind, är kvinnlig underordning som ser ut som något annat. Underordningen ska se ut som något självvalt eller som något som man strävat efter. Det jämställda äktenskapet är idealet för par i

Skandinavien. Detta försöker båda makar att visa upp utåt. För att exempelvis förklara det faktum att det fortfarande är kvinnan som har det största ansvaret för barn och hemarbete lägger man antingen skulden på yttre omständigheter eller så hävdar man att kvinnan själv har valt detta. Omständigheterna, som framställs som könsneutrala, är orsaken till att mannen inte kan fullfölja sina plikter i den jämställda äktenskapsplanen. På så sätt hjälps man åt att dölja att parrelationen fortfarande bygger på manlig dominans och kvinnlig underordning. Flera kvinnoforskare med Haavind har pekat på och problematiserat samhällets osynliggörande könsideologi, ibland uttryckt som jämställdhetsideologi (Holter 1984, Ethelberg 1985). Tidigare, säger de, var tendensen i könsideologin att legitimera manlig dominans. Detta har nu förändrats i Skandinavien, tendensen har blivit att dölja eller osynliggöra manlig dominans och kvinnlig underordning.

Kvinnors premisser och strategier

Hanne Haavind utvecklade i början av 80-talet fyra premisser för personliga förhållanden mellan kvinnor. Hon gör det utifrån tesen att kvinnors personliga förhållanden till varandra bestäms av deras förhållanden till män (Haavind 1982). Dessa premisser har influerat andra forskare i utvecklandet av teorier om kvinnors personlighetsstrategier. Det intressanta med dessa teorier är att de gör det möjligt att förstå kopplingen mellan samhällets, eller organisationers, könssystem och kvinnors handlande. Kvinnor framstår då varken som offer eller som könsneutrala individer. Haavind presenterar fyra möjliga premisser som påverkar på vilket sätt som kvinnor kan förhålla sig till andra kvinnor. Premisserna får alltså olika konsekvenser för vad kön kommer att innebära. Kvinnlighet och manlighet bestäms av sin sociala kontext. Kortfattat ser dessa fyra premisser ut som följer:

1. Kvinnor försöker att konkurrera och samarbeta precis som män, om samma mål och med samma medel som anses värdefulla i samspelet mellan män. För kvinnor som har detta som premiss, blir det viktigt att göra socialt kvinnokön irrelevant.
2. Kvinnor kan försöka konkurrera och samarbeta som kvinnor och skaffa sig värde genom sin anknytning till män. Männens mål respekteras, men andra medel anses som legitima för kvinnor.
3. Kvinnor kan undgå att konkurrera både inbördes och med män, därför att det är något annat som är värdefullt för dem som kvinnor. Denna typ av kvinnlig gemenskap är defensiv och blir osynlig utåt.
4. Offensiv solidaritet. Motsättningar eller gemenskap behöver varken ha samma eller andra mål-medel-relationer än förhållanden mellan män. Gemenskap är karaktäriserat av en kollektiv omdisponering av mål-

medel-relationer. Det kan dock finnas olika idéer om hur dessa ska göras, vilket olika riktningar inom kvinnorörelsen är exempel på.

Personlighetsstrategier

Premisserna som beskrivits gör det möjligt att se olika strategier som kvinnor har för att hantera sin situation som kvinnor i ett mansdominerat könssystem, och flera forskare har utvecklat teorier om det (Lindgren 1983, Ethelberg 1985, Bengtsson 1985). Eva Ethelberg hävdar att det finns en konflikt mellan självkänsla och medvetenhet om den manliga dominansen hos alla kvinnor. Både av känslomässiga och intellektuella skäl behöver varje kvinna lösa detta dilemma. De tre "lösningar" som Ethelberg formulerat har hon kallat för kvinnors personlighetsstrategier gentemot manlig dominans. Så här ser Ethelberg relationerna mellan olika nivåer:

Samhällsnivå - Kvinnoförtryck

Mellanmänsklig nivå - Manlig dominans

Individnivå - Personlighetsstrategier

Personlighetsstrategierna är bara en aspekt av kvinnors personlighet, poängterar Ethelberg. Det handlar om tre olika slags personlighetsstrategier, inte om tre slags kvinnor. I överensstämmelse med hur de övriga aspekterna i personligheten ser ut, både vad gäller innehåll och sammanhang, kommer personlighetsstrategin att nyanseras. Förändringar i livet kan påverka personlighetsstrategin för den enskilda kvinnan. De tre personlighetsstrategierna som Ethelberg formulerat, och som alltså handlar om hur kvinnor hanterar relationen mellan självkänsla och manlig dominans är:

1. Det ena ledet i motsättningen förträngs, nämligen manlig dominans. Osynliggörandet av manlig dominans stämmer väl överens med samhällets jämställdhetsideologi, varför denna slags kvinnlighet uppfattas som mest önskvärd. Kvinnor med denna första personlighetsstrategi medverkar till osynliggörandet av dominansrelationen, samt möjliggör att den upplevs som bekräftelse på positiva egenskaper hos båda könen.
2. Den andra personlighetsstrategin baseras på överanpassning till kvinnoidealet. Då den manliga dominansen betonas blir en egen låg självkänsla resultatet. Den innebär passivitet och beroende, vilket förklaras med egen otillräcklighet. Kvinnor med denna personlighetsstrategi bemöter jämställdhetsideologin med uppenbar underkastelse, vilket upplevs som problematiskt både av henne själv och av omgivningen.
3. Den tredje personlighetsstrategin baseras på protest eller uppror. Kvinnor med denna personlighetsstrategi kan omfatta motsättningen mellan självkänsla och realitetsuppfattning i dess helhet, utan att behöva fokusera eller förtränga den ena delen. Den manliga dominansen synlig-

görs, vilket kan uppfattas som besvärligt av omgivningen. Ifrågasättandet av jämställdhetsideologin uppfattas oftast som problemskapande snarare än problemmedvetet.

Ethelberg sammanfattar personlighetsstrategiernas betydelse för den enskilda kvinnan som resultatet av hennes aktiva och nödvändiga försök att komma fram till en känslomässigt och intellektuellt sammanhängande förståelse av sig själv och sin omvärld.

2.7 BEGREPPET KÖN

Kvinnoforskningens fokus har förflyttats från kategorin "kvinnor" till kategorin "kön". Det har också blivit vanligare att tala om "feministisk teori" än att tala om "kvinnoteori". Detta visar på att forskningsområdet breddats till ett perspektiv på hela samhället, från att ha varit mer inriktat på de delar av samhället som mer direkt rör kvinnorna. Det har också inneburit ett kritiskt granskande av begreppen kön och patriarkat. Att betona maktaspekterna i patriarkatsteorierna har varit vanligt, genom att betona de relationella aspekterna av begreppet kön. Kön ses som en social konstruktion, där det som är manligt konstrueras i relation till det som är kvinnligt och tvärtom. På en teoretisk nivå har det inneburit en debatt om begreppen. Frågan om hur olika nivåer teoretiskt förhåller sig till varandra har också varit central.

Kön och genus

Tidigt i kvinnoforskningen gjordes distinktioner mellan biologiskt och socialt kön (Holmberg och Lindholm 1990). Detta för att uppmärksamma att den socialt skapade delen av det som kallas kön är så dominerande. Biologin har fått stå som enda förklaring till diverse könsskillnader, vilket fastslogs som otillräckligt, missvisande och deterministiskt. Kvinnoforskare har sin utgångspunkt i att inte acceptera kvinnors sociala underordning som naturgiven (Hirdman 1988). Begreppen biologiskt respektive socialt kön har under 80-talet av en del forskare setts som otillräckliga. Från engelskans *gender* översattes socialt kön istället med genus. Gender är ett begrepp som i den engelsktalande litteraturen fått stort genomslag. Så stort att det också kritiserats en hel del, då dess kritiker menar att det utgör ett neutraliserande, döljande begrepp i studier om kvinnors underordning. För fortfarande är det så att *gender studies* mest handlar om kvinnor och kvinnors underordning, och att forskare som sysslar med *gender studies* till övervägande del är kvinnor och ofta feministiska forskare. I Skandinavien pågår debatten om begreppen kön och genus. Klart är att synen på kön som social konstruktion är central,

vare sig man kallar det kön, socialt kön, genus eller gender. Synen på biologins relation till kategorin kön skiftar. Medan en del forskare vill skilja ut biologin, menar andra att detta inte går. Motivet med att använda begreppet kön har bland annat varit att det är osäkert hur delning i biologiskt och socialt kön ser ut (Jónasdóttir 1985). Inte heller biologin står utanför sociala konstruktioner. I de flesta fall då begreppet kön används i kvinnoforskning är det det sociala och kulturella könet som åsyftas.

Yvonne Hirdman, som till stor del varit den som introducerat begreppet genus i den svenska kvinnoforskningen, hävdar att det fanns ett behov av begreppet. Genus är, enligt Hirdman, det kulturellt gjorda snarare än det socialt gjorda könet. Genus är därför en bättre översättning av gender än vad socialt kön är. Begreppet socialt kön påminner för mycket om begreppet könsroll. Man får uppfattningen av att det sociala är något som sitter på ytan, något som man kan göra sig av med om man bara vill, hävdar Hirdman. Eller som hon uttrycker det *"som ett plagg, en klänning eller ett par byxor som träs över en biologisk kropp"*. Dessutom, säger Hirdman, utgör begreppet genus ett mer symbiotiskt begrepp än uppdelningen biologiskt/socialt kön. I begreppet genus innefattas synsättet om att föreställningar och sociala praktiker kan påverka och förändra biologin (Hirdman 1988).

Andra forskare ifrågasätter behovet av ett annat begrepp än socialt kön för att beskriva kvinnors och mäns konstruerade könstillhörighet (Eduards och Manns 1987). Alternativet att använda begreppet *gender* som det är har också framförts, då även begreppets processform *genderisering* blir möjlig att översätta. De dynamiska aspekterna av det engelska begreppet, genom *gendered* och *genderized*, tas bättre till vara har då hävdats (Åquist 1990). Dock har begreppen *för-könad* (Holmberg och Lindholm 1990), samt *könade* (Saarinen 1989) dykt upp i den akademiska debatten som motsvarigheter till begreppet *genders* processformer, grundade på begreppet kön.

Patriarkat och genussystem

Patriarkat har i feministisk teori varit det dominerande begreppet för att beskriva samhället som ett könssystem. Patriarkatet som begrepp har använts både av radikalfeminister och socialistiska feminister. I begreppet ingår maktassymetrin mellan könen. Manlig överordning och kvinnlig underordning utmärker begreppet patriarkat, vilket utesluter harmoniserande tolkningar av samhällets förhållningssätt till kön. I samband med begreppsdiskussionen om kön och genus, på engelska *sex* och *gender*, började man också inom feministisk teoribildning ifrågasätta och diskutera begreppet patriarkat. Gayle Rubin skrev i en artikel om *"the sex/gender system"*, som *"the set of arrangements by which a society transforms biological sexuality into products of human activity, and in*

which these transformed sexual needs are satisfied" (Rubin 1975, sid 159). Detta blev början på en diskussion om begreppen på samhällsnivå: hur skulle man bäst beskriva och benämna den samhälleliga överbyggnaden till begreppet kön/genus? Denna diskussion pågår även i Skandinavien, där också begreppet *genussystemskapats*, efter engelskans *gender system*.

Hirdman beskriver genussystemet som en ordningsstruktur av kön. Denna ordning är grundläggande, hävdar hon, och utgör en förutsättning för andra sociala ordningar. Genussystemet är *"en beteckning på ett nätverk av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar, vilka genom sin interrelation ger upphov till ett slags mönstereffekter och regelbundenheter"* (Hirdman 1988, sid 51). Genussystemet, enligt Hirdman, har två bärande logiker:

1. Dikotomin, åtskillnaden. Manligt och kvinnligt bör inte blandas.
2. Hierarkin. Mannen är norm.

Hirdman säger att kvinnoforskare bör lämna "varför-frågan" därhän, det vill säga frågan om logikernas ursprung. Det är viktigare att försöka förstå hur genussystemet reproduceras och förändras. Hennes egen hypotes är att åtskillnadens logik, eller princip, legitimerar den manliga normen. I likhet med de skandinaviska teorierna om patriarkates reorganisering så hävdar Hirdman att *"ju mer differentierat ett samhälle blir, ju subtilare och mer komplexa blir isärhållandets/segregeringens uttryck och konsekvenser"* (Hirdman 1988, sid 51). Enligt henne kan därför kvinnoforskare rikta sina frågeställningar mot isärhållandets logiker inom olika områden. Hur ser de ut, hur har de förändrats och hur legitimeras de? Hur har den manliga normens princip stått i förhållande till isärhållningen? Hirdmans val av att använda begreppet genussystem istället för patriarkat får förstås utifrån hennes val av att använda begreppet genus istället för socialt kön. Hon ser genus som ett begrepp som möjliggör högre grad av invävdhet. *"Jag föreslår att vi med genus sätter namn på den alltmer komplicerade kunskap vi har om "manligt" och "kvinnligt", vår allt större förståelse av hur manligt och kvinnligt "görs"* (Hirdman 1988, sid 51). Det systematiserande drag som finns i begreppet genus understryks och problematiseras i begreppet genussystem, enligt Hirdman.

Från antropologer har det framförts synpunkter på behovet av ett neutralt genusbegrepp och genussystembegrepp. De hävdar att makt-assymetrin inte bör vara inbyggd i begreppet. I beskrivningar av olika kulturer är det en fördel att inte i förväg slå fast genussystemets båda logiker (Gemzöe med flera 1989). Fördelen med begreppet genussystem framför begreppet patriarkat skulle då vara att maktassymetrin inte automatiskt skulle behöva ingå, vilket det gör i patriarkatet. Från annat håll har just faran med genussystemets mer neutrala form påpekats.

Likheten med begreppsglidningen från kvinnoforskning till jämställdhetsforskning har uttryckts. Faran är att de mer neutrala begreppen döljer maktaspekten (Eduards och Manns 1987).

Både i Skandinavien och internationellt har införandet av begreppen genus och genussystem skapat debatt kring begreppet patriarkat. Kvinnoforskare har hävdade att mycket går förlorat om man släpper patriarkat-teorierna. De utgör teori om strukturerna bakom gender, patriarkatet som det konstituerande elementet (Åquist 1990). Patriarkatet blir i Åquists resonemang något utöver genussystem som det, enligt henne, finns många av. Alla samhällsliga system är genderiserade, varför genussystemet som begrepp blir missvisande (Åquist 1990, sid 54-55). Behovet av utveckling av patriarkatteori kvarstår och man bör inte avskräckas av postmoderna "villospår" som avfärdar samhällsliga teorier som totaliserande, hävdar Åquist. Carole Pateman har i en artikel försökt få ordning i den patriarkala begreppsförvirringen. Det är viktigt att inte blanda ihop paternalism med patriarkat, hävdar hon. Många feminister har förirrat sig i historiska beskrivningar av paternalistiska samhälls-strukturer. I det moderna patriarkatet tas utgångspunkten i könskontraktet. Teorier om det moderna patriarkatet handlar om mäns makt över kvinnor, och inte om fadersrätt. Pateman ser därför inget problem i att använda begreppet patriarkat. De invändningar mot begreppet som framförts grundar sig oftast på missförstånd, enligt henne. Pateman hävdar att "den förvirring som råder om vad patriarkatet är gynnar uppfattningen att feminismen bara är intresserad av familjerelationer och kvarlevor från svunna tider, snarare än det moderna patriarkatet som är civilt och kontraktsbaserat. Det senare innebär att klassförhållanden och den kapitalistiska ekonomin har en patriarkal struktur och är en del av den maskulina rättighetsutövningen (Pateman 1988). Begreppsdiskussionen inom feminismen är till en del ett resultat av de postmoderna influenser som givit sig till känna i en mängd texter om kön, genus och gender. De feminister som kallar sig postmoderna, liksom de som inte gör det har aktiverats i en debatt där själva den feministiska teorin, de feministiska teorierna, har dekonstruerats och problematiserats (Wahl 1991).

2.8 FEMINISM OCH POSTMODERNISM

Hur man ser på relationen mellan feminism och postmodernism beror på var man står. Det går att se dem som två separata teoribildningar eller tankesystem. Då kan influenser ses från den ena teoribildningen till den andra. Postmodernismen har påverkat feminismen, alternativt feminismen har påverkat postmodernismen. Det finns också de som hävdar att dessa teoribildningar är helt separata och inte har något med varandra att

göra. Ett annat synsätt är helt enkelt att fenomenet feminism, oavsett inriktning, är ett uttryck för postmodernism, eller det postmoderna samhället.

Feminism som ett uttryck för postmodernism

Postmodernism har inneburit kritik mot den västliga världens strävan i vetenskapen efter stora, generella sanningar och objektiv kunskap. Maktaspekten i konstruktionen av vetenskap och kunskapsteori, epistemologi, har fokuserats av postmodernister. Postmodernister har ifrågasatt idén om kunskapsteori, om en mening utanför tid och rum. Allt detta finns i feministisk teoribildning. Kritiken mot objektiv och värderingsfri kunskap är ett huvudresultat av feministers dekonstruktion av kunskapen om människor som kunskapen om män. Kvinnoforskningens empiriska forskning fick som konsekvens att vetenskapsteorin måste kritiseras och problematiseras. Likaså har maktaspekten varit central i feministisk teori, och dess betydelse i konstruktionen av vetenskap, kunskap och sanning. Universella sanningar om människor har avslöjats som gällande endast för män, män från en viss kultur, klass och ras (Nicholson 1990). Många av vetenskapens ideal, som objektivitet och förnuft, har visat sig spegla maskulina värderingar och ideal, från en viss tidpunkt. Kvinnoforskningen har genom att avslöja och peka på dessa, också riktat kritik mot tron på värderingsfria begrepp och kriterier. De många olika riktningarna inom feministisk teoribildning är också ett uttryck för olika perspektiv, feministisk teori har aldrig blivit *en* stor teori. Det vanligaste i feministisk teori har varit empiriskt grundade teorier, där konstruktionen klart kopplats i tiden. Feminism, till övervägande del, har inte varit stora, generella konstruktioner av sanningar om mänskligheten. Allt detta medverkar till synsättet på feminism som ett uttryck för postmodernism.

Postmodern kritik av feminism

I den akademiska världen har kvinnoforskare kritiserat vetenskapen för att konstruera kunskap om människor som grundat sig på män ur manliga forskares perspektiv. På ett liknande sätt, menar postmoderna feministerna, har feministisk teori konstruerats ur ett speciellt perspektiv, nämligen vita, amerikanska och västeuropeiska medelklasskvinnors. Trots detta gör viss feministisk teori anspråk på att gälla kategorin kvinnor i allmänhet. De riktningar inom feministisk teori som anknyter till någon annan stor teori, som marxism eller psykoanalys, har på samma sätt upprepat dessa teoriernas universella anspråk, hävdar postmodernistiska feministerna. Kritiken handlar också om att en del feministisk teori varit alltför historielös och essentiell till sin karaktär. Som exempel på det tar Nicholson upp olika feministiska teorier kring patriarkatets ursprung

(Nicholson 1990). Oavsett om dessa handlat om biologi, hemarbete, arbetsdelningen mellan könen eller sexualiteten så har aspekter av den moderna väst-kulturen framstått som närvarande i hela mänsklighetens historia, enligt Nicholson. Den postmoderna kritiken av feministisk teori gäller också begreppet kvinnoperspektiv, som även det representerat modern väst-kultur. Radikalfeminismens teorier som framställt det kvinnliga som mänskligt ideal har kritiserats som ett alltför essentiellt synsätt på kvinnor och kvinnligt. Dessutom har det ofta förekommande synsättet i radikalfeminism om ett "sannare" kvinnoperspektiv kritiserats. Perspektivet underifrån är inte nödvändigtvis bättre eller sannare bara för att det är underifrån, har då hävdats. Postmoderna feminister framställer att det är viktigt att se de många kvinnoperspektiven, alltid kopplade till tid och rum. Kategorin "kvinnor" blir för en del av dessa feminister problematisk, eftersom den inte differentierar mellan kulturer, klasser och historiska tidpunkter. Att hantera olikheter och det som förenar har därför blivit centralt för postmoderna feminister.

Feministisk kritik av postmodernism

Dekonstruktionen av kategorin kvinnor skapar problem för kvinnoforskare. Risken för att postmodernism leder till relativism är stor och att konsekvensen blir att kategorin kvinnor upplöses som en fiktion (Harding 1990, Benhabib 1990). För feminismen som politisk teori är detta förödande, hävdar många feminister. Christine Di Stefano framför synpunkten att postmodernism passar män men inte kvinnor. Män kan kosta på sig dekonstruktion ur sin överordning. Kvinnor däremot har inte råd med detta, det innebär ett försvagande av en redan underordnad position. Feminister måste kunna använda sig av kategorierna "kön" och "kvinnor" i analyser och teoribildning. Annars förlorar feminismen sin kritiska och förändrande kraft (Di Stefano 1990). Förutom kritiken mot postmodernism som ledande till relativism, framförs också kritik mot att man överger konstruerandet av teori. Om man dekonstruerar och letar efter skillnader i evighet så hamnar man i en total individualism, varvid all feminism och kvinnopolitik blir omöjlig. Kön som kategori är nödvändig för att konstruera feministisk teori, har hävdats (Hartsock 1990, Bordo 1990).

Postmodern feminism

Debatten mellan olika feminister om den postmoderna kritiken av feminismen, samt den feministiska kritiken av postmodernismen har resulterat i artikulering av de möjligheter som finns för en feministisk, postmodernistisk teoribildning. Behovet av teori betonas och möjligheten av att använda konstruktionen kön formuleras då oftast som en utgångspunkt (Hartsock 1990, Bordo 1990). Teoribildning i sig behöver inte leda

till essentialism. Det viktiga bidraget från postmodernismen är att se all teoribildning som historiskt knuten, vilket placerar dess kategorier i en viss historisk kontext. Stora generella teorier om kvinnor är däremot något som bör undvikas och kritiseras i feministisk teori (Fraser och Nicholson 1990). Sandra Harding är rädd för postmodernismens relativism i förhållande till de feministiska ståndpunktsteorierna. Begreppet ståndpunktsteorier står oftast för radikalfeministiska teorier som presenterar det kvinnliga perspektivet som "sannare". Harding hävdar dock att feminister måste lära sig att leva med spänningarna i postmodernismens permanenta partiskhet (Harding 1986). I polemik med detta uttrycker Jacquelyn Zita den möjlighet hon ser till *"en förfining i vår teoretisering av genus och sexualitet, inklusive de skiljaktigheter, komplikationer och motsättningar som ingår i kvinnors erfarenheter"* (Zita 1988, sid 62). Hon ser alltså en utmaning för feministisk teori till utveckling genom den kritik som postmodernismen inneburit.

Synen på sexualiteten som grundläggande i konstruktionen av kön och en ny problematisering av biologin har blivit ett resultat av den postmoderna debatten i feministisk teori (Rosenbeck 1989). Det är på så sätt en återkoppling till radikalfeminismens grundtankar men utan essentialism och determinism. Att arbetet har fått stå i centrum för en stor del av feministisk teoribildning, i synnerhet i Skandinavien, har problematiserats. *"Könlösa framtonar kvinnorna i sina olika verksamheter. De arbetar och arbetar, som om vi kvinnor levde av och för arbete allena!"* (Widerberg 1987, sid 60). Den marxistiska och socialistiska feminismen kritiseras alltså för dess ensidiga inriktning på arbete. Radikalfeminismens syn på kvinnors överlägsna biologi och kvinnors erövrande av sin essentiella sexualitet kritiseras också. Istället riktas teoribildningen mot en förståelse av heterosexualitetens institutionalisering i samhället (Liljeström 1990) och heterosexualiteten som ett uttryck för olikhet (Widerberg 1987).

Fransk postmodern feminism

En speciell inriktning i feministisk postmodernism har formulerats av en grupp franska feminister. Dessa har under 80-talet fått stort inflytande i feministisk teoribildning både i USA och i Europa när det gäller teori om kvinnors underordning, konstruktioner av könsskillnader, samt kvinnors relation till skrivande och språk (Moi 1985). De bygger oftast på psykoanalytisk och lingvistisk teori och har i hög grad intresserat sig för kvinnors relation till skrivande och språk. Att kortfattat gå in på de franska postmoderna feministernas teorier är svårt, eftersom de skiljer sig ganska mycket från annan feministisk teori. Utgångspunkten är att könsidentiteten formas i ett patriarkalt samhälle, där den androcentriska

normen är grund för allt. Språket är också männens, varför även kvinnor som kategori är en av männen historiskt skapad konstruktion (Widerberg 1986: 1, sid 175-177). Det är viktigt för kvinnor att erövra ett språk som är bortom den androcentriska ordningen, *bortom fallos*, hävdar de. *Écriture féminine*, ett begrepp skapat av Hélène Cixous, handlar om kvinnors möjlighet att skapa sig själva genom språket, att skriva kvinnan in i språket (Moi 1985).

2.9 AVSLUTANDE KOMMENTARER

Detta kapitel finns med för att ge den empiriska studien en teoretisk referensram. Mitt forskningsprojekt har till stor del skapats och formats i denna, för många företagsekonomer annorlunda, diskurs. I detta avslutande avsnitt sammanfattar och diskuterar jag de teorier som jag ser som speciellt relevanta för min undersökning.

Projektets anknytning till samhällsnivån

Det viktiga för anknytningen till mitt projekt är att visa att det finns teorier på samhällsnivå som utgår från kön som grundläggande strukturerande princip. Om detta sedan kallas för könssystem, genussystem, patriarkat, androcentrisk norm eller fallocentrisk ordning spelar inte så stor roll i denna framställning, enligt mitt synsätt. Jag ser manlig överordning och kvinnlig underordning som en del av samhällets könssystem. Arbetsdelning mellan könen är norm. Således ansluter jag mig på den punkten till genussystemteori med hierarki- och åtskillnadslogiker. Om sedan åtskillnad är förutsättning för hierarki, vill jag låta vara osagt. Kvinnorna i den här studien är normbrytare, genom att de utbildat sig och arbetar i mansdominerade miljöer. De bryter i det avseendet med åtskillnadens tabu. Att bryta med hierarkins logik verkar svårare, om man ser till den synliga situationen med få kvinnliga beslutsfattare i arbetslivet. Att slå fast patriarkatets ursprung eller bas tycker jag inte behövs, det är förmodligen inte heller möjligt. Jag ställer mig dock kritisk till liberalfeminismens syn på attityders och fördomars avgörande betydelse. Kön ses i den här avhandlingen som en grundläggande del av samhällets struktur. Relationen mellan makt och kön ser jag som viktig.

Eftersom jag forskar om arbetslivet intar arbetet en central plats i forskningen. Det finns, som nämnts ovan, en stark tradition inom skandinavisk kvinnoforskning på detta område. Jag ser det dock som fruktbart att denna fokusering på arbetets betydelse också kritiseras. Radikalfeminismens betoning av sexualitetens betydelse kommer igen i en ny skepnad genom den postmoderna kritiken. Teorier om heterosexualitetens institutionalisering ger möjligheter till att förstå arbetslivets

organisering på ett nytt sätt. Anknytningen till skandinavisk kvinnoforskning är viktig. Teorier om det reorganiserade patriarkatet ser jag som relevanta för det här projektet. Kvinnorna i undersökningen gör det som traditionellt ansetts vara manligt. Hur ser då könsrelationen ut? Det är väsentligt att kunna problematisera hur strukturer i arbetslivet förhåller sig till kön idag. På individnivån väljer jag de teorier som hanterar relationen mellan individ och omvärld, teorier om personlighetsstrategier vilka jag återkommer till i kapitel 3. Jag ser det som en fördel, av kunskapsskäl, att avgränsa mig till teorier som ser till interaktionen mellan individ och organisation, istället för till teorier där individen står i centrum. De rent psykologiska och psykoanalytiska teorierna ligger utanför ambitionerna i avhandlingen.

Begreppet kön

Jag har valt att använda begreppet kön i denna framställning. Jag ser dock inte några dramatiska motsättningar eller skillnader mellan begreppen kön och genus. Anledningen till valet av begreppet kön är den möjlighet som jag ser i att inte skilja ut socialt och kulturellt från biologiskt. Att inte göra uppdelningen. Begreppet socialt kön eller begreppet genus ligger kanske närmare det jag oftast åsyftar i texten, men relationen till det biologiska könet genom till exempel graviditet, barnafödande, och sexualitet är för mig ibland teoretiskt oklar. I användandet av begreppet kön utesluter jag inte möjligheten till sådana kopplingar. Risken med detta val är att det blir otydligt vad jag menar. Den största risken med otydligheten är förstås att det kan uppfattas som att, liksom i vardagsspråket, det biologiska könet spelar en större roll än vad jag åsyftar. Det mesta i feministisk teori handlar om det sociala och kulturella könet, vilket inte för alla är något självklart. Mitt synsätt är att kön är en social konstruktion med en biologisk komponent.

Postmodernism

Jag ser många intressanta öppningar i den teoridebatt som följer i de postmoderna feministernas bidrag. Att skapa teorier som hanterar olikheter mellan kvinnor är centralt för detta projekt. Civilekonomer och civilingenjörer är atypiska som kvinnor genom sitt utbildnings- och yrkesval. Det finns möjligheter att artikulera deras kvinnoperspektiv utifrån det som förenar dem i dessa hänseenden. Det finns också möjligheter att anknyta deras erfarenheter till den större kategorin "svenska kvinnor" genom till exempel deras erfarenheter från äktenskap och moderskap. Att använda sig av kön som begrepp och utgångspunkt ser jag som nödvändigt i feministiska studier, samtidigt som det är viktigt att

knyta det till tid och rum för att undvika essentiella och deterministiska tolkningar.

Institutionaliseringen av könssystemet

Sörensens tes om hur patriarkatets kontroll förflyttats från familjen till samhällets organisationer ser jag som intressant. Denna institutionalisering ser jag som ett motiv för att undersöka betydelsen av kön i organisationer. Jag ser möjligheter i att koppla Hirdmans teori om genus-systemets två bärande logiker, åtskillnaden och hierarkin, till tanken om institutionalisering. Dessa begrepp ser jag som användbara för att förstå området organisation och kön. Holters beskrivning av förflyttningen av manlig dominans från direkt och personligt förtryck till indirekt och strukturellt förtryck ser jag som en relevant koppling till tesen om könssystemets institutionalisering och som sådan som användbar i denna studie. Detta synsätt ser jag vidare som fruktbart i relation till teorier om personlighetsstrategier som kvinnors sätt att hantera manlig dominans i organisationer. Haavinds teori om den relativa underordningen i välfärdssamhället ser jag också som en intressant utgångspunkt för min undersökning. Denna teori motiverar ett intresse för de män som kvinnorna i undersökningen lever tillsammans med. Det är också rimligt att anta att den relativa underordningen kan ha betydelse för olika personlighetsstrategier.

3. ORGANISATION OCH KÖN

Detta kapitel är en fortsättning på den teoretiska referensramen i avhandlingen. Här riktas fokus mot området organisation och kön. Kapitlet inleds med en problematisering av organisationsteorin som könsblind. I anslutning till detta beskriver jag min egen ståndpunkt i förhållande till organisationsteori, samt hur jag ser på ett feministiskt perspektiv på organisation. Det gör jag för att tydliggöra och motivera valet av den teori som refereras i återstoden av kapitlet. Beskrivningen av mitt feministiska perspektiv på organisation knyter också ihop de teorier som refererades i föregående kapitel med detta kapitel. Först och främst bör påpekas att problembakgrunden varit styrande i valet av teori. Även om vissa delar problematiserar området organisation och kön mer allmänt, så är merparten koncentrerat kring chefspositioner, karriär, högutbildade yrken och mansdominerade miljöer. Att undersökningen, som presenterades i kapitel 1, handlar om kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer har påverkat valet av teori på detta sätt.

Efter avsnittet där organisationsteorin problematiseras och mitt eget perspektiv beskrivs följer ett avsnitt om kvinnor som chefer. Anledningen till detta är att denna typ av studier varit dominerande under 70- och 80-talen inom detta problemområde. Jag ser i dem många indirekta beskrivningar av kvinnors situation i organisationer mer allmänt. Även om fokus oftast varit på kvinnliga chefer, så visar sig förhållandet mellan organisation och kön på ett indirekt sätt. Jag ser också ett motiv i att visa vad jag är kritisk mot i många av dessa studier, och vad jag tycker att de saknar. De följande avsnitten behandlar strukturella kopplingar mellan organisation och kön. I det första av dem refereras teorier som problematiserar relationen mellan karriär och kön i organisationer. I det andra står könssegregeringen i organisationer i fokus. Slutligen följer ett avsnitt där maktrelationen mellan könen problematiseras. Avsnitten visar olika perspektiv på vilken roll strukturer spelar i organisationer relaterat till kön och betydelsen av makt för att förstå området organisation och kön. Kvinnors handlande i organisationer kan förstås som ett samspel med organisationsstrukturer, uttryckt i begreppet personlighetsstrategier. En sammanfattning av de refererade teorierna görs i punktform, varpå de

punkter som ses som direkt relevanta för min undersökning och som utvecklingsbara i en teoretisk förståelse av problemområdet lyfts fram.

3.1 DEN KÖNSNEUTRALA OCH KÖNSBLINDA ORGANISATIONS- TEORIN

Organisationsteori är ett utmärkt exempel på ett ämnesområde och en teoribildning som kan kritiseras för det mesta av de saker som kvinnoforskningen kritiserat som bias i forskning och kunskapsproduktion. Där finns för det första en dominerande könsneutralitet både i själva teoribildningen och i de empiriska anknytningarna. Könsneutraliteten representerar könsblindhet, det vill säga en slags omedvetenhet om kön, men också ett återskapande av den könsneutrala ideologin. Ideologin om att kön inte spelar någon roll, i vare sig organisationer eller kunskapsproduktion, förmedlas i nästan alla fall indirekt. Det handlar därför inte om ett öppet problematiserande utan om ett underförstått, självklart ställningstagande. Det självklara medverkar till återskapandet av ideologin då det förstärker det "normaliserande" och "naturliga" som inryms i "kön". Det indirekta budskapet som förmedlas är att kön är oproblemiskt i organisationer och organisationsteori eftersom det är något givet, något naturligt, och därför omöjligt eller onödigt att problematisera.

Kritiken mot organisationsteorin

Under 80-talet har i ett flertal artiklar och böcker kritiken mot organisationsteorin som könsneutral, eller könsblind, artikulerats. Det har pekats på hur osynliggörandet samt marginaliseringen av kvinnor i organisationer har gjorts och vad detta fått för konsekvenser för teorier om organisation. Det har också visats hur kvinnor tolkats utifrån patriarkala, nedvärderande perspektiv, och givits lite utrymme att tolkas utifrån egna, för de aktuella kvinnorna, specifika perspektiv. Genom kritiken har också själva könsdimensionen i organisationer och organisationsteori problematiserats: vad har könsneutraliteten betytt i teoribildningen och vad betyder kön i organisationer?

Några kritiska röster

Redan 1974 dekonstruerade Joan Acker och Donald Van Houten två klassiska organisationsstudier ur könsperspektiv. Den ena var Hawthornestudien, och den andra var en studie av Crozier i två franska byråkratier. I båda fallen fanns exempel på hur könsskillnader givit sig till känna, men inte problematiserats. Acker och Van Houten hävdade att det fanns strukturella faktorer som medverkade till könsskillnader i

organisationerna och att de båda studierna kunde tolkas annorlunda om hänsyn togs till detta. De riktade också en skarp kritik mot organisations-teorin som helhet för att undertrycka maktrelationer mellan könen. De visade också hur forskarna behandlat kvinnor och män på olika sätt i Hawthornestudien och hävdade därför att även i forskningsprocessen spelade kön en avsevärd roll för resultaten, trots att detta osynliggjordes. Denna kritik framfördes också mot organisationsteorin som helhet (Acker och Van Houten 1974).

Jeff Hearn och Wendy Parkin konstaterar att organisationsteori, liksom sociologi i allmänhet, *have suffered from a neglect of gender issues* (Hearn och Parkin 1983, sid 219). De hävdar att det finns en fruktbar koppling mellan organisationsteori och feministisk teori. De refererar bland annat till O'Brien (1981) som pekat på hur män inte bara dominerar det offentliga livet, utan även det offentliga tänkandet. Hearn och Parkin påstår att organisationsteorin är ett gott exempel på detta. De går igenom olika riktningar inom organisationsteori och kommenterar på vilket sätt kön har behandlats. Inom strukturfunktionalism, tolkande studier och radikal strukturalism har kön försummats nästan helt, hävdar de. I de fall då könsskillnader observeras och beskrivs så hänförs de till kvinnorna. Det är kvinnornas personliga egenskaper och situation utanför arbetet som får förklara det man ser, inte förhållanden i organisationerna. Män däremot förklaras och förstås utifrån arbetet, och de utgör också normen för individen i organisationen. I radikal humanism ser Hearn och Parkin de största möjligheterna att tillföra ett feministiskt perspektiv i organisationsteori, eftersom den i sig innebär ett kritiskt perspektiv. Hearn och Parkin diskuterar också förhållandet med att könsrollsteorier har fått dominera, framför allt inom strukturfunktionalism, i de fall där kön över huvud taget finns nämnt. Bristerna i könsrollsteorier är framför allt att maktförhållanden mellan könen inte problematiseras, samt att förklaringar till observerade könsskillnader förläggs till mäns och kvinnors olika socialisation. Konsekvensen av detta blir i organisations-teorin att strukturerna i själva organisationerna aldrig behöver studeras utifrån ett könsperspektiv. Strukturfunktionalismen har försett organisationsteorin med outtalade antaganden om givna och funktionella könsskillnader, enligt dem (Hearn och Parkin 1983 sid 223, Mills 1988 sid 354).

Albert Mills diskuterar också problemet med det könsblinda, *gender-blind*, perspektivet i organisationsteorin. Han menar att i bästa fall betraktas män och kvinnor som lika och i värsta fall betraktas kvinnor som perifera för organisationer. Det är med andra ord osynliggörandet och marginaliseringen som han pekar på. Han ser möjligheter i att koppla kön i organisationer till ett kulturperspektiv, men konstaterar att denna kopp-

ling saknas. En fråga som Mills ställer, och som är viktig för min undersökning, är om *könsdiskriminering, långt ifrån tydlig och öppen, finns inbyggd, mer eller mindre omedvetet, i de processer som utgör en organisations kultur* (Mills 1988, sid 356, min översättning). Gibson Burrell och Jeff Hearn är några av dem som hävdar betydelsen av att studera sexualiteten i organisationer, *the sexuality of organization*. För att kunna göra detta är det nödvändigt, hävdar de, att först förstå konsekvenserna av den könsblinda organisationsteorin samt utveckla teori om organisation och kön (Burrell och Hearn 1989).

Kathy Ferguson, som intar en radikalfeministisk ståndpunkt, riktar kritik mot hela teoribildningen som återskapande av rådande maktsystem. Hon diskuterar olika riktningar inom organisationsteori eller *bureaucratic discourse* som hon kallar det som tankesystem. Diskursen uttrycker och återspeglar ledningsmentaliteten, *the managerial mentality*, hävdar hon. Byråkratier, organisationer, är nödvändiga, oundvikliga och bra är budskapet som förmedlas både genom det som uttrycks och genom det som inte sägs. Diskursen förbereder också studenter för livet i organisationer och utbildar dem med chefskunskaper och chefsvärderingar. Oavsett om det är den institutionella skolan, beslutsteoriskolan, human relationsskolan eller contingencyteoriskolan så förmedlas dessa budskap genom diskursen, hävdar hon (Ferguson 1984, sid 62-64). Ferguson påstår att kvinnlig underordning är en del av diskursen, liksom andra typer av underordning, och det är därför en illusion att tro att man kan förändra kvinnors situation genom att integrera fler kvinnor i organisationer. Ett feministiskt perspektiv kan med andra ord inte heller integreras i "malestream" organisationsteori, enligt Ferguson. En liknande ståndpunkt i förhållande till organisationsteori intar Marta Calás och Linda Smircich, utifrån en postmodern feminism. De intresserar sig för ledarskapslitteraturen, vilken de hävdar är fallocentrisk genom att den grundar sig på manlig överordning. Genom sina dekonstruktioner av klassiker (Barnard, McGregor, Mintzberg samt Peters och Waterman) konstaterar de att det inte finns någon plats över för en feministisk diskurs. Det finns inget utrymme för en "annan röst", enligt dem (Calás och Smircich 1991).

Att ersätta en teori med en annan?

De kritiska röster som refererats ovan intar något olika ställning i förhållande till möjligheten att koppla feministisk teori till organisationsteori. Några av dem ser goda möjligheter till sådana kopplingar, medan andra hävdar att feministisk organisationsteori måste vara en egen diskurs, utanför eller bortom malestream. Samtliga som har refererats hävdar dock det feministiska, eller "pro-feministiska", perspektivets speciella betydelse, genom att kritisera liberalfeministiska könsrollsteorier

inom området organisation och ledarskap. Kritiken mot dessa, som jag ser det, handlar om det feministiska perspektivets underordning i förhållande till malestream organisationsteori. Min ståndpunkt i förhållande till könsneutral och könsblind organisationsteori är att möjligheten till fruktbara kopplingar kan finnas och göras. Att hitta och skapa sådana kopplingar är dock inte syftet med denna avhandling. Det krävs en kritisk läsning, dekonstruktion och rekonstruktion för att utveckla ett feministiskt perspektiv på organisationsteori, vilket är ett stort arbete i sig. Av den anledningen har jag också velat visa att försök i den riktningen har gjorts av andra. Inom ramen för mitt syfte kommer jag dock bara behandla teori som explicit förhåller sig till kön.

Postmodern vetenskapskritik innebär bland annat kritik mot tron på stora och sanna teorier. Postmoderna feminister menar att radikal-feminister haft anspråk på en stor feministisk teori. De hävdar att detta är omöjligt. Feministisk teori ska inte ersätta annan teori, som en sannare och bättre totaliserande beskrivning av verkligheten (Weedon 1987). I analogi med detta tycker jag att ett feministiskt perspektiv på organisationer inte ska ersätta andra perspektiv. Det utgör med andra ord inte ett totalt alternativ till malestream. Men, det är inte heller ett sidoordnat perspektiv; *"det handlar om kvinnor"*, eller ett underordnat perspektiv; *"det är oviktigt för att förstå organisationer"*, i förhållande till malestream. Mitt perspektiv på organisationer överensstämmer med organisationsteori där verkligheten beskrivs som sociala konstruktioner (Berger och Luckmann 1966). Med strukturer menar jag villkor i organisationer, vilka upplevs ha en regelbundenhet. Organisationsstrukturer ser jag som kognitioner, som sociala konstruktioner.

Ett feministiskt perspektiv på organisation

Ett feministiskt perspektiv på organisation utgör ett på samma gång fruktbart och kritiskt perspektiv på organisationer, där betydelsen av maktrelationer mellan könen står i centrum. All kunskap om organisationer är splittrad och bristfällig, enligt mitt synsätt. Den är också knuten till tid och rum. Ett feministiskt perspektiv på organisationer utgör inget undantag till detta. För att knyta ihop föregående kapitel med detta kapitel om organisation och kön vill jag sammanfatta några punkter. Kön ses som en grundläggande strukturerande faktor i organisationer, oavsett om där finns kvinnor eller ej. Feministisk teori på samhällsnivå, som presenterades i kapitel 2, behandlar den samhälleliga, patriarkala överbyggnaden. Min uppfattning är att maktrelationer mellan könen materialiseras, konkretiseras och blir tydliga bland annat i organisationer. Könsskillnader som uttrycks genom åtskillnad och hierarki i organisationer ser jag därför som intressanta. Samhället präglas av organisationer.

Samhällets könssystem institutionaliseras i organisationer. Med ett feministiskt perspektiv kan detta synliga inte tas för givet, som något självklart eller naturligt. Det måste problematiseras och förstås utifrån en referensram där maktrelationen mellan könen fokuseras.

3.2 KVINNOR SOM CHEFER

Kvinnorna som är med i min undersökning är inte utvalda för att de är chefer, utan för att de har en viss utbildning. I problembakgrunden till det urvalet görs dock kopplingen till bristen på kvinnor på ledande positioner i arbetslivet. Det kan därför vara intressant att se vilka resultat studier om kvinnliga chefer har givit och vilka frågeställningar som brukar förekomma i sådana studier och hur teorierna kring kvinnor som chefer ser ut. Teorierna är huvudsakligen individorienterade, vilket jag ser som bristfälligt för att förstå relationen mellan organisation och kön. De erbjuder dock ofta *indirekta* beskrivningar av organisationers förhållningssätt till kön, vilka jag ser som värdefulla. I beskrivningarna av hur kvinnor är och inte är, respektive hur de borde vara, framtonar bilder av de villkor, eller strukturer, som möter kvinnor i organisationer.

"Women in management"

Under 70- och 80-talen har det skrivits tusentals artiklar i amerikanska tidskrifter och givits ut ett stort antal böcker inom området "women in management". Dessa har ofta varit redogörelser av undersökningar som har gjorts om kvinnliga chefer utifrån olika frågeställningar. En stor del av studierna är fokuserade på individen, det vill säga med frågeställningar av typen: vilka egenskaper har kvinnor som är chefer, hur ser deras bakgrund ut, vilka attityder har de och hur pass "kvinnliga" är de (Schein 1975, Badawy 1978). Det finns även undersökningar där man studerar kvinnors attityder till chefsbefattningar och karriär (O'Leary 1974, Fottler och Bain 1980). Mäns attityder till kvinnliga chefer, liksom kvinnors attityder till kvinnliga chefer studeras och diskuteras också (Rosen och Jerdee 1974, Fukami 1977, Biles och Pryatel 1978). Det vanligaste är att diskutera sina undersökningsresultat som en fråga om attityder, fördomar och könsrollsmönster utan koppling till någon mer övergripande teori om kön. Området "women in management" är ett typiskt liberal-feministiskt forskningsfält, dominerat av amerikanska studier. Även om det under 80-talet blivit alltmer vanligt att byta ut "women" mot "gender", så har detta oftast inte lett till någon väsentlig teoretisk förändring. Av den anledningen har också studier av den här typen fått kritik från kvinnoforskare och feminister.

Även om den amerikanska dominansen är tydlig inom "women in

management", så finns också en del europeisk litteratur på området. Likheterna med den amerikanska är stor med dess liberalfeministiska perspektiv på individen, samt på attityders och stereotypers betydelse. Även den europeiska chefslitteraturen ger goda råd till kvinnor för hur de ska lyckas. Det finns dock en mycket tydligare koppling till samhället och ibland även till organisationernas strukturer. Tonen är också mer kritisk mot hur villkoren för kvinnor i karriären ser ut. Oftast ses villkoren inte enbart som individuella anpassningsproblem, som i den amerikanska litteraturen, utan också som ett organisations- och samhällsproblem. Nedan följer några av de teorier eller studier som jag menar ger en indirekt beskrivning av organisationers förhållningssätt till kön.

Kvinnliga chefers villkor är anpassning

Flera forskare har kritiserat de personcentrerade förklaringarna inom "women in management" och istället förordat mer situationscentrerade förklaringar till könsfördelningens utseende på chefsnivåer (Bartol 1978, Riger och Galligan 1980). Även i de fall då man intresserat sig för de kvinnliga chefernas villkor så är det ändå kvinnorna själva som står som förklaring till könsfördelningen på chefspositioner. Villkoren ifrågasätts aldrig, de beskrivs på sin höjd. Ett bra exempel på detta är *The Managerial Woman* av Margaret Hennig och Anne Jardim (1976). I boken presenteras en studie av 25 kvinnliga chefer "som lyckats". Kvinnornas barndom, ungdom, studietid och första karriärår studeras. Hela studien går ut på att visa på vilket sätt kvinnors socialisering är fel och bristfällig för att kvinnor ska kunna passa på chefspositioner. Pojkar är helt enkelt bättre rustade än flickor för arbetslivet, enligt Hennig och Jardim. De 25 kvinnliga cheferna framhålls som undantag och budskapet är att kvinnor som vill avancera måste kompensera de brister som uppväxten skapat. Villkoren i karriären och för chefsskap beskrivs på ett indirekt sätt genom kvinnors brister. Det är i den bemärkelsen en god beskrivning av organisationsstrukturers förhållningssätt till kön. Man får veta mycket om strukturer och processer kring chefsskap, också dess negativa sidor vilket inte alltid är fallet i ledarskapslitteratur. Villkoren ses som givna medan kvinnor, ibland, kan anpassa sig. Det är ett viktigt och kritiskt beslut, hävdar författarna, om man som kvinna verkligen vill lyckas i karriären. "It is the decision whether one really wants to succeed in a management career, a career that requires competing primarily with men, and competing with them in a system they understand better and on terms with which they are far more comfortable and much more familiar" (Hennig och Jardim 1976, sid 186). Förklaringen ses som historisk, den finns i flickors och pojkars ojämbördiga socialisering. Anledningen till att kvinnor hindras i karriären är att män är bättre på att göra karriär, de

förstår bättre och de känner sig mer hemma i organisationer, enligt Hennig och Jardim.

Ett annat liknande exempel och likaledes "best-seller" är Betty Harragans *"Games mother never taught you"* (1977). Harragans bok är inte baserad på en konkret undersökning utan på 25 års egen erfarenhet av yrkeskarriär, samt på de hundratals samtal hon fört med andra kvinnor i karriären. Den har en ännu tydligare karaktär av manual: "gör så här, så lyckas du". Harragans bok utgör också en indirekt beskrivning av organisationer genom de råd och regler hon förmedlar till kvinnor som vill göra karriär. Det är en radikal skildring av organisationer på så sätt att mansdominansen är helt klar, det finns ingen antydning till harmoni eller könsneutralitet. Mansdominansen problematiseras dock inte, den beskrivs som given. Kvinnor måste bara lära sig att hantera den och anpassa sig för att överleva, är Harragans budskap. Precis som Hennig och Jardim, ser Harragan orsakerna till könsskillnader i organisationer i könsrolls-socialiseringen. Flickor har inte fått lära sig de rätta spelen, de förstår därför inte reglerna i karriären. Det handlar inte ett dugg om att vara duktig och kompetent, säger hon: *"the name of the game is corporate politics"* (Harragan 1977, sid 34). Idrotten och militären är två av de viktigaste områden där män lär sig spelets regler, enligt Harragan. Kvinnor måste komplettera sina bristande kunskaper för att kunna klara sig. Sexualiteten, och spelreglerna kring den, är också mycket central i Harragans framställning. *A Pyramid is a phallic symbol*, hävdar hon, och beskriver hur viktigt det är att känna till reglerna för sexualiteten i organisationer, då dessa regler alltid gynnar männen och skadar kvinnorna (Harragan 1977, sid 349). Harragan uttrycker då indirekt något om organisationer, nämligen att sexualitet i organisationer inte enbart är personligt och individuellt utan också strukturellt. Hon beskriver de fördelar som män har i dessa strukturer.

"Glastaket", ett strukturellt hinder

Ett ytterligare exempel på en amerikansk studie om kvinnliga chefers villkor är *Breaking the Glass Ceiling* (Morrison, White och Van Velsor 1987). Boken grundar sig på en undersökning där 76 kvinnliga chefer på hög nivå, *general management*, i stora företag intervjuats om sina karriärer. Ett jämförande material med manliga chefer i liknande positioner har också använts för att se likheter och skillnader mellan män och kvinnor på toppnivåer. Kvinnorna i studien har lyckats krossa "glastaket", *the Glass Ceiling*, det osynliga tak som hindrar kvinnor från att nå de allra högsta positionerna i organisationer. Glastaket är inte ett individuellt hinder som grundar sig på personliga brister i kompetens eller egenskaper. Det är ett hinder som möter kvinnor som kategori, det vill säga just för att de är kvinnor. Glastaket finns på olika nivåer i olika

företag, hävdar författarna, men det finns alltid där. De intervjuade kvinnorna hade kommit igenom taket, bara för att upptäcka att det också fanns en vägg: *"a wall of tradition and stereotype that separates them from the top executive level. This wall keeps women out of the inner sanctum of senior management, the core of business leaders who wield the greatest power"* (Morrison, White och Van Velsor 1987, sid 14).

Vid en jämförelse kunde författarna konstatera att pressen i karriären på kvinnorna var avsevärt högre än på männen. Den press som en hög chefsposition innebär i sig, av arbetsuppgifterna, upplevdes av både manliga och kvinnliga chefer. De kvinnliga cheferna upplevde dock dessutom två andra sorters stress som inte männen upplevde. Det ena var pressen av att vara en pionjär. Att vara avvikande som kvinna i organisationen skapar en speciell slags stress. Det andra var den stress som skapades av ansvaret för familjelivet eller livet utanför organisationen. Av de kvinnliga cheferna var 75 procent gifta och 50 procent hade barn. Oavsett om de var gifta eller ej skapade detta en speciell slags stress hos de kvinnliga cheferna, eftersom deras identitet som kvinnor påverkas av deras relationer till män. En ogift kvinna kan ses som onormal och en framgångsrik kvinna kan betraktas som okvinnlig och oattraktiv.

När orsakerna till framgången hos de 76 listas är det dock främst individuella faktorer man intresserar sig för, det vill säga hur dessa kvinnor har anpassat sig på bästa sätt till rådande, ej problematiserade strukturer. Författarna drar dock slutsatsen att kvinnor är i behov av tur också för att lyckas: *"executive women, more than men, need a break or two"* (Morrison, White och Van Velsor 1987, sid 134). I jämförelse med de manliga cheferna övervägde likheterna starkt framför olikheterna i synsätt, attityder, ledarstil och egenskaper. De krav som möter kvinnorna i organisationen är dock speciella och ofta motstridiga. Författarna sammanfattar de motstridiga kraven som möter kvinnor i toppositioner i fyra punkter;

1. *Take risks, but be consistently outstanding.*
2. *Be tough, but don't be macho.*
3. *Be ambitious, but don't expect equal treatment.*
4. *Take responsibility, but follow others' advice.*

(Morrison, White och Van Velsor 1987, sid 57).

Kvinnliga chefers stressituation

Att pressen på kvinnliga chefer är större än på manliga chefer konstaterades av Morrison med flera (1987). Detta är också något som framkommer i en engelsk studie av Cary Cooper och Marilyn Davidson. De har genom resultat från flera studier kunnat konstatera att kvinnliga chefer upplever en högre stressnivå än vad manliga chefer gör. I sin bok

Kvinnor som ledare redovisar de resultaten från en stor studie om kvinnliga chefers stresssituation i och utanför arbetet (Cooper och Davidson 1982). Studien utgörs av 60 djupintervjuer med kvinnliga chefer, på olika nivåer, i England och Skottland. Cooper och Davidson ville förstå mer om de extra påfrestningar som just kvinnliga chefer utsätts för och hur kvinnorna hanterar stressen. Kopplingar till kvinnornas hälsotillstånd gjordes också. Av kvinnorna i undersökningen var 60 procent gifta eller sammanboende. Bara ungefär hälften av de som var gifta eller sammanboende hade barn. Detta är siffror som är lägre både i jämförelse med manliga chefer och i jämförelse med yrkesarbetande kvinnor i allmänhet. Liknande siffror brukar bli resultatet även i amerikanska studier om kvinnliga chefer (Hennig och Jardim 1976, Larwood och Wood 1979, Morrison, White och Van Velsor 1987). De ensamstående kvinnorna sa att de ibland betraktades som konstiga och att män i organisationen kunde känna sig hotade av dem. Det kunde också vara stressande att inte passa in i ett socialt mönster som byggde på att vara ett "par", till exempel vid middagar. De kvinnor som var gifta, och i synnerhet de som hade barn, upplevde mycket stress av rollkonflikter, skuldkanlor, överarbete och tidsbrist. De flesta saknade också både emotionellt stöd och handfast hjälp i hushållsarbetet från mannens sida. Av de kvinnliga cheferna hävdade 58 procent att de gjorde mer i hushållsarbetet och 39 procent tyckte att de delade lika med sin make. Endast 3 procent uppgav att mannen gjorde mer i hushållet.

Det var flera av de ensamstående kvinnorna som uttryckte att de kände av nackdelarna av att vara ensamstående i jämförelse med sina manliga kollegor som var gifta. Männen hade hela sin markservice ordnad och slapp ifrån både arbete och ansvar för hemmet. Den intressanta reflektion som dessa kvinnor gjorde var att de själva skulle *behöva en hustru*, inte en äkta man. Detta bekräftas ju också i de gifta kvinnornas svar, vilket inte Cooper och Davidson kommenterar. De gifta kvinnliga cheferna upplever ju i hög grad att de i alla fall har ansvar för hem och barn. Den indirekta beskrivning som detta ger är att de gifta kvinnorna också skulle *behöva en hustru*, enligt min mening. Som chefsskapet är organiserat behövs det en hustru, det är en del av organisationens dolda strukturer. En äkta man fyller inte den platsen på samma sätt. De gifta kvinnor som var nöjda med sina äktenskap talade om att man delade lika på arbetet i hemmet och gav varandra ömsesidigt stöd i karriären. En "god make" är med andra ord inte underordnad som en "hustru", är min egen reflektion kring dessa resultat. Kraven på organisationer där cheferna har "goda makar" istället för "hustrur" måste därför se annorlunda ut. Författarna drar slutsatsen att kvinnor som är chefer drabbas av ytterligare stressfaktorer utöver den yrkesstress som både manliga och kvinnliga chefer är utsatta för. Att vara i minoritetssituation

medför för kvinnorna att de hela tiden måste bevisa att de är lika bra som de manliga cheferna i sitt jobb. De upplever dock en mycket större synlighet än männen, vilken medför både fördelar och extra stress. Vad gällde akademiska meriter var dock kvinnorna i själva verket mer kvalificerade än sina manliga kollegor på samma nivå. Flera av de kvinnliga cheferna upplevde sig som isolerade och utan förebilder i organisationen. Det krävs också extra energi för att ta sig in i manliga grupper och nätverk i organisationerna när man vill bryta sin isolering som ensam kvinna. Detta skapar också stress i arbetssituationen, hävdar Cooper och Davidson. Att på olika sätt möta och hantera de stereotypa bilder som existerar i organisationer av kvinnor, som till exempel moderliga, förföriska eller militanta ställer också specifika krav på kvinnor i karriären.

När det gällde arbetsrelationer upplevde kvinnorna stress i förhållande till överordnade, dock inte i förhållande till underordnade. Att vara chef, att ha underordnade oavsett kön, var inte problematiskt i sig för majoriteten av kvinnorna. Däremot var det problematiskt att vara kvinnlig chef i organisationen i förhållande till överordnade, visade resultaten. Det var stressande för de kvinnliga cheferna att märka att de blev annorlunda behandlade än sina manliga kollegor, hävdar Cooper och Davidson. Ungefär hälften av kvinnorna hade utsatts för sexuella trakasserier i arbetet, och det från män på alla nivåer i organisationen. En sammanfattande kommentar från författarna från undersökningen om kvinnliga chefer och stress är *"För närvarande tycks samhället onekligen vänta sig att dagens och morgondagens kvinnliga chefer ska vara 'övermänniskor' för att kunna lyckas och överleva"* (Cooper och Davidson 1982, sid 158). De gör med andra ord en koppling mellan stressnivå hos de kvinnliga cheferna och hur samhället ser ut. Det ligger också märkbar kritik i uttalandet. Författarna ger råd till organisationer, förutom de "vanliga" råden till kvinnorna själva, om hur man kan förändra och förbättra situationen. Organisationsstrukturers relation till kön ses alltså inte som givna.

I en svensk studie där stressreaktioner hos manliga och kvinnliga chefer jämfördes konstaterades att efter arbetsdagens slut sjönk halten av stresshormon hos männen, medan den ökade hos de kvinnliga cheferna. Den totala stressen var alltså större bland de kvinnliga cheferna eftersom de kände sig pressade både på jobbet och hemma (Frankenhaeuser och Strömberg 1989).

Är kvinnliga chefer annorlunda?

Ett annat frågeområde som upptar många av undersökningarna är om kvinnliga chefer verkligen är annorlunda än manliga chefer. De flesta

studier visar på att kvinnliga chefers beteende och ledarstil liknar manliga chefers beteende och ledarstil (Bartol 1978). De resultat som man får fram är dock beroende av hur man formulerar problemet (Billing och Alvesson 1989:2). Antingen är man ute efter att motbevisa existerande föreställningar och då vill man visa på likheter mellan kvinnliga och manliga chefer (Marshall 1984). I det andra typfallet vill man visa på kvinnors bidrag som chefer, då är olikheter något som poängteras (Loden 1986). I det första fallet handlar det om att visa att kvinnor som är chefer är lika bra som manliga chefer. Därför är det viktigt att motbevisa de föreställningar om kvinnor som finns i form av stereotyper. Konsekvensen blir ett avståndstagande från de kvinnliga stereotyperna just när det gäller kvinnliga chefer, men inte ett problematiserande av dem i sig. Att kvinnliga stereotyper konsekvent är lägre värderade än manliga stereotyper diskuteras i stort sett inte. Det är endast kopplingen mellan de manliga stereotyperna och föreställningar om lämpliga chefsegenskaper som görs.

I det andra fallet handlar det delvis om att visa att kvinnor är bättre som chefer genom sina annorlunda egenskaper. De olikheter som finns är positiva bidrag och inte bekräftelser på negativa kvinnliga stereotyper. Kvinnor ses då inte som helt annorlunda, utan också som "lika bra" fast "bättre". Det är dock ovanligare att man kan presentera sådana resultat i studier om kvinnliga chefer. Jane Bayes studie om kvinnliga chefer visade att attityderna till ledarstil inte var annorlunda bland de kvinnliga cheferna än bland de manliga cheferna. Både bland kvinnorna och bland männen fanns olikheter. En del chefer hade en mer öppen och deltagande ledarstil, medan andra hade en mer kontrollerande. De kvinnliga cheferna ansågs dock arbeta mer och ha ett mer seriöst förhållningssätt till arbetet, både i mäns och kvinnors ögon (Bayes 1987). Bayes drar slutsatsen att kvinnornas begränsade andel av den totala andelen chefer, i studien 20 procent, är avgörande för deras möjlighet att vara annorlunda. Det finns så många nackdelar förenade med att vara i minoritet, hävdar Bayes, att det är omöjligt att över huvud taget ställa frågan om kvinnliga chefer är lika eller olika manliga chefer. *"If women do have a different perspective and a different voice, having a token position in a public bureaucracy clearly quells that voice."* (Bayes 1987, sid 33). Hon drar med andra ord slutsatsen att även sättet att vara, till exempel genom sin ledarstil, påverkas av villkor och strukturer i organisationer.

Varför fler kvinnor som chefer?

Avslutningsvis vill jag diskutera olika perspektiv på varför området kvinnor som chefer skulle vara intressant. Det gör jag huvudsakligen utifrån en artikel av Billing och Alvesson (1989:1), där de gör en analys på området "women in management". Billing och Alvesson har sammanfattat de vanligaste perspektiven i studier på området till fyra. Dessa är;

jämställdhetsperspektivet, det meritokratiska perspektivet, perspektivet om kvinnors bidrag och perspektivet på kvinnors värderingar som alternativa. Jämställdhetsperspektivet och det meritokratiska perspektivet representerar synsätt där likheter mellan kvinnor och män betonas. Av rättviseskäl, jämställdhet, eller resursskäl, meritokrati, bör antalet kvinnliga chefer öka i arbetslivet. Likheten mellan kvinnor och män är då det man söker i sina studier. Med de två senare perspektiven betonar man istället olikheter mellan kvinnor och män. Kvinnor ses som annorlunda, varför de också har något speciellt att bidra med som chefer. Med perspektivet på kvinnors värderingar som alternativa betonas skillnaderna ytterligare. Kvinnor har väsentligt annorlunda grundvärderingar, varför hela arbetslivet med dess organisationer skulle förändras om fler kvinnor blev chefer.

Den indelning som Billing och Alvesson gör representerar i första hand fyra *möjliga* perspektiv att närma sig området på, som jag ser det. Fördelningen mellan dem är dock ojämn, mätt i antal refererade studier. Jämställdhetsperspektivet och perspektivet med kvinnor som tillförande något annat ser jag som typiska för "women in management" och därmed också som liberalfeministiska. Kön diskuteras i bemärkelsen likhet och olikhet, men inte i förhållande till makt. Orsakerna ses som i första hand relaterade till könsrollsocialisering, stereotyper och attityder. Därigenom koncentreras orsakerna till kvinnorna, och inte till organisationerna eller ledarskapet i sig. En följd av detta är att kvinnorna ofta framstår som "problemet". Om bara kvinnorna socialiserades "rätt", eller folk i allmänhet ändrade sina negativa attityder mot kvinnor, så skulle dörrarna till chefspositionerna öppnas för kvinnorna. Det meritokratiska perspektivet kan knappast kallas feministiskt, då det endast representerar ett synsätt där kvinnor utgör en extra resurs då de primära resurserna börjar tryta. Enligt min mening har det perspektivet inte heller varit vanligt inom "women in management"-litteraturen, men däremot har det varit vanligt i den allmänna debatten och inte minst bland beslutsfattare och företagsledare (Bengtson 1989, sid 3).

Det sistnämnda perspektivet, om kvinnors annorlunda värderingar, som Billing och Alvesson diskuterar, är heller inte representativt för "women in management". Författarna refererar då till feministisk litteratur om kvinnor och kvinnors liv som Chodorow, Gilligan, Prokop och Sörensen, utan att det egentligen har någon anknytning till just chefskap. Det är svårt att hitta referenser som direkt anknyter till "women in management"-litteraturen med ett uttalat feministiskt perspektiv. Detta perspektiv, menar jag, är det som öppnar upp för att även kritiskt granska organisationsstrukturer och maktförhållanden. Billing och Alvesson drar också slutsatsen att anledningen till att det är så

få kvinnliga chefer kan, utifrån det här perspektivet, tolkas som att kvinnor inte vill bli chefer under rådande omständigheter. Dessutom, hävdar de, är det ur det här perspektivet politiskt och socialt viktigt med ökad kvinnligt inflytande, eftersom den rådande fördelningen på beslutsfattande positioner visar på en manlig dominans (Billing och Alvesson 1989:1, sid 76) De tillför med andra ord maktaspekten.

3.3 KARRIÄR OCH KÖN

Karriär som fenomen och begrepp finns med som ett frågeområde i undersökningen. Jag har därför valt teori som på olika sätt problematiserar betydelsen av kön i karriären. Eftersom det oftast handlar om de villkor och de strukturer som finns i organisationer, så ligger teorier om karriär och teorier om chefsskap nära varandra. Nedan följer teori där kvinnors karriärer problematiseras utifrån bland annat karriärmönster, olika typer av hinder samt strukturer som kan främja kvinnors karriärer.

Karriärmönster

I en svensk studie gjordes jämförelser mellan mäns och kvinnors karriärmönster och attityder till karriär inom en organisation (Asplund 1984). Av männen ansåg 82 procent att befordran skedde utan hänsyn till kön, vilket bara 30 procent av kvinnorna ansåg. Det fanns med andra ord en stor skillnad mellan könen i upplevelsen av könets betydelse i organisationen. De förklaringar som gavs till det faktiska förhållandet att kvinnorna inte avancerade i lika hög grad som männen i organisationen, var också olika. Männen förklarade att detta berodde på att kvinnor får för lite stöd av sin familj, att kvinnor inte vågar ta risker, och att kvinnor inte vill avancera. Kvinnorna däremot trodde att de viktigaste orsakerna var att kvinnor oftast inte hade den utbildning som leder till befordran, att kvinnor från början hamnar i positioner som inte leder till befordran, samt att kvinnor inte uppmärksammas av sina chefer på samma sätt som män. Männen ser det med andra ord som ett kvinnornas problem, genom att det beror på kvinnorna själva eller familjesituationen. Kvinnorna ser förklaringarna kopplade till förhållanden i arbetslivet och i karriärmönstrens utformning.

Traditionell teori om karriärer och karriärutveckling grundar sig på studier om och av män, vilket konstaterats och problematiserats av ett flertal amerikanska karriärutvecklingsforskare (Diamond 1987). Barbara Gutek och Laurie Larwood argumenterar för behovet av teori om kvinnors karriärutveckling genom att peka flera faktorer som skiljer kvinnors karriärer från mäns (Gutek och Larwood 1987). För det första är det olika förväntningar på män och kvinnor när det gäller vad som anses

passande för respektive kön, vilket påverkar förberedning för och val av yrke. För det andra är äkta män och fruar olika benägna att stödja och följa den andres karriär, vilket innebär att kvinnors karriärer oftast räknas i andra hand inom äktenskapet. Detta innebär dessutom att män i regel har mer stöd i sina karriärer än vad kvinnor har. För det tredje innebär föräldraskapet olika mycket ansvar för män och kvinnor. Modersrollen kräver både mer tid och energi än vad fadersrollen gör, hävdar Gutek och Larwood. Det fjärde och sista argumentet handlar om att kvinnor stöter på mer hinder och begränsningar i arbetslivet än vad män gör, i form av diskriminering och olika typer av stereotypisering. Alla dessa faktorer samverkar till att kvinnors karriärer, och möjligheterna för dem, ser annorlunda ut. Det krävs med andra ord teorier som passar kvinnor, istället för att i undersökningar endast konstatera att kvinnor avviker från de i teorierna accepterade karriärmönstren (Diamond 1987).

I en annan artikel formulerar Larwood och Gutek (1987) de element som de anser bör finnas i en teori om kvinnors karriärutveckling. Det första är karriärförberedelse i form av utbildning och praktik. Det andra är att se till de faktiska möjligheter som finns. Författarna nämner där exempel på företag som öppet deklarerar att de inte befordrar kvinnor över en viss nivå. Också andra mer dolda typer av diskriminering behöver uppmärksammas, enligt dem. Det tredje elementet i teorin är äktenskapet. För män innebär i värsta fall äktenskapet ingenting i karriären, men oftast ses det som en klar tillgång. För kvinnor i karriären kan äktenskapet dock innebära många nackdelar. För det fjärde bör man ta hänsyn till faktorerna graviditet och barn, hävdar Larwood och Gutek. Det är viktigt att på den punkten kunna inrymma alla de olika varianter som finns bland kvinnor när det gäller om man får barn, när i så fall, samt vilka typer av avbrott som då görs i karriären. Det finns en stor variation i mönstren för detta, hävdar författarna.

Det femte och sista elementet rör åldrar och tidpunkter i livet. Barnafödslar inträffar i regel under den period som män enligt traditionella karriärmönster identifierar sig med och etablerar sig i sin karriär. Kvinnors "timing" i karriären ser därför annorlunda ut. Under några år gör en del kvinnor kortare avbrott för vård av barn, medan andra gör ett längre sammanhängande avbrott. Män som är över 40 är enligt traditionell karriärteori etablerade och upprätthåller sin position och stagnerar så småningom i karriären. Kvinnor i motsvarande ålder befinner sig i en helt annan fas och vill då ofta etablera sig och utvecklas. Det är intressant att konstatera, fortsätter Larwood och Gutek, att mäns traditionella karriärabrott, militärtjänsten, snarast betraktas som meriterande. Män särbehandlas dessutom ofta i positiv riktning genom speciella utbildningsinstatser och anställningspolicies som en kompensation för

deras samhälleliga bidrag.

Stereotypisering

En mängd studier har tagit upp fenomenet stereotypisering som betydelsefullt för karriärmönster i organisationer. Stereotypisering kan utifrån ett feministiskt perspektiv ses som uttryck för konstruktion av kön, konstruktionen av manlighet och av kvinnlighet i organisationer. Att kvinnor och män bedöms och behandlas olika i karriären beror på att chefer använder stereotyper av vad som är kvinnligt och manligt i sina bedömningar, har hävdats av forskare (Rosen och Jerdee 1974:1, 1974:2). De manliga stereotyperna överensstämmer med existerande föreställningar om egenskaper som passar en chef. Rosen och Jerdee visar hur chefer föredrar män i rekryterings-, befordrings- och karriärutvecklingsbeslut. Besluten baserar sig på stereotypa uppfattningar om män och kvinnor, snarare än sakliga bedömningar av de aktuella personerna, hävdar författarna. De poängterar också att stereotypiseringen ofta är omedveten, vilket får till följd att även de män som tror sig behandla kvinnor och män lika använder stereotyper i bedömningar.

Stereotyper utgör på så sätt en slags spegelbild av könsrollsocialisering, enligt mitt sätt att se. Könsroller lärs in och stereotyper utgör föreställningarna om dem. De visar därför något om vilka föreställningar som finns om kön i organisationer och som därmed skapar skillnader hos kvinnor och män. Det finns dock en tendens till att okritiskt acceptera existerande föreställningar som i någon mån sanna i de studier som tar upp könsroller och stereotyper som orsakande hinder för kvinnor i karriären. Kvinnorna definieras som problemet och det avgörande för att kunna förändra blir att kvinnor lär om och lär rätt för att kunna lyckas i karriären. När det gäller stereotyper så betonas betydelsen av att motbevisa föreställningarna, det vill säga att kvinnor måste bevisa att de är "lika bra" och att de inte alls motsvarar förväntningarna som de kvinnliga stereotyperna för med sig.

Direkt och indirekt diskriminering

Orsaken till att kvinnor inte lyckas i karriären kan vara att de hindras på olika sätt, vilket brukar kallas diskriminering. Detta problematiseras i en engelsk undersökning med fyra fallstudier i större organisationer. Utvecklingen under en tioårsperiod, 1968 till 1979, analyseras när det gäller kvinnors karriärer och antalet kvinnor på chefspositioner (Fogarty, Allen och Walters 1981). Kopplingar görs också till relevanta förändringar i samhället under perioden såsom samhällsekonomi, fackföreningar, kvinnorörelse, lagstiftning och Jämställdhetskommisionen, *the Equal Opportunities Commission*. Fogarty, Allen och Walters konstaterar att antalet kvinnor på högre positioner i organisationerna inte ökat nämn-

värt under perioden. Däremot har antalet kvinnor på lägre nivåer i organisationerna ökat och det är dessa kvinnor som man eventuellt kunde vänta sig avancera till chefspositioner. Det finns dock inga tecken på att de kommer att göra det, konstaterar författarna. Kvinnorna stannar på mellannivå. Det krävs hårdare åtgärder från fackföreningar, kvinnogrupper och lagstiftare för att företagsledningar och beslutsfattare ska känna sig pressade, eller motiverade, att göra något för förändring.

Direkt diskriminering ser Fogarty, Allen och Walters inte som något avgörande utan mer sporadiskt problem. Det förekommer direkt diskriminering mer generellt i vissa branscher, men med mer karriärhandledning tror de att kvinnor kan hantera detta. Däremot det som de kallar för indirekt diskriminering ser de som ett stort problem. Med indirekt diskriminering menar de allt som har att göra med kombinationen av familj och karriär, till exempel flextider, möjligheter till karriäravbrott och förändring av stereotypa åldersuppfattningar i karriären. Denna indirekta diskriminering mot kvinnor ser de som helt underskattad då den betraktas som ett "kvinnornas problem" och inte organisationernas.

Struktur, kultur och könssymbolik

Karriär kan förutom till struktur ses som relaterat till kultur och symbolik i organisationer. Detta kan bland annat visa sig när jämförelser mellan olika organisationer görs. I en dansk studie gjordes tre fallstudier där man analyserade relationen mellan antalet kvinnliga chefer och olika specifika faktorer i organisationerna (Billing och Alvesson 1989: 2). Det visade sig att det bland annat syntes samband mellan organisationernas strukturer och kultur och antalet kvinnliga chefer. I en av organisationerna där kulturen var mycket konservativ och strukturen väldigt hierarkisk fanns det nästan inga kvinnliga chefer. I en annan organisation, som var mer platt i sin struktur och där det fanns ett mer demokratiskt klimat var antalet kvinnliga chefer ungefär lika stort som antalet manliga chefer. Författarna såg också en betydelse i det verksamhetsfält som organisationerna verkade i, då där fanns en könssymbolisk dimension. Ett par av organisationerna var präglade av en "maskulin image", flyg och diplomati, vilket påverkade möjligheterna negativt för kvinnor att avancera till chefer. I den tredje organisationen, där antalet kvinnliga chefer var stort, fanns en mer "feminin image" i typen av verksamhet, nämligen omsorg och service. Billing och Alvesson konstaterar också sambanden mellan "maskulin image", få kvinnliga chefer och hög status på organisationen, samt "feminin image", relativt fler kvinnliga chefer och låg status på organisationen.

Birte Folgerö-Johannessen (1986) diskuterar kön som en signifikant symbolisk aspekt av ledarskap. Hon hävdar att frågan om kvinnor kan

tillföra något som ledare i form av en annan ledarstil är fel formulerad. Det är i själva ledarskapsproduktionsprocessen och inte i resultatet, som kvinnor kan tillföra något nytt, enligt henne. Det som kvinnor kan tillföra de etablerade ledarskapsidealerna är en slags "ny förvirring", genom att kvinnliga chefer förstör etablerade föreställningar både om ledarskap och om kvinnlighet. Kön utgör ett asymmetriskt förhållande även i ledarskapssammanhang, vilket blir ett problem då kvinnor finns i överordnade positioner. En effekt av detta är könsneutrala strategier från de kvinnliga chefernas sida, enligt Folgerö-Johannesson. För att uppnå trovärdighet som chef tonas könets betydelse ner, för de kvinnliga chefernas del. De kan därför aldrig få sin könsidentitet bekräftad genom sin chefsposition. Manliga chefers könsidentitet bekräftas däremot kontinuerligt genom att de som chefer tillhör den manliga majoriteten. Mäns bekräftelse i karriären är därför mer hel och total, medan kvinnor med sin könsneutrala strategi delvis tvingas förneka sig själva. Paradoxalt nog visar detta just på vilken stor betydelse kön har i organisationer. Strategierna för att uppnå trovärdighet som chef och behovet av en hel självbekräftelse verkar mot varandra. Och det är enbart kvinnor som behöver könsneutralitet. Folgerö-Johannessons kritik av den amerikanska "women in management" traditionen är att den inte betraktat könsrelationer som en grundläggande dimension av ledarskap som fenomen.

3.4 KÖNSSEGREGERING I ORGANISATIONER

I kapitel 2 behandlades teori om genusystemet (Hirdman 1990). Dess båda logiker åtskillnad och hierarki ses som utmärkande för samhällets könssystem. Åtskillnaden i organisationer ska ges utrymme i det följande. Att kvinnor och män gör olika saker får konsekvenser för de kvinnor som bryter mot detta mönster, de hamnar i minoritetsställning. Detta för med sig speciella strukturella effekter som tillsammans med andra faktorer medverkar till könssegregeringens fortlevnad.

Minoritetssituationens strukturella effekter

Rosabeth Moss-Kanter skrev redan på 70-talet sin bok *Men and Women of the Corporation* (1977), där hon till skillnad från den oftast individorienterade "women in management" traditionen tog upp de strukturella aspekterna av att kvinnor befann sig i organisationer där män dominerar. Hon relaterade det faktum att män och kvinnor typiskt befinner sig på olika nivåer och i olika positioner i organisationer med den situation enstaka kvinnor möts av på mansdominerade befattningar. Chefsbefattningar får en maskulin prägel, medan sekreterare och kontorister ses som typiskt feminina arbeten. Denna uppdelning av kvinno- och

mansbefattningar där maskulinitet och feminitet förknippas med arbetet, får konsekvenser för de kvinnor som bryter med mönstret, hävdar Kanter. Kvinnor hamnar typiskt i positioner med dåliga möjligheter till karriär. Sekreteraren till exempel befinner sig oftast i ett "dead-end job" oavsett hur mycket kunskaper hon samlar på sig eller vilken ambition hon har. Även kvinnor som är chefer hamnar ofta i positioner som medger liten rörlighet och utveckling. Ofta, hävdar Kanter, tolkas byråkratiskt beteende och nitiskt regelföljande som typiskt för kvinnliga chefer. Det är ett resultat av den position kvinnliga chefer oftast har i organisationer och inte ett resultat av ett "kvinnligt" sätt. Chefpositioner präglas av män och av konformitet, visar Kanter i sin studie. Det finns starka krafter för att män i chefpositioner väljer män till chefpositioner, det är en del av konformiteten och återskapandet av chefsskapet. Kvinnors möjligheter i karriären begränsas både av att de oftare hamnar i mer låsta positioner, vilket förknippas med feminitet, men också av att män hellre väljer män då maskulinitet är förknippat med chefpositioner och makt.

Mest utmärkande för Kanter är hennes teori om antalets betydelse. Kanter konstaterar att det spelar en stor roll om man tillhör en majoritet eller en minoritet inom en organisation eller inom ett visst sammanhang i organisationen. De som befinner sig i minoritet, så kallade "tokens", utsätts för vissa strukturellt betingade mekanismer och tvingas också att agera på ett visst sätt själva för att kunna hantera dessa. Några av de situationer som "tokens" konfronteras med är:

- *Synlighet*. Den som är annorlunda syns. "Tokens" får mycket mer uppmärksamhet än de som tillhör majoriteten.

- *Kontrast*. Majoritetens medlemmar blir medvetna om sig själva och sin egen kultur först när någon annan kommer in i sammanhanget. För att betona och bevara den dominerande kulturen hålls "tokens" utanför. Det finns också en tendens till att överdriva skillnaderna mellan majoriteten och minoriteten.

- *Assimilering*. Detta innebär att majoriteten använder stereotyper och generaliseringar om minoriteten. Det finns för få i minoriteten för att de ska tillåtas vara individer, tillåtas vara olika.

Kvinnor som bryter med de traditionella könsmönstren i organisationer, och gör karriär i typiska mansyrken är "tokens". Mycket av det som blivit tolkat som typiskt "kvinnligt" beteende hos kvinnliga chefer eller hos kvinnor i mansyrken, är i själva verket endast effekter av minoritetssituationen, hävdar Kanter. Att kvinnor sedan befinner sig i mer låsta positioner och har mindre makt, är ytterligare förklaringar av mer strukturell karaktär till "kvinnors problem" i karriären. Det handlar dock egentligen inte om kön, hävdar Kanter. Kanter gör därför på så sätt

ingen feministisk tolkning av kvinnors situation i organisationer. Kön spelar ingen roll, det är strukturer och makt som är av betydelse enligt henne. Att det skulle finnas kopplingar mellan kön och makt, samt kön och strukturer är något som hon inte problematiserar. Så på samma gång som hon tar avstånd ifrån de individorienterade förklaringarna för ett mer strukturellt synsätt, så hamnar hon ändå själv i ett könsneutraliserat individuellt synsätt. Kritiken mot Kanter har bland annat varit just detta. Det har visat sig att män i "token " situationer snarare har upplevt fördelar än nackdelar, vilket innebär att det inte bara är antalet som spelar roll utan just könet (Dahlberg 1984, Ott 1987).

Antalets betydelse

Att diskriminering av kvinnor bara skulle ha att göra med antalet kvinnor i organisationen ifrågasätts också i en annan studie av Harlan och Weiss (1980). De visade att motståndet mot kvinnor i relation till antalet kvinnor som chefer följde mönstret av en kurva och utgjorde alltså inte ett linjärt samband. Motståndet hos manliga chefer var starkt mot de första kvinnliga cheferna, för att sedan avta i samband med att antalet kvinnliga chefer ökade. När antalet kvinnliga chefer utgjorde ungefär 15 procent ökade dock åter motståndet från de manliga chefernas sida. Antalet kvinnor på chefspositioner börjar då upplevas som hotfullt och männen upplevde en ökad konkurrens från kvinnorna, varför diskrimineringen ökade. Det blir med andra ord en fråga om makt och inte bara om minoritetseffekter. Andra forskare har diskuterat var den kritiska gräns går för att diskrimineringen som uppstår på grund av att kvinnor är i minoritet ska upphöra. Det har hävdats att inte all diskriminering upphör, men att just antalets betydelse skulle avta vid ungefär en kritisk massa på 30 procent kvinnor i en organisation (Loden 1986). För att den kritiska massan ska ha effekt får man dock anta att det handlar om 30 procent kvinnor på en viss nivå som i normala fall är mansdominerad. Många mansdominerade organisationer kan ju ha 30 procent kvinnor i organisationen totalt, men på typiska kvinnoyrken längre ner i hierarkin.

Segregeringen tar sig nya former

Det som Kanter betonar är ändå att kvinnors och mäns fördelning på olika positioner får betydelse för möjligheten till förändring. Organisationens strukturer verkar för att könssegregeringen ska leva vidare. Segregeringen kan ta sig många olika former. Natalie Sokoloff konstaterar att om kvinnor väl är chefer så befinner de sig i mindre organisationer som har lägre status och mindre inflytande (Sokoloff 1981). Likaså är det vanligare med kvinnliga chefer inom den offentliga sektorn än inom den privata. Denna segregation även bland chefer upprätthåller den manliga dominansen, hävdar Sokoloff, då kvinnor oftare hamnar i positioner med

mindre makt och oftare i stab än i linjen. På samma sätt som Kanter så hävdar Sokoloff att hela ledarskapskulturen är organiserad utifrån en maskulin etik. Både rekryteringssystem och det system som stöder "de utvalda" i karriären, till exempel mentorskap och nätverk, fungerar så att de som värvas ska vara så lika dem som har makten som möjligt. Dessa system är därför elitistiska, rasistiska och sexistiska, enligt Sokoloff.

Män som homosociala i organisationer

Jean Lipman-Blumen har utvecklat en teori om könssegregering i organisationer som hon kallar homosocial teori (Lipman-Blumen 1976). Organisationer domineras av män och män är homosociala, hävdar hon. Män kontrollerar resurserna i samhället, och i de sociala institutionerna. Detta medverkar till att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. De kan tillfredsställa de flesta av sina behov genom andra män. Precis som Kanter och Sokoloff visar Lipman-Blumen på betydelsen av att män väljer män, män är mer intresserade av andra män. Kvinnor däremot är mer splittrade som grupp därför att de är utan resurser och makt. Kvinnor tvingas därför att orientera sig mot män därför att det är männen som har makten. Lipman-Blumen hävdar att det är viktigt att tolka kvinnors beteende utifrån denna maktsituation, och inte utifrån att det skulle utgöra "kvinnligt" beteende att söka sig till män och ta avstånd från andra kvinnor i organisationer.

Kvinnor som heterosociala i organisationer

I en svensk studie har Gerd Lindgren visat att kvinnor i mansdominerad verkstadsindustri i högre grad söker sig till män än till andra kvinnor (Lindgren 1983). Maktskillnaden mellan män och kvinnor påverkar kvinnornas beteende, enligt Lindgren. Kvinnorna agerar som relativt underordnade männen. Lindgren kallar fenomenet, i linje med Lipman-Blumen, för kvinnlig heterosocialitet och manlig homosocialitet. Den underordnade gruppen lär sig så mycket som möjligt om de överordnades behov och förväntningar. Genom den kunskapen kan de, kvinnorna, skaffa sig det största möjliga utrymmet inom de rådande gränserna, hävdar Lindgren. Konsekvensen av detta är att männens intressen i första hand riktar sig mot den manliga gemenskapen, och i andra hand mot kvinnorna. Kvinnornas intressen riktar sig däremot i första hand mot männen.

Från polarisering till segregering och underordning

I teorier om det reorganiserade patriarkatet, se kapitel 2, diskuteras hur könssegregering och mansdominans kan ta sig nya former i samhällsutvecklingen. Dessa blir ofta svårare att se och mer indirekta har det

hävdat. Boel Berner har gjort en historisk analys av den svenska ingenjörskårens utveckling (Berner 1982). Med hjälp av tre begrepp förklarar hon varför kvinnorna är utan makt i teknikens värld. Den första utestängningsprocessen kallar Berner för *polarisering*. Den innebär en sträng uppdelning i manliga och kvinnliga egenskaper och verksamhetsområden, där kombinationen kvinnor och teknik är otänkbar. Diskriminerande stadgar utestängde kvinnor från högre teknisk utbildning långt in på 1900-talet. Även utan materiella medel kan dock polariseringen upprätthållas med en ideologi som understryker skillnaderna mellan könen.

Utestängningsprocesserna blev dock mer subtila och indirekta med tiden. Det andra begreppet som Berner använder är *segregering*. Basen för segregeringen är uppfattningen om att inom teknikens värld är det vissa områden eller viss kunskap som lämpar sig bättre för kvinnor, varför de bör hålla sig till dessa. Hon visar till exempel på att kvinnor finns inom vissa "kvinnliga" branscher. Kvinnor som är civilingenjörer finns främst inom områdena kemiteknik och arkitektur. Inte heller inom de mer "kvinnliga" områdena i teknikens värld är det kvinnorna som har makten. Berners tredje begrepp är *underordning*, vilket refererar till att även där är kvinnorna i minoritet och konsekvent underst i hierarkin och mest maktlösa. Berner hävdar att de kvinnliga ingenjörerna oftast befinner sig i positioner där de betjänar män, och att detta mönster förstärks genom att de som har makt i organisationerna eftersträvar en homogen social miljö för att minska stress och osäkerhet i beslutsfattandet. Av både praktiska och ideologiska skäl, enligt Berner, orkar inte de kvinnliga ingenjörerna följa de regler i organisationerna som har satts upp av män och som ensidigt premierar manliga beteendemönster.

Kvinnor i mansyrken: exemplet ingenjörer

Elin Kvande och Bente Rasmussen är två norska forskare som studerat kvinnliga civilingenjörers karriärer, och också jämfört kvinnliga med manliga civilingenjörer när det gäller position och inställning till karriär (Kvande 1982, Kvande och Rasmussen 1985, Kvande och Rasmussen 1986). De visar i sin forskning att myten om att kvinnor inte är intresserade av karriär och ledningsansvar är felaktig. De kvinnliga civilingenjörerna uppgav ett stort intresse för chefsarbete och karriär. De hade dock synpunkter på hur ett chefsjobb skulle se ut, där bland annat flera kvinnor önskade arbete som chefer i en nätverksliknande organisation hellre än i en strikt hierarki. Kvande och Rasmussen hävdar också att organisationsstrukturens utseende får konsekvenser för de kvinnliga ingenjörernas möjligheter till karriär. De diskuterar jämförelser mellan två idealtyper av organisationer, som de kallar statiska och dynamiska. Kvinnor har större möjligheter i de organisationer som är av typen dynamiska, där ledarskapet har en tyngdpunkt på delegering, samarbete och på att inspirera

medarbetare. Kvinnors brist på karriärutveckling förklaras oftast med att kvinnor inte vill eller kan göra karriär. Det beror dock på att de blir tolkade som avvikare i organisationer i förhållande till det normala, vilket är mäns karriärmönster, hävdar Kvande och Rasmussen. I de organisationer som ligger närmare den statiska idealtypen dominerar de typiskt manliga mönstren för karriär och ledarskap, vilket innebär större hinder för kvinnor.

Kvande och Rasmussen jämförde också organisationer som hade ett jämställdhetsprogram med organisationer som inte hade det i förhållande till kvinnors karriärmöjligheter. Organisationsstrukturens utseende visade sig dock ha större betydelse för kvinnors möjligheter till karriär, hävdar de. Däremot visade det sig att under liknande förhållanden kunde man i organisationer som hade jämställdhetsprogram eller jämställdhetsprojekt lättare legitimera kvinnornas ambitioner och önskemål i karriären. Kvinnorna blev synligare i organisationen genom olika jämställdhetssatsningar, varför möjligheter till chefsrekryteringar bland kvinnorna ökade. Intressant i den norska studien är också att konstatera att de kvinnliga civilingenjörerna gör "både och", det vill säga de har både familj och gör karriär. Att ha man och barn innebär inte att arbetet är mindre viktigt i kvinnornas liv. Däremot är de inte benägna till att arbeta för mycket övertid, vilket de kvinnliga ingenjörerna anser vara en form av ineffektivitet i organisationen. De kvinnliga civilingenjörerna accepterar både resor och övertid när detta är nödvändigt, enligt Kvande och Rasmussen. Kvinnorna i studien ansåg dock att en hel del av kvälls- och helgarbete var onödigt, och endast spelade en roll i ett slags symboliskt karriärsspel där männen visar att de är med i kapplöpningen mot toppen, männens "hanekamp" (Kvande och Rasmussen 1985, sid 14).

I en finsk studie om kvinnliga civilingenjörer, huvudsakligen inom området kemiteknik, jämförs kvinnornas synsätt på könets betydelse med den egna positionen och familjesituationen (Hertzberg 1989). Rent allmänt ansåg ingenjörerna att det fanns fördomar mot kvinnor som gjorde att kvinnors möjligheter att avancera i yrkeslivet var sämre än mäns. De själva hade dock samma möjligheter som männen, hävdade de. Trots detta var det tydligt att flertalet fanns på specialistbefattningar. Många hade gjort en horisontell karriär, där deras förflyttningar mellan olika arbeten inte inneburit avancemang. Det fanns också en grupp med avhoppare, som arbetade med arbetsuppgifter som inte förutsatte en civilingenjörsexamen. Kvinnorna själva gav dock oftast individuella förklaringar istället för strukturella till sin egen yrkessituation, trots att strukturer blev tydliga i undersökningens resultat. Synsätten på kombinationen av karriär och familj visade sig bero på om man själv fått barn ännu eller ej. De kvinnor som inte såg några problem med att kombinera

familj med en karriär hade inga barn. Bland de kvinnor som hade barn och samtidigt gjorde karriär fanns uppfattningen om att svårigheter med kombinationen kunde klaras av med rätt organisering av tiden. Även på den här punkten fanns med andra ord en tendens till att se det som en individuell fråga. Bland avhopparna fanns det flera kvinnor av den typ som Hertzberg kallar "de belastade mödrarna". De upplevde stora krav både från yrkeslivet och familjen. Kraven verkar inte vara något som man tycker sig kunna påverka, även om en del av dessa kvinnor konstaterade att det skulle varit lättare om den äkta mannen hade delat familjeansvaret.

Horisontell och vertikal könssegregering

Harriet Silius gör en jämförande sammanfattning av kvinnliga ingenjörers, juristers och läkares situation i Finland (Silius, red 1989). De studier som hon refererar till är den ovan nämnda av Hertzberg (1989) om ingenjörer, en egen om jurister (Silius 1989), samt en om läkare gjord av Riska och Wegar (1989). Silius konstaterar att *inom* dessa traditionellt mansdominerade yrken har en könssegregering skapats. Denna könssegregering är både horisontell och vertikal, vilket innebär att kvinnorna inom dessa yrken har andra uppgifter än männen samt att de arbeten som de sköter är på en annan nivå än männens. De kvinnliga ingenjörerna förekommer mest bland kemiingenjörer och arkitekter. Inom dessa grupper koncentreras kvinnorna till vissa specialistuppdrag med perifer position i organisationen. De finns sällan på chefspositioner. De kvinnliga läkarna är sällan specialistläkare, och om de är det så är de barnläkare. De arbetar i högre utsträckning inom primärvård och på hälsocentraler än de manliga läkarna. Det finns få kvinnliga läkare inom medicinsk administration och forskning. De kvinnliga juristerna är domare eller föredragande i offentlig förvaltning. Bland affärslivets jurister är kvinnorna undantag, konstaterar Silius. Antalsmässigt är dock kvinnorna många både bland läkare och jurister i Finland. Utav dessa tre yrkesgrupper befinner sig endast ingenjörerna i en utpräglad minoritetssituation. Den slutsats som dras grundad på Hertzbergs studie är att *"feminiseringen av ingenjörskåren idag är så obetydlig att den inte har någon betydelse för hur tekniken utvecklas eller för hur ingenjörens ställning i dagens samhälle gestaltas"* (Silius 1989, sid 161).

3.5 ORGANISATION, KÖN OCH MAKTT

I detta avsnitt behandlas några teorier där könsmaktsaspekten, det vill säga maktrelationen mellan könen, är central för förståelsen av organisationer. Det är teorier med ett uttalat feministiskt perspektiv, men utifrån

något olika ståndpunkter. Det finns inslag av både radikalfeminism, post-modern feminism och skandinavisk feminism.

Könsmaktsystem

Gerd Lindgren har med utgångspunkt i två empiriska studier studerat könssegregeringsprocesser i mansdominerade organisationer. När kvinnor kommer in i en tidigare helt manligt dominerad organisation, så aktiveras ett latent och mansdominerat normsystem, könsmaktsystemet, hävdar Lindgren (1985). Könsmaktsystemet har anknytning till de allmänna principer som råder i samhället. Lindgren beskriver det som händer så här: *"De "enkönade" informella och formella reglerna blir problematiska. Det uppstår avsteg och undantag och förändringar av rutiner och regler. Den successivt framväxande könssegregeringen är den materialiserade utgången av könsmaktsystemet styrka vis a vi de tidigare och fortfarande relevanta maktkonstellationerna (motsättningar mellan överordnade och underordnade samt konflikter och konkurrens inom hierarkin)"* (Lindgren 1985, sid 38).

En förutsättning för att könsmaktsystemet ska aktiveras är att de kvinnor som kommer in i organisationen faktiskt konkurrerar med männen på samma typer av arbeten, det krävs en närhet mellan könen i både arbetsuppgifter och i rumslig bemärkelse. När kvinnorna håller sig till de typiska "kvinnojobben" föreligger inte betingelserna för konkurrens. Könsmaktsystemet blir mer eller mindre välutvecklat, hävdar Lindgren. Riktigt välutvecklat blir det när normer och regler för upprätthållandet av olikheten blir efterlevda genom positiva och negativa sanktioner. Ju starkare könsmaktsystemet är desto snabbare avsätter det sig och cementeras i ett könssegregeringsmönster i organisationen. Lindgren beskriver också könsmaktsystemet på en mellanmänsklig nivå genom de strategier som kvinnor i mandominerad miljö kan ha.

Kvinnors strategier i mansdominerad miljö

Den konformistiska strategin är den strategi som de flesta kvinnor har i början av sin karriär i den mansdominerade organisationen. Den innebär att kvinnan framhåller sin likhet med majoriteten, vilket hon enklast gör genom att framställa sig själv som ett undantag. En konformistisk strategi innebär alltså ett avståndstagande från andra kvinnor, för att få majoriteten att sätta könsmaktsystemet ur spel just för för henne. Denna strategi motverkar med andra ord bildandet av ett kvinnligt kollektivsystem i organisationen, en kvinnlig homosocialitet. Själva existensen av konformisten som "undantaget" är, enligt Lindgren, ett tecken på att könsmaktsystemet är starkt i organisationen. Det finns bara plats för ett fåtal konformister, och de ska vara på avstånd från varandra i organisa-

tionen. De blir dock aldrig normgivande själva, utan bekräftar bara att män är normen. De blir undantagen som bekräftar regeln. De flesta kvinnor, konstaterar Lindgren, lämnar dock konformiststrategin då den blir ohållbar. Kvinnorna antar då någon form av avvikande strategi. Kvinnorna är då på väg in i ett kvinnojobb i organisationen. Könsssegeringsprocessen har då aktiverats i könsmaktsystemet. Detta kan ske genom att kvinnan kommer in på en kvinnodominerad avdelning, på en typisk kvinnoposition eller att hon lämnar organisationen. Istället för att som undantaget försöka ställa sig utanför könsmaktsystemet, försöker hon att acceptera det. Med avvikandestrategier försöker man skaffa sig ett utrymme inom organisationen trots könsmaktsystemet. Dessa strategier är oftast defensiva, och innebär en eller annan form av anpassning. De kan dock, inom systemets ramar, också innebära en protest. *"Kan man inte få bukt med systemet som helhet så kan man åtminstone få bukt med några av männen"* (Lindgren 1985, sid 65).

Gemensamt för de olika strategier som Lindgren beskriver, och som jag bara delvis återgivit, är att de är individualistiska. Detta är resultatet av mötet med organisationens könsmaktsystem, förklarar hon. Kvinnorna tvingas förhålla sig till systemet, och trots att de från början strävar efter en kollektiv och kollegial tillhörighet på likhetsbasis så blir resultatet dessa individualistiska förhållningssätt. Efter ett tag bildas dock två olika kollektiva system i organisationen, ett manligt och ett kvinnligt, där det kvinnliga är underordnat i positionshänseende. Om det kvinnliga kollektivet skulle uppträda offensivt aktiveras återigen könsmaktsystemet, om jag uppfattar Lindgren rätt. Det manliga kollektivet kräver då efterlevnad av likhetsregler, kvinnorna uppfattas som splittrande och osolidariska genom sina könsspecifika krav. Offensiva kvinnokrav på till exempel kvotering ses som "orättvist", och det är vanligt med förlöjligande reaktioner och trivialisering av problematiken. Kvinnliga kollektiv intar därför oftare en defensiv, kritisk hållning i skymundan av organisationen, enligt Lindgren.

Motståndets diskurs

Kathy Ferguson använder sig av, och kritiserar, Foucault's diskursteori utifrån ett feministiskt perspektiv. Hon hävdar att kvinnors röster är en underordnad diskurs i det hon kallar den byråkratiska diskursen, det vill säga det dominerande tankesystemet i organisationer. Denna underordnade diskurs som konstitueras ur kvinnors erfarenheter utgör också en motståndets diskurs. Syftet med en feministisk diskurs i organisationsteori är att hitta denna underordnade och till stor del outtalade diskurs i organisationer, hävdar Ferguson. Det är då nödvändigt att se närmare på de två motstridiga dimensionerna i kvinnors erfarenheter, nämligen dels kvinnor som aktiva och handlande i sin egen sfär och dels

kvinnor som passiva offer för manlig dominans, hävdar Ferguson (1984). Ferguson ringar också in kvinnors erfarenheter när det gäller innehåll. Hon menar att de utmärks av kvinnors omsorgsarbete. Hon gör med andra ord en generell definition av kvinnor, genom deras omsorgs- och vårdande arbete. Detta är den kreativa dimensionen av kvinnors erfarenheter, som också utgör möjligheten till motstånd, hävdar hon. Ferguson kombinerar på så sätt poststrukturalistisk diskursteori med radikal feminism i sin teori om organisation.

Den andra sidan av omsorgsarbetets kreativa dimension är kvinnors underordning i relation till män både i det privata och det offentliga livet. Kvinnor är offer för lagar de inte stiftat, för ekonomiska omständigheter där deras arbete är osynliggjort och nedvärderat, för ett språk där deras erfarenheter är outtalade och för ett specifikt våld mot deras kön (Ferguson 1984, sid 26). Detta utgör maktrelationen mellan könen, där män förbereds för att utöva makt och kvinnor förbereds för att vara maktlösa, enligt Ferguson. Möjligheten till motstånd och maktlösheten är med andra ord olika sidor av samma sak, nämligen kvinnors omsorgsarbete. Ferguson ser det som omöjligt att inom den dominerande byråkratiska diskursen utveckla en frigörelse för kvinnor, eftersom kvinnors underordning är en del av denna diskurs. Maktrelationen mellan könen uttrycks i de "administrativa disciplinerna", det vill säga organisationsteorin, delvis öppet och delvis dolt. Utifrån kvinnors erfarenheter, liksom utifrån andra grupper av förtryckta, uteslutna, förlorare och kritiker, kan dock en motståndets diskurs skapas, hävdar Ferguson. Hon uttrycker det så här: *"The powerful and the powerless both use the dominant language, but stand in very different relations to it. By unearthing/creating the specific language of women, and comprehending women's experience in terms of that linguistic framework rather than in terms of the dominant discourse, feminist discourse is articulated as a voice of resistance"* (Ferguson 1984, sid154).

Det finns, menar jag, likheter i Lindgrens och Fergusons teori om kön och makt i organisationer. De beskriver båda organisationers manliga dominans i normsystem (Lindgren) och tankesystem och språk (Ferguson). Kvinnors handlande måste förstås utifrån detta, hävdar de båda två. På olika sätt beskriver de sedan kvinnors kollektiv i organisationer som underordnade och undangömda i organisationen, men också som kritiska, åtminstone potentiellt, mot den manliga dominansen (könsmakssystemet, den byråkratiska diskursen). Lindgren uttalar dock ingen ståndpunkt för en specifik kvinnlig erfarenhet i omsorgsarbetet, vilket Ferguson gör. Fergusons ståndpunkt går att se i relation till Sörensens teori om ansvarsrationellitet, betraktat som rationellt i ett kvinnokollektiv, men inte i de dominerande strukturerna (Sörensen

1982). Liksom med Prokops teori om de kvinnliga produktivkrafternas styrka och samtidigt "fjättrande" effekt i de patriarkala maktstrukturerna (Prokop 1981).

Sexuella trakasserier

På samma sätt som "women in management" blivit ett forskningsområde, framför allt i USA, så har även området "sexual harassment" blivit ett begrepp i forskningen om kvinnors situation i arbetslivet sedan det myntades i mitten av 70-talet. Catharine MacKinnon påstår att det är ett bra exempel på hur feministiska forskare synliggjort ett *offentligt* fenomen genom att skapa själva begreppet "sexual harassment". Tidigare var detta något som var osynligt och ansågs privat. Sedan begreppet skapats på den offentliga arena så *finns* också fenomenet (MacKinnon 1979, 1989). En hel del av det som skrivits om sexuella trakasserier i USA har handlat om vad detta begrepp innebär i praktiken, och om hur man definierar begreppet. Detta har haft juridisk betydelse för behandlingen i domstolar bland annat. Jämställdhetskommisionen EEOC, *Equal Employment Opportunity Commission*, formulerade en definition 1980: "*The EEOC defined sexual harassment as any unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or other verbal or physical conduct of a sexual nature when such conduct is made a condition of employment*" (Dost 1987, sid 7). I en mängd studier har det till exempel visats hur män och kvinnor ser på sexuella trakasserier, vad som skiljer mäns och kvinnors uppfattningar av fenomenet, i vilka situationer som trakasserier är vanligare och vilka konsekvenser som brukar följa (Dost 1987, Fitzgerald och Weitzman 1987, Konrad och Gutek 1986, Haavio-Mannila, Kauppinen-Toropainen och Kandolin 1988). Kvinnor uppfattar oftare sexuellt beteende på arbetet som sexuella trakasserier, och det är mycket sällsynt att män anser sig vara utsatta för sexuella trakasserier.

Under 80-talet blev det vanligare att argumentera för att sexuella trakasserier är ett offentligt fenomen som finns i organisationer och som är starkt kopplat till maktstrukturer och kön. Det är därför ett område som är av vikt för organisationsforskare, och inte enbart en fråga för jurister. Det har bland annat diskuterats hur sexualitet över huvud taget anses som något privat och personligt och därför inte relevant att forska om i organisationsstudier. Man har sedan visat hur organisationsstrukturer, normer och regler i organisationer påverkar mäns och kvinnors beteenden i organisationer både när det gäller sexualitet i positiv bemärkelse, och i form av sexuella trakasserier som ett maktmedel eller en aggressiv handling (Gutek 1989). Nancy DiTomaso (1989) hävdar att kvinnor som bryter mot det traditionella mönstret med att arbeta i underordnade kvinnoyrken i högre grad blir medvetna om sexuella trakasserier på arbetet. Detta förklarar hon med att kvinnor i traditionella

mansyrken, eller på inflytelserika positioner, utmanar den manliga dominansen i organisationen. Män som känner sig hotade har behov av att säkra sin ställning genom att betona kollegans "kvinnlighet", det vill säga underordning. Enligt DiTomaso's studie är kvinnor i mansdominerade befattningar ofta utsatta för en aggressiv form av sexuella trakasserier. Hon drar slutsatsen att sexuella trakasserier i första hand handlar om makt. Om kvinnor inte var så beroende av män som de är i arbetslivet, och om män inte hade så mycket att förlora i form av privilegierad ställning i organisationer, så skulle inte sexuella trakasserier vara ett lika stort problem som det är. Konsekvenserna av sexuella trakasserier för kvinnors karriärer är betydande idag, enligt DiTomaso. Det har negativa effekter på tillgången på bra arbeten, utbildning och belöningar.

Sexualitet och makt

Forskning om sexuella trakasserier har förekommit i relativt stor omfattning. Inom feministisk organisationsteori har perspektivet på sexualitetens roll i organisationer även vidgats till fler områden än trakasserier. Man har då hävdats att både kön och sexualitet är en del av organisationers strukturer (Hearn med flera 1989). Eftersom både kön och sexualitet, liksom organisationer ses som sociala konstruktioner som både är fristående från och samtidigt relaterade till varandra, är några exakta definitioner svåra att göra. Så här kan sambandet mellan "organisation" och "sexualitet" beskrivas; *"The very actions of organizing and being organized may carry a sexual cachet- be, in some senses, sexual. Examples of 'organization sexuality ' are everywhere in the organizational world- in the movement of people, throughout organizations, in the pattern of emotions, consciousness, language and imagery in organizations"* (Burrell och Hearn 1989, sid 25).

"Organization sexuality" går att studera i till exempel relationen mellan chef och sekreterare, som en typisk könsrelation (Pringle 1989). Den går också att se i chefers beteende, och i bilden av ledarskap. Ett exempel på detta blir synligt i Deborah Sheppard's studie om kvinnliga chefer i Kanada (Sheppard 1989). Där illustrerar kvinnornas upplevelse av motstridiga krav på "kvinnlighet" och "chefsskap" de sexuella strukturer som finns i organisationer. Undersökningen grundar sig på drygt 30 intervjuer med kvinnliga chefer, samt 16 intervjuer med manliga chefer. Flertalet av de intervjuade erkände könets betydelse i organisationer, utom några få kvinnor som hävdade en könsneutral ståndpunkt. Slående i studien var dock båda könenas fokus på det kvinnliga i synen på kön och sexualitet i organisationer: *"Femaleness is in varying degrees a problem primarily for women, and secondarily for men. Maleness remains*

embedded in the organizational cultural context and as such is not experienced as problematic. Certain kinds of male behaviour may be experienced as problematic by women, but challenging the gendered basis of such behaviour may lead to challenging the prevailing organizational norms and structure" (Sheppard 1989, sid 144). De kvinnliga chefer som upplevde visst manligt beteende som problematiskt vände därför detta till en fråga om deras egen könsidentitet, eftersom de som avvikare ville bli accepterade inom det normativa systemet i organisationen.

Kvinnors strategier relaterat till könsidentitet och sexualitet

Sheppard använder sig också av begreppet strategi för att beskriva kvinnornas sätt att hantera de strukturer som de möter i organisationer, och som är manligt definierade, utifrån sin situation som kvinnor. Även om flera av kvinnorna i början av intervjuerna deklarerade att kön inte spelar någon roll, så hade de sedan en mängd beskrivningar av hur de hanterade balansgången mellan att vara kvinna och att vara chef. Att vara kvinna i en mansdominerad miljö kräver att man hanterar detta på olika sätt, och det måste göras utifrån tolkningar av organisationens maktstruktur, hävdar Sheppard. Hon såg främst två olika strategier som kvinnorna använde sig av. Den vanligaste var *"blending in"*, att anpassa sig. Den andra strategin, som var mindre vanlig, kallar hon *"claiming a rightful place"*, och den innebär en mer kritisk hållning till den manliga dominansen och större krav på möjligheter för kvinnor. Med den första strategin tar kvinnan på sig ansvaret för sitt kön, diskriminering ses som ett individuellt, och inte organisatoriskt problem till exempel. Dessa kvinnor balanserar sitt chefskap genom att vara tillräckligt *"kvinnliga"*, för att inte störa de dominerande reglerna för och förväntningarna på kön, och samtidigt tillräckligt *"affärsmässiga"* för att bli trovärdiga som chefer. Med den andra strategin artikulerade man att diskriminering var strukturellt betingat och krävde därför att kvinnor skulle få plats och därmed makt i organisationen på ett mer krävande och därför hotfullt sätt.

Trovärdigheten som chef var i fara både då man sågs som för *"kvinnlig"* och som för *"manlig"*. Kvinnorna ägnade mycket energi åt sitt utseende och beteende för att varken framstå som för kvinnliga, vilket tolkades som ett underordnande, eller för manliga, vilket sågs som mycket negativt i organisationerna och bestraffades med etiketter som *"lesbisk"* eller *"castrating bitch"*, det vill säga i förnedrande termer som sexuellt oattraktiva. Det handlar om att inte utmana och hota de normer om kön och sexualitet som dominerar i organisationen. För kvinnorna betydde det i hög grad att de måste avsexualisera sig själva, på rätt sätt. Detta skedde med klädsel, kroppsspråk och språk. Dessa tekniker var relaterade till status och makt i organisationen. Det var till exempel viktigt för de kvinnliga cheferna att skilja sig från sekreterarna. De fick inte bli

betraktade på samma sexualiserade sätt, vilket skulle innebära att de inte blev tagna på allvar. Sexualiserade strukturer i organisationer blir också tydliga i olika sociala sammanhang, där det i normala fall råder könssegregering. Sheppard nämner till exempel barer, hotell, strip-clubar, fisketurer och olika sporter. Med "blending in" strategin kan motsägelsefulla situationer uppstå: *"Being fully included may appear to indicate acceptance by male peers, but when inclusion means participation in activities which are not appropriate or acceptable for women, the significance of this apparent acceptance becomes questionable"* (Sheppard 1989, sid 153).

Att tolka och definiera organisationer

Flera av de forskare som använder ett feministiskt perspektiv utifrån ett postmodernt angreppssätt har ägnat sig åt dekonstruktioner av organisationsteorier och organisationsbeskrivningar för att visa hur manligt dominerade tolkningarna och definitionerna av organisationer är. I dessa dekonstruktioner blir makturelationen mellan könen i organisationer tydlig. Calás och Smircich's (1991) dekonstruktioner av ledarskapslitteratur synliggör mansdominansen i ledarskapsbegreppet. I en artikel av Joanne Martin (1990) synliggörs könskonflikten i organisationer genom en dekonstruktion av hur en kvinna i en organisation "får hjälp" att föda sitt barn på minst störande sätt för karriären. Dekonstruktion som metod kan med andra ord vara användbart för att synliggöra organisationers förhållningssätt till kön.

3.6 AVSLUTANDE KOMMENTARER

Det är förvånansvärt som skandinav att läsa många av de amerikanska "goda råd-manualer" för kvinnor i karriären som finns. Det finns inte någon antydning till att villkoren för män och kvinnor *skulle* vara lika, eller att om man bara är *duktig* så blir man respekterad som person, eller *människa*. Även om de flesta av dessa författare inte vare sig problematiserar eller kritiserar organisationers förhållningssätt till kön, så är de helt på det klara med att organisationer är mansdominerade och att kön därför alltid spelar roll. Kvinnor kommer ingen vart genom att låtsas att så inte är fallet. Kvinnor måste lära sig förstå mansdominansen och de regler som gäller i karriären för kvinnor, för att kunna hantera en egen karriär. Det som jag ser som positivt med denna typ av litteratur är just de indirekta beskrivningar som ges av amerikanska företag som mansdominerade system. I Skandinavien har jämställdhetsideologier medfört ett synsätt på organisationer som könsneutrala, enligt min mening. Det

finns en rädsla för att uttala olikheter i *villkor* mellan manliga och kvinnliga chefer, därför att man då tror att man uttalar olikheter i *chefskvalitet*. Det sker med andra ord en sammanblandning mellan olika nivåer i debatten. Och eftersom jämställdhet betyder att kvinnor görs jämställda med män, det vill säga lika bra, så får ojämställdhet betydelsen att kvinnor inte är lika bra. Likheten betonas oavsett om det är individuella egenskaper eller organisationsstrukturer som diskuteras.

Att budskapet är anpassning i de flesta amerikanska böcker om kvinnliga chefers villkor är dock problematiskt ur min synvinkel. Det är en brist att inte ifrågasätta strukturer, hur de skapas och återskapas. Ferguson, som utgår från ett mer radikalt feministiskt perspektiv, uttrycker sin kritik så här : *"success manuals for women in bureaucracies are seen here as part of the problem rather than as part of the solution"* (Ferguson 1984, preface). Med detta menar hon att manlig överordning och kvinnlig underordning accepteras helt i den här typen av böcker, och att de därför snarare förstärker än kritiserar rådande mönster. Liknande kritik riktas från Hearn och Parkin. De tycker att det mesta inom *"women in management"* är skrivet utifrån en amerikansk kontext, som implicit accepterar en funktionalistisk ståndpunkt. De sammanfattar: *"Above all the literature on women in management can actually be seen as reinforcing patterns of organization and management that neglect women's interest"* (Hearn och Parkin 1983, sid 224).

Samtliga teorier som refererats i detta kapitel ser jag dock som relevanta för min undersökning, om inte direkt så indirekt på det sätt jag beskrivit. Jag ska göra en kortfattad sammanfattning i punktform av de teorier som jag ser som *viktigast* för min undersökning. De ser jag som användbara i tolkningar av empirin, och också som utvecklingsbara för en förståelse av området organisation och kön.

Organisationsstrukturer som mansdominerade

* Organisationsstrukturer och villkor i organisationer är mansdominerade. Kvinnor kan dock anpassa sig. (Hennig och Jardim 1976, Harragan 1977).

* Glastaket kan ses som ett strukturellt hinder för kvinnor som kategori. (Morrison med flera 1987).

* Könsegregeringen/åtskillnaden får specifika strukturella konsekvenser i organisationer. En av dessa är att *antalet* kvinnor i en organisation har betydelse för kvinnors situation (Kanter 1977, Harlan och Weiss 1980, Kvande och Rasmussen 1985 och 1986, Loden 1986).

* Diskriminering betraktas ofta som ett individuellt problem i organisationer, medan det kan hävdas att det istället i huvudsak är ett strukturellt problem (Fogarty med flera 1981, Mills 1988).

Kvinnor och karriär

* Mäns karriärer premieras typiskt sett i parrelationer, vilket innebär att kvinnor får mindre stöd hemifrån i karriären (Cooper och Davidson 1982, Gutek och Larwood 1987, Asplund 1984, Haavind 1984).

* Karriärmönster i organisationer utgår från män. De framstår dock som könsneutrala, normala och givna. Kvinnors förhållningssätt till och syn på karriär skiljer sig typiskt sett från mäns. (Kvande och Rasmussen 1985 och 1986, Larwood och Gutek 1987, Gutek och Larwood 1987, Diamond 1987).

Kvinnors handlande i organisationer

* Kvinnors handlande och kvinnors sätt att vara skapas i relation till strukturer i organisationer (Bayes 1987).

* Kvinnors handlande i organisationer kan förstås som olika personlighetsstrategier. Dessa är situationsbestämda och kan skifta över tiden. Personlighetsstrategier kan förstås som kvinnors sätt att hantera, och överleva i, mandominerade strukturer i organisationer (Ethelberg 1985, Lindgren 1985, Folgerö-Johannessen 1986, Sheppard 1989).

* Kvinnor som kollektiv intar ofta en defensiv, kritisk hållning i bakgrunden i organisationer, som en konsekvens av de manligt dominerade organisationsstrukturerna (Ferguson 1984, Lindgren 1985).

* Kvinnors specifika livssammanhang kan ses som orsak till ett annorlunda sätt att vara, uttryckt genom till exempel ansvarsrationitet eller omsorgsrationitet, kvinnliga produktivkrafter eller som ett motståndets diskurs. Detta ger sig till känna i kvinnors handlande i organisationer (Prokop 1981, Sörensen 1982, Ferguson 1984).

Teorier i referensramen

Några av de teorier som behandlats i kapitel 3 ser jag som relevanta och viktiga för området organisation och kön, men de kommer inte att användas och utvecklas direkt i avhandlingen. De kan dock ses som relevanta för framtida forskning.

* Sexualitet och sexuell identitet kan ses som en del av organisationers strukturer (Harragan 1977, Cooper och Davidson 1982, Morrison med flera 1987, MacKinnon 1979 och 1989, DiTomaso 1989, Gutek 1989, Burrell och Hearn 1989, Sheppard 1989).

* Kvinnliga chefer utsätts för mer stress än manliga chefer på grund av strukturer i organisationer samt kvinnors annorlunda familjesituation. (Cooper och Davidson 1982, Morrison med flera 1987).

* Män och kvinnor kan ha olika syn på förhållandet mellan organisation och kön. Män upplever ej problem, och kopplar därför orsaker till könskillnader till kvinnor. Kvinnor upplever problem, och kopplar orsakerna

till strukturer i organisationer (Asplund 1984).

* Organisationskultur och organisationssymbolik är, liksom organisationsstrukturer, relaterade till området kön och makt (Billing och Alvesson 1989:2, Calás och Smircich 1991, Folgerö-Johannessen 1986, Kvande och Rasmussen 1985, 1986).

* Könsegregeringen/åtskillnaden återskapas ständigt, och tar sig också nya former i organisationer (Lipman-Blumen 1976, Sokoloff 1981, Berner 1982, Lindgren 1983, Silius 1989, Hirdman 1990).

4. METOD

Detta kapitel är avhandlingens metodkapitel, där jag visar hur undersökningen har gjorts, samt vilka diskussioner och ställningstaganden som ligger bakom beslut och avgränsningar. Kapitlets uppläggning följer i någon mån en kronologisk ordning i undersökningen. Det inleds med en beskrivning av den kartläggning av antalet kvinnliga ekonomer och ingenjörer som gjordes i projektets början. Därpå följer ett avsnitt med de frågeområden som varit dominerande i undersökningen. Därefter beskrivs enkätens utformning, och besluten bakom den. Där beskrivs också den testomgång som gjordes före utskick, och hur detta påverkade den slutliga utformningen av enkäten. Urvalsdiskussionen beskrivs i ett avsnitt, samt hur urvalet såg ut. Efter detta görs en genomgång av svarsfrekvens och bortfall. Därefter beskrivs och motiveras bearbetningen av enkätsvaren. De kommentarer och synpunkter som gavs i enkätsvaren på enkäten och undersökningen återges och diskuteras, bland annat utifrån aspekterna relevans och validitet. Kapitlet avslutas med ett avsnitt där det feministiska perspektivet på metod problematiseras och diskuteras.

4.1 KARTLÄGGNINGEN

Det första steget i undersökningen var att sammanställa statistik över hur många kvinnor som tagit examen som civilingenjörer respektive civilekonomer genom åren. Detta gjordes därför att dessa uppgifter inte tidigare sammanställts. Jag såg dem dock som nödvändiga att sammanställa inför en urvalsbestämning i undersökningen, då jag inte visste ur vilken population urvalet kunde göras. Kartläggningen genomfördes med hjälp av Statistiska Centralbyråns examinationsstatistik. I kartläggningen ingår antalet kvinnor som examinerats från var och en av utbildningarna under åren 1936/37 till 1980/81. Där framgår hur den procentuella andelen kvinnor har förändrats under åren. Där finns också antalet kvinnor som

examinerats fördelade över olika högskoleenheter, samt för civilingenjörerna hur fördelningen mellan olika utbildningslinjer ser ut (Wahl 1983).

Större andel kvinnor bland ekonomerna

Mellan 1936/37 och 1980/81 examinerades 2445 kvinnliga civilingenjörer och 3437 kvinnliga civilekonomer i Sverige. Flertalet av dessa tog sin examen under 70- och 80-talen. Det är också då som antalet kvinnliga ekonomer ökar i relation till antalet kvinnliga ingenjörer. Den procentuella andelen kvinnor av det totala antalet examinerade är större bland civilekonomerna än bland civilingenjörerna under hela tidsperioden. Andelen kvinnor är dock mycket liten på båda utbildningarna. Först på mitten av 60-talet utgör kvinnorna över 10 procent av de examinerade civilekonomerna, och först mot slutet av 70-talet uppnår de kvinnliga civilingenjörerna en sådan andel. Den sista årskullen i kartläggningen var 1980/81. Då utgjorde kvinnorna 12 procent av det totala antalet examinerade civilingenjörer och 30 procent av det totala antalet civilekonomer. Med civilekonom menas här examinerade både från handelshögskolor och ekonomlinjer vid universiteten.

Olika ingenjörslinjer

Examen som civilingenjör kan innebära många olika utbildningsinriktningar. Kartläggningen innehåller också fördelningen mellan de olika linjerna över åren. Linjerna för arkitektur och kemiteknik är de linjer som flest kvinnor tagit sin examen vid. Arkitektlinjen är också den linje som haft flest kvinnor procentuellt sett i relation till det totala antalet examinerade. 1980/81 var 44 procent av dem som tog arkitektexamen kvinnor. Samma år utgjorde kvinnorna 25 procent av dem som tog sin examen på kemitekniklinjen. Lantmäteri hör också till de linjer som har en större andel kvinnor procentuellt sett, även om det antalsmässigt inte handlat om så många kvinnor, 1980/81 var andelen kvinnor 30 procent. På övriga linjer är procenttalen i början av 80-talet ganska låga, omkring 10 procent eller lägre.

4.2 FRÅGEOMRÅDEN

Utifrån problembeskrivningen som gjordes i kapitel 1, vill jag beskriva vilka frågor och frågeområden som fokuserats i undersökningen, och vad jag funnit intressant i dem. De frågeområden som jag ser som viktigast i undersökningen presenteras i punktform först, och diskuteras sedan kortfattat vart och ett.

- * Hur beskriver kvinnor det synliga i organisationer?
- * Vilka är villkoren i mansdominerad miljö, och hur hanterar kvinnor dessa?
- * Hur ser kombinationen av arbetsliv och familjeliv ut?
- * Vilken syn har kvinnor på karriär?
- * Vad är diskriminering?
- * Vilken betydelse har kön i organisationer?

Hur beskriver kvinnor organisationer och det synliga

Utifrån problembakgrunden blir det ganska självklart att säga att det viktigaste frågeområdet blir att be kvinnor beskriva, och eventuellt förklara det synliga. Hur ser kvinnor som själva befinner sig i organisationer i arbetslivet på det faktum att få kvinnor finns på ledande befattningar? Finns det till exempel täckning för bilden av den bristfälliga kvinnan? Förklarar kvinnor detta med brister hos sig själva, i form av kunskap, erfarenheter eller självförtroende? På vilket sätt beskrivs den egna situationen? Vilka strukturer och processer ser kvinnor som befinner sig i organisationernas övre skikt? På vilket sätt ser de sig själva som delar av dessa strukturer och processer?

Villkor i mansdominerad miljö

Det är rimligt att anta att det finns strukturer som är skapade av män i dagens organisationer i Sverige. Det blir på så sätt vissa strukturer som redan finns där när kvinnor kommer in i organisationsstrukturerna. Dessa strukturer kan man tänka sig inte bara som skapade av män, utan även som skapade för män. Med detta menar jag att de är anpassade efter hur männens situation ser ut i sin helhet, och inte för hur kvinnornas situation ser ut. Detta kan uttryckas som att kvinnor möts av vissa villkor i organisationsstrukturerna. Det är dock vidare rimligt att anta att de kvinnor som möter dessa strukturer inte enbart är "offer" för dem, utan ställs inför olika val för hur de själva ska agera i dessa strukturer. Dessa val kan i sin tur ses som mer eller mindre medvetna. Kvinnornas sätt att handla påverkar sedan strukturerna, och förändrar dessa. Jag ser denna kombination av villkor och handling för kvinnor i manligt dominerad miljö som ett intressant frågeområde i den här studien. Kan man förstå kvinnor i mansdominerad miljö utifrån förhållandet villkor och handling?

Kombinationen arbetsliv och familjeliv

De villkor som skapas i organisationen bygger till en del på villkor som finns utanför organisationen. För kvinnors del är det av avgörande betydelse hur organisationen av barnomsorg och hemarbete ser ut i samhället. Kvinnors ansvar för arbetet i familjen påverkar också deras villkor

i arbetslivet. Det blir därför omöjligt att enbart undersöka den ena halvan, det vill säga arbetslivet, utan att se på hur den samverkar med den andra halvan, familjelivet. Ett annat frågeområde i den här studien är därför kombinationen av arbetsliv och familjeliv.

Kvinnors syn på karriär

Ett sätt att se på problemet som utgör utgångspunkten för den här studien, nämligen att det finns få kvinnor i ledande positioner i arbetslivet, är att studera hur man når ledande befattningar. I dagligt tal brukar det kallas för karriär. Ofta beskrivs fenomenet karriär som hur en individ själv agerar för att utvecklas i arbetslivet. Det skulle då vara vars och ens olika beslut och strategier som skulle avgöra karriärens utseende. Det är också möjligt att se karriären mer som en del av de strukturer som finns i organisationen. Om man då gör en parallell till resonemanget ovan, om de strukturer som kvinnor möter i mansdominerade organisationer, så blir karriären en del av de strukturer som finns i organisationerna och som är skapade av män, och för män. Kvinnors karriärer blir en kombination av karriärvillkor, som finns i organisationerna, och det egna sättet att handla. Med detta synsätt kan fokus styras ifrån frågan om kvinnor gör rätt eller fel, eller om kvinnor är rätt eller fel, i sina karriärer. Det blir mer väsentligt att försöka förstå vilka villkor som kvinnor möter i karriären, och hur de agerar utifrån dessa. Hur ser kvinnor på karriär? Tycker de själva att de gör karriär? Vill de göra karriär? Hur stämmer karriärvillkor med karriärönskemål?

Vad är diskriminering

Diskriminering mot kvinnor är en möjlig förklaring till det synliga. Vad är diskriminering? Det finns uppfattningar om att kvinnor behandlas orättvist, eller att kvinnor behandlas sämre än män. Stämmer detta? Att se något som orättvist förutsätter att det i övrigt finns rättvisa. Hur ser då den ut? Diskriminering är ett viktigt frågeområde i den här studien. Inte bara utifrån om det finns, och i så fall hur det ser ut, utan även därför att det finns anledning att diskutera begreppet i sig. Det är utan tvekan ett laddat begrepp. Att någon diskrimineras implicerar att någon diskriminerar. Vem är då det? Och varför behandlas kvinnor orättvist? Vilken är rättvisan?

Könets betydelse

Ytterligare ett frågeområde som tas upp är hur medvetet kvinnorna själva tänker på kön. I litteraturen beskrivs oftast organisationer som könsneutrala. Organisationsstrukturer beskrivs inte som olika för kvinnor och män. Vilken beskrivning av strukturerna ger kvinnor? Ser de på sig

själva som annorlunda? Uttrycker de tankar om kön när de beskriver kombinationen av villkor och handling?

4.3 ENKÄTENS UTFORMNING

Att valet av metod blev enkät beror främst på att jag ville få in ett relativt stort material, då forskningen på dessa båda grupper kvinnor varit begränsad. Jag visste helt enkelt inte så mycket om dessa kvinnokategorier före undersökningen och ville därför få in ett brett material, där kvinnor från olika högskoleenheter, examinationsår och linjer skulle kunna vara med. I den här studien är fokus på det generella i organisationer utifrån ett könsperspektiv. Det specifika, i form av mönster i olika organisationer ligger utanför ramen då urvalet grundar sig på utbildningen, varför kvinnorna är spridda över en mängd olika organisationer. Enkät kunde därför passa också av den anledningen, att få många svar på varje fråga för att kunna se vilka mönster som kommer igen. Motivet till valet av enkät är därför både att jag ville nå många kvinnor, och att jag ville kunna ställa många frågor. Den här gruppen kvinnors beskrivningar av sina erfarenheter från arbetslivet har saknats, hävdar jag.

Kvalitativ tyngdpunkt

Samtidigt var jag mest intresserad av kvalitativa data i form av egna beskrivningar av situationer, reflektioner och känslor. Dessa båda viljor, att få många svar och att få kvalitativa data, medverkade till att enkäten fick sin speciella, kvalitativa prägel. Till sin form är enkäten både omfattande i antal frågor totalt och i antal frågor med öppna svarsalternativ. Den täcker in frågor från olika tidsperioder och från olika delar av livet. De strukturerade frågorna är genererade ur teori, både när det gäller frågeställningar och svarsalternativ. De grundar sig ofta på tidigare studier som visat att till exempel hemsituationen, barnomsorg och omfattning av hushållsarbete är betydelsefullt i förståelsen av kvinnors arbetssituation. Enkäten är också påverkad av studier som visat att könsfördelningen på arbetsplatsen spelar roll, samt av studier som visat på olika typer av diskriminering av kvinnor i arbetslivet. I de många öppna frågorna är det teori som styrt frågeställningarna, men de är formulerade på ett sådant sätt att de syftar till en begreppsutveckling snarare än bekräftelse respektive förkastande. Ett exempel på detta är i frågor om för- och nackdelar med att vara kvinna, där utrymme lämnats för att beskriva på vilket sätt dessa förhållanden upplevs. Ett annat exempel är i frågorna kring karriär. Där uppmanas kvinnorna att själva definiera vad de menar med karriär, och också att förklara varför de tycker att de själva gjort eller inte gjort karriär. Svaren på de öppna frågorna har sedan analyserats tematiskt, inte efter i

förväg teoretiskt härledda kategorier. Anledningen till detta är att jag varit angelägen om att kunna fånga in nya definitioner av till exempel karriär, eftersom det visat sig att karriärbegreppet som det använts är utformat efter mäns karriärer. Teorin används med andra ord på två sätt i enkäten. Dels som en slags relevansprövning, och dels som en möjlighet till begreppsutveckling. Jag prövar om teori verkar relevant för det här forskningsområdet, och jag försöker utveckla begrepp vidare.

Flera svarsdelar

Enkäten var indelad i sju delar, varav fyra skulle besvaras av samtliga kvinnor. Dessa fyra delar innehöll frågor om bakgrund (2), utbildning (1), familjesituation (3) samt livslinjen (7). Övriga tre delar var indelade efter den sysselsättning som man hade vid undersökningstillfället. Den mest omfattande delen var den som riktade sig till kvinnor med anställning (4). En annan del vände sig till egna företagare (5). Slutligen riktade sig en del till de kvinnor som antingen studerade, var föräldralediga, arbetslösa eller hemarbetande (6). För att underlätta ifyllandet av enkäten var de olika delarna i olika färger, där de delar som skulle fyllas i av samtliga hade samma färg.

Enkätens innehåll såg ut på följande sätt:

Del 1 Utbildning och examen

Del 2 Bakgrund

Del 3 Hem och familj

Del 4 Nuvarande anställning

Del 5 Frågor för egna företagare

Del 6 Frågor för studerande/ hemarbetande/ föräldralediga/ arbetslösa

Del 7 Livslinjen

Orsaken bakom denna utformning av enkäten i olika delar var att jag ville kunna fånga in kvinnor i många olika situationer, så att frågorna fortfarande skulle kännas relevanta och intressanta för alla. Därför satte jag mig in i vilka typer av livssituationer som skulle kunna vara möjliga, och utformade sedan enkäten i dess olika delar. Jag ville på detta sätt också undvika bortfall på grund av för många och icke passande frågor.

Livslinjen

Under mitt arbete med att utforma enkätformuläret kom jag i kontakt med teori om livslinjestudier (Skrede och Tornes 1983, Elgqvist-Saltzman med flera 1983). Jag fann livslinjeperspektivet som ett lämpligt sätt att åskådliggöra hur olika händelser i kvinnors liv påverkar varandra och hur de hänger ihop. Kvinnoforskningen har visat hur betydelsefullt det är att se till helheten i kvinnors liv för att förstå kvinnors arbete. Tidpunkten för barnafödslar samt barnens åldrar till exempel såg jag som relevanta för

att förstå karriärutvecklingen. Livslinjefrågan har utvecklats och använts i ett flertal projekt i Sverige och Skandinavien (Elgqvist-Saltzman 1987, 1991). Jag har i samarbete med Inga Elgqvist-Saltzman använt mig av en livslinjefråga i enkäten. Resultaten från denna har också bearbetats vid Umeå universitet, där en databearbetningsteknik utvecklats för livslinjefrågor. Detta möjliggör också jämförelser med andra livslinjematerial (Bjerén med flera 1991). Livslinjen ser ut ungefär som en linjal (se bilaga 1 fråga 142 i enkäten) där åldern utgör markeringarna. På denna linje uppmanades kvinnorna att markera under vilka perioder de yrkesarbetat, studerat eller arbetat i hemmet. De skulle också visa förändringar i civilstånd, sammanboenden, giftermål och skilsmässor. Kvinnorna har markerat tidpunkt för barnafödslar och arbetsbyten, och de har markerat den ålder som de hade vid svarstillfället. Livslinjen åskådliggör på så sätt helheten i och samspelet mellan de händelser som kvinnorna berättar om i enkäten som helhet. Syftet för mig med att ha med livslinjen är just som illustration för hela enkäten, inte som fokus i sig. Analysen av resultaten har också skett på detta sätt, som en illustration av och ytterligare bekräftelse på det som kvinnorna berättar om. En annan viktig synpunkt är att många kvinnor fann det givande att fylla i livslinjen. Att fylla i den innebär också ett åskådliggörande för den som svarar av hur olika händelser har sammanfallit. Den blir alltså en hjälp för den svarande i arbetet med hela enkäten, som en utgångspunkt för reflektioner.

Dialogen i enkäten

Att utforma enkäten tog lång tid, mycket längre tid än jag hade kunnat föreställa mig. Jag märkte att jag var mån om att inte bara formulera frågorna rätt på ett logiskt sätt, utan också i en tydlighet som jag ville förmedla. Jag strävade efter en öppenhet och tydlighet i mina formuleringar för att inte själv förmedla en döljande könsneutralitet. Jag beskrev mig själv och mitt projekt i ett brev som följde med enkätformuläret. Där framgick att jag var intresserad av kvinnors situation i arbetslivet och att jag var intresserad av deras faktiska erfarenheter och vad de själva menar med karriär. Jag motiverade mitt val av civilekonomer och civilingenjörer med att dessa båda utbildningar är mansdominerade, och att man inte vet så mycket om kvinnorna inom dessa områden. I formuleringen av frågorna i enkäten eftersträvade jag genomgående denna tydlighet och öppenhet, så att den svarande skulle förstå vad jag efterfrågade, och så att hon också skulle kunna reagera på frågan om hon tyckte att den var felformulerad eller irrelevant. Enkäten innehåller endast "enkla svarsalternativ", det vill säga utan skalor. Däremot har jag till exempel i frågorna kring diskriminering många frågor på samma område. Jag har då prövat olika formuleringar för att se hur de passar för det fenomen jag vill ringa in.

De öppna frågorna där kvinnorna själva formulerat svaren, ofta i berättartan, utgör dock hela tiden en slags "dubbel-check" för mig själv när det gäller de strukturerade frågorna. I de öppna svaren finns utrymme för motsägelser, kritik mot frågorna och förklaringar till varför man svarat på ett visst sätt. Jag upplever därför att det finns en slags dialog mellan mig själv och de svarande i enkäten. Detta bekräftas också av flera av kvinnorna då de kommenterat att de lagt möda på enkäten därför att de märkt att jag som forskare har gjort det.

Testomgång

Enkäten testades och reviderades innan den sändes ut "på riktigt". Det var angeläget att se om enkäten verkligen skulle fungera eftersom den blivit ganska krävande till sin form och samtidigt kanske kunde uppfattas som provocerande till sitt innehåll. Att vara tydlig med kön som kategori kan uppfattas som provocerande om den dominerande strategin är könsneutralitet. Och att ha en så pass omfattande enkät kan upplevas som krävande då den här kategorin kvinnors största problem kan tänkas vara tidsbrist. Jag stod därför inför en del grundläggande tvivel i min metod, och tyckte därför att en testomgång var motiverad.

Jag kontaktade 20 kvinnor, ungefär hälften ekonomer och hälften ingenjörer. Efter deras accepterande av att vara med i testomgången skickades enkäten till dem. De svarade på enkäten själva, och hade också uppmanats att teckna ner reflektioner och kommentarer. Sedan gick jag noggrant igenom enkäten med var och en, antingen per telefon eller genom att vi träffades. Dessa intervjuer varade i 1 till 2 timmar, och alltifrån detaljer i formuleringar till innehållsmässiga reflektioner på frågorna togs upp. Testomgången blev mycket givande och jag fick många synpunkter både på form och innehåll. Flertalet av kvinnorna hade blivit engagerade av att fylla i enkäten. Deras reaktioner stärkte min uppfattning av att det var bättre att göra en krävande men givande enkät, snarare än en enklare men ointressantare för dem som svarar. Frågorna hade inte uppfattats som för svåra, privata eller djupgående. Däremot ville man ha *mer* utrymme för att förklara och berätta. Den kvalitativa prägeln förstärktes därmed genom testomgången.

Enkäten

Det slutliga utseendet på enkäten påverkades av testomgången framför allt genom det stora antalet öppna frågor. Indelningen i olika delar fungerade bra i testomgången, och behölls därför. Utformandet av enkäten som skickades ut, se bilaga 1, och motiven bakom utformandet, kan sammanfattas med följande punkter:

* Valet av **enkät** över huvud taget. Därför att jag ville nå många kvinnor, med många frågor. Kunskap saknas om den aktuella gruppen.

* **Olika delar** i enkäten. För att kunna fånga in kvinnor i olika livssituationer. För att undvika bortfall på grund av icke-aktuella frågor.

* **Kvalitativ karaktär**. För att kunna generera ny kunskap och för att underlätta begreppsutveckling, till exempel om karriär och diskriminering.

* **Tydlighet** i frågorna. Därför att jag ville undvika könsneutralitet och övrig otydlighet i vad jag efterfrågade. Kvinnorna skulle kunna reagera på mina frågor och sättet att formulera dem för att både relevans och validitet skulle kunna stärkas i undersökningen.

* **Livslinjen**. För att tillägga ett perspektiv över tiden, samt över hur olika saker i livet har samverkat. Både som komplement till övriga frågor och som hjälpmedel för de svarande, för att kunna sammanfatta och reflektera.

* Undersökningens **frågeområden** är genererade ur problembakgrund, se kapitel 1, samt ur teori, se kapitlen 2 och 3. De viktigaste frågeområdena, som diskuterats ovan, svarar mot följande delar i enkäten:

* Hur beskriver kvinnor det synliga i organisationer? Del 4/5/6

* Vilka är villkoren i mansdominerad miljö, och hur hanterar kvinnor dessa? Del 1+4

* Hur ser kombinationen av arbetsliv och familjeliv ut? Del 3+7

* Vilken syn har kvinnor på karriär? Del 7

* Vad är diskriminering? Del 4

* Vilken betydelse har kön i organisationer? Del 1+4+7

Det går också att relatera enkätens olika delar till undersökningens syfte på följande sätt:

1. Det deskriptiva syftet att synliggöra en grupp kvinnor motsvaras av frågor i samtliga sju delar.

2. Det teoretiska syftet att utveckla teori om betydelsen av kön i organisationer motsvaras huvudsakligen av frågor i delarna 1, 4 och 7.

Den kvalitativa enkäten

Ursprungligen var mitt syfte att efter enkätundersökningen göra en intervjuomgång med ett färre antal av kvinnorna. Tanken med intervjuerna var att kunna fördjupa forskningsfrågorna, och på så sätt förstärka de kvalitativa aspekterna. Arbetet med enkäten förändrade dock mina planer. Responsen i testomgången och det goda utfallet med enkätsvaren visade att det var möjligt att göra en enkät med kvalitativ prägel. Den mängd data jag fick in genom kvinnornas skrivna svar på de öppna frågorna gjorde att jag beslutade mig för att ta bort intervjuomgången. Det fanns nog med intressant material i enkätsvaren för att kunna belysa forskningsfrågorna. Dessutom såg jag flera fördelar med de skrivna

svaren, istället för de talade. Kvinnorna hade fått tid till att reflektera kring frågorna, och till att besvara dem i den ordning de fann givande. Kvinnorna kunde dessutom vara mer anonyma än i en intervjusituation. Anonymiteten och möjligheten till reflektion i kombination med det engagemang som visade sig kring forskningsområdet har troligen medverkat till det goda resultatet.

4.4 URVAL

Motiveringen till att jag valde just ekonom- och ingenjörsutbildningarna är att dessa kan leda till karriärer med inflytelserika positioner. De är manligt dominerade utbildningar, varför de kvinnor som valt dem bryter mot könssegregeringsmönster. Att vara civilekonom eller civilingenjör ger legitimitet i arbetslivet för att göra karriär. Genom att välja kvinnor som har dessa accepterade manligt dominerade högstatusutbildningar möter jag argument om den bristfälliga kvinnan. Förklaringarna "kvinnor saknar utbildning" samt "kvinnor har fel utbildning" blir inaktuella. Andra kategorier av kvinnor som hade kunnat vara aktuella är jurister, läkare och andra typer av universitetsutbildade kvinnor. Det hade också kunnat vara aktuellt med gruppen kvinnliga politiker eller andra slags opinionsbildare. Att valet just blev ekonomer och ingenjörer är främst att det finns en stor spridning inom dessa yrken. Jag var intresserad av att belysa området organisation och kön utifrån problemställningen att få kvinnor finns på beslutsfattande positioner i arbetslivet. Jag såg ekonomer och ingenjörer som kategori som lämpliga för att få en bred beskrivning av problemområdet. Att valet blev *två* yrkeskategorier istället för en är av skälet att jag ville beskriva relationen mellan organisation och kön mer *generellt*, inte utifrån en specifik yrkesgrupp.

Enbart kvinnor i urvalet

Min motivering för att enbart ha kvinnor med i urvalet har varit att fokus är på kvinnorna, inte på kvinnor i jämförelse med män. Kunskapen om kvinnor i mansdominerad miljö är begränsad varför jag var mån om att vara så öppen som möjligt för deras beskrivningar av sina erfarenheter i arbetslivet, av karriären och av kombinationen av karriär och familj. Jag ville inte begränsa frågeställningarna på det sätt som hade varit nödvändigt om både män och kvinnor hade ingått i urvalet, till exempel hade en viss könsneutralisering varit nödvändig. Om frågorna måste göras könsneutrala så minskas öppenheten för vad som är viktigt och relevant just för kvinnor. I en kvinnostudie var det möjligt att vara tydlig och öppen i min presentation av studien, och i mina frågor, med att det är

kvinnorna som jag var intresserad av.

Typiskt för traditionell "könsneutral" forskning är annars att i de fall som kvinnor förekommer så uppmärksammas och tolkas de i relation till män. Fokus blir på jämförelsen, och kvinnorna blir bara synliga inom jämförelsens sammanhang och inte utifrån sina egna villkor. Kvinnor blir då endast delvis synliga. Synligheten styrs av och bekräftar uppfattningen att kvinnors tolkning av verkligheten inte är värd något i sig, utan endast i relation till den "riktiga" uppfattningen, männens. Det implicita antagandet om kvinnor som avvikande och marginella i samhället uttalas dock sällan öppet. Det speglar bara den mansdominerade forskningens naturaliserande av maktassymmetrin mellan könen. Att studera endast män ses aldrig som problematiskt, det betraktas tvärtom som så självklart att det inte ens behöver nämnas. Att jag har endast kvinnor i mitt urval ska ses utifrån detta. Jag ville ge kvinnorna hela utrymmet, och då även hela tolkningsutrymmet av det som kallas organisationer och karriär. Tidsmässigt var det också i mitten av 80-talet typiskt inom kvinnoforskningen med kvinnocentrerad forskning, se kapitel 2. I skenet av dagens feministiska teoridebatt där begreppet kön står i centrum, och där kön ses som en konstruktion av relationen mellan kvinnor och män, så kan man på nya grunder kritisera mitt urval. Nu diskuteras andra skäl till att forska om kvinnor *och* män, utifrån ett feministiskt perspektiv (Saarinen 1989). Frågor som ställs i denna dekonstruktion av kvinnoforskningen är till exempel om den kvinnocentrerade forskningen alierat mäns erfarenheter? Finns det en risk för att den kvinnocentrerade forskningen reproducerar de bipolära skillnaderna mellan könen? Mitt urval får ses utifrån situationen i mitten av 80-talet, då den kvinnocentrerade forskningen dominerade. Ännu viktigare är dock att se urvalet utifrån det mansdominerade forskningsfält som jag rör mig inom. Att göra ett kvinnourval och låta kvinnorna få tolkningsrätten av organisationsstrukturerna fyller ett tomrum både empiriskt och teoretiskt.

Fyra examensgrupper

Utifrån den statistik som samlades in i kartläggningen konstruerade jag fyra examensgrupper bestående av kvinnor examinerade olika år. Detta gjordes för att få en spridning i åldrar och därmed för att få en spridning av de erfarenheter som man gjort samt av den situation som man vid undersökningstillfället befann sig i. Jag ville dock att alla skulle ha varit ute i förvärvslivet i flera år, så att de skulle kunna svara på frågorna utifrån egna erfarenheter. Jag ville också att frågan om familjebildning skulle ha kunnat vara aktuell, varför jag inte ville ha för unga kvinnor med i urvalet. Statistiska Centralbyråns register över examinerade börjar 1961, varför detta blev det först möjliga examensåret i urvalet. Detta var

dock helt tillfredsställande eftersom de kvinnorna lämnat skolan för nästan 25 år sedan 1985, då enkäten sändes ut. Jag valde att begränsa mitt urval till åren 1961 till 1978. Under dessa år examinerades 1587 kvinnliga civilekonomer och 2070 kvinnliga civilingenjörer, vilket ger 3657 kvinnor sammanlagt. Mitt urval utgör ungefär 10 procent av dessa. Kvinnorna fördelar sig dock inte jämt över åren. Ett exempel på detta är att antalet examinerade kvinnliga civilekonomer 1961 var 16, medan motsvarande antal läsåret 1977/78 var 246 kvinnor. Detta var skälet till att jag konstruerade examensgrupper istället för att helt enkelt välja några årgångar.

Det ursprungliga urvalet bestod av 400 kvinnor. Dessa ville jag fördela lika mellan ingenjörer och ekonomer, det vill säga 200 av varje. Jag ville också fördela dem lika över 60- och 70-talen. Jag konstruerade två grupper av kvinnor som examinerades på 60-talet. Grupp 1 bestod av kvinnor examinerade 1961 till 1963. Grupp 2 bestod av kvinnor examinerade 1968. Sammanlagt 100 ingenjörer och 100 ekonomer ingick i detta urval, varav för ekonomerna detta urval var lika med den totala populationen dessa år och för ingenjörerna var det den totala populationen examinationsåret 1968. Grupp 3 bestod av kvinnor examinerade 1973. För båda utbildningarna rörde det sig om urval från det totala antalet examinerade kvinnor. Den sista gruppen bestod av ett urval från de kvinnor som examinerats 1977/78. Examensgrupp 1961/1963 bestod i det ursprungliga urvalet av 32 civilekonomer och 32 civilingenjörer. Examensgrupp 1968 bestod av 68 ekonomer och 68 ingenjörer. Examensgrupp 73 och examensgrupp 77/78 bestod av 50 ekonomer och 50 ingenjörer vardera.

Urvalets spridning över högskoleenheter och utbildningslinjer

Urvalet gjordes så att det fanns en viss spridning över olika högskoleenheter för att i någon mån motverka dominansen av storstadsområdena. Ändå dominerar Handelshögskolan i Stockholm, Lunds universitet och Handelshögskolan i Göteborg i urvalet av ekonomer. Tekniska Högskolan i Stockholm och Chalmers i Göteborg dominerar i urvalet av ingenjörer. Bland ingenjörerna sprids urvalet över de olika utbildningslinjerna. Vid ett helt slumpmässigt urval hade de båda "kvinnolinjerna" arkitektur och kemiteknik dominerat ännu mer.

Motiv för urvalsbestämning

Motiven bakom hur urvalet för undersökningen gjordes kan sammanfattas i följande punkter:

- * **Många** kvinnor. Därför att kunskap om kategorin som helhet saknas.
- * Endast **kvinnor**. Därför att kvinnorna står i fokus, inte kvinnorna i jämförelse med män.

* **Ekonomer och ingenjörer.** Därför att relationen mellan organisation och kön utifrån problemet med få kvinnor i beslutsfattande positioner står i centrum för undersökningen. Dessa utbildningar utgör mansdominerade högstatusutbildningar, vilka ses som vanliga i beslutsfattande positioner.

* **Ekonomer och ingenjörer.** Därför att problemområdet önskades belyst mer generellt, och inte utifrån en specifik yrkesgrupp.

* **Flera examensgrupper, högskolor och utbildningslinjer.** För att understryka det generella intresset av relationen organisation och kön, samt för att se om skillnader inom urvalet skulle visa sig betydelsefulla.

4.5 SVARSFREKVENNS OCH BORTFALL

I det ursprungliga urvalet ingick 400 kvinnor. Ett visst bortfall uppstod i sökandet efter dessa 400. Slutligen gick 369 enkäter ut med posten. Tillsammans med enkäten skickades ett brev där jag presenterade mig själv och undersökningen. Två påminnelser gick ut. Av de 369 utsända enkäterna besvarades 261, vilket betyder 71 procent. Nedan följer en beskrivning av hur fördelningen såg ut bland de kvinnor som svarade på enkäten i relation till de olika urvalskriterierna.

Födelseår

Kvinnorna som ingår i studien är av förklarliga skäl olika gamla, vilket hänger samman med att urvalet bestod av kvinnor från olika examinationsår. Den äldsta kvinnan är född 1923 och den yngsta är född 1956. Det är alltså 33 år som skiljer den yngsta från den äldsta. Sammanlagt är det dock bara 4 kvinnor som är födda på 20-talet som har svarat på enkäten. Kvinnor födda på 30-talet är 43 till antalet. Den största gruppen består av dem som är födda på 40-talet, de är 129 stycken. Slutligen är det 85 kvinnor som är födda på 50-talet.

122 civilekonomer och 139 civilingenjörer

Av de kvinnor som svarat på enkäten är 122 civilekonomer och 139 är civilingenjörer. Två av kvinnorna i urvalet visade sig ha båda utbildningarna bakom sig. Civilingenjörerna utgör alltså en något större grupp i studien, ungefär 53 procent.

De fyra examensgrupperna

Urvalet var indelat i fyra olika examensgrupper. Examensgrupperna 61-63 och 68 utgjorde tillsammans 50 procent av urvalet, och examensgrupperna 73 och 77/78 utgjorde 50 procent. Svaren fördelar sig också precis på det sättet, det vill säga med 50 procent svar från 60-talsgruppen och 50 procent svar från 70-talsgruppen. Närmare bestämt fördelar sig

svaren med 18 procent från 61-63, 32 procent från 68, 23 procent från 73, och slutligen med 27 procent från 77/78.

Civilekonomerna

Av civilekonomerna kommer 44 procent från Handelshögskolan i Stockholm, 20 procent är utbildade på Handelshögskolan i Göteborg eller på Göteborgs Universitet, 18 procent kommer från Lunds Universitet. Övriga civilekonomer kommer, relativt jämnt fördelade, från Umeå Universitet, Uppsala Universitet, Stockholms Universitet, Linköpings Universitet, Högskolan i Karlstad, Högskolan i Växjö, samt Högskolan i Örebro. Det går inte att urskilja någon betydande skillnad mellan svarsfrekvensen från de olika högskoleenheterna, sett i relation till urvalet. Bland civilekonomerna finns det en klar dominans inom området redovisning och finansiering, 37 procent av dem har haft denna inriktning i sina studier. Administration/personal/organisation har 15 procent av ekonomerna haft som studieinriktning, och 12 procent har haft marknadsföring. Inom övriga ämnesområden är det relativt få kvinnor i studien.

Civilingenjörerna

Hela 50 procent av civilingenjörerna i studien är utbildade på Tekniska Högskolan i Stockholm, 32 procent kommer från Chalmers i Göteborg, och 13 procent från Tekniska Högskolan vid Universitetet i Lund. Resterande 5 procent civilingenjörer som svarat på enkäten har tagit sin examen på Tekniska Högskolan vid Universitetet i Linköping, Högskolan i Luleå eller på Universitetet i Uppsala. I urvalsförfarandet sprids medvetet civilingenjörerna över alla utbildningslinjer, det vill säga på ett icke representativt vis. Visserligen är de största "kvinnolinjerna", arkitektur och kemiteknik, också störst i urvalet, men jag ville också få med kvinnor från andra linjer, vilka är mer ovanliga för kvinnor. Av civilingenjörerna i undersökningen är 31 procent arkitekter. Lika många, 31 procent utgörs av ingenjörer från kemitekniklinjen. Av de kvinnliga civilingenjörerna kommer 9 procent från linjen elektroteknik, 6 procent kommer vardera från linjerna teknisk fysik och maskinteknik. Övriga utbildningslinjer har mindre än 5 procent av kvinnorna vardera.

Bortfall

Bortfallet består av 108 kvinnor. Av dessa har 8 hört av sig till mig och förklarat varför de inte har svarat på enkäten. Exempel på förklaringar är sjukdom, tidsbrist och resa. Det återstår därför 100 kvinnor som utgör ett oförklarat bortfall i undersökningen. Bortfallet är relativt jämnt fördelat över examensgrupperna, och även över högskoleenheterna. När det gäller utbildningslinjerna för ingenjörer är bortfallet procentuellt något högre på

linjerna Teknisk fysik samt Väg och vatten. Det är dock svårt att spekulera i om detta betyder något då det antalsmässigt är så få kvinnor med från dessa linjer.

Jag bedömer svarsfrekvensen på 71 procent som god. Det är också tillfredsställande att se att såväl när det gäller examensgrupper, högskolor som utbildningslinjer så svarar svarsfrekvensen proportionerligt mot urvalet. De svarande har inte haft problem med att förstå vilka delar av enkäten som skulle fyllas i. De som svarat på enkäten har genomgående lagt ner både tid och energi, varför internt bortfall är så gott som obefintligt. Samtliga 261 inkomna enkätsvar har med andra ord kunnat användas i bearbetning och analys.

4.6 BEARBETNING AV ENKÄT

Enkätresultaten har bearbetats på två olika sätt. De strukturerade frågorna samt livslinjen har databearbetats. De öppna svaren har bearbetats manuellt av mig i en tematisk analys.

Databearbetningar

Resultatet från de strukturerade frågorna har databearbetats. Resultaten har använts i form av frekvenser, korstabelleringar samt i form av en sortering. Livslinjematerialet har bearbetats separat.¹ Mer sofistikerade analyser har inte setts som nödvändiga. Svaren har genomgående jämförts mellan de olika examensgrupperna, samt mellan ingenjörer och ekonomer för att se om några väsentliga skillnader skulle visa sig. Detta har gjorts för att de mönster som framkommit i undersökningen verkligen ska kunna betraktas som generella. I de fall som någon skillnad av betydelse visat sig i svaren relaterat till de olika bakgrundvariablerna examensgrupp och utbildningstyp, har detta nämnts i redovisningen. I övrigt kommenteras inte likheter dem emellan kontinuerligt.

Frågorna kring diskriminering har också analyserats genom att se till sambandet mellan svaren på några olika frågor, då detta underlättat en diskussion om upplevelsen av direkt diskriminering. Det sågs utifrån undersökningens frågeställningar som intressant att se till sambandet mellan direkt diskriminering och könsfördelning på arbetsplatsen samt egen karriär. I analysen av olika beskrivningar av könets betydelse i organisationer gjordes en sortering i några steg. Där konstruerades några grupper av svar, och svarsmaterialet delades sedan in, eller sorterades, efter dessa indelningar. Denna sortering gjordes för att se fördelningen mellan olika sätt att beskriva könets betydelse i organisationer i hela

¹Livslinjen har bearbetats vid Umeå Universitet, där en teknik för bearbetning av livslinjemateriel har utarbetats.

svarsmaterialet. Syftet var bland annat att se hur många av kvinnorna som konsekvent vidhöll en könsneutral ståndpunkt i sina svar.

Tematisk bearbetning av de öppna svaren

Svaren på varje fråga lästes igenom ett flertal gånger innan jag försökte hitta återkommande teman. Jag prövade sedan om jag kunde kategorisera svaren efter de teman jag sett. Ibland fick jag revidera kategorierna flera gånger innan jag fick ett hållbart raster, där alla svar kunde fångas in. På en del frågor visade det sig att en sådan indelning blev omöjlig då typerna av svar var så många att en indelning i teman blev ointressant, till exempel svaren på frågan om olika barnomsorg under olika perioder. I bilaga 2 redovisas tematisk analys genom exemplet kvinnornas beskrivningar av vad de menar med karriär. I redovisningen av resultaten har jag eftersträvat ett kvantitativt återgivande av de kvalitativa svaren, det vill säga vilken typ av svar som var vanligast och hur stora skillnaderna varit i antal som svarat på det ena eller andra sättet. Detta gjordes för att kunna visa på generella och dominerande mönster i svarsmaterialet. Och också för att kunna diskutera olika svarstyper i relation till varandra.

Jag har också eftersträvat en tydlighet i skillnaden mellan vilka typer av svar som förekommit, och hur jag tolkat dem. Anledningen till detta är att mina tolkningar ibland skiljer sig ifrån de tolkningar som kvinnorna själva givit av olika svar. Ett exempel på detta är kvinnornas syn på fördelar med att vara kvinna i organisationer. I min analys och tolkning av svaren har jag gått bakom kvinnornas svar och funnit nackdelar. Det kan dock ibland vara svårt att skilja mellan svarstyper och mina tolkningar, då begreppen som jag använder genererats ur svaren. Det tydligaste exemplet på detta är de strategier som jag genererat ur svarsmaterialet. De utgör på samma gång olika svarstyper och mina tolkningar av dem. De olika typerna av strategier har varit ett sätt för mig att uttrycka de mönster som jag sett i svaren. Jag har ändå försökt att göra beskrivningarna av svaren så nära svaren som möjligt, till exempel genom att ha många citat med kontinuerligt. Och i fallet med kvinnornas olika strategier så återger jag fördelningen mellan dem först, och sedan diskuterar jag vad som kan ligga bakom till exempel positiv strategi.

4.7 KVINNORNAS KOMMENTARER PÅ ENKÄTEN

I slutet av enkäten fanns ett speciellt utrymme för kommentarer på frågorna eller på enkäten som helhet. Detta utrymme såg jag som viktigt då enkätfrågornas relevans kunde testas där. Var denna undersökning intressant och viktig? Svarar den mot den problembeskrivning som har

gjorts? Frågan om enkäten verkligen mäter det den ska, undersökningens validitet, kunde också testas genom kommentarer på enkäten i sin helhet. Tyckte kvinnorna att enkäten hade fungerat? Tog den upp de frågor som var väsentliga för undersökningen? Hade några avgörande frågeområden missats?

Ytterligare ett motiv till utrymmet för kommentarer var att jag var intresserad av kvinnornas reaktioner på enkäten utifrån metodperspektiv. Mitt intresse på den punkten var ganska öppet och oformulerat. Jag ville dock ta tillvara möjligheten att få kommentarer och synpunkter på enkätens form och språket i enkäten, för att kunna se om detta kunde användas i en diskussion om feministisk metodutveckling. Reaktionerna i testomgången, där bland annat behovet av öppna frågor hade betonats, hade förstärkt detta intresse. Av kvinnorna var det 75 stycken, eller cirka 29 procent av de svarande, som har gjort någon kommentar eller reflektion på enkätens form, alternativt innehåll.

Positiv reaktion på undersökningen

Över hälften av de kvinnor som skrivit ner någon kommentar uttrycker positiva omdömen om undersökningen. De tycker att det är viktigt att den görs, och de ser sitt deltagande i studien som motiverat. En tredjedel av kvinnorna som ger kommentarer, önskar få ta del av resultaten, och visar på olika sätt ett stort intresse för undersökningen. Kommentarer, liksom enkätsvaren i sin helhet, tyder på att de som svarat varit engagerade, och att de lagt ner både tid och energi på enkäten. Dessa reaktioner tyder på att undersökningens relevans är hög.

Positiv reaktion på enkätformuläret

De flesta kommentarerna på enkätformuläret var mycket positiva. Många skriver att det varit roligt, intressant eller givande att besvara frågorna. Ett flertal kvinnor förklarade detta med att det blivit ett tillfälle för reflektion och eftertanke. Dialogen i enkäten verkar därför ha fungerat. Många har använt ifyllandet av enkäten till egen reflektion kring sin situation. Enkätens indelning i olika delar har också fungerat. Endast ett fåtal kvinnor kommenterade att enstaka frågor inte passat dem, eller att de saknat en annan typ av frågor. Någon kvinna hade varit osäker på vilken del hon skulle besvara därför att hon nyss bytt arbete. Det var antalsmässigt få kvinnor, ungefär 10 stycken, som hade haft problem med att frågorna inte passade deras situation. Det var också ytterst få som skrev att de inte förstått frågorna eller att det varit svårt att besvara enkäten därför att den varit otydlig. Både enkätens indelning i olika delar, samt frågorna i enkäten har uppfattats som tydliga och relevanta. Enkäten har med andra ord lyckats fånga in kvinnor med olika livs- och arbetssituationer.

Det har också uppfattats som positivt av flera kvinnor att det funnits ett

tydligt könsperspektiv i enkäten. Detta kopplas till intresset för undersökningens resultat, intresset för den här kategorin kvinnor. Flera kvinnor kommenterade att det tagit lång tid att svara på enkäten. För att besvara hela enkäten verkar sammanlagt 2 till 3 timmar inte ha varit ovanligt. Den var mer krävande än de trott från början, kommenterade en del. Flera kvinnor beskriver också på vilket sätt de lyckats fylla i enkäten, trots tidsbrist och brist på "lugn och ro". Detta har ofta gjorts vid olika tillfällen och samtidigt med andra aktiviteter. Ett exempel på detta är en kvinna som skriver att hon svarat på enkäten i bilen, vid frukostbordet och ibland med barn i knät. Reaktionerna på enkätformuläret tyder på att undersökningens validitet är hög. Både frågorna i sig, och den form de presenterades på har fungerat. Majoriteten av de svarande har funnit frågorna lätta att förstå, och också intressanta att reflektera vidare ifrån. Intresset för kvinnofrågor hos de svarande styrker också undersökningens validitet.

Kritik på enkäten

Kritiken på enkäten har varit dels att den varit jobbig och svår att fylla i, vilket fem kvinnor påpekat, och dels att perspektivet i frågorna varit felaktigt. Att enkäten har uppfattats som jobbig betyder inte att man är negativt inställd, men att det har varit mödosamt att besvara enkäten. En del kvinnor tyckte också att det handlat om så stora frågor att ett kortfattat svar känts otillfredsställande. Några kvinnor, fem till antalet, är kritiska mot det tydliga könsperspektivet i enkäten. De menar att frågorna är för mycket inriktade på kön och diskriminering, och att polariseringen mellan könen är överdriven i enkätfrågorna. Någon tycker att detta skapar motsättningar som är onödiga. En kvinna är kritisk mot det stora intresset för karriär i enkäten, vilket hon tycker ger en sned bild av livet. Kritik mot enkäten var inte vanligt förekommande. Engagemanget i svaren som helhet tyder också på att de som varit kritiska har uttryckt detta i sina kommentarer. Utebliven kritik är därför inte trolig. Däremot kan det inte uteslutas att en del av bortfallet kan ha berott på till exempel att enkäten varit för omfattande, eller att könsperspektivet varit framträdande i frågeställningarna.

Reflektioner kring innehållet i frågorna

En tredjedel av dem som kommenterade enkäten gjorde det i form av reflektioner kring innehållet i frågorna som besvarats. De reflektioner som gjorts handlar om:

- att vara kvinna
- förändringar i relationen mellan könen
- karriär

- diskriminering
- hur de egna svaren upplevs som motsägelsefulla

Flera kvinnor, sju stycken, har reflekterat kring sin situation som kvinna. Hur de ser på betydelsen av att vara kvinna, och hur de vill agera utifrån det. Ett par kvinnor diskuterar hur man kan arbeta för förändringar och vad de tror är viktigt att göra själva. Ett tiotal kvinnor diskuterar vidare om karriär och diskriminering. Det är med andra ord reflektioner som bygger vidare på de svar man givit i enkäten. Det är reflektioner som knyter an till vad man funderat kring i enkäten, och som man vill utveckla vidare.

Några kvinnor, fem stycken, reflekterar kring något som har uppstått i svaren av enkäten, nämligen motsägelsefullhet. Deras kommentarer visar på motsägelser i livet som ger sig till känna då man försöker att strukturera och formulera sina val och beslut som om de vore helt planerade. Kommentarererna visar också på att det finns mycket som är motsägelsefullt i kopplingen mellan kvinnors karriärer och kvinnors liv i övrigt. Även detta är ju något som kommer fram i undersökningen i sin helhet, vilket också gör dessa reflektioner till en vidareutveckling av enkätsvaren.

4.8 FEMINISTISKT PERSPEKTIV PÅ METOD

I detta avsnitt gör jag några reflektioner kring vad som jag ser som ett feministiskt perspektiv på metoden. Vid planeringen av mitt projekt såg jag egentligen inte metoden som feministisk, utan som helt traditionell. Under arbetets gång har det dock blivit tydligare hur kopplingen mellan ett feministiskt perspektiv i teorin och ett feministiskt perspektiv i metoden ser ut. Jag kan nu se hur det feministiska perspektivet genomsyrar såväl syfte, frågeställningar, urval, enkätens utformning, bearbetningar och analys. Dessa reflektioner ser jag också som relevanta i en diskussion om reliabilitet i undersökningen. Vilken roll spelar forskaren? Vilken roll spelar forskarens kön för den dialog som uppstår? Vilken roll spelar kön över huvud taget i forskningsprocessen, både hos forskare och svarande? Dessa frågor vill jag belysa, om än inte besvara, utifrån några reflektioner kring enkäten som metod.

Kvinnorna i centrum

Det viktigaste inflytandet som mitt perspektiv haft på undersökningen är att kvinnorna fått stå i centrum (Klein 1983). Frågeområden och frågeställningar har helt riktats in på kvinnor. Detta har lämnat ett större utrymme åt sådant som är centralt för kvinnor och gjort det möjligt att tolka deras erfarenheter utifrån de egna villkoren. En tydlig del av detta är att frågor

om både arbete och familj finns med i enkäten. Det är en strävan efter ett helhetsperspektiv på situationen (Du Bois 1983). Livslinjen blev ett förtydligande instrument för detta synsätt. Den gav en möjlighet både för de svarande och för mig att se hur olika delar av livet sammanföll eller hölls isär.

Tydligt könsperspektiv

I utformandet av enkäten eftersträvade jag en tydlighet och öppenhet i frågorna. Jag ville till exempel inte könsneutralisera frågor om diskriminering eller dölja det jag efterfrågade. Jag beskrev också projektet och mig själv i ett medföljande brev. Allt detta medverkar till en synlighet av forskaren. Responsen både i pilotstudien och i den "riktiga" studien tyder på att detta hade betydelse för kvinnornas benägenhet att svara. Forskarens kön, att jag är kvinna, och min inställning till att frågeområdet är viktigt blev därför också betydelsefullt i dialogen med de svarande (Oakley 1981). Det är tydligt att många av kvinnorna tycker att området är viktigt att forska på, och att detta har påverkat deras engagemang i tid och energi när de har svarat på enkäten.

Tyst och artikulerad kunskap i dialogen

I dialogen med mig finns också i en del svar ett refererande till en tyst kunskap, eller en underförstådd mening som bygger på uppfattningen av gemensamma erfarenheter av att vara kvinna i mansdominerad miljö. Denna tysta kunskap blev i enkäten en del av dialogen mellan forskaren och de svarande. Det uttalade könsperspektivet blev ett sätt för mig som forskare att artikulera denna kunskap, att tydliggöra den genom språket. Detta har uppfattats som positivt av flertalet svarande, det har varit något som de har utvecklat och refererat till i sina svar. Några kvinnor har reagerat negativt på det, och har då också kunnat tydliggöra sin ståndpunkt i sina svar. Även könsneutral ståndpunkt har på detta sätt kunnat artikuleras, istället för att ses som självklart och underförstått.

Öppna frågor

När jag gjorde det enkätformulär som sedan testades hade jag med många öppna frågor därför att jag själv fann det otillfredsställande med för stor tonvikt på de strukturerade frågorna. Jag ville veta hur kvinnorna resonerade kring sina svar. Detta var något som förstärktes i testomgången. Reaktionen var att man ville ha fler öppna frågor, man ville förklara mer om vad som låg bakom svaren. Enkätens utformning påverkades också i den riktningen. Det är viktigt att se att det var en form som passade just den här kategorin kvinnor. De har haft lätt för att uttrycka sina erfarenheter i skrift och att reflektera kring frågorna med

egna ord. Jag har genom den rikliga användningen av citat velat låta deras egna formuleringar komma fram i så stor utsträckning som möjligt.

Kvinnors livssammanhang

Kommentarerna på enkäten visade kvinnornas reflektioner kring motsägelser i svaren. Ett sätt att tolka detta utifrån metodperspektivet är att det är viktigt med utrymme för motsägelser inom ett motsägelsefullt område. Området kvinnors karriärer innesluter motsägelser, vilket jag menar att kombinationen av strukturerade och öppna frågor, samt kombinationen av frågor om arbete och familj har blottat. Enkätens indelning i olika delar fångade in kvinnor i olika livssituationer genom den möjlighet som fanns att endast besvara aktuella delar. Det går också att se det på individnivå, då varje kvinna som svarade kunde få ihop hela sin situation genom att besvara olika passande delar. Enkätens olika delar visade sig också passa dessa kvinnors delvis fragmenterade livssituationer, genom att de kunde besvara de olika delarna vid olika tillfällen, och på så sätt anpassa detta till övriga aktiviteter. Även om det endast är några kvinnor som utförligt har beskrivit hur de har gått till väga, så föreställer jag mig att få kvinnor satt sig ner i "lugn och ro" och fyllt i hela enkäten vid ett tillfälle. Detta kunde dock vara en intressant frågeställning i en feministisk metoddiskussion.

Jag tror inte att undersökningens värde kan mätas i reliabilitet, det vill säga att resultaten skulle vara opåverkade av tid och rum. Jag tror att vissa av resultaten skulle vara desamma om undersökningen gjordes på nytt av någon annan², medan vissa resultat kanske är specifika för just den här undersökningen med alla dess olika förutsättningar.

4.9 Sammanfattning

Enkäten besvarades av 71 procent, vilket konstateras som tillfredsställande. De kvinnor som har svarat på enkäten har svarat på den på ett engagerat och fullständigt sätt. Indelningen i olika svarsdelar har fungerat. Enkätsvaren liksom kommentarerna på enkäten pekar mot att undersökningens resultat kan ses som både relevanta och valida. Majoriteten av de svarande ser problemområdet som angeläget och intressant. Det är därmed en motiverad grupp som har besvarat frågorna. Dessutom visar svaren att frågorna verkar ha fångat in problemområdet på ett sätt som de

²Ulla Blomqvist vid Umeå Universitet har gjort en studie om kvinnliga och manliga civilekonomer, *Umeåekonomerna*. I Umeåstudien användes en del av frågorna från min enkät, varför reliabiliteten på detta sätt har prövats. Svaren från de kvinnliga civilekonomerna överensstämmer på flera av frågorna med svaren i min undersökning. Mönstren i männens svar ser dock genomgående annorlunda ut (Blomqvist 1990).

svarande varit nöjda med. Kvinnorna har haft lätt att reflektera kring dem. De extra kommentarer som gjordes var snarare utvecklingar av frågorna, än svar på frågor som ansetts utelämnade.

5. KVINNORNAS ARBETS- OCH FAMILJESITUATION

I detta kapitel beskrivs kvinnornas arbets- och familjesituation vid undersökningstillfället. Det svarar därmed främst mot det deskriptiva syftet i avhandlingen genom att synliggöra den här kategorin kvinnor. Jag ska återge vad de arbetar med, samt hur deras familjesituation ser ut. Arbetsituationen beskrivs genom de olika typer av sysselsättningar som förekom. Familjesituationen beskrivs genom kvinnornas samboenden och moderskap, samt genom situationen med barnomsorg och hemarbete. Resultaten av den livslinje-fråga som fanns med i enkäten redogörs. Den fungerar som en syntes av arbets- och familjesituationen genom det sätt som olika händelser i livet relateras till ålder. I anslutning till livslinje-resultaten återges också kvinnornas egna kommentarer kring kombinationen av yrkesarbete och hemarbete under olika perioder. Kapitlet avslutas med mina reflektioner kring kvinnornas situation som relativt underordnade sina män.

5.1 OLIKA TYPER AV SYSSELSÄTTNING

Fördelningen över olika sysselsättningar visar att många kvinnor kombinerar flera saker i sina liv. Tydligt är att de allra flesta arbetar med något som har med deras utbildning, som civilekonom eller civilingenjör, att göra. Majoriteten, 89 procent, eller till antalet 231 av de totalt 261 kvinnorna, har en anställning. Av kvinnorna är 10 procent egna företagare, dock inte samtliga av dessa på heltid. Vid undersökningstillfället studerade 6 procent, men bara en kvinna på heltid, 21 kvinnor var tillfälligt föräldralediga, men har ändå svarat på frågor om deras ordinarie arbete. Ett mindre antal kvinnor var hemarbetande, arbetslösa eller sjuk-skrivna. Sammanlagt är det endast 12 kvinnor som jag bedömer ha bytt yrkesbana efter sin examen. De flesta av dessa kvinnor har efter civilekonom- respektive civilingenjörsexamen utbildat sig till något annat. Av 261 utgör 12 kvinnor knappt 5 procent. Avhopp från yrket är med andra ord inte speciellt vanligt.

5.2 KVINNOR MED ANSTÄLLNING

Majoriteten av kvinnorna, 89 procent, i undersökningen var anställda i någon organisation. Deras arbetssituation kan beskrivas genom den typ av funktion de hade i organisationen, samt genom vilka slags organisationer som de arbetade i. Jag kommer också återge fördelningen över olika arbetstider, det vill säga fördelningen över hel- och deltid. Jag har också valt att visa fördelningen över olika funktioner uppdelat på ekonomer och ingenjörer. Detta har jag gjort därför att denna fördelning över olika slags funktioner på ett sätt utgör grunden för övriga beskrivningar, och jag då såg ett tänkbart intresse för läsaren att veta hur ekonomer och ingenjörer skiljer sig åt. Denna uppdelning kan därför vara av ett deskriptivt värde, medan det i det huvudsakliga syftet inte är jämförelsen mellan de båda utbildningsgrupperna som står i centrum.

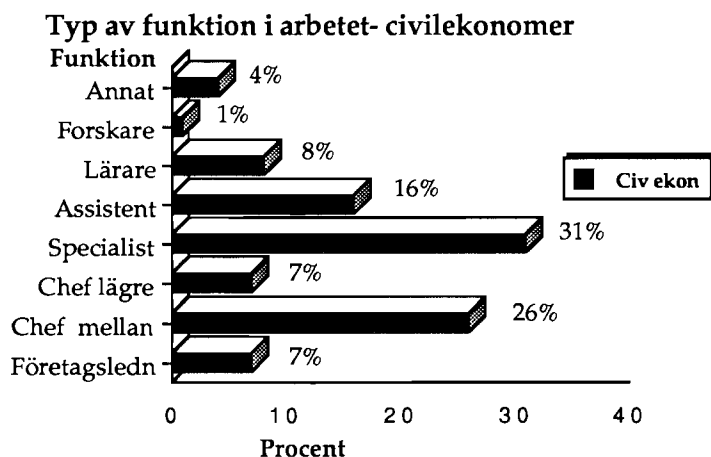
Fördelning mellan olika funktioner i organisationer

Av kvinnorna med en anställning har 5 procent funktionen företagsledning. I antal betyder detta att 12 av kvinnorna i undersökningen finns på toppnivå i organisationer. Sammanlagt är det ungefär 30 procent av kvinnorna som har någon typ av chefsfunktion, varav de flesta på mellannivå. Den största gruppen av kvinnor hamnar dock inte bland dem som är chefer, utan bland dem som kallar sig specialister eller experter. Detta kan vara stabspersonal av olika slag. Hela 41 procent av kvinnorna svarar att de är specialister. Flera av dem som är specialister eller forskare har dock ibland arbetsledande ansvar. De ingår ibland i projektgrupper där de har en ledande funktion. Även om det är 30 procent av kvinnorna som finns på chefspositioner, så är det ändå ungefär 40 procent som uppger att de har, åtminstone tillfälligtvis, arbetsledande ansvar. Av dem som varken arbetar som chefer eller specialister, finns assistenter, forskare och lärare. De som kallar sig för assistenter arbetar på något vis för eller med någon annan i organisationen. Av dem som kallar sig forskare finns ungefär hälften inom den akademiska världen. Den andra hälften arbetar med forskning eller utredningar inom företag. Den minsta gruppen utgörs av de kvinnor som arbetar som lärare på grundskola och gymnasium.

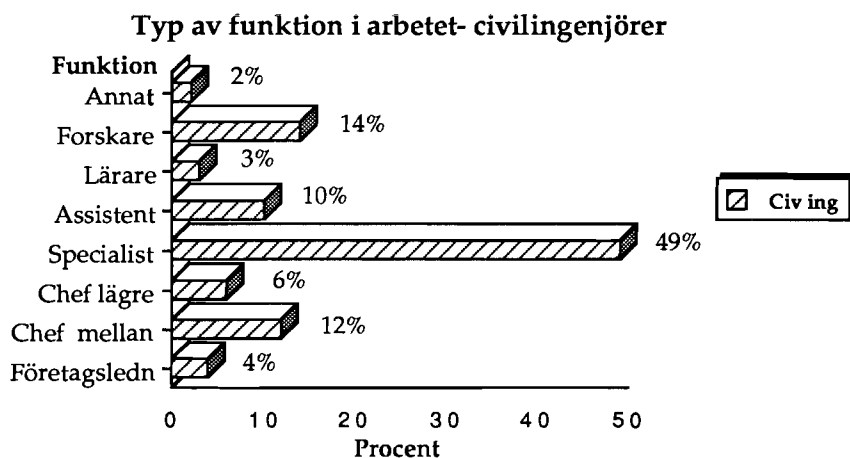
Jämförelse mellan ekonomers och ingenjörers funktion i organisationer

I den här undersökningen har inte syftet varit att jämföra kvinnliga ekonomer med kvinnliga ingenjörer i första hand, utan snarare att se likheterna i deras arbetssituationer. Det kan dock vara av intresse att se närmare på de olika grupperna var för sig just när det gäller funktionen, eller positionen, i arbetet. Detta utgör ju grunden för frågorna om arbetet.

Det visade sig också finnas en del skillnader mellan de båda grupperna i fördelningen över funktioner. Ekonomerna finns i högre grad på chefsbefattningar än vad ingenjörerna gör, särskilt på mellannivåer. Även på företagsledande befattningar är andelen av ekonomerna något högre, 7 procent istället för ingenjörernas 4 procent. Sammanlagt är 40 procent av ekonomerna på en chefsbefattning, medan motsvarande siffra för ingenjörerna är 22 procent. Den koncentration som finns på specialistbefattningar är ändå tydligare bland ingenjörerna än bland ekonomerna, 49 procent av ingenjörerna finns i en sådan funktion, mot ekonomernas något lägre 31 procent. En annan skillnad som visar sig då grupperna skiljs åt är att de flesta av lärarna är ekonomer, medan det bland forskarna är tvärtom, där är nästan samtliga ingenjörer. Fördelningen i funktionstyper uppdelat på ekonomer och ingenjörer illustreras i figurerna 1 och 2.



Figur 1



Figur 2

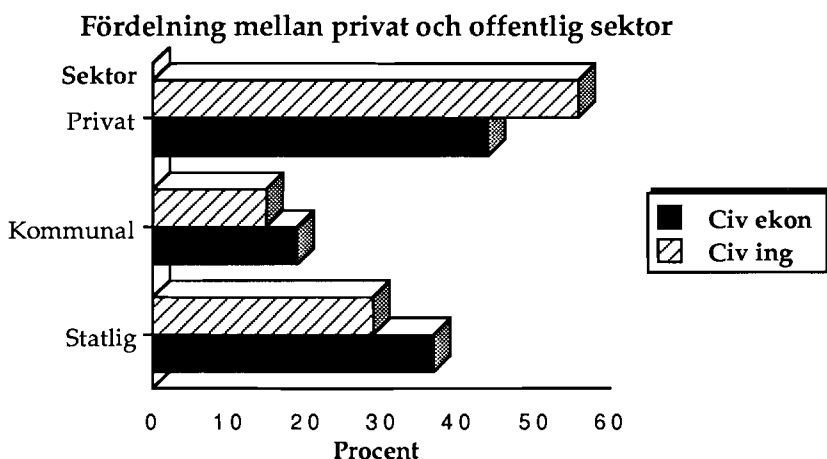
Typer av organisationer

I stora drag ger svaren på frågorna om sektor, näringsgren och organisationsstorlek en bild av de organisationer som kvinnorna arbetar i.

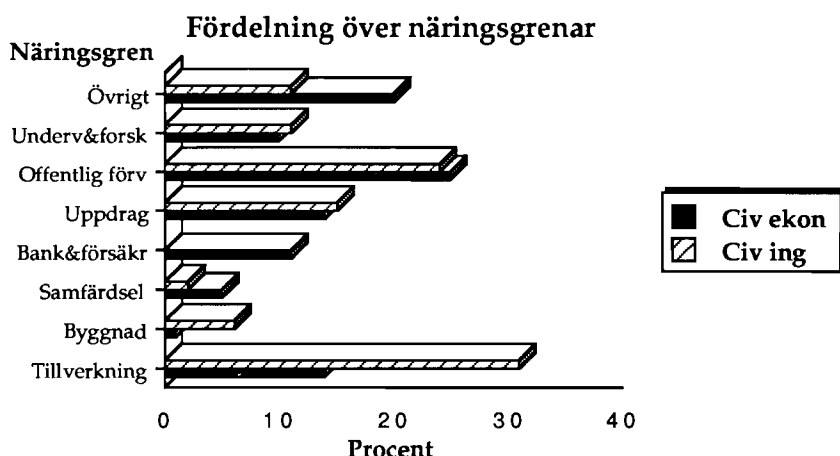
Fördelningen mellan privat och offentlig sektor är ungefär lika, 51 procent av kvinnorna arbetar inom den privata, 32 procent inom den statliga, och 17 procent inom den kommunala sektorn. Det finns dock en viss skillnad mellan fördelningen i de olika examensgrupperna. I de båda mittersta examensgrupperna är fördelningen mellan privat och offentlig sektor ungefär lika. I den första och den sista examensgruppen ser fördelningen dock något annorlunda ut. Kvinnor som är examinerade 61-63 arbetar till 63 procent inom den offentliga sektorn, medan 68 procent av kvinnorna från examensgrupp 77/78 arbetar inom den privata sektorn. Det finns med andra ord en liten tendens till att de äldre kvinnorna i högre utsträckning arbetar i den offentliga sektorn och de yngre är relativt fler inom den privata sektorn. De fyra vanligaste näringsgrenarna som kvinnorna arbetar i är offentlig förvaltning, tillverkningsindustri, uppdragsverksamhet, samt undervisning och forskning. Sammanlagt arbetar 73 procent av kvinnorna inom någon av dessa näringsgrenar. Inom tillverkningsindustrin är elektroindustrin den vanligast förekommande branschen. När det gäller organisationsstorlek är kvinnorna relativt spridda över olika stora organisationer. Den största gruppen kvinnor finns dock inom större organisationer, 43 procent finns på arbetsplatser med mer än 500 anställda. Av dessa arbetar huvudparten i organisationer med över 1000 anställda. Av kvinnorna är det 14 procent som arbetar på arbetsplatser med mindre än 25 anställda.

Jämförelse mellan ekonomers och ingenjörers fördelning på olika typer av organisationer

Vid en uppdelning av kvinnorna efter utbildning kan man se att ingenjörer i högre utsträckning än ekonomer arbetar i privat tjänst, 56 procent av ingenjörerna mot 44 procent av ekonomerna arbetar inom den privata sektorn. Majoriteten av ekonomerna arbetar med andra ord inom den offentliga sektorn. Se figur 3. De markantaste skillnaderna mellan grupperna i fördelningen mellan olika näringsgrenar visar sig inom tillverkningsindustrin och bank- och försäkringsverksamhet. Av ingenjörerna arbetar 31 procent i tillverkningsindustrin, mot endast 14 procent av ekonomerna. Av ekonomerna finns 11 procent inom bank- och försäkringsverksamhet samt fastighetsförvaltning, medan det inom den näringsgrenen inte finns några ingenjörer alls. I övrigt skiljer sig fördelningen inte så mycket åt mellan ekonomer och ingenjörer. Fördelningen över de vanligast förekommande näringsgrenarna illustreras i figur 4. Både ingenjörer och ekonomer inom tillverkningsindustrin är mest koncentrerade till elektroindustrin. Näst vanligast bland ingenjörer är livsmedels- och tobaksindustrin, samt transportmedelsindustrin. Fördelningen över olika organisationsstorlekar skiljer sig inte åt mellan ekonomer och ingenjörer.



Figur 3



Figur 4

Arbetstider

De kvinnor som har en anställning har svarat på frågor om arbetstider. De har motiverat varför de har den arbetstid som de har, samt svarat på om de är nöjda med sitt val. De har också gjort en bedömning av hur de tror att deltid påverkar karriären på den egna arbetsplatsen. Majoriteten, eller 64 procent, arbetar heltid. Övriga 36 procent arbetar således deltid, varav de flesta åtminstone 30 timmar per vecka. Fördelningen mellan dem som arbetar hel- respektive deltid ser dock lite olika ut i de olika examensgrupperna. Störst andel heltidsarbetande finns i de båda examensgrupperna från 60-talet. Lägst är andelen heltidsarbetande i examensgrupp 73, där fördelningen mellan hel- och deltid är ungefär lika. I gruppen 77/78 till sist, är andelen heltidsarbetande återigen högre. Arbetstiden påverkas således av livssituationen i sin helhet. Kopplingen mellan deltid och småbarnsperiod är tydlig, vilket också visar sig i livslinjerna.

Varför deltid?

Det fanns också en fråga där de deltidsarbetande kvinnorna uppmanades förklara varför de arbetar deltid. Det dominerande svaret var att man vill ha tid för barnen, 92 procent motiverar sin deltid med detta. Nästan samtliga deltidsarbetande som inte uppger barn som skäl, är från examensgrupp 61-63. Att vilja ha tid för andra intressen, samt att vilja ha tid för hemarbetet är andra förekommande skäl för att arbeta deltid. Ingen av de deltidsarbetande kvinnorna uppger att de arbetar deltid därför att de inte trivs med sina arbetsförhållanden.

Varför heltid?

Jag frågade även de kvinnor som arbetar heltid varför de gör det. De fick, till skillnad från de deltidsarbetande kvinnorna, svara fritt med egna ord. Flera kvinnor reagerade på själva frågan, vilket inte är så konstigt eftersom heltid är normen för hur arbetstid ska se ut. Det är ju vanligen det avvikande beteendet som ska förklaras och försvaras, det vill säga i det här fallet deltiden. Framför allt är det de kvinnor som inte har barn som inte reflekterat över varför de arbetar heltid. En del av dem menar att det i omvärldens ögon skulle se konstigt ut om de som inte har barn arbetade deltid. Även andra reagerar på frågan och menar att det är något självklart att arbeta heltid. De flesta kvinnor kan dock motivera varför de arbetar heltid. Oftast är det flera skäl i kombination. Ett mycket vanligt skäl är ekonomin. Flera av dem som uppger ekonomin som skäl är ensamstående, eller har en man som av olika skäl inte har någon inkomst. Många menar att deras arbete kräver att de arbetar heltid. De skulle inte klara av det om de arbetade deltid. Andra säger att det är själva tjänsten som är en heltidstjänst, rent formellt. De skulle alltså inte få behålla den om de sa att de ville gå ner i arbetstid.

Ett annat vanligt argument för att arbeta heltid var att på så sätt visa sin satsning på arbetet. För att få ett intressant arbete, för att "räknas", så är heltid ett krav, hävdar många av de heltidsarbetande kvinnorna. Allt som har med makt, inflytande, karriär och status att göra hänger ihop med heltid, enligt dem. Dessutom påpekar flera av dem som är chefer att chefstjänster är på heltid, och att det inte skulle accepteras att vara chef på deltid. Ett annat svar som återkommer hos flera är åsikten att arbetet är så roligt eller på annat sätt positivt, att de vill arbeta heltid. Några kvinnor säger att de genom att arbeta heltid blir mer jämställda med sina män när det gäller fördelningen av hemarbetet. De hävdar att om de hade deltid för att vara mer med barnen så skulle det också förväntas av dem att göra mer i hemmet. Ett ytterligare argument för heltid som flera tar upp är att de ändå skulle få göra samma arbete på deltid, fastän på kortare tid och med lägre betalt. Sammanfattningsvis kan sägas att argumenten för att arbeta heltid oftast handlar om att det är så arbetslivet ser ut. De som vill ha ett intressant och kvalificerat arbete, till exempel som chef, måste arbeta heltid. Dessutom ses ekonomin som avgörande för många.

Flertalet är nöjda med arbetstiden

Flertalet kvinnor är nöjda med den arbetstid som de har, oavsett om de arbetar hel- eller deltid. Ungefär en fjärdedel av kvinnorna är inte nöjda med sin arbetstid. Majoriteten av dem som inte är nöjda med sin arbetstid skulle vilja gå ner i tid. De vanligaste skälen till att inte ändra sin arbetstid är att det vore dåligt ur karriärsynpunkt, att det skulle innebära mindre intressanta arbetsuppgifter eller att det inte vore tillåtet som chef att gå ner

i arbetstid. Andra tar upp skäl som att de inte skulle hinna med sitt jobb, eller att de känner ansvar för det arbete som de åtagit sig. Flera av dem som skulle vilja gå ner i arbetstid gör det inte av ekonomiska skäl. Det finns också de som försökt få gå ner i arbetstid, men som fått avslag. Ett fåtal kvinnor ville gå upp i arbetstid, men gör det inte på grund av att barnomsorgen då inte skulle fungera.

Deltid och karriär

En avslutande fråga inom det här området handlar om hur deltid eventuellt försämrar karriärmöjligheterna. Kvinnorna har i sina svar utgått ifrån deras uppfattning av hur det förhåller sig på den egna arbetsplatsen. Både de som arbetar hel- och deltid har svarat på frågan. Resultatet visar att 75 procent av kvinnorna tror att deltid försämrar karriärmöjligheterna på den egna arbetsplatsen.

Studerande

Vid undersökningstillfället studerade 16 kvinnor. Det var dock endast en kvinna som studerade som enda sysselsättning utan att ha ett arbete samtidigt. Hälften av de studerande går på forskarutbildningar. Övriga kvinnor bedriver universitetsstudier, utom en kvinna som studerar språk på gymnasienivå. Det är endast två kvinnor som studerar på heltid, den ena arbetar dock vid sidan av ändå. Att studera på halvtid är annars det vanligaste mönstret. Ämnesområdena för studierna skiftar: teknik, samhällsvetenskap, humanistiska ämnen och naturvetenskap. Till den sistnämnda gruppen hör en kvinna som studerar till läkare, varför hon hör till dem som byter yrke. Det vanligaste skälet till att studera är viljan till mer kunskaper för sitt arbete. Endast två kvinnor ser det som en uttalad strategi i sin karriär. Alla de kvinnor som genomgår forskarutbildning forskar samtidigt. Nästan samtliga av dem som studerar på universitet ser en anknytning i sina studier till det arbete som de har. Två av de kvinnor som studerar är egna företagare. Även de menar att de studerar ämnen som de kan ha nytta av i sina arbeten.

Föräldralediga

Vid undersökningstillfället var 21 kvinnor hemma med små barn på föräldraledighet. Flertalet hörde till examensgrupp 77/78. Dessa hade samtliga ett ordinarie arbete. Alla de föräldralediga kvinnorna hade någon kontakt med sina respektive arbetsplatser under föräldraledigheten. Över hälften av kvinnorna menade att de skulle ha kontinuerlig kontakt med sin arbetsplats. Majoriteten skulle gå tillbaka till sitt arbete efter avslutad föräldraledighet. Hälften av dem ville dock gå ner i arbetstid. Ett par kvinnor ville fortsätta att vara hemarbetande ett tag även efter den

normala föräldraledigheten. Några skulle söka sig till nya arbeten, och en kvinna ville starta eget företag när föräldraledighetsperioden var slut. Ungefär hälften av kvinnorna tog ut hela föräldraledigheten själva, trots att endast en av dem var ensamstående. Merparten av de övriga kvinnorna tog ut större delen av tiden, men delar ändå till någon del med sina män. Endast tre kvinnor delar lika på föräldraledigheten med sina män. I ett fall var det mannen som tog ut större delen av tiden. På frågan om föräldraledigheten kan ha en negativ effekt på den egna arbetssituationen svarar nästan hälften "ja". Några kvinnor tror däremot inte att det har någon negativ effekt, medan några svarar att de inte vet.

Arbetslösa

Vid tiden för enkätens utskick var fyra kvinnor arbetslösa. Samtliga var ingenjörer. En av dem var tillfälligt arbetslös. Hon hade bara varit det en vecka då hon svarade på frågorna, och trodde inte heller att det skulle bli något problem att få något nytt arbete som ingenjör. De övriga tre hade varit arbetslösa mellan ett och två år. De har alla det gemensamt att de bor på mindre orter där det är ont om arbetstillfällen. Två av dem sökte endast jobb som ingenjörer, medan den tredje även sökte andra arbeten som hon egentligen var överkvalificerad till.

5.3 EGNA FÖRETAGARE

Antalet kvinnor som svarat på frågor för egna företagare är 27 totalt. Två av dessa hör till dem som jag kategoriserat som att ha bytt yrkesbana. De båda arbetar visserligen som egna företagare, men inom området kultur (konst och musik). Åtta kvinnor är egna företagare i kombination med en anställning. Det betyder att det är sammanlagt 17 kvinnor som endast arbetar som egna företagare, inom sitt yrkesområde som ingenjör respektive ekonom. Merparten av de egna företagarna är ekonomer. Totalt är det 16 ekonomer och 11 ingenjörer som svarat på dessa frågor, varav de två som arbetar med kultur båda är ingenjörer från början.

Företaget

Över hälften av företagen startades under 80-talet. Det typiska företaget är utan anställda. I de fall det finns anställda är det endast ett fåtal. Antingen drivs företaget på egen hand, eller tillsammans med make/sambo. Majoriteten av företagen har en årsomsättning på under en miljon kronor. Uppdragsverksamhet av något slag är det vanligaste, till exempel konsultation och arkitektbyrå. Bland ingenjörerna är det huvudsakligen arkitekter som är egna företagare. Bland ekonomerna, som också är fler, finns det en större variation mellan olika typer av företag. Där finns

konsultation inom ekonomi, organisation, databehandling och revision. Det finns också flera företag inom detaljhandel, och ett par jordbruk. Endast två företag är inom tillverkningsindustrin. De flesta av företagen är aktiebolag, men det finns också några av typen handelsbolag och enskild firma.

Företagaren

De flesta av kvinnorna har själva varit med och startat företaget, tillsammans med andra eller på egen hand. De tre vanligaste skälen till att bli egen företagare har varit att 1) vilja utnyttja sin kapacitet, vilket inte upplevdes som anställd, 2) det sågs som ett bra sätt att kombinera yrkesliv och barnomsorg, 3) vilja styra sin egen arbetssituation, till exempel tiderna. Hur mycket tid som läggs ner på företaget varierar mycket. Flertalet arbetar mindre än heltid, men det förklaras ju delvis av att flera kombinerar det egna företagandet med en anställning. Av dem som endast är egna företagare är det hälften som arbetar heltid. När kvinnorna beskriver sina arbetsuppgifter ges intrycket av att de gör "allt". Detta gäller i synnerhet ekonomerna. De har hand om ekonomi, administration, försäljning, marknadsföring, ledningsfrågor och personalfrågor. Bland ingenjörerna är beskrivningarna något mer inriktade på "produkten", till exempel arkitektarbete och datorprogram. Nästan alla företagarna tycker att de haft användning av de kunskaper som de fick i utbildningen till civilekonomer respektive civilingenjörer, i sitt arbete som egna företagare. De vanligast förekommande problem som upplevs är att tiden inte räcker till för både arbete och familj, samt att de inte kan ta ut marknadsmässig lön. Att tiden inte upplevs räcka till kan jämföras med ett av de vanligaste motiven bakom att bli egen företagare, att det var ett sätt att kombinera yrkesliv och barnomsorg. Det finns alltså ett glapp mellan förväntningar och realitet, hos en del.

Egna företagares upplevelse av diskriminering

En övervägande majoritet trivs bra med arbetet som egna företagare. Det är bara några stycken som menar att de trivs varken bra eller dåligt. Det är också en lägre andel av de egna företagarna som har känt sig diskriminerade på grund av sitt kön i arbetet, jämfört med kvinnorna med anställning. På den direkta frågan om diskriminering svarade knappt 24 procent "ja". Detta kan jämföras med de 54 procent bland kvinnorna med anställning som svarade "ja" på den direkta frågan om diskriminering. De kvinnor bland de egna företagarna som svarat att de upplevt diskriminering har utvecklat något om i vilka situationer detta varit. Det är framförallt två typer av kontakter som det gäller, med kunder och med personer inom branschen. Genomgående beskrivs situationerna som att

inte bli tagen på allvar, inte blivit identifierad som den som man bör tala med och liknande. Det är med andra ord i kontakter utåt som diskriminering upplevs. Att det inte varit i interna situationer kan förklaras av att företagen är så små. Kvinnorna driver dem ensamma eller med ett fåtal andra personer. I de fall där det finns anställda har ju dessa kvinnor en överordnad position i förhållande till de anställda. En tänkbar förklaring till att de egna företagen upplever diskriminering i lägre grad än kvinnorna med anställning kan vara att de också upplever en större kontroll över de strukturer som finns i arbetssituationen än vad övriga kvinnor gör.

5.4 KVINNOR SOM BYTT YRKE

Några kvinnor har på ett tydligt sätt valt att arbeta med något helt annat än vad just utbildningen till ekonom respektive ingenjör syftade till. Flera av dessa kvinnor har ytterligare utbildning bakom sig än ekonom- respektive ingenjörsutbildningen. De har genom att utbilda sig till något annat bytt yrke.

En ny utbildning

Det är sammanlagt åtta kvinnor som på grund av eget intresse valt att utbilda sig till något annat. De har alla skaffat sig den andra utbildningen efter civilekonom- respektive civilingenjörsutbildningen. Alla utom en har dock arbetat någon period som ekonom eller ingenjör. Några var egentligen redan under utbildningens gång klara över att de inte passade för yrket. Fyra av dem arbetar med konst eller musik i någon form. Två har blivit läkare och en arbetar som kurator. Dessutom har en kvinna utbildat sig till journalist. Den egna utvecklingen som människa har varit viktigare än karriärtänkande i bytet av yrke. Några av kvinnorna hävdar att de trivdes dåligt i sina tidigare arbeten, ibland redan under utbildningen. Det är också flera av dem som bytt yrke som varit mycket framgångsrika, enligt deras egen uppfattning, som ekonomer respektive ingenjörer, men som ändå funnit det meningsfullt att gå vidare och göra något annat. Förutom dessa åtta kvinnor som på detta sätt bytt yrkesbana utifrån egna intressen är det en kvinna som utbildat sig till sjuksköterska mer på grund av arbetsmarknadsskäl. Hon vill hellre arbeta som ingenjör, men har svårt att få arbete på den plats hon bor. Det kan konstateras att så gott som samtliga kvinnor som utbildat sig till något annat efter ekonom- respektive ingenjörsexamen, har gjort detta inom områdena kultur eller vård. Sammanlagt är det nio kvinnor som efter sin examen skaffat sig en annan utbildning.

Hemarbetande och annat arbete

En kvinna arbetar som brevbärare. Hon prövade att använda sin utbildning i ett arbete, men trivdes inte med det. Ytterligare tre kvinnor är hemarbetande på heltid. Två av dem har inte för avsikt att senare söka arbete utifrån sin utbildning, varför de kan betraktas som att ha bytt yrke. En av dem säger att hon avstod från egen karriär för att kunna stödja maken i sin karriär. Den andra kvinnan har svårt att få arbete som ingenjör där hon bor. Den tredje av de hemarbetande kvinnorna ser dock detta som något tillfälligt. Hon avser att efter småbarnstiden åter söka arbete som ekonom.

5.5 ÖVRIGA STUDIER OCH EXAMINA

Det visade sig att en stor grupp av kvinnorna som ingår i studien även har någon annan examen förutom den de hade blivit utvalda för. Hela 25 procent av kvinnorna har svarat att de har ytterligare en examen. Endast ett fåtal av dessa hade tagit denna ytterligare examen innan sin civilekonom- respektive civilingenjörsexamen. Den examen som är vanligast av dessa är ämneslärarexamen, vilken 16 kvinnor har tagit. 10 kvinnor har tagit en fil.kand. eller fil. mag. examen. Åtta av arkitekterna har gått Konsthögskolans arkitektutbildning. Sammanlagt finns det 44 arkitekter i studien, 18 procent av dem har alltså gått Konsthögskolans arkitektlinje. Av kvinnorna i studien har sex tagit teknisk doktorsexamen, fem kvinnor har teknisk licentiatexamen. I studien ingår vidare två stycken ekonomie doktorer.

Ytterligare sju kvinnor har gått olika typer av vidareutbildning som har resulterat i någon examen, till exempel mastersexamen utomlands. Slutligen har 10 kvinnor andra examina, som har helt annan inriktning än den de har som civilekonom respektive civilingenjör. Av dessa hör flertalet till dem som jag bedömt ha bytt yrke, se 5.4. Dels finns den civilekonom som också är civilingenjör, samt den civilingenjör som också är civilekonom. Dessutom finns det en kvinna med examen från journalisthögskolan, en läkarexamen, en sjuksköterskeexamen, en talpedagogexamen, en examen från Konsthögskolan, en småskolelärarexamen, en examen från Rudolf Steiner seminariet, samt en examen från utbildning i Levande verkstad, som lärare. Förutom de ovan berörda studierna som resulterat i en examen har 57 procent studerat andra enstaka kurser eller ämnen på universitets- eller högskolenivå. Över hälften av de kvinnor som ingår i studien har alltså ytterligare studier bakom sig på högskolenivå. Det finns en dominans för samhällsvetenskapliga ämnen. Det är också tydligt att många valt att läsa olika

typer av ämnen, där ofta språk ingått som en del. Det är något fler kvinnor som studerat andra ämnen på högskolenivå bland de äldre kvinnorna. Det kan betyda att om studien skulle upprepas om några år så skulle även fler av kvinnorna som examinerades på 70-talet ha studerat enstaka kurser på universitetet.

5.6 SAMBOENDE OCH BARN

Studier från andra länder, både i Europa och USA, visar ofta att kvinnor med högre utbildning som gör karriär mer sällan än andra kvinnor är gifta eller sammanboende, eller har barn (Hennig och Jardim 1976, Larwood och Wood 1979, Cooper och Davidson 1982, Morrison med flera 1987). Denna undersökning om kvinnliga civilingenjörer och civil-ekonomer i Sverige visar en annan bild. Majoriteten av kvinnorna i undersökningen är nämligen gifta eller sammanboende. Dessutom har det stora flertalet av dem barn.

Gifta och sammanboende

Vid svarstillfället var 82 procent av kvinnorna gifta eller sammanboende. Det finns relativt sett fler ensamstående i examinationsgrupperna 68 respektive 77/78. Detta kan tyda på att de från 68 hunnit med att skilja sig, medan de från 77/78 ännu inte flyttat ihop med någon.

Barn

Av kvinnorna i studien hade vid svarstillfället 81 procent barn. Vissa skillnader mellan de olika examensgrupperna fanns. Det visade sig att andelen kvinnor som har barn sjunker med åren. I examensgrupp 61-63 hade hela 93 procent barn, av de kvinnor som tog sin examen 68 hade 88 procent barn, av dem som tog sin examen 73 hade 85 procent barn, och slutligen av dem som tog sin examen 77/78 hade endast 61 procent barn. Detta fenomen kan ju bero på två saker, antingen föder färre av de yngre kvinnorna barn, eller så kommer flera av dem att få barn längre fram i livet. Det är rimligt att anta att fler kvinnor, speciellt från examensgrupp 77/78, kommer att få barn. Det antagandet stöds av kvinnornas livslinjer, samt av de öppna svaren kring frågorna om karriär- och livsmål. Där beskriver flera av de yngre kvinnorna hur de räknar med, eller hoppas på, att få barn i framtiden. Enligt Statistiska centralbyrån har under 1900-talet andelen kvinnor som förblivit barnlösa varit ungefär 15 procent (Statistiska centralbyrån 1986, sid 25). I jämförelse med detta verkar andelen som föder barn i den här kategorin kvinnor vara lika stor, eller större, än genomsnittet. Det verkar rimligt att anta att dessa kvinnor inte avstår

från att föda barn i högre utsträckning än andra grupper kvinnor i Sverige.

Antal barn

Det vanligaste är att ha två barn. Ingen av kvinnorna i denna studie har fler än fyra barn. Det är en anmärkningsvärd skillnad mellan antalet kvinnor som har två barn och antalet som har tre barn. Även när det gäller barnantalet går det att se skillnader mellan de olika examensgrupperna. Av de kvinnor som endast har ett barn är det relativt fler från de grupper som är examinerade på 70-talet, speciellt från examensgrupp 77/78. Troligen kommer en del av dessa kvinnor att föda fler barn med tiden. Fördelningen mellan de kvinnor som har två barn är mer proportionerlig i förhållande till antalet i varje examensgrupp. Det skulle kunna betyda att många kvinnor kommer att stanna vid att föda två barn i livet. De kvinnor som har tre barn är oftast examinerade på 60-talet, varför det är möjligt att även en del kvinnor examinerade på 70-talet kommer att få ett tredje barn. De tre kvinnor som har fyra barn är alla examinerade 61-63. Även dessa siffror om barnantal liknar de som Statistiska centralbyrån presenterar över svenska kvinnor totalt, varför det inte verkar som om denna kategori kvinnor skiljer sig avsevärt från andra kategorier kvinnor i Sverige när det gäller barnafödande (Statistiska centralbyrån 1986).

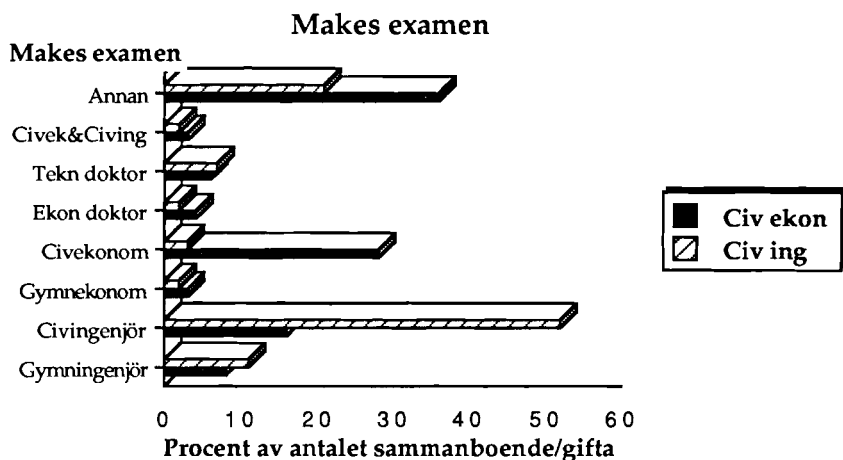
Småbarnsmammor

Vid svarstillfället hade 54 procent av kvinnorna som har barn i studien, något barn i åldern 0-6 år. Det betyder att 44 procent av alla kvinnor i studien är småbarnsmammor. Andelen som är småbarnsmammor är olika stor i de olika examensgrupperna. Bland dem som examinerades på 60-talet är det väldigt få som har småbarn. Kvinnorna som examinerades på 70-talet däremot har i mycket hög grad småbarn, i synnerhet de från examensgrupp 77/78. Det är också bland dem som flertalet föräldralediga vid undersökningstillfället fanns.

5.7 MAKES UTBILDNING OCH YRKE

Majoriteten av kvinnorna är gifta eller sammanboende med män, som liksom de själva, har studerat vid högskola eller universitet. Det går inte att se några tydliga skillnader mellan de olika examensgrupperna på den punkten. Av dem som är gifta eller sammanboende är dock 72 procent detta med en man som har utbildning inom ämnet teknik eller ekonomi. Ungefär hälften av dessa män är civilingenjörer. Det går alltså att konstatera att dessa kvinnor i mycket hög utsträckning lever tillsammans med män med liknande utbildning och utbildningsnivå som de själva. Utifrån dessa resultat kan antas att även männen till de kvinnor som

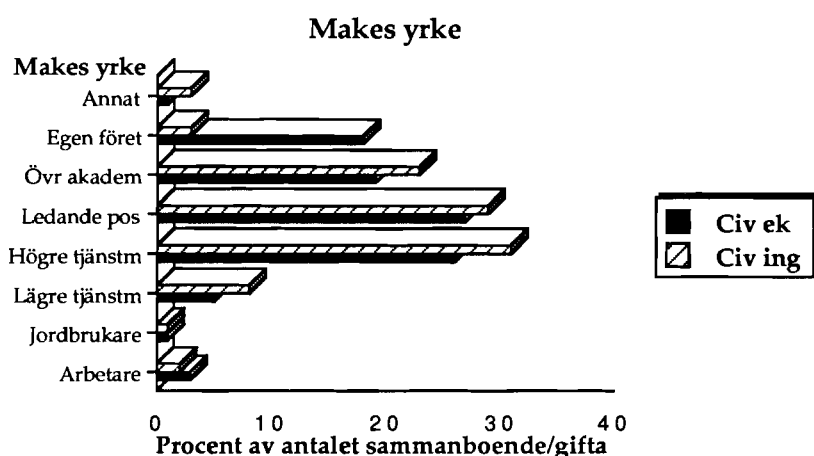
ingår i studien gör någon typ av yrkeskarriär. I figur 5 nedan visas andelen kvinnor som är gifta eller sammanboende med män som har en examen inom områdena teknik eller ekonomi, uppdelat på civilekonomer och civilingenjörer.



Figur 5

Makes yrke

Makarnas yrkesinriktning bekräftar antagandet om att de har en yrkeskarriär. Över en fjärdedel av makarna har en ledande position. Övriga makar hamnar till största delen inom kategorierna högre tjänstemän, övriga akademiker eller egna företagare. Det är med andra ord helt klart att de flesta av dessa kvinnor, som är sammanboende, lever i familjer där mannen har en yrkeskarriär. Det är utifrån det sammanhanget som deras egna eventuella karriärer får ses. I figuren nedan visas den procentuella fördelningen över makes yrke av det totala antalet gifta eller sammanboende kvinnor, uppdelat på civilekonomer och civilingenjörer. Av männen hamnar 88 procent inom någon av kategorierna ledande position, högre tjänsteman, egen företagare eller övriga akademiker.



Figur 6

5.8 BARNOMSORG OCH HEMARBETE

Flertalet av kvinnorna som har barn, har barn som bor hemma. Ungefär en tredjedel av dessa kvinnor har så stora barn att de klarar sig själva under dagtid. Det betyder att ungefär hälften av alla kvinnor i studien har barn som behöver någon form av barnomsorg under dagtid. En stor del av dessa kvinnor beskriver hur de i sina respektive familjer använder flera olika typer av barnomsorg samtidigt, till exempel daghem till ett barn och fritidshem åt ett annat. En mängd olika kombinationer av barnomsorgslösningar förekommer. Den absolut vanligaste formen av barnomsorg är daghem, 74 procent av dem som är i behov av barnomsorg har barn på daghem. De kvinnor som vid svarstillfället svarat att de själva är hemma och tar hand om sina barn är så gott som samtliga föräldralediga, och inte permanent hemarbetande.

När barnen är sjuka

Vad händer då när barnen blir sjuka, eller när barntillsynen av något annat skäl inte fungerar? Svaren på den frågan består också av ett antal kombinationer av lösningar. Vid olika tillfällen löses situationen på olika sätt. Det vanligaste svaret på frågan om vem som tar hand om barnen när den ordinarie barntillsynen inte fungerar är "oftast jag själv". Nästan lika många svarar dock att maken stannar hemma lika ofta, det vill säga de delar lika på att stanna hemma när den ordinarie barnomsorgen inte fungerar. Många kvinnor har föräldrar, svärföräldrar eller annan släkting

som kan rycka in och ta hand om barnen. Väldigt få kvinnor svarar att det oftast är maken som stannar hemma vid sjukdom. Det finns inga väsentliga skillnader i svaren mellan kvinnor från olika examensgrupper.

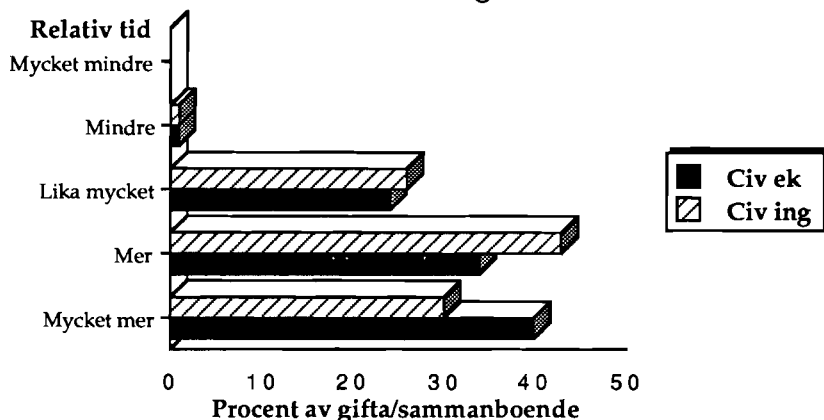
Annat omsorgsansvar

Några kvinnor har annat omsorgsansvar än egna barn. Det kan till exempel vara vård av föräldrar eller annan sjuk eller gammal släkting. Av det totala antalet i studien uppger 5 procent att de har sådant omsorgsansvar. De finns representerade i alla fyra examensgrupperna, det är med andra ord inte bara äldre kvinnor som har annat omsorgsansvar än egna barn.

Hemarbetets fördelning

De kvinnor som är gifta eller sammanboende har svarat på en fråga om hur mycket tid de ägnar åt hushållsarbete, och barnomsorg om de har barn, i förhållande till sin man. Svaren utgör således kvinnornas egna bedömningar av hemarbetets fördelning. Ungefär en tredjedel av de gifta eller sammanboende kvinnorna tyckte att de ägnar mycket mer tid åt hushållsarbete och/eller barnomsorg i förhållande till sina män. Ytterligare drygt lika många tycker att de ägnar mer tid i jämförelse med sina män. Endast en fjärdedel av de gifta eller sammanboende kvinnorna tycker att de ägnar lika mycket tid åt hemarbetet som männen. En försvinnande andel, två kvinnor, menar att de ägnar mindre tid än maken åt arbetet i hemmet. Kvinnornas egna bedömningar av hemarbetets fördelning är alltså att 74 procent av dem anser att de uträttar mer eller mycket mer arbete i hemmet än vad deras män gör. I figur 7 illustreras hur mycket tid kvinnorna anser sig ägna åt hushållsarbete och barnomsorg, i relation till sina män. Vid en jämförelse mellan de olika examensgrupperna skiljer sig svaren åt. Det är bland de kvinnor som examinerades 68 som flest tycker att de i förhållande till sin man arbetar mer, eller mycket mer i hemmet. Medan det i examensgrupp 77/78 är vanligare, relativt sett, att dela lika i hemarbetet.

Tid till hushållsarbete/barnomsorg i relation till maken



Figur 7

Kvinnornas kommentarer kring barnomsorg och hemarbete

Det fanns i enkäten utrymme för kommentarer och synpunkter på barnomsorg och hemarbete. Av de kvinnor som skrivit ner synpunkter, vilket framför allt var kvinnor med småbarn, skulle 44 procent vilja ha barnomsorgen och/eller hemarbetet organiserat på annat sätt än de har, eller har haft. Övriga kvinnor var nöjda med det sätt som de valt. Kvinnornas synpunkter kan sammanfattas i följande punkter:

- * Delad ansvarsfördelning inom familjen
- * Alternativa former för barnomsorg/hemarbete
- * Utbyggd kommunal barnomsorg
- * Deltid för en av, eller båda föräldrarna
- * Andra personliga lösningar

Den mest önskade förändringen är att ansvaret för arbetet i hemmet skulle delas lika med männen. Ungefär en tredjedel av de kvinnor som önskade ha hemarbetet annorlunda organiserat tyckte att det väsentligaste skulle vara att få maken att dela på ansvaret för hemarbete och barnomsorg. Några av de kvinnor som har stora hemmavarande barn tyckte också att de kunde kräva mer av barnen i hemarbetet. Några kvinnor säger att detta hänger samman med mannens arbetsbörda och synen i arbetslivet på männens deltagande i arbetet med hem och barn. Utmärkande för denna typ av synpunkter är att de flesta kvinnor vill ha både en jämnare fördelning av de praktiska arbetsuppgifterna i hemmet och en bättre fördelning av själva ansvaret för hemarbetet.

" Det vore enklare om båda tog ansvar för att laga mat bland annat. Nu kan alla tre karlarna sitta och vänta på att mamma ska komma hem (bortåt 19-tiden) och laga mat.

Min man skyller oftast på att han inte är hungrig, men skall detta undanhålla barnen från mat?? Min sena ankomst beror delvis på att jag åker kommunalt."

Civilingenjör examen 68

"Mera deltagande i t ex matlagning, jämnare fördelning av nattningar (snart är den perioden förbi) och i viss mån skjutsningar till olika aktiviteter. Förutsättningar: Ett arbetsliv som tillåter även manliga chefer att ha barn, helger och kvällar utan jobb eller plugg: sex timmars arbetsdag även för fäder!"

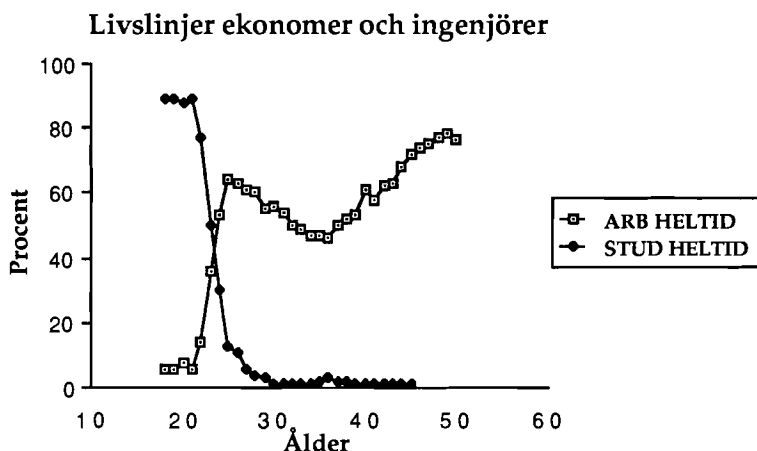
Civilekonom examen 68

Några av dessa kvinnor kommer också in på nästa typ av kommentar, nämligen alternativa former för hemarbetet. De säger att om nu inte mannen tar det här ansvaret så skulle de i alla fall behöva avlastning i hemmet, till exempel med en städhjäp. Av kvinnorna som önskar förändring av organiseringen av hemarbetet tar 31 procent direkt upp olika alternativa former för detta. Majoriteten önskar att det vore ekonomiskt och praktiskt möjligt med hjälp i hemmet av olika slag. Detta skulle öka möjligheten till flexibilitet, säger några kvinnor. Av dem som hade synpunkter på hur hemarbete och barnomsorg kunde förbättras, tyckte 18 procent framför allt att den kommunala barnomsorgen skulle byggas ut på olika sätt. Dessa synpunkter handlar om att få dagisplats, eller dagmamma till sina barn. Andra önskar att de kunde få kommunal hjälp när barnen är sjuka.

En annan typ av svar är de som önskar att de själva, och ibland även maken, kunde arbeta deltid. De skulle då själva kunna vara hemma mer med sina barn. Anledningen till att de inte ser det som möjligt att arbeta deltid är inte alltid helt klar. I några fall är det ekonomiska skäl, i andra är det mer karriärmässiga skäl. Speciellt när det gäller mannen, menar de, anses det inte acceptabelt att arbeta deltid och samtidigt göra karriär. Den sista typen av synpunkter består av olika personliga lösningar som man önskar vore möjliga. Några exempel på sådana är att man skulle vilja ha kortare resor till arbetet, att man önskade att ens föräldrar bodde närmare, eller att daghemmet låg inom gångavstånd. En kvinna säger att hon önskade att hon själv kunde prioritera social samvaro framför rutin-sysslor i hemmet. Den typen av kommentarer handlar alltså om lite olika saker, med det gemensamma att tid saknas. Och tid är viktigt att vinna för att få förvärvsarbete och hemarbete att gå ihop.

5.9 LIVSLINJEN

En livslinjefråga¹ fanns med i enkäten. På den har kvinnorna fyllt i när i livet olika händelser har inträffat. Kvinnorna uppmanades att i livslinjen markera ålder för eventuellt barnafödande, för samboende och för skilsmässor. Den visar också i vilka perioder som kvinnorna har studerat, arbetat hel- och deltid samt arbetat hemma. Kvinnorna fick också fylla i vid vilka tillfällen de har bytt arbete. Livslinjerna som visar fördelningen mellan olika perioder i livet av studier, hemarbete, hel- och deltid ser ungefär lika ut för ekonomer och ingenjörer. Det finns däremot en del variationer mellan de olika examensgrupperna. I denna framställning har jag dock valt att presentera dem tillsammans. Det är värt att notera att livslinjen för arbete heltid för hela materialet, som redovisas i figur 8, visar samma mönster vid en jämförelse med andra livlinjestudier av kvinnliga ekonomer och ingenjörer (Elgqvist-Saltzman 1991, sid 74-75, Elgqvist-Saltzman och Bjerén 1991, sid 79-80).

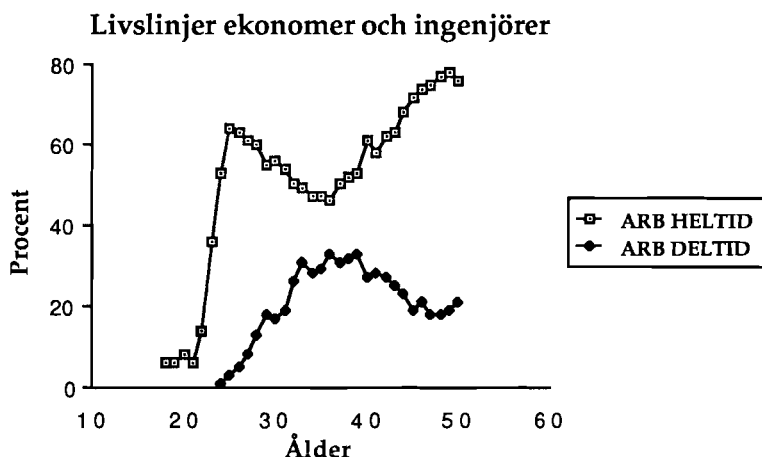


Figur 8 Linjer för arbete heltid och studier heltid

¹Livslinjefrågan i enkäten är utarbetad av Inga Elgqvist -Saltzman vid Universitetet i Umeå. Både vid utformandet av livslinjen i enkäten, och vid såväl bearbetningen som tolkningen av resultaten har ett kontinuerligt samarbete skett med henne.

Hel- och deltid

Kurvorna för studier heltid och arbete heltid skär varandra vid 23 års ålder. Redan vid 25 års ålder når heltidsarbete en topp, och viker sedan av sakta. Samtidigt med detta börjar både hemarbete och deltids yrkesarbete att förekomma. Vid 28 års ålder viker heltidsarbetet av i snabbare takt. Deltidsarbete ökar markant efter 31, och fortsätter att finnas på en ganska jämn nivå samtidigt som "svackan" i heltidsarbete pågår. Efter 43 års ålder ökar heltidsarbete markant samtidigt som deltidsarbete viker av nedåt. Hemarbetet infaller tidigare, och pågår under en kortare tid än vad deltidsarbetet gör. I alla åldrar finns det kvinnor som kombinerar yrkesarbete och studier eller hemarbete och studier.



Figur 9 Linjer för arbete heltid och arbete deltid

Det inträder en svacka i linjen för heltids yrkesarbete i och med att barnen föds, som är väldigt tydlig. Den varierar dock något i utseende mellan de olika examensgrupperna. Till exempel har de ingenjörer som är examinerade på 70-talet en djupare svacka i heltidsarbetet, än vad ingenjörerna som är examinerade på 60-talet har. Orsaken till sådana variationer i mönstren mellan examensgrupperna kan förklaras med att möjligheterna till föräldraledighet har förändrats (Bjerén, Elgqvist-Saltzman och Sundström-Feigenberg 1991).

Livslinjer ekonomer och ingenjörer

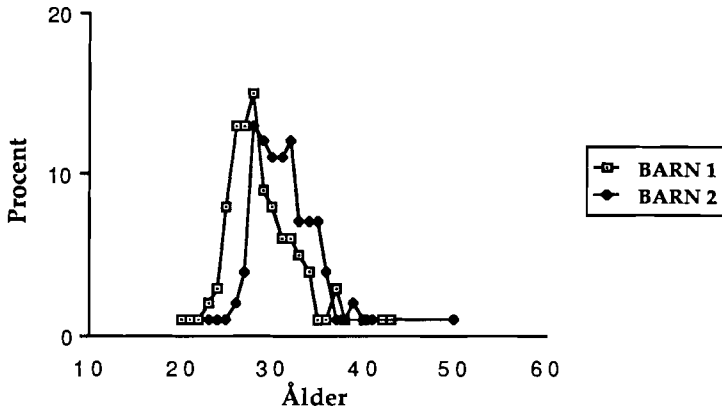


Figur 10 Linjer för arbete heltid och första barnets födelse

Barnens födelser

Drygt 80 procent av kvinnorna i undersökningen har barn. Ungefär hälften av alla kvinnor i undersökningen har två barn, vilket var det vanligaste. Ungefär 20 procent har ett barn, 12 procent har tre barn, medan mer än tre barn är ovanligt. En större andel av ingenjörerna hade två barn vid tiden för undersökningen, medan det då var vanligare, procentuellt sett, bland ekonomerna med ett barn. Flertalet av de kvinnor som inte har barn är examinerade på 70-talet. Första barnet föds mellan 21 och 42 års ålder för ekonomerna, och mellan 20 och 43 års ålder för ingenjörerna. Det är med andra ord en stor spridning i åldrar för första barnets födelse. Detta har heller inte förändrats speciellt mycket mellan de olika examenskullarna. Det vanligaste är att få sitt första barn någon gång mellan 26 och 28 års ålder, där når livslinjen en topp. Medelvärdet är dock vid 29,4 år, eftersom det även är många som får första barnet efter 28 års ålder. Andra barnet föds mellan 24 och 40 års ålder för ekonomerna, och mellan 23 och 50 års ålder för ingenjörerna. Även för det andra barnets födelse finns alltså en stor spridning i åldrar. Livslinjen för barn två når sin topp vid 28 till 32 års ålder. Medelvärdet är 31,6 år för det andra barnets födelse. Det är inte långt mellan topparna för första och andra barnet. Ingenjörerna föder sina barn, både första och andra, något senare än ekonomerna i genomsnitt. De kvinnor som har tre barn, vilket är 34 stycken, har fått det tredje barnet mellan 28 och 41 års ålder. Vanligast är att få det tredje barnet mellan 33 och 35 års ålder.

Livslinjer ekonomer och ingenjörer



Figur 11 Linjer för första och andra barnets födelser

Samboenden och skilsmässor

Vid undersökningstillfället var 82 procent av kvinnorna gifta eller sammanboende. Det finns en spridning mellan 19 och 43 års ålder för att för första gången gifta sig, bli sammanboende. En topp inträffar vid 24-25 års åldern. Detta mönster har inte förändrats nämnvärt mellan examensgrupperna. Antalet kvinnor som har skilt sig från sin första man eller sammanboende är 62, vilket är ungefär 25 procent. Det finns en spridning på när skilsmässorna inträffar mellan 23 och 45 års ålder, med en topp vid 30 års ålder. Det har dock skett en förändring mellan examensgrupperna när det gäller ålder för skilsmässa, den inträffar tidigare för de yngre kvinnorna. Medelåldern för skilsmässa för ekonomer examinerade 61-63 är 40,9 år. Motsvarande medelålder för ekonomer examinerade 77/78 är 31 år. Samma mönster finns bland ingenjörerna, skilsmässorna inträffar tidigare i livet. Över hälften av dem som skilt sig flyttar på nytt ihop med en man. Detta sker mellan 24 och 51 års ålder, med en topp kring 35. Av dem som gift om sig skilde sig också några, ungefär 14 procent, igen.

Olika arbeten

Kvinnorna har också ritat in vid vilka åldrar de har bytt arbete. Vanligast är att ha haft två, tre eller fyra olika arbeten efter varandra efter examen. Bland ingenjörer är det vanligast med två arbeten, och bland ekonomerna är tre arbeten vanligast. Det första arbetet har påbörjats någon gång i 22-25 års åldern, med en topp på 23 år. Det finns dock en stor spridning i åldrar på mellan 17 till 38 år. Arbete nummer två är vanligast att påbörja mellan 24 och 28 års ålder, med en topp vid 26 år. Spridningen är stor eftersom det

är vanligt att ha stannat vid sitt andra arbete vid tiden för undersökningen. Det andra arbetet har därför påbörjats mellan 19 till 55 år. Att ha haft tre arbeten är också vanligt, och bland ekonomerna det vanligaste. Det tredje arbetet påbörjas i regel mellan 27 och 30, med en topp vid 30 år. Spridningen är även här stor, 20-46 år. Det fjärde arbetet påbörjas mellan 22 och 59 års ålder. Det finns inte längre någon tydlig topp, utan de flesta har börjat sitt fjärde arbete mellan 28 och 38. Det är fortfarande många bland ekonomerna som arbetar på sitt femte arbete, men där har kurvan för ingenjörerna redan avtagit betydligt. Både när det gäller arbete nummer fem, sex och sju så är spridningen stor, från 22 till 59. Topparna för att byta arbete för femte, sjätte respektive sjunde gången ligger på 35, 36 och 38 år. Endast fem kvinnor har på sina livslinjer ritat in någon period av arbetslöshet. Det är alltså inte något som varit vanligt bland kvinnorna.

5.10 KOMBINATIONEN ARBETE OCH FAMILJ

I anslutning till livslinjen fanns en fråga i enkäten som speciellt berörde vilka eventuella svårigheter som upplevts i kombinationen av yrkesarbete och hemarbete/barnomsorg i olika perioder. Över hälften av kvinnorna hävdar att de har upplevt svårigheter i kombinationen av arbete och familj. En del av kvinnorna tycker att de visserligen upplevt svårigheter, men att de på olika sätt ändå tycker att det gått att hantera. Ungefär 20 procent tycker aldrig att det varit svårt.

Arbete och barn

Majoriteten av de kvinnor som inte upplevt några problem i kombinationen yrkesarbete och hemarbete har inga barn. Flera av dem är yngre, och resonerar ofta kring hur situationen eventuellt kommer att ändra sig om de får barn. Det finns också de kvinnor som inte har barn, men som ändå upplever en press från att inte hinna med hemarbetet. De tycker också ofta att arbetet tar all deras tid, och att de inte hinner med fritidsintressen och umgänge i den utsträckning som de skulle önska. Ett fåtal av de kvinnor som inte upplevt några svårigheter, trots att de har barn, förklarar detta med att de under småbarnstiden valde att vara hemarbetande på heltid. De säger att de kom undan de värsta konflikterna under småbarnsåren genom att för en tid helt välja bort yrkesarbetet. Det finns också de som arbetat deltid och prioriterat familjen, som beskriver samma resultat. Dessa kvinnor har i regel också trivts med hemarbetet. Här är ett exempel:

"Då jag hela tiden bara jobbat halvtid och hela tiden prioriterat familjen har det ej varit svårt. Det är dock stor skillnad med mina planer när jag läste till min examen och trodde på kvinnlig karriär!"

Civilekonom examensgrupp 68

Ett delat ansvar och friska barn

De kvinnor som säger att svårigheterna varit överkomliga när det gäller kombinationen av yrkesarbete och hemarbete förklarar oftast detta med att de i hög utsträckning har delat ansvaret för barn och hem med sin man. God planering av hemarbetet, och samarbete med maken är de viktigaste skälen för att de tycker att det har gått bra. De kvinnorna beskriver sina karriärer och männens karriärer som något som planeras ihop. Antingen delar de hela tiden någorlunda lika, eller satsar de på varandras karriärer i olika perioder. Något som flera framhåller är att de har haft tur med att barnen varit friska. Att ha fått hjälp av föräldrar och svärföräldrar vid barnens sjukdomar har varit av grundläggande betydelse för andra. Någon kvinna menar att det underlättat att fått barn sent i livet, då hon redan varit etablerad i yrkeslivet. Några kvinnor har under småbarnsåren valt att arbeta som lärare eller studievägledare, det vill säga något som de upplever som mindre karriärinriktat. De hävdar att det varit ett bra sätt att fortfarande vara i yrkeslivet, men att samtidigt känna att de kunnat engagera sig mer hemma. Dessa kvinnor lever i regel med män som gör karriär, vilket har inneburit att de själva tagit allt ansvar i hemmet. Nedan följer några exempel på svar med förklaringar på hur svårigheterna med att kombinera yrkesarbete med familj varit överkomliga:

"Det är väl alltid jobbigt under en småbarnstid, men min man och jag har försökt dela på arbete och i viss mån ansvar. Det fungerar bra ibland men sämre andra gånger. Viljan finns dock."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Det har varit förvånansvärt lätt att kombinera barn och arbete, även om det inneburit ekonomiska uppoffringar. Det har inte varit några problem att få tjänstledigt för vare sig min man eller mig (båda i offentlig tjänst). Kombinationen av halvtidstjänst plus hemarbete för båda fungerade bra när barnen var små."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

Tidsbrist

Över hälften av kvinnorna har upplevt stora svårigheter med att kombinera yrkesarbete med hemarbete. Det är med barnen som svårigheterna kommer, och det är i synnerhet under småbarnsåren som pressen är som störst. Att få ihop olika former av barnomsorg med ett fungerande yrkesliv kan vara nog så krävande. När sedan hela planeringen raderas genom barnens sjukdomar upplevs detta som oerhört slitsamt och stressande. Kombinationen av småbarn med övertid, tjänsteresor, heltid, nytt arbete och perioder av studier beskrivs av många kvinnor som väldigt svår och arbetssam. Många kvinnor påpekar att ordet "svårigheter" egentligen inte passar in. Det är inte själva kombinationen av

karriär och familj som är svår, utan det är den tidsbrist som uppstår, och de konsekvenser som tidsbristen får. De tycker att kombinationen är bra, men som situationen ser ut så räcker inte tiden till. Konsekvensen blir en känsla av splittring, trötthet, oro och stress.

Ensamstående eller man i karriären

Gemensamt för många av svaren är den upplevelse av att hela ansvaret för hem och barn vilar på kvinnan själv. Även då barnomsorgen är ordnad, genom till exempel daghem, så måste många både lämna och hämta flera barn, kanske på olika ställen, varje dag. De ensamstående kvinnorna upplever i regel sin situation som mycket svår. De arbetar också ofta heltid, trots att de har småbarn, vilket gör att dagsschemat är mycket snävt. Flera av dem tycker inte att de hinner med något "eget liv", och upplever ibland dessutom ensamhet efter skilsmässor. Sårbarheten vid barnens sjukdomar blir mycket stor och de upplever en ständig osäkerhet i yrkeslivet, eftersom planer så lätt kan raseras. Huvudansvaret för hem och barn vilar dock inte bara på ensamstående kvinnor. Många av de kvinnor som är gifta eller sammanboende upplever också att de har det huvudsakliga ansvaret för hemmet. Vid sjukdomar är det oftast de som får lösa problemet. Mannens karriär beskrivs som överordnad den egna karriären. Dessa kvinnor lever i en situation där de har en krävande yrkeskarriär, och huvudansvaret i hemmet. I flera av svaren beskrivs hur en sådan upplevd obalans har lett till skilsmässa.

Även skolbarn och tonåringar kräver mycket tid och uppmärksamhet, påpekar flera kvinnor. Överhuvud taget har olika övergångar mellan till exempel olika former av barnomsorg, flyttningar, nya arbeten och skilsmässor, upplevts som svåra. Att bilda en ny familj med en ny man har också varit svårt för en del kvinnor. I alla dessa typer av övergångar till något nytt har det känts pressande att samtidigt ha haft ett yrkesliv som krävt både tid och engagemang.

Svårt att komma igen efter hemarbete på heltid

En del kvinnor, som nämndes ovan, löste situationen med att under en period vara hemarbetande och var nöjda med det. Flera andra kvinnor beskriver dock svårigheter som de upplevt med den typen av beslut. De har känt sig utanför yrkeslivet under åren hemma. Flera av dem oroade sig mycket för hur det skulle gå att komma tillbaka till yrket senare. De kände själva att de tappade kontakten med yrkeslivet, men de oroade sig också för hur de skulle bli mottagna efter en period hemma. De flesta är dock, när de ser tillbaka, nöjda med att de var hemma under de år som barnen var små. De tycker att det varit väsentligt för hela familjen.

Känslomässiga konflikter

Det är många gånger som svårigheterna som beskrivs snarare ligger på det känslomässiga planet, än på det praktiska. Flera av kvinnorna tycker att den omställning som de gick igenom vid det första barnets födelse var svår. Deras identitet som yrkesarbetande föll ihop, och de såg skillnaden med mannen som mer tydlig. Många kvinnor har också upplevt det som svårt att lämna bort sina små barn i vissa perioder, barn som inte trivts på daghem och barn som varit sjuka. Detta har då inneburit ett extra stressmoment i arbetet. Konsekvensen har ofta blivit dåligt samvete och skuld känslor. En del kvinnor som ser tillbaka tycker i efterhand att de varit borta för mycket från sina barn när de var små, och upplever det som svårt att tänka på det sättet. Det är också en ständig källa till oro för många kvinnor i arbetet att veta att barnen kan bli sjuka, och att möten och resor då måste ställas in. Det är snarare ett tillstånd av oro, än en oro av tillfällig art.

Chefsskap, moderskap och äktenskap

Några kvinnor beskriver hur deras situation som chefer och mödrar varit svår. Det har framför allt varit förväntningarna på hur en chef ska arbeta, som gjort det svårt att kunna vara mer flexibel i förhållande till till exempel sjuka barn. Några kvinnor beskriver också hur yrkessituationen varit problematisk i förhållande till maken. Antingen har kvinnorna inte upplevt att de fått stöd i sin karriär, eller så har mannens relativt större ansvar för hemmet lett till konflikter. Chefsskap och karriär kan enligt dessa upplevelser stå i konflikt till moderskap respektive äktenskap.

Några röster om svårigheter

Här följer ett flertal citat som får illustrera dessa olika beskrivningar av på vilket sätt, och när kombinationen av yrkesarbete och hemarbete har upplevts som svår eller arbetssam:

"Svårigheterna, mer mentalt än praktiskt, var störst under den tid som barnen var på daghem. Daghem passar inte alla barn, och av mina tre var det egentligen bara ett som passade "daghemsmönstret". Även den tid som jag var ensam med två barn, som då var så pass stora att de klarade sig själva, var påfrestande. De behövde vuxenkontakt i långt större utsträckning än vad jag hade tid till och vad jag insåg."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Lätt har det inte varit förrän de senaste åren då jag kunnat jobba med både självförtroende och ork, utan oro för barnen. Värst 1) var att våga börja jobba efter sex års barnfrånvaro. Värst 2) var att vara skild, arbetslös och utan pengar innan jobb 4."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Svårt vid skilsmässan, då jag inte ännu hade fast jobb och inte hade bra ordnad barnpassning. Även kortare perioder annars har jag haft problem med att barnpassningen inte har kännits bra- men då har jag bytt barnpassning (även slutat jobba en gång). Det var svårt vid omgifte, med en ny pappa för barnen. Svårigheter vid uppdelning av hemarbete, mycket jobbigt att "sy ihop" en ny familj. Svårt också då dottern var i 13-14 årsåldern, fick ej deltid då fastän det hade varit bra."

Civilingenjör examensgrupp 68

"De första åren efter respektive barns födelse har varit svåra, i samband med infektioner på dagis. Vi har inte tillgång till mor- eller farföräldrar varför vi har fått lösa barnpassningen hos sjuka barn genom att dela på att vara hemma. Just denna oplanerade frånvaro har varit jobbig."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Svårt när barnen är sjuka, dubbel lojalitet. Sedan jag fick barnen har jag känt mig splittrad."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Svårt i bemärkelsen arbetssamt, särskilt när barnen var små och barnpassningen var daghem. Långa arbetsdagar, övertidsarbete, långa resor, etc. Frågan är hur man stod ut. Svårt också när omgivningens tryck blev för stort (städning, trädgård, sjuka barn, "mammans plats är i hemmet"). Svårt när arbetet absorberar så mycket att gemenskap med andra maken krymper, till slut till noll."

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Otillräcklighet. Kan under neråtperioder se livet gå ifrån mig medan jag arbetar och försöker hålla alla fronter flytande. I optimistiska perioder tycker jag att allt är bra. Barnen är nu i behov av kompisar och vill inte bara vara hos mig. Där har jag inget dåligt samvete längre när jag lämnar bort dem. Jag tror annars att det har varit det värsta, att lämna ifrån sig barnen när de var små."

Civilekonom examensgrupp 68

"Det är svårt att kombinera arbete och familj, om man vill att båda delarna ska fungera bra. För att det ska gå fordras snälla och friska barn, samt en man som tycker att mitt arbete är lika viktigt som hans. Dessutom måste man under många år ge upp alla "husmorsambitioner", att ha välstädat, hembakt bröd osv. Svårast var det när barnen var små och man aldrig fick sova. Men, även nu är det svårt, eftersom min man tycker att han får ta huvudansvaret för hemmet, vilket leder till många konflikter."

Civilekonom examensgrupp 68

"Att ha dåligt samvete för hemmet när jag sitter på arbetet, och vice versa när jag går hem. Att man jämt är trött och inte hinner sova ut. Att man inte hinner med vänner och något eget privatliv som ensamstående och heltidsarbetande."

Civilekonom examensgrupp 77/78

"Har upplevt det svårt att övertyga vissa personer i ledande ställning på mitt företag att jag fortfarande är samma person yrkesmässigt sett när jag återkommer efter barnledighet i höst."

Civilekonom examensgrupp 77/78

5.11 DEN RELATIVA UNDERORDNINGEN

Den relativa underordningen (Haavind 1984) är för många av de kvinnliga ekonomerna och ingenjörerna ett faktum. De har själva en utbildning som i relation till andra kvinnor är högstatus och högt värderad i arbetslivet. I relation till sin partner är de ändå underordnade i arbetslivets hierarki. Andelen makar som har en ledande position är större än andelen av kvinnorna själva som har en ledande position. Det är i relation till sin partner, och inte till andra kvinnor, som beslut om fördelningen av ansvar för hemarbete och barnomsorg görs. Majoriteten av kvinnorna menar att de har ett större ansvar för hemarbetet än vad deras makar har. Hemsituationen är en grundläggande faktor för karriärens utseende. Detta uttalas sällan när det gäller mäns karriärer, trots att det naturligtvis är en grundförutsättning även för dem.

Det finns skillnader mellan de olika examensgrupperna när det gäller fördelningen av hemarbetet mellan makarna. Bland de yngre kvinnorna var det vanligare att dela lika med maken på hemarbetet. Det är möjligt att detta speglar en förändring i tiden av fördelningen av hemarbetet mellan makar. Det är ju möjligt att det finns en tendens till att de yngre paren delar mindre olikt, det är fortfarande långt ifrån att dela lika. Det kan dock också tolkas som att fördelningen av hemarbetet följer mannens karriärutveckling. Det skulle betyda det att männen till de kvinnor som examinerades 77/78 ännu inte är på toppen av sin karriär, vilket däremot männen till de kvinnor som examinerades 68 är. Samtidigt som männen till kvinnorna som examinerades 61-63 har uppnått en position som tillåter att de, relativt sett, kan ägna mer tid åt hemarbetet. I det perspektivet beror mannens insats i hemmet på hans egen karriär, och inte på relationen till hustrun i sig, eller ännu mindre på hennes karriär. Fortfarande är det så att majoriteten kvinnor i samtliga examensgrupper tycker att de ägnar mer, eller mycket mer tid åt hushållsarbete och/eller barnomsorg än sina män. Det är utifrån just detta förhållande som välutbildade kvinnors karriärer måste ses. Trots att de utbildningsmässigt skiljer sig ganska mycket från många andra grupper av kvinnor på arbetsmarknaden, så ser deras hemsituation inte annorlunda ut. Ansvaret för hem och barn vilar huvudsakligen på dem. Mannens karriär går, i det avseendet, före den egna.

5.12 Sammanfattning

Av kvinnorna i undersökningen hade 89 procent en anställning. Den vanligaste funktionen i organisationen var som specialist, vilket 41 procent av kvinnorna såg sig som. Ungefär 30 procent hade någon typ av chefsfunktion, varav de flesta på mellannivå. Ekonomerna fanns i högre utsträckning i chefsfunktioner, medan ingenjörerna procentuellt sett var fler bland specialisterna. Bland de äldre kvinnorna var det vanligare att arbeta i den offentliga sektorn, medan det bland de yngre kvinnorna var vanligare att arbeta i den privata sektorn. Totalt sett fördelade sig kvinnorna i undersökningen ungefär lika mellan offentlig och privat sektor. Av kvinnorna arbetade 64 procent heltid. De kvinnor som arbetade deltid motiverar nästan uteslutande detta med att de hade barn som behövde tas omhand. Många påpekar att heltid ses som givet i arbetslivet då karriär och chefsskap är aktuellt. Detta har påverkat flera av de kvinnor som arbetar heltid. Att deltid försämrar karriärmöjligheterna på den egna arbetsplatsen tror 75 procent av kvinnorna.

Vid undersökningstillfället var 16 kvinnor studerande, varav alla utom en kombinerade detta med att arbeta, 21 kvinnor var föräldralediga, och majoriteten av dem skulle gå tillbaka till sitt ordinarie arbete efter föräldraledighetens slut. Endast tre kvinnor var arbetslösa sedan en tid. De var samtliga ingenjörer, och bodde på mindre orter med ont om arbetstillfällen. Ungefär 10 procent av kvinnorna i undersökningen är egna företagare. Det är dock endast 7 procent totalt som är egna företagare på heltid, de övriga kombinerar företagandet med en anställning. Av de egna företagarna är fler ekonomer än ingenjörer. Det typiska företaget är utan anställda, och i någon slags uppdragsverksamhet. De flesta av kvinnorna har själva varit med och startat företaget, ofta tillsammans med make eller sammanboende. Motivet bakom företagandet var oftast att få utnyttja sin kapacitet bättre, samt att kunna kombinera yrkesliv med barnomsorg lättare. Trots detta upplever många att tiden inte räcker till, till både företag och familj. Av de egna företagarna har 24 procent upplevt direkt diskriminering, vilket kan jämföras med den högre siffran 54 procent bland kvinnorna med anställning. En tänkbar förklaring till detta kan vara att de egna företagarna upplever ett större inflytande över de strukturer som omger dem i arbetssituationen. Sammanlagt 12 kvinnor har bytt yrkesbana efter sin examen, enligt min bedömning. Flertalet av dem har istället skaffat sig andra utbildningar, de flesta inom områdena kultur eller vård. Det finns hos flera av dem en strävan efter något som skulle kännas mer meningsfullt för dem som personer än vad ekonom- eller ingenjörsyrket kunde erbjuda. Två kvinnor är hemarbetande på heltid och avser inte att i framtiden arbeta med något som har med

utbildningen att göra. Av kvinnorna i undersökningen hade 25 procent någon ytterligare examen förutom sin examen som civilekonom respektive civilingenjör. De kvinnor som genom en ny examen har bytt yrke utgör endast 3 procent av kvinnorna i undersökningen, varför majoriteten av dem som studerat vidare är verksamma som ekonomer respektive ingenjörer. Av kvinnorna har dessutom 57 procent studerat enstaka kurser eller ämnen på universitet eller högskola. Samhällsvetenskapliga ämnen dominerar, men också olika typer av kombinationer med språk som en del förekom ofta.

Vid svarstillfället var 82 procent av kvinnorna gifta eller sammanboende, 81 procent hade barn. Det var vanligast att ha två barn. Det betyder att 44 procent av kvinnorna var småbarnsmammor, det vill säga de hade barn i åldern 0-6 år. I jämförelse med siffror från Statistiska centralbyrån förefaller denna kategori kvinnor inte skilja sig från andra grupper kvinnor i Sverige när det gäller barnafödande. Utifrån resultaten i undersökningen finns det inget som pekar mot att de skulle avstå från att föda barn av till exempel karriärsskäl. Majoriteten av kvinnorna är gifta eller sammanboende med män som liksom de själva har studerat vid högskola eller universitet, ofta med en liknande inriktning. Av civilingenjörerna är 52 procent gifta eller sammanboende med en annan civilingenjör, och 28 procent av civilekonomerna är gifta eller sammanboende med en annan civilekonom. Över en fjärdedel av makarna har en ledande position. Flertalet av de övriga männen hamnar inom kategorierna högre tjänsteman, egen företagare eller övrig akademiker. Kvinnorna lever med andra ord ihop med män som har en yrkeskarriär.

Ungefär hälften av kvinnorna hade behov av någon slags barnomsorg under dagtid för sina barn. Den vanligaste formen var daghem, men många olika kombinationer av omsorg förekom. Det är vanligast att kvinnan själv stannar hemma med barnen vid sjukdom. Att makarna turas om att stanna hemma var dock nästan lika förekommande. Betydelsen av att ha föräldrar eller svärföräldrar är också stor vid situationer då den ordinarie barntillsynen inte fungerar. Majoriteten av kvinnorna hävdar att de ägnar mer, eller mycket mer tid åt hushållsarbete och barnomsorg i jämförelse med sina män. Endast en fjärdedel av de gifta eller sammanboende kvinnorna tycker att männen ägnar lika mycket tid åt hemarbetet som de själva. Bland dem som tycker att de delar lika hör relativt fler till de yngre kvinnorna. Den vanligaste kommentaren kring hemarbetets organisering är önskemålet att maken skulle ta större del av hemarbete och barnomsorg. Nästan lika vanligt är önskemålet att det vore möjligt att få olika slags hjälp i hemmet, till exempel med städning eller barnomsorg.

Livslinjerna för kvinnorna som grupp visar att kurvorna för studier

heltid och arbete heltid skär varandra vid 23 års ålder. Efter 28 års ålder viker heltidsarbetet av kraftigt, vilket visas i en svacka i heltidslinjen som först efter 43 års ålder markant stiger uppåt igen. Svackan i heltidsarbetet hänger tydligt samman med första och andra barnens födelser. Detta blir också synligt i linjen för deltidarbete som stiger markant efter 31 års ålder, för att avta efter 40. Det första barnet föds typiskt mellan 26 och 28 års ålder. Det andra barnet föds oftast mellan 28 och 32 års ålder. Att flytta ihop med någon för första gången sker oftast i 25 års åldern, och vid 30 sker de flesta skilsmässorna, åtminstone bland de yngre kvinnorna. Över hälften av dem som skilt sig flyttar på nytt ihop, oftast vid åldern 35 år. Bland ingenjörerna var det vanligast att ha haft två olika arbeten, medan det bland ekonomerna var vanligare med tre. Topparna i linjerna för arbetsbyten inträffar för första bytet vid 26, och för andra bytet vid 30. Av dessa generella bilder av livslinjerna kan konstateras att kvinnornas arbetssituation och familjesituation är tydligt sammanflätade genom barnafödslar och arbetstider. Det förefaller också som att barnens födelser kan fungera som brytpunkter i karriären genom arbetsbyten och förändringar i arbetstider.

Över hälften av kvinnorna har upplevt olika typer av svårigheter i kombinationen av arbete och familj. Oftast beskrivs svårigheterna som kopplade till småbarnsåren, då det normala tillståndet var arbetssamt och då sjukdomar och andra oförutsedda händelser ökade stressen ytterligare. Svårigheterna beskrivs ofta i form av tidsbrist eller som ett tillstånd av oro. Såväl äktenskap som moderskap kan upplevas stå i konflikt till arbetet. Svårigheter beskrivs både av ensamstående kvinnor och av gifta eller sammanboende kvinnor. Huvudansvaret för hem och barn upplevs oftast ligga på kvinnan oavsett om de är samboende eller ensamstående. De kvinnor som har upplevt svårigheterna som hanterbara och överkomliga förklarar detta oftast med att de delat ansvaret för familjesituationen med sina män. I dessa fall har båda parter karriärer planerats ihop. Några kvinnor har tvärtom under en småbarnsperiod låtit mannens karriär gå före, och antingen arbetat med något mindre karriärinriktat, arbetat deltid eller varit hemarbetande, och på så vis minskat på stressen. Majoriteten av dem som inte har upplevt några svårigheter i kombinationen yrkesarbete och hemarbete har inga barn. Kvinnorna lever i en relativ underordning i förhållande till sina män, enligt mig. Detta har en direkt betydelse för kvinnornas egna karriärer i yrkeslivet. Männens karriärer prioriteras oftast i äktenskapet, och kvinnorna har det större ansvaret för hemarbetet.

6. TILLBAKABLICK PÅ STUDIETIDEN

I kapitel 5 beskrevs den situation som kvinnorna befann sig i vid tiden för undersökningen. I detta kapitel görs en tillbakablick. Först återges kort något om kvinnornas sociala bakgrund genom föräldrars utbildning och yrke. Sedan beskrivs den gymnasiebakgrund som kvinnorna har, samt de motiv som låg bakom valet till högskolan. Därefter följer en ingående beskrivning av kvinnornas upplevelser under studietiden. Dessa rör både positiva och negativa upplevelser, samt vad de tyckte om studierna innehållsmässigt. I anslutning till detta återges hur många kvinnor som svarat att de någon gång ångrat sitt utbildningsval, och varför de gjort det. Sedan behandlas kvinnornas upplevelser av och syn på hur det varit att vara kvinna i en mansdominerad utbildning. Kvinnornas olika beskrivningar av könets betydelse under studietiden har använts som grund för att utveckla teori om kvinnors strategier i mansdominerad miljö. Detta kapitel svarar således till största delen mot avhandlingens deskriptiva syfte genom dess beskrivande karaktär, men också mot det teoretiska syftet i avhandlingen genom utvecklingen av teori om kvinnors strategier.

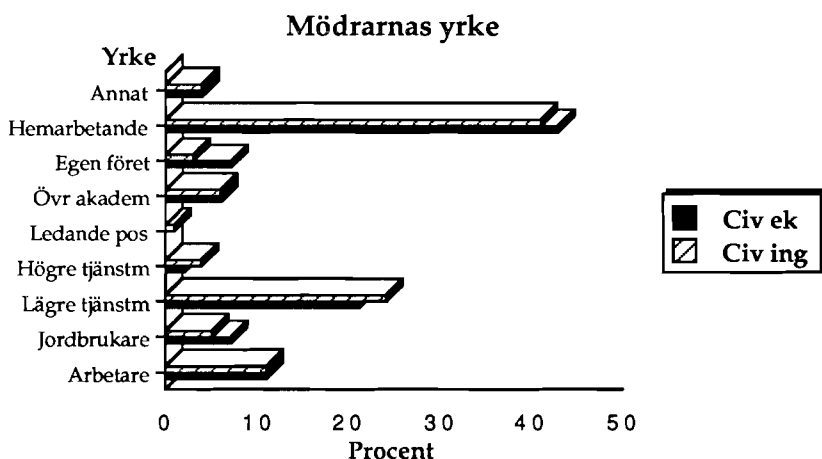
6.1 FÖRÄLDRARS UTBILDNING OCH YRKE

Kvinnorna har svarat på frågor om båda föräldrarnas utbildning och yrken. Anledningen till att dessa frågor fanns med var att kvinnornas val av utbildning som *kvinnor* varit ovanlig, i synnerhet för de kvinnor som examinerats på 60-talet. Jag ville se om det fanns några tydliga mönster i social bakgrund eller om det förefaller som att föräldrarna fungerat som förebilder för sina döttrar. Utan att göra någon analys av den sociala bakgrunden, ser jag den som en relevant del av beskrivningen, "synliggörandet". Det vore tänkbart att mödrarnas funktion som yrkesarbetande eller hemarbetande skulle spela roll i yrkesvalet, likaväl som att fädernas eventuella utbildning som ekonomer eller ingenjörer skulle ha kunnat påverka kvinnorna.

Mödrarna

Ungefär 40 procent av mödrarna hade folkskola eller grundskola som högsta utbildning, vilket var det vanligaste svaret. Ungefär en fjärdedel, svarar att deras mödrar har gått i realskola eller gymnasium. Av mödrarna har 13 procent studerat vid universitet eller högskola. Övriga mödrar hade flickskola, yrkesskola eller folkhögskola som högsta utbildning. Det finns ingen signifikant skillnad mellan kvinnor från de olika examensgrupperna. Det går att se tendenser till att bland kvinnor examinerade 77/78 finns det fler med mödrar som gått realskola eller gymnasium än i de tidigare examensgrupperna. Likaså finns det tendenser till att det är vanligare med mödrar som gått flickskola som högsta utbildning bland de kvinnor som är examinerade 61-63. Högre utbildningar hos mödrarna är med andra ord vanligare i de senare examensgrupperna. Endast fem kvinnor har svarat att deras mödrar gått handelsgymnasium eller varit gymnasieekonomier. En kvinna har svarat att hennes mor är civilingenjör. I övrigt har ingen av mödrarna examina inom områdena ekonomi eller teknik. Det finns med andra ord inget samband mellan mödrarnas utbildningsinriktning och döttrarnas yrkesval.

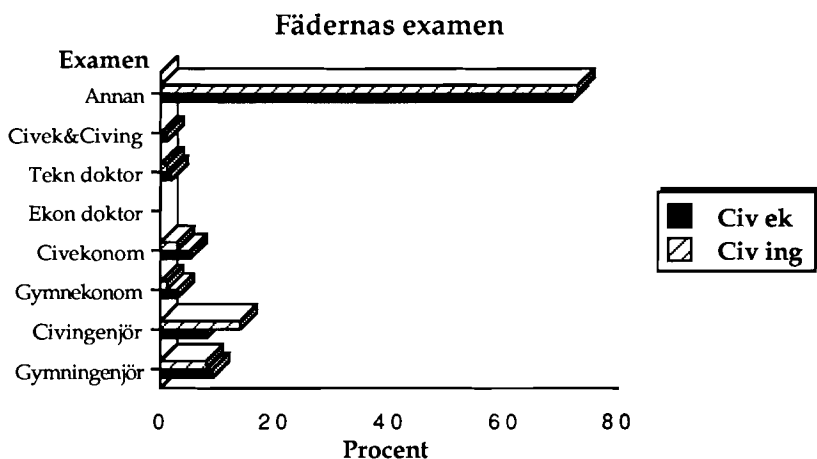
Av kvinnornas mödrar var 75 procent hemarbetande under merparten av den tid som kvinnorna i studien bodde hemma. Men, 58 procent av mödrarna har haft ett yrke. Det betyder att en stor andel av mödrarna, 33 procent totalt, hade ett yrke som de inte utövade under den tid de hade hemmavarande barn. Det är därför möjligt att det har haft betydelse för döttrarna i deras egen identitet som yrkeskvinnor, att deras mödrar faktiskt även haft en yrkesidentitet samtidigt som de varit hemarbetande. Den vanligaste yrkesinriktningen bland mödrarna, förutom hemarbete, var lägre tjänstman, vilket ungefär en fjärdedel av kvinnorna har svarat. Det är vanligare med mödrar som är tjänstemän än mödrar som är arbetare. Drygt en tiondel av kvinnorna har mödrar vars yrke är egen företagare, däribland ungefär hälften jordbrukare. Se figur 12.



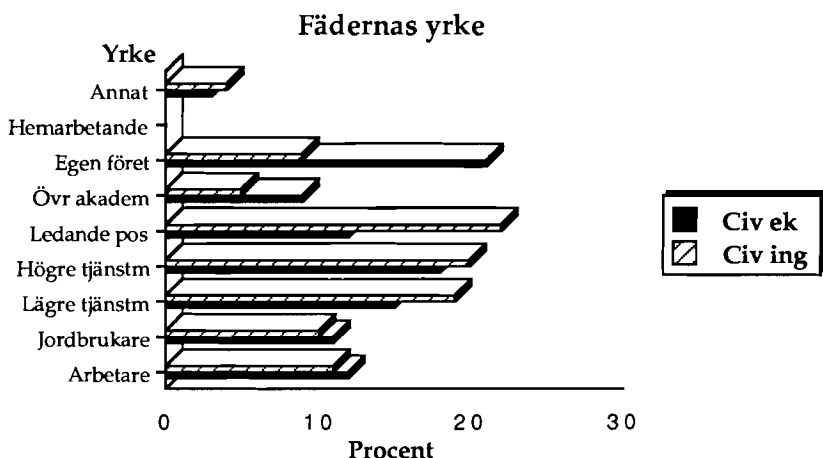
Figur 12

Fäderna

Kvinnornas fäders utbildningsbakgrund och yrken ser annorlunda ut än mödrarnas. Det mest utmärkande för kvinnornas fäder är att den vanligaste högsta utbildningen är högskola eller universitet. Så mycket som 33 procent av kvinnorna i studien har fäder som har läst vid högskola eller universitet. Den näst största gruppen består av dem vars fäder har folkskola eller grundskola som högsta utbildning. Av kvinnornas fäder har 28 procent någon typ av ekonomisk eller teknisk utbildning. Av dessa är de flesta ingenjörer. Det är däremot ganska ovanligt med fäder som är utbildade inom ämnesområdet ekonomi. Det finns därför anledning att vända på resonemanget med att konstatera att 72 procent av dessa kvinnliga ingenjörer och ekonomer, vilket innebär majoriteten, *inte* har fäder som är ingenjörer eller ekonomer. Av ingenjörerna har 14 procent en far som själv är civilingenjör. Motsvarande siffra för ekonomerna visar att 5 procent av deras fäder är civilekonomer. Detta illustreras i figur 13. Bland de kvinnor som har fäder som är civilingenjörer eller civilekonomer så är flertalet examinerade på 60-talet.



Figur 13



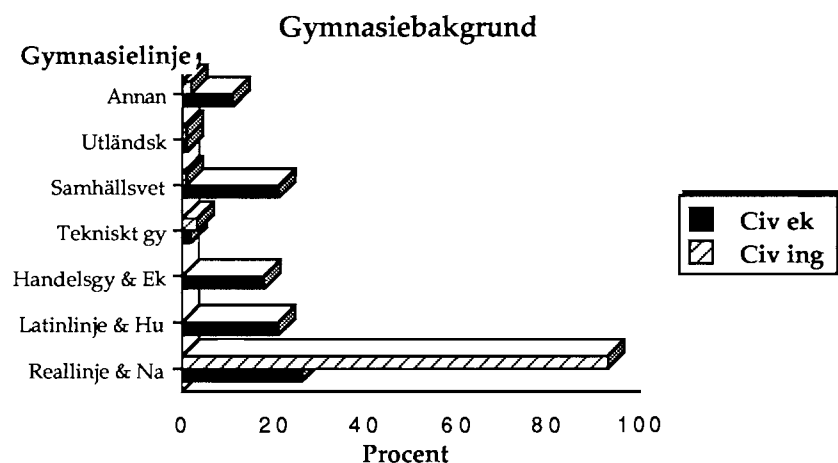
Figur 14

Av kvinnorna har 18 procent svarat att deras fäders yrkesinriktning var en ledande position, 19 procent uppger att fadern var högre tjänsteman, och 24 procent är egna företagare eller jordbrukare. Endast "ledande position" uppvisar mönstret av att det är fler kvinnor examinerade under 60-talet som har fäder med denna yrkesinriktning, än kvinnor examinerade under 70-talet. I figur 14 visas fädernas fördelning över olika yrken. Den största skillnaden mellan ekonomer och ingenjörer är att det är vanligare bland ingenjörerna att ha en far i en ledande position. Bland ekonomerna är det vanligare med en far som är egen företagare. På frågan

om vilka skäl som låg bakom valet till högskolan svarade 16 procent att de blivit påverkade av sin far. På samma fråga svarade 5 procent att de påverkats av sin mor i valet av utbildning.

6.2 GYMNASIET OCH VALET TILL HÖGSKOLAN

Kvinnornas gymnasiebakgrund präglas av att de flesta ingenjörer, och många ekonomer, har naturvetenskaplig inriktning bakom sig. Av kvinnorna har 62 procent gått på reallinje eller naturvetenskaplig linje på gymnasiet, och 93 procent av civilingenjörerna gått på reallinje eller naturvetenskaplig linje. De mer direkt tekniskt respektive ekonomiskt inriktade linjerna är ovanligare bland kvinnorna. Tillsammans har 8 procent av kvinnorna gått på handelsgymnasium eller ekonomisk linje. Endast 2 procent har gått på tekniskt gymnasium. En mindre andel av kvinnorna har humanistisk respektive samhällvetenskaplig bakgrund från gymnasiet. Det är ungefär 10 procent av kvinnorna från vardera linjen. Ekonomernas gymnasiebakgrund är mer spridd än ingenjörernas över olika linjer, med 26 procent från reallinje eller naturvetenskaplig linje, 21 procent från latinlinje eller humanistisk linje, 21 procent från samhällsvetenskaplig linje och 18 procent från handelsgymnasie eller ekonomisk linje. Se figur 15.



Figur 15

Valet till högskolan

På frågan vad som hade påverkat i valet av högskoleutbildning fanns möjlighet att välja flera svarsalternativ, och också att skriva dit egna

alternativ. De vanligast valda alternativen var:

- * Ville få ett jobb med intressanta arbetsuppgifter , 63 procent
- * Intresserad av ämnet, teknik respektive ekonomi , 50 procent
- * Hade bra betyg , 41 procent
- * Ville inte ha ett typiskt kvinnojobb, 25 procent
- * Ville få ett jobb med möjlighet till egen utveckling , 24 procent

Procentsiffrorna anger den andel av det totala antalet kvinnor som svarat med det aktuella svarsalternativet.

Intresse dominerar

Det som är helt tydligt i svaren är hur stor betydelse intresset har haft i valet av utbildning. Det är intresset i de valda studierna och i det kommande arbetsuppgifterna som är viktigast. Bra betyg från gymnasiet har påverkat många av kvinnorna att välja, varför det också har haft betydelse att kvinnorna varit duktiga inom de områden som de valt. Att en fjärdedel av kvinnorna medvetet valt en utbildning som inte skulle leda till ett typiskt kvinnojobb kan betyda ett flertal saker. Kanske sågs inte ett typiskt kvinnojobb som ett intressant jobb. En annan förklaring kan vara att ett typiskt kvinnojobb är lägre värderat, både statusmässigt och lönemässigt. Kanske såg kvinnorna det som värdefullt att bryta med gamla mönster över huvud taget. Att vilja få ett jobb med möjlighet till egen utveckling kan också kopplas till betydelsen av att arbetet ska vara intressant för egen del. Över huvud taget är de skäl som anges som viktigast i val av utbildning kopplade till den egna personen, med undantag kanske av att inte vilja ha ett typiskt kvinnojobb.

Karriärinriktade skäl är ovanliga

Då jag vänder på resonemanget och istället ser till de *minst vanliga* svarsalternativen i vad som påverkat i val av högskoleutbildning, så skiljer sig dessa från de vanligaste i att de i mycket högre grad har att göra med relationen till omvärlden, än till den egna personen i sig.

De fem minst vanliga valda alternativen var:

- * Ville få ett jobb med ansvar för andra, en chefsbefattning , 2 procent
- * Påverkad av annan person, en förebild, 3 procent
- * Ville kunna påverka samhället och samhällsutvecklingen , 4 procent
- * Ville ha ett jobb med hög status, 5 procent

Två av dessa faktorer är av karriärinriktad typ, chefsbefattning och hög status. Dessa faktorer har alltså inte varit tongivande när kvinnorna valt sin utbildning. Varken möjligheten till att kunna påverka samhället eller till att få hög status har varit viktig för kvinnorna i deras utbildningsval, enligt deras egna bedömningar. Att få möjligheten till inflytande ser kvinnorna inte som motivet till att de utbildade sig till civilekonomer

respektive civilingenjörer. Det kan dock här vara värt att kommentera att det här synsättet förändras med åren. Intresset för karriär och befordran blir större i kontakten med arbetslivet. Så även om dessa faktorer inte varit så viktiga i *valet* av utbildning, så har de blivit det genom de erfarenheter som gjorts i utbildningen, yrkeslivet och familjelivet längre fram i livet. Detta visas i kapitel 9, där kvinnornas syn på karriär beskrivs.

6.3 UPPLEVELSER AV STUDIETIDEN

Jag ska under denna rubrik ta upp kvinnornas beskrivningar av positiva och negativa upplevelser från studietiden. Slutligen behandlas kvinnornas reflektioner kring studiernas innehåll.

Majoriteten upplevde studietiden som positiv

Studietiden upplevdes av majoriteten av kvinnorna som positiv. Att det varit övervägande positivt tyckte 82 procent. Det är endast 3 procent som upplevt sin studietid som övervägande negativ, och 15 procent har svarat att de upplevt sin studietid som lika negativ som positiv. Det är fler ingenjörer än ekonomer som har negativa upplevelser från studietiden. Majoriteten av kvinnorna kände att de fick stöd av sina föräldrar under sina studieår i högskolan. Både modern och fadern har uppfattats som stödjande. Ungefär 14 procent av kvinnorna upplevde däremot sällan eller aldrig något stöd från föräldrarna under sina studieår. Skälen till att man har uppfattat sin studietid som positiv är mycket lika för civilingenjörer och civilekonomer. Jag har delat upp faktorerna i tre grupper; studierna, det sociala livet och den personliga situationen.

Studierna var intressanta

Studierna beskrivs som intressanta, roliga, stimulerande, utmanande, jobbiga, lagom hårda och målinriktade. Civilingenjörerna i högre grad än civilekonomerna lägger vikt vid att själva studierna är intressanta. För civilekonomerna är det nästan lika viktigt för trivseln att studierna går bra som att de är intressanta. Att ha känt sig duktig genom att klara av studierna är något som framhålls.

Det sociala livet genom kamratskap och fester

Det sociala livet är lika viktigt för att ha upplevt sin studietid som positiv, som att studierna i sig varit intressanta för civilingenjörerna. För ekonomerna har det sociala livet haft ännu större betydelse. Inom det jag kallar "det sociala livet" förekommer framförallt beskrivningar av kamratskapet, skolmiljön samt kårliv och fester. Dessa tre faktorer är sammanvävda, och går ibland inte att skilja ifrån varandra.

Den personliga situationen av utveckling och frihet

Den personliga situationen under studietiden har beskrivits som betydelsefull för att ha upplevt denna tid som positiv, lika ofta av civilekonomer som civilingenjörer. Det är också ungefär samma beskrivningar som görs. De viktigaste komponenterna är egen utveckling och frihet. Flera kvinnor menar att den här perioden var den bästa i livet. De var fria och obundna. För många innebar studierna på högskolan att flytta hemifrån, i vissa fall även från hemorten. Detta innebar att för första gången i sitt liv få stå på egna ben och bestämma över sig själv. Därtill kommer att även studierna innebar en större frihet i att kunna planera sin tid efter egna önskemål, i jämförelse med gymnasiets studieuppläggning. Den här nyvunna friheten förde med sig både en känsla av ansvarsfrihet och ett nytt krav på att ta ansvar för sin egen person. Många beskriver detta som en mognadsprocess eller en tid av självförverkligande och ökat självförtroende. För att illustrera på vilket sätt studietiden upplevdes som så positiv följer några typiska citat:

"Jag hade massor av stöd hemifrån, många och trevliga studiekamrater och fick syssla med sådant som jag var kollossalt intresserad av. Vad mer kan man begära?"

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Arbetsuppgifter som var oerhört intressanta och stimulerande. Öppna diskussioner som fick en att reflektera. Härligt kamratliv med studieresor och fester"

Civilingenjör examensgrupp 68

"Innebar en period av självständighet, frihet, ekonomiskt ansvar. En period av utveckling- mellan föräldraberoende och kommande familjeansvar."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Fin stämning och sammanhållning. Hela tiden nya kurser och nya utmaningar. Det gick bra hela tiden utan alltför mycket ansträngning. Ansvarsfri tid."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Eget ansvar utan skyldigheter mot någon annan än mig själv, aktivt kamratliv. Möjlighet att styra sin egen tid, hårt arbete tidvis, lättjefullt liv dessemellan."

Civilekonom examensgrupp 68

"Studierna gick lättare än väntat. Trevliga kamrater. Intressant- vidgade vyer- allmänbildande. Ökat självförtroende."

Civilekonom examensgrupp 73

"Nyttigt att lära sig disponera sin tid och få känslan att man kan läsa in en hel del under press. Kamratandan betydde mycket. Stor frihet kopplat med ansvar för sin framtid (utbildning, resultat)."

Civilekonom examensgrupp 77/78

Citaten ovan är hämtade från kvinnor som i huvudsak upplevt sin studietid som positiv. Men, det finns ju också kvinnor som har blandade upplevelser, eller övervägande negativa upplevelser, även om dessa är klart färre till antalet.

Negativa upplevelser under studietiden

Skälen till att man upplevt studietiden som negativ kan delas in i fyra typer av svar.

- * Att studiemiljön varit negativ på olika sätt.
- * Att själva studierna varit jobbiga, tråkiga eller svåra.
- * Tveksamhet till ämnet och utbildningen
- * Den personliga situationen har under studietiden inte varit bra på olika sätt.

Nedan följer några av de beskrivningar av negativa upplevelser från studietiden som gjordes. Det är dock en minoritet av kvinnorna som upplevde studietiden som negativ, ungefär 18 procent av kvinnorna i undersökningen.

Studiemiljön var kvinnofientlig och konservativ

Det vanligast återkommande skälet är att miljön varit negativ i den meningen att de har känt sig udda eller utanför. Det finns lite olika vinklingar på detta, men både kön och klass spelar in för att inte ha känt sig hemma. Flera kvinnor menar att de känt sig ensamma, att de inte passat in i mönstret, eller att miljön varit avskärmad från verkligheten. Det är inte alla som uttalat säger att det är deras kön som medverkat till känslan av ensamhet, men de flesta gör den kopplingen. Speciellt bland ingenjörerna är det inte ovanligt att ha varit den enda kvinnan på kursen.

Några kvinnor tycker att de känt sig utanför på grund av att de kommit från en annan klass än flertalet. Andra gör inte direkt den reflektionen men menar att de dominerande värderingarna totalt sett inte stämt överens med de egna värderingarna. Det kan uttryckas som kvinnofientlighet, brist på respekt för olika typer av människor, politiska värderingar, likriktad social stämning och enkelspårighet. Dessa kommentarer förekommer både hos ingenjörer och ekonomer. Bland civilingenjörerna är det dock vanligare att ha känt sig "ensam". Att kvinnofientlighet förekommit menar både ingenjörer och ekonomer.

Konservativa värderingar har också uppfattats både av ingenjörer och ekonomer, dock något oftare av ekonomer. Här är två exempel på att ha

uppfattat de dominerande värderingarna som negativa:

"Hård och tuff skolning med alltför hög grad av kategorisering av människor. Stor brist på respekt för olika människors värderingar."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Det var ett roligt liv på skolan. Men, reaktionärt, förstockat och elitistiskt."

Civilekonom examensgrupp 68

Bland civilingenjörerna är det några som varit den enda kvinnan på kursen, i några fall också den första någonsin. Dessa kvinnor uttrycker känslor av ensamhet under studietiden. Så här uttrycker en civilingenjör det:

"Jag var första kvinnan på linjen. Jag kände mig ensam. Det finns också positiva saker i detta förhållande. Jag har lärt mig att arbeta självständigt."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

Så här beskriver en ekonom den kvinnofientlighet som hon upplevde:

"Viss negativ attityd från pojkar och lärare (enstaka) som inte tyckte att vi tjejer hade något på Handels att göra. Överlägsen och trist attityd hos vissa helt karriärinriktade studiekamrater."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Ett par civilekonomer tar upp problem med identiteten som kvinna på en mansdominerad utbildning. Det som de båda berör är svårigheten att dels konkurrera med männen i studierna och dels som kvinnor även ha andra roller i förhållande till de manliga studiekamraterna.

"Lite frustrerande att komma direkt från gymnasiet i en småstad och förväntas vara god kurs- och pluggkamrat och samtidigt charmant bordsdam, glad kårfunktionär och ibland sängkamrat."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Slutligen är det några kvinnor som beskriver själva andan i studiemiljön som manligt dominerad, och därigenom diskriminerande för kvinnor. Så här säger en av dem:

"Klarade studierna utan större ansträngning men var aldrig "intresserad" av ämnena jag läste. Kände mig starkt alienerad till den kompakt manliga och konservativa andan på Chalmers."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

Studierna var svåra

Att själva studierna varit så arbetskrävande eller svåra att detta medfört att studietiden uppfattats som delvis negativ är vanligare bland ingenjörerna än bland ekonomerna. Antingen har ämnena varit svårare än förväntat, eller så är det studiesättet som känns ovant och svårt, oftast dock bara den första tiden. Några av ingenjörerna är också missnöjda med lärarnas insatser.

Tveksamhet inför utbildningen

Några kvinnor menar att en mer grundläggande tveksamhet till hela utbildningen medverkade till att studietiden åtminstone till en del blev negativt färgad. De har egentligen inte varit intresserade av ämnet, och har i flera fall varit tveksamma till det yrkesval de gjort för framtiden. I några fall har detta ändrat sig med tiden. Men, i andra var det nog snarast någon slags plikt känsla som ändå drev dem vidare i studierna.

Personliga skäl till att inte trivas

Övriga skäl till negativ uppfattning av studietiden har att göra med den personliga situationen just under dessa år. Omständigheter som påverkat är till exempel de som haft egna familjer med barn under studietiden, de som fortfarande bott hemma och därför inte kunnat njuta av friheten som studiekamraterna hade, de som haft ekonomiska problem samt de som känt sig för unga och omogna för den här typen av studier.

Reflektioner kring utbildningens innehåll

Majoriteten av kvinnorna är positiva till studieinnehållet, sammanlagt 71 procent tycker att det varit i stort sett eller mycket positivt. Det innebär att det finns en nästan lika positiv uppfattning av studieinnehållet som av studietiden i stort. Studierna beskrivs som intressanta, roliga, meningsfulla och omväxlande, vilka är de vanligaste skälen till att ha varit nöjd med utbildningens innehåll både bland ingenjörer och ekonomer. Ett annat vanligt skäl, i båda grupperna, är att studierna upplevts som allmänbildande. Utbildningen beskrivs som bred och som en god grund att stå på. Det var viktigt att känna att kunskaperna skulle bli användbara i framtiden, uttryckte sig några.

Övriga beskrivningar skiljer sig lite åt mellan de båda grupperna, men de är heller inte lika vanligt återkommande. Ingenjörerna tar bland annat upp att studierna blev mer och mer intressanta med åren. Det är dock av vikt att komma ihåg att utbildningens innehåll skiljer sig ganska mycket åt mellan olika grupper ingenjörer. Arkitekterna nämner till exempel att de uppskattat de praktiska tillämpningarna i studierna i form av projektarbeten och liknande. Bland ekonomerna finns det några kvinnor som kommenterar att de tyckt att studieuppläggning och lärare varit bra. Några menar också att anknytningen till samhället och politiken haft betydelse för deras syn på studierna. De tycker att de fick en större förståelse av det samhälle de levde i. Dessa kommentarer var dock ganska sällsynta. De viktigaste skälen till att ha haft en positiv syn på studierna var att de varit intressanta och allmänbildande. Detta gäller både ingenjörer och ekonomer.

De vanligaste negativa beskrivningarna av utbildningens innehåll

bland ingenjörerna har att göra med studiernas uppläggning. Lärarna beskrivs som dåliga, eller kurserna som pedagogiskt dåligt upplagda. Undervisningen beskrivs som "korvstoppning", eller som ytlig. Ämnena har uppfattats som onödiga, meningslösa, tråkiga eller ointressanta. Dessa typer av beskrivningar var ungefär dubbelt så vanliga bland ingenjörer än bland ekonomer. De vanligaste negativa beskrivningarna bland ekonomerna hade med saknad verklighetsanknytning att göra. Studierna uppfattades som för teoretiska, och att anknytning till praktiken eller verkligheten saknats. En tredje typ av negativa beskrivningar av utbildningens innehåll har att göra med saknad av kunskap om människan och samhället. Ingenjörerna saknade kunskap om ledarskap och ekonomi, samhälle och politik samt språk. Ekonomerna tycker att studierna borde innehållit områdena etik och moral, samt psykologi. Det är dock endast ett fåtal kvinnor som har synpunkter av detta slag.

En annan återkommande kommentar om utbildningen var att synen på den förändrats senare i livet. Många ser tillbaka och menar att de var mycket okritiska och omedvetna under studietiden. Flera av kvinnorna tror att de hade en väldigt positiv syn på studierna just därför att de inte alls ifrågasatte dem. Med erfarenheter som gjorts senare i livet har även synen på studiernas innehåll förändrats. Ibland har det gått i positiv riktning, att kunskaper har fått en ny betydelse. Oftast är det dock i negativ riktning, då viss kunskap har saknats, eller att det man lärt inte används. Kommentarer av det här slaget är något vanligare bland ingenjörerna. Följande citat illustrerar dessa typer av kommentarer.

" Upplever efteråt att mycket saknades i utbildningen som borde ha ingått, samt att mycket var onödigt och ej tillämpligt i arbetslivet." Civilingenjör examen 68

" Då uppfattade jag nog innehållet positivt. Idag är jag mer negativ, många ämnen typ arbetsledning och företagsekonomi saknades." Civilingenjör examen 68

Ytterligare ett par citat får illustrera de kommentarer som handlar om att utbildningen uppfattades som verklighetsfrämmande.

" Words, words, words...Såg ej verklighetsanknytningen på grund av fullständig avsaknad av insikt om vad det egentligen handlade om och den värld man gick till mötes." Civilekonom examen 68

" Utbildningen gav en bra inblick i olika ämnesområden. Tyvärr var vissa delar alltför teoretiska. Man borde nog haft mer undervisning om aktuella ämnen." Civilekonom examen 77/78

6.4 ATT ÅNGRA SITT UTBILDNINGSVÄL

Av kvinnorna i studien menar 30 procent att de någon gång ångrat sitt val av utbildning. Av dessa är antalet ingenjörer något fler än antalet ekonomer. En tredjedel av dessa ångrade sitt val under någon period av studietiden. De flesta kvinnor har dock sedan avslutad examen varit nöjda med utbildningen. De kvinnor som ångrat sitt yrkesval efter avslutad examen har gjort det av några olika anledningar. Ibland rör det sig om tvivel av tillfällig karaktär. Vissa kvinnor har dock bytt yrkesinriktning på grund av detta, se 5.4. Det vanligaste är dock att fortfarande utöva sitt yrke, men egentligen önska sig en annan utbildning. Ungefär 10 procent av kvinnorna går med sådana tvivel.

Orsaker till att ha ångrat sitt utbildningsval efter avslutad examen har framför allt varit av något eller några av följande slag:

- * Annan begåvning, annat intresse
- * Vill ha något annat speciellt yrke
- * Skulle vilja ha yrke med annan inriktning
- * Upplever det som jobbigt med manlig dominans och diskriminering
- * Upplever det som svårt att kombinera "karriäryrke" med familj
- * Förväntningar ej uppnådda

Svaren beskriver både saknad av något annat och missnöje med det som är. Det vanligaste svaret bland ingenjörerna är upplevelsen av den manliga dominansen i arbetslivet som negativ. Ekonomernas vanligaste svar är att de tycker sig ha någon annan begåvning som de inte får utlopp för i sitt arbete som ekonomer. Jag ska exemplifiera de olika svarstyperna lite närmare.

Annan begåvning eller annat intresse

Den vanligaste orsaken till att ha ångrat sitt val av utbildning är uppfattningen av att en annan slags begåvning, eller ett annat intresse bättre skulle komma till sin rätt i ett annat yrke. Ibland uttrycks det intresse som inte blir tillgodosett i det nuvarande yrket, och ibland uttrycks endast ett ointresse för ingenjörsk- respektive ekonomyrket.

Ville ha annat yrke

Några kvinnor önskar att de utbildat sig till något annat speciellt yrke, till exempel psykolog, arkitekt, eller läkare. Denna önskan har tagit form vid lite olika tidpunkter. Någon hade till exempel alltid velat bli läkare, men hade inte fått uppmuntran hemifrån och ångrade att hon inte "ställt på sig". Andra hade kommit på under studiernas gång att det var något annat de velat bli, men tyckte att det då var för sent att sadla om. Några kvinnor

har först efter flera år i yrkeslivet förstått att något annat yrke skulle passat dem bättre.

Missnöje med inriktningen

Både bland ingenjörer och ekonomer finns det kvinnor som uttrycker ett missnöje med det innehåll som ingenjörsk- respektive ekonomyrket har. Det finns i dessa svar en önskan om att arbeta mer med eller för människor. Några citat kan illustrera:

"Ja, ibland tycker jag att det hade varit viktigare att jobba med människor (till exempel sjukvård) eller mer för miljövärden"

"När jag var färdig med min examen funderade jag på om jag borde sysslat med något mer humanistiskt, så jag började läsa idé- och lärdomshistoria. Jag sökte mig också bort från kemitekniken, mot mer medicinska och biologiska tillämpningar."

Civilingenjörer examen 73

"När jag insåg att en stor del av ingenjörerna arbetar med militär teknik, eller annat som knappast gagnar mänskligheten"

Civilingenjör examen 77/78

"Efter det jag fått egna barn har jag blivit mer intresserad av människor än av siffror."

Civilekonom examen 61-63

"Juridik har alltså intresserat mig, och kanske har jag ibland tyckt att man kunde ha utträttat ett mer socialt/mänskligt arbete som jurist."

"Jag har ibland haft tvivel om vilket värde mitt arbete egentligen haft och önskat att jag haft ett arbete som varit mer handfast."

Civilekonomer examen 68

Samtliga dessa tre typer av svar har på olika vis med innehållet i yrkena att göra. De följande två typerna av svar har mer med strukturerna kring yrket att göra.

Mansdominans och diskriminering

Det vanligaste skälet till att ha ångrat sin utbildning bland ingenjörer, men ovanligt bland ekonomer, var att det upplevs som påfrestande att arbeta i så manligt dominerad miljö. En del av dessa kvinnor beskriver diskriminering, det vill säga speciella situationer där de blivit orättvist behandlade på grund av sitt kön. Flertalet beskriver de nackdelar som det normalt innebär att vara kvinna i manligt dominerad miljö. Det kan vara allt ifrån att alltid vara udda till en saknad av kvinnliga arbetskamrater. De kvinnor som gör dessa typer av beskrivningar hävdar att de ibland

önskar att de haft ett mer typiskt kvinnoyrke, vilket skulle givit dem fler kontakter med andra kvinnor. Här är ett exempel på den typen av svar:

"Tillfällen när jag har haft behov av att tillhöra en grupp. Man tillhör ju varken "tjejerna" eller "killarna" på jobbet. Sådana tillfällen kan jag önska att jag valt den vanliga banan med sekreterarjobb på 3/4 tid, 2 barn, man, hund och radhus."

Civilingenjör examen 73

Två kvinnor beskriver situationen för kvinnor i mansdominerad miljö så här:

"Arbetslivet har visat sig tuffare för en tjej än vad jag trodde av mina utbildningserfarenheter (teknis + ensam tjej hela gymnasiet bland 13-20 killar, där jag var en av gänget som gjorde bra ifrån mig)."

"Väldigt svårt att hävda sig. En kvinnlig civilingenjör måste alltid vara tio gånger duktigare än en manlig. Detta gäller speciellt i början av yrkeslivet."

Civilingenjör examen 68

Om att vara udda uttrycker sig en ingenjör så här:

"Oftast ej ångrat men ibland tyckt att det varit svårt att arbeta i så starkt manlig miljö. Är trött på människor som för första gången träffar kvinnlig maskintekniker/skeppsbyggare. Är dessutom mer intresserad av natur än teknik kanske."

Civilingenjör examen 77/78

Svårt att kombinera yrket med familj

Några kvinnor motiverar att de ångrat sin utbildning genom att beskriva svårigheterna med att ha en utbildning som leder till karriäryrken som är anpassade efter män. Dessa kvinnor, inte så många totalt sett men jämnt fördelade mellan ingenjörer och ekonomer, beskriver hur svårt det är att kombinera karriäryrke med familjeansvar. Ett par kvinnor menar att det är svårt att göra avbrott i karriären, och att de därför önskat att de haft ett annat yrke. Här är ett exempel:

"Jag har ibland avundats t ex sjuksköterskor och lärare som i princip kan ta ledigt några år utan att yrket har förändrats påtagligt. I mitt yrke måste jag alltid "hänga med". Under de första åren efter examen funderade jag på att byta yrke, bli t ex veterinär."

Civilingenjör examen 73

"Under småbarnsåren. Svårt att vara borta några år och behålla kompetens. Har därför arbetat för mycket när barnen var små."

Civilekonom examen 61-63

Andra beskriver svårigheten med att hinna både karriär och familj samtidigt, vilket gjort att de någon gång ångrat sitt yrkesval.

"Jag har ibland tyckt att kraven känts för stora när det gällt att klara sina dubbla roller."

Civilekonom examen 61-63

"I depparstunder?? Familjeskäl, när man varken hinner här eller där. Deltid omöjligt, fast man vill. Alltså bara sedan jag börjat arbeta."

Civilingenjör examen 77/78

Förväntningar inte uppnådda

Förutom dessa skäl till att ångra sitt yrkesval, finns det en grupp svar som på olika sätt beskriver hur förväntningar inte uppnåtts. Några, främst arkitekter, menar att arbetsmarknaden varit dålig och att de därför haft problem med att få arbete. Andra menar att de inte fått de arbeten som de tänkt sig.

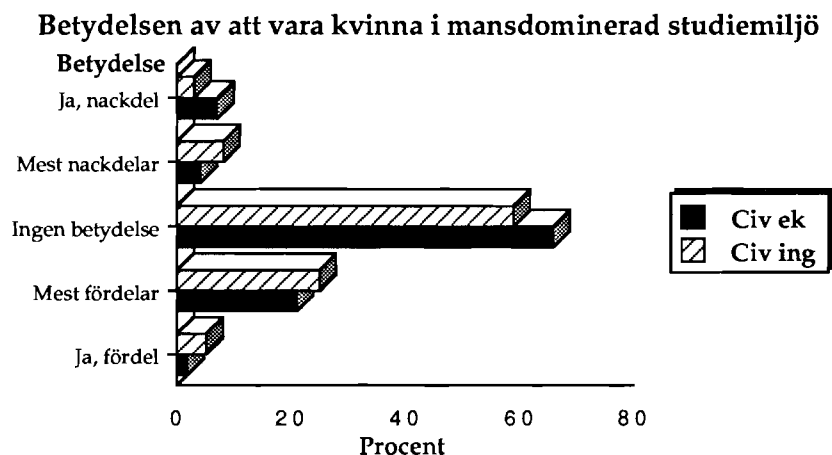
6.5 ATT VARA KVINNA I MANSDOMINERAD UTBILDNING

Syftet med avhandlingen är att genom kvinnornas beskrivningar belysa och problematisera området organisation och kön. Detta har gjorts deskriptivt i kapitel 5 och i avsnitten 6.1 - 6.4. I de kommande avsnitten i kapitel 6 kommer även teoretiska diskussioner följa kvinnornas beskrivningar. Avsnitten 6.5- 6.7 är således både deskriptiva och teoriutvecklande till sin karaktär. För att problematisera relationen mellan organisation och kön kommer studietiden att specifikt belysas utifrån situationen som kvinna i mansdominerad miljö. I detta avsnitt, 6.5, återges kvinnornas uppfattningar av betydelsen av att vara kvinna i mansdominerad miljö. I avsnitt 6.6 delas kvinnornas svar in i fyra olika typer av beskrivningar av könets betydelse under studietiden, vilka också beskrivs. I det sista och sammanfattande avsnittet, 6.7, diskuteras de olika beskrivningarna. Där diskuteras vad som kan ligga bakom dem, samt hur det går att se dem som uttryck för olika strategier för kvinnor i mansdominerad miljö.

Betydelsen av att vara kvinna

I själva begreppet "mansdominerad" finns det utrymme för tolkningar. Jag hade i frågan inte definierat begreppet. Förutom fördelningen mellan antalet kvinnliga och manliga studenter kan även andra faktorer ses som tecken på mansdominans. Det kan vara till exempel professorers, lärares och läroboksförfattares kön. Det kan vara dominerande värderingar, språk, och beteenden. Innehållet i studierna kan också ses som mansdominerat. Det vanligaste sättet att tolka begreppet "mansdominans" är att männen är fler till antalet i en viss miljö eller situation. Ibland framkommer i kvinnornas svar uppfattningar om hur männens antalsmässiga dominans även påverkar till exempel kultur, värderingar, språk.

Majoriteten av kvinnorna hävdade, som svar på en direkt fråga, att det inte haft någon betydelse att de som kvinnor studerat i en manligt dominerad miljö. En fjärdedel av kvinnorna tycker att det innebar mest fördelar att vara kvinna. Drygt 10 procent tycker att nackdelarna övervägde. De flesta tyckte alltså vid en direkt fråga att det inte hade haft någon betydelse. I figur 16 visas hur civilekonomer och civilingenjörer svarat på den direkta frågan om betydelsen av att vara kvinna i mansdominerad utbildning. Relativt fler bland ekonomerna menade att det inte haft betydelse, 66 procent, än bland ingenjörerna, 59 procent.



Figur 16

Bilden förändras: både för- och nackdelar

När kvinnorna beskriver sin uppfattning närmare i sina egna motiveringar förändras dock bilden. Då framträder att fler kvinnor tycker att könet haft betydelse, men att detta för kvinnor inneburit både för- och nackdelar. Betydelsen av kön, menar några kvinnor, har på det sättet i sin helhet jämnats ut. Fortfarande dominerar fördelarna framför nackdelarna i hur betydelsen av att vara kvinna uppfattas, men inte lika mycket som i svaren på den direkta frågan. Det visar sig också att en del kvinnor inte håller med om att miljön var mansdominerad. En del kvinnor beskriver mer nackdelar med att vara kvinna än vad de först vid den direkta frågan kom att tänka på, vilket visade sig i deras öppna svar. I nästa avsnitt återges de fyra typer av beskrivningar av studiemiljön relaterat till kön som gjordes av kvinnorna i deras egna motiveringar.

6.6 OLIKA BESKRIVNINGAR AV KÖNETS BETYDELSE UNDER STUDIETIDEN

De beskrivningar av studiemiljön som gjordes kan delas in i följande typer:

- * Att vara kvinna innebar fördelar
- * Att vara kvinna innebar nackdelar
- * Könet hade ingen betydelse
- * Miljön var inte mansdominerad

Dessa fyra typer av beskrivningar kommer att återges och exemplifieras i detta avsnitt. Ekonomernas och ingenjörernas typiska beskrivningar av studiemiljön såg delvis olika ut. De vanligaste beskrivningarna bland ingenjörerna var att betona fördelarna med att vara kvinna, samt att miljön egentligen inte var mansdominerad. Ekonomernas två vanligaste beskrivningar var däremot att könet inte hade någon betydelse, samt att nackdelarna övervägde. Det finns inga tydliga skillnader mellan svaren i de olika examensgrupperna. Endast när det gäller svar av typen "studiemiljön var inte mansdominerad" finns en liten skillnad bland ingenjörerna. Det är fler som är examinerade under 70-talet som har svarat på det sättet, än ingenjörer examinerade under 60-talet. Detta går att se i relation till att det under 70-talet utbildades fler kvinnliga ingenjörer än under 60-talet. I övrigt är skillnaderna mellan examensgrupperna små, varför jag inte kommenterar dem i framställningen nedan.

Att vara kvinna innebar fördelar

En stor andel av ingenjörerna och ekonomerna beskriver endast positiva konsekvenser av att vara kvinna i manligt dominerad miljö. Dessutom är det ytterligare flera som tycker att det förde med sig både för- och nackdelar. Sammanlagt är det 46 procent av ingenjörerna och 34 procent av ekonomerna som tycker att deras minoritetsställning har fört med sig något positivt. Många tar upp flera faktorer som de menar varit positiva. De svarstyper som förekommer är:

- * Uppmärksamhet
- * Att få hjälp
- * Sociala fördelar
- * Prestationsfrämjande
- * Kvinnors bidrag

Uppmärksamhet

Att få stor uppmärksamhet är den fördel som är vanligast förekommande i kvinnornas beskrivningar. Med detta menar en del mer uppmärksamhet rent allmänt. Andra specificerar detta med att det var lärarna som visade denna uppmärksamhet, eller att det främst var de manliga kurs-

kamraterna. En liknande positiv beskrivning var att kvinnor blev igenkända. Risken för att bli anonym var mindre för kvinnliga studenter än för manliga, hävdar några kvinnor.

Att få hjälp

Att få uppmärksamhet hänger till en del ihop med möjligheten till att få hjälp. Någon menade att "flickorna var omhuldade". Andra uttryckte det med att säga att manliga kurskamrater var så "hjälpsamma". En annan sida av detta är att kvinnor hade möjligheten att ställa "dumma" frågor utan att någon brydde sig, eller förväntade sig något annat. Detta sågs som en fördel eftersom det var ett sätt att få hjälp, och att på så vis få lära sig mycket.

Sociala fördelar

Flera kvinnor tyckte att det var en fördel att vara kvinna i sociala sammanhang under studietiden. Det hänger då oftast samman med nöjen, fester och liknande. Den typen av fördelar hänger också ihop med uppmärksamhet, framför allt från de manliga kurskamraternas sida. Att vara i minoritet innebar att känna sig uppskattad. Ett fåtal kvinnor uttrycker i sina svar att de såg det som en fördel att studera i en manligt dominerad miljö därför att de tycker om att arbeta med män. De menar att de trivdes med att arbeta med män, att det exempelvis gick lätt att samarbeta i grupparbeten.

Prestationsfrämjande

Några kvinnor tyckte att de som kvinnor kände en positiv press på sig att klara av studierna med goda resultat. Deras svar ger intrycket av att de ville bevisa att de var duktiga, minst lika duktiga, för omvärlden. De uppfattade alltså den manliga dominansen i utbildningen som en utmaning prestationsmässigt sett. Någon sa också att utdelningen blev hög vid goda resultat eftersom omgivningen blev positivt överraskad över att en kvinna kunde klara av studierna så bra.

Kvinnors bidrag

Två kvinnor beskriver den gemenskap som blir mellan kvinnor i en manligt dominerad miljö som väldigt speciell och positiv. Fyra andra kvinnor tar upp några olika synpunkter på varför de ser det som viktigt med kvinnor i dessa mansdominerade studiemiljöer. De tycker att det är viktigt att vara förebild för andra kvinnor och att det sker en "social uppmjukning" när kvinnor kommer in i en mansdominerad miljö. En annan synpunkt är att kvinnor kan bidra med ett kvinnligt perspektiv på tekniken. På sätt och vis känner sig dessa kvinnor, som alltså inte är så

många till antalet, som pionjärer i en förändringsprocess. Denna process innebär för dem något utöver att kvinnorna ökar i antal på dessa utbildningar. Deras svar tyder på att de tycker att kvinnorna även kvalitativt bidrar med något, eller att de förändrar den dominerande miljön även innehållsmässigt.

Att vara kvinna innebar nackdelar

I sina svar gör 29 procent av ingenjörerna och 37 procent av ekonomerna negativa beskrivningar av att vara kvinna i studiemiljön. Totalt, utav alla kvinnor, var det dock endast 12 procent som tyckte att nackdelarna dominerade. De olika svarstyperna är:

- * Negativ behandling från lärare och manliga kurskamrater
- * Utsatthet genom uppmärksamhet
- * Att inte passa in
- * Nedvärdering
- * Saknad av förebilder: en fråga om identitet
- * Ensamhet: saknad av kvinnliga kurskamrater

Negativ behandling från lärare och manliga kurskamrater

Många kvinnor tycker att de behandlats på ett negativt sätt av lärare och manliga studenter. Det är det vanligaste svaret bland dem som upplevde nackdelar med att vara kvinna. Framför allt är det civilekonomerna som tycker att lärare och manliga studenter varit negativt inställda till dem som kvinnor på utbildningen. Några ingenjörer menar att det var en nackdel att vara kvinnlig student för att få praktikplats. Ytterligare en ingenjör upplevde att hon blev sämre behandlad under sin praktik därför att hon var kvinna. Några exempel:

"Det var vissa nackdelar bl a om kvinnans plats, huvudsakligen i diskussioner med manliga kurskamrater ."

Civilingenjör examen 61-63

"Alla lärare tog oss inte på allvar."

Civilingenjör examen 68

"Alla lärare och assistenter var män, många med klara preferenser för manliga studenter."

Civilingenjör examen 68

Utsatthet genom uppmärksamhet

Uppmärksamhet kan tolkas både positivt och negativt. Det var ett av de vanligaste argumenten för att det varit en fördel att vara kvinna under utbildningen, men också en förekommande beskrivning av nackdelarna med att vara kvinna. De kvinnor som ser det som en nackdel beskriver uppmärksamheten snarare som en slags utsatthet. Det gick inte att vara

anonym, och flera kvinnor kände sig kontrollerade. En kvinna exemplifierar detta med att säga att det alltid fanns studenter som "kollade flickornas tentamensresultat". Här följer ett par exempel:

"Kände mig utanför. När en man sa något var det självklart, när en kvinna sade något noterade alla detta som något ovanligt. Detta var mycket hämmande."

Civilekonom examen 68

"Den enda nackdelen var att jag själv upplevde mig som utsatt på seminarier, som ensam eller nästan ensam flicka, där jag alltid måste ha synpunkter."

Civilekonom examen 61-63

Att inte passa in

En del kvinnor beskriver nackdelar genom en indirekt behandling, istället för den direkta behandlingen av lärare eller manliga studenter. Nackdelarna beskrivs som delar av miljön, men är svårare att koppla till någon specifik person. De vanligaste beskrivningarna handlar om känslan av att inte passa in, eller att inte känna sig välkommen. En del kvinnor kände extra stora krav på sig för att de var kvinnor. Andra däremot tyckte att förväntningarna på dem var låga, att ingen väntade sig något av dem. Både ingenjörer och ekonomer gör dessa typer av beskrivningar. Några exempel:

"Det ansågs att jag upptog plats för en kille som skulle bli familjeförsörjare."

Civilekonom examen 68

"Det kändes inte alltid som en självklar rättighet att få välja denna utbildning. Det förekom även, fast mer sällan, direkta angrepp på kvinnliga studenter."

Civilekonom examen 61-63

"På grund av att skolan är så mansdominerad och traditionsbunden är det svårt att ändra på typiskt manliga vanor som går igen i kärllivet exempelvis. Som kvinna får man overse med mycket av detta"

Civilingenjör examen 77/78

Nedvärdering

Några kvinnor hävdade att deras prestationer nedvärderades i studierna, eller att de kände sig nedtryckta rent allmänt. De kände att förväntningarna var lägre på kvinnorna än på männen. Några exempel:

" Mina prestationer hade liksom inte samma värde, omräknades i annat myntslag! Fick höra att jag åkte snålskjuts på (manlig) studiekollega i gemensamt arbete!"

Civilekonom examen 68

"Man ansågs som mindre vetande."

Civilekonom examen 68

Saknad av förebilder: en fråga om identitet

Många kvinnor, både ingenjörer och ekonomer, tar upp problem kring identiteten. Flera av dem menar att det hade betydelse att de saknade förebilder under studietiden. De visste helt enkelt inte hur de skulle vara eller vilket beteende som var lämpligt. Det fanns, enligt någon, förväntningar på hur kvinnor skulle vara, som inte alls stämde med den egna känslan och uppfattningen. Denna typ av svar talar om både en saknad av något och en kraftansträngning för att kompensera denna saknad. Det har gått energi åt att finna sin "roll", eller identitet i studierna. Här är några exempel på den typen av svar:

"Saknade förebilder. Man var alltid osäker på hur man skulle vara och bete sig utan att bli en vad jag kallar manskopia, dvs ta på sig för mycket av manligt beteende."

Civilingenjör examen 77/78

"Vissa nackdelar, aldrig fördelar. Att vara en av få kvinnor innebär oftast att vara utsatt och påpassad, aldrig riktigt få koppla av och vara sig själv. Och absolut inte få vara kvinna!"

Civilingenjör examen 77/78

"Det hade stor psykologisk betydelse eftersom förebilder så gott som saknades. Stora rollproblem psykologiskt, vilket tog mycket energi. Men inga praktiska, synbara och påvisbara nackdelar."

Civilingenjör examen 77/78

Ensamhet: saknad av kvinnliga kurskamrater

Det finns också en annan typ av saknad i svaren, och det är saknaden efter kvinnliga kurskamrater. Både bland ingenjörer och ekonomer finns det kvinnor som beskriver ensamhet under studietiden. De har inte velat eller kunnat "tränga sig på de manliga kurskamraterna". Det har givit upphov till utanförkänslor för flera kvinnor. Några exempel:

"Eftersom jag var ensam tjej i min kurs kunde jag inte hitta några att plugga ihop med. Svårt att finna sig tillrätta med den råa tonen."

Civilingenjör examen 73

"Svårt med kamratliga kontakter; jag blev rätt ensam."

Civilekonom examen 73

"Med lärarna spelade det ingen roll, de var alltid helt sakinriktade. Men, jag hade bara tre kvinnliga kurskamrater. Det begränsade antalet möjliga studiekompisar enormt. Att plugga ihop med en kille var inte riktigt comme il faut, då kom konststillhörigheten in som ett hinder. Har inte heller fått någon livslång studievänskap."

Civilingenjör examen 68

Könet hade ingen betydelse

På den direkta frågan om könets betydelse var det vanligaste svaret att det inte hade någon betydelse att vara kvinna under studietiden. I de öppna svaren visade det sig dock att väldigt många av dem som svarat så tyckte att det hade betydelse, när de fick tillfälle att förklara på vilket sätt. På den öppna frågan beskriver dock fortfarande 23 procent att könet inte haft någon betydelse under studietiden. Det finns några typer av beskrivningar av hur könet inte hade någon betydelse. De tre olika typerna av svar beskriver:

- * Miljön som könsneutral
- * Den egna personen som könsneutral
- * Aldrig tänkt på kön som betydelsefullt
- * Att klara sig själv

Miljön var könsneutral

Den vanligaste beskrivningen är att studiemiljön var könsneutral. Behandlingen av män och kvinnor var lika, likaså var kraven på män och kvinnor lika. Situationen problematiserades aldrig, hävdar dessa kvinnor. Att vara kvinna i mansdominerad miljö kommenterades eller diskuterades aldrig. Ett annat sätt att beskriva den könsneutrala miljön är att säga att det var naturligt, eller att det inte spelade någon roll. Här följer ett par exempel på den här typen av svar:

"Jag märkte aldrig att jag särbehandlades för att jag var kvinna"

Civilingenjör examen 77/78

"Det diskuterades aldrig, ej heller ifrågasattes det"

Civilekonom examen 68

Den egna personen som könsneutral

En annan typ av beskrivningar riktar istället in förklaringen på den egna personen. Jaget var könsneutralt i förhållande till miljön. Dessa beskrivningar är dock mindre vanliga. Kvinnorna beskriver sin identitet som människor eller som kompisar. Några menar att de inte bryr sig om att de är kvinnor, eller att de inte ser sig själva som annorlunda för att de är kvinnor. Det finns också de som menar att de varit så mycket med män att de blev vana vid det, de identifierade sig med män. Här är ett par exempel:

"Man var en kompis bland kompisar- punkt och slut."

Civilingenjör examen 61-63

"Jag har aldrig brytt mig om att jag är kvinna. I gymnasiet hade jag mest pojkar i klassen så jag var väl van."

Civilekonom examen 68

Aldrig tänkt på kön som betydelsefullt

En tredje typ av svar, inte heller speciellt vanligt, förklarar varför könet inte haft någon betydelse genom att uttrycka att detta var något som aldrig reflekterades över. "Jag tänkte aldrig på det", "Jag minns inte att jag någonsin tänkte på det" eller "Har aldrig tänkt så" är typiska svar. Dessa svar kan ju vara uttryck antingen för att ha sett miljön som könsneutral, eller att ha sett på sig själv som könsneutral. Eller båda delarna.

Att klara sig själv

Två kvinnor har givit en ytterligare förklaring till varför det inte hade någon betydelse att de var kvinnor. De menar att det inte spelade någon roll eftersom de klarade sig själva. Så här svarade de.

"Jag tog mig igenom studierna självständigt"

"Umgicks inte med studentkamraterna. Lärarna var "neutrala" så vitt jag erfor"

Civilekonomer examen 61-63 respektive 68

Dessa kvinnor uttrycker en strategi som de har använt för att eliminera eventuella betydelser av att de var kvinnor i en manligt dominerad miljö. Den typen av svar liknar de som uttryckte ensamhet och isolering, bland de kvinnor som tyckte att det varit en nackdel att vara kvinna. Det är inte helt entydigt att tolka dessa kvinnors svar som att de tycker att könet inte hade någon betydelse. Det är ju snarare så att de tydligt och klart sett betydelsen av att vara kvinna, men också försökt minska den betydelsen genom att handla på ett visst sätt, nämligen genom att klara sig själva.

Miljön var inte mansdominerad

Vissa kvinnor har reagerat på att frågan var formulerad så att det förutsattes att de alla hade studerat i en manligt dominerad miljö. Märkligt nog visar just dessa beskrivningar att de aktuella miljöerna verkligen varit manligt dominerade. Det som så klart kommer fram i svaren är nämligen hur tydliga kvinnorna blir i dessa miljöer. Kvinnorna syns och märks just därför att miljön är manligt dominerad. Så även om det inte alls handlar om många kvinnor så blir det relativt det normala en förändring som medför att det av en del inte längre uppfattas som manlig dominans. Detta förhållande blir inte minst tydligt genom att det främst är ingenjörer som hävdar att miljön inte är manligt dominerad. Som har konstaterats tidigare är den manliga dominansen, antalsmässigt sett, större på de tekniska utbildningarna än på de ekonomiska. De ingenjörer som gör dessa beskrivningar av sina studiemiljöer har nästan uteslutande studerat på linjerna arkitektur och kemiteknik. Dessa linjer har relativt de övriga inom teknisk utbildning markant fler kvinnor bland studenterna.

Det verkar som de därför betraktas som "kvinnolinjer", trots att majoriteten av studenterna fortfarande varit män. Många av dem som har gått på dessa linjer jämför sig med kvinnor på övriga linjer på högskolan, istället för att se den egna linjen som en del av hela högskolans miljö. Därmed upplever de alltså inte studiemiljön som manligt dominerad.

Det är till 75 procent kvinnor som är examinerade på 70-talet som gör dessa beskrivningar, vilket stämmer med att det är först då som antalet kvinnor börjar stiga. Det verkar som det är först när antalet blir något högre som kvinnorna blir synliga i relation till männen som grupp. Sammanlagt är det 25 ingenjörer som gör den anmärkningen att deras studiemiljö inte var manligt dominerad. Av dessa är det endast tre som säger att kvinnorna i deras kurs var lika många som männen. Sex kvinnor säger att kvinnorna var nästan lika många som männen, med detta menar de att kvinnorna utgjorde 30 till 40 procent av studenterna på kursen. Dessa nio kvinnor kan i viss mån sägas beskriva en antalsmässigt jämn fördelning i studiemiljön. De övriga 16 gör sin bedömning helt utifrån en jämförelse med en totalt mansdominerad miljö, antalsmässigt sett. Deras synsätt på vad som är mansdominans är relativ. Många motiverar sina svar just med att beskriva studiemiljön med att "förhållandevis många kvinnor gick på min linje" eller "min linje betraktades som en tjejlinje". Hälften av dessa kvinnor beskriver sina studiemiljöer med att tala om att andelen kvinnor var 10 till 25 procent, och därför inte manligt dominerad.

Ett mindre antal ekonomer har också reagerat med att svara att studiemiljön inte var manligt dominerad. Även här är de flesta examinerade på 70-talet. Tre av dem säger att hälften av studenterna var kvinnor, varför de precis som en del av ingenjörerna beskriver en faktiskt i antal jämn fördelning. Ytterligare två ekonomer säger att antalet kvinnor nästan var lika stort som antalet män. Endast en kvinna beskriver situationen med att andelen kvinnor var 20 procent, och därför inte manligt dominerad. Det är alltså betydligt fler ingenjörer som beskriver kvinnorna som så tydliga, att de trots att de är i en klar minoritet ändå på något vis uppväger den manliga dominansen.

Bland några av ekonomerna är det en annan typ av beskrivningar som kommer fram, som ingen av ingenjörerna gör. Tre av de kvinnliga ekonomerna nämner nämligen innehållet i studierna i sina beskrivningar. De menar att miljön kvalitativt sett inte varit mansdominerad. Detta innebär ett annat synsätt på vad som menas med manlig dominans. De allra flesta tänker på dominans i förhållande till antal kvinnor respektive män. En av dem som beskriver studiemiljön kvalitativt gör det så här:

"Upplevde inte miljön som manligt dominerande, eftersom jag läste så många olika

6.7 BAKOM BESKRIVNINGARNA: KVINNORS STRATEGIER

I detta avsnitt vill jag diskutera vad som kan ligga bakom de olika typbeskrivningarna av könets betydelse i studiemiljön. Jag utvecklar teori om kvinnors strategier i manligt dominerad miljö utifrån resultaten. Resultaten från undersökningen kopplas på så sätt ihop med teori från kapitel 2 och 3, där teorier som behandlade kvinnors strategier refererades.

Bakom beskrivningar av fördelar: underordnad minoritet

De fördelar med att vara kvinna i mansdominerad miljö som kvinnorna beskriver i sina svar grundar sig på att kvinnorna är i underläge. Kvinnorna utgör en minoritet antalsmässigt. Och dessutom är förväntningarna på dem lägre. Dessa omständigheter kan dock medföra upplevelser av fördelar för individen. Att få uppmärksamhet, att inte vara anonym och att erhålla sociala fördelar är faktorer som alla är direkta konsekvenser av minoritetsställningen för kvinnor. Det är framför allt att kvinnorna är färre till antalet som gör att de kan åtnjuta dessa fördelar.

Att få extra hjälp och att känna press att lyckas kan bero på minoritetssituationen, men det kan också tänkas höra ihop med andra faktorer. Det är troligt att den dominerande kvinnosynen på till exempel förmågan att prestera, tänka och klara sig kan förbli densamma trots att antalet kvinnor ökar. Det märkliga med dessa "fördelar" är att de helt bygger på lägre förväntningar på kvinnor. Om det vore så att kvinnor förväntades prestera lika goda resultat som män, så skulle inte heller kvinnor känna pressen på sig att bevisa att de är duktiga. Inte heller skulle det vara aktuellt att kvinnor skulle behöva någon extra hjälp i studierna. De utgör i likhet med de först uppräknade faktorerna, fördelar som bygger på ett underläge. Underläget grundar sig på att kvinnorna är färre till antalet, eller att de på olika sätt är lägre värderade.

Att se fördelar utgör en positiv strategi

Svaren beskriver ett underläge, men det är de positiva konsekvenserna som dominerar för dessa kvinnor. Det är med andra ord en strategi för den enskilda kvinnan att tolka könsstrukturen positivt, att se fördelarna. Vissa omständigheter är givna, minoritetssituationen och de lägre förväntningarna, och utifrån detta kan enskilda individer se fördelar med att vara kvinna. Positiv strategi kallar jag detta sätt att överbrygga gapet mellan självkänslan och mansdominansen i könsstrukturen.

Bakom beskrivningar av nackdelar: underordnad minoritet

De nackdelar som beskrivits av att vara kvinna i mansdominerad miljö är baksidan av de fördelar som beskrivits. Det är samma villkor, eller strukturer, som beskrivs. Det är bara olika sätt att se på konsekvenserna av dem. Kvinnornas underordnade position genom minoritetssituationen och upplevelsen av att värderas lägre är grunden även för de nackdelar som beskrivs i svaren. Minoritetssituationen medför större uppmärksamhet. Detta kan upplevas som antingen för- eller nackdel. Den medför också känslor av att inte passa in i miljön, eller att inte känna sig välkommen. Ytterligare två nackdelar som är resultat av minoritetssituationen är upplevelsen av ensamhet, samt problem med identiteten. Detta har uttryckts genom saknad av både förebilder och kvinnliga kurskamrater. Flera kvinnor har känt att de inte velat eller kunnat arbeta och umgås med de manliga studenterna, Detta i kombination med att det funnits få eller inga kvinnliga kurskamrater har medfört upplevelser av ensamhet under studietiden.

Att kvinnor är lägre värderade än män har kommit till uttryck både direkt och indirekt. Lärare och manliga studenter har ibland stått för den direkta typen av nedvärdering. Det finns också exempel på att nedvärderingen finns "inbyggd" på andra sätt. Det kan uttryckas genom att inte ha känt sig välkommen, att ha känt att man tagit upp en plats eller att inte ha förväntats prestera lika goda studieresultat som de manliga studenterna.

Att se nackdelar utgör en omvärldsstrategi

Det är helt övervägande omständigheter i omgivningen som beskrivits som nackdelar, och endast i undantagsfall orsaker hos kvinnorna själva, av typen dåligt självförtroende. Att göra beskrivningar av studiemiljön så att det som uppfattats som negativt var knutet till omvärlden, och inte till den egna personen, kallar jag en omvärldsstrategi. Den ger möjligheter till förklaring av könsskillnader som inte hotar självkänslan. Med en omvärldsstrategi blir könsstrukturen synlig. Det blir möjligt att förklara den diskriminering som upplevs, och att förlägga den till strukturen istället för till sig själv. Grunden för positiv strategi och omvärldsstrategi ser ungefär likadan ut. Det är samma könsstruktur som beskrivs, minoritetssituationen och kvinnors underordning. I sin strategi betonas fördelar respektive nackdelar som resultat av könsstrukturen. Den största skillnaden ligger i att de som beskriver nackdelar även tar upp direkt diskriminerande behandling, upplevelse av ensamhet, samt identitets-svårigheter som konsekvenser av könsstrukturen.

Bakom beskrivningar av kön som betydelselöst: att göra sig oberoende

De flesta kvinnor som menar att kön inte haft någon betydelse förklarar detta med att miljön där de studerade var könsneutral varför alla

behandlades lika oavsett kön. En annan typ av förklaring är att inte ha tänkt på sig själv som kvinna, åtminstone inte i första hand. Det finns också de som menar att könet inte hade någon betydelse under studietiden därför att de aldrig tänkte på det. En sista typ av förklaring till varför könet inte spelat någon roll var att man menade att man hade klarat sig själv. Förutom upplevelsen av likabehandling framstår de övriga beskrivningarna snarast som ett förhållningssätt till kön från de enskilda kvinnorna. Genom att inte tänka på, eller bry sig om kön så försvinner allt som kan vara problematiskt. Detta blir extra tydligt i de beskrivningar där "att klara sig själv" blir lösningen, det vill säga ett slags oberoende av kön.

Att se kön som betydelselöst utgör en könsneutral strategi

Könets betydelse är osynligt, dolt och oproblematiserat i de strukturer som kvinnorna beskriver. Dessa kvinnors strategi går ut på att ansluta sig till en könsneutral beskrivningen av verkligheten. Genom att ansluta sig till den könsneutrala verklighetsbeskrivningen görs kön betydelselöst. Med den strategin elimineras könsproblematiken. Gapet mellan mansdominans och egen självkänsla som kvinna försvinner. Att tona ner betydelsen av det egna könet, att till exempel se sig främst som kompis är också en strategi som avdramatiserar könets betydelse. Att inte reflektera över könets betydelse över huvud taget visar på en strategi där mansdominansen inte har något språk, och därför inte är relevant. Detta kallar jag för könsneutral strategi.

"Miljön var inte mansdominerad" utgör det relativa synsättets strategi

Bland de kvinnor som beskriver studiemiljön som icke-mansdominerad finns det ett litet antal kvinnor som faktiskt påstår att könsfördelningen var jämn. Majoriteten har dock ett relativt synsätt. Med det menar jag att de jämför med hur det brukar vara, nämligen ännu mer mansdominerat. Detta kan man också se som en strategi, det relativa synsättets strategi. Mansdominansen framstår som mindre jämfört med något annat, gapet blir därför lättare att överbrygga. Nästan alla kvinnor tolkar mansdominansen som kopplad till antalet kvinnor respektive män i utbildningen. Om bara antalet kvinnor är tillräckligt stort, så minskar mansdominansen. Det kan vara så att andra aspekter, till exempel innehållet i studierna, inte blir synliga förrän just antalet kvinnor ökar. Några av ekonomerna gjorde den typen av reflektioner.

6.8 Sammanfattning

Resultaten visar att drygt en tredjedel av kvinnorna har mödrar med minst gymnasieutbildning, varav 13 procent har studerat på högskola. Den vanligaste högsta utbildningen bland mödrarna var folkskola eller grundskola. Mödrarna har inte, utom undantagsvis, studerat inom områdena ekonomi eller teknik. Av mödrarna har 58 procent haft ett yrke, där kategorin lägre tjänsteman var det vanligaste. I praktiken har dock 75 procent av kvinnornas mödrar varit hemarbetande åtminstone under uppväxttiden. Att mödrarna ofta haft en utbildning och i de flesta fall också en yrkesidentitet kan dock ha spelat roll för döttrarna i deras eget val av utbildning.

Av kvinnornas fäder hade 33 procent högskola eller universitet som högsta utbildning, vilket var det vanligaste svaret. Av fäderna har 28 procent en utbildning inom något av ämnesområdena ekonomi eller teknik, vilket betyder att majoriteten av fäderna är utbildade inom något annat ämnesområde. Sammanlagt 44 procent av kvinnorna har en far som är/var yrkesverksam antingen i en ledande position, som högre tjänsteman eller som annan akademiker. Ytterligare 24 procent av fäderna var egna företagare. Det är möjligt att fädernas höga utbildningsnivå och kvalificerade yrken haft betydelse för döttrarnas ovanliga yrkesval. Det verkar dock inte som att inriktningen på ekonomi respektive teknik i studierna har påverkats av att ha en far inom detta område.

Av ingenjörerna har 93 procent gått på reallinje eller naturvetenskaplig linje i gymnasiet, vilket 26 procent av ekonomerna också har. Ekonomernas gymnasiebakgrund är spridd över olika linjer, medan ingenjörerna är koncentrerade till de naturvetenskapliga linjerna. Sammanlagt har 8 procent gått på handelsgymnasium eller ekonomisk linje, och 2 procent av kvinnorna har gått på tekniskt gymnasium.

De viktigaste faktorerna bakom valet av utbildning har varit intresset av ämnesområdena teknik respektive ekonomi, samt viljan att få ett intressant och utvecklande arbete efter examen. Intresset och färdigheten, uttryckt i goda betyg, inom själva ämnesområdet har påverkat mest. Att få inflytande och makt har varit betydligt mindre viktigt för dessa kvinnor, vid denna tidpunkt. Inte heller var status eller lön speciellt viktigt, när de tänker tillbaka på vad det var som påverkade i valet av utbildning. Av kvinnorna säger 25 procent att de påverkats av att de inte ville ha ett typiskt kvinnojobb i sitt utbildningsval.

Studietiden upplevdes av majoriteten av kvinnorna, 82 procent, som positiv. Studierna beskrivs som intressanta och roliga, det sociala livet som givande och den personliga situationen som präglad av frihet och utveckling. De vanligaste skälet till att ha uppfattat studietiden som negativ är studiemiljön. Beskrivningar av att ha känt sig ensam, utanför

eller udda återkommer i de motiveringarna.

Majoriteten av kvinnorna, 71 procent, är även nöjda med utbildningens innehåll. Studierna var intressanta och allmänbildande, tycker de flesta. De vanligaste orsakerna till att man uppfattat studierna som i någon mån negativa var att de haft en dålig uppläggning eller att de saknat verklighetsanknytning.

Ungefär lika många ingenjörer som ekonomer har ångrat sitt yrkesval efter examen. Under själva utbildningstiden var det dock fler ingenjörer som ångrade valet av utbildning under någon period. Av kvinnorna hävdar 30 procent att de någon gång ångrat sitt utbildningsval. Det är dock endast 10 procent av de kvinnor som arbetar som ekonomer respektive ingenjörer som ångrar att de inte utbildat sig till något annat. Andra kvinnor betecknar sina tvivel som mer tillfälliga. Orsakerna till att ångra sin utbildning kan ha att göra med både arbetets innehåll och de strukturer som omger arbetet.

På en direkt fråga om vilken betydelse det haft att de som kvinnor hade studerat i en manligt dominerad miljö, svarade majoriteten att könet inte hade haft någon betydelse. Ungefär en fjärdedel av kvinnorna menade att fördelarna övervägt, medan drygt 10 procent tyckte att det mest inneburit nackdelar. Då kvinnorna med egna ord beskriver vad de menar med sina svar förändras bilden av könets betydelse under studietiden. Då framträder att könet uppfattats som betydande, men att det för kvinnor inneburit *både* för- och nackdelar. Fördelarna dominerar fortfarande över nackdelarna i beskrivningarna, men inte lika mycket. De fyra olika typer av svar som beskriver könets betydelse under studietiden var:

- * Att vara kvinna innebar fördelar
- * Att vara kvinna innebar nackdelar
- * Könet hade ingen betydelse
- * Miljön var inte mansdominerad

Vanligast var att beskriva fördelar. Det var främst en större uppmärksamhet för kvinnliga studenter som uppfattades som positivt. Men, också att de själva upplevde det som prestationsfrämjande att bevisa att de var duktiga för omvärlden. De nackdelar som beskrivs handlar om diskriminerande behandling från lärare och manliga studenter, samt en upplevelse av utsatthet och att inte passa in. Flera kvinnor beskriver också hur saknaden av förebilder skapade identitetssvårigheter, samt att saknaden av kvinnliga kurskamrater kunde ge upphov till ensamhet och utanförkänslor. De kvinnor som menar att könet inte hade någon betydelse förklarar detta med att miljön var könsneutral, det vill säga att kvinnor och män behandlades lika, eller att de själva såg sig som könsneutrala, till exempel som "kompisar". Slutligen fanns en grupp kvinnor som inte upplevt studiemiljön som mansdominerad. Detta var

oftast ingenjörer från linjerna arkitektur och kemiteknik. De såg dessa linjer som relativt andra linjer typiska för kvinnor, och därför inte som mansdominerade trots att antalet män oftast var större än antalet kvinnor. Jag har utifrån de beskrivningar som kvinnorna gjort av situationen att vara kvinna i mansdominerad miljö formulerat strategier på individnivå. Deras svar ser jag som olika sätt att hantera mansdominansen i relation till självkänslan. De strategier som jag kopplat till de beskrivningarna av studiemiljön är positiv strategi, omvärldsstrategi, könsneutral strategi och det relativa synsättets strategi.

Den positiva strategin innebär att utifrån minoritetssituationen och underordningen se de personliga fördelarna. Att se och använda sig av de positiva sidorna av situationen. Det finns fördelar med att vara kvinna trots mansdominans, vilket håller självkänslan intakt.

Omvärldsstrategin innebär att utifrån minoritetssituationen och underordningen se hur även andra fenomen går att hänföra till omvärlden. Att se könsstrukturen, och att se den som förklaring till diskriminering, brist på identitet och isolering. Mansdominansen går att beskriva och förklara. Den finns i omvärlden, och hotar därför inte självkänslan.

Den könsneutrala strategin innebär att ansluta sig till en könsneutral beskrivning av verkligheten. Kön görs irrelevant. Könets betydelse görs osynligt, dolt och oproblematiserat. Gapet mellan mansdominans och självkänsla försvinner.

Det relativa synsättets strategi innebär att mansdominansen ses som relativ, och helt kopplad till antalet kvinnor och män. När antalet kvinnor är större än normalt blir kvinnorna synliga, och då upphör mansdominansen. Vad som är normalt är relativt. Eftersom mansdominansen upphör hotas inte självkänslan.

7. KVINNOR I MANSDOMINERADE ORGANISATIONER

I detta kapitel kommer kvinnornas arbetssituation i organisationer relateras till kön på några sätt. Kvinnorna har beskrivit hur könsfördelningen ser ut där de arbetar. Detta har de gjort både på den nivå där de själva arbetar i organisationen, samt på nivåer över den. Kvinnorna har också beskrivit sina relationer till personer på olika nivåer i organisationen relaterat till kön. Dessa beskrivningar behandlar kontakter med chefer, kollegor och underställda i organisationen, samt vilken roll kön spelar i dessa kontakter. Det har tagits hänsyn till om det är kvinnor eller män, och om det finns någon skillnad mellan relationer till kvinnor och relationer till män. Resultaten visar en stark mansdominans på de nivåer som kvinnorna befinner sig på, samt en lika tydlig mansdominans bland chefer och kollegor. Som en kontrast till detta har kvinnorna beskrivit sina kontakter med andra kvinnor, både i och utanför organisationen där de arbetar, samt hur de ser på betydelsen av dessa kvinnokontakter. De har också svarat på hur de ser på stöd till andra kvinnor rent allmänt, och om de tycker sig stödja andra kvinnor i sitt arbete.

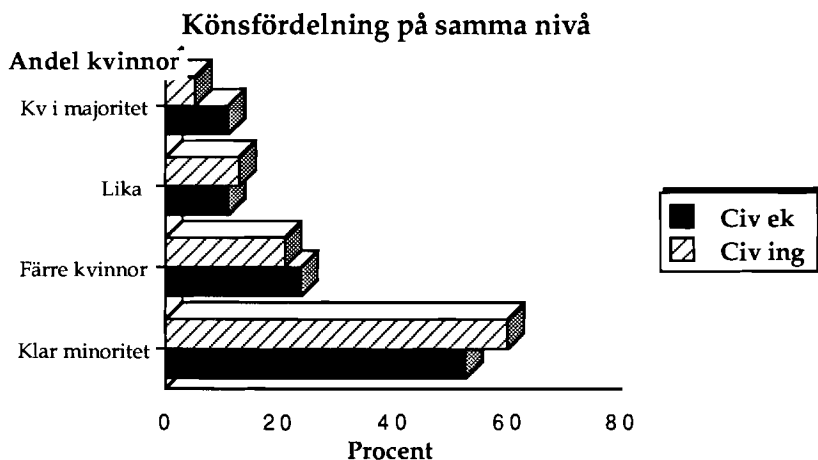
Beskrivningarna i detta kapitel grundar sig på svaren från de kvinnor som har en anställning, varför de egna företagarna ej räknas hit. Motivet till de beskrivningar som görs i detta kapitel är att återge de gemensamma drag som finns i kvinnornas arbetssituationer. Kvinnorna i undersökningen är spridda över många olika organisationer, varför det är de generella dragen i organisationer som är i fokus. Kvinnornas situation som avvikande *som kvinnor* är en sådan grundläggande likhet i undersökningen. Att de är kvinnor i mansdominerade organisationer har därför betydelse för förståelsen av relationen mellan organisation och kön. Kapitel 7 är huvudsakligen deskriptivt. I avsnitten 7.5 och 7.6 återges några allmänna drag i beskrivningarna av arbetssituationen, samt hur denna allmänna bild går att se i relation till de två följande kapitlen.

7.1 KÖNSFÖRDELNINGEN PÅ EGEN NIVÅ OCH ÖVER

På den egna nivån i organisationen, svarar 18 procent av kvinnorna, finns

det ingen kvinna förutom de själva. Att det finns en kvinna till på samma nivå svarar 10 procent. Att det finns ett fåtal kvinnor på samma nivå uppger 38 procent, 31 procent säger att det finns ganska många och 3 procent vet inte hur många kvinnor det finns på samma nivå som dem själva. Två tredjedelar av kvinnorna har alltså endast ett fåtal kvinnor, eller ingen alls, på samma nivå i organisationen som de själva.

Kvinnorna fick sedan i sina svar relatera detta till antalet män på samma nivå. Resultatet blev då att hela 57 procent svarade att kvinnor är i klar minoritet och 22 procent svarade att andelen kvinnor är mindre än andelen män. Detta betyder att sammanlagt 79 procent av kvinnorna arbetar på en nivå i organisationen som är mansdominerad. Av kvinnorna säger 12 procent att det finns lika många kvinnor som män på deras nivå, 7 procent av kvinnorna svarar att kvinnor är i majoritet och 1 procent uppger att de inte vet hur antalet kvinnor i relation till antalet män ser ut. Ingen kvinna svarar att det endast finns kvinnor på den nivå som hon arbetar på. Mönstren för könsfördelningen på samma nivå är lika för ingenjörer och ekonomer. Svaren illustreras i figur 17, där andelen kvinnor på samma nivå uppdelat på de båda utbildningsgrupperna visas.

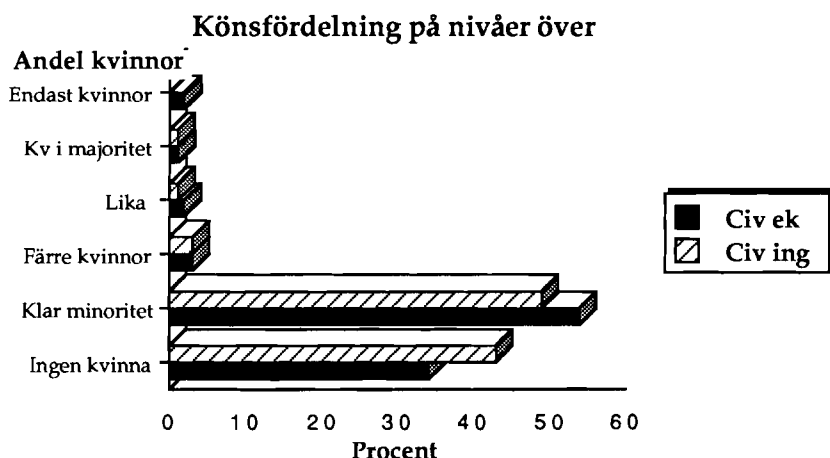


Figur 17

Könsfördelningen på nivåer över

Situationen på nivåer över ens egen är ännu mer mansdominerad. På denna fråga svarar 41 procent av kvinnorna att det inte finns någon kvinna på nivåer över deras egen, 15 procent svarar att det finns en enda kvinna, och 34 procent svarar att det finns ett fåtal kvinnor på nivåer över deras egen. Endast 5 procent svarar att det finns ganska många kvinnor på

nivåer över deras egen, 3 procent vet inte hur många kvinnor det finns, och 2 procent avstår från att svara. Det betyder att för 90 procent av kvinnorna finns det ett fåtal, en enda eller ingen kvinna på nivåer över deras egen i organisationen. Då antalet kvinnor relateras till antalet män på motsvarande nivå så visar det sig att 90 procent av kvinnorna uppger att kvinnor på nivåer över deras egen är i klar minoritet, varav en stor grupp svarar att det inte finns någon kvinna alls. Att andelen kvinnor är något mindre än andelen män svarar 3 procent. Endast 1 procent menar att det finns lika många kvinnor som män på nivåer över deras egen, 1 procent svarar att kvinnor är i majoritet, och ytterligare 1 procent svarar att det inte finns någon man på nivåer över deras egen. Hur relationen män och kvinnor ser ut på nivåer över deras egen vet inte 2 procent av kvinnorna, och 2 procent avstår från att svara. Detta illustreras i figur 18.



Figur 18

7.2 KONTAKT MED CHEF, KOLLEGOR OCH UNDERSTÄLLDA

Ungefär en tiondel av kvinnorna har en kvinnlig chef. Fördelningen ser ut så här; 85 procent av kvinnorna har en manlig chef, 11 procent har en kvinnlig chef och 3 procent har ingen chef alls. Att deras chef intresserar sig för deras arbete tycker 82 procent, varav nästan hälften tycker så i hög grad. Att deras chef antingen inte intresserar sig alls, eller endast mycket lite tycker 14 procent. Resten har antingen ingen chef, eller så har de inte besvarat frågan. De allra flesta har dock en positiv erfarenhet av att deras chef faktiskt intresserar sig för den arbetsinsats som de gör. Erfarenheterna är inte lika positiva då det gäller chefs stöd i karriärutvecklingen, till

exempel i form av uppmuntran eller tips om tjänster. Ungefär hälften, eller 48 procent tycker att de får sådant stöd av sin chef, medan 46 procent hävdar att de får mycket lite eller inget stöd i karriärutvecklingen.

Kontakter med kollegor

Av kvinnorna har 13 procent endast män som kollegor på arbetet och 51 procent har mest män som kollegor. Det betyder att 64 procent av kvinnorna i den här undersökningen har övervägande eller endast män som kollegor på arbetet. Lika många kvinnor som män som kollegor har 24 procent av de svarande, och 10 procent har mest kvinnor som kollegor. Ingen har endast kvinnor som kollegor, 2 procent har inte svarat.

Med kollega menar majoriteten, 69 procent, de personer som man arbetar med. Med kollega menar 23 procent personer som har ungefär samma position som en själv, och 7 procent har gjort någon annan förklaring på vad de menar med kollega. De allra flesta, eller 87 procent, tycker att de har bra kontakt med sina kollegor. Ungefär hälften av dem tycker i alla fall att de har bra kontakt med några av dem. Att var och en sköter sitt tycker 4 procent, och 2 procent håller med om svarsalternativet "det är hård konkurrens mellan oss". Att alternativet "männerna håller ihop och kvinnorna håller ihop" stämmer tycker 1 procent, och 1 procent menar att beskrivningen "männerna håller ihop, jag är utanför" stämmer. Andra beskrivningar av sin kontakt med kollegorna görs av 3 procent av kvinnorna. Majoriteten tycker dock att kontakten med kollegorna, som oftast är män, fungerar bra.

Kontakter med underställda

Det fanns även ett par andra frågor med som handlade om kontakten med kvinnor respektive män på nivåer under den egna. I svarsalternativen kunde kvinnorna dels tala om ifall de tyckte att kontakten fungerade bra eller dåligt, dels om de trodde att det spelar någon roll för relationen att de själva är kvinnor. Det visade sig att majoriteten, eller 65 procent, tycker att kontakten med kvinnor på nivåer under, till exempel sekreterare, fungerar bra, men att de inte tror att det har betydelse att de själva är kvinnor. Ytterligare 22 procent tycker att kontakten fungerar bra, men de däremot menar att deras eget kön har betydelse. De instämmer med påståendet "vi har bra kontakt, och de tycker att det är positivt att jag är kvinna". Ytterligare 6 procent tycker att kontakten med kvinnor på nivåer under fungerar bra, men med tillägget "även om de tycker att det känns ovant med en kvinna i min position". Sammanlagt tycker alltså 93 procent av kvinnorna att kontakten med kvinnor på nivåer under fungerar bra. Det är bara 3 procent som inte tycker att kontakten fungerar bra. I antal betyder det bara åtta kvinnor. Fem av dem instämmer med

alternativet "de har svårt att acceptera mig på grund av att jag är kvinna, därför fungerar kontakten inte bra", medan de övriga tre tycker att "kontakten fungerar inte bra, men jag tror inte att det har att göra med att jag är kvinna". Att de inte har några kvinnor under sig har 1 procent svarat, och 3 procent har avstått från att svara.

Även när det handlar om kontakten med underordnade män så är erfarenheterna övervägande positiva. Av kvinnorna tycker 62 procent att kontakten fungerar bra, men de tror inte att det spelar någon roll att de själva är kvinnor. Att "vi har bra kontakt, och de tycker att det är positivt att jag är kvinna" tycker 10 procent. Ytterligare 15 procent tycker att kontakten är bra med tillägget "även om de tycker att det känns ovant med en kvinna i min position". Med andra ord är 87 procent av kvinnorna nöjda med kontakten med män på nivåer under. Det är endast 2 procent som inte tycker att kontakten med underordnade män fungerar bra. I antal betyder det fyra kvinnor, varav tre menar att deras eget kön spelar roll för detta. Att de inte har någon kontakt med männen på nivåer under hävdar 1 procent, och 4 procent har inga män på nivåer under. Slutligen är det 6 procent som inte har svarat. Det är möjligt att det även bland dessa finns kvinnor som inte har några underordnade män.

7.3 KONTAKTER MED ANDRA KVINNOR

Kvinnorna i undersökningen är vana vid mansdominerade miljöer, både från studietiden och från arbetslivet. Chefer och kollegor är huvudsakligen män. I detta avsnitt behandlas frågan om hur kvinnokontakterna, både på och utanför arbetet, påverkas av att arbeta i mandominerade yrken och organisationer.

Kontakten med kvinnor är viktig

Majoriteten av kvinnorna tycker att kontakter med andra kvinnor är viktiga för dem. Viktigast är kontakter med väninnor, oftast ett par nära väninnor som finns utanför arbetet. Det är också vanligt att träffa andra ingenjörer eller ekonomer, utan att detta sker inom ramen för någon organisation eller förening. Även kontakter med mödrar och systrar är viktiga för många av kvinnorna. Det informella sättet att träffas är vanligare än att ha kontakter med kvinnor genom föreningar, kvinno-grupper och nätverk. Det mer organiserade kvinnokontakterna förekommer dock också i ganska stor utsträckning. Att kontakter med kvinnor inte är speciellt viktiga för dem tycker däremot 18 procent av kvinnorna. De trivs oftast bättre med män, hävdar de. Kontakterna med män beskrivs som lättare. Flera av dessa kvinnor tycker att de är mer vana vid att umgås med män, och att de lätt känner sig osäkra bland kvinnor.

Andra uttrycker det som att beroendet av väninnor minskat med åren.

Förändrad syn på kvinnokontakter

Ungefär hälften av kvinnorna tycker att deras syn på kvinnokontakter har förändrats under åren. För de flesta av dem har de blivit viktigare. Många av dem som inte tycker att deras syn på kontakter med kvinnor förändrats har dock alltid tyckt att kvinnokontakter varit viktiga.

Ett fåtal tycker att betydelsen har minskat

Endast ett fåtal kvinnor menar att betydelsen av kontakter med andra kvinnor har minskat med åren. Några uttrycker att de saknar kontakter med andra kvinnor. Att ha mindre kontakter med andra kvinnor än tidigare kan också bero på att det inte finns tid längre att umgås över huvud taget, vanligen beroende på småbarn. Här är några exempel på svar som uttrycker att kvinnokontakterna minskat med åren:

"Jag tycker att många har gett upp eller ändrat sig beträffande de ambitioner de hade under studietiden avseende arbete och jämställdhet. Detta innebär att jag tycker vikten av kontakter med andra kvinnor har minskat."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Efter det att man gift sig och skaffat barn har kontakterna med väninnor minskat på grund av tidsbrist och bundenhet."

Civilekonom examensgrupp 77/78

Kvinnokontakter har blivit viktigare

Nästan hälften av kvinnorna tycker att deras syn på kvinnokontakter förändrats med åren så att de blivit viktigare. Orsakerna till detta är flera. Många menar att just mansdominansen på arbetet har gjort att de med åren lärt sig att värdesätta kontakter med kvinnor på ett annat sätt än tidigare. De flesta har goda relationer till manliga kollegor och vänner, men tycker att det också är viktigt att ha goda relationer till kvinnor.

Äktenskap, moderskap och systerskap

De vanligaste skälen till en förändrad syn på betydelsen av kvinnokontakter är äktenskapet och moderskapet. Att ha fått barn, och att leva i ett äktenskap eller sammanboendeförhållande har tillfört typiska kvinnliga erfarenheter i livet, som var nya. Att kontakten med kvinnor blivit viktigare beror på att erfarenheter och intressen delas med andra kvinnor i högre grad än tidigare. Livssituation liknar i högre grad andra kvinnors, jämfört med tidigare. Skillnaden med mäns livssituation upplevs också ha blivit större efter att ha gift sig, och det i synnerhet efter att ha fått barn. Flera av kvinnorna uttrycker det med att de känner ett "systerskap" med

andra kvinnor i högre grad än de gjorde tidigare. Att ha gått igenom en skilsmässa är också en återkommande orsak till att kvinnokontakter upplevs ha blivit viktigare. Slutligen menar några kvinnor att deras kontakter med kvinnorörelsen medverkat till deras förändrade syn på andra kvinnor.

Att ha upptäckt kvinnor

Att till stor del blivit socialiserad i manligt dominerad miljö innebär också att delvis ha tagit till sig ett manligt perspektiv på tillvaron, påpekar flera av kvinnorna. De hävdar att detta även gällt i synen på kvinnor. För många har det med åren blivit positivt att upptäcka hur intressanta och duktiga andra kvinnor är. De tycker sig ha fått nya förebilder, och därmed en egen stärkt identitet genom att ha träffat på kvinnor i yrkeslivet som de har imponerats av. Dessa nya erfarenheter av andra kvinnor är oftast kopplade till att se möjligheten att träffa kvinnor som både delar situationen i arbetet och situationen i familjen. Många av kvinnorna tycker att de tidigare diskuterade barn och hem med kvinnor, och teknik eller ekonomi med män. Det ses som positivt att hitta andra kvinnor som delar flera av ens intressen och erfarenheter. Flera kvinnor tycker också att det är betydelsefullt att kunna diskutera erfarenheter från att arbeta i manligt dominerade yrken och organisationer med andra kvinnor. Här följer några exempel på att kontakter med andra kvinnor ses som viktigare med åren:

"Jag har insett att de flesta kvinnor har mycket stor insikt och förstår väldigt mycket av samband och att det är lättare att få en uppriktig kontakt med kvinnor."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"När jag var under 30 år var jag mycket ensam, och det irriterade mig att andra kvinnor inte ville diskutera samhälle, ekonomi och teknik, utan bara barn och hem, och dessförinnan kläder. (Jag kände alltså inga Vietnamdemonstranter). Efter 35 har jag fått respekt för "kvinnlig" kunskap, och beundrar dem som är skickliga i till exempel vävning. Å andra sidan har många kvinnor vaknat till för mina intressen, och utbytet har alltså förbättrats betydligt."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Kontakten med kvinnor blir viktigare när man får barn, eftersom könsrollerna förstärks då. Även likartade erfarenheter av diskriminering på arbetsplatsen gör mitt behov av kvinnokontakt större."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Jag uppskattar kvinnor och kvinnors arbete mer nu än under studietiden. Det fanns liksom inga fina förebilder för mig då, det tycker jag att det finns gott om nu (kanske för att

jag förändrat min syn på vad en kvinna är)."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Min syn på kontakter med kvinnor har förändrats i mycket hög grad. De första åren efter min examen hade jag en tendens att kokettera med det faktum att jag nästan alltid var ensam kvinna i alla sammanhang. Numera tycker jag att detta enbart är tråkigt. I stort sett i rak motsats till vad jag tyckte för 20 år sedan, så tycker jag idag att kvinnor i allmänhet är oerhört mycket intressantare, mer levande och av större personligheter än män i motsvarande positioner och med motsvarande utbildning!"

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Kvinnor har successivt blivit mera viktiga för mig. När jag var yngre såg jag allmänt på kvinnor, inklusive mig själv, med mera "manliga" ögon."

Civilekonom examensgrupp 68

"Jag har insett att det finns en del gemensamma drag, egenskaper och problem som jag tidigare inte velat se. Jag är mot generaliseringar och könsresonemang, men har med åren blivit mer nyfiken på andra kvinnor."

Civilekonom examensgrupp 73

"Från att ha haft en något överlägsen manlig attityd (innan jag själv fick barn!) till att nu känna att jag behöver mina medsyststrar."

Civilekonom examensgrupp 77/78

"Jag skulle gärna vara med i någon organisation för yrkeskvinnor, men jag tycker inte att jag har tid till det ännu. Överhuvud taget litar jag mer på kvinnor idag än för tio år sedan. Då identifierade jag mig med mina manliga kollegor, det gör jag inte idag. Idag identifierar jag mig inte med kollegor överhuvud taget, utan med kvinnor mer allmänt."

Civilingenjör examensgruppmn 77/78

"Jag umgås mer med kvinnor. Förr mer med män, oftast på deras initiativ. Förr var jag lite blyg och rädd för kvinnor, och många kvinnor var antagligen det för mig som jobbade och slet på ett "manligt" sätt, och som sällan pratade privatliv. Nu tycker jag att jag är mer allsidig och uppskattar umgänge med många kvinnor."

Civilekonom examensgrupp 68

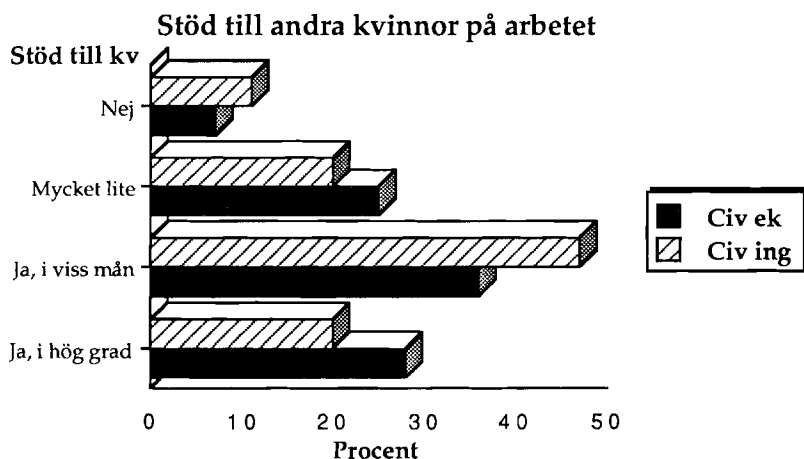
7.4 STÖD TILL KVINNOR I ARBETET

Detta avsnitt behandlar eget stöd till andra kvinnor på arbetet. Det handlar mer specifikt om den egna arbetssituationen, och hur kvinnorna ser på sin egen betydelse för *andra* kvinnor. Ger de, som kvinnor i mansdominerade organisationer, stöd till andra kvinnor när det gäller karriär-

utveckling? Kan de själva fungera som förebilder för andra? I en första fråga har kvinnorna svarat på om de stöder andra kvinnor i arbetet. I den andra frågan har de utvecklat varför, och då det är aktuellt även på vilket sätt som andra kvinnor stöds.

Flertalet kvinnor ger andra kvinnor stöd

Av kvinnorna svarar 66 procent att de stöder andra kvinnor, 24 procent säger att de gör det i hög grad, och 42 procent tycker att de gör det i viss mån. Sammanlagt är det alltså en majoritet av kvinnorna som tycker att de på olika sätt stöder andra kvinnor i sitt arbete. Att de endast stöder andra kvinnor "mycket lite" säger 22 procent, och 9 procent svarar "nej" på frågan. Flertalet av dem som svarat att de stöder andra kvinnor, liksom flertalet av dem som svarat att de inte stöder andra kvinnor har i den uppföljande öppna frågan utvecklat varför, och eventuellt hur. Det är vanligt att göra flera beskrivningar. Andelen som svarar "nej" på frågan är något större bland ingenjörerna. Det är fler bland ekonomerna som svarar att de stöder andra kvinnor "i hög grad". I figur 19 visas svarsfördelningen uppdelad på ekonomer och ingenjörer.



Figur 19

Olika sätt att ge sitt stöd

De vanligaste beskrivningarna av hur stöd ges till andra kvinnor är:

- * Genom att ge allmänt stöd och uppmuntran i arbetet, att "peppa" varann.
- * Genom att ge mer konkreta tips om kurser, utbildning, lediga tjänster.
- * Genom att diskutera sina egna erfarenheter av att arbeta i mansdominerad miljö, ge information som kan vara användbar och över huvud taget prata om gemensamma problem eller upplevelser.

* Genom att själv föreslå kvinnor till jobb, projekt eller olika uppdrag.

Ovanstående beskrivningar förekommer i lika hög grad hos ingenjörer som hos ekonomer. Det handlar i hög grad om att kommunicera med varandra, genom att dela med sig av erfarenheter och genom att ge uppmuntran. Det handlar också om att använda sin position och sina kontakter för att hjälpa fram andra kvinnor. Det finns dessutom andra mindre vanliga beskrivningar av hur stöd ges till andra kvinnor:

* Genom att arbeta fackligt med jämställdhet.

* Genom att delegera egna, ansvarsfulla uppdrag.

* Genom att underlätta annorlunda lösningar, till exempel flexitid.

* Genom att ge legitimitet åt annorlunda sätt att vara, språkligt eller beteendemässigt.

* Genom att vara förebild för andra kvinnor som någon som både har ett kvalificerat arbete och en familj.

Svaren är liknande vid en jämförelse mellan ingenjörer och ekonomer i både typ av beskrivning och svarsfrekvens. Flera av dessa beskrivningar tar upp betydelsen av att stödja möjligheten att vara annorlunda i arbetslivet. Många kvinnor tycker att kvinnors villkor ser annorlunda ut, och att det kan finnas anledning att tänka på det i sina relationer till andra kvinnor.

Varför ge kvinnor stöd?

Många kvinnor förklarar varför de ger stöd till andra kvinnor. De flesta hävdar att det finns ett värde i sig av att ge just kvinnor stöd. Antingen nämns att män behandlas bättre och därför lättare kommer fram i karriären, varför det är viktigt att försöka kompensera detta med att själv ge kvinnor extra stöd. Andra tycker att kvinnor ofta har större kapacitet än vad de själva tror, och att det därför är värdefullt att någon uppmuntrar dem i sitt arbete och visar att de tror på dem i sin karriär. En del kvinnor framför argumentet att det vore bättre ur arbetssynpunkt om könsfördelningen blev jämnare på alla nivåer i organisationer. Majoriteten av dem som beskriver hur de ger andra kvinnor stöd tycker alltså att det är speciellt viktigt att ge just kvinnor stöd i arbetet. Ett mindre antal, åtta ingenjörer och åtta ekonomer, gör dock reservationen att även om de tycker att det är viktigt att ge kvinnor stöd, så är det lika viktigt att stödja män.

Att inte ge andra kvinnor stöd

De kvinnor som svarat att de inte alls eller endast i mycket liten utsträckning ger stöd till andra kvinnor har också oftast förklarat varför. De vanligaste förklaringarna till detta är:

* Avståndstagande till själva idén. Det finns ingen anledning att ge kvinnor speciellt stöd.

* Det finns inga andra kvinnor att stödja.

* Det finns ändå inga karriärmöjligheter på arbetsplatsen, det är ett litet företag, eller inget typiskt "karriäryrke".

Det finns ytterligare några, mindre vanliga, förklaringar till varför inte stöd till andra kvinnor ges. De är:

* Det finns inga kvinnliga akademiker

* Sekreterare, och andra liknande kvinnogrupper på arbetet, vill inte ha någon uppmuntran i sitt jobb, eller till karriär.

* Brist på eget inflytande, "vi sitter alla i samma båt".

* Duktiga kvinnor, som vill göra karriär, behöver inget stöd.

Dessa förklaringar handlar om att det bara är en viss typ av kvinnor som behöver, eller vill ha stöd. Det finns i svaren någon slags uppfattning om karriärkvinnor, de är akademiker och tillräckligt motiverade och duktiga för att klara sig själva. De är inte sekreterare, eller i andra typiska positioner för kvinnor. Dessutom behövs det en egen position och ett eget inflytande för att kunna hjälpa andra.

7.5 ALLMÄNT OM ARBETSSITUATIONEN

De frågor i enkäten som ligger till grund för detta avsnitt är disparata och ej djupgående. De ger en allmän bild av hur kvinnorna ser på sin arbetssituation, om de trivs, om de har användning för sin utbildning och om de tycker att arbetsuppgifterna motsvarar deras kvalifikationer och kompetens.

Kompetens och trivsel

Majoriteten av kvinnorna i studien uppger att de trivs ganska eller mycket bra med sitt nuvarande arbete. De viktigaste faktorerna för trivseln i arbetet är att arbetsuppgifterna är intressanta och att kontakten med arbetskamraterna är god. Ytterligare tre faktorer som har betydelse för många av kvinnorna är att arbetet är självständigt, att de har möjlighet att påverka det egna arbetet, samt att utvecklas själv. Det handlar alltså mest om faktorer som är knutna till arbetets innehåll, självständighet i arbetet samt egen utveckling. Det är också viktigt att ha goda relationer till andra människor på arbetet. Faktorer som har att göra med position och status anses inte som lika viktiga för trivseln av de flesta kvinnor. Majoriteten av kvinnorna tycker också att deras arbetsuppgifter motsvarar deras kvalifikationer och kompetens. De flesta tycker dock att de gör det "i stort sett". Det är ganska få som menar att deras arbetsuppgifter helt och hållet motsvarar deras kompetens. Det är ingen skillnad mellan ekonomer och ingenjörer i dessa svar.

Konferenser och kurser

Det finns ett stort intresse bland kvinnorna för att delta på konferenser och för att utbilda sig genom arbetet. Av kvinnorna brukar 75 procent delta på konferenser, och 76 procent brukar ta del av utbildning. Oftast tar kvinnorna själva initiativet till att det blir av. Majoriteten av kvinnorna menar att de har lika stora möjligheter att delta som de manliga kollegorna, 85 procent när det gäller utbildning och 81 procent när det gäller konferenser.

Utbildningens betydelse i karriären

Över hälften av kvinnorna tycker att de i hög grad har haft användning av sin utbildning i yrkeskarriären, och nästan alla övriga tycker också att de har haft det men i viss mån. Många hävdar att utbildningen har varit en förutsättning för det arbete de har. En annan vanlig typ av svar är att utbildningen tjänat som en god grund för yrkeslivet. Den har varit en bas att gå vidare ifrån. Den tredje typen av förklaring på varför utbildningen varit användbar i yrkeslivet är att utbildningen gav kunskap i ett sätt att arbeta på. Dessa svar innehåller även uppfattningar av att i utbildningen ha förvärvat ett synsätt, en analysförmåga, och ibland också ett självförtroende som varit värdefullt. Det finns även kvinnor som pekar på de mer formella fördelarna med sin examen. Utbildningen har fungerat som en inträdesbiljett till yrkeslivet. Den har givit status och inneburit att man blivit respekterad och accepterad. Detta är, hävdar flera av de svarande, extra viktigt för kvinnor. Den formella statusen i form av att vara civilekonom respektive civilingenjör har haft större betydelse än kunskaperna i utbildningen, enligt dessa kvinnor.

7.6 NORMALA STRUKTURER SOM DELVIS OSYNLIGA

På denna allmänna nivå är kvinnorna relativt tillfreds med arbetsituationen. De upplever sig som tillfredsställda när det handlar om kompetens och intressanta arbetsuppgifter samt relationer. Detta känns igen från kapitel 6, genom kvinnornas motiveringar för valet av utbildning. Att få intressanta arbetsuppgifter och att få utvecklas själv var de oftast förekommande skälen till utbildningen. I detta kapitel har olika typer av relationer beskrivits. Relationer upplevs i huvudsak som positiva. Det framstår inte som att kvinnorna upplever problem med att ha kontakter i organisationer. Däremot framstår det som att mansdominansen i sig är problematisk därför att den skapar en form av brist på kontakter. Kvinnorna beskriver ett behov av att prata med andra utifrån "samma erfarenheter" och med "samma språk", vilket är ett behov som

skapats i den mansdominerade miljön. Att ha kontakter med andra kvinnor utanför arbetssituationen blir ett sätt att kompensera denna brist. Relationen till andra kvinnor beskrivs ofta som förändrad över tiden genom en mer positiv kvinnosyn rent generellt. Denna positivare kvinnosyn har resulterat i att det anses legitimt att ge stöd till andra kvinnor i organisationer, och i den egna arbetssituationen.

Bilden av tillfredsställelsen i arbetssituationen förmedlar dock inte någon upplevelse av makt och inflytande. I kapitel 8 och 9 belyses och diskuteras kvinnornas arbetssituation mer djupgående, så att denna mer allmänt positiva bild kompliceras. Kapitel 8 handlar om särbehandling och konstruktion av kvinnlighet. Kapitel 9 tar upp kvinnornas erfarenheter av och syn på karriär. I kapitel 5-7 har visats att kvinnorna tycker att det är viktigt med ett intressant arbete. På en allmän nivå är majoriteten också nöjda med arbetsituationen. De strukturer som finns i organisationer har dock betydelser i relation till kön. Detta är dock så normalt att det kan bli osynligt. I kapitel 8 och 9 försöker jag därför att synliggöra det normala.

7.7 Sammanfattning

Majoriteten av kvinnorna i den här undersökningen har en arbets-situation som ser ut så här: ingen eller ett fåtal kvinnliga kollegor på samma nivå i organisationen, och oftast ingen eller endast någon enstaka kvinna på nivåer över i organisationen. Detta är faktiska omständigheter i kvinnornas arbetssituationer som är likartade, trots att de befinner sig i olika organisationer. Majoriteten, 85 procent, av kvinnorna har en manlig chef. De flesta tycker att deras chef intresserar sig för deras arbete. Det är dock endast ungefär hälften av kvinnorna som tycker att de får stöd av sin chef i sin karriär. Av kvinnorna har 64 procent övervägande eller endast män som kollegor på arbetet, och 87 procent tycker att kontakten med kollegor fungerar bra. Det är övervägande positiva erfarenheter av att arbeta med kvinnor på nivåer under som kvinnorna i studien förmedlar, 93 procent tycker att kontakten fungerar bra. Sammanlagt är det 30 procent som menar att det faktum att de själva är kvinnor spelar roll för hur kontakten är. Huvudparten av dem tycker att resultatet är positivt, och endast 2 procent har negativa erfarenheter av att de är kvinnor i relation till underordnade kvinnor.

Kontakten med män på nivåer under fungerar bra tycker 87 procent av kvinnorna. Endast 2 procent tycker inte att den fungerar bra. Av kvinnorna tycker 26 procent att det spelar roll att de själva är kvinnor i kontakten med underordnade män. Flertalet av dessa menar att det haft betydelse i positiv riktning. Endast 1 procent av kvinnorna har negativa

erfarenheter av sitt kön i kontakten med män på nivåer under. Vid en jämförelse mellan erfarenheterna från kontakter med underordnade kvinnor och underordnade män visar det sig att de skiljer sig något åt. Det är fler kvinnor som har positiva erfarenheter med kvinnor än med män på nivåer under. Detta beror dock delvis på att det är fler kvinnor som inte har några män under sig i organisationen än vad det är som inte har några kvinnor under sig. Det är dock ungefär lika många kvinnor som tycker att deras kön spelar en positiv roll i kontakten med kvinnor som i kontakten med män. Det upplevs oftare som att männen är ovana med en kvinna i den egna positionen än vad kvinnorna är.

Majoriteten av kvinnorna tycker att kontakter med andra kvinnor är viktiga för dem. Det informella sättet att träffas är vanligare än det organiserade, men även föreningar, organisationer och nätverk förekommer ofta. Ungefär hälften av kvinnorna hävdar att kontakter med kvinnor har blivit viktigare med åren. För många kvinnor har just mansdominansen på arbetet medverkat till att de värdesätter kvinno-kontakter mer. Även äktenskap och moderskap har medfört ett större behov av kontakter med andra kvinnor. Livssituationen har blivit mer lik andra kvinnors genom situationen med man och barn. Flera kvinnor beskriver också hur de tidigare hade en "manlig" syn på kvinnor, och hur denna syn har förändrats till något mer positivt. Att ha upptäckt andra kvinnor som både har en karriär och en familj har skapat förebilder och nytt intresse för kvinnor. Av kvinnorna hävdar dock 18 procent att kontakter med andra kvinnor inte är speciellt viktiga för dem. De upplever ofta kontakter med män som bättre och lättare. Att kontakten med andra kvinnor har minskat med åren kan också bero på upplevd tidsbrist. Flera kvinnor säger att de saknar kontakter med andra kvinnor, och önskar att de hade mer kvinnokontakter.

Majoriteten av kvinnorna hävdar att de på olika sätt ger stöd till andra kvinnor i sitt arbete. De vanligaste beskrivningarna för hur detta görs är att ge allmän uppmuntran, att ge konkreta tips, att föreslå kvinnor till olika uppdrag samt att diskutera och dela med sig av sina erfarenheter. Anledningen till att kvinnorna ser detta som viktigt är att de tycker att män får bättre behandling i arbetslivet, att kvinnor ofta har större kapacitet än vad de själva tror, eller att en jämnare könsfördelning i arbetslivet ses som önskvärt. De kvinnor som inte tycker sig ge andra kvinnor stöd förklarar oftast detta med att de inte tycker att kvinnor behöver speciellt stöd, att det inte finns några kvinnor att ge stöd till, eller att karriärmöjligheterna är små där de arbetar.

Det är en ganska positiv bild av arbetssituationen som tonar fram på en allmän nivå. De flesta kvinnor trivs i sin arbetssituation. Att ha intressanta arbetsuppgifter och goda relationer ses som viktigast för trivseln. Hög

status och hög position ses inte som lika viktigt för att trivas. Majoriteten av kvinnorna tycker också att deras arbetsuppgifter "i stort sett" motsvarar deras kvalifikationer och kompetens. De flesta är nöjda med utbildningen. Den har oftast gått att tillämpa direkt, eller att bygga vidare på i yrkeslivet. Den har också tjänat som en inträdesbiljett till yrkeslivet.

Kvinnorna är nöjda med sina arbetssituationer när det gäller att arbetet är intressant och att relationerna är goda. I denna positiva bild ingår dock inte upplevelser av inflytande och makt i organisationer, vilket har setts som kvinnors hierarkiska position i könsstrukturen. Vidare har bristen på kvinnokontakter diskuterats som en brist på att tala samma språk utifrån liknande erfarenheter. Kvinnornas kontakter med andra kvinnor utanför den egna arbetssituationen har ofta medfört en positivare kvinnosyn rent generellt, vilket legitimerar stöd till andra kvinnor även i arbetssituationen.

8. BETYDELSEN AV KÖN I ORGANISATIONER

Detta kapitel behandlar förhållningssätt till och konstruktion av kön i organisationer. Detta görs för att belysa och problematisera kön i organisationer, vilket är avhandlingens syfte. Kvinnornas erfarenheter av olika slags särbehandling på grund av kön utgör grunden för framställningen. Särbehandlingen kan upplevas positivt och negativt. Diskriminering, särbehandling i negativ riktning, beskrivs och problematiseras. En uppdelning i direkt och indirekt diskriminering görs i anslutning till kvinnornas erfarenheter från organisationer. Betydelsen av kön i organisationer kan uttryckas på olika sätt, vilket resultaten från undersökningen visar. Kvinnornas erfarenheter av betydelsen av kön i organisationer är också av positiv karaktär. De upplever en positiv särbehandling och de ser fördelar i sitt eget sätt att vara som kvinnor.

I avsnitt 8.4 samt i avsnitten 8.7 och 8.8 analyseras och diskuteras de olika beskrivningarna av könets betydelse i organisationer. Detta ligger till grund för en teoriutveckling om könsstrukturer i organisationer, kvinnors strategier i mansdominerade organisationer samt om konstruktion av kvinnlighet i organisationer.

Det finns inga skillnader av betydelse mellan ingenjörer och ekonomer när det gäller svaren på frågorna om diskriminering och annorlunda behandling. Inte heller finns det några skillnader i svarsmönstret mellan de olika examensgrupperna. Detta pekar på att fenomenen är allmänna till sin karaktär för kvinnor i mansdominerad miljö. Utbildning och ålder verkar inte ha någon avgörande betydelse.

8.1 DIREKT DISKRIMINERING

I enkäten fanns frågor om diskriminering på grund av kön. Direkt diskriminering kallar jag det som kvinnorna själva kallar för diskriminering, vilket i enkäten beskrevs som särbehandling i negativ riktning på grund av kön. Kvinnorna har svarat på om de blivit diskriminerade i arbetet någon gång, i vilken situation och av vem.

Diskriminering, på vilket sätt ?

Den första frågan inom detta område var: "Har du känt dig diskriminerad på grund av ditt kön i arbetet någon gång?" På detta svarade 55 procent av kvinnorna ja, och 45 procent svarade nej. Utgångsläget är alltså att över hälften av kvinnorna någon gång känt sig diskriminerade på grund av kön i sitt arbete, vilket jag kallar för direkt diskriminering.

De tre situationer som flest kvinnor känt sig diskriminerade i är: i samband med lönefråga, vid tillsättning av tjänst och att inte få "äran" av utfört arbete. Så här många kvinnor svarade på varje svarsalternativ:

Lönefråga , 19 procent

Tillsättande av tjänst , 18 procent

Att inte få "äran" av utfört arbete, 14 procent

Osynliggjord (=ingen uppmärksamhet, uppskattning, uppmuntran osv) , 12 procent

Befordran, 12 procent

Annan situation, egen beskrivning, 12 procent

Att vara utanför kontaktnätet , 11 procent

Konferensdeltagande, resor, representation, 9 procent

Sämre service, t ex i fråga om lokal eller sekreterare , 9 procent

Behandling i samband med graviditet/föräldraledighet, 8 procent

Får inte information, 8 procent

Sexuella trakasserier , 7 procent

För mycket uppmärksammas, 4 procent

Allmänt motarbetad , 4 procent

I samband med vidareutbildning, 3 procent

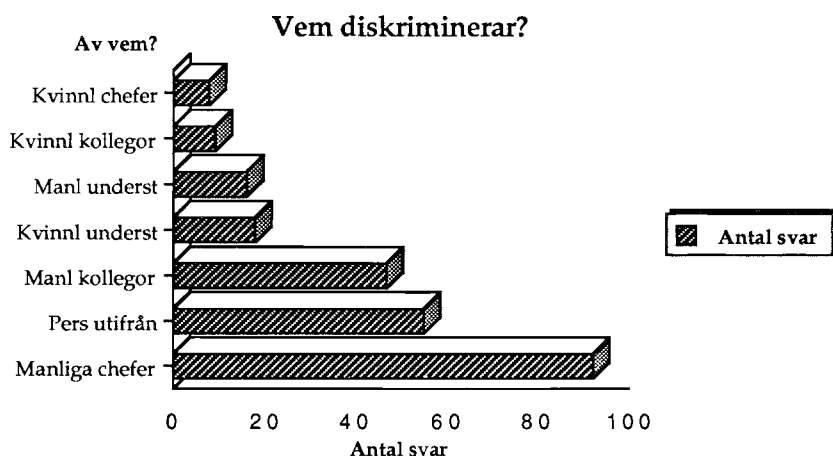
Varje kvinna har kunnat fylla i flera alternativ. Det är både i konkreta och mer svårångade situationer som diskriminering har upplevts. De konkreta situationerna är till exempel lönefrågor, tjänstetillsättningar och befordringar. Medan att inte få äran av sitt arbete, att bli osynliggjord eller att vara utanför kontaktnätet är situationer som kan vara svårare att konkret peka på. Båda typerna av diskriminering förekommer bland de vanligast beskrivna situationerna.

Vem diskriminerar?

På frågan om vem som diskriminerar var det vanligaste svaret "manliga chefer". Det näst vanligaste svaret var "av folk utifrån". Och det svar som kom på tredje plats var "av manliga kollegor". I figur 20 visas hur många kvinnor som hade känt sig diskriminerad av respektive grupp.

Det är helt klart främst män som upplevts som diskriminerande. Visserligen är kategorin "personer utifrån" inte könsdefinierad, men även utan den så är det alltså manliga chefer och kollegor som oftast uppfattas som diskriminerande. Dessutom kan antas att kontakter med personer utanför organisationen till största delen består av kontakter med män,

vilket också framgår av kvinnornas beskrivningar av dessa situationer. Kontakter med personer utanför organisationen utgörs av kontakter med människor från andra organisationer, vilka förmodligen inte är mindre mansdominerade än de egna.



Figur 20

Kön och position

Att 92 kvinnor svarat "av manliga chefer" betyder att 40 procent av kvinnorna någon gång känt sig diskriminerade på grund av sitt kön av en manlig chef. Även den hierarkiska positionen slår igenom i dessa svar, när det gäller männen. Det är vanligare att manliga chefer diskriminerar än att manliga kollegor gör det. Det är dock vanligare att manliga kollegor diskriminerar än att manliga underställda gör det. Könet är dock mer avgörande för svaren än positionen, då upplevelsen av diskriminering domineras av att det är män som diskriminerar. Positionen har dock olika betydelse för om det är kvinnor eller män som uppfattas som diskriminerande.

Positionen spelar roll i hierarkisk ordning när det gäller männen som diskriminerar. Positionen spelar omvänd ordning när det gäller kvinnor, vanligast är upplevd diskriminering av underställda kvinnor, följt av kvinnliga kollegor och sist kvinnliga chefer. Att gruppen kvinnliga chefer är den grupp som uppfattas som minst diskriminerande har dock uppenbarligen ett samband med att kvinnliga chefer är så få. Detta gäller i viss mån även kvinnliga kollegor, men inte kvinnliga underställda.

Reaktion på diskriminering

Det fanns också en fråga om hur man reagerar i en situation där diskriminering upplevs. Det vanligaste svaret på den frågan var "Det beror på vem det är, om jag kan säga ifrån". Detta kan alltså direkt kopplas till de föregående svaren på frågan om vem som diskriminerar. Om det är positionen eller könet som avgör "om man kan säga ifrån" kan dock inte avgöras utifrån det svaret.

Det näst vanligaste svaret på frågan var "Jag brukar ignorera det, även om jag egentligen bryr mig". Och det tredje vanligaste svaret var "Jag bryr mig inte så mycket om det". Dessa svar säger en del om vad som är legitimt att göra vid diskriminering. Det vanligaste är att inte reagera öppet alls. Det har också betydelse vem som diskriminerar. Oavsett om kvinnan som upplever sig diskriminerad bryr sig om det eller bara bryr sig lite grand, så är det vanligaste sättet att reagera att inte "säga ifrån". Så här många kvinnor, av det totala antalet anställda, svarade på respektive svarsalternativ:

Det beror på vem det är, om jag kan säga ifrån, 27 procent

Jag brukar ignorera det, även om jag egentligen bryr mig, 25 procent

Jag bryr mig inte så mycket om det, 22 procent

Jag säger i regel ifrån, 16 procent

Jag brukar skämta bort det, 10 procent

Jag visar att jag blir ledsen eller arg, 7 procent

Flera av kvinnorna har kryssat för fler än ett alternativ. Av kvinnorna säger 16 procent att de i regel säger ifrån, och 7 procent av dem visar att de blir ledsna eller arga. Det är dock mycket mer vanligt att reagera med att inte bry sig, att ignorera eller att skämta bort diskriminering.

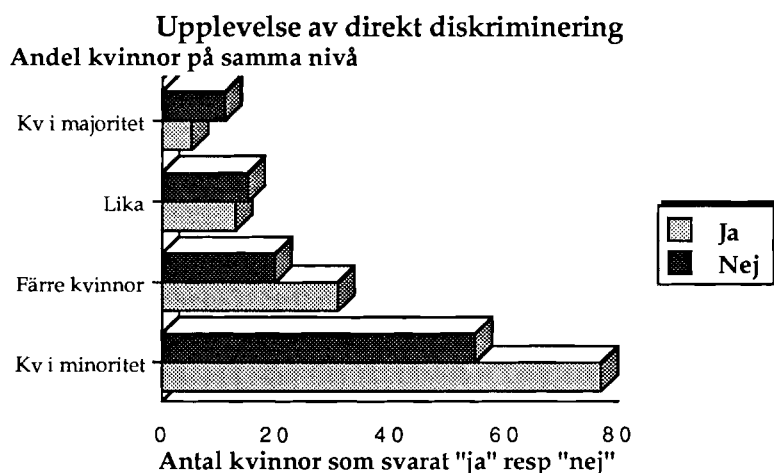
8.2 DISKRIMINERINGENS SAMBAND MED KÖNSFÖRDELNING OCH KARRIÄR

I detta avsnitt ska upplevelsen av direkt diskriminering relateras till några andra faktorer. De faktorer som visade sig ha en viss betydelse var könsfördelningen på den egna arbetsplatsen och den egna inställningen till befordran och karriär. Ålder och typ av utbildning hade ingen betydelse för upplevelsen av diskriminering.

Fler kvinnor: mindre diskriminering

Det finns en tendens till att uppleva mindre diskriminering ju fler kvinnor det finns på samma nivå i organisationen. Det finns en stark tendens till större upplevelse av diskriminering då kvinnor på samma nivå är i minoritet. Detta illustreras i figur 21, där antalet kvinnor som svarat "ja" respektive "nej" på frågan om direkt diskriminering finns

uppdelade efter hur könsfördelningen ser ut på samma nivå på arbetsplatsen. När kvinnor är i klar minoritet och när kvinnor är klart färre än män på samma nivå svarar majoriteten "ja" på frågan om direkt diskriminering, ungefär 60 procent av kvinnorna svarar "ja". När andelen män och kvinnor är lika på samma nivå svarar 46 procent av kvinnorna att de upplevt direkt diskriminering. När kvinnor är i majoritet är det dock endast 31 procent av kvinnorna som svarar "ja" på frågan om direkt diskriminering.



Figur 21

Tendensen håller i sig även när det gäller kollegor på arbetet. De kvinnor som har lika många kvinnliga kollegor som manliga, och de som har mest kvinnliga kollegor upplever i mindre utsträckning diskriminering än de kvinnor som har endast eller mest manliga kollegor.

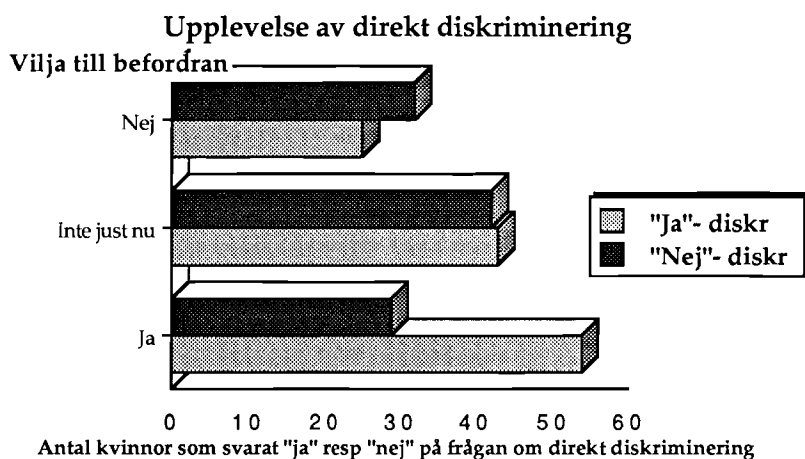
Kvinnlig chef: mindre diskriminering

När det gäller frågor kring chefens intresse för det egna arbetet, samt chefens stöd i den egna karriärutvecklingen visade sig inga skillnader i upplevelse av diskriminering. Den enda frågan som hade med chefens roll att göra som verkar ha ett samband med upplevelse av diskriminering var chefens kön. Det finns en tendens till att de som har en kvinnlig chef upplever direkt diskriminering i mindre utsträckning än de som har en manlig chef.

Kvinnor som vill göra karriär upplever mer diskriminering

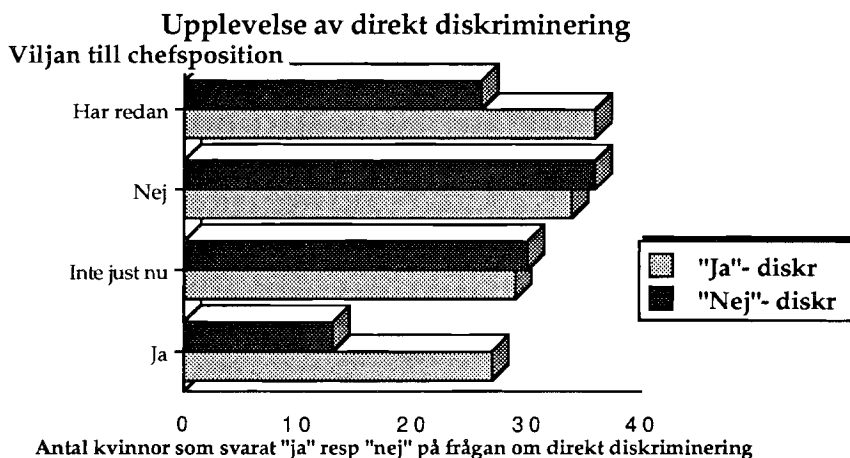
Det finns ett samband mellan upplevd direkt diskriminering och den egna viljan till att bli befördrad respektive att ha en chefsbefattning. Det visade

sig att de kvinnor som svarar "ja" på frågan om de skulle vilja bli befordrade i högre grad upplever diskriminering än de som svarar att de inte vill det. Skillnaden är statistiskt säkerställd, det vill säga inte slumpmässig. De som svarar att de inte vill bli befordrade upplever alltså mindre direkt diskriminering än de som vill bli befordrade. Detta visas i figur 22.



Figur 22

En annan fråga var mer specifik i sin formulering, den löd "skulle du vilja ha en arbetsledande befattning eller chefsposition?" De kvinnor som svarade att de skulle vilja ha en chefsposition och de kvinnor som svarade att de redan har en chefsposition tenderar till att i högre utsträckning uppleva diskriminering. Båda dessa frågor visar alltså att de kvinnor som gör karriär, eller skulle vilja göra det, upplever mer direkt diskriminering än de som inte är lika intresserade av befordringar och chefspositioner. Sambandet mellan viljan till en chefsposition och upplevd direkt diskriminering illustreras i figur 23. Bland de kvinnor som vill ha en chefsposition är det 68 procent som har upplevt direkt diskriminering, medan motsvarande siffra bland dem som inte vill ha en chefsposition är 49 procent. Bland de kvinnor som redan har en chefsposition är det 58 procent som har upplevt sig diskriminerade.



Figur 23

Att kvinnor som gör karriär enligt traditionellt mönster, eller skulle vilja det, upplever högre grad av diskriminering kan tyda på att dessa kvinnor är mer medvetna, att de ser diskrimineringen tydligare. De svarar därför i högre grad än andra att de upplever direkt diskriminering. Det kan också bero på att det är först när kvinnor försöker göra karriär som motståndet ger sig till känna på ett mer direkt sätt. Detta framkom också i de öppna svaren, där några kvinnor uttryckte det som att det är först när kvinnor utgör ett hot som diskrimineringen blir ett faktum.

8.3 DIREKT OCH INDIREKT DISKRIMINERING

För att pröva andra begrepp än diskriminering för att fånga in kvinnors upplevelse av könets betydelse i organisationer fanns en fråga som löd så här: "Upplever du dig annorlunda behandlad än dina manliga kollegor rent allmänt?". På detta svarar 35 procent "ja". För att ytterligare lösa upp begreppen fanns även en fråga med som inte handlade om att någon person, skulle "diskriminera" eller "behandla" kvinnor på ett visst sätt. I den frågan togs det personliga på ett tydligt sätt bort, för att istället fokuseras på de villkor som finns i organisationer. Frågan löd: "Tycker du att du arbetar under andra villkor än dina manliga kollegor rent allmänt?". På denna fråga är det fler som har svarat "ja", nämligen 44 procent.

Indirekt diskriminering

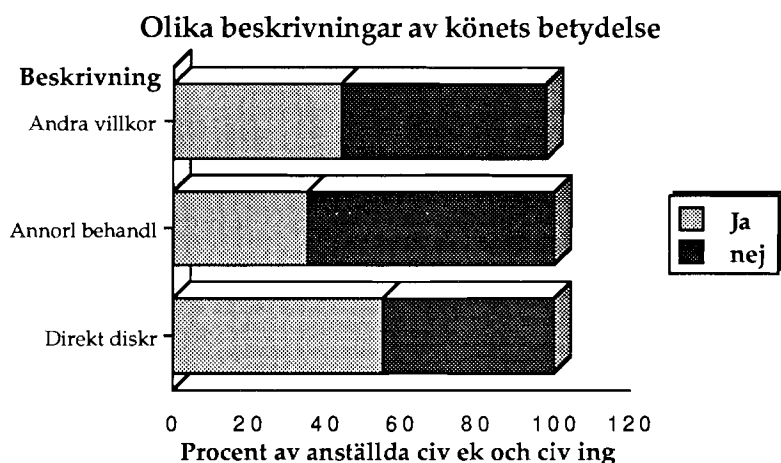
De sätt att beskriva könets betydelse i organisationer som en stor del av kvinnorna ger uttryck för genom "annorlunda behandling allmänt" och "andra villkor" kallar jag beskrivningar av indirekt diskriminering. De visar på att kön *har* betydelse i organisationer, men att uttrycket diskriminering inte ses som relevant av alla kvinnor. En orsak till detta kan vara att begreppet diskriminering kopplas ihop med direkt och personlig särbehandling. Könets betydelse kan i de indirekta beskrivningarna ses som mer strukturellt betingat. En annan orsak kan vara att begreppet diskriminering kan framstå som en beskrivning av ett undantag, medan allmän behandling och villkor framstår som beskrivningar av det normala.

Ett problem med begreppet indirekt diskriminering, som det konstruerats här, är att diskriminering är ett negativt laddat begrepp. De två frågor som ligger till grund för konstruktionen av indirekt diskriminering kan också tolkas neutralt eller positivt. I sitt sammanhang i enkäten bedömer jag det dock som en liten risk att de skulle ha tolkats positivt. Frågorna följer i anslutning till frågorna om direkt diskriminering, som klart definierats som särbehandling på grund av kön i negativ riktning. De följs sedan av frågor om särbehandling i positiv riktning och fördelar med att vara kvinna, då den positiva aspekten är tydlig. Att behandlas annorlunda och att arbeta under andra villkor än manliga kollegor kan tolkas neutralt i själva behandlingen och villkoren. Det är dock effekterna av detta som jag vill fånga in med begreppet indirekt diskriminering. Särbehandling och villkor kan betraktas som neutrala eller normala på ytan, men få negativa effekter för kvinnor. Indirekt diskriminering kan ses som en förklaring till det synliga. Det kan dock vara viktigt att påpeka skillnaden mellan direkt diskriminering som begrepp, vilket är negativt laddat, och begreppet indirekt diskriminering som också kan ses som neutralt. Båda begreppen visar dock att kön har betydelse i organisationer, att ett könsneutralt synsätt inte håller.

Att beskriva könets betydelse på olika sätt

I figur 24 visas den procentuella andelen av kvinnorna som svarat "ja" respektive "nej" på frågorna om direkt diskriminering, annorlunda behandling och andra villkor. När jag läste igenom enkätsvaren märkte jag att det ofta var så att de som svarade "nej" på frågan om de någon gång blivit diskriminerade på grund av kön i arbetet, ändå svarade på frågor om till exempel vem de blivit diskriminerade av. Jag märkte också att många av dem som inte tyckte sig vara diskriminerade ändå svarade jakande på frågan om de tyckte sig vara annorlunda behandlade rent allmänt, eller att de tyckte att de arbetade under andra villkor än manliga kollegor. Därför ville jag se hur sambanden mellan dessa olika sätt att beskriva könets betydelse såg ut. Hur många kvinnor vidhöll att kön inte har någon

betydelse i organisationer i fråga efter fråga? Fanns det kvinnor som svarade konsekvent könsneutralt? Det var frågor som väcktes i analysarbetet med direkt och indirekt diskriminering.



Figur 24

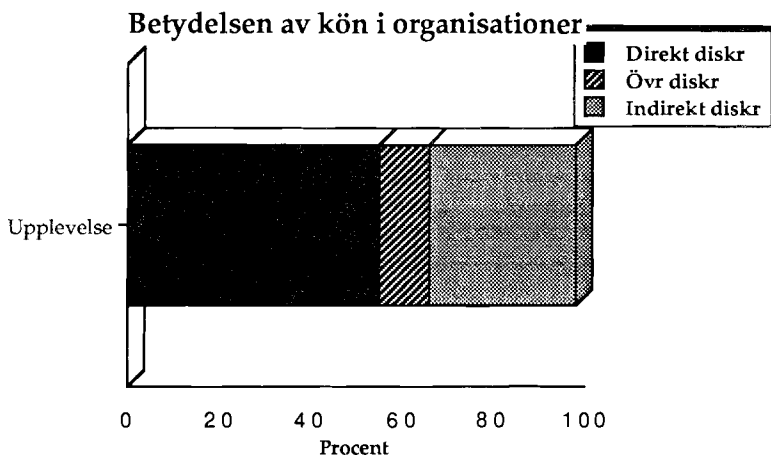
Jag sorterade kvinnornas svar om direkt och indirekt diskriminering i tre olika grupper. I den första gruppen hamnar de kvinnor som svarat att de upplevt direkt diskriminering. I den andra gruppen hamnar de kvinnor som trots att de inte svarat att de upplevt diskriminering ändå svarat på frågor om vem som diskriminerar eller hur de brukar reagera på diskriminering. I den gruppen hamnar också de kvinnor som svarat att de inte har lika möjligheter till utbildning och konferenser som manliga kollegor, trots att de inte ser sig som diskriminerade. Det kallar jag för övrig diskriminering. I den tredje gruppen hamnar de kvinnor som tycker att de allmänt behandlas annorlunda eller att de tycker sig arbeta under andra villkor, det vill säga det jag kallat indirekt diskriminering, och som inte hamnat i någon av de två första grupperna. Resultaten av denna sortering ser ut så här:

1. Direkt diskriminering : 55 procent
2. Övrig diskriminering : 11 procent
3. Indirekt diskriminering: 32 procent

Eftersom grupperna utesluter varandra kan dessa resultat ses kumulativt. Det går på detta sätt att se hur stor andel av kvinnorna totalt som på något sätt uttrycker betydelsen av kön i arbetet genom direkt diskriminering, övrig diskriminering eller indirekt diskriminering. Så här ser då resultaten ut:

1. Direkt diskriminering : 55 procent
2. Direkt och övrig diskriminering: 66 procent
3. Direkt och indirekt diskriminering: 98 procent

Sorteringen illustreras i figur 25 där det framgår att nästan alla kvinnor, både ingenjörer och ekonomer, upplever på något sätt att könet har betydelse i organisationer. Betydelsen av kön kan dock uttryckas på olika sätt.



Figur 25

Resultaten visar alltså att nästan alla kvinnor upplever skillnader i behandlingen i arbetet på grund av att de är kvinnor. Antingen som diskriminering eller som att arbeta under andra villkor än män. Endast 2 procent av de anställda kvinnorna saknar i sina svar tecken på detta. De är de enda som egentligen svarar på ett könsneutralt sätt, det vill säga att könet inte spelar någon roll i arbetet.

Att inte uppleva andra villkor eller diskriminering

Vad kan sägas om de sex kvinnor som efter min sortering varken gav uttryck för upplevd diskriminering eller annorlunda behandling? Det rör sig om så få kvinnor att det kan vara svårt att dra några slutsatser om varför de har svarat som de gjort. Jag har ändå hittat några faktorer som kan vara av betydelse för deras annorlunda svar. Av de sex kvinnor som varken upplever direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön:

- * har tre chefspositioner
- * har fem lika många eller mest kvinnliga kollegor
- * anser fyra att deras arbetsuppgifter motsvarar deras kvalifikationer och kompetens

Dessa kvinnor arbetar alltså i miljöer med relativt många kvinnor jämfört med den totala bilden av könsfördelningen i denna studie. De flesta har lika många eller mest kvinnor som kollegor. De flesta har andra kvinnor på samma nivå, och hälften av dem har även kvinnor på nivåer över den egna. Hälften av dem är chefer själva, och flertalet tycker att den egna chefen, som oftast är en man, både intresserar sig för dem och också ger stöd i deras karriärutveckling. Flertalet av dem menar att deras arbetsuppgifter motsvarar den egna kompetensen.

8.4 BAKOM KÖNSNEUTRALA STRUKTURER I ORGANISATIONER

Begreppet diskriminering ger ett intryck av ett i grunden rättvist köns-system, där enstaka orättvisor inträffar. Kvinnor behandlas ibland sämre än män i vissa situationer. Diskriminering ger också intrycket av att det finns en person som diskriminerar, som behandlar kvinnor sämre. Begreppet förmedlar en tydlighet och synlighet, det råder ingen tvekan om situationer som är diskriminerande mot kvinnor.

Resultaten i den här studien ger ett visst fog för den beskrivningen. Över hälften av kvinnorna tycker att de har blivit utsatta för direkt diskriminering på grund av kön någon gång i arbetet. De flesta av dem kan också peka på en speciell situation där det har hänt, till exempel i ett tjänsteärende eller en lönefråga. Vidare är det möjligt att peka ut personer som har uppfattats som diskriminerande, oftast är det män i högre positioner. Det finns förstås en risk för att kvinnor tycker sig vara diskriminerade på grund av kön då orättvisor inträffar i arbetet därför att själva begreppet könsdiskriminering finns. Det existerar ett begrepp för kvinnor som inte existerar för män, för att förklara sådant som uppfattas som negativ särbehandling. Det går alltså inte att utesluta att en viss del av vad som framkommit som direkt diskriminering skulle kunna förklaras med andra faktorer än kön, vid en annan bedömning än kvinnans egen.

Förutom de tydliga och synliga beskrivningarna av diskriminering visar också resultaten något annat. Istället för ett könsneutralt system i grunden, så finns det en könsbestämd struktur där män är överordnade och kvinnor är underordnade. Detta beskrivs inte som diskriminering eftersom det är det normala, normen i organisationen. Efter den sortering som gjordes återstod ett mycket litet antal kvinnor, som inte gav uttryck för vare sig direkt diskriminering eller att kvinnor arbetar under andra villkor än män. Av kvinnorna beskrev 98 procent strukturerna i organisationerna som könsbestämda. Trots att detta är en kategori kvinnor som genom utbildningen är manligt socialiserade, och genom sina yrkesval arbetar i starkt mansdominerade miljöer, så visar deras beskriv-

ningar att kön spelar roll, strukturerna omkring dem är inte könsneutrala.

Att bryta mot åtskillnadens och hierarkins principer

Könsfördelningen visade sig ha betydelse för om direkt diskriminering upplevdes. Resultaten visar på ett samband mellan antal kvinnor och upplevd diskriminering, ju fler kvinnor desto lägre grad av upplevd direkt diskriminering. Detta gäller både antal kvinnor på samma nivå och antalet kvinnor på nivåer över. Åtskillnadens princip (Hirdman 1988) finns manifesterad i den könssegregerade arbetsmarknaden. Män gör vissa saker, och kvinnor gör andra. Kvinnorna i den här studien bryter mot den principen genom att ha valt ett yrke som är typiskt för män. Resultaten visar att diskriminering upplevs i högre grad av dem som arbetar i mer mansdominerad miljö. Ju fler kvinnor desto mindre direkt och synlig diskriminering.

Ett ökat antal kvinnor verkar alltså påverka miljön så att den direkta diskrimineringen minskar. Att sedan villkoren fortfarande är annorlunda för kvinnor kan ses som en mer strukturellt anlagd form av diskriminering. Det personliga och synliga minskar, medan de normala könsstrukturerna finns kvar. En av anledningarna till detta kan vara svårigheten att bryta mot hierarkins princip. Hierarkins princip (Hirdman 1988) manifesteras genom mäns överordnade positioner och kvinnors underordnade positioner i organisationer. En konsekvens av detta är att män har större inflytande över hur strukturerna ser ut. Strukturerna kan sägas vara skapade utifrån männens villkor. Det är därför som den mer osynliga och opersonliga diskrimineringen beskrivs som att kvinnor arbetar under andra villkor än män.

De kvinnor som försöker bryta mot hierarkins princip upplever mer diskriminering än andra. De kvinnor som uttalat vill göra karriär, vill bli chefer, eller redan är chefer upplever i högre grad direkt diskriminering. Det verkar som om könsstrukturerna blir tydligare när man försöker bryta mot det normala. De kvinnor som tycker att de uppnått den position som de strävat efter upplever dock mindre diskriminering än de som inte tycker det. En förutsättning för att nå den position man vill ha kanske är en miljö där diskriminering av kvinnor är mindre vanlig.

Ett exempel på att hierarkins princip kan verka utan någon direkt diskriminering är resultatet att 12 procent av kvinnorna uppgav att det finns tjänster som de inte ens söker därför att en kvinna aldrig skulle komma i fråga. Detta kan då jämföras med att situationen "tillsättning av tjänst" var den näst vanligaste för upplevd direkt diskriminering på grund av kön. Om det då, vilket den här frågan antyder, dessutom är så att kvinnor inte ens söker vissa tjänster så kanske upplevelsen av diskriminering vid tjänstetillsättningar skulle vara ännu vanligare än vad som

kom fram i den direkta diskrimineringsfrågan. Att inte söka tjänster därför att man antar att det ändå inte finns någon chans för en kvinna att få dessa går ju inte att peka på och kalla diskriminering, men det visar att män och kvinnor arbetar under olika villkor.

Begreppet diskriminering

Till antalet är det bara sex kvinnor som svarat könsneutralt efter "sorteringen". Det finns med andra ord anledning till att se på begreppet diskriminering från lite olika synvinklar. Trots att "endast" 55 procent har svarat att de upplevt diskriminering på grund av kön i arbetet på en direkt fråga, så har hela 98 procent av kvinnorna på någon fråga svarat att de upplever sig annorlunda behandlade. Frågorna har då varit formulerade på olika sätt. Att nästan alla kvinnor ger uttryck för att de tycker att kvinnor arbetar under andra villkor visar att det är den normala situationen, inte undantaget. Begreppet diskriminering kan därför låta missvisande, då det inte handlar bara om tillfälligt annorlunda behandling. Kvinnornas svar visar snarare på att det normala är att kvinnor behandlas annorlunda, eller att kvinnor arbetar under andra villkor. Normala, "könsneutrala" strukturer i organisationer kan verka diskriminerande, direkt eller indirekt, för kvinnor.

Den direkta diskrimineringen har en negativ värdeladdning. Kvinnorna har svarat på frågan om direkt diskriminering utifrån att det är särbehandling i negativ riktning på grund av kön. Den indirekta diskrimineringen har en mer obestämd värdeladdning eftersom den utgör det normala i form av villkor och allmän särbehandling. Den har troligtvis oftast negativa effekter för kvinnor eftersom kvinnor typiskt sett är avvikare från normen. Både direkt och indirekt diskriminering kan dock ses som strukturellt anlagt, enligt mitt sätt att se. Att den indirekta diskrimineringen är strukturell snarare än personlig är tydlig genom kopplingen till villkoren i organisationer. Även den direkta diskrimineringen ser jag dock som del av strukturer i organisationer, genom dess normala existens. En del direkt diskriminering är säkert medvetet riktad mot kvinnor, men oftast utgör den en omedveten särbehandling med negativa effekter för kvinnor.

8.5 POSITIV SÄRBEHANDLING

I enkäten fanns också frågor med som handlade om positiva konsekvenser av att vara kvinna i mansdominerade organisationer. Den ena frågan handlade om annorlunda behandling i positiv riktning, och den andra om fördelar i eget sätt att vara eller eget handlande. I båda fallen fanns det en strukturerad fråga, med möjlighet att svara "ja" eller "nej".

Dessutom fanns en öppen fråga där situationer av positiv särbehandling kunde beskrivas, respektive fördelar i det egna sättet att vara som kvinna kunde beskrivas. I detta avsnitt kommer kvinnornas erfarenheter av positiv särbehandling att beskrivas. Erfarenheterna från positiv särbehandling kan delas in i några typsituationer, vilka återges i detta avsnitt. Några kvinnor har reflekterat kring positiv särbehandling, och dessa reflektioner avslutar avsnittet. I 8.7 problematiseras den positiva särbehandlingen utifrån de strukturer som kan ligga bakom.

Situationer av positiv särbehandling

Av kvinnorna i undersökningen anser 57 procent att det finns situationer där de tycker sig blivit annorlunda behandlade på grund av sitt kön i positiv riktning. De flesta av dessa menar att det händer ibland, några tycker att det händer ofta, medan 40 procent tycker att det antingen sker sällan eller aldrig. Kvinnornas beskrivningar kan delas in i några typiska situationer. Procentsiffrorna visar hur stor andel av kvinnorna som gjort varje beskrivning. Situationerna av positiv särbehandling är:

1. Större uppmärksamhet, 24 procent
2. I sociala sammanhang, 9 procent
3. Positiv reaktion på grund av negativa förväntningar, 7 procent
4. Positiv reaktion i externa kontakter, 6 procent
5. Att få hjälp, 5 procent
6. Att bli använd i svåra situationer, 3 procent
7. Att bli använd som symbol, 2 procent

Det är ingen större skillnad i svarsmönstren mellan ingenjörer och ekonomer. Båda kategorierna har som den vanligaste beskrivningen att få större uppmärksamhet. Sedan är den vanligaste beskrivningen bland ingenjörerna positiva reaktioner på grund av negativa förväntningar. Bland ekonomerna är den näst vanligaste beskrivningen att bli positivt särbehandlad i sociala sammanhang. De olika beskrivningarna av situationer av positiv särbehandling behandlas var för sig med citat för att illustrera hur kvinnorna har svarat.

Större uppmärksamhet.

Att vara kvinna i mansdominerad miljö medför en allmänt större synlighet. Detta uppfattas av många kvinnor som en typ av positiv särbehandling. Kvinnorna märks och syns därför att det finns så få kvinnor. Detta drar också uppmärksamhet till det som kvinnor arbetar med, förklarar några. Uppmärksamheten kan också medföra att män lyssnar mer till det kvinnor har att säga, hävdar en del kvinnor. I många av dessa beskrivningar framgår att det ofta är på konferenser, på sammanträden och i utlandskontakter som uppmärksamheten är som störst. Det är i dessa

typer av situationer som mansdominansen är som tydligast, varför också en ensam kvinna syns mer.

Män uppskattar att kvinnor finns med som omväxling i olika sammanhang, säger flera kvinnor. Det finns något i svaren, även om det inte alltid uttrycks klart, som säger att det är själva miljön eller klimatet som påverkas av det kvinnliga inslaget. Det är positivt, menar en del, att uppmärksamheten av att vara ensam kvinna resulterar i att bli ihågkommen. Det är både lättare att etablera och upprätthålla kontakter för kvinnor. De tycker att de blir lättare kända än vad män blir i motsvarande position. Det verkar också som om avsaknaden av anonymitet har ett värde i sig för många, oavsett om det leder till viktiga kontakter eller ej.

"I församlingar där man är ensam får man ibland mer uppmärksamhet. Det hände ofta på mitt första jobb där jag var ensam kvinna."

Civilekonom examensgrupp 77/78

"Blir uppmärksammas framför män i samma ställning"

Civilekonom examensgrupp 68

"Blir lättare uppmärksammas, ihågkommen. Dock ej som skicklig ingenjör, men som kvinnlig ingenjör."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Uppmärksammas på grund av att man är kvinna på möten och konferenser."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Uppmärksammas speciellt av utlänningar, men även av svenskar, pga att kvinnor med hög utbildning är ovanliga i mitt yrke."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Vid nya kontakter finns ett positivt intresse hos killar, de tycker att det är trevligt med en tjej med och man blir ihågkommen och uppmärksammas samt får direkt chans att markera viss kompetens mm."

Civilekonom examensgrupp 68

"Det är svårt att säga hur, men allmänt så är man lite spännande i en mansdominerad värld."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Av manliga arbetskamrater som tycker det är allmänt positivt med kvinnor i tekniska yrken."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Det kan väcka positiva intressen med en kvinnlig föredragshållare, det blir kanske lite omväxling jämfört med en helt manlig talarlista. Är man snyggt klädd, blir man uppskattad också för det."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Det är lättare att bli igenkänd, att bli ihågkommen. Många tycker att det är roligt att en kvinna kan sprida information och hålla kurser. Det är lättare att göra ett positivt intryck."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Vid möten där vi samlas inom företaget från olika delar av landet. Då är det ingen konkurrens mellan deltagarna och då har jag det positiva försprånget att bli känd och erkänd snabbare än pojkarna."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

Sociala sammanhang

De situationer som oftast förekommer under denna rubrik är bordsplacering vid middagar, representation och liknande tillfällen. Den enda kvinnan, eller en av få, blir placerad bredvid den "viktigaste" gästen. Det kan också röra sig om att kvinnor blir allmänt hövligare eller artigare bemötta i sociala sammanhang. Här är några exempel på svar:

"Jag skulle aldrig ha fått så många direktörer och professorer till bordet på affärsluncher, middagar osv, om jag varit man. Förr var jag generad, nu utnyttjar jag det."

Civilingenjör examensgrupp 68

"I situationer som egentligen inte betyder något. Allmän hövlighet."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Man blir uppmärksammas och märks mer vid externa kontakter i mansdominerad verksamhet. Förmånen framför manliga kollegor är att bli placerad med värdar, vid honnörsbord osv. , vilket ger bättre kontaktmöjligheter. Man kan få mycket information genom att ställa "dumma" frågor. Många manliga svarare, särskilt äldre, är dåligt på sin vakt".

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Mest i betydelselösa sammanhang som bordsplacering på fester och dylikt."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Uppfattningarna om betydelsen av den positiva särbehandlingen i sociala sammanhang är något olika. En del tycker att det är helt oviktigt, medan andra ser möjligheter till att använda situationen för att få kontakter och information.

Positiv reaktion på grund av negativa förväntningar

I den här typen av svar framhåller kvinnorna att de fått många positiva reaktioner både från personer på den egna arbetsplatsen och från personer utanför organisationen, till exempel i utlandskontakter eller på konferenser, därför att de är kvinnor. Det är dock alltid en beskrivning av en positiv förvåning. Kvinnorna möts av positiva reaktioner därför att kompetens från en kvinna inte var väntad. Oftast var inte en kvinna i den typen av position väntad alls. Den här typen av svar har oftast reservationen att de positiva reaktionerna först infinner sig efter att kvinnan har visat sig duktig, duglig eller kompetent. Det räcker inte med att vara kvinna på en ovanlig befattning, det gäller också att vända de negativa förväntningarna till en reaktion av förvåning av att en kvinna kunde klara av arbetet ifråga. Här följer några exempel:

"Det finns ju folk som tycker att man är bra för att man är kvinna i den position man har."

Civilekonom examensgrupp 68

"När kunden förväntat sig att en man skall bli projektledare och upptäcker att det är en kvinna. Och tycker det är "lika bra"!!!"

Civilekonom examensgrupp 68

"Personer jag varit i kontakt med har visat stort intresse, kanske lyssnat mer på mina synpunkter när de väl upptäckt att jag kan min sak."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Det är en fördel att vara kvinna på kongresser, särskilt om man föreläser. Då antalet kvinnor är mycket lågt har man lättare för att få namn om sig- dock måste man ha vetenskap att presentera."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Uppmärksamhet, positiv kritik för arbetsinsats, speciellt från utländska kollegor där berömet ställs i relation till vad man väntat sig av en kvinna, det vill säga "positiv riktning" är tveksam beskrivning"

Civilingenjör examensgrupp 73

"(Svårtolkad) positiv förvåning över att en ung kvinna har ansvar och kompetens, någon gång på sammanträden."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"När jag utfört arbetsuppgifter bra, vilket man inte trott dels på grund av att jag är kvinna, dels också på grund av ålder ibland. Jag har klarat större ansvar och jobb ibland än man tilltrött en kvinna."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Det finns hos några kvinnor en i svaret uttalad tveksamhet inför det positiva i denna särbehandling. De flesta visar dock i sina svar en tillfredsställelse över att uppskattas extra därför att de är kvinnor efter att ha visat sin duglighet.

Positiv reaktion i externa kontakter

Dessa svar har det gemensamt att de innehåller beskrivningar av olika positiva reaktioner av människor utanför den egna organisationen. De handlar om utåtriktade relationer och kontakter i arbetet. Olika grupper utanför arbetsplatsen tycker att det är bra, eller bättre, att ha och göra med en kvinna, hävdas det. De olika grupper som kontakterna kan gälla är kunder, klienter, uppdragsgivare, leverantörer och utländska dotterbolag. Det kan också vara i kontakter med allmänhet, intressegrupper och politiker. Det som uppfattas som positivt i dessa kontakter har att göra med kommunikationen mellan kvinnan själv och den externa gruppen. Kvinnor anses duktiga på relationer, kontakter och kommunikation, hävdas det.

Att få hjälp

Svaren under denna rubrik, vilka inte är vanliga, handlar antingen om att lättare få hjälp i sitt arbete eller att allmänt behandlas "skonsammare" och visas mer hänsyn. De som menar att de lättare får hjälp verkar i flertalet fall se detta som enbart positivt, det vill säga det finns få kommentarer om att mötas av hjälpsamhet utan att ha bett om det. Någon kvinna antyder att det är männens vilja till att lära ut och hjälpa som styr hjälpsamheten, och inte behovet av hjälp från kvinnan. Några få kvinnor menar att de lättare slipper besvärliga arbetsuppgifter därför att de är kvinnor, och att de på så vis behandlas med större hänsyn. Detta beteende från männens sida är besläktat med det som togs upp under "sociala sammanhang", en viss artighet eller hövlighet mot kvinnor. Här är några exempel:

"Vid fördelning av arbetsuppgifter får jag ofta välja först och kan lätt slippa det som kan vara besvärligt i något avseende."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Män visar ofta större vilja och intresse att lära ut och berätta saker, vilket är mycket användbart ibland. Positiva kommentarer om att det är roligt med en kvinna i typisk manlig miljö. Blir lättare ihågkommen."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Större artighet har visats. Större hjälpsamhet har visats. Glädje har visats över att jag är med och är kvinna."

Civilekonom examensgrupp 73

Att bli använd i svåra situationer

Denna typ av svar är inte vanliga. De handlar om upplevelsen av att det är positivt att användas i situationer där ingen riktigt vet vad som ska göras. Det verkar nästan som om kvinnorna blir använda som någon slags okänd, oprövad kraft. Det som de har gemensamt är förmodligen en idé om kvinnors annorlunda sätt att kommunicera och att ha kontakt. De situationer som beskrivs är till exempel diskussioner av känsliga frågor, förhandlingar eller andra situationer som uppfattas som problematiska.

Här är några exempel på detta:

"När väl god kontakt skapats med en kund har jag en lättsammare, mindre prestigefylld kontakt än en manlig kollega i regel har. Får ofta svårhanterade knutar att lösa upp just på grund av ovanstående."

Civilekonom examensgrupp 68

"Jag tror att jag som kvinna oftare får ta emot förtroenden och erbjuds att diskutera känsliga frågor. Jag är en bra "lyssnare" vilket förmodligen är vanligare bland kvinnor."

Civilekonom examensgrupp 68

"När inget annat fungerat, så provar man att skicka fram mig!"

Civilekonom examensgrupp 61-63

Att bli använd som symbol

Även den här typen av svar är ovanliga. Några kvinnor menar nämligen att de på arbetsplatsen är medvetna om att det kunde se positivt ut att ha en kvinna i en position som oftast innehas av män. Detta kan hänföras till jämställdhetsdebatten på arbetsplatser, i facket och i samhället i övrigt. Det kan med andra ord finnas en medvetenhet om att jämställdhet, i det här fallet i form av fler kvinnor på mansdominerade positioner, skulle vara ideologiskt "riktigt". Anledningen till att så få har gjort uttalanden av det här slaget behöver inte betyda att det inte förekommer i större utsträckning. Detta är ju en fråga om *positiv* särbehandling, vilket kanske inte alla skulle beteckna fenomenet som. De kvinnor som svarat så tycker dock att det är en positiv effekt av att vara kvinna. Här är några exempel:

"I det väldiga mansdominerade system som jag arbetar inom så har man velat framföra mig som exempel på "att vi militärer tror på-----och kvinnor."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Kanske inte så mycket inom företaget men väl i kontakter utåt. Status för företaget att visa upp kvinnor med ledande befattning."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Jag har ibland använts som "demonstrationsdocka" av vissa chefer, dock inte mina egna."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Reflektioner kring den positiva särbehandlingen

Totalt är det sju kvinnor som i sina svar gör en reflektion om att dessa fördelar ju egentligen inte är positiva. De visar en tveksamhet inför det positiva värdet i särbehandlingen. Dessa svar handlar oftast om "positiv reaktion på grund av negativa förväntningar" samt om "större uppmärksamhet". Här är några exempel:

"Uppmärksamhet, positiv kritik för arbetsinsats, speciellt från utländska kollegor där berömmet ställs i relation till vad man väntat sig av en kvinna, dvs "positiv riktning" är tveksam beskrivning".

Civilingenjör examensgrupp 73

"Man får mer uppmärksamhet, vilket ibland är positivt."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"(Svårtolkad) positiv förvåning över att en ung kvinna har ansvar och kompetens, någon gång på sammanträden."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

Det måste dock poängteras att det inte fanns något i frågeställningen som uppmanade till reflektion om orsaker eller värde, vilket innebär att fler kvinnor kan vara tveksamma till om särbehandlingen verkligen är positiv. Det fanns inte heller något som uppmanade till att tala om hur viktig den aktuella särbehandlingen är. Det innebär att för en del kvinnor kan den betraktas som oviktig, medan för andra som av stor betydelse för deras arbetssituation.

Att inte vara ett hot

Som avslutning vill jag ta upp två kvinnors svar som pekar på ett annat fenomen när det gäller positiv särbehandling av kvinnor. De svarar så här på om de tycker att de blivit annorlunda behandlade på grund av sitt kön i positiv riktning:

"Under den tidigare delen av min karriär- innan jag kunde vara ett hot med egen uppfattning. Jag har faktiskt inte uppfattat "diskriminering" förrän under senare år."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Ja förr, då ingen konkurrenssituation förlåg."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Deras svar handlar med andra ord om att särbehandlingsens karaktär, om den är positiv eller negativ, beror på var i organisationen kvinnan befinner sig. Då hon utgör ett hot ur karriärsynpunkt upphör den positiva särbehandlingen, enligt dessa kvinnor.

8.6 FÖRDELAR MED ATT VARA KVINNA

Den andra frågan i den här omvända delen om diskriminering löd så här: "Har du funnit i ditt eget handlande eller i ditt eget sätt att vara, fördelar med att du är kvinna på arbetet?" Den frågan ställdes för att ta reda på hur kvinnor agerar i organisationen, och vilka reaktionerna är på det. Den positiva särbehandlingen är inriktad på hur kvinnor i organisationen behandlas av andra. Synen på fördelar med att vara kvinna utgör kvinnornas utrymme för att handla. Det egna agerandet och det sätt vilket man blir behandlad på sker i interaktion. Att dela upp det på det här viset, i positiv särbehandling och fördelar med att vara kvinna, är ett försök till att se olika sidor av denna interaktion.

Uppfattningar om fördelar med att vara kvinna

Av kvinnorna i undersökningen tycker 47 procent att de funnit fördelar i sitt eget handlande som kvinnor i arbetet, 30 procent svarar "nej" och 21 procent "vet inte". Det finns alltså en ganska stor grupp som är osäkra på om de tycker att deras agerande som kvinnor innebär fördelar. Helt klart är dock att nästan hälften av kvinnorna ser sådana fördelar i sitt arbete. I en öppen fråga har dessa kvinnor kunnat med egna ord utveckla på vilket sätt de funnit fördelar i sitt eget handlande eller sätt att vara som kvinnor. Även i dessa svar är mönstren lika mellan ingenjörer och ekonomer. Precis som i de tidigare öppna svaren kan en kvinna ha gjort flera beskrivningar i ett svar. Procentsiffrorna betyder därför att det är så många av kvinnorna som gjort den typen av beskrivningen. Svaren kan sammanfattas i fyra olika, men besläktade, beskrivningar av fördelar med att vara kvinna:

1. Annat beteende : 19 procent
2. Annan kommunikation: 19 procent
3. Annan rationalitet: 14 procent
4. Annat sätt att tänka: 7 procent

I allmänhet görs en direkt, eller indirekt jämförelse med mäns sätt att vara på dessa punkter. Jag har därför valt att kalla egenskaperna för *annat* beteende, *annan* kommunikation. Detta har jag gjort för att synliggöra det ständiga relaterandet mellan könen, hur det ena bestämmer det andra och tvärtom. I några fall är det snarare en beskrivning av vad som händer när kvinnor kommer in i en mansdominerad miljö, hur miljön påverkas av att både kvinnor och män är närvarande. Dessa svar beskriver då hur både kvinnors och mäns beteende påverkas och förändras på ett sätt som innebär fördelar i arbetet. Oftast tar även dessa svar sin början i en beskrivning av hur kvinnor är annorlunda, och hur detta sedan påverkar männens beteende och arbetet i sin helhet. I det följande diskuteras de olika typerna

av beskrivningar, vilka också illustreras med citat.

Annat beteende

Dessa svar beskriver hur kvinnor på olika sätt beter sig annorlunda i arbetssituationer, och vilka fördelar detta har. Kvinnors beteende beskrivs som mjukare, naturligare, spontanare, smidigare, personligare, gladare, mer diplomatiskt, ej så allvarligt och framför allt som *prestigelöst*. Att kvinnor kan agera utan att tänka på sin prestige har 24 kvinnor beskrivit som en viktig fördel i arbetssituationer. Kvinnor kan ställa "dumma frågor" och erkänna svagheter, och detta är en fördel för alla, både kvinnor och män, i arbetet. Alla dessa egenskaper har positiv effekt på omgivningen och arbetsklimatet, hävdar kvinnorna. Sammanträdena blir bättre när någon vågar bryta mönstret för hur man bör vara och istället agera mindre formellt.

Några kvinnor gör också den reflektionen att kvinnor tillåts ett annat beteende. Ibland förväntas kvinnor ha detta annorlunda beteende. Några kvinnor säger att avsaknaden av förebilder ger en större frihet. Det finns ingen färdig roll att gå in i, utan kvinnor "kan vara sig själva". Det finns alltså exempel på att avsaknaden av förebilder kan vara något positivt för den enskilda kvinnan i mansdominerad miljö. Här följer några exempel på beskrivningar av annat beteende:

"Tycker att jag är mindre prestigekänslig och har lättare att bli personlig och naturlig på sammanträden, vilket lättar alltför stela sammanträden ibland. Män är ofta striktare och tråkigare på möten, av rädsla (tror jag) att visa svaghet eller tappa greppet på något vis (en kvinna förstår vad jag menar).

Civilingenjör examensgrupp 68

"Förväntas sakna prestigekrav och gör det faktiskt också! Detta underlättar för mig att prata med alla på alla nivåer om allting."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Jag är okonventionell. Jag tar mig fram. Jag "cut corners" mer än vad manliga byråkratkollegor törs eller vill göra."

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Jag tycker att jag ibland har kunnat se problem eller hantera situationer på ett framgångsrikt sätt pga egenskaper som skulle kunna kallas kvinnliga, mindre prestigeladdat, mer rationellt, praktiskt och effektivt."

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Jag och de flesta andra kvinnor jag arbetar tillsammans med är inte särskilt prestigebundna, utan det viktigaste är att jobbet blir bra gjort och inte vem som gjorde det."

Civilekonom examensgrupp 68

Annan kommunikation

Dessa svar handlar om att kvinnor får kontakt, och har kontakt på ett annat sätt än män. I stort sett går svaren ut på att beskriva att kvinnor är bättre på kontakter med människor. Delvis beror detta på de faktorer som togs upp under föregående punkt, sitt annorlunda beteende, hävdas det. Det beror också på att kvinnor har ett annat språk, och ett annat sätt att använda språket, framkommer det i svaren. Att kvinnor saknar prestige inbjuder till öppnare samtal, "folk vågar tala öppet". Kvinnorna tycker själva att de har lätt att få kontakt i olika sammanhang. Det gäller kontakter både "uppåt" och "nedåt" i organisationen, samt även med kollegor. Kvinnorna tycker också att de lättare kan lösa konflikter än vad männen kan. Några exempel på svar av den här typen:

"Som många antar, tror jag att kvinnor har ett annat språk än män. Det kan göra det lättare att prata. Jag har i varje fall lättare att "ta i" konflikter än de män jag känner på samma nivå."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Inte så prestigeladdad som manliga kollegor, uppfattas inte som samma hot. Har därför lättare att få ärlig information."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Många gånger kan man som kvinna vara mycket smidigare i umgänget med manliga kollegor. Eftersom vi är så få kvinnor här känner alla till en och man har lätt i nya kontakter."

Civilekonom examensgrupp 68

Annan rationalitet

Dessa svar handlar om kvinnors rationalitet i olika situationer som påverkad av kvinnors omsorg om andra, eller kvinnors ansvar för andra. Detta har kallats för kvinnors ansvarsrationalitet (Sörensen 1982). Detta innebär att kvinnors annorlunda livssituation, referensramar och sätt att resonera påverkar kvinnors sätt att handla. Med ansvarsrationalitet uppnås egen tillfredsställelse genom att tillfredsställa den andre i en specifik situation. Kvinnorna i undersökningen beskriver kvinnors för många att lyssna, känna in stämningar och bry sig om andra på olika sätt. Här talas om intuition, förmåga att tala om personliga saker, om inlevelse i andras situation och om att få förtroenden. Allt detta gör att människor "öppnar sig" och uttrycker sina problem. Detta påverkar också kommunikationen i organisationen, hävdas det.

Att kvinnor bryr sig och tar sig tid att lyssna gör att kontakter underlättas, tycker många. Arbetsmiljön påverkas också av den här andra rationaliteten genom att det kan bli ett "mjukare" klimat. Några kvinnor

uttrycker dock en slags ambivalens till om den här andra rationaliteten är endast till godo för dem själva. De ser en risk i att bli för belastade av andras problem, och att alltid vara den som lyssnar och förstår, och av att fastna i förväntningar om kvinnors omsorgsrationalitet. Här följer några olika exempel:

"I en situation där det gällde att diskutera problem inom vår byrå valdes jag att vara ordförande. Jag tror att det berodde på min "kvinnliga förmåga" att lyssna."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Jag tillåter mig att tala med mina manliga kollegor om deras familj mm. Det tycker de om, och det bidrar till trevnaden. "

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Som kvinna tror jag att jag bryr mig om mer hur mina närmaste arbetskamrater mår och att de trivs på jobbet."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Vid personliga problem hos anställda verkar det vara lättare för dem att diskutera sina problem med mig som kvinna."

Civilekonom examensgrupp 73

"Som chef - att bry sig om och att ha intuition."

Civilekonom examensgrupp 73

"Är mjukare mot personalen vilket gör det lättare för dem att anförtro sig etc. Är inte blyg för att fråga om det som är oklart, till skillnad från män, och får då förklaring."

Civilekonom examensgrupp 77/78

"Jag får reda på mer av relations- och socialkontaktfrågor. Jag vet inte om kvinnor, eller jag, är bättre på sådant än vad vad män är, men eftersom mina kollegor tror att det är så, så får jag en hel del till livs som ger mig en bättre överblick och insikt. Ibland är detta givetvis en nackdel exempelvis när det är jobbiga personproblem som lastas på mig."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Personalen tycker det är lättare att tala om rent personliga saker med mig , men jag försöker undvika att bli biktör."

Civilingenjör examensgrupp 68

Annat sätt att tänka

Dessa svar handlar om att kvinnor kan bidra med ett annat sätt att tänka och resonera i konkreta situationer, till exempel i diskussioner och vid beslutsfattande. Det annorlunda tänkesättet som beskrivs förklaras med att kvinnor har andra referensramar. De kan därför ge andra vinklingar i frågor som diskuteras. De andra referensramarna ger dessutom ett annat slags omdöme, hävdar flera kvinnor. Detta exemplifieras med att de tycker

sig ha ett helhetsperspektiv, som de hävdar att många män saknar. Kvinnor ser den aktuella frågan utifrån sitt sammanhang, menar de. Någon kvinna ger också exemplet att kvinnor faktiskt förstår andra kvinnor bättre, hur det är att ha ansvar för barn samtidigt som man förvärvsarbetar till exempel. Detta ser hon som en fördel i arbetet. Här följer några exempel på den typen av svar:

"Ett mjukare, kanske ödmjukare sätt. Mer diplomatisk och generös. Bättre översikt - ser mer situationer i ett större sammanhang. Är uppmärksam med andra och för vad som sker runt om. (Låter kanske skrytsamt alltihop)."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Vi har i vår ledningsgrupp konstaterat att jag tänker på ett annat sätt än de övriga fem. Min chef och jag tror att det är ett kvinnligt drag. Det har varit mycket bra när det gäller att belysa frågor från flera håll. Å andra sidan är jag nog den enda generalisten i gruppen. Jag tänker i helheter och samband, och de andra tänker i renodlade fack."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Jag har rakare språk, ser samband bättre än män, har bättre intuition."

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Tänker annorlunda än vanliga kollegor i några situationer och kan därför förhoppningsvis tillföra debatten något genom att vinkla frågorna ur mer "kvinnligt" perspektiv."

Civilekonom examensgrupp 73

Ytterligare reflektioner kring att vara annorlunda

Förutom de fyra sätt om beskrevs som annorlunda för kvinnor gjordes ytterligare några reflektioner kring fördelarna med att vara kvinna i organisationer. Det första är att kvinnor påverkar organisationen på ett positivt sätt. Det andra utgörs av reflektioner kring vad det annorlunda kan bero på.

Hur organisationen påverkas av kvinnor

Av kvinnorna i undersökningen tog 14 stycken upp i sina svar att de tycker att konsekvensen av kvinnor på mansdominerade arbetsplatser är en bättre arbetsmiljö. Uttryck som "bättre klimat", "öppnare stämning", "en annan dimension socialt", "mjukare miljö", "trivsammare atmosfär" är typiska för dessa beskrivningar. I de flesta fall härleddes inte denna förbättring i klimatet till några speciella kvinnliga egenskaper, utan det är just konsekvensen av att blanda män och kvinnor i arbetsgrupper som är så positiv. Förbättringarna i miljön beskrivs med ord som "mjukare" och "öppnare", vilket dock påminner om beskrivningen av kvinnors sätt att

vara. Ett exempel på detta är att samtalsämnena påverkas, menar flera. *"Jag är ofta ensam kvinna på kurser och konferenser, och blir kolossalt vänligt bemött. Hör ofta kommentarer om att vi borde vara fler kvinnor inom tekniskt inriktade yrken. Atmosfären i en blandad grupp blir trivsammare. Mindre "lumpen-liknande" säger man, vad det nu innebär?"*

Civilingenjör examensgrupp 68

"Lite mjukare miljö. Jag är ärlig och försöker att få andra att vara det. Tuffa killar kan ändra attityd när jag presenterar en mjukare stil."

Civilingenjör examensgrupp 68

Några kvinnor tar upp hur stämningen påverkas av att både män och kvinnor är med i arbetsgrupper eller på möten. De beskriver det som "en annan dimension av den sociala delen", eller som "en fördelaktig spänning". Svaren innehåller en indirekt beskrivning av hur attraktion och sexualitet påverkar arbetsmiljön. En kvinna tycker att med kvinnor närvarande så "förenklas relationerna mellan män så att spänningar släpper och energi frigörs." Det finns alltså olika beskrivningar av hur atmosfären påverkas positivt av att både män och kvinnor finns närvarande i arbetssituationer.

Orsaker till det annorlunda: kvinnoroller och avsaknad av roller

Några kvinnor har i sina svar berört vad de tror att det annorlunda sättet beror på. Detta var dock inget som kvinnorna uppmanades till i enkäten, utan deras reflektioner har blivit en del av beskrivningarna av fördelar med att vara kvinna. En del tycker att kvinnors annorlunda sätt att vara beror på egenskaper som kommer ur "kvinnorollen", eller ur kvinnors nära relationer med barn och andra människor. De ser orsakerna som förvärvade ur de kvinnliga livssammanhangen. Här är ett exempel på det: *"Jag tror att kvinnor i allmänhet når en större mognad (än män) genom framför allt sin närhet till och mera direkt ansvar för barnen, genom det sociala nätverk som kvinnor i allmänhet är bärare av, kontakten med släkt och vänner, med människor som är betydelselösa från professionell synpunkt. Detta är ett uttryck för ett ansvar för en social miljö, det innebär möjlighet till närhet till andra människor, till insikt utöver det som kan inhämtas ur kurslitteratur och arbets-PM. Jag tror att denna annorlunda erfarenhetsbakgrund också är till nytta i arbetslivet, förvisso särskilt i en chefsposition, men också i ett analysarbete."*

Civilekonom examensgrupp 61-63

Andra kvinnor däremot ser orsakerna till fördelarna i det egna sättet att vara i avsaknaden av färdiga roller för hur kvinnor ska vara i mandominerade miljöer. Det finns en frihet för kvinnor, menar de, med att inga förebilder finns. Friheten jämförs då alltid med männens situation som upplevs som väldigt inrutad och reglerad. Männen i motsvarande positioner har krav och förväntningar på sig i hur de ska vara

och bete sig, enligt kvinnorna. Här är ett exempel:

"Jag har råd att vara lite av mig själv, bjuda på ett skratt då och då. Männen har mera utstuderade arbetssätt och etiketter att ta hänsyn till. Som ensam kvinna kan man bryta detta utan att man skadar någon annan än sig själv."

Civilekonom examensgrupp 77/78

Det finns några kvinnor som i sina svar reflekterar kring sin osäkerhet när det gäller de kvinnliga egenskaperna. Är det så att kvinnor *är* annorlunda, eller är det bara så att kvinnor *förväntas* vara annorlunda? Någon menar att det är just att kollegorna tror att kvinnor är bättre på relationer som gör att det blir så. Kvinnor tillåts att vara spontanare och "medmänskligare", därför blir det möjligt att vara sådan. Kvinnor förväntas sakna prestige och att inte "vara så tekniska", därför går det bra att ställa frågor som inte männen kan ställa.

En kvinna har givit en ytterligare förklaring till fördelarna med det kvinnliga sättet att vara, och det gällde kvinnors bättre förmåga till kontakter. Hennes förklaring handlar egentligen inte om att det är kvinnors bättre förmåga till att ha kontakter, utan att det är på det sätt som kvinnor bemöts som skapar fördelarna. Så här svarar hon:

"Vissa människor tycker att det är positivt att kommunen representeras av en kvinna eftersom de har mindre respekt för kvinnor och därför törs säga saker som de inte skulle våga säga till en man."

Civilingenjör examensgrupp 73

Detta kan jämföras med svaren på frågan om positiv särbehandling, där just kontakter med människor utanför den egna organisationen upplevdes som positiva. Kanske kan det finnas orsaker till det positiva bemötandet i denna brist på respekt från till exempel allmänhet. Vilket kan upplevas ha positiva effekter på kommunikationen, genom att människor vågar tala öppnare om problem till exempel.

8.7 BAKOM POSITIV SÄRBEHANDLING

Som en avslutning på detta kapitel om könets betydelse i organisationer ska jag diskutera vad som kan ligga bakom kvinnornas beskrivningar av positiv särbehandling, i avsnitt 8.7, och kvinnors annorlunda sätt att vara, i 8.8. Ibland går svaren i varandra när det gäller positiv särbehandling och fördelar i eget sätt att vara, vilket visar på att detta sker i interaktion. Hur kvinnor behandlas och hur kvinnor handlar sker i interaktion. Detta kan uttryckas genom kvinnors strategier. Konstruktionen av kvinnlighet, det vill säga det som kvinnorna beskriver som "det annorlunda", ses också som interagerande med organisationers strukturer.

De bakomliggande strukturer som kan förklara den upplevda positiva särbehandlingen ser jag som följande:

- Minoritetssituationen
- Kvinnors underordning
- Könrelations utseende
- Jämställdhetsideologi
- Uppfattningar om "kvinnlighet"
- Att inte uppfattas som ett hot

Minoritetssituationen

Minoritetssituationen är den mest dominerande bakomliggande orsaken till den beskrivna positiva särbehandlingen. Alla svarstyper går att se i relation till den, men tydligast är situationer av större uppmärksamhet, vilket var den vanligast förekommande beskrivningen. Större uppmärksamhet med medföljande beskrivningar av att bli ihågkommen och uppskattad som kvinna bygger på att kvinnor i dessa situationer är i stark minoritet. Även att särbehandlas i sociala sammanhang samt att användas som symbol utåt beror till stor del på minoritetssituationen. Vore det inte så att kvinnor var i minoritet i dessa situationer så skulle dessa fördelar troligen försvinna, eller åtminstone förändras.

Kvinnors underordning

Det finns även andra orsaker än minoritetssituationen bakom den upplevda positiva särbehandlingen. En av dem är kvinnors underordning i samhället, vilket konkretiseras i organisationer. Svarstyper som har detta som orsak är positiv reaktion på grund av negativa förväntningar, samt att få hjälp. I dessa svar beskriver kvinnorna hur de får uppskattning därför att de överträffar de förväntningar som finns om vad de som kvinnor ska klara av. Det är alltså en nedvärdering av kvinnor mer allmänt som ligger till grund för att sedan efter att ha vänt de negativa förväntningarna, få uppskattning. När det gäller att få hjälp så är det, enligt svaren, inte alltid en fråga om nedvärdering. Det kan också röra sig om en allmän vänlighet eller artighet mot kvinnor. I några fall verkar det dock som att det är männens uppfattning av att kvinnor i allmänhet behöver hjälp och instruktioner som påverkar beteendet, snarare än att det är kvinnornas egna behov av hjälp.

Könrelations utseende

En annan bakomliggande orsak är könssystemets regler för hur relationer mellan könen kan se ut. Maktstrukturer mellan könen, sexualitetens organisering, manlig respektive kvinnlig identitetsuppfattning är några av de områden som spelar in. Även ur denna aspekt har könssystemets

struktur med manlig överordning och kvinnlig underordning en stor betydelse. Svarstyper som har sina orsaker i regler för relationer mellan män och kvinnor är i sociala sammanhang samt att få hjälp. Till skillnad från den förvirring som kan uppstå i arbetssituationer där kvinnor befinner sig i mansdominerade miljöer, så finns det en säkerhet i beteendet i de rent sociala sammanhangen. Det finns andra mönster och regler att ta till när det gäller middagar och fester, än när det gäller sammanträden och konferenser. Förväntningarna på kvinnorna är också mer klara och kända. De är också på det viset annorlunda än i arbets-sammanhang. I de sociala sammanhangen är det mer legitimt att uppträda som könsvarer för både män och kvinnor, troligen i synnerhet för kvinnor.

Jämställdhetsideologi

Att kvinnor används som symboler för status eller jämställdhet utåt kan ha sin orsak i en jämställdhetsideologi. Denna ideologi skapas bland annat i den politiska debatten, och dess budskap är att jämställdhet mellan könen är eftersträvarvärt. Att använda kvinnor som symboler kan också fungera som ett slags alibi i den aktuella jämställdhetsdebatten. Det är ett sätt att visa att något positivt i jämställdhetssyfte har gjorts.

Uppfattningar om kvinnlighet

Orsaken bakom att kvinnor används i svåra situationer är däremot mer svårtolkad, förutom att den som alla övriga svarstyper har att göra med minoritetssituationen. Den visar en tro på att kvinnor representerar något annat. Det finns någon slags uppfattning om "kvinnlighet" som annorlunda än "manlighet". Det finns också en slags osäkerhet om innehållet i begreppet kvinnlighet. Kvinnlighet kan ses som möjligt att pröva i nya situationer. Att användas i svåra situationer och positiva reaktioner i externa kontakter är de svarstyper som tydligast bygger på uppfattningar om det kvinnliga som annorlunda.

Att inte vara ett hot

I några beskrivningar av positiv särbehandling påpekades att det endast upplevts i början av karriären. Den bakomliggande orsaken till positiv särbehandling av kvinnor är då att kvinnor uppfattas som ofarliga och icke-hotfulla ur konkurrens- och maktsynpunkt. Detta visade sig också i beskrivningar av diskriminering där ett samband mellan upplevd direkt diskriminering och viljan att avancera förelåg.

Fördelar som bygger på nackdelar

Den positiva särbehandling som kvinnorna upplever är dubbel. Det är i de flesta fall fördelar som egentligen bygger på nackdelar. Fördelarna kan

upplevas av enskilda kvinnor, men för kvinnor som kategori bygger de på ett underläge. Att vara i minoritet och att höra till ett underordnat kön är helt klara nackdelar för kvinnor som kategori. Könrelationers utseende bygger oftast på manlig överordning och kvinnlig underordning. Att kvinnor skulle särbehandlas positivt endast så länge de är maktlösa och ofarliga ur konkurrenssynpunkt är ytterligare en fördel som endast bygger på en nackdel, det vill säga underordning. En existerande jämställdhetsideologi är inte till nackdel för kvinnor, utom då den tjänar till att dölja den kvinnliga underordningen, istället för att göra något åt den.

Uppfattningar om kvinnlighet kan ju ha både positiva och negativa konsekvenser för kvinnor som kategori. Det gör stor skillnad för kvinnor som kategori om kvinnlighet anses biologiskt eller socialt förvärvat. Även om det anses som socialt förvärvat, så är det förvärvat utifrån en verklighet som bygger på kvinnlig underordning. Det finns också uppfattningar om positiva värden i kvinnokulturen, eller i de kvinnliga livssammanhangen som i så fall skulle kunna vara uttryckta i kvinnlighet. Detta skulle på så sätt kunna betraktas som positivt utifrån perspektivet kvinnor som kategori.

Reflektioner om särbehandlingens värde förekom mest i svaren om de "sociala sammanhangen", där en del tyckte det var helt oviktigt medan andra såg möjligheten att utnyttja den, vid till exempel bordsplacering. Några kvinnor uttrycker i sina svar att de ser möjligheter att utnyttja situationer där det antingen är sociala regler om könrelationer som råder, eller där kvinnlig underordning råder. Detta tyder alltså på en medvetenhet om att fördelarna egentligen är nackdelar, men där den enskilda kvinnans strategi blir att utnyttja detta till sin egen fördel. Det går till exempel att få information genom att män gärna hjälper kvinnor därför att de tror att de behöver mycket hjälp. Det går att få information genom att män inte är "på sin vakt" mot kvinnor, det vill säga de uppfattas inte som betydelsefulla eller hotfulla. Det går att få information genom att i sociala sammanhang "viktiga personer" placeras brevid den enda kvinnan, eller en av få. En enskild kvinnlig strategi blir då att utnyttja underläget, därför att de därigenom ser möjliga utrymmen för handling.

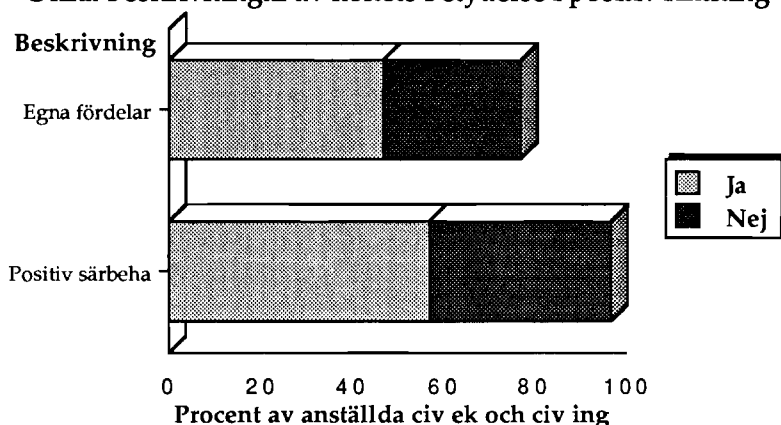
Det finns alltså strukturer som gör det positivt för enskilda kvinnor att vara i mansdominerade miljöer så länge de är få till antalet, och inte alltför inflytelserika. Det finns därför en risk för att enskilda kvinnors intressen kan gå stick i stäv med de intressen som kvinnor som kategori har. Om det är så för den enskilda kvinnan i en mansdominerad position att hon kan få vissa fördelar av att det endast är få kvinnor närvarande, så är det också troligt att hennes enskilda strategi kan bli att bevara minoritetssituationen, vilket skulle medverka till att andra kvinnor hålls borta. Likaså vore det i de intressen som kvinnor som kategori har att öka det

totala inflytandet av kvinnor i samhället, medan det för den enskilda kvinnan kan innebära nackdelar att hamna i en position med mer inflytande.

8.8 BAKOM "DET ANNORLUNDA": KONSTRUKTION AV KVINNLIGHET I MANSDOMINERADE ORGANISATIONER

Det är slående vilken positiv syn nästan hälften av kvinnorna visar upp i svaren på frågan om fördelar på grund av att vara kvinna. Det är ju bara 30 procent som definitivt inte tycker att det är några fördelar med att vara kvinna, utifrån det egna sättet att vara. Det är alltså inte många svar av könsneutral karaktär på den frågan. Att uppleva diskriminering och kvinnors annorlunda villkor i arbetslivet utesluter dock inte möjligheten att uppleva fördelar med att vara kvinna. I figur 26 visas kvinnornas olika beskrivningar av könets betydelse i positiv riktning, både den upplevda positiva särbehandlingen och fördelar i eget sätt att vara.

Olika beskrivningar av könets betydelse i positiv riktning



Figur 26

Kvinnlighetens två sidor

Annat beteende, annan kommunikation, annan rationalitet och annat sätt att tänka är den kvinnlighet som kvinnorna framhåller som positiv i arbetet. De olika beskrivningarna visar på egenskaper i det sociala könet. Det kvinnliga sättet att vara ställs i relation till det manliga sättet att vara, det är därför det hela tiden beskrivs som ett *annat* sätt att handla och vara på. Trots att dessa kvinnor både har typiskt manliga yrken och arbetar i mansdominerade miljöer så är det ofta egenskaper som förvärvats ur de

kvinnliga livssammanhangen som beskrivs som positiva. En annan rationalitet och ett annat tänkesätt är direkt hänförliga till det kvinnliga omsorgsarbetet i vid bemärkelse. Att ha "andra referensramar", som beskrevs i svaren, eller att "känna in" hur andra mår och att ha inlevelseförmåga syftar till egenskaper eller förmågor förvärvade ur de kvinnliga livssammanhangen, omsorgsarbetet i den privata sfären.

Att ha ett annat beteende och ett annat sätt att kommunicera är också det till en del att hänföra till de kvinnliga livssammanhangen, i form av den kvinnokultur som har vuxit fram inom dessa. Kvinnokulturen är till en del kvinnors sätt att vara och kvinnors sätt att kommunicera med varandra, utifrån kvinnors egna villkor. Det går också att se en koppling till kvinnors underordnade ställning i samhället. Att vara i underordnad ställning innebär att lära sig att handla och kommunicera på ett visst sätt för att klara sig i den dominerande kulturen. Kvinnlighet kan ses ha en positiv och en negativ sida. Dessa sidor är dock omöjliga att skilja från varandra, de är konstruerade utifrån kvinnors livsvillkor.

Att vara prestigelös kan ses som ett uttryck för ett sätt som kvinnor i sin gemenskap värdesätter högre och anser vara normalt. Det kan också ses som ett uttryck för att kvinnor i den dominerande kulturen, bland män, faktiskt saknar prestige och respekt, och därför endast kan uppträda utan prestige för att nå framgång. Likadant är det med att vara en god lyssnare. Det kan avspegla en viss typ av kommunikation som kvinnor har utvecklat tillsammans med varandra och med sina barn. Att lyssna väl, och att tala ett "rakare" språk har då ett högre värde för kvinnor och anses då som en bättre form av kommunikation. Det kan också ses som ett utslag av kvinnors underordnade ställning i samhället. Kvinnor måste då lyssna, och "känna in" vad det är som gäller, hur de ska bete sig för att bli accepterade. Kvinnor blir då bra lyssnare därför att de inte uppmanas till att tala.

Konstruktion av kvinnlighet i mansdominerade organisationer

Att betrakta den kvinnlighet som beskrivs som enbart förvärvad ur de specifika kvinnliga livssammanhangen vore otillfredsställande. Istället ser jag interaktionen mellan de villkor som möter kvinnor i organisationer, genom direkt och indirekt diskriminering, samt positiv särbehandling och kvinnors eget agerande som det som skapar kvinnligheten. De kvinnor som är med i denna undersökning beskriver en konstruktion av kvinnlighet som är typisk för kvinnor i mansdominerade yrken. Att agera prestigelöst i beslutssituationer, att bry sig om medarbetares livssituation, att tala ett "rakare" språk eller att resonera kring frågor utifrån helheten kan ses som ett sätt att utnyttja ett utrymme som finns för kvinnlighet i organisationer.

Flera av kvinnorna har i sina svar reflekterat kring hur de upplever en

avsaknad av förväntningar, eller hur de upplever specifika positiva förväntningar på att de ska vara kvinnliga i arbetet. Dessutom beskriver nästan alla kvinnor någon form av diskriminering av kvinnor, direkt eller indirekt. Kvinnorna upplever med andra ord både specifika villkor och ett specifikt utrymme i organisationen för att de är just kvinnor. Det är i interaktionen mellan villkor och eget utrymme för handling som jag ser konstruktionen av kvinnlighet i organisationer.

Kvinnors strategier

Den enskilda kvinnan behöver en strategi för att överbrygga gapet mellan behovet av en positiv kvinnoidentitet och det faktum att kvinnor är det underordnade könet. En strategi för kvinnor i mansdominerad miljö kan då vara att se och kanske betona fördelarna med att vara kvinna framför nackdelarna. Det är det som jag kallar för en positiv strategi. Resultaten visar dock att en positiv strategi inte utesluter upplevelser av diskriminering, vilket jag kallar för omvärldsstrategi.

Resultaten i denna undersökning pekar mot att den könsneutrala strategin är svagare i att överbrygga "gapet" mellan en positiv identitet och en realistisk omvärldsuppfattning för kvinnor som både är i så starkt manligt dominerade miljöer, och samtidigt i typiskt manliga positioner. De är inte på enstaka "kvinnojobb" i manligt dominerade miljöer. Den manliga dominansen blir möjligen för uppenbar, och det blir då nödvändigt att vända det kvinnliga till något positivt, istället för till något betydelselöst. Fler kvinnor i undersökningen ser könet som något positivt i arbetssituationen, än som något betydelselöst. Att se konsekvenserna av att vara kvinna som positiva utesluter inte beskrivningar av omvärlden som diskriminerande mot kvinnor. Kvinnorna i undersökningen gör både positiva och negativa beskrivningar av könets betydelse i organisationer. Den positiva strategin och omvärldsstrategin används med andra ord av dessa kvinnor i kombination, eller växelvis. Denna kombination blir möjlig genom att se de villkor som gäller kvinnor i organisationen, till exempel minoritetssituation eller underordning, och att sedan utnyttja dem på ett för den enskilda kvinnan positivt sätt. Kvinnornas svar visar hur såväl negativa, positiva samt saknade förväntningar på kvinnor används på ett för kvinnorna positivt sätt, i en konstruktion av kvinnlighet i organisationer.

8.9 Sammanfattning

Med direkt diskriminering menas de situationer som kvinnorna själva kallar diskriminerande, definierat som särbehandling på grund av kön i

negativ riktning. Av kvinnorna i undersökningen har 55 procent upplevt direkt diskriminering i arbetet. De tre vanligast beskrivna typerna är diskriminering i samband med lönefråga och befordran, samt att inte få erkännande för sitt arbete.

Kön och position visar sig ha betydelse för vem som diskriminerar. Det är övervägande män som uppfattas som diskriminerande. Mönstret följer den hierarkiska positionen i organisationen, vanligast är att manliga chefer upplevs som diskriminerande, därefter manliga kollegor och minst vanligt är att manliga underställda upplevs som diskriminerande. När kvinnor uppfattas som diskriminerande är mönstret det omvända, vanligast är diskriminering av kvinnliga underställda. Detta återspeglar också könsfördelningen i organisationer. Upplevelse av diskriminering av personer utanför den egna organisationen är vanligt förekommande, i ordning näst efter diskriminering av manliga chefer. Den vanligaste reaktionen är att inte reagera öppet på diskriminering. Vem som diskriminerar har betydelse för möjligheten att reagera. Att ignorera eller skämta bort diskriminering är vanligare än att protestera.

Könsfördelningen har betydelse för upplevelsen av direkt diskriminering. Det finns en tendens till att ju fler kvinnor det finns på samma nivå i organisationen, desto mindre upplevelse av direkt diskriminering. Liksom att de kvinnor som har endast eller mest manliga kollegor upplever direkt diskriminering i högre utsträckning än de kvinnor som har lika många eller fler kvinnliga kollegor. Det finns också en tendens till att de kvinnor som har en kvinnlig chef upplever mindre direkt diskriminering än de som har en manlig chef.

Kvinnor som skulle vilja bli befördrade upplever i högre grad direkt diskriminering än kvinnor som inte vill bli befördrade. Likaså tenderar de kvinnor som redan har eller skulle vilja ha en chefsposition att uppleva mer direkt diskriminering, än de kvinnor som inte vill bli chefer. Möjliga förklaringar till detta fenomen kan vara antingen en större medvetenhet bland de kvinnor som "gör karriär" eller ett faktiskt större motstånd i organisationen mot kvinnor som "gör karriär".

För att pröva andra begrepp än diskriminering som uttryck för särbehandling av kvinnor i organisationer fanns frågor om "annorlunda behandling allmänt" och "andra villkor" med i enkäten. Detta har jag kallat indirekt diskriminering. Det som utmärker indirekt diskriminering är dels det opersonliga och strukturellt anlagda, och dels den normala karaktären. Av kvinnorna i undersökningen tyckte 35 procent att de var annorlunda behandlade allmänt för att de är kvinnor, medan 44 procent tyckte att de som kvinnor arbetar under andra villkor. För att se hur dessa olika sätt att beskriva könets betydelse i organisationer hängde ihop gjordes en sortering av kvinnornas svar. I den första gruppen fanns 55 procent av kvinnorna, de som upplevt direkt diskriminering. I den andra

gruppen fanns 11 procent av kvinnorna, de har på andra frågor uttryckt upplevelser av diskriminering, även om de inte svarade "ja" på den direkta frågan. I den tredje gruppen fanns 32 procent, de kvinnor som inte upplevt diskriminering men annorlunda behandling eller andra villkor. Summan av dessa tre grupper ger att 98 procent av kvinnorna uttrycker på olika sätt att könet har betydelse i organisationer, genom direkt eller indirekt diskriminering. Endast 2 procent av kvinnorna i undersökningen vidhåller en könsneutral beskrivning av organisationer. Resultaten styrker ett synsätt på diskriminering i organisationer som det normala, och inte som undantaget. Diskriminering kan ses som en del av organisationers strukturer, snarare än som enstaka händelser mellan individer. Bakom normala, "könsneutrala" strukturer i organisationer kan normala mönster av direkt och indirekt diskriminering av kvinnor finnas. Upplevelser av direkt diskriminering förefaller att öka då könsfördelningen är mer mansdominerad, samt då kvinnor visar vilja att stiga i hierarkin. Principer om åtskillnad och hierarki mellan könen i organisationer verkar därför att ha ett samband med strukturers uttryck när det gäller kön.

I undersökningen uttryckte 57 procent av kvinnorna att de blivit positivt särbehandlade i arbetet på grund av kön. Den vanligaste typsituationen är att få större uppmärksamhet, vilket 24 procent av kvinnorna tycker är en positiv effekt av att vara kvinna i mansdominerad miljö. Synligheten kan innebära ett större intresse för det kvinnor gör eller säger. Andra konsekvenser är att lättare bli igenkänd och ihågkommen, vilket underlättar kontakter i arbetet. Den andra typen av situation som beskrivs som positiv är i sociala sammanhang i arbetet, 9 procent av kvinnorna säger att kvinnor får en särställning vid middagar och vid representation. Kvinnor kan därmed lättare komma i kontakt med "viktiga" personer.

Den tredje typen av situation är den positiva reaktion som blir följden av att förväntningarna på kvinnor är negativa. De kvinnor som motbevisar att kvinnor inte skulle kunna klara av vissa positioner eller situationer, får en stark positiv respons, hävdar 7 procent av kvinnorna. Den fjärde typen av situation är att kvinnor ofta får positiva reaktioner i externa kontakter. I många situationer föredras kontakter med kvinnor framför kontakter med män därför att kvinnor är bättre på att kommunicera, hävdar 6 procent av kvinnorna. I övrigt förekommer tre olika situationer som dock endast hävdas av ett fåtal kvinnor. Dessa är att få hjälp och visas hänsyn, att bli använd i svåra situationer samt att bli använd som en symbol. Några kvinnor reflekterar kring den positiva särbehandlingen och visar en viss tveksamhet inför om den verkligen är positiv. Andra kvinnor påpekar att de endast erfor positiv särbehandling

tidigare i sin karriär, då de inte utgjorde ett hot ur konkurrenssynpunkt för männen i organisationen.

Det finns fördelar med att vara kvinna i arbetet därför att kvinnor är annorlunda på olika sätt hävdar 47 procent av kvinnorna. Beskrivningarna av dessa fördelar har delats in i fyra olika typer. Den första typen är *annat beteende*, vilket 19 procent av kvinnorna tyckte att kvinnor har i organisationer. Framför allt är det kvinnors avsaknad av prestige som framförs som positivt i arbetssituationer. Den andra typen är *annan kommunikation*, vilket 19 procent uttryckte. Synpunkten att kvinnor är bättre på kontakter med människor framfördes i dessa beskrivningar. Den tredje typen är *annan rationalitet*, vilket 14 procent beskrev. Kvinnors förmåga att lyssna, bry sig om andra, ha intuition och inlevelse i andras situation var beskrivningar som framfördes som positiva i arbetssituationer. Den fjärde typen är *annat sätt att tänka*, vilket 7 procent av kvinnorna framförde som en fördel med att vara kvinna. Att kvinnor har andra referensramar och ett annat perspektiv är positivt i diskussioner och beslutssituationer, hävdar de.

Förutom de fyra typerna av beskrivningar av kvinnors annorlunda sätt att vara, gjordes också beskrivningar av hur kvinnor påverkar organisationer positivt. Många kvinnor menar att arbetsmiljön, klimatet och stämningen påverkas i positivt riktning med fler kvinnor i mansdominerade organisationer. Det blir en öppnare och mjukare atmosfär. Andra beskriver hur det blir en "fördelaktig spänning" av att båda könen finns på samma ställe i organisationen.

Orsakerna till att kvinnor är annorlunda i organisationer ses som antingen ett resultat av kvinnors annorlunda totala livssituation, eller som ett resultat av den frihet som avsaknaden av färdiga mönster för hur kvinnor i mansdominerade positioner, eller miljöer, ska vara skapar. Många kvinnor beskriver hur det antingen saknas förväntningar på hur de ska vara, eller hur förväntningarna på dem är att de ska vara annorlunda. Detta upplevs som en fördel av många kvinnor.

Bakomliggande strukturer till den positiva särbehandlingen av kvinnor är främst minoritetssituationen och kvinnors underordning. Andra bakomliggande strukturer är könsrelationers utseende, jämställdhetsideologi och uppfattningar om kvinnlighet. Den positiva särbehandlingen av kvinnor är dubbel. Den utgörs av fördelar som bygger på nackdelar. Fördelarna kan upplevas av enskilda kvinnor, men för kvinnor som kategori bygger de på minoritetssituation och underordning. Uppfattningar om kvinnlighet kan dock ses på flera sätt, de kan ha både positiva och negativa konsekvenser för kvinnor som kategori. Enskilda kvinnors strategier kan också vara att utnyttja den situation som finns, även om situationen präglas av underordning och minoritetssituation.

Den kvinnlighet som beskrivits av kvinnorna som fördelar i arbetet: annat beteende, annan kommunikation, annan rationalitet och annat sätt att tänka, är ett resultat av dels kvinnors vidare livsvillkor och dels de specifika villkor som möter kvinnor i mansdominerade yrken och organisationer. I interaktionen mellan diskriminering, positiv särbehandling och kvinnors handlande skapas kvinnligheten som beskrivs. Utrymmet för handlande, för kvinnlighet, skapas också av förväntningar om kvinnlighet, eller i avsaknaden av förväntningar på kvinnor. Kvinnorna beskriver både specifika villkor och ett specifikt utrymme i organisationer för att de är kvinnor. Detta kallar jag för konstruktion av kvinnlighet.

Kvinnor i mansdominerade yrken och organisationer använder flera strategier för att överbrygga gapet mellan en positiv kvinnoidentitet och en realistisk omvärldsuppfattning. Med en positiv strategi betonas fördelarna med att vara kvinna framför nackdelarna. Med en omvärldsstrategi förklaras kvinnors underordnade ställning i organisationer med direkt eller indirekt diskriminering. Dessa strategier används i kombination, eller växelvis, av kvinnor i mansdominerade yrken och organisationer.

9. KARRIÄREN SOM EN DEL AV LIVET

I enkäten fanns ett flertal frågor kring karriär, erfarenheter av karriär, förväntningar på karriär, definitioner av begreppet och relationen till livet i övrigt. Resultaten visar en delvis motstridig bild av kvinnornas inställning till karriär. Å ena sidan är karriären viktig för majoriteten av kvinnorna i undersökningen. Å andra sidan är många starkt kritiska till karriärens villkor och omständigheter. Å ena sidan tycker många av kvinnorna att de har satsat på karriären. Å andra sidan är det många som inte tycker att satsningen på karriären har givit resultat. Å ena sidan har majoriteten av kvinnorna haft karriärmål. Å andra sidan är det mindre än hälften av kvinnorna som tycker att de gjort eller gör karriär. Å ena sidan definierar en ganska stor andel av kvinnorna karriär på det traditionella sättet, som klättrande. Å andra sidan finns det fyra andra definitioner av begreppet karriär.

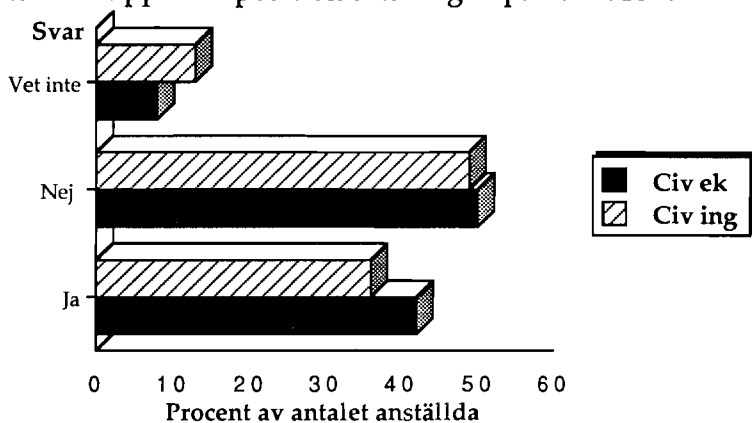
De olika sidorna av karriär kallar jag för "glapp" som visat sig i kvinnornas beskrivningar. Motstridigheten är en del av framställningen i detta kapitel, där jag på några olika sätt illustrerar det "glapp" mellan vad kvinnorna ville och vad de faktiskt gör, som jag sett i svaren. Kvinnornas egna definitioner av "karriär" samt deras syn på hur karriären förhåller sig till livet i övrigt belyser och förklarar motstridigheterna.

9.1 ATT GÖRA KARRIÄR

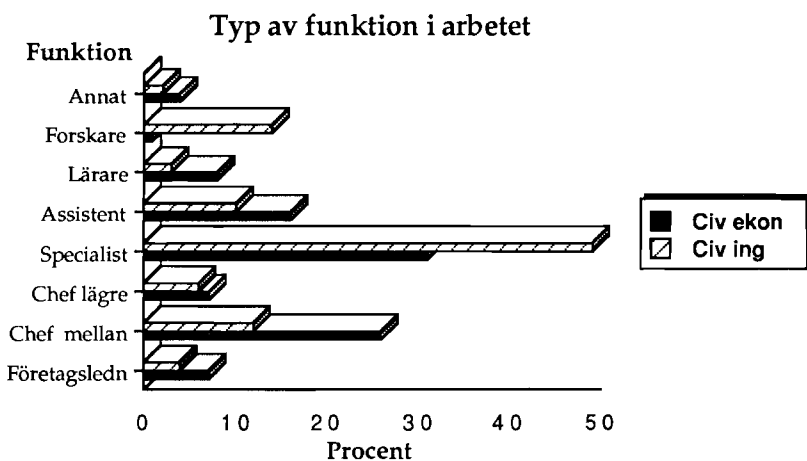
Den första illustrationen av karriärsglappet utgörs av kvinnornas beskrivningar av vad de tycker att de har satsat på karriären, jämfört med den position de har uppnått. Majoriteten av kvinnorna tycker inte att de har, eller är osäkra på om de har, uppnått en position som motsvarar det som de har satsat i sin karriär. Detta illustreras i figur 27. Det går också att se vissa mindre skillnader mellan de båda utbildningskategorierna i svaren. Andelen kvinnor bland ekonomerna som anser att de uppnått en position som motsvarar det som de satsat i sin karriär är något större, nämligen 42 procent, än andelen bland ingenjörerna, som är 36 procent. Osäkerheten är större bland ingenjörerna, det är fler bland dem som svarat "vet inte" på

frågan. Att civilekonomerna är relativt nöjdare med den position de uppnått kan relateras till att fler av ekonomerna finns i ledande positioner och som chefer på mellannivå. I figur 28 jämförs de båda grupperna med avseende på funktion i arbetet.

Motsvarar uppnådd position satsningen på karriären?



Figur 27



Figur 28

Orsaken är det egna synsättet på karriär

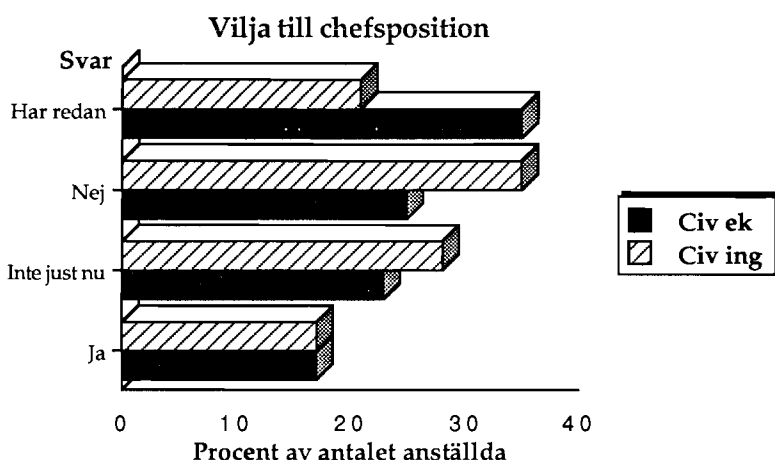
Den typ av svar som var helt dominerande för att förklara orsaken till att satsningen inte givit önskat resultat var det egna synsättet på karriär. De tre vanligaste svaren hörde alla till den typen. Det vanligast förekom-

ande var: "Jag har ifrågasatt om karriär är viktigt över huvud taget", tätt följt av "Jag har inte velat ställa upp på villkoren för karriär", och på tredje plats "Jag har saknat motivation för att handla efter spelreglerna". De vanligaste orsakerna till att inte ha gjort den karriär som kunde förväntats, enligt kvinnorna själva, har alltså alla med ett avståndstagande från karriär att göra. Karriär i denna bemärkelse tolkas som den etablerade eller förhärskande definitionen av begreppet, den karriär som omges av specifika och accepterade villkor och spelregler.

Nästan lika vanligt som de tre svaren ovan var svaret "Jag har arbetat deltid". Att arbeta deltid är ju på sätt och vis också ett sätt att inte ställa upp på villkoren för karriär. Att arbeta deltid är dessutom typiskt för kvinnor. I övrigt förekom även svar av typen "egna brister" samt vissa yttre hinder som att familjestuationen hindrar och att det saknas karriärmöjligheter på bostadsorten. Men det var ungefär bara hälften eller en tredjedel så många kvinnor som svarat så jämfört med de svar som beskrevs ovan. De svar som förekom allra mest sällan var de som hade med utbildningen att göra. Det är väldigt få kvinnor som menar att fel eller otillräcklig utbildning skulle vara orsak till att inte ha uppnått en position som motsvarar satsningen på karriär.

Inställning till chefspositioner

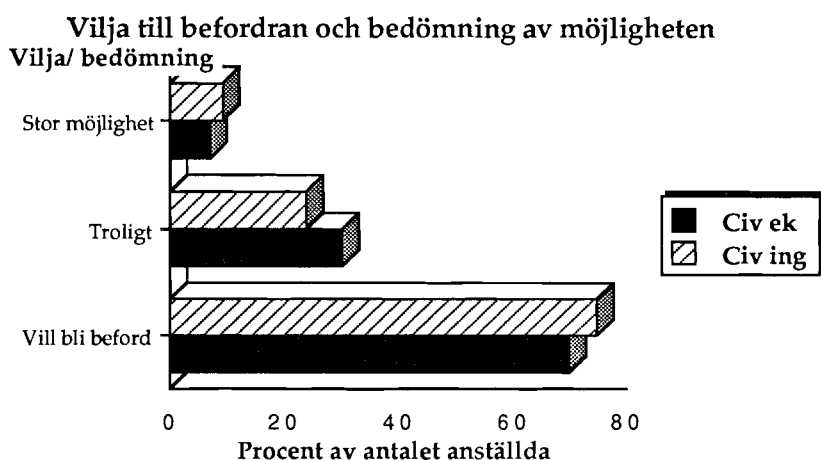
På frågan om viljan till att ha en arbetsledande befattning eller chefsposition svarade drygt en fjärdedel av kvinnorna att de redan har det. Av de övriga svarade över hälften att de skulle vilja ha en sådan position. Av dessa menar dock flertalet att det inte är aktuellt just för tillfället. Det är dock relativt fler bland ingenjörerna som inte vill ha en chefsposition, 35 procent av ingenjörerna svarar "nej" jämfört med 25 procent av ekonomerna, vilket framgår av figur 29.



Figur 29

Inställning och möjlighet till befordran

Den andra illustrationen av karriärsglappet visade sig i kvinnornas svar kring inställningen till befordran jämfört med de uppskattade möjligheterna till detta. En klar majoritet, 72 procent, svarar att de skulle vilja bli befordrade, det vill säga få en mer ansvarsfull eller kvalificerad befattning. Hälften av dem menar dock att de inte vill ha det "just nu". Det är alltså bara en fjärdedel av kvinnorna som inte önskar en befordran. Glappet visar sig dock då kvinnorna gör en bedömning av möjligheten till en befordran, 72 procent skulle vilja bli befordrade men endast 34 procent bedömer det som troligt eller möjligt. De allra flesta av dessa kvinnor bedömer det dessutom som "ganska troligt" snarare än att det finns en "stor möjlighet" till befordran. Det finns med andra ord ett glapp mellan karriärönskemål och de egna bedömningarna av vad som verkar möjligt att realisera. Detta glapp illustreras i figur 30, där viljan till befordran ställs i relation till vad som anses som "troligt" respektive som "stor möjlighet". Skillnaderna mellan ekonomernas och ingenjörernas svar är inte speciellt stora. Något större andel av ingenjörerna uttrycker en önskan om befordran, men i bedömningarna av vad som ses som möjligt är båda grupperna lika pessimistiska.



Figur 30

Eget handlande i karriären

De flesta har fått sitt arbete genom att söka på annons. Många har bytt arbete inom samma organisation, vilket i de flesta fall har inneburit en befordran. Få kvinnor har fått sitt arbete genom kontakter. Ovanligt var det också att ha fått arbetet genom skolan, eller genom en praktikplats. Det finns en tydlig tendens till att stanna inom samma organisation relativt länge. Över hälften av kvinnorna har varit på sin arbetsplats i mer än 5 år, varav en stor del har varit där i mer än 10 år.

Ungefär hälften av kvinnorna svarar att de inte gör några egentliga ansträngningar för att få ett mer ansvarsfullt eller kvalificerat arbete. Bland dem som tycker att de är aktiva är det vanligaste svaret att de bygger upp kontakter. Att läsa annonser, söka andra arbeten samt att ta initiativ till samtal med personer med inflytande, till exempel chefer, på den egna arbetsplatsen förekommer också. Ganska många kvinnor har dock valt att med egna ord beskriva vad de gör för att bli befordrade. De flesta av dem säger att de gör detta genom att sköta sitt arbete och vara duktiga i det de gör. Många av dem gör kommentarer om att de ser detta som det viktigaste och självklaraste för att kunna bli befördrad.

I enkäten fanns ytterligare en fråga om en konkret situation där uppfattningen om könets betydelse spelar roll. Frågan löd: "Har det funnits tjänster som du inte ens sökt därför att du antagit att en kvinna aldrig skulle bli aktuell, även om du formellt sett varit kvalificerad?" På den frågan svarar 12 procent "ja". De har alltså avstått från att ens söka tjänster som de antagit varit omöjliga för en kvinna att få.

Planer för framtiden

När det gäller planerna för framtiden menar majoriteten av kvinnorna att de vet vad de vill göra de närmaste 5 åren. De flesta av dem uttrycker det lite mer vagt, de vet "ungefär" vad de vill göra. En knapp fjärdedel av kvinnorna säger dock att de "vet ganska bestämt" vad de vill göra de närmaste 5 åren, och 16 procent av kvinnorna svarar att de inte alls vet vad de kommer att göra. Den vanligaste uppfattningen är att inom de närmaste 5 åren vidareutvecklas inom det egna arbetet. Det näst vanligaste svaret är att de kommer att arbeta med samma sak. Över hälften av kvinnorna tror alltså att de de närmaste 5 åren kommer att vara kvar på samma arbete, även om en del tror att arbetet kommer att förändras. Av kvinnorna tror 11 procent att de kommer få ett mer kvalificerat arbete. Lika många tror att de kommer att byta till något annat arbete, men ungefär på samma nivå, och 6 procent tror att de under de närmaste 5 åren kommer att börja arbeta med något helt annat än det de gör vid undersökningstillfället.

Av kvinnorna svarar 14 procent att de inte diskuterar sina framtidsplaner med någon. Övriga uppger en eller flera personer som de brukar diskutera sina framtidsplaner med. Den vanligaste samtalspartnern är maken, vilken 67 procent diskuterar sina framtidsplaner med. Det näst vanligaste är att diskutera med sina väninnor. En fjärdedel av kvinnorna diskuterar sina framtidsplaner med sin chef. Lika många diskuterar dem med sina arbetskamrater.

9.2 OLIKA BESKRIVNINGAR AV KARRIÄR

När kvinnorna ska beskriva vad de själva menar med karriär framträder en komplex bild av yrkeslivet¹. Svaren speglar de motstridigheter och omöjligheter som är konsekvensen av att både vara innanför och utanför de strukturer som omger karriären. Kvinnor, som är ekonomer och ingenjörer, rör sig i strukturer som är mansdominerade. De flesta personer med dessa examina är män. På många sätt är kvinnorna anpassade till dessa strukturer, de känner dem inifrån. Som kvinnor är de ändå i vissa avseenden utanför. De är annorlunda som ingenjörer och ekonomer i arbetssituationen. De är också annorlunda som kvinnor i livssituationen. Svaren på frågan vad som menas med karriär är ofta innehållsrika och mångsidiga. Jag har delat in svaren i några olika sätt att definiera karriär, vilka kommer att beskrivas och exemplifieras genom citat nedan. De olika beskrivningarna, eller definitionerna, av karriär är:

¹I bilaga 2 beskrivs den tematiska analysen av denna fråga.

1. Traditionell beskrivning av karriär : 37 procent
2. Karriär som egen utveckling : 20 procent
3. Karriär är att kombinera det traditionella med egen utveckling : 21 procent
4. Dubbel beskrivning av karriär : 10 procent
5. Karriär som något negativt : 5 procent

Traditionell beskrivning av karriär

Den vanligaste typen av beskrivning var det jag kallar en traditionell beskrivning. Med det menas karriär beskriven i termer av klättrande, höga positioner, hög status, hög lön, ansvar, chefsbefattning, inflytande och prestige. Av kvinnorna gör 37 procent en sådan beskrivning av karriär. Ibland görs beskrivningen helt tydligt utifrån, det vill säga den har inget med den egna arbetsituationen att göra. En del kvinnor utgår dock från sin egen karriär när de beskriver karriär på det traditionella sättet.

Flera av kvinnorna som gör en traditionell beskrivning gör dock reservationen att karriär inte behöver betyda ledarskap och chefspositioner. Vad däremot betonas i flera av svaren är att karriär bör innebära en position med ansvar. Det är också viktigt att positionen respekteras av andra. Karriär är en hög och inflytelserik position med mycket ansvar, som respekteras av andra, men inte nödvändigtvis en chefsbefattning, enligt det här sättet att se. Exempel på traditionella beskrivningar av karriär är:

"Att man klättrar och lyckas, sett ur samhällssocial synpunkt. Jobb med hög status och bra lön."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Befordran till befattning med större ansvar och högre lön."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Att karriär inte behöver betyda ledarskap, trots att det i övrigt beskrivs i traditionella termer kan exemplifieras med:

"Få mer meningsfyllda och ansvarsfyllda arbetsuppgifter samt högre lön men inte nödvändigtvis att man får en chefstjänst där man skall utöva arbetsledande funktioner över andra."

Civilingenjör examensgrupp 68

Nästa citat illustrerar både att karriär innebär ansvar, och att karriär innebär respekt från andra:

"Att nå en position som jag och min omgivning anser vara riktig. Att få arbeta självständigt och ha rätt att fatta beslut för företaget."

Civilingenjör examensgrupp 68

Karriär som egen utveckling

En stor andel av kvinnorna, 20 procent, beskrev karriär som egen

utveckling. Svar av den här typen har tyngdpunkten på eget lärande, att utvecklas och att anta utmaningar. Många beskriver det också som att få utnyttja sin kapacitet och sin kunskap. Att göra karriär är i den här meningen ofta att få göra något som betraktas som roligt och intressant. Det är med andra ord beskrivningar som i mycket högre grad är knutna till den egna personen, än till relationen med omvärlden. I jämförelse med de traditionella beskrivningarna av karriär, som mer handlar om den egna positionen i organisationen, så är dessa svar mer fokuserade på den egna personen i sig. Dessa svar är i högre grad än de traditionella beskrivningarna gjorda inifrån, det vill säga från den egna situationen. Men, en del av dem är mer en slags idealbilder av karriär, vad man önskar att karriär vore. Några exempel är:

"Att utvecklas positivt inom sitt yrkesområde och successivt få arbetsuppgifter som motsvarar eller ligger före den utvecklingen."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Personlig utveckling som jag bestämmer. Jag tycker att det går bra för mig och att jag kommit långt, även om inte andra tycker det om mig."

Civilekonom examensgrupp 68

"Karriär behöver inte innebära att ansvara för andra människor. Jag ansvarar inte för andra och är inte så intresserad av detta. Vill göra ett bra jobb. Karriär är att kunna inse att man behöver inte ha det dåligt om man inte vill. Det är bara att byta jobb och få det bättre. Karriär över sig själv så att säga! Våga göra det man vill!"

Civilekonom examensgrupp 77/78

I de två senare citaten visas också att det är den egna personen som avgör framgången i karriären. Beroendet av omvärldens bedömningar är mindre viktiga, menar flera av kvinnorna som gör dessa beskrivningar.

Karriär är att kombinera det traditionella med egen utveckling

Genom att kombinera traditionella beskrivningar med beskrivningar av egen utveckling har 21 procent av kvinnorna beskrivit vad de menar med karriär. För dessa kvinnor krävs det i en karriär både yttre och inre komponenter, till exempel hög lön, inflytande och lärande. Den här typen av svar är påfallande positiva. De är oftast beskrivningar inifrån, det vill säga från den egna arbetssituationen. Idealbilder av den här typen förekommer också, vilket innebär att det är så här man önskar att karriär skulle se ut. I de flesta av svaren förmedlas inget motsatsförhållande mellan å ena sidan de traditionella komponenterna och å andra sidan den egna utvecklingen. Kombinationsbeskrivningarna av karriär är vanligare bland ingenjörerna än bland ekonomerna. Det är fler ingenjörer som definierar karriär som en kombination, än som endast egen utveckling.

En speciell typ av beskrivningar är de som betonar att karriär är att kunna kombinera ett bra och utvecklande arbete med familj. Det finns med andra ord fler komponenter med för att skapa en karriär. Några kvinnor tar även upp andra värden, till exempel vänner och intressen som delar av karriären. Här följer några exempel på kombinationsbeskrivningar av karriär:

"Att man hela tiden går vidare och lär sig mer och mer, helst nya saker. Att man får/har möjlighet att ta sig större ansvar."

Civilingenjör examensgrupp 68

"För mig är det viktigt att använda min kapacitet för att påverka samhället. Det gör jag bäst när jag har en ställning så att jag anlitas för att hålla föredrag eller att utföra specialuppdrag. En chefsposition är då en bra språngbräda. Det är också viktigt att jag har roligt, och det har jag när jag får bestämma och synas."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Att ha ett arbete där uppgifter och krav motsvarar vad jag tycker att jag kan. Att ha ett visst inflytande, att få bestämma (faktiskt!). Att känna att jobbet är en utmaning och att det är roligt att jobba."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Dubbel beskrivning av karriär

Ett återkommande drag i kvinnors beskrivningar av verkligheten har varit ett så kallat dubbelt medvetande (Klein 1983). Det är en aspekt av kvinnoperspektivet. Kvinnor lever med ett dubbelt medvetande, enligt det här synsättet, nämligen ett etablerat och ett självupplevt. Å ena sidan är den förhärskande beskrivningen känd, utifrånperspektivet. Å andra sidan finns en egen beskrivning, inifrånperspektivet, som grundar sig på egna erfarenheter.

I beskrivningarna av vad som menas med karriär har fenomenet med kvinnors dubbla medvetande blivit synligt. En andel av kvinnorna, 10 procent, gör nämligen i sina svar två definitioner av karriär. Den ena är den som upplevs som den etablerade, vilken oftast tas avstånd ifrån. Den andra är den eget formulerade, utifrån upplevelsen av den egna karriären eller utifrån de egna önskemålen om karriär. De två beskrivningarna av vad karriär är har därför oftast karaktären av polarisering med en negativ, definierad utifrån, och en positiv, definierad inifrån. Den här typen av svar innehåller med andra ord motstridigheter. Här är några exempel:

"I positiv betydelse - att självförverkliga sig i rätt sammanhang. Att komma till sin rätt. I negativ betydelse - få hög status, hög position, fin titel kanske, kanske hög lön."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Jag menar två saker. 1. Avancera till högre befattningar, högre chefstjänster. 2. Att ej bli sittande med samma arbetsuppgifter utan utveckling. Karriär 2 är mest viktig för mig."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Karriär är negativt. Jag håller inte på och gör karriär. Andra, enkelspåriga, dumma, kallhamrade människor gör karriär. Om du förstår vad jag menar."

Civilekonom examensgrupp 61-63

Karriär som något negativt

En del av svaren, 5 procent, innehåller endast beskrivningar av karriär som något negativt. De flesta beskrivningarna är av typen traditionella, men det finns alltid ett tydligt avståndstagande från den beskrivningen. Till skillnad från de svar som beskrevs som dubbla beskrivningar, finns ingen kompletterande formulering av mer positiv karaktär. Det dominerande budskapet i svaren är att karriär är något negativt, och därför gör man själv inte karriär. Här är avslutningsvis några exempel på den typen av svar:

"Dålig självkänsla ger behov av att visa upp påtagliga bevis på att man kan och att man lyckas. Många pressar sig så att de inte hinner leva annat än genom jobbet."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Karriär är för mig ett oerhört negativt ord. Killars 40-årskris kanske?"

Civilingenjör examensgrupp 77/78

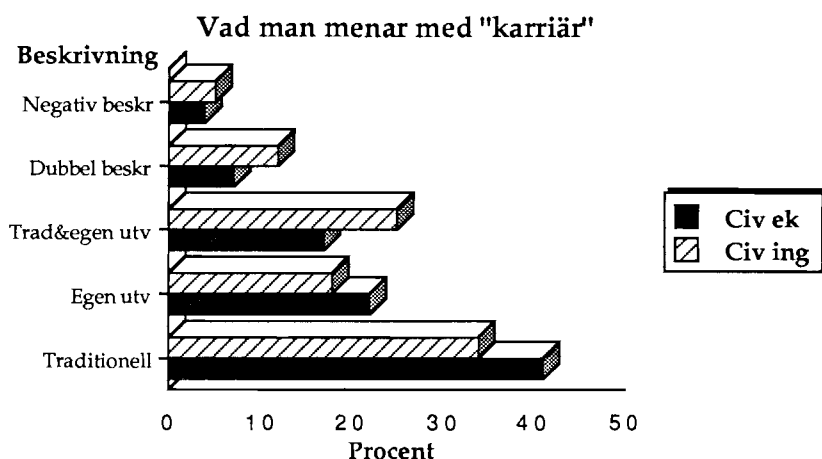
"Karriär har negativ klang för mig, och betyder att man klättrar uppåt och inte bryr sig om ifall det sker på andras bekostnad."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Att man går in för jobbet i sån utsträckning att man glömmer de mänskliga värdena som finns."

Civilekonom examensgrupp 6

I figur 31 visas dessa fem vanligaste typer av beskrivningar på vad som menas med karriär, uppdelat på ingenjörer och ekonomer. Förutom de fem typer av svar som beskrivits finns det några få kvinnor som har beskrivit karriär som samma sak som yrke, eller yrkesutveckling.



Figur 31

9.3 KARRIÄRMÅL

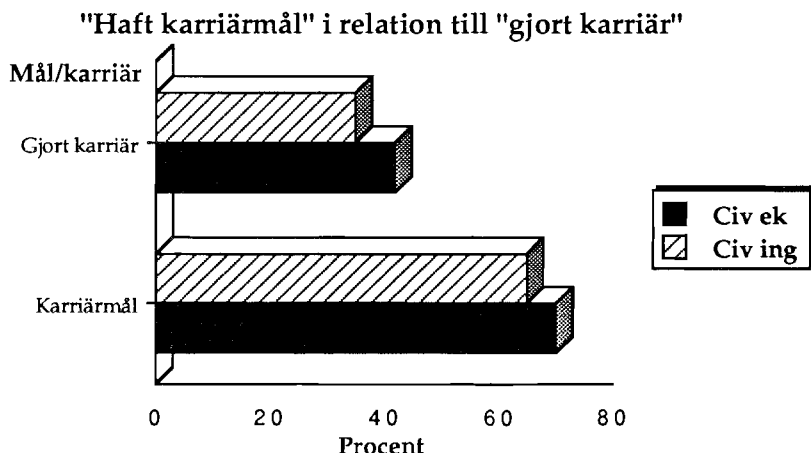
I enkäten fanns frågor om karriärmål och livsmål. Det kan vara av betydelse att påpeka att begreppen karriärmål och livsmål fanns i frågeformuleringarna. Det är några kvinnor som har kommenterat själva begreppen, att de till exempel inte tycker om att använda begreppet mål. De flesta verkar dock inte se några problem i själva begreppen, utan använder dem som redskap för att förklara på sitt eget sätt. Det är dock inte säkert att de själva just skulle använt begreppet mål i relation till sin karriär och till sitt liv.

Glappet mellan karriärmål och faktisk karriär

Karriärsglappet illustrerades genom jämförelsen mellan karriärmål och faktisk upplevd karriär. På frågan om kvinnorna haft karriärmål i livet svarar 67 procent "ja", 5 procent är osäkra på om de haft karriärmål och resten svarar "nej". Det är alltså en klar majoritet som har haft karriärmål. Det finns inga skillnader mellan ingenjörer och ekonomer, eller mellan olika examensgrupper.

På frågan om kvinnorna själva tycker att de har gjort karriär är det endast 38 procent som svarar "ja". Det är 14 procent som är osäkra på om de gjort karriär, resten svarar "nej" på frågan. Bland dem som är osäkra på om de gjort karriär är de flesta ingenjörer. Det finns alltså ett glapp mellan karriärmål och faktisk karriär. Det finns ett glapp mellan ambitioner och

vad som upplevs i yrkeslivet. Intresset för karriär är större än erfarenheter från det man tycker att en karriär är. Det stämmer väl överens med svaren på frågan om den uppnådda positionen motsvarar det som satsats i karriären. Majoriteten av kvinnorna tycker inte att eller är osäkra på om de gör en karriär. Karriärmål i relation till upplevd karriär, uppdelad på ekonomer och ingenjörer, visas i figur 32.



Figur 32

Upplevd karriär förklaras

De flesta som svarar att de gjort karriär förklarar att de gör just det som de själva definierar som karriär. Bland svaren finns kvinnor som gjort traditionella beskrivningar och beskrivningar av egen utveckling, de är ungefär lika vanliga. Beskrivningar av typen kombinationer förekommer också, men är inte lika vanliga. Några kvinnor säger att de är i början av sin karriär, att de ser fram emot den. Flera av de yngre kvinnorna tycker till exempel att själva examen, och en tjänst efter den är en bra början på en karriär. För en del av de kvinnor som tycker att de gjort karriär verkar det viktigt att poängtera att detta inte varit avsiktligt. De bara konstaterar att de faktiskt har gjort det, när de ser tillbaka.

Karriärsglappet förklaras

En del av förklaringen till glappet mellan karriärmål och upplevd karriär ligger i ett accepterande av den traditionella definitionen av karriär, det vill säga klättrandet i hierarkin, hög status, hög lön, ledarskap och inflytande. Många kvinnor tycker själva att de gör något annat, till exempel satsar på egen utveckling, en horisontell karriär eller ett intressant yrke. Därför svarar de att de inte gör karriär. Många av dem är

dock nöjda med sitt yrkesliv, trots att de inte kallar det för en karriär. Det finns också de förklaringar till varför man inte gjort karriär som visar på missnöje och frustration. De kvinnorna tycker inte att de har fått utdelning för de satsningar som de har gjort i yrkeslivet. Trots att de har velat och försökt har de inte gjort karriär enligt deras sätt att se. Ett ganska stort antal kvinnor tycker att familjesituationen har hindrat dem från att göra karriär. De flesta av dem tycker dock att det är ett val som de har gjort, genom att prioritera familjen framför karriären. I vissa av dessa svar finns också ett avståndstagande från det traditionella sättet att se på karriär. Många kvinnor menar att det är omöjligt att kombinera karriär med ett bra familjeliv, och att det därför inte är värt det.

Några kvinnor svarar att de hittills inte gjort karriär, men att de tycker att de är i början av en karriär. Familjesituationen har förändrats genom att barnen har blivit större, vilket medger en större satsning på karriären. För dessa kvinnor är karriären något som anpassas efter familjesituationen. Det finns också de kvinnor som förklarar varför de inte gjort karriär med att den typen av arbete som de har inte är ett karriäryrke. De flesta av dessa är lärare, eller egna företagare.

9.4 LIVSMÅL

I detta avsnitt illustreras hur kvinnorna ser på karriärens del i livet som helhet. I de allra sista frågorna i enkäten frågade jag kvinnorna om de tyckte att de haft livsmål. Jag bad även kvinnorna att relatera karriärmålen till livsmålen. Detta avsnitt illustreras med många citat för att visa på de rikliga beskrivningar av livet och karriären som kvinnorna gjorde i sina svar. Dessa svar ger också en ökad förståelse för de motstridigheter och glapp som jag hävdar finns i beskrivningarna av karriär. Kvinnorna har dels svarat på om de haft livsmål, och dels med egna ord beskrivit dessa.

Vanligare med livsmål än karriärmål

Av kvinnorna svarade 80 procent att de haft livsmål. Det är med andra ord fler kvinnor som menar att de haft livsmål, än det är som haft karriärmål, vilket var 67 procent. Beskrivningarna som gjordes av vilka livsmålen varit och hur de relaterats till eventuella karriärmål behandlas i det följande. De utgör inte olika svarstyper som är varandra uteslutande, utan teman som ibland utgör parallella beskrivningar. I varje enskild kvinnas svar kan flera teman finnas med. Jag har formulerat de teman som jag sett som återkommande i svaren. Dessa kan dock inte delas in i procentandelar. De teman som dominerade kvinnornas beskrivningar av livsmålen, och livsmålen relation till karriärmålen var:

1. Karriären som en del av livet
2. Att få helheten
3. Livet som en process med olika faser
4. Barnen är viktigast
5. Kollisioner och tidsbrist
6. Eget företagande som ett sätt att förena karriären med livet i övrigt
7. Livsmål är mer än karriär

Karriären som en del av livet

Oftast beskrivs karriärmålet som en del av livsmålet. Karriärens betydelse i relation till annat i livet är dock olika stor i svaren. Det är slående hur få kvinnor det är som ser karriären som något helt skilt från livsmålen. Det finns ett mindre antal kvinnor som gör en sådan uppdelning. De menar att karriärmålen är begränsade till yrkeslivet, och att livsmålen är begränsade till man och barn. Majoriteten av kvinnorna ser dock karriären som en del av livsmålen. För dem är det viktigt att värdera arbetets betydelse i den totala livssituationen. Att vara tillfreds med yrkeslivet är betydelsefullt även för familjelivet, för det egna välbefinnandet, och för relationen till omvärlden över huvud taget. Det går inte att avskilja karriären, eller yrkeslivet, från det övriga livet. Här är några exempel:

"Livsmålen har väsentligen varit: högskolestudierna, familj, tillbaka till yrkeslivet, och yrkesidentitet. Kan man skilja på livsmål och karriärmål? Man är ju bara en individ och lever ett liv! Man vet ju vad man vill. Man måste prioritera och då kan man ju inte sätta upp motstridiga mål eller åtaganden."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Mina livsmål går bland annat ut på att jag vill kunna kombinera arbete och hemliv så att de stimulerar och kompletterar varandra. Till exempel vill jag använda min erfarenhet som mor också i min chefsroll. Jag vill genom mitt arbete vara en förebild för mina döttrar. Båda dessa linjer har jag konkreta exempel på att de har lyckats. Jag vill utveckla min personlighet så att jag klarar att vara "mig själv" både i arbetslivet och hemma. Jag är inte helt och hållet där ännu men en god bit på väg, delvis tack vare min man. Som synes är mina karriärmål snarare en del av mina livsmål."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Om mitt livsmål är att bli vis och klok och mitt karriärmål att bli yrkeskunnig och få ta ansvar, så sammanfaller dessa strävanden."

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Ja, på sätt och vis har jag uppnått mina mål. Jag har lyckats ha roliga utvecklande jobb och en stor aktiv familj med många sociala kontakter, utan att dö av utmattning. Nej, målen skiljer sig inte åt."

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Egentligen skiljer sig nog mina livsmål och karriärmål inte alls åt. Karriärmål har jag inte haft i traditionell mening med karriär. För mig ter sig verkligheten idag ungefär som jag hoppats och tänkt mig. För några år sedan arbetade jag oerhört mycket övertid, var ej heller sambo. Jag lärde mig i och för sig mycket, men upplevde efter två år att livet tycktes glida ifrån mig. För mig är det oerhört viktigt att kunna koppla ihop ett intressant arbete, normal arbetstid, med ett givande hemliv, en givande fritid. Jag arbetar mycket effektivare då."

Civilekonom examensgrupp 77/78

Att få helheten

Många kvinnor räknar upp de olika saker som de tycker är viktiga i livet. Karriären, eller arbetet, är då en av dessa. De komponenter som återkommer i flertalet av svaren är; utbildning, ett bra arbete, kärlek, familj, vänner och släktingar, ett bra boende, annat engagemang som till exempel politik, miljö, kvinnofrågor och fredsfrågor. Det viktiga är att få en fungerande helhet, där delarna kompletterar och befruktar varandra. Livsmålet är för många av kvinnorna just att få ihop denna helhet. Att få alla delarna, och att foga samman dem utan konflikter. Det är dock vanligt att kommentera att detta inte är så lätt. Det blir ofta, åtminstone periodvis, nödvändigt att prioritera och ge avkall. Att karriären är en del av livet, men inte den viktigaste i sig är tydligt i svaren. Det är i kombination med annat som karriären får sitt värde. Här följer några exempel på när detta betonas i svaren:

"Ja, i rätt hög grad har jag uppnått mina livsmål. Jag har uppnått utbildning, arbete, familj, social samhörighet. Mitt livsmål framöver är att tidsmässigt foga samman allt detta inklusive en mängd kvalitetskrav till ett liv med 100% tid, inte 175% eller 400%! Mitt karriärmål är att hitta just den yrkesmässiga plats i livet som bäst passar just mig, där just mina egenskaper, färdigheter och erfarenheter är efterfrågade och kommer till sin rätt. Häpp!"

Civilingenjör examensgrupp 68

"Mina livsmål var att få en man som är en verklig livskamrat och barn och ett arbete inom naturvetenskap. Allt detta har jag uppnått. Jag tror att min position motsvarar min kapacitet. Min lön är låg i förhållande till de flesta manliga kollegors, men det beror ju på att jag fått barn och därför inte satsat "allt" på jobbet."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Livsmål är att känna mig tillfreds med mitt liv som helhet. Känna att jag får syssla med lagom proportioner av allting. Karriärmål är att göra ett så gott arbete i alla situationer så att jag kan vara helt nöjd med min insats och därmed även nå framåt till högre befattning, vilket dock inte i sig är allena saliggörande."

Civilekonom examensgrupp 68

Livet som en process med olika faser

Flera kvinnor betonar att livsmålen förändras under livets gång. Vad som är viktigt i en fas av livet, kan bli mindre viktigt i en annan. Bland de äldre kvinnorna är det många som blickar tillbaka och reflekterar kring hur framför allt förhållandet mellan barn och yrkesarbete har sett ut i olika faser. Om villkoren under småbarnsperioden, och om vad som händer när barnen blir stora. Även de yngre kvinnorna ser många gånger framåt på det sättet. Livsmålen kommer att förändras, och olika faser kommer att avlösa varandra. Här är några exempel:

"Under studietiden föreställde jag mig livet indelat i olika faser, perioder av arbete varvat med perioder med barn. Så har jag ju också levt. Karriärmålen under studietiden var rätt diffusa, men knappast tänkte jag arbeta inom den statliga sektorn, vilket jag gör nu."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Mina karriärmål har rört arbetet. Där är jag på väg. Mina livsmål för övrigt rör vänner, kärlek, barn, boende mm. Här har jag också prövat en del, men arbetsmålen har alltid gått i första hand. Jag har till exempel alltid flyttat för ettarbets skull, inte för en kärleks skull. Nu vill jag ägna mer tid åt sådana saker."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Målen förändras hela tiden. Den största förändringen kom när vi bildade familj och därmed tog beslutet att karriären får komma i andra hand för ett antal år framöver."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"I mina livsmål ingår mina barn och mina karriärmål. Dem har jag uppnått. För närvarande är mina barn min huvuduppgift, och kommer att vara det 5-10 år framöver. De kräver dock inte lika mycket nu som tidigare varför jag redan nu kan flytta tyngdpunkten mot karriärmålen. Livet går i perioder, särskilt för kvinnor. Vi kan satsa mer helhjärtat på karriären när våra barn är lite större. Vi är då äldre än männen, men vi har , tror jag, mera krafter än dem i motsvarande ålder. Vi är inte förbrukade. Barnen ger nämligen oss krafter, trots att de ger oss arbete."

Civilekonom examensgrupp 68

Barnen är viktigast

I många svar betonas att viktigast av allt är barnen. Om det är något som ska anpassas efter något annat, så är det barnen som kommer i första hand. Karriären, även om den är viktig, får anpassas efter barnen. Det är trots detta inte många av svaren som visar på att arbetet måste offras helt, de flesta ser ett tillfredsställande yrkesliv som en tillgång i familjelivet. Även de kvinnor som inte har barn reflekterar ofta kring barnens betydelse. Att hitta någon att dela livet med, och att få barn ses som viktigt i livet. Om de i framtiden skulle få barn, vilket en del hoppas, så skulle det få conse-

kvenser för karriären, resonerar de. Några svar som betonar barnens betydelse är:

"Mina privata livsmål är viktigare än mina yrkesdito, fast i vissa fall går de hand i hand. Om de, målen, går isär är ju livet viktigare än yrket. Ett exempel var när jag 1983 arbetade oerhört mycket utomlands. Detta tyckte inte barnen om och därför avböjde jag fler utlandsengagemang och tog arbeten som jag kunde genomföra hemma. Det är en självklarhet, och det finns ju inget som säger att de jobben jag valde var sämre än de utomlands."

Civilingenjör examensgrupp 61-63

"Nej, jag har inga livsmål! När jag arbetar med den här enkäten tänker jag att det i så fall måste vara att avlägsna sig ännu mer från prestationstänkandet, ge ännu mer åt det omätbara. Jag vill att mina barn, som är söner, skall bli självständiga, kreativa och levnadsglada. I deras uppfostran försöker jag komma så långt bort från just prestationstänkande som jag kan, därför att jag tror att tidiga prestationskrav hämmar deras kreativitet."

Någon större uppgift än barnens fostran finns inte i livet, och den tycker jag att kvinnor och män ska dela. Men det kan man göra på olika sätt, inte nödvändigtvis med linjal. Därtill behöver vi bra daghem och en uppsjö mormödrar. Och arbetet behöver kunna anpassa sig till oss under denna korta period i livet då vi har små barn. Mina skilsmässor lärde mig mycket om människor och kristillstånd och barndomens betydelse för den vuxna människan och hennes möjligheter att klara sig i livet."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Livsmålen handlar framför allt om barn och familj, som är det viktigaste för mig. Så länge som jag har dem kommer karriär definitivt i andra hand."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Livsmål är att känna mig riktigt tillfredsställd i mitt arbete, att kunna mycket och göra bra saker, vara respekterad och fungera bra med mina arbetskamrater. Ibland uppnår jag det men inte alltid. Livsmål är också att ha familj, barn, ett harmoniskt förhållande. Att ge tid till barnen. Detta har jag tyvärr inte uppnått. Om jag skulle lyckas få barn, skulle jag minska min arbetstid, i samarbete med fadern. Det är viktigt att ta tillvara tiden när barnen är små."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

Kollisioner och tidsbrist

Att få ihop helheten, med både karriär och familj är inte oproblematiskt, vilket beskrivs av många kvinnor. I svaren illustreras de kollisioner som ibland uppstår på grund av att olika önskemål i livet verkar oförenliga. Ibland tycker kvinnorna att det går bra att kombinera familj med karriär i och för sig, men att tiden inte räcker till. Många hävdar att det är just till

arbete och familj all tid går, men att allt annat i livet får sättas åt sidan. Här följer några exempel:

"Jag har fått det bättre än jag vågat hoppas på, god privatekonomi, fint familjeliv, och stimulerande arbete. Det enda negativa är att tiden inte riktigt räcker till, till allt; yrkesarbete, hemarbete, fritid."

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Man räcker inte till tyvärr, till barn, solidaritet och sig själv."

Civilekonom examensgrupp 68

Ibland är det äktenskapet snarare än barnen som kolliderar med en önskad karriär. Relationen till maken kan utgöra ett hinder, som upplevs som större än omsorgen om barnen i sig. Här är några exempel:

"I mina livsmål ingår även familjen och där gör man inte karriär! Jag hade tänkt mig en annan arbetsfördelning inom hemmet från början som yrkesarbetande småbarnsförälder. Livet är felplanerat. Karriär, småbarn och uppbyggande av hemmet pågår samtidigt."

Civilingenjör examensgrupp 73

"Mitt livsmål var att bli en praktisk yrkeskvinna med många barn och öppet hus. Så kommer kärleken och en annan person, som skall vara med och bestämma och som inte riktigt delar mina mål. Man får välja mellan familj och egen karriär i de flesta fall ännu så länge. Vet ej om jag har valt rätt. Kvinnodiskrimineringen är nog störst i det egna hemmet. Har inte nått mina mål men är ganska nöjd ändå. Målen kan ju ändras och man får göra det bästa av varje situation,"

Civilekonom examensgrupp 61-63

Eget företagande som ett sätt att förena karriären med livet i övrigt

Att karriären är en del av livsmålen tycker de flesta av kvinnorna i undersökningen. En grupp som beskriver det väldigt tydligt är de egna företagarna. De tycker ofta att arbetet i företaget är en bra kombination av egna karriärdrommar och en önskan om ett harmoniskt familjeliv. För många innebär också företagandet ett förverkligande av egna idéer, och en möjlighet till egen utveckling. Företagandet kan ge bekräftelse på att de kan något, och att de är bra på något.

Andra betonar att det är svårt att få "egen tid" för intressen utanför företaget och familjen. Det som är positivt med att vara egen företagare och förälder är, enligt flera, att kunna disponera över tiden i högre utsträckning än som anställd. Det finns möjlighet att påverka både arbetets omfång, och vilka tider som passar bäst. Här är några exempel på hur egna företagare beskriver sina livsmål. Svaren beskriver många av de aspekter som tagits upp redan, till exempel att karriär- och livsmål hänger ihop, viljan att få helheten, att prioritera barnen samt att tiden inte räcker till.

"Ja, på den privata sidan har jag uppnått mina livsmål. Jag har träffat en man som jag till 100% vill leva med, och ha barn med, resten av livet. Vi har skaffat oss den bostad och de fritidsaktiviteter vi trivs med, och inte kan tänka oss leva utan. Mina karriärmål har förändrats, som jag beskrivit tidigare att jag kände som anställd. Jag har funderat en hel del på livets mening och arbetslivets mening, för mig. Bland annat har jag skaffat mig kompletterande utbildning inom det område som jag är attraherad av. Och beslutat mig för att ta mig ur den arbetssituation som frustrerat mig så. Numera tycker jag att jag måste ta hänsyn till min familj i lika hög grad som till mitt arbete för att kunna fungera som en harmonisk människa. Drömmen som jag har börjat försöka förverkliga är att vara min egen chef i det egna företaget, där jag har kvinnliga kompanjoner som tänker och känner likadant som jag. Karriären får inte gå ut över barnen och hemlivet, det är det inte värt".

Civilingenjör examensgrupp 77/78

"Att vara egen företagare innebär för mig att karriärmål och livsmål delvis är desamma. Via mitt arbete får jag träffa intressanta människor som jag aldrig hade blivit bekant med annars. Arbetet ger mig spänning (på gott och ont), både stimulans och stress. Jag har åstadkommit arbetstillfällen för några människor, det känns präktigt och duktigt, men irriterande när jag betalar ut långt mer i löner än vad jag har råd att ta ut själv. Förmodligen försummar jag familj, hem och vissa vänner en del. Istället är jag kanske mindre odräglig än om jag hade haft ett jobb jag inte trivs med, eller inget alls. Om/när jag lyckats med de här företagen;

- kommer jag känna att jag är "någon"
- kommer jag att ha ekonomisk frihet att arbeta med de bästa i branschen
- kommer jag att bli ganska slösaktig privat!"

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Mitt mål är att kunna framgångsrikt driva ett litet företag samtidigt som jag är hemma mycket med vårt barn. För mig är det viktigt att inte arbeta mer än 20-25 timmar i veckan utanför hemmet. Resterande tid vill jag kunna ägna mig åt familjen, samt vänner och bekanta."

Civilekonom examensgrupp 77/78

Livsmål är mer än karriär

Att yrkeslivet är en viktig del av livet för de flesta har upprepats flera gånger. För många är det också viktigt att uttrycka att livsmålen är större än karriärmålen. I livsmålen ingår sådant som att vara nöjd, att vara lycklig, och att känna självrespekt. Livsmålen innehåller också relationer till andra människor. Skillnaden mellan karriärmål och livsmål, menar flera kvinnor, är att livsmålen handlar om hela familjen medan karriärmålen endast berör den egna personen. Livsmålen framställs därför som mer betydelsefulla. Livsmålen är dessutom, menar några, mer långsiktiga och av en djupare karaktär än karriärmålen. I vissa svar betonas de etiska

och religiösa aspekterna på livet som dominerande i livsmålen. Att vara en god människa, att vara till glädje för andra, eller att vara en god kristen är exempel på hur det kan uttryckas.

En del kvinnor hävdar att det inte är så viktigt att uppnå mål i sig. Det viktiga är vägen dit. Någon uttrycker det med att säga att livsmål uppnås aldrig, de är endast ideal som hela tiden eftersträvas. Andra menar att de aldrig har mål, men att de flesta saker i livet som är viktiga sker ändå, till exempel att bilda familj. Över huvud taget växer det i svaren om livsmålen fram en helhet, som framstår som mer harmonisk än i svaren kring karriär och karriärmål. I det stora hela finns färre motsägelser och frustrationer, än i det som enbart rör arbetssituationen. Kvinnorna verkar nöjdare med livet i sin helhet än med karriären. Här följer några exempel på svar som illustrerar kvinnornas beskrivningar av livsmål:

"Det är viktigt att livsmål och karriärmål så långt möjligt går att förena. Jag har haft och har en klar uppfattning om hur jag vill vara som människa: ha integritet, stå för mina uppfattningar, inte vara opportunistisk, vara solidarisk med mina medmänniskor. Ingen karriär är så viktig att jag vill pruta på det. Konflikten med att göra en snabb karriär är uppenbar; jag har delvis gett avkall på karriärmålen för att behålla respekten för mig själv. Jag är nöjd med resultatet. Jag vet också själv att jag skulle kunna ha ett chefsjobb om jag ville, och att jag fortfarande kan få det om jag vill. Det räcker bra."

Civilingenjör examensgrupp 68

"Jag har aldrig haft några livsmål, annat än av konventionellt slag; gifta mig, få barn, leva lycklig... Detta har ingenting att göra med mina karriärmål, som jag heller aldrig haft! Möjligen kan jag säga att min yrkeskarriär är en del av min livskarriär. I begreppet att "leva lycklig" ligger också att man är tillfreds i och med sitt arbete, att man är professionellt bra, att man skapar sig en självständig position i en egen miljö (i motsats till att vara en sekundär figur i relation till sin man). Detta är så viktigt att det säkert är en förutsättning för att vara en god mor, en trevlig hustru, nära vän etc, och ingen motsättning, och därmed en del i- det aldrig uppställda livsmålet."

Civilekonom examensgrupp 61-63

"Livsmålen är långsiktiga, övergripande och handlar om livskvalitet, maximering av lycka för hela min familj. Karriärmålen är bara en ingrediens och omfattar bara mig själv. Hur stor vikt karriärmålen har, har varierat under årens lopp. När jag var 20 år satte jag likhetstecken mellan livsmål och karriärmål. Kanske kommer jag göra det igen, men jag tvekar på det."

Civilekonom examensgrupp 73

9.5 KARRIÄRSGLAPPET

Detta kapitel inleddes med påståendet att karriär för kvinnorna i under-

sökningen innebär motstridigheter. På flera sätt har jag illustrerat det glapp mellan önskningar/ambitioner/mål/satsningar å ena sidan, och upplevd egen karriär å den andra sidan, som blev synligt i resultaten. Det jag kallar karriärsglappet utgörs av ett glapp mellan vad kvinnorna vill och vad de gör. Det utgörs av ett glapp av motstridigheter. Det uttrycks till exempel med konstaterandet att å ena sidan är majoriteten av kvinnorna positivt inställda till karriär (de vill bli chefer, de vill bli befordrade, de agerar på olika sätt själva, de ställer upp karriärmål och planerar för framtiden), å andra sidan är majoriteten avståndstagande eller kritiska till karriär. Karriärsglappet har belysts och förklarats genom kvinnornas olika definitioner av karriär samt kvinnornas syn på karriärens relation till livet i övrigt.

Karriärsglappets uttryck

Karriärsglappet har i kvinnornas svar uttryckts genom jämförelser mellan vad kvinnorna velat och strävat efter tidigare och vad de tycker sig ha faktiskt uppnått, vad de faktiskt gör. Det har uttryckts i jämförelsen mellan vad de vill för framtiden och hur de bedömer möjligheterna i framtiden. De tre illustrationer av karriärsglappet som gjorts är:

1. Satsningen på karriären i relation till uppnådd position
2. Viljan till befordran och chefspositioner i relation till bedömning av möjligheten till befordran
3. Karriärmål i relation till faktisk karriär eller icke-karriär

Den dominerande orsaken som kvinnorna sett till karriärsglappet var att de tagit avstånd från de villkor som omger karriären. Dessutom är upplevelsen av om man gör karriär eller ej relaterad till den egna definitionen av karriär, enligt vad jag sett i svaren. De kvinnor som menar att de faktiskt gör karriär förklarar det med att deras definition av karriär sammanfaller med det de gör. Definitionen av karriär förklarar därmed till en del karriärsglappet.

Definitioner av karriär förklarar karriärsglappet

Kvinnornas egna definitioner av karriär förklarar och förvirrar. Beskrivningarna visade sig kunna ha olika perspektiv och värdeladdningar förutom olika innehåll i sak. Med perspektiv menar jag från vilken utgångspunkt beskrivningen av karriär görs, "inifrån" (egen erfarenhet), eller "utifrån" (allmän uppfattning, eller som idealbild). Dessutom kunde beskrivningarna vara tydligt positiva eller negativa. Även helt neutrala beskrivningar förekom av typen "karriär är.....", utan att vare sig perspektiv eller värdeladdning blev synligt. I sak fanns det två dominerande beskrivningar av karriär, den traditionella och egen utveckling. Sammantaget skapades fem olika definitioner av karriär, där de olika

komponenterna i svaren vägdes samman. De fem definitionerna var:

1. Traditionell beskrivning av karriär , 37 procent
2. Karriär som egen utveckling, 20 procent
3. Karriär är att kombinera det traditionella med egen utveckling , 21 procent
4. Dubbel beskrivning av karriär , 10 procent
5. Karriär som något negativt, 5 procent

En dominerande plats intas av den traditionella beskrivningen av karriär. Dels är den den vanligaste beskrivningen av karriär, dels finns den som en skuggbild i alla beskrivningar utom "egen utveckling". Den traditionella beskrivningen representerar den etablerade definitionen av karriär, eller den allmänt uppfattade konstruktionen av karriär. Kvinnornas beskrivningar visar sedan på olika sätt att hantera den etablerade uppfattningen, genom accepterande, anpassning, avståndstagande, önskemål och alternativa konstruktioner.

Att kombinera det traditionella med egen utveckling visar på en kombination av anpassning och alternativ konstruktion. Dubbel beskrivning visar på en medvetenhet om den etablerade karriären, och samtidigt på en alternativ konstruktion. Karriären som något negativt visar på ett accepterande av vad karriär är, men också på ett tydligt avståndstagande från den. Beskrivningen av karriär som egen utveckling utgör ett alternativ till den etablerade synen på karriär. Traditionella beskrivningar av karriär är gjorda både utifrån, inifrån och neutralt.

Ungefär hälften av de kvinnor som tycker att de gör karriär har gjort en traditionell beskrivning. Det är lika vanligt att ha gjort en beskrivning av egen utveckling och samtidigt hävda att man gör karriär. Det finns med andra ord ett försök till att hävda en alternativ definition av karriär även i praktiken. Det finns också många kvinnor som i praktiken gör karriär på det officiella sättet. Glappet mellan önskad och faktisk karriär förklaras dock till stor del i ett accepterande av och avståndstagande från den traditionella karriären. En stor andel av kvinnorna som menar att de inte gör karriär förklarar just detta med att de gör något annat än "karriär".

Livsmålen förklarar karriärsglappet

I kvinnornas svar framgår att det är vanligare med beskrivningar av livsmål där karriärmålen är en del, än av självständigt formulerade karriärmål. Detta är en god illustration av hur kvinnorna beskriver sina livsmål. Majoriteten av kvinnorna gör ingen uppdelning mellan liv och karriär. Karriärsglappet kan förklaras av att det är en helhetssyn som styr ett accepterande av eller ett avståndstagande från karriär. Hela livssituationen har betydelse för karriären, och karriären har betydelse för livssituationen. Att få ihop helheten i livssituationen ses som ett mål i sig, vilket kan förklara ett avståndstagande från karriär om en anpassning till helheten ses som omöjlig. För många kvinnor är det också viktigt att

poängtera att karriären anpassas efter barnen, inte tvärtom.

Familjesituationen har för kvinnorna stor betydelse för synsättet på egen karriär. I någon mån förklaras glappet av att de yngre kvinnorna ser den egna karriären framför sig, i en senare fas av livet. Att de har en utbildning och ett arbete ser många av dem inte som tillräckligt för att kalla karriär. Glappet förklaras också av den beskrivna tidsbrist som uppstår i kombinationen av karriär och familj. Oavsett accepterande av karriären eller ej så räcker inte tiden till i vissa faser av livet. Ytterligare en förklaring av glappet är de konflikter som kan uppstå av kombinationen äktenskap och karriär. Ett accepterande av karriären på den offentliga arenan kan skapa problem på den "privata"² arenan. En traditionell karriär kan ge effekter i parrelationen som i sin tur ger effekter på kvinnors karriärer.

Karriär och makt

I kvinnornas beskrivningar av karriär är det påfallande hur litet inflytande de själva ser över hur karriärens villkor ser ut. Uppfattningen om karriären som något givet är tydlig i fyra av de fem typerna av beskrivningar. För många kvinnor handlar det om att acceptera eller ta avstånd. Det finns dock en relativt stor grupp kvinnor som gör en alternativ definition om egen utveckling, och som också hävdar att de gör karriär. Dessutom finns kvinnor som skapar en kombination av egen utveckling och karriär, samt kvinnor som skapar en dubbel definition. Slutsatsen av detta är att kvinnorna inte upplever någon makt över villkoren kring karriären, men att det ändå finns ett aktivt motstånd mot en del av dem. Kvinnorna beskriver sig inte som offer för de dominerande strukturerna kring karriär, utan som aktörer. Som aktörer tar de ställning till, utifrån hela sin livssituation, om de vill eller inte vill acceptera karriärens villkor. Många kvinnor konstruerar också alternativa definitioner av karriär, utifrån egna erfarenheter eller önskemål.

Karriärsglappet som direkt och indirekt diskriminering

Karriärsglappet ser jag som uttryck för både direkt och indirekt diskriminering. Den direkta diskrimineringen, som beskrevs i kapitel 8, handlar oftast om lönefrågor, tjänstetillsättningar och befordringar, samt uteblivna erkännanden för prestationer. Dessa faktorer är kopplade till den traditionella definitionen av karriär. Många kvinnor förklarade karriärsglappet med att de inte gör en traditionell karriär. Resultaten visar dessutom att karriärsglappet kan förklaras som indirekt diskriminering genom den etablerade uppfattningen om karriär, vilken de flesta kvinnor

²Att privat sätts inom citationstecken här är för att markera medvetenhet om den debatt som förts inom feministisk teoribildning om att "det privata är offentligt".

på olika sätt tar avstånd ifrån. Karriärens villkor och familjesituationens inverkan på karriären för kvinnor är en form av indirekt diskriminering av kvinnor. Den förstärks av kvinnornas påfallande brist på makt över dessa strukturer.

9.6 Sammanfattning

Karriärsglappet illustreras genom kvinnornas beskrivningar av vad de tycker att de har satsat i karriären i relation till den position de har uppnått. Majoriteten av kvinnorna tycker inte att de har uppnått en position som motsvarar sin satsning i karriären. Orsakerna till detta enligt kvinnorna själva är att de på olika sätt har tagit avstånd från karriär, med tillhörande villkor och spelregler. Inställningen till chefspositioner var positiv. Endast 25 procent av ekonomerna och 35 procent av ingenjörerna var inte intresserade av en chefsposition. Av de kvinnor som inte redan har en chefsposition vill alltså fler än hälften gärna få en sådan position. Det är dock fler som är intresserade av en befordran i allmänhet, det vill säga en mer ansvarsfull eller kvalificerad position än den man har. Endast en fjärdedel av kvinnorna är inte intresserade av en befordran. Däremot är det inte lika många som bedömer det som troligt att de kommer att bli befordrade, 34 procent tror att det finns en sådan möjlighet, jämfört med de 72 procent som är intresserade av att få ett mer ansvarsfullt eller kvalificerat arbete, vilket utgör den andra illustrationen av karriärsglappet.

När det gäller det egna handlandet i karriären visade det sig att ungefär hälften av kvinnorna tycker att de gör ansträngningar för att få ett mer ansvarsfullt eller kvalificerat arbete. De bygger upp kontakter, läser annonser och diskuterar med sina chefer. Många kvinnor påpekade dock att det självklaraste sättet för dem att påverka en befordran var att vara duktiga och sköta sitt arbete. Det finns en tendens till att stanna inom samma organisation relativt länge, över hälften av kvinnorna har arbetat på samma arbetsplats i 5 till 10 år. Av kvinnorna menade 12 procent att det funnits tjänster som de varit intresserade av men inte sökt på grund av att de bedömt det som otroligt att en kvinna skulle få tjänsten.

De flesta av kvinnorna har en uppfattning om vad de vill göra de närmaste åren. Det innebär också för en klar majoritet att förändringar kommer att inträffa när det gäller deras arbete eller arbetssituation. Endast en fjärdedel av kvinnorna tror att de kommer att ha en oförändrad situation. De allra flesta brukar också diskutera sina idéer om framtiden med någon, oftast med maken eller en väninna.

Karriärsglappet har visats både genom de olika existerande defini-

tionerna av karriär, och genom det sätt som definitionerna görs. Ibland beskrivs definitionen av karriär som given, ibland beskrivs den egna upplevda karriären och ibland beskrivs den karriär som ses som idealisk. Svaren illustrerar också hur kvinnorna i de olika beskrivningarna av karriär hanterar den egna karriären i relation till den etablerade karriären. Detta görs genom dubbla beskrivningar, kombinationer av beskrivningar eller avståndstagande. Det kan också göras genom en nästan helt utifrån-beskrivning, eller en nästan helt inifrån eller ideal-beskrivning.

Den vanligaste beskrivningen är den traditionella, klättrande och hög status. De beskrivningarna görs både utifrån och inifrån. Egen utveckling dominerar andra beskrivningar av vad karriär är. De definitionerna görs oftare inifrån, eller som idealbilder av karriär. Vanligt var också en definition som kombinerar det traditionella med egen utveckling, vilken oftast gjordes inifrån. Kvinnors dubbla medvetande illustreras genom de dubbla beskrivningarna av karriär. Där polariserades den negativa/utifrån definitionen och den positiva/inifrån definitionen mot varandra. I den femte och sista definitionen av karriär gjordes enbart en negativ/utifrån beskrivning, varför den typen av svar markerade ett tydligt avståndstagande från karriär.

Av kvinnorna i undersökningen säger 67 procent att de haft karriärmål, och 38 procent anser att de gjort karriär. Detta ger ytterligare en illustration av karriärsglappet. I detta fall är det en illustration av glappet mellan ambition/önskan och upplevd realitet. De kvinnor som tycker att de gjort karriär förklarar detta med att deras definition av begreppet sammanfaller med deras upplevelse av yrkessituationen. Den traditionella beskrivningen och beskrivningen av egen utveckling är ungefär lika vanliga. De kvinnor som haft karriärmål, men inte tycker att de gjort karriär förklarar oftast detta glapp med att deras definition av karriär är den traditionella, och att de själva gör något annat i yrkeslivet. Egen utveckling ses som viktigare än hög status till exempel. Dessutom förklaras glappet med olika beskrivna hinder. Satsningen på karriären har inte givit önskat resultat på grund av hindrande strukturer i organisationen, och ibland har familjesituationen upplevts som hindrande. Några kvinnor tycker att det arbete de valt inte är ett karriäryrke. Dessutom ser en del kvinnor karriären framför sig, då barnen blivit större och familjesituationen förändrats.

Av kvinnorna i undersökningen hävdade 80 procent att de haft livsmål. Oftast beskrevs karriärmålen, eller karriären, som en del av livsmålen. Arbetssituationen har en stor betydelse för det totala välbefinnandet, och då även för familjesituationen, hävdar många. Karriären går därför inte att skilja från det övriga livet. Livsmålet för många av kvinnorna är att få ihop en fungerande helhet av arbete, kärlek, barn, vänner, boende och andra engagemang. Livsmålen förändras under livet,

menar en del kvinnor. I olika faser av livet betonas olika delar av livet som mer eller mindre viktiga. Detta gäller framför allt förhållandet mellan barn och yrkesarbete, som skiftar under åren. För många av kvinnorna är det viktigt att poängtera att barnen är viktigast. Karriären, och annat i livet, får anpassas efter dem.

Att få ihop helheten i livet sker inte utan problem. I många av svaren tydliggörs att kombinationen av olika delar ses som positivt, men det är tidsbristen och kollisionerna med yttre hinder som är problematiskt. Ibland är det äktenskapet som kolliderar med en önskad karriär. Några av de egna företagarna menar att de sökt hitta en väg för att förverkliga karriären som en del av livsmålen i sitt företagande. Livsmålen ses som inneslutande karriärmålen, men som större än så. Livsmålsbeskrivningarna framstår som mer harmoniska än beskrivningarna om karriär och karriärmål.

Karriärsglappets olika uttryck kan kopplas samman med kvinnornas egna definitioner av karriär. Den egna definitionen av karriär har betydelse för både hur karriär värderas generellt sett, och hur den egna karriären upplevs. Likaså förklarar synen på livsmålen och deras relation till karriärmålen karriärsglappet. Karriärsglappet är också en del av organisationers strukturer, som uttryck för direkt och indirekt diskriminering av kvinnor. Kvinnors upplevelse av brist på inflytande över karriärens villkor är tydlig i beskrivningarna. Kvinnorna upplever inte någon makt över karriärsstrukturer, men de uttrycker ändå ett motstånd mot dem genom sina alternativa definitioner och egna erfarenheter.

10. KÖNSSTRUKTURER I ORGANISATIONER

Syftet med avhandlingen är att genom en kategori kvinnors beskrivningar av, och reflektioner kring, sina yrkeskarriärer och liv belysa och problematisera området organisation och kön. Inom ramen för syftet finns en deskriptiv del och en teoretisk del. Det deskriptiva syftet är att synliggöra kvinnornas erfarenheter och beskrivningar. Synliggörandet innebär att beskriva och skapa begrepp för kvinnornas erfarenheter av och syn på arbete, karriär och familj. Det deskriptiva syftet har uppnåtts genom de empiriska beskrivningarna från undersökningens resultaten i kapitel 5-9.

Det teoretiska syftet är att utveckla teori, framför allt genom att utveckla begrepp, om betydelsen av kön i organisationer. För att kunna belysa och förklara beskrivningen av kvinnornas erfarenheter krävs begrepp och referensramar. Jag har dels använt begrepp från feministisk teori, och dels reviderat eller utvecklat begrepp från feministisk teori. Begreppsutvecklingen finns i anslutning till empiribeskrivningen i kapitel 5-9. Den ligger också till grund för strukturen i det här kapitlet, där avhandlingens teoretiska bidrag diskuteras i relation till tidigare teori. Begreppsutvecklingen utgör ett bidrag till organisationsteori och till feministisk teori. Den utgör också ett bidrag till debatten mellan människor i arbetslivet genom de begrepp och förklaringar som utvecklats. Min förhoppning är att både synliggörandet av kvinnors erfarenheter och skapandet av ett språk för dessa erfarenheter kan upplevas som ett bidrag i forskningen, och i vardagsdebatten.

Bidrag till teoriutveckling

I anslutning till empirin har begrepp från tidigare teori använts. En del begrepp har vidareutvecklats utifrån empirin. Mina bidrag diskuteras i relation till tidigare teori i detta kapitel under följande rubriker:

- 10.1 Könsstrukturer i organisationer
- 10.2 Diskriminering som struktur
- 10.3 Kvinnors strategier
- 10.4 Konstruktion av kvinnlighet i organisationer
- 10.5 Den relativa underordningen
- 10.6 Karriärsglappet

Kapitlet avslutas med en diskussion om vad ett feministiskt perspektiv i organisationsteoretisk forskning tillför. Jag diskuterar också vilket bidraget i avhandlingen till vardagsdebatten kan vara. Slutligen diskuteras framtida forskningsfrågor inom området organisation och kön.

10.1 KÖNSSTRUKTURER I ORGANISATIONER

Organisationer ser jag som könsbestämda generellt, vilket också kan uttryckas som att organisationer är genderiserade. Detta innebär att kön har en mängd olika betydelser i organisationer. Dessa kan uttryckas på många olika sätt. Vissa av dessa uttryck har jag fångat i min undersökning, till exempel direkt och indirekt diskriminering, kvinnors strategier och karriärsglappet.

Som ett redskap för att kunna studera organisationer utifrån ett könsperspektiv konstruerar jag begreppet könsstruktur. Jag vill med det skapa ett begrepp som kan användas generellt för att beskriva tre uttryck av könsens åtskillnad i organisationer. Det ger möjligheter att se skillnader mellan organisationer med avseende på kön. Utifrån könsstrukturen kan betydelser av kön i organisationen studeras. Begreppet könsstruktur, *gender structure*, har tidigare använts i betydelsen arbetsdelningen mellan könen (Harding 1986). Jag vill definiera begreppet tydligare.

En könsstruktur består av tre uttryck för könsens åtskillnad. De är:

1. Antalsmässig fördelning mellan män och kvinnor i en organisation (åtskillnad 1).
2. Grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken, positioner (åtskillnad 2).
3. Hierarkisk fördelning mellan könen, grad av inflytande och makt (åtskillnad 3).

Könsstrukturen är fristående och tydlig genom att den går att synliggöra med statistik och beskrivningar. Däremot är inte allt som gör kön betydelsefullt en könsstruktur¹. Könsstrukturen i organisationer finns bakom uttryck av betydelser av kön. Könsstrukturer kan relateras till varför uttryck av könets betydelse ser olika ut i olika organisationer. För kvinnorna i denna undersökning utmärks könsstrukturen typiskt sett av minoritetssituation och av kvinnor som underordnade i organisationen. Det är med andra ord åtskillnad 2 och 3 som utmärker könsstrukturen i de organisationer som kvinnorna i undersökningen arbetar i, medan åt-

¹Om allt som gör kön betydelsefullt i en organisation skulle hänföras till ett begrepp, könsstruktur, så skulle en marginalisering av kön ske. För att undvika ett synsätt där kön marginaliseras, hävdar jag att organisationer är könsbestämda generellt. Begreppet könsstruktur fångar *vissa* förhållanden relaterade till kön i en organisation.

skillnad 1, hur den totala könsfördelningen ser ut, inte är känt eller problematiserat i denna undersökning.

Könsstrukturers konsekvenser och uttryck

Vilka konsekvenser eller uttryck som könsstrukturen i en viss organisation får kan variera. Uttrycken för könets betydelse som behandlats i avhandlingen visar att enskilda kvinnor kan uppleva könsstrukturen och dess konsekvenser både positivt och negativt, eller förneka dem helt. Kvinnor kan använda olika strategier i hanterandet av organisationers könsstrukturer. Det finns också ett utrymme för konstruktion av kvinnlighet i organisationer.

I kapitel 2 refererades några teorier om det samhälleliga könssystemet som kan kopplas till valet av begreppet könsstruktur. Beskrivningen av förändringen i manlig dominans i Skandinavien som en förflyttning från direkt och personligt förtryck mot en indirekt och strukturell dominans förklarar varför jag ser struktur som ett lämpligt begrepp för att beskriva kvinnors och mäns arbetsdelning i organisationer. Kvinnors beroende av organisationsstrukturer har ökat, hävdar Holter, och i dessa strukturer värnas mäns intressen i högre grad än kvinnors intressen (Holter 1984). Det synsättet delas av Sörensen i beskrivningen av förändringen från mansdominans i familjen till mansdominans i organisationer (Sörensen 1984). Hirdman beskriver genussystemet i samhället som en "ordningsstruktur av kön", med sina två bärande logiker åtskillnaden och hierarkin (Hirdman 1988). Hon använder begreppet "ordningsstruktur" för att betona den strukturella betydelsen av kön i samhället. Jag ser enskilda organisationers könsstrukturer som liknande på organisationsnivå.

Med begreppet könsstruktur som redskap kan en grundläggande beskrivning av den enskilda organisationen med avseende på kön göras, vilken kan tjäna som utgångspunkt för närmare studier av betydelser av kön. Betydelser av kön i organisationer, det jag kallar för könsstrukturers uttryck och konsekvenser, har i empirin beskrivits som direkt och indirekt diskriminering, kvinnors strategier, könskonstruktion och karriärslapp. Uttrycken knyts inte direkt till könsstrukturen, utan betraktas som konsekvenser av könsstrukturen. I följande avsnitt diskuteras avhandlingens empiriska och teoretiska bidrag kring dessa begrepp, dels i relation till tidigare teori och dels på basis av min empiri.

10.2 DISKRIMINERING SOM STRUKTUR

Kön har betydelse i organisationer, vilket olika former av diskriminering är ett uttryck för. I detta avsnitt sammanfattas resultaten om direkt och

indirekt diskriminering, i anslutning till avhandlingens teoretiska bidrag kring diskriminering.

Direkt och indirekt diskriminering

Att kvinnor i organisationer upplever diskriminering visar resultaten i undersökningen, där 55 procent av kvinnorna hade upplevt direkt diskriminering. Det visade sig också finnas kvinnor som uppenbarligen upplevt direkt diskriminering, men som tvekade inför att kalla det så. De svarade dock på frågor om vem de blivit diskriminerade av, på vilket sätt eller hur de själva brukar reagera på diskriminering. När de kvinnorna läggs till uppgår andelen kvinnor som upplevt direkt diskriminering till 66 procent. Då även indirekt diskriminering, det vill säga att uppleva andra villkor för kvinnor och allmänt annorlunda behandling, inkluderas uppgår 98 procent av kvinnorna att de upplevt diskriminering.

Att säga att man upplevt sig diskriminerad på grund av kön kan innebära att andra orsaker har uteslutits. Att könsdiskriminering existerar som begrepp gör att kvinnor kan använda det som förklaring. I mitt material utgår jag ifrån kvinnornas egna bedömningar av vad som varit direkt diskriminering. Det finns dock en risk för att en del av de situationer som bedömts som diskriminering på grund av kön kunde ha tillskrivits andra förklaringar än kön.

Redan i tidigare studier har uppdelningen i direkt och indirekt diskriminering gjorts (Fogarty, Allen och Walters 1981). Indirekt diskriminering sågs som ett större problem än direkt diskriminering, då den i organisationer betraktas som ett individuellt problem istället för ett strukturellt. Det som Fogarty med flera definierar som indirekt diskriminering har att göra med arbetstider, möjligheter till karriäravbrott och åldersuppfattningar i karriären. De hävdar att de mönster som finns är anpassade för män, och verkar diskriminerande mot kvinnor. Denna uppdelning i direkt och indirekt diskriminering överensstämmer med min uppdelning. Att direkt diskriminering skulle vara lätt att komma åt och förändra (Fogarty med flera 1981) motsägs däremot av mina resultat.

Den direkta diskrimineringen i min empiri går oftast att hänföra till en viss situation, om än inte alltid till en viss person. Den indirekta diskrimineringen handlar om villkor och annorlunda behandling i allmänhet utan att en viss situation går att peka på. Empirin styrker att en uppdelning av begreppet diskriminering i en direkt och en indirekt del är relevant. De kvinnor som inte hade upplevt direkt diskriminering beskrev könsstrukturernas konsekvenser som att de som kvinnor antingen behandlades annorlunda rent allmänt eller som att de arbetar under andra villkor än män. Detta utgör ett sätt att uttrycka könsstrukturers vagare, mer opersonliga och indirekta inverkan på kvinnors situation. De typer

av situationer där direkt diskriminering upplevts i min undersökning är av både formell och informell karaktär. Vanligast är formella situationer som har med lönefrågor, tjänstetillsättningar och befordringar att göra. Även mer informella situationer, som har med upplevelsen av att vara osynliggjord, utanför kontaktnätet och att inte få information, förekommer ganska ofta.

Värdeladdningen i begreppet diskriminering är negativ. När det gäller resultaten om direkt diskriminering är den negativa laddningen i begreppet entydig. Kvinnorna i undersökningen har bedömt direkt diskriminering som negativt, vilket också överensstämmer med min bedömning. När det gäller indirekt diskriminering däremot är värdeladdningen i begreppet mer osäker. Utifrån resultaten kan konstateras att kvinnorna upplever sig särbehandlade som kvinnor, och att de upplever villkoren som annorlunda för dem som kvinnor. Det normala mönstret i villkor och allmän behandling kan dock uppfattas som neutralt, negativt eller positivt av kvinnorna i undersökningen. Jag tolkar indirekt diskriminering, som den framställs i empirin, som i huvudsak negativ för kvinnor i organisationer. Detta grundar jag på tidigare studier som troliggjort att organisationsstrukturer i huvudsak är konstruerade utifrån män och mäns villkor.

Det teoretiska bidraget utgörs av preciseringen av innebörden i begreppen direkt och indirekt diskriminering. Så som de använts här visar de att kvinnor kan uppleva och beskriva diskriminering på olika sätt.

Diskriminering som struktur

Diskriminering mot kvinnor i organisationer är ett strukturellt betingat fenomen, då det visar på en regelbundenhet och på att vara generellt förekommande. I direkt diskriminering kan det personliga inslaget tala mot att det skulle handla om strukturer. Jag hävdar dock, med stöd i empirin, att både direkt och indirekt diskriminering är strukturellt betingad, därför att det betraktas som normalt. Även då en person uppfattas som diskriminerande, kan detta vara ett uttryck för en struktur i organisationen, snarare än för ett personligt ställningstagande.

Att se diskriminering som strukturellt betingad är en utveckling från att se förflyttningen av manlig dominans från direkt och personligt till indirekt och strukturellt i samhället (Holter 1984). Det är också en utveckling av "women in management" litteraturen, där villkoren i organisationer ses som mansdominerade och givna. Läsningen av Hennig och Jardim (1976) och Harragan (1977) innebär, som jag visade i 3.2, att villkoren är givna utifrån män, och kvinnor måste anpassa sig efter dem. Diskriminering går därför att betrakta som vanligt förekommande istället för som undantag. Teoriutvecklingen består i att direkt och indirekt diskriminering betraktas som strukturellt betingade fenomen, istället för

att diskriminering tidigare betraktats som en individuell fråga.

Kvinnors defensiva hållning

Diskriminering mot kvinnor i organisationer betraktas som normalt. Att inte bry sig eller att inte visa att man bryr sig om diskriminering är ett tecken på detta. Att diskriminering anses som normalt medför ett synsätt som inte gör det legitimt att reagera öppet på direkt diskriminering. I kvinnornas omvärldsstrategi finns en medvetenhet om diskriminering genom att särbehandling förklaras med faktorer i omvärlden istället för med egna brister. Medvetenhet om diskriminering innebär en kritisk hållning till betydelsen av kön i organisationer, samtidigt som denna hållning är defensiv genom att diskriminering ses som normalt. Kvinnorna i undersökningen tar i stor utsträckning organisationsstrukturer för givna.

Jag ser två slags skäl till att kvinnor tvekar inför att rubricera särbehandling som diskriminering. Det ena typen är att det i organisationer råder en könsneutral ideologi som innebär att det inte är legitimt att hävda betydelser av kön. Det visade sig i sättet att beskriva reaktionerna på diskriminering. Det vanligaste var att inte reagera öppet eller visa att man bryr sig. Den andra typen av förklaring som jag ser, har att göra med kvinnors strategier som underordnad kategori. Det visade sig att en positiv strategi var mycket vanlig bland dessa kvinnor i mansdominerad miljö. Att se och framhålla könets fördelar framför nackdelar är viktigt för många av kvinnorna i hanterandet av mansdominansen. I de diskrimineringssituationer som beskrivs blir hierarkin också tydlig. Det är vanligast att uppleva diskriminering från män i överordnade positioner. Och det är också vanligast att anpassa sin reaktion efter vem det är som upplevts som diskriminerande.

Att kvinnor reagerar defensivt i organisationer har hävdats i tidigare studier (Ferguson 1984, Lindgren 1985). Lindgren visade i sin undersökning om kvinnor i mansdominerad miljö att kvinnor försöker skaffa sig ett utrymme inom organisationen trots det Lindgren kallar "könsmakt-systemet" (se 3.5, sidan 74) med en avvikandestrategi. Den typen av strategi innebär en slags anpassning och är oftast defensiv. Om kvinnor agerar kollektivt, hävdar Lindgren, uppfattas de som splittrande genom sina könsspecifika krav. Detta synsätt styrks av min empiri. Att reagera på könsdiskriminering kräver att man agerar som kvinna, det vill säga som tillhörande kategorin kvinnor. Kvinnornas svar i undersökningen visar att det inte anses legitimt att reagera mot könsdiskriminering. Direkt diskriminering är vanligt förekommande, men kvinnor upplever det problematiskt att beskriva och hantera detta.

Empirin indikerar ett samband mellan kvinnors defensiva hållning och upplevelsen av diskriminering. Den visar att det blir omöjligt att

agera mot diskriminering om inte krav utifrån kategorin kvinnor kan uttalas. Bidraget utgörs således av kopplingen mellan de begreppen.

Diskrimineringens relation till hierarki

Empirin visar att de kvinnor som har en uttalad önskan att bli befordrade i högre grad har upplevt direkt diskriminering. Likaså har de kvinnor som skulle vilja ha en chefsposition upplevt direkt diskriminering i högre grad än de som inte vill det. Även de kvinnor som redan har chefspositioner har upplevt mer direkt diskriminering än de som inte vill bli chefer. Det finns alltså ett tydligt samband mellan önskan att bryta könsstrukturens hierarkiska utseende, det vill säga att huvudsakligen män finns på högre positioner, och upplevelsen av motstånd. Detta motstånd behöver inte nödvändigtvis vara av personlig karaktär, utan kan vara mer strukturellt anlagt även då det handlar om direkt diskriminering.

Begreppet hierarki använder jag i detta sammanhang för att beteckna ett av könsstrukturens uttryck, nämligen den hierarkiska fördelningen mellan könen. Hirdman beskriver genussystemet i samhället genom två logiker, åtskillnad och hierarki (Hirdman 1988). Jag har ovan visat att det finns en koppling mellan upplevelsen av direkt diskriminering och strävan efter inflytande. Kvinnor som på ett mer tydligt sett gör karriär, genom att sträva efter mer inflytande eller genom att försöka få mer kvalificerade arbetsuppgifter, upplever i högre grad direkt diskriminering. Detta förklaras av att det är i högre grad då som kvinnor bryter mot normen. Under sin karriär är det också vanligare att kvinnorna tydligare ser könsstrukturen, och dess konsekvenser. Vad som tidigare gick att se som könsneutralt, eller som positivt, framträder som diskriminering. Tidigare teori har också visat att det ofta finns en hierarkisk gräns i organisationer som hindrar kvinnor som kategori, nämligen det så kallade "glastaket" (Morrison, White och Van Velsor 1987).

De kvinnor i undersökningen som tycker att de faktiskt har uppnått en position som motsvarar det som de har satsat på sin karriär upplever dock mindre direkt diskriminering än andra. Antingen har detta varit en förutsättning för att komma till den position som de är nöjda med, eller så har det varit en nödvändig strategi för den enskilda kvinnan att inte se eventuellt förekommande diskriminering. Det är dock troligt att strukturerna i de organisationer där kvinnor tycker att de uppnått den position som de bör ha, verkat mindre diskriminerande mot kvinnor. Det visade sambandet mellan kvinnors strävan efter inflytande och högre grad av direkt diskriminering utgör ett teoretiskt bidrag.

Diskrimineringens relation till åtskillnad

Ett annat samband som visade sig i undersökningen var det mellan upplevd diskriminering och könsfördelning. Kvinnor som arbetar med relativt sett fler kvinnor, både på nivåer över och på samma nivå, upplever mindre diskriminering. De kvinnor som arbetar i miljöer med endast eller mest manliga kollegor upplever mer direkt diskriminering än andra. Bland de få kvinnor som har en kvinnlig chef fanns också en tendens till att ha upplevt mindre diskriminering än bland dem som har en manlig chef. Detta är ett uttryck för att andelen kvinnor och män, vilket är en del av könsstrukturen, har betydelse för upplevelsen av diskriminering. Att antalet kvinnor i organisationen har betydelse för kvinnors situation har påtalats i ett flertal tidigare studier (Kanter 1977, Harlan och Weiss 1980, Loden 1986). Mitt bidrag utgörs av att kopplingen till direkt diskriminering görs. Jag kan dock inte som Harlan och Weiss, samt Loden, utifrån min empiri uttala mig om hur förändringen över tiden ser ut. För att göra det måste diskrimineringen av kvinnor i en organisation studeras över tiden utifrån till exempel at. antalet kvinnor ökar. Det teoretiska bidraget utgörs av kopplingen mellan kvinnors antal i organisationer och upplevelser av direkt diskriminering. Ju färre kvinnor desto vanligare är direkt diskriminering.

Diskrimineringens relation till kontroll

Undersökningen visar att könsstrukturens utseende när det gäller könsfördelningen mellan kvinnor och män påverkar i vilken grad direkt diskriminering upplevs av kvinnor. Detta illustreras också i de egna företagens beskrivningar. Flertalet av dem har inga, eller endast ett fåtal, anställda. De har med andra ord ett stort inflytande över hur det egna företagets strukturer ser ut. Dessa kvinnor upplever i mycket lägre grad direkt diskriminering än vad kvinnor med anställning gör. Bland de egna företagarna är det en fjärdedel som upplevt direkt diskriminering, jämfört med drygt hälften av de anställda kvinnorna. De situationer som de egna företagarna beskriver som diskriminerande är dessutom i kontakter utåt, med kunder och inom branschen. Det visade sambandet mellan kvinnors kontroll i arbetssituationen och direkt diskriminering, utgör ett teoretiskt bidrag. Mer kontroll leder till att upplevelser av direkt diskriminering minskar.

10.3 KVINNORS STRATEGIER

De fyra strategier som jag fann i mitt material har jag kallat könsneutral strategi, det relativa synsättets strategi, omvärldsstrategi och positiv strategi. Bidragen i dessa strategibegrepp diskuteras i detta avsnitt. De

kommer också att relateras till tidigare teori om kvinnors strategier. De fyra strategierna innebär följande:

Den könsneutrala strategin innebär att ansluta sig till en könsneutral beskrivning av verkligheten. Kön görs irrelevant. Könets betydelse görs osynligt, dolt och oproblematiserat. Gapet mellan mansdominans och självkänsla försvinner.

Det relativa synsättets strategi innebär att mansdominansen ses som relativ, och helt kopplad till antalet kvinnor och män. När antalet kvinnor är större än normalt blir kvinnorna synliga, och då upphör mansdominansen. Vad som är normalt är relativt. Eftersom mansdominansen upphör hotas inte självkänslan.

Omvärldsstrategin innebär att utifrån minoritetssituationen och underordningen se hur fenomen går att hänföra till omvärlden, istället för till den egna personen. Att se könsstrukturen, och att se den som förklaring till diskriminering, brist på identitet och isolering. Mansdominansen går att beskriva och förklara. Förklaringar till diskriminering finns i omvärlden, i form av andra individer eller i form av strukturer. Det hotar därför inte självkänslan.

Den positiva strategin innebär att utifrån minoritetssituationen och underordningen se de personliga fördelarna. Att se och använda sig av de positiva sidorna av situationen. Det finns fördelar med att vara kvinna trots mansdominans, vilket håller självkänslan intakt.

Kvinnors strategier beskriver kvinnors sätt att hantera gapet mellan könsstruktur och självkänsla. Trots minoritetssituation, underordning och diskriminering måste den enskilda kvinnan fungera i sin arbets-situation. På något sätt måste hon därför förhålla sig till kön för att hålla sin självkänsla intakt. De är på så sätt en slags överlevnadsstrategier där den enskilda kvinnans behov av förståelse av sig själv i den miljö hon befinner sig är nödvändig för hennes eget handlande. De vanligaste strategier som visade sig i kvinnornas svar i undersökningen var de som jag kallar för omvärldsstrategi och positiv strategi. Resultaten visar att kvinnorna i undersökningen mycket sällan hanterar könsstrukturen med underordning, dålig självkänsla och självförnekelse. Det var inte heller vanligt i arbetslivet att använda sig av en könsneutral strategi, där betydelse av kön förnekas. Utmärkande visade sig istället vara en positiv strategi där fördelarna med att vara kvinna betonas.

Det teoretiska bidraget utgörs av att strategibegreppet har utvecklats. Denna undersökningen har resulterat i begreppen könsneutral strategi, det relativa synsättets strategi, omvärldsstrategi och positiv strategi. Utvecklingen av strategibegreppet är relaterad till, i likhet med övrig begreppsutveckling i avhandlingen, denna undersöknings kategori kvinnor, högutbildade kvinnor i mansdominerad miljö.

Förändringar över åren i kvinnors strategier

I studiemiljön svarade flertalet av kvinnorna vid en direkt fråga att könet inte hade någon betydelse, vilket jag kallar en könsneutral strategi. När man sedan gick bakom detta och frågade på vilket sätt detta tog sig uttryck var det inte lika vanligt med könsneutrala beskrivningar. Många tyckte att det fanns både för- och nackdelar, varför betydelsen på något sätt jämnade ut sig. Andra beskrev egentligen mest nackdelar när de skulle förklara. En tredje grupp menade att miljön inte varit mansdominerad eftersom det på deras linje funnits relativt fler kvinnor än normalt. Det kallar jag för det relativa synsättets strategi. Att ha en könsneutral strategi som kvinnlig student var ändå vanligt, det är ett sätt att bejaka och ta till sig den dominerande ideologin i miljön. Kvinnorna har under studierna velat visa att de kunnat anpassa sig.

Redan under studietiden visar sig också det jag kallat en positiv strategi, vilket innebär att fördelarna med att vara kvinna i mansdominerad miljö betonas och framhålls. Minoritetssituationen och underordningen till trots hittar kvinnorna personliga fördelar. Dessa är till exempel att få mer uppmärksamhet och uppskattning. De mer negativa konsekvenserna av minoritetssituation och underordning som kvinnorna upplever, till exempel isolering och brist på identitet, förklaras med faktorer i omvärlden. Detta kallar jag för en omvärldsstrategi. Bakgrunden till både positiv strategi och omvärldsstrategi är densamma, men olika konsekvenser betonas.

Den syn på könets betydelse som de flesta av kvinnorna hade i studiemiljön förändras med åren. Det blir svårare att behålla en könsneutral strategi i arbetslivet. Bakom förändringen kan flera faktorer samverka, viktigast verkar nya erfarenheter i arbetslivet och i hemlivet vara. Att åldern kan påverka i sig är också möjligt, det vill säga att man blir allmänt mer reflekterande och mer medveten. Det är också möjligt att förändringar i den allmänna debatten i samhället om kvinnofrågor och liknande har påverkat. Dessa förändringar visade sig i samtliga examensgrupper. Även de yngre kvinnorna i undersökningen hade en mer könsneutral strategi under studietiden, vilket sedan förändrats i arbetslivet.

Någon motsvarighet till det relativa synsättets strategi, som förekom under studietiden, finns inte i arbetslivet. Könsfördelningen visade sig dock ha ett samband med upplevelsen av direkt diskriminering. De kvinnor som har fler kvinnor, relativt sett, omkring sig i organisationen upplever i lägre grad diskriminering än de som arbetar i mer mansdominerade miljöer. Mansdominansen upplevs som mindre när antalet kvinnor ökar, trots att det stora flertalet kvinnor fortfarande befinner sig i en starkt mansdominerad miljö. Det finns alltså en likhet med det relativa synsättets strategi, vilket här innebär att om det finns relativt många

kvinnor så får det en positiv inverkan på situationen för kvinnor i organisationen.

I arbetslivet blir positiv strategi och omvärldsstrategi dominerande. Diskriminering, annorlunda behandling och andra villkor beskrivs oftare än vad som gjordes när kvinnorna refererade till studietiden. Varken under studierna eller i arbetslivet är det vanligt att hantera mansdominansen med underkastelse eller låg självkänsla. Det visade sig mer typiskt i undersökningen att under studierna se könet som betydelselöst för att sedan i arbetslivet övergå till att se fördelarna med att vara i minoritet eller med att söka förklaringar till särbehandling i omvärlden.

Det visade förhållandet att kvinnors strategier förändras över åren utgör en precisering av dynamiken i strategibegreppet. Under studietiden är könsneutrala strategier vanliga, vilket däremot är ovanligt i arbetslivet. Positiv strategi och omvärldsstrategi dominerar i arbetslivet.

Omvärldsstrategi

Att relatera betydelser av kön till personer eller strukturer i omvärlden, snarare än till sig själv, har jag kallat för omvärldsstrategi. Upplevelser av diskriminering, annorlunda behandling eller andra villkor kan förklaras och relateras till omvärlden. Majoriteten av kvinnorna använder en omvärldsstrategi. Att se könsstrukturer, och deras uttryck, i sin omgivning gör det lättare att hålla självkänslan intakt eftersom "misslyckanden" i karriären inte behöver förklaras med egna brister och fel. Det blir också möjligt att jämföra sina egna erfarenheter med andra kvinnors erfarenheter, och på så sätt undvika att se diskriminering som enbart kopplat till individen.

Upplevelsen av positiv särbehandling

Parallellt med de negativa beskrivningarna av könets betydelse i arbetet, finns beskrivningar av på vilket sätt positiva konsekvenser av att vara kvinna i mansdominerad miljö upplevs. Det är för de flesta kvinnor inget problem att se båda typerna av konsekvenser, det vill säga att uppleva diskriminering utesluter inte att också uppleva fördelar med att vara kvinna. De fenomen som beskrivs som positiv särbehandling är främst att kvinnor får större uppmärksamhet och blir igenkända. Kvinnor särbehandlas i sociala sammanhang, som till exempel vid middagar och liknande. Positionen i organisationen underordnas då könet, och kvinnor får en mer framträdande roll än vad manliga kollegor får.

Bakom den positiva särbehandlingen finns en dubbelhet. I de flesta fall är det fördelar som bygger på nackdelar som beskrivs av kvinnorna i undersökningen. Minoritetssituationen och kvinnlig underordning är de mest dominerande bakomliggande förklaringarna till varför fördelarna

uppstår. Om inte kvinnor vore så få skulle inte uppmärksamheten vara så stor. Om inte förväntningarna på vad kvinnor kan klara av i mansdominerade miljöer vore så låga, så skulle inte överraskningseffekten vara så positivt färgad. Den positiva särbehandlingen som kvinnor upplever i mansdominerade miljöer skulle sannolikt påverkas om miljöerna inte längre vore så mansdominerade. Resultaten visar att könsstrukturens utseende i en organisation har betydelse för upplevelsen av positiv särbehandling.

Positiv strategi

Att ha en positiv strategi i sitt hanterande av villkoren i mansdominerad miljö innebär att skapa en positiv motbild till omgivningens strukturer. I denna motbild ges både utrymme för att uppleva positiv särbehandling och för att hävda att det finns fördelar i eget sätt att vara som kvinna. Motbilden överbrygger gapet mellan att kvinnor är underordnade i organisationen och den egna självkänslan. Den positiva strategin är mycket vanlig bland kvinnorna i undersökningen, drygt hälften hävdar att de har blivit positivt särbehandlade och hälften framhåller kvinnors annorlunda egenskaper som värdefulla i arbetet. I det som jag kallar motbilden speglas de kvinnliga livssammanhangens två sidor av dels en annorlunda kultur och dels av en underordnad position. Att vara "det andra" kan betraktas både som något påtvingat och något självvalt. Upplevelsen av att kvinnor har något annat, och att detta andra är bra, medverkar till den positiva strategins möjlighet för kvinnor i mansdominerad miljö att hantera de givna villkoren. Den positiva strategin ger också möjlighet till att påverka strukturer och villkor i organisationer, hävdar kvinnor i undersökningen. De upplever att kvinnors annorlunda sätt att till exempel kommunicera och tänka har ett positivt inflytande på organisationer.

Flera strategier samtidigt

Användandet av en positiv strategi utesluter inte en omvärldsstrategi. Flertalet av kvinnorna ser både de positiva och negativa konsekvenserna av könsstrukturerna, och förhåller sig till dem med olika strategier. De strategier som kvinnor i mansdominerad miljö använder samtidigt visar att de både är medvetena om den situation som de befinner sig i, och att de skapar en motbild till denna. Att kvinnor i mansdominerad miljö använder flera strategier samtidigt utgör en del av utvecklingen av strategibegreppet.

Jämförelser med tidigare teori

Att använda begreppet strategi för att beskriva hur kvinnor förhåller sig till sin omvärld har gjorts av flera författare i tidigare forskning (Haavind

1982, Lindgren 1983 och 1985, Bengtsson 1985, Ethelberg 1985, Folgerö-Johannessen 1986, Sheppard 1989). Mina fyra strategier har utvecklats ur tidigare teori i ljuset av min empiri. I de flesta tidigare strategikategoriseringar finns någon som liknar den könsneutrala strategin. Lindgren (1985) kallar den för "konformiststrategin", Sheppard kallar den "blending in", och Folgerö-Johannessen kallar den för "könsneutral strategi". Omvärldsstrategin, i min framställning, kan jämföras med "claiming a rightful place" (Sheppard 1989) och "kvinnors handlande som kollektiv" (Lindgren 1985). Det jag kallar för en positiv strategi skiljer sig mer från tidigare kategoriseringar, även om likheter med Lindgrens avvikande-strategier finns (Lindgren 1985).

Jag har valt att göra en närmare jämförelse med Ethelbergs kategoriseringar eftersom de har påverkat mina egna kategoriseringar mest. Ethelbergs kategorisering av personlighetsstrategier, se också kapitel 2, ser något annorlunda ut (Ethelberg 1985). Hennes tre personlighetsstrategier är:

1. Förträngning av manlig dominans.
2. Överanpassning till kvinnoidealet, underkastelse och låg självkänsla.
3. Protest. Självkänsla och medvetenhet uppfattas i sin helhet.

Ethelbergs strategi 1 har likheter med den könsneutrala strategin och den positiva strategin. Den egna självkänslan hotas ej därför att mansdominansen förnekas eller anses mindre betydelsefull. I könsneutral strategi förnekas könets betydelse helt, medan i positiv strategi betonas fördelarna med att vara kvinna. Det som visat sig i denna undersökning är att en positiv strategi kan kombineras med att dominansrelationen erkänns, det som jag kallar en omvärldsstrategi. Det innebär att kvinnor kan se diskriminering samtidigt som de upplever en positiv konstruktion av kvinnlighet, en positiv motbild. Positiv strategi har därför drag både av Ethelbergs strategi 1 och 3. Protesten i positiv strategi utgörs inte av ett öppet motstånd men av en motbild.

Ethelbergs strategi 3 har likheter med omvärldsstrategin. Självkänslan går att förena med en medvetenhet om hur mansdominansen ser ut. Ethelbergs strategi 2 däremot finner inte riktigt sin motsvarighet i detta material. Ingen av strategierna visar på låg självkänsla och underkastelse. Ensamhet, isolering och självständighet som strategi finns dock beskrivet både i omvärldsstrategi och könsneutral strategi. Det liknar underkastelsestrategin, men självständigheten beskrivs snarare som ett redskap för att behålla självkänslan. Genom att klara sig själv kan man göra sig mindre sårbar av mansdominansen.

Positiv strategi typiskt i mansdominerad miljö

Strategier som innebär att mansdominansen bejakas genom underkastelse

och låg självkänsla hos kvinnor (Ethelberg 1985), vilket på så sätt skapar förståelse mellan omvärld och självkänsla, ges inget uttryck för bland kvinnorna i undersökningen. De uttrycker tvärtom en god självkänsla, genom positiv strategi, och en medvetenhet om inverkan av könsstrukturer, genom omvärldsstrategi. Att se de personliga fördelarna i mansdominansen och att använda sig av dem är kanske typiskt för kvinnor i mansdominerade miljöer. Att utbilda sig till ekonom eller ingenjör är inte typiskt för kvinnor. Den här kategorin kvinnor är inne på typiska mansdomäner och de har socialiserats som män. De kommer från hem där högre utbildning inte varit ovanlig, varför också klass spelar in. Att de har behov av speciella strategier är ganska troligt. Det är också troligt att den manliga socialiseringen medfört en starkare självkänsla. De har valt ett yrke som har hög status i samhället, ett typiskt mansyrke. Nedvärderingen av typiska kvinnoyrken "drabbar" inte dem. Istället hittar de andra sätt att behålla självkänslan, genom att se fördelarna med att vara kvinna och genom att se förklaringar till särbehandling i omvärlden. Det teoretiska bidraget utgörs av kopplingen mellan mansdominerad miljö och valet av en positiv strategi.

10.4 KONSTRUKTION AV KVINNLIGHET I ORGANISATIONER

Interaktionen mellan de villkor som möter kvinnor i organisationer och kvinnors eget agerande skapar ett utrymme för konstruktion av kvinnlighet i organisationer. Utifrån resultaten i undersökningen har jag beskrivit konstruktionen av kvinnlighet typisk för kvinnor i mansdominerade yrken. Kvinnorna har beskrivit fördelar som de ser kopplade till sitt eget sätt att vara som kvinnor. I beskrivningarna framträder de frihetsgrader som könsstrukturerna kan innebära för kvinnor. Att vara "fel" kön i en viss position kan medföra en upplevelse av ett utrymme. Det finns ingen färdig norm för hur man ska vara, eller vad som kan förväntas av en. Det upplevs av en del kvinnor som positivt därför att det ger större möjlighet till att vara som man vill, och till att göra som man vill. Avsaknaden av förväntningar på kvinnor *och* specifika positiva förväntningar på kvinnlighet som något annorlunda skapar ett utrymme i organisationen för konstruktion av kvinnlighet, hävdar jag. I min framställning skiljer jag mellan biologisk kvinnlighet, socialisationskvinnlighet och konstruerad kvinnlighet.

Fördelar med att vara kvinna

De fördelar som beskrivs med att vara kvinna i organisationer går delvis att betrakta som egenskaper förvärvade ur erfarenheter i de kvinnliga

livssammanhangen. Det är de erfarenheter som tydligt är kopplade till livet som kvinna. Oftast är det erfarenheter som förvärvats utanför de mansdominerade arenorna, till exempel i hemmiljön eller tillsammans med andra kvinnor. Relaterandet till normen, det manliga, görs mer eller mindre direkt i beskrivningarna. Ibland jämförs helt tydligt kvinnor med män medan i andra fall jämförelsen sker mer outtalat. Kvinnor beskrivs som annorlunda på olika sätt. De fördelar som beskrivs har jag kallat för annorlunda beteende, annan kommunikation, annan rationalitet och ett annat sätt att tänka.

I det annorlunda beteendet är det främst avsaknaden av prestige som framhålls av kvinnorna i undersökningen. Det är möjligt att vara mer personlig och fri ifrån färdiga mönster i sitt beteende, hävdar många. Att vara prestigelös blir kvinnligt i mansdominerade miljöer. Det annorlunda beteendet medför inte bara personliga fördelar, utan också fördelar i arbetet. Kvinnors sätt att kommunicera, och kvinnors språk, påstås också underlätta kontakter inom och utom organisationer. Kvinnors ansvars-rationalitet är också något som framförs som positivt i arbetet. Kvinnor lyssnar, känner in stämningar och bryr sig, vilket påverkar arbetsmiljön på ett positivt sätt. Kvinnor kan dock som ett resultat av detta själva hamna i en fälla där de förväntas att alltid känna omsorg om andra och att ta sig tid till att lyssna och förstå andras problem.

En annan fördel med att vara kvinna som framförs är att kvinnor har andra referensramar som påverkar kvinnors sätt att tänka. Kvinnor har genom sina andra erfarenheter i livet möjlighet att förstå och tolka situationer på ett annat sätt, vilket kan medföra fördelar i arbetet, hävdas av kvinnor i undersökningen. En del kallar det andra för ett "kvinnligt perspektiv", medan andra uttrycker det som ett "helhetsperspektiv". Det andra sättet att tänka tillför organisationen något som saknas, hävdar kvinnor i undersökningen.

Det teoretiska bidraget utgörs av att innebörden av begreppet konstruerad kvinnlighet har preciserats. Den konstruerade kvinnligheten i mansdominerad miljö har beskrivits som annorlunda beteende, annan kommunikation, annan rationalitet och ett annat sätt att tänka.

Kvinnligheten som motbild

Bakom den positiva särbehandlingen finns minoritetssituationen och den kvinnliga underordningen, som egentligen utgör nackdelar för kvinnor. Bakom fördelarna i det egna sättet att vara som kvinna finns också något annat. Där finns en motbild till underordningen, med en mer genuin betoning på en positiv kvinnosyn. Kvinnor kan hitta utrymmen och frihetsgrader. Det finns en stark känsla av bidrag till organisationers verksamhet och miljö i beskrivningarna. Kvinnor framhålls som bra, och ibland bättre i olika situationer. Kvinnors värde är högt, och inte under-

ordnat mäns värde. Att kvinnors annorlunda sätt att vara grundar sig på kvinnors annorlunda erfarenheter, kopplar samman dessa egenskaper med de kvinnliga livssammanhangen, och med socialisationskvinnligheten. I dem finns både underordningen och motbilden. Kvinnors liv, både i och utanför organisationer, är präglade av underordningen. Där finns också utrymme för det andra som något positivt.

Denna motbild av kvinnlighet, som jag beskriver, liknar beskrivningen av motståndets diskurs som en underordnad diskurs som konstitueras ur kvinnors erfarenheter av omsorgsarbete (Ferguson 1984). Motståndets diskurs, enligt Ferguson, finns i organisationer utan att vara speciellt uttalad. Omsorgsarbetet utgör på samma gång kvinnors kreativa dimension och deras underordning i relation till män, hävdar Ferguson. De egenskaper som kvinnorna i min studie beskrivit som fördelar med att vara kvinna i mansdominerad miljö har på samma sätt två sidor. Att vara prestigelös kan betraktas som kvalitativt bättre än att drivas av prestige. Det kan också betraktas som ett resultat av att kvinnor saknar prestige i organisationer som underordnad kategori.

Sörensen har i tidigare forskning visat hur ansvarsrationalitet är mer typiskt för kvinnors sätt att handla och resonera (Sörensen 1982). Det styrks av resultaten i undersökningen, där kvinnorna framhållit sitt sätt att lyssna och bry sig om som något viktigt i arbetssituationen. Sörensen har också beskrivit hur kvinnor förväntas ha ansvarsrationalitet. Även detta är något som framkommit i empirin då kvinnorna beskrivit hur de upplever förväntningar på att vara till exempel goda lyssnare.

Kvinnors livssammanhang är ett uttryck hämtat från Prokops teori om de kvinnliga produktivkrafterna (Prokop 1981). Även Prokop hävdar att kvinnors förmåga till behovsorienterad kommunikation har skapats i de specifika kvinnliga livssammanhangen av till exempel produktion av sociala relationer. Jag har använt uttrycket kvinnors livssammanhang för att beteckna det som kvinnorna i undersökningen beskriver som betydelsefullt för konstruktionen av kvinnlighet och som också finns utanför arbetslivet. Jag använder begreppet för att kunna relatera kvinnornas beskrivningar till något, men utvecklar det inte vidare.

Det teoretiska bidraget utgörs av begreppet motbilden, som representerar kvinnors positiva syn på kvinnlighet som en motbild till underordningen. Motbilden skapas både ur socialisationskvinnligheten och ur den konstruerade kvinnligheten. Kopplingar har också gjorts mellan begreppet motbilden och den positiva strategin, samt mellan motbilden och kvinnors defensiva hållning i organisationer.

Förväntningar på kvinnlighet

Förväntningarna på att kvinnor är annorlunda visar sig också i flera av

kvinnornas beskrivningar. Möjligheten att vara annorlunda skapas av dessa förväntningar. Omgivningen tror att kvinnor är duktiga på att hantera relationer och känslor, därför skapas ett utrymme för att göra det. Kvinnors annorlunda sätt att vara skapas med det synsättet i en växelverkan mellan kvinnors erfarenheter och omgivningens förväntningar. Även avsaknaden av förväntningar skapar ett utrymme för kvinnlighet. Det går att "vara sig själv" och att "vara annorlunda" därför att förväntningar saknas på hur kvinnor ska vara. Kvinnligheten konstrueras därför samtidigt ur såväl specifika förväntningar på kvinnlighet som ur avsaknaden av förväntningar.

Förändrad kvinnosyn

Kvinnorna i undersökningen ger uttryck för att de upptäckt att de tidigare, under studierna och de första åren i arbetslivet, haft en "manlig" syn på kvinnor. Med detta menar de att de upptäckt att de tidigare värderade kvinnor lägre än män. Den könsneutrala strategin fick den effekten, eftersom relationen mellan könen inte problematiserades. Genom nya erfarenheter i livet är det många kvinnor som förändrat sin kvinnosyn. De flesta som förändrat sin kvinnosyn hävdar att de ser kontakter med andra kvinnor som viktigare än tidigare. De beskriver att de totalt sett fått en mer positiv syn på kvinnor.

De erfarenheter som medverkat till den förändringen är gjorda både i hemlivet och i arbetslivet. De erfarenheter som gjorts genom äktenskap och moderskap har medfört att likheten med andra kvinnor och olikheten med män upplevs som starkare. Det finns alltså större möjligheter att identifiera sig med kvinnor än med män efter att man gift sig eller fått barn. Även erfarenheter som gjorts i arbetslivet har medfört att det ses som möjligt och önskvärt att identifiera sig med andra kvinnor. Bilden av kvinnor som sämre, mindre duktiga eller intressanta stämmer inte längre. Många kvinnor beskriver hur de upptäckt andra kvinnor även i arbetslivet, och vilken betydelse det haft för dem själva i deras möjligheter till kontakter och identifikation. Många känner alltså en totalt sett större gemenskap med andra kvinnor än vad de gjort tidigare. Denna positiva kvinnosyn som beskrivs som en förändring som kommer med åren, går att se i relation till de fördelar med att vara kvinna som beskrivs. Fördelarna beskrevs inte under studietiden utan uppstår senare i arbetslivet. Det är tydligt hur kvinnorna förändrar både sin syn på könets betydelse och sin syn på kvinnors värde. Majoriteten av kvinnorna beskriver också att de stöder andra kvinnor i arbetet på olika sätt. Det är ytterligare ett utslag av en positiv kvinnosyn. De vanligaste sätten som beskrivs är att genom kommunikation och kontakter ge stöd till andra kvinnor på arbetet, att diskutera erfarenheter med varandra och ge varandra uppmuntran.

Tidigare teori har beskrivit män som homosociala och kvinnor som heterosociala på grund av maktrelationen mellan könen (Lipman-Blumen 1976, Lindgren 1983). Kvinnor i mansdominerad miljö orienterar sig i första hand mot män som ett resultat av kvinnors underordning, hävdar Lindgren. Mina resultat kan varken visa att detta inte stämmer eller att det är relevant på grundval av de empiriska data som föreligger. Det bidrag som kan göras utifrån empirin är att konstatera att det sker en förändring i kvinnornas egen kvinnosyn över åren till det positiva. Erfarenheter både i och utanför organisationen medverkar till den förändring av kvinnosynen som beskrivs. Majoriteten av kvinnorna är också positivt inställda till att ge andra kvinnor sitt stöd i arbetet och karriären. Kvinnors förändrade strategier i livet som kopplade till en positivare kvinnosyn ser jag som ett bidrag i utvecklingen av strategibegreppet.

10.5 DEN RELATIVA UNDERORDNINGEN

De män som kvinnorna i min undersökning lever ihop med har liknande utbildning och utbildningsnivå som de själva. I synnerhet bland ingenjörerna är det vanligt att leva ihop med en man med samma utbildning. Flertalet av männen arbetar med företagsledning, som högre tjänstemän, som egna företagare eller med något annat akademiskt yrke. Andelen företagsledare, och högre chefer bland makarna är alltså större än bland kvinnorna själva. Detta har en direkt betydelse för kvinnorna i deras egna karriärer. Männens karriärer prioriteras oftast i äktenskapet och kvinnorna har det större ansvaret för hemarbetet. I relation till sin partner är de flesta av kvinnorna underordnade i arbetslivets hierarki. Den relativa underordningen till mannen syns bland annat i arbetsfördelningen i hemmet. Kvinnorna anser att de uträttar mer eller mycket mer arbete i hemmet än vad deras män gör. Majoriteten önskar att ansvarsfördelningen i familjen skulle se annorlunda ut.

En bra men svår kombination

De flesta kvinnor upplever svårigheter i kombinationen av yrkesarbete och hemarbete. Majoriteten av dem som inte upplevt svårigheter har inga barn. Bland dem som har barn, men ändå tycker att kombinationen gått förhållandevis bra, har de flesta haft en god arbetsfördelning i hemmet med maken. Även tillgång till hjälp från föräldrar och svärföräldrar hör till det som har underlättat för många kvinnor.

Flera kvinnor beskriver hur de under de mest intensiva småbarnsåren har prioriterat barnen framför arbetet, genom att arbeta deltid eller byta till

en annan typ av tjänst. Att vara hemma på heltid har också varit ett sätt att hantera småbarnsperioden, vilket dock inte är någon vanlig lösning bland kvinnorna. Flertalet av kvinnorna tycker dock att själva kombinationen av yrkesarbete och hemarbete är bra. De svårigheter som uppstår beror inte på att kombinationen är dålig i sig, utan på att det uppstår kollisioner där det framför allt är tiden som inte räcker till. Många kvinnor beskriver ett tillstånd av oro, där svårigheterna snarare finns på ett känslomässigt än på ett praktiskt plan. Vetskapen om att barn kan bli sjuka gör att man alltid måste vara beredd på att ändra på möten, resor och liknande.

Majoriteten av kvinnorna har haft och har livsmål i sina liv. För väldigt många innebär de just att få en fungerande kombination av yrkesarbete och hemliv. Karriären ses oftast som en del av livsmålet, och inte som skilt från det. Arbetet har en stor betydelse för den totala livssituationen. Om man är tillfreds med karriären så är det betydelsefullt för familjelivet. Karriären får sitt värde just i kombination med annat i livet, där man och barn är de viktigaste delarna. Att kombinationen ser olika ut i olika faser är något som poängteras. Att ha småbarn, tonåringar eller vuxna barn kräver olika typer av organisering i hemmet. Kombinationen med yrkesarbetet, eller karriären, har på så sätt påverkats för många av kvinnorna. I livslinjerna framgår också att efter 40 ökar heltidsarbetet igen efter en period där deltid varit vanligt. Att klara av barnen och arbetet står oftast i centrum under några intensiva år mellan 30 och 40. Förutom vänner, intressen och olika typer av engagemang kan även äktenskapet komma i skymundan. Att hinna med sig själv och att hinna med sin livspartner kan ibland upplevas som svårt när karriär och barn tar all tid.

Underordning och styrka

Kvinnorna beskriver livet i sin helhet som mer positivt än när de enbart beskriver karriären. I livsmålen ingår många olika typer av relationer till andra människor. I familjesituationen finns den relativa underordningen, men där finns också styrkan i den positiva strategin. De egenskaper som kvinnorna beskriver som annorlunda och bra är till en del förvärvade ur de kvinnliga livssammanhangen. I de kvinnliga livssammanhangen är det just olika typer av relationer till människor, och omsorg om människor som står i centrum. Styrkan i den positiva strategin kommer bland annat från kombinationen av yrkesarbete och hemarbete. Den relativa underordningen skapar dock en ytterligare stress i arbetssituationen. Dessutom kan försök att bryta den ge upphov till konflikter i äktenskapet. Kvinnor som prioriterat sina egna karriärer i äktenskapet uppger att detta ofta leder till konflikter.

För att beskriva kvinnornas situation i relation till sina män har jag använt begreppet den relativa underordningen (Haavind 1984). Mannen

och kvinnan i parrelationen samarbetar för att hålla underordningen vid liv samtidigt som man döljer den, hävdar Haavind. Högutbildade kvinnor är underordnade sina män då deras positioner i arbetslivet jämförs. Min empiri visar att teorin om den relativa underordningen är relevant i beskrivningen av kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer i Sverige. Att mannens karriär typiskt sett premieras i äktenskapet har också visats i andra studier (Cooper och Davidson 1982, Asplund 1984, Gutek och Larwood 1987). Det finns också ett bidrag i empirin i beskrivningarna av kombinationen av karriär och familj som en styrka. Den positiva strategin som utmärker den här kategorin kvinnor bygger till en del på just denna kombination.

10.6 KARRIÄRSLAPPET

En stor del av frågorna i undersökningen handlar direkt eller indirekt om karriär. Med en vid definition av begreppet karriär kan allt som är yrkesarbete i motsats till hemarbete kallas för karriär. Begreppet karriär har dock oftast en speciell betydelse, där typen av yrkesarbete begränsas. Jag visste dock inte hur kvinnorna skulle definiera karriär, och hur de såg på sin egen yrkesutveckling. Kvinnornas beskrivningar av vad de menar med karriär och hur de ser på sitt eget arbete i relation till karriär visar på hur karriären är en del av organisationens strukturer. Kvinnorna ser karriären omgiven av villkor i organisationer, vilka de hanterar på olika sätt. Könsstrukturer får också konsekvenser i villkoren kring karriär i organisationer. I kvinnornas beskrivningar av vad karriär är visar sig en upplevelse av utanförskap och ouppfyllda önskningar. När de sedan relaterar sitt eget arbete till karriär uppstår ett glapp i beskrivningarna, det jag kallar karriärsglappet. Att inte ha gjort den karriär som man skulle velat göra beror både på upplevda hinder och en annan syn på vad karriär är eller borde vara.

Definitioner av karriär

Ett bidrag i undersökningen är utvecklingen av karriärsbegreppet. Kvinnornas egna definitioner av begreppet karriär har legat till grund för en kategorisering av svaren som resulterat i fem olika definitioner av karriär. De är:

1. Traditionell beskrivning av karriär , 37 procent
2. Karriär som egen utveckling , 20 procent
3. Karriär är att kombinera det traditionella med egen utveckling , 21 procent
4. Dubbel beskrivning av karriär , 10 procent
5. Karriär som något negativt , 5 procent

De flesta kvinnor ger en traditionell beskrivning av karriär, med hög lön, hög status, klättrande i hierarkin och chefsbefattningar. En ganska stor grupp definierar istället karriär som egen utveckling, och då är lärandet och utnyttjandet av kunskap det centrala. Lika många gör i sina beskrivningar en kombination av det traditionella och den egna utvecklingen. Då kombineras till exempel ansvar och inflytande med eget lärande i beskrivningarna. En del av kvinnorna gör dubbla beskrivningar av karriär genom att skilja mellan å ena sidan det etablerade och negativa, och å andra sidan det egna och positiva. Det som upplevs som den etablerade definitionen tar man avstånd ifrån. En annan positivt laddad definition av karriär läggs till och på så sätt kan karriär som fenomen fortfarande vara något positivt. En något mindre andel av kvinnorna gör dock endast den negativa beskrivningen, varför karriär blir något som de tar avstånd ifrån.

Karriärsbegreppet nyanseras genom resultaten till två typer av karriär: en hierarkisk och en personlig. Den traditionella beskrivningen representerar den hierarkiska karriären, och karriär som egen utveckling representerar den personliga karriären. De övriga tre beskrivningarna representerar kombinationer av olika ställningstaganden till dessa två. Antingen som en positivt sammansatt karriär av de båda, eller som avståndstagande från den hierarkiska, eventuellt kombinerad med en positiv inställning till den personliga karriären.

I alla typer av beskrivningar finns både utifrån- och inifrånperspektiv, det vill säga olika syn på den egna karriären i relation till beskrivningen. I de traditionella beskrivningarna finns både sådana som är gjorda utifrån och inifrån. Det innebär att en del kvinnor hävdar att de gör en traditionell karriär, medan andra tycker att de gör något annat själva. Definitioner med egen utveckling är oftast gjorda inifrån, vilket innebär att det är så som den egna karriären upplevs. I flera fall är dock karriär som egen utveckling beskrivningar av vad man önskar att karriär vore. Kombinationsbeskrivningar av traditionell karriär och egen utveckling är oftast gjorda inifrån, men är ibland av karaktären idealbilder av karriär. I dubbel beskrivning står den positiva bilden för den egna karriären eller den egna önskan om karriär. I de negativa beskrivningarna finns endast utanförskap.

I Kvande och Rasmussens undersökning om kvinnliga civilingenjörer i Norge finns en del paralleller till mitt material (Kvande och Rasmussen 1985, 1986). De kvinnliga ingenjörerna i deras studie visade också ett stort intresse för arbete och karriär. De flesta kombinerade familj och karriär, liksom i min studie. Kritik riktades mot villkor kring karriären och sådant som uppfattades som karriärsspel. De kvinnliga ingenjörerna i Norge visade tecken på ett annorlunda synsätt på karriär, vilket delvis förklarade en brist på karriärutveckling, enligt Kvande och Rasmussen. Min under-

sökning visar en liknande beskrivning av kvinnors syn på karriär. Det teoretiska bidraget utgörs av en begreppsutveckling av karriär. Definitionerna av karriärsbegreppet, som jag på empirisk grund utvecklar, tillför en nyansering av begreppet karriär till två typer: en hierarkisk och en personlig. Begreppsutvecklingen ökar förståelsen för kvinnors syn på karriär.

Glappet mellan karriärmål och egen karriär

På flera sätt ger kvinnorna uttryck för att det finns ett glapp mellan den karriär som de önskar sig och den karriär som de faktiskt gör. Majoriteten av kvinnorna tycker inte att de har uppnått en position som motsvarar det som de har satsat i sin karriär. Det finns i de svaren ett upplevt missnöje med att de hindrats göra karriär. Karriärsglappet framträder också vid en jämförelse mellan hur många kvinnor som haft karriärmål och hur många som tycker att de själva gör karriär. Glappet blir också synligt då en jämförelse görs mellan viljan till att bli befördrad och bedömningen av hur troligt detta är. Det finns alltså ett uttalat intresse för att göra karriär och för att utvecklas inom arbetet, samtidigt som det finns ett missnöje med den faktiska egna karriären.

Varför finns det ett karriärsglapp?

När kvinnorna förklarar varför de inte nått den position som de tycker att de borde nått är det framför allt villkoren och spelreglerna som omger karriären som ges som skäl. Olika grad av tveksamhet uttrycks till strukturerna kring karriären. De kvinnor som vill avancera, som vill bli chefer upplever könsstrukturen genom existensen av starkare motstånd. En del av förklaringen till karriärsglappet ligger också i att ha accepterat det som uppfattas som den etablerade definitionen av karriär, nämligen den traditionella med hög status, klättrande och ledarskap. Många kvinnor menar ju, när de utgår ifrån sig själva och sina önskningar, något annat med karriär. Med en bredare definition av karriär skulle således kanske fler svarat att de gör karriär. Många kvinnor i undersökningen upplever en konflikt mellan karriären och livet i övrigt. Hade karriärens villkor kunnat påverkas så hade också karriären blivit mer som man tänkt sig i sina karriärmål, vilket hade minskat karriärsglappet.

Karriärsglappet förklaras också med könsstrukturens negativa uttryck, det vill säga med direkt och indirekt diskriminering. Att karriären som en del av organisationen är anpassad efter män och mäns erfarenheter blir tydligt genom att kvinnorna förklarar glappet med att de ifrågasatt de villkor och spelregler som omger karriären. Kvinnorna ser dock inte sig själva som bristfälliga i olika avseenden, när de ska förklara karriärsglappet. Karriärsglappet kan ses som en följd av organisationers strukturer, som uttryck för direkt och indirekt diskriminering.

Kvinnornas beskrivningar av sina livsmål erbjuder också en förståelse av karriärsglappet. Karriären beskrivs som en del av livsmålen, och inte som skild från dem. En sådan helhetssyn styr ett accepterande av eller avståndstagande från karriären. Om en anpassning av karriären till hela livssituationen ses som omöjlig sker ett avståndstagande från den hierarkiska karriären som fenomen. För att ändå behålla en positiv syn på karriär, som ses som viktigt, konstrueras en alternativ definition, personlig karriär, parallellt med den traditionella. Den alternativa definitionen betonar personlig utveckling, lärande och intresse.

Att karriärmönster utgår från män har konstaterats i tidigare studier (Diamond 1987, Gutek och Larwood 1987). Orsaker till att kvinnor hindras i karriären har relaterats till att det finns olika förväntningar på kvinnor och män, att mäns karriärer premieras i parrelationen, att föräldraskapet har olika effekter på kvinnor och män samt att kvinnor diskrimineras i organisationer (Gutek och Larwood 1987). Bidraget i min undersökning är de olika definitionerna av karriär som utvecklar karriärsbegreppet och belyser kvinnornas syn på karriär. Det teoretiska bidraget består också i det nya begreppet karriärsglappet, vilket kan användas för att beskriva och förklara motsägelsefullheten i kvinnors karriärer.

Karriär och makt

Anpassning till, avståndstagande från eller en alternativ definition av karriär är kvinnornas sätt att hantera de villkor som ses som givna för karriären. I alla dessa sätt att hantera karriären finns ett förhållningssätt till den traditionella definitionen av karriär. Maktlösheten över hur karriärens villkor ser ut slår igenom i de olika sätten att hantera villkoren. De kvinnor som på ena eller andra sättet gör en alternativ definition av karriär markerar ett motstånd mot den traditionella definitionen. Detta motstånd kan liknas vid den motbild som konstruktionen av kvinnlighet i organisationer skapar. Motståndet mot den traditionella, hierarkiska, karriären kan således också ses som en konstruktion av kvinnlighet, relaterad till karriärssynsätt, som finns i organisationer. Karriärsglappet är en form av indirekt diskriminering, där kvinnors brist på makt blottas. Ytterligare ett bidrag till begreppsutvecklingen av karriär är att maktaspekten tillförs i synen på karriär. Resultaten visar att karriärsbegreppet bestäms av makt, av uppfattningen om i vilken grad villkoren kring karriär går att påverka.

10.7 SAMMANFATTANDE PERSPEKTIV PÅ ORGANISATION

I avhandlingen har jag gjort tre olika slags bidrag. Det första är det empiri-

iska bidraget, vilket finns i de beskrivningar av kvinnors situation i organisationer som gjorts i kapitlen 5-9. Dessa beskrivningar har tidigare saknats. Det andra utgörs av de empiriskt grundade teoretiska bidragen. De teoretiska bidragen är av tre slag.

1. *Nya begrepp*. Nya begrepp som genererats i denna studie är könsstruktur, karriärsglappet, motbilden och positiv strategi.

2. *Begreppsutveckling*. Begrepp från tidigare teori som i denna empiriska undersökning har utvecklats på olika sätt, till exempel genom nya preciseringar eller förändring av innebörd, är kvinnors strategier, karriär, direkt diskriminering, indirekt diskriminering och konstruerad kvinnlighet.

3. *Relationer mellan begrepp*. Begrepp som utifrån empirin har relaterats till varandra i form av samband är:

Sambandet mellan kvinnors defensiva hållning i organisationer och diskriminering.

Sambandet mellan kvinnors strävan efter inflytande och diskriminering.

Sambandet mellan kontroll över arbetssituationen och diskriminering.

Sambandet mellan antalet kvinnor i en organisation och diskriminering.

Sambandet mellan mansdominans och valet av positiv strategi för kvinnor.

Dessa samband skulle också kunnat formuleras som hypoteser, men jag har valt att inte formalisera dem på det sättet. Det tredje slaget av bidrag som gjorts i avhandlingen är utvecklandet av ett språk för kvinnors erfarenheter i organisationer, vilket blivit ett resultat av de empiriska och teoretiska bidragen.

I det följande förhåller jag mig friare till empirin, och uttalar mig därför djärvare. Jag formulerar nedan några utgångspunkter som en plattform för organisationsteoretisk forskning. Plattformen är grundad på min empiri och mina teoretiska bidrag. Med hjälp av plattformen diskuterar jag sedan framtida forskning.

I kapitel 3 diskuterades organisationsteorins könsblindhet som ett problem. Det könsblinda perspektivet har bland annat medfört ett osynliggörande och en marginalisering av kvinnor och kvinnors erfarenheter i organisationer. Kvinnor har vanligen tolkats ur ett patriarkalt perspektiv, vilket resulterat i att kvinnors underordning i organisationer finns i organisationsteorin som något självklart eller naturligt. Med ett feministiskt perspektiv på organisation kan andra beskrivningar och förståelser av organisationer skapas, som kan bidra både med kritik av organisationsteorin och med teoriutveckling. Det finns också ett bidrag som sträcker sig utanför den akademiska världen till arbetslivet. Synliggörandet av kvinnors erfarenheter och skapandet av ett språk för dessa erfarenheter kan förhoppningsvis upplevas som ett sådant bidrag.

Utifrån mitt feministiska perspektiv på organisation ser jag följande

möjliga utgångspunkter för studier av organisationer. Punkterna har jag genererat både ur teori och empiri i avhandlingen. De är tänkta som påståenden om relationen mellan kön och organisation, som teori-fragment, vilka kan diskuteras, vidareutvecklas, operationaliseras och kritiseras.

1. Kön är en grundläggande strukturerande faktor i organisationer. Organisationer och organisationsstrukturer är könsbestämda.
2. Könsstrukturer i organisationer består av tre uttryck för könsens åtskillnad; a) Antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män.
b) Fördelning mellan kvinnor och män mellan olika sysslor c) Hierarkisk fördelning mellan kvinnor och män.
3. Könsstrukturer får konsekvenser i organisationer, vilket jag kallat olika betydelser av kön i organisationer. Dessa kan till exempel vara diskriminering, kvinnors strategier, könskonstruktion och karriärsglapp. Betydelser av kön i organisationer kan inte tas för givna som något självklart eller naturligt.
4. Manlig överordning och kvinnlig underordning uttrycks i organisationer på olika sätt, och i olika hög grad. Maktrelationen mellan könen är med andra ord central för förståelsen av det sätt som organisationer är könsbestämda.
5. Maktrelationen mellan könen uttrycks också genom mansdominansen i rätten att tolka och definiera organisationer. I organisationsteori reproduceras maktrelationen mellan könen som något självklart.
6. Könssegregeringens princip uttrycks i organisationer på olika sätt, och i olika hög grad. Könssegregeringen tar sig ständigt nya former i samband med hur begreppen "kvinnligt" och "manligt" konstrueras.
7. Könsdiskriminering, det vill säga diskriminering mot kvinnor, är uttryck för det normala, och inte för det avvikande, i organisationer.
8. Organisationer uttrycker normala maktrelationer mellan könen, vilket innebär att det finns en samstämmighet mellan dem och könsrelationers utseende i samhället i övrigt, till exempel i äktenskapet. Kopplingen mellan sexualitet, kön och organisation är därför påtaglig. Kvinnors relativa underordning i äktenskapet har betydelse också för organisationer.
9. Kvinnors handlande i organisationer kan förstås och tolkas utifrån könsstrukturer. Ett sätt att göra detta är genom olika strategier, som beskriver hur kvinnor hanterar mandominansen på individnivå. Ett annat sätt är att se hur kvinnlighet konstrueras i organisationer.

Könskonstruktion i organisationer

Det könsblinda eller könsneutrala i beskrivningen av organisationer kan synliggöras med ett feministiskt perspektiv. Ett feministiskt perspektiv

kan visa hur betydelsen av kön döljs och hur konstruktionen av kön i organisationer präglas av en könsneutral ideologi. Dekonstruktion som metod kan vara användbart både för att visa könsbias i teorin, och för att studera olika konstruktioner av kön i organisationer. Att använda sig av kategorierna kön respektive kvinnor som utgångspunkter i dekonstruktion av organisationsteori (Calás & Smircich 1991), eller i dekonstruktion av organisationsstrukturer (Martin 1990) är då fruktbart.

En del av könsblindheten i organisationsteorin kan förklaras med essentialistiska uppfattningar om kön. Kvinnor *är* på ett visst sätt, och detta sätt relateras till det normala (manliga) som annorlunda. Eftersom det annorlunda grundar sig på essens, genom till exempel biologi, så problematiseras det inte. Det är också vanligt med synsätt där kön som social konstruktion ändå ses som oproblematiskt och självklart. Skillnader förklaras då med skillnader, som till exempel olika uppfostran, traditioner eller könsroller. De behandlas dock ungefär på samma sätt som biologisk essens, det vill säga som självklara. Skillnader mellan könen går istället, hävdar jag, att betrakta som konstruktioner av kön som finns och skapas i organisationer, och inte bara utanför organisationer och tidigare i livet.

Det finns också en annan slags essentialism som blir en del av politiken kring kvinnor i organisationer. Kvinnor som chefer utgör ett bra exempel på detta. Debatten, både i teorin och i praktiken, kretsar oftast kring kvinnlig essens istället för kring makt. I organisationer som är mer kvinnofientliga och där de kvinnliga cheferna är ytterst få är det de "männsliga" egenskaperna som betonas hos kvinnorna. Det är med andra ord likhet med män som är viktigast att betona för att nå legitimitet som chefer. I organisationer där de kvinnliga cheferna är något fler, och där de därför har större möjligheter till att vara annorlunda, så betonas istället deras kvinnliga egenskaper. Kvinnlighet blir en strategi för att legitimera fler kvinnor som chefer. Kvinnlighet ses som ett komplement till det normala (manlighet), och som något kvalitativt bättre i vissa fall.

De feminister som deltagit i debatten kring "women in management" diskuterar oftast kön på ett essentialistiskt sätt. Det finns ett fokus på hur kvinnor är, istället för på hur kvinnors situation ser ut. Detta avspeglar synen på kön som åtskilt från organisation. Jag hävdar att det är mer fruktbart att relatera kön till konstruktioner av kön och till maktaspekten. Mitt synsätt är istället att hävda könets betydelse för hur organisationer struktureras, organisationer som könsbestämda. Bakom en könsneutral fasad finns konstruktioner av kön i organisationer. De skapar och åter-skapar könsskillnader, men ses oftast inte så i organisationer. Inom "malestream" organisationsteori, och i liberalfeminism återskapas ofta dessa konstruktioner av kön helt okritiskt. De vanligaste synsätten är:

- A. Kön ses som essentiellt.
- B. Kön skapas före och utanför organisationer.

I det första fallet ses kön, kvinnligt och manligt, som givet och självklart. I det andra fallet förklaras könsskillnader som resultat av socialisationen. Det är till exempel inte ovanligt att förklara kvinnors underrepresentation på ledande befattningar med att kvinnor är fel, eller bristfälligt socialiserade (Hennig och Jardim 1976). Med ett feministiskt perspektiv är kön som kategori en fruktbar utgångspunkt i studier av organisationer.

Bidrag till vardagsdebatten

Att se diskriminering som struktur kan underlätta debatten om kvinnors och mäns situationer i arbetslivet. Både kvinnor och män måste förhålla sig till strukturer, och är också bärare av dem. Dialogen mellan kvinnor och män kan också underlättas av att det direkta och personliga inte behöver utmärka diskriminering. Synsättet innebär, enligt min mening, större möjligheter till förändring. Sociala konstruktioner är inte sanna eller naturliga, utan kan förändras. Att se kvinnors handlande som strategier för överlevnad ökar förståelsen för kvinnors behov av självkänsla och identitet. Att utnyttja underläget kan vara rationellt för enskilda kvinnor för att överleva i en mansdominerad miljö. Det säger mer om villkor i organisationer än vad det säger om kvinnlighet.

Det outtalade och osynliggjorda i avhandlingen är hur mäns situation i karriären ser ut. Jag tror ändå att resultaten kan bidra till att se mäns situation i organisationer på ett nytt sätt. Om strukturer kring karriär, till exempel åldersuppfattningar, inte passar kvinnor som har barn, kan man fråga sig om de passar män som har barn. Utifrån kvinnornas beskrivningar kan man också undra om det finns utrymme för att vara sig själv i konstruktionen av manlighet i organisationer.

Betydelsen av makt för förändring av könskonstruktioner visar betydelsen av män som aktörer för förändring i organisationer. Män med inflytande som är positivt inställda till kvinnor måste hitta sina strategier för att överbrygga gapet mellan mansdominerade tankestrukturer och egen inställning till kvinnor. Hur ser de strategierna ut?

Bilden av kvinnor som bristfälliga i karriären ifrågasätter jag utifrån resultaten. Det är definitivt inte kvinnornas egna bild av situationen. Kvinnorna i undersökningen ser mer positiva effekter av att de är kvinnor än brister och problem. Problemen relateras till omvärlden, i form av direkt och indirekt diskriminering. Detta borde ge ett bidrag till debatten kring om kvinnor utgör en resurs i organisationer, och om de kan vara viktiga för att förändra och förnya till exempel organisationsstrukturer och ledarskap. Ytterligare ett bidrag i vardagsdebatten som jag ser i resultaten är kvinnors positiva inställning till andra kvinnor. Majoriteten av kvinnorna i undersökningen tyckte att kontakten med underordnade kvinnor var god, och de flesta kvinnorna gav stöd till

andra kvinnor i arbetet. Att kvinnor motarbetar varandra är, enligt min mening, en vanlig uppfattning. Resultaten motsäger den uppfattningen, vilket kan bidra till ett annat sätt att se på kvinnors relationer till kvinnor i organisationer.

10. 8 FRAMTIDA FORSKNING

Då organisationer ses som könsbestämda, och organisationsteori inte längre som könsblint, öppnar sig många möjligheter för fortsatt forskning. Det finns en hel del frågeställningar som inte berörts i denna undersökning, eller som denna undersökning inte lyckats fånga in. Det finns också många frågeställningar i förlängningen av de resultat och teorifragment som presenterats. I detta avsnitt diskuteras några av de forskningsfält och frågeställningar som skulle kunna problematiseras, undersökas empiriskt och utvecklas teoretiskt i kommande forskning.

Könsstrukturers påverkan på betydelser av kön

Det går att tänka sig en mängd olika organisationer som skiljer sig åt med avseende på könsstruktur. De tre olika typerna av åtskillnad skulle kunna varieras i olika kombinationer så att olika typer av organisationer kunde tas fram. Intressant vore att jämföra olika organisationstyper när det gäller ett eller flera uttryck av könets betydelse. Några exempel på frågeställningar kunde då vara: Hur påverkas diskriminering av att kvinnor och män har mer liknande sysslor i organisationer? Hur påverkas kvinnors strategier av större kvinnligt inflytande? Hur påverkas konstruktionen av kvinnlighet av den antalsmässiga fördelningen av kvinnor och män i organisationer? Hur samspelar olika definitioner av karriär med kvinnors makt? I vilka typer av organisationer är karriärslappet mindre eller större?

Könsstruktur som begrepp kunde användas som ett redskap för att kategorisera organisationer i olika typer. Forskningen kunde riktas mot att se skillnader mellan organisationstyper när det gäller uttryck för könets betydelse, istället för det generella som varit det dominerande i denna studie. Samspelet mellan könsstruktur och andra strukturer och villkor i organisationer kunde då problematiseras och undersökas.

Genderiseringen av organisationsstrukturer

I undersökningen har vissa uttryck för könets betydelse i organisationer, eller könsstrukturers konsekvenser, genererats. Jag har hävdad att organisationsstrukturer i allmänhet är genderiserade, är könsbestämda på något sätt. I kommande forskning kunde detta synsätt utvecklas med organisationer som analysenhet. Specifika organisationers strukturer kunde

studeras utifrån strukturernas genderisering, vilken betydelse har denna struktur för män respektive kvinnor i organisationen? På vilket sätt finns könskonstruktioner inbyggda i organisationsstrukturer som något givet? När är strukturer mer öppna för genderisering, och när är könsneutralitet dominerande? Hur förhåller sig karriärsstrukturer till könsstrukturer?

Samspelet mellan könsstruktur och processer i organisationer

I forskning där organisationer som analysenhet studeras kunde processer följas över tiden. Diskriminering eller könssegregering kunde studeras i relation till förändringar i organisationer. Denna typ av forskning kräver andra metoder genom ett närmare förhållningssätt till enskilda organisationer. Intervjustudium av både kvinnor och män på olika nivåer och positioner kunde vara fruktbart. Ett antropologiskt perspektiv kunde vara tänkbart där forskaren studerar organisationen ur flera olika synvinklar, där observationer vore en möjlig metod.

Könsrelationer i organisationer

Att utifrån feministisk teori studera könsrelationer i organisationer vore en intressant väg för teoriutveckling. Att se till könsrelationer istället för till kön som kategori i forskning tillför en aspekt på organisationer. Maktrelationen mellan könen poängteras då som central för konstruktionen av kön i organisationer. Inom detta område kunde också frågor om kvinnors och mäns uppfattningar av relationen mellan organisation och kön studeras, och hur maktrelationen mellan könen återspeglades i dessa uppfattningar. Jämförelser mellan kvinnors och mäns uppfattningar och erfarenheter kunde också relateras till olika typer av könsstruktur.

Konstruktioner av kvinnlighet

Det vore intressant att vidareutveckla hur konstruktionen av kvinnlighet ser ut i olika organisationer med avseende på könsstruktur. Är kvinnligheten annorlunda på en kvinnodominerad arbetsplats än på en mansdominerad arbetsplats? Är det fruktbart att koppla kvinnors strategier till konstruktionen av kvinnlighet? Hur förhåller sig olika konstruktioner av kvinnlighet till kvinnors underordning i organisationer? Hur förändras kvinnligheten vid organisationsförändringar? Hur förändras kvinnligheten med ökat eller minskat kvinnoinflytande i organisationen?

Konstruktioner av manlighet

Med fokus på könsrelationen betraktas även kategorin män som en konstruktion och som något som strukturerar organisationen. Ett tydligt exempel på detta är ledarskap som något i högsta grad genderiserat. En

intressant utgångspunkt i forskning vore att se hur konstruktionen ledarskap är kopplat till konstruktionen manlighet och hur båda dessa begrepp konstrueras i relation till varandra. Kvinnor som ledare blir, i detta perspektiv, något av en motsägelse. Forskning om konstruktionen av manlighet och ledarskap skulle till en del kunna förklara kvinnors underrepresentation på ledande befattningar och motståndet mot kvinnor som chefer. Att problematisera mäns situation och konstruktionen av manlighet i organisationer medför också att man måste se hur båda könen socialiseras in i strukturerna, även om villkoren för män och kvinnor ser olika ut. Även konstruktioner av manlighet kunde studeras utifrån olika könsstrukturer, hur påverkas manligheten av till exempel mäns inflytande eller antalet män i organisationen?

Och många fler

Jag har skisserat olika tänkbara riktningar inom kommande forskning kring relationen organisation och kön. Det finns många mer, bland annat som följd av att denna undersökning endast delvis berör vissa frågeställningar. Frågeställningar kring sexualitet och sexuell identitet i organisationer har endast berörts ytligt. Vilka uttryck, positiva och negativa, tar sig sexualiteten i olika typer av organisationer? Vilken betydelse för identiteten och karriären har det i organisationer att "vara gift", "vara mor", "vara far"? Hur ser samspelet mellan könsstruktur och sexuella trakasserier ut? Ytterligare områden som inte behandlats är hur kultur och symbolik i organisationer relateras till kön, samt hur könssegregeringen i organisationer återskapas och förändras. Båda dessa forskningsfält erbjuder en mängd frågeställningar, som också kan kopplas till könsstrukturer. Dessutom kunde en forskning med fokus på karriär och karriärsstrukturer tänkas, där typiska kvinnokarriärer i olika slags organisationer och branscher skulle kunna fokuseras. Kvinnokarriärerna kunde också relateras till de olika definitionerna av karriär som blivit synliga i undersökningsresultaten.

Slutligen vill jag peka på ett forskningsområde som den här avhandlingen delvis kommit in på, nämligen kvinnors defensiva hållning i organisationer. Att inte reagera öppet på diskriminering, att ta avstånd från karriärvillkor, och att betona fördelarna framför nackdelarna i en positiv strategi är exempel på detta. Det vore intressant att forska vidare om hur kvinnor och män ser på kvinnors position och handlande i organisationer. Vilken betydelse för förändringar kan kvinnors missnöje eller motstånd ha? Finns det organisationer som i högre utsträckning styrs av kvinnor, och hur påverkar det i så fall kvinnors strategier och inställning till karriär?

SUMMARY IN ENGLISH

This thesis is about the meaning of gender in organizations. A feminist perspective on organization makes the position of women visible. The purpose is to let a group of women describe their careers, and their opinions of career, and from that point of view illuminate and discuss the relationship between gender and organization. To make the women in the survey visible through their own descriptions of experiences is an important contribution of the thesis. It is also important to develop concepts for these experiences, to use and develop feminist theory and feminist perspectives on organization.

The empirical study that the thesis is based on concerns the career development of female engineers and MBA's in Sweden. A postal survey containing questions about both career and family situation was answered by 261 women of different ages.

The visible problem that constitutes the starting point of the study is the fact that women are under-represented in leading positions in society. The question is: what are the processes behind these visible results? Is it possible that different interpretations of gender in organizations can increase understanding of this visible phenomenon?

Some empirical results

As a background to the theoretical contributions of this thesis that will be presented briefly in this summary, I would like to present some of the empirical results of the study. I will describe the situation of the women at the time of the survey in terms of both family and work situation.

A majority of the women in the survey actually use their degree in their work. Most women, 89 percent, are employed and 10 percent are entrepreneurs. Of the employed women 5 percent are in top management positions, 41 percent in some kind of staff position, and 30 percent in a middle or lower management position.

There does not seem to exist a situation of choice between family or career for the women, as 82 percent of them are married and 81 percent have children. The women struggle with this combination of family and career, it is something that they see as important in life. Most of them,

however, find it difficult and hard to accomplish this combination.

Almost all of the women are married to men, just like themselves, with higher education. Their husbands are however more often in top management positions, and in other academic careers, than the women themselves. The career of the husband generally has a higher priority in the marriage than the career of the wife. This asymmetry becomes visible in the distribution of responsibilities in the household, domestic work and child care. A majority of the women, 75 percent, say that they do more, or much more, of the domestic work compared to their husbands.

Most women in this study work in male-dominated environments. A majority of them, 79 percent, have no other women, or just a few women, on the same level in the organization. It is rare to have other women on higher levels in the organization, 90 percent of the women said that they had no other women or just a few women on higher levels. A majority of the women, 85 percent, have a male boss.

This was a short summary of some of the empirical results. I will go on to present some of the theoretical contributions that the empirical study resulted in.

Gender structures in organizations

I see organizations as gendered in general. There are many possible different expressions of this in organizations. I have in this thesis described a few of them. These are direct and indirect discrimination, women's different types of strategies, the construction of femininity in organizations, different definitions of career and the careergap. These concepts represent expressions of organizations as gendered.

To be able to describe organizations from a gender perspective, I have constructed the concept "gender structure". It can be used as an instrument to study organizations from a gender perspective. It can be used to visualize three types of segregation between women and men in organizations, and to constitute a starting point for further studies. Different expressions of gender in an organization can be related to the gender structure. I define gender structure as consisting of three types of segregation:

1. The number of men and women in an organization, that is the overall distribution of men and women.
2. The segregation of different occupations and positions between men and women in an organization, that is the distribution of occupations.
3. The hierarchical distribution between men and women in an organization, the extent of influence and power that men and women have.

The gender structure can be visualized through descriptions and figures. I see the concept gender structure as an important instrument

which makes differentiations between organizations possible. It is also valuable in understanding different types of expressions, or meanings, of gender in organizations. The expressions of gender can be related to the gender structure to illuminate them and to increase the understanding of them. The concept gender structure is an instrument in the study of organizations to avoid gender-blindness.

The purpose of this study was to understand different meanings of gender in organizations. I also call these meanings expressions of gender. The expressions of gender that I have described in the thesis are direct and indirect discrimination, different types of strategies used by women, the construction of femininity in organizations, different definitions of career and the careergap. These are the expressions of gender that this study has resulted in, but as I see organizations as gendered in general, they only constitute some of the expressions of gender in organizations. In the following I will describe these expressions briefly.

Direct and indirect discrimination as structural

I see discrimination against women in organizations as a structural, rather than an individual, phenomenon. The empirical results support that approach. Of the women in the survey 55 percent had experienced sex discrimination, which represents what I call direct discrimination. Of those women that had not experienced direct discrimination a majority had experienced special treatment more generally, or they had the opinion that they as women worked according to other conditions than men in general. To experience special treatment or other conditions represents what I define as indirect discrimination. Of the women in the study 98 percent had experienced either direct or indirect discrimination. Discrimination is therefore something to be seen as normal rather than exceptional in organizations.

It is not seen as legitimate to react openly against discrimination. A gender neutral ideology in organizations makes women feel that it is better to ignore discrimination than to protest against it. The empirical study has also shown that women use what I name a positive strategy, where the advantages of being a woman are stressed before the disadvantages. The use of a positive strategy is a way to handle the fact that discrimination is something normal in organizations. The empirical results indicate a connection between the experience of discrimination and a defensive attitude of women in organizations.

Women who explicitly wanted to be promoted or to become managers have more often experienced direct discrimination than others. There is consequently a connection between wanting a career and experiencing discrimination. I see this as an effect of the fact that these women more obviously violate the normal structures in organizations. Another rel-

ationship that became visible in the study was the connection between the number of women and the experience of discrimination. It was shown that the more male-dominated an organization, or part of organization, the more common was direct discrimination against women.

Women's strategies

I found four different strategies that women use to handle the gap between a male-dominated environment and a positive identity as women. They are: positive strategy, environmental strategy, gender-neutral strategy and relative strategy.

The concept of positive strategy signifies that the positive effects of being a woman in the organization are stressed by the women themselves. Women experience positive special treatment, even though this is based on subordination and a minority situation. Women also see advantages as women, based on the perception that women are different in a number of ways.

The environmental strategy represents a strategy where women relate special treatment of women to the environment instead of to themselves. They see, with this strategy, that discrimination can be structural and that gender has meanings, as well as effects, in organizations.

A gender-neutral strategy signifies that the meaning of gender is denied. Gender is said to have no importance in work, or in organizations. The study showed that the gender-neutral strategy was frequently used during the studies, but it does not seem to work in working life. Almost no women actually held on to the gender-neutral strategy. The positive strategy and the environmental strategy were dominant among the women in working life.

During the studies a relative strategy was used by some of the women. They saw themselves in a "relatively less male-dominated" environment than what was normal, and therefore they did not see gender as significant. The relative strategy was their way to handle the minority-situation.

Compared to other studies this study indicates that it is typical for women in male-dominated occupations to use a positive strategy. To stress the individual advantages for women in a male-dominated environment is much more common than self-denial and subordination.

The construction of femininity

The interaction between structures in organizations and women's way of acting creates room for a construction of femininity. The women in the study described specific expectations that they meet because they are women. And they also described a lack of expectations because they are

women, due to the fact that people do not know what to expect from a woman in a typical male position. This creates room to be different, that is to be feminine, whatever that might be.

Women experience advantages as women, because they see women as different than men in a number of ways. They described women as different in behaviour, in communication, in rationality and in ways of thinking. They see these different ways of being as positive in many working situations. This "otherness" constitutes a construction of femininity, which to some extent is connected to women's socialisation as women and to women's entire lives. It is also constructed in relation to the structures in organizations, and to the room for femininity that is created by expectations of women as different.

The women in the study described how their own view of other women had changed over the years. They experienced that they earlier in life had had a more "male" view of women, that is a more negative one. Through experiences in life, having children and working, a lot of the women found that their view of other women had become more positive. They found contacts with other women more important than before, and they also found it important to support other women in working life.

The women's definitions of the concept career

The women in the study were asked to describe what the word career meant to them. They also described whether they had career ambitions, and if they saw themselves as having a career or not.

I found a gap between the career ambitions and the women's view of their actual careers. This could be explained by several factors, one of them was the way career was defined by the women. The experience of having a career was influenced by whether you accepted the traditional definition or not.

The results showed that one definition was the traditional one of climbing the hierarchal ladder, high status, high salary and management positions. There were also however four other definitions of the concept: career as own development, the combination of the traditional with own development, a double definition and a completely negative one. The five different definitions, related to the percentage of women making each type of definition, are:

1. The traditional definition, 37 percent
2. Career as own development, 20 percent
3. Combination of the traditional with own development, 21 percent
4. Double definition, 10 percent
5. Negative definition, 5 percent

In all the definitions, except own development, the traditional career is present in some way. In the traditional definition it is seen as

completely accepted, no matter if you accept it on a personal level or not, whether you like it or not. In the combination-definition there is a combination of an acceptance and an alternative definition. In the double definition the traditional career is seen as negative, and there is another one constructed as an alternative. In the negative definition there is a complete acceptance, but also a complete rejection of the phenomenon career.

There were consequently two types of definitions of career, represented by a hierarchical attitude and a personal attitude. These were combined or handled in different ways in the five definitions. The traditional definition represents the hierarchical attitude. The definition of own development represents the personal attitude. The combination-definition represents both attitudes. The double definition also represents both attitudes, where the hierarchical is seen as negative. The negative definition represents the hierarchical attitude, which is rejected.

It was important to notice the awareness of the hierarchical attitude, the traditional definition of career. It dominated the women's descriptions of what they meant by career and also their conception of whether they themselves actually had a career or not. Women are fully aware of what career normally means in organizations. An awareness of the established definition can either lead to an acceptance, or some other way of handling this. The women in the study handled it by rejecting career totally, or by combining it with own development, or by making a double definition with one positive side, and one negative side.

The careergap

There is a gap between what kind of career the women wanted, and the career that the women actually think they have. This gap becomes visible in several ways. One of them is when the women compare their ambitions to their actual career, where a majority of the women had career goals, but less than half of them thought they had a career.

There are several explanations of the careergap. The most important of them is that a lot of the women are sceptical to the dominant career-conditions and career-games in organizations. Part of the explanation is that the traditional definition of career is taken for granted. A majority of the women define their own career in another way. The gap is also explained by the negative effects of the gender structure, that is it is explained by direct and indirect discrimination of women.

Conclusions

The gender-blindness of organizational theory has made women and women's experiences in organizations invisible and marginalized. A

feminist perspective on organization can construct other understandings and descriptions. It can contribute both critical and developing perspectives on organizational theory.

This thesis contains three kinds of contributions. The first kind is represented by the empirical descriptions of the situation for women in organizations. The second kind of contribution is the theoretical. This constitutes both the construction of concepts, for example the careergap, and the development of concepts, for example positive strategy and environmental strategy. The theoretical contribution also consists of the connection between concepts, for example the connection shown between the number of women in an organization and direct discrimination. The third kind of contribution in the thesis is the development of a language for women's experiences in organizations.

Hej!

Mitt namn är Anna Wahl. Det Du just har fått är en enkät som jag har gjort. Jag forskar om kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Jag vill ta reda på vad dessa kvinnor själva menar med karriär, och vad man faktiskt har gjort sen sin examen. Jag är också intresserad av vilka erfarenheter av arbetslivet som man har gjort. Jag tycker att detta område är viktigt med tanke på att antalet kvinnor på dessa enligt tradition väldigt mansdominerande utbildningar ökar. Vi vet dessutom väldigt lite om dessa frågor. Det är därför viktigt att Du svarar på enkäten, oavsett vad Du har gjort sen Din examen. Den kanske ser jobbig ut vid första anblicken men de kvinnor som fyllde i den i en testomgång tyckte faktiskt att de själva fick ut mycket av att göra det! Du skall dessutom inte besvara alla frågor!

Jag själv är civilekonom och doktorand på Handelshögskolan i Stockholm. Enkäten skickas ut till ca 400 kvinnor. I nästa etapp av projektet skall jag göra ca 25 intervjuer. Om Du kan ställa upp på en intervju så markera det på sista sidan i enkäten. Jag har på sista sidan märkt varje enkät med ett nummer, så att jag skall kunna kontakta dem som kan tänka sig att bli intervjuade. Om Du absolut inte vill bli intervjuad så kan Du riva bort, eller stryka över det numret. Jag har valt ut Dig med hjälp av Statistiska Centralbyråns examinationsregister och därefter fått Ditt namn och adress genom DAFA:SPAR. Det är endast jag som har tillgång till namnen och enkätsvaren. Allt material som jag får in både genom enkät och intervju behandlar jag helt konfidentiellt. Deltagandet är naturligtvis frivilligt.

Om det är något som Du vill fråga mig om så skriv eller ring gärna!

Adress: Anna Wahl
FÄRÅDET
Box 5042
102 41 STOCKHOLM
Tel 08/67 97 35

Mitt projekt är finansierat av Riksbankens Jubileumsfond. Det är ett samarbetsprojekt mellan EFI, Ekonomiska Forskningsinstitutet på Handelshögskolan och FÄRÅDET, Rådet för Företagslednings- och Arbetslivsfrågor.

Tack för Din medverkan!

Anna Wahl
Anna Wahl

INNEHÅLL

1	Utbildning och examen
2	Bakgrund
3	Hem och familj
4	Nuvarande arbete
5	Frågor för egna företagare
6	Frågor för studerande, hemarbetande, föräldralediga och arbetslösa
7	Livslinjen

Observera att del 5 endast skall besvaras av egna företagare, samt att del 6 endast skall besvaras av dem som för närvarande är studerande, hemarbetande, föräldralediga eller arbetslösa.

Genomgående är det samma frågor för civilekonomer och civilingenjörer.

Civilekonom står även för ekonomexamen vid universitetet eller högskolan.

Civilingenjör står även för arkitektexamen.

Försök svara på alla frågor! Det finns flera frågor med så kallade öppna svar, men Du kan också använda Dig av sista sidan i enkäten för ytterligare kommentarer.

Ringa in ett svarsalternativ på varje fråga. Du kan endast välja flera svarsalternativ på de frågor där det särskilt står så. Du behöver inte alls bry Dig om siffrorna inom parentes på höger sida.

Skicka tillbaka enkäten till mig i det midsända kuvertet snarast möjligt.

1 UTBILDNING OCH EXAMEN _____ (1)

1 Vilken högskoleexamen har Du? _____ (2)

122 1 Civilekonom/ekonom

139 2 Civilingenjör

3 Annan. Vilken?

0 Har inte avlagt högskoleexamen

Om Du inte har avlagt civilekonom-/ekonom- eller civilingenjörsexamen behöver Du inte svara på fler frågor. Det är ändå mycket viktigt att Du skickar tillbaka enkäten till mig!

2 Vilket år examinerades Du enligt fråga 1? _____ (3)

261 _____

3 Har Du ytterligare någon examen utöver denna? _____ (4)

196 2 Nej

64 1 Ja

Vilken? _____

4 Om Du avlagt examen enligt fråga 3, vilket år var det? _____ (5)

60 _____

5 För Dig som är civilekonom/ekonom; var tog Du Din examen? _____ (6)

54 1 Handelshögskolan i Sthlm 4 8 Linköpings Universitet

17 2 Handelshögskolan i Gbg 2 9 Högskolan i Karlstad

22 3 Lunds Universitet 2 10 Högskolan i Växjö

3 4 Umeå Universitet 1 11 Högskolan i Örebro

7 5 Göteborgs Universitet 12 Högskolan i Luleå

5 6 Uppsala Universitet 13 Högskolan i Sundsvall

6 7 Stockholms Universitet 14 Annat; _____

6 Du som är civ.ek/ekonom, vilken inriktning hade Du i Dina studier? _____ (7)

45 1 Redovisning och finansiering

7 2 Kostnads/intäktsanalys

15 3 Marknadsföring/Distribution

19 4 Administration/personal/organisationsteori

10 5 Nationalekonomi

5 6 Internationell ekonomi

5 7 Förvaltning

7 8 Ekonomisk psykologi/reklam

2 9 Data

8 10 Annat, nämligen: _____

7 För Dig som är civilingenjör; var tog Du Din examen? _____ (8)

69 1 Tekniska Högskolan, Sthlm 18 4 T.H. vid universitetet i Lund

44 2 Chalmers T.H., Göteborg 4 5 T.H. vid universitetet i Linköping

1 3 Universitetet i Uppsala 3 6 Högskolan i Luleå

7 Annat; _____

8	För Dig som är <u>civilingenjör</u> ; vilken utbildningslinje gick Du? (9)			
44	1	Arkitektur	2	10 Industriell ekonomi
9	2	Teknisk fysik	1	11 Teknisk fysik & elektroteknik
9	3	Maskinteknik	2	12 Geoteknik
1	4	Flygteknik	13	Datateknik
12	5	Elektroteknik	14	Samhällsbyggn.teknik
5	6	Väg & Vatten	15	Annan; _____
44	7	Kemiteknik		
5	8	Bergsvetenskap/materialteknik		
6	9	Lantmäteri		

9	Har Du tagit andra enstaka kurser eller ämnen på universitet eller högskola, förutom de ovan nämnda? (10)			
105	2	Nej		
149	1	Ja, Vilka?		

10	Vilken linje gick Du på i gymnasiet? (11)			
25	1	Latinlinje	3	9 Utländsk
108	2	Reallinje	16	10 Annan; _____
9	3	Handelsgymnasie		
6	4	Tekniskt gymnasium		
2	5	Humanistisk linje		
26	6	Samhällsvetenskaplig linje		
13	7	Ekonomisk linje		
53	8	Naturvetenskaplig linje		

11	Vad påverkade Dig i Ditt val av högskoleutbildning? Välj högst 5 alternativ! (12)			
130	1	Intresserad av ämnet, teknik resp. ekonomi		(12)
106	1	Bra betyg		(13)
42	1	Påverkad av far		(14)
14	1	Påverkad av mor		(15)
15	1	Påverkad av syskon		(16)
24	1	Påverkad av släkting eller vän		(17)
20	1	Påverkad av skolan, t ex lärare eller syo-konsulent		(18)
7	1	Påverkad av annan person, en förebild		(19)
31	1	Ville göra något annorlunda		(20)
10	1	Ville kunna påverka samhället och samhällsutvecklingen		(21)
18	1	Tyckte att det behövdes fler kvinnor inom ämnet		(22)
30	1	Ville ha en examen med hög status		(23)
12	1	Ville ha ett jobb med hög status		(24)
30	1	Ville ha ett jobb med hög lön		(25)
55	1	Ville vara säker på att få ett jobb		(26)
40	1	Ville ha en utbildning som gav möjlighet till en bra karriär		(27)
165	1	Ville få ett jobb med intressanta arbetsuppgifter		(28)
4	1	Ville få ett jobb med ansvar för andra, en chefsbefattning		(29)
62	1	Ville få ett jobb med möjlighet till egen utveckling		(30)
16	1	Ville ha ett utåtriktat arbete		(31)
19	1	Ville kunna arbeta internationellt		(32)
32	1	Visste inte vad jag skulle göra annars		(33)
33	1	Slumpen		(34)
64	1	Ville inte ha ett typiskt kvinnojobb		(35)
42	1	Annat skäl;		(36)

12	Kände Du att Du fick stöd av Dina föräldrar under Dina studieår i högskolan?			
	(37) Mor	(38) Far		
151	5	5	144	Ja, alltid
41	4	4	39	Ja, oftast
25	3	3	25	Ja, ibland
21	2	2	18	Nej, det var sällan
14	1	1	16	Nej, aldrig

13	Hur uppfattade Du Din studietid?	(39)
91	5	Mycket positiv
123	4	I stort sett positiv
38	3	Lika positiv som negativ
9	2	I stort sett negativ
	1	Mycket negativ

14	Förklara varför och på vilket sätt!	(40)
239		

15	Hur uppfattade Du själva innehållet i utbildningen?	(41)
12	5	Mycket positivt
174	4	I stort positivt
70	3	Lika positivt som negativt
5	2	I stort negativt
	1	Mycket negativt

16	Förklara varför och på vilket sätt!	(42)
221		

17	Tyckte Du att det hade betydelse att Du som kvinna studerade i en manligt dominerad miljö?	(43)
95	Ja, det var en fördel att vara kvinna	
594	Det var mest fördelar	
1593	Det hade ingen betydelse	
162	Det var mest nackdelar	
131	Ja, det var en nackdel att vara kvinna	

18	Förklara varför!	(44)
188		

19	Här Du någon gång ångrat Ditt val av utbildning?	(45)
781	Ja	
1822	Nej	

20	Om Du svarat ja ovan, förklara varför och vid vilket tillfälle Du ångrat Dig!	(46)
85		

2 BAKGRUND

21261 Vilket år är Du född?

22 Dina föräldrars högsta utbildning?
 (48) (49)
Mor Far

102 1 1 70 Folkskola/grundskola

18 2 2 28 Yrskeskola/fackskola

31 3 Flickskola

8 4 3 11 Folkhögskola

60 5 4 58 Realskola/gymnasium (3 - 4 årigt)

33 6 5 85 Högskola/universitet el. motsv.

9 7 6 9 Annan; Mor: _____

Far: _____

23 Dina föräldrars yrkesinriktning?
 (50) (51)
Mor Far

22 1 1 18 Arbetare

6 2 2 11 Arbetare med yrkesutbildning

15 3 3 27 Jordbrukare

59 4 4 44 Lägre tjänsteman

9 5 5 50 Högre tjänsteman

2 6 6 46 Ledande position i företag/myndighet/
organisation eller motsvarande

109 7 7 Hemarbetande

15 8 8 18 Akademiker, som ej ingår i övriga grupper

12 9 9 37 Egen företagare

11 10 10 10 Annan; Mor: _____

Far: _____

2- Var Din Mor hemarbetande under merparten av den tid som Du bodde hemma? (52)

194 1 Ja

65 2 Nej

25 Har Dina föräldrar någon av följande examina?
 (53) (54)
Mor Far

1 1 22 Gymnasieingenjör

1 2 2 30 Civileingenjör

5 3 3 5 Gymnasieekonom/handelsgymnasium

4 4 10 Civilekonom/ekonomexamen

5 5 Doktorsgrad/examen i ekonomi

6 6 4 Doktorsgrad/examen i teknologi

254 7 7 188 Nej

1 HEM OCH FAMILJ

20 Ditt nuvarande civilstånd?

(55)

213₁ Gift eller sammanboende48₂ Ensamstående

27 Hur många barn har Du?

(56)

49₀ Inga50₁ 1129₂ 230₃ 33₄ 4

5 5 eller fler

28 Barnens åldrar?

(57)

212 _____

29 Din makes/sammanboendes högsta utbildning?

(58)

4₁ Folkskola/grundskola11₂ Yrkesskola/fackskola2₃ Folkhögskola24₄ Realskola/gymnasium (3-4 årigt)173₅ Högskola/universitet eller motsvarande4₆ Annan; _____

30 Din makes/sammanboendes yrkesinriktning?

(59)

3 1 Arbetare

3 2 Arbetare med yrkesutbildning

2 3 Jordbrukare

14 4 Lägre tjänsteman

62 5 Högre tjänsteman

61 6 Ledande position i företag/myndighet/
organisation eller motsvarande

46 7 Akademiker, som ej ingår i övriga grupper

21 8 Egen företagare

5 9 Annan; _____

31 Har Din make/sammanboende någon av följande examina?

(60)

21 1 Gymnasieingenjör

77 2 Civilingenjör

5 3 Gymnasieekonom/handelsgymnasium

32 4 Civilekonom/ekonomexamen

6 5 Doktorsgrad/examen i ekonomi

10 6 Doktorsgrad/examen i teknologi

61 7 Nej

32 Om Du för närvarande har hemmavarande barn, hur har Du löst barnomsorgen under dagtid? Flera svar möjliga?

- | | | | |
|----|---|---|------|
| 15 | 1 | Är själv hemarbetande | (61) |
| 5 | 1 | Make/sammanboende är hemarbetande | (62) |
| 90 | 1 | Dagnem/fritidshem | (63) |
| 26 | 1 | Dagnamma | (64) |
| 9 | 1 | Barnflicka | (65) |
| 10 | 1 | Anhörig tar hand om dem | (66) |
| 81 | 1 | De är så stora att de klarar sig själva | (67) |
| 16 | 1 | Annat; | (68) |
-

33 Har Du annat omsorgsansvar än egna barn (t ex förälder)? (69)

- | | | |
|-----|---|-----|
| 231 | 2 | Nej |
| 13 | 1 | Ja; |
-

34 Om Du är gift eller sammanboende, hur mycket tid ägnar Du åt hushållsarbete (och barnomsorg om Du har barn) i förhållande till Din man? (70)

- | | | |
|----|---|---------------|
| 74 | 5 | Mycket mer |
| 83 | 4 | Mer |
| 54 | 3 | Lika mycket |
| 2 | 2 | Mindre |
| | 1 | Mycket mindre |

35 Om barn tillsynen inte fungerar eller om barnen blir sjuka, vem tar hand om dem då? Flera svar möjliga!

- | | | | |
|----|---|---------------------------------------|------|
| 82 | 1 | Oftast jag själv | (71) |
| 7 | 1 | Oftast make/sambo | (72) |
| 74 | 1 | Jag och maken stannar hemma lika ofta | (73) |
| 20 | 1 | Kommunal dagbarnvårdare | (74) |
| 45 | 1 | Föräldrar eller svärföräldrar | (75) |
| 7 | 1 | Vän eller släkting | (76) |
| 12 | 1 | Annat; | (77) |
-

36 Skulle Du vilja ha barnomsorgen och/eller hemarbetet organiserat på annat sätt? (78)

- | | | |
|-----|---|-----|
| 84 | 1 | Ja |
| 106 | 2 | Nej |

37 Om ja; på vilket sätt? (79)

- 82 _____
- _____
- _____
- _____

NUVARANDE SYSSELSÄTTNING

38 Vilken är Din nuvarande sysselsättning? Flera svar möjliga!

- | | | | |
|----|---|-------------------------------|------|
| 23 | 1 | Någon typ av anställning | (80) |
| 27 | 1 | Egen företagare | (81) |
| 13 | 1 | Studerar | (82) |
| 3 | 1 | Tjänstledig för studier | (83) |
| 21 | 1 | Föräldraledig | (84) |
| 2 | 1 | Sjukskriven för en längre tid | (85) |
| 4 | 1 | Arbetslös | (86) |
| 4 | 1 | Hemarbetande | (87) |
| 1 | 1 | Annan sysselsättning; _____ | (88) |

Du som har ett jobb (även om Du för närvarande är tjänstledig) svara på del 4 "nuvarande arbete"!

Du som är egen företagare svara på del 5!

Du som för närvarande studerar, är föräldraledig, arbetslös eller hemarbetande svara på del 6!

Observera att alla skall besvara del 7, livslinjen!

4 NUVARANDE ARBETE

Om Du har flera jobb (ej eget företag), välj då ut ett av dem som utgångspunkt för följande frågor! På sidan 37 kan Du berätta kort om Ditt andra jobb.

39 Vilken funktion har Du i Ditt jobb? (89)

- | | | |
|----|----|---|
| 12 | 1 | Företagsledning (chef på toppnivå i organisation eller motsvarande) |
| 42 | 2 | Chef på mellannivå |
| 16 | 3 | Chef på lägre nivå |
| 29 | 4 | Assistent eller motsvarande |
| 95 | 5 | Specialist, expert (t ex som ingenjör i en stab eller som revisor) |
| 11 | 6 | Lärare på grundskola eller gymnasium |
| 1 | 7 | Lärare på universitet eller motsvarande |
| 10 | 8 | Forskare på forskningsinstitution |
| 9 | 9 | Forskare inom företag, utredare |
| 7 | 10 | Annan funktion; _____ |

40 Hur stort företag/myndighet arbetar Du på? (90)
(Om det ingår i ett konglomerat uppges storleken på det egna företaget)

- | | | |
|----|---|-------------------------------|
| 76 | 1 | Mer än 1000 anställda |
| 24 | 2 | Mellan 500 och 1000 anställda |
| 31 | 3 | Mellan 250 och 499 anställda |
| 38 | 4 | Mellan 100 och 249 anställda |
| 28 | 5 | Mellan 25 och 99 anställda |
| 33 | 6 | Under 25 anställda |

41 Inom vilken sektor arbetar Du nu? (91)

- | | | |
|-----|---|----------|
| 75 | 1 | Statlig |
| 39 | 2 | Kommunal |
| 117 | 3 | Enskild |

42	Inom vilken näringsgren arbetar Du?			(92)
2	1	Jordbruk, skogsbruk		
	2	Gruvor & mineralbrott		
54	3	Tillverkningsindustri		
6	4	El, gas, värme & vattenverk		
8	5	Byggnadsindustri		
1	6	Partihandel		
3	7	Detaljhandel		
	8	Restaurang & hotell		
8	9	Samfärdsel, post & tele		
11	10	Bank & försäkringsverksamhet samt fastighetsförvaltning		
34	11	Uppdragsverksamhet		
57	12	Offentlig förvaltning, försvar, polis & brandväsen		
24	13	Undervisning & forskning		
7	14	Sjuk-, hälso- och socialvård		
1	15	Ideell organisation		
6	16	Kultur (muséer, bibliotek, teater, TV, radio, film & konstnärlig verksamhet)		
1	17	Personlig service, t ex reparationer, hushållsarbete, tvätteri		
2	18	Internationella organisationer		
6	19	Annat; _____		

43	Du som arbetar inom tillverkningsindustrin, inom vilken bransch?			(93)
8	1	Livsmedels- & tobaksindustri		
	2	Textil- & läderindustri		
	3	Trävaruindustri		
6	4	Massa-, pappers- och pappersvaruindustri		
1	5	Grafisk industri, förlag		
4	6	Kernisk industri		
	7	Jord- & stenvaruindustri		
4	8	Järn-, stål- & metallverk		
5	9	Metallvaruindustri		
1	10	Maskinindustri		
14	11	Elektroindustri		
8	12	Transportmedelsindustri		
	13	Industri för instrument, foto, optik, ur		
2	14	Annan tillverkningsindustri;		
44	Inom vilket slags funktionsområde arbetar Du? Välj det alternativ som passar bäst!			(94)
40	1	Ekonomi	12	8 Produktutveckling
	2	Personal	31	9 Forskning & utveckling
18	3	Utbildning	17	10 Redovisning
	4	Information	20	11 Produktion
28	5	Utredning	20	12 Administration
	7	Marknadsföring och reklam	7	13 Företagsledning/strategisk planering
5	7	Försäljning	17	14 Annat; _____

- 45 Arbetar Du i linjen eller i en stab? (95)
- 90¹ Linje
- 58² Stab
- 16³ Annat; _____
- 46 Hur många personer har Du arbetsledande ansvar för? (96)
- 121¹ Bara mitt eget arbete
- 57² 1 - 5 personer
- 21³ 6 - 10 personer
- 16⁴ 11 - 24 personer
- 10⁵ mer än 25 personer
- 47 Har Du budgetansvar? (97)
- 66¹ Ja
- 158² Nej
- 48 Om Ja, hur stor budget ansvarar Du för? (98)
- 52 _____
- 49 Vad har Du Du för befattning? Beskriv Dina viktigaste arbetsuppgifter! (99)
- 229 _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

- 50 Hur kom Du till Ditt nuvarande jobb? (100)
- 95¹ Sökte på annons
- 46² Blev erbjuden platsen
- 26³ Sökte själv upp företaget/myndigheten
- 17⁴ Fick den förmedlad genom kontakter
- 17⁵ Blev befördrad inom företaget/myndigheten
- 24⁶ Flyttade inom företaget/myndigheten
- 7 Genom arbetsförmedlingen
- 1 Genom skolan
- 1 Genom praktikplats
- 4¹⁰ Annat sätt; _____
- 51 Hur länge har Du varit på Ditt nuvarande företag/myndighet/organisation? (101)
- 23¹ mindre än 1 år
- 76² 1 - 5 år
- 65³ 5 - 10 år
- 68⁴ mer än 10 år

52 Hur hög månadslön har Du?

- 15 1 mindre än 7000 kronor
 6 2 7001 - 8000 kronor
 22 3 8001 - 9000 kronor
 28 4 9001 - 10000 kronor
 31 5 10001 - 11000 kronor
 26 6 11001 - 12000 kronor
 19 7 12001 - 13000 kronor
 20 8 13001 - 14000 kronor
 17 9 14001 - 15000 kronor
 13 10 15001 - 16000 kronor
 11 11 16001 - 17000 kronor
 12 12 17001 - 18000 kronor
 11 13 mer än 18000 kronor

53 Hur många timmar omfattar Din arbetstid?

- 5 1 Deltid, mindre än 20 tim/v
 19 2 Deltid, 20 - 29 tim/v
 51 3 Deltid, 30 - 39 tim/v
 9 4 Deltid med regelbunden övertid
 104 5 Heltid, 40 tim/v
 34 6 Heltid med regelbunden övertid upp till 10 tim/v
 10 7 Heltid med regelbunden övertid mer än 10 tim/v

(102)

54 Du som arbetar deltid, varför gör Du det? Flera svar möjliga!

- 77 1 Jag vill ha tid för barnen (104)
 7 1 Jag vill ha tid för studier (105)
 6 1 Jag vill ha tid för annat arbete (106)
 13 1 Jag vill ha tid för hemarbetet (107)
 18 1 Jag vill ha tid för andra intressen (108)
 2 1 Jag har problem med barn!!!synen (109)
 1 Jag trivs inte med mina arbetsförhållanden (110)
 1 Jag vill egentligen ha heltid, men kan inte få det (111)
 9 1 Annat skäl; (112)

55 Du som arbetar heltid varför gör Du det?

(113)

141

56 Är Du nöjd med den arbetstid som Du har?

(114)

- 170 1 Ja
 60 2 Nej

57 Om inte, varför ändrar Du inte Din arbetstid?

(115)

69

58		Tror Du att deltid försämrar karriärmöjligheterna på Din arbetsplats?	(116)
102	5	Ja, det gör det säkert	
71	4	Ja, i viss mån	
13	3	Vet inte	
24	2	Nej, oftast inte	
16	1	Nej, det spelar ingen roll	
59		Skulle Du vilja ha en arbetsledande befattning/chefsposition?	(117)
40	1	Ja	
59	2	Ja, men inte just nu	
70	3	Nej	
63	4	Jag har det redan	
60		Skulle Du vilja bli befordrad (få en mer ansvarsfull eller kvalificerad befattning)?	(118)
83	3	Ja	
85	2	Ja, men inte just nu	
58	1	Nej	
61		Hur stor tror Du att möjligheten är att Du blir befordrad?	(119)
41	1	Mycket liten	
54	2	Inte så stor	
49	3	Vet ej	
61	4	Det är ganska troligt	
18	5	Stor möjlighet	

62		Gör Du själv några ansträngningar för att få ett mer ansvarsfullt eller kvalificerat arbete? Flera svar möjliga!	
28	1	Jag har tagit initiativ till samtal med en eller flera inflytelserika personer inom företaget/myndigheten, t ex chefer, om min önskan	(120)
31	1	Jag läser annonser	(121)
30	1	Jag söker andra jobb	(122)
46	1	Jag bygger upp kontakter	(123)
115	1	Nej, jag gör inga egentliga ansträngningar	(124)
37	1	Annat; _____	(125)
63		Hur många kvinnor finns det nå Din nivå på Ditt företag/ myndighet/organisation eller motsvarande?	(126)
42	1	Ingen förutom jag själv	
22	2	En kvinna förutom jag själv	
88	3	Ett fåtal kvinnor	
71	4	Ganska många	
8	5	Vet ej	
64		Hur många kvinnor finns det på Din nivå på Ditt företag/ myndighet/organisation eller motsvarande i relation till antalet män?	(127)
132	1	Kvinnor är i klar minoritet	
51	2	Andelen kvinnor är mindre än andelen män	
28	3	Lika många kvinnor som män	
17	4	Kvinnor är i majoritet	
	5	Vi är bara kvinnor	
2	6	Vet ej	

65 Hur många kvinnor finns det på nivåer över Dig på Ditt företag/myndighet/organisation eller motsvarande?

- 96 1 Ingen enda kvinna
35 2 En enda kvinna
78 3 Ett fåtal
12 4 Ganska många
7 5 Vet ej

66 Hur många kvinnor finns det på nivåer över Dig på Ditt företag/myndighet/organisation eller motsvarande, i relation till antalet män?

- 90 1 Ingen enda kvinna
119 2 Kvinnor är i klar minoritet
7 3 Andelen kvinnor är något mindre än andelen män
3 4 Lika många kvinnor som män
2 5 Kvinnor är i majoritet
2 6 Ingen enda man
4 7 Vet ej

67 Tycker Du att Din chef intresserar sig för Ditt arbete?

- 89 4 Ja, i hög grad
101 3 Ja, i viss mån
18 2 Mycket lite
15 1 Nej

68 Är Din chef

- 198 1 man
26 2 kvinna

(128)

69 Har du fått stöd av Din chef i Din karriärutveckling, t ex tips om tjänster, uppmuntran?

- 46 4 Ja, i hög grad
65 3 Ja, i viss mån
43 2 Mycket lite
64 1 Nej

(132)

70 Stöder Du själv på olika sätt andra kvinnor på Ditt jobb i deras karriärutveckling, t ex med tips om tjänster, uppmuntran?

- 54 4 Ja, i hög grad
98 3 Ja, i viss mån
51 2 Mycket lite
21 1 Nej

(133)

71 Utveckla varför, och om ja på vilket sätt!

175 _____

(134)

72 Har Du möjlighet att ta del av utbildning i lika hög grad som Dina manliga kollegor?

- 196 1 Ja
17 2 Nej
15 3 Vet ej

(135)

73 Har Du möjlighet att delta på konferenser som Du bedömer som viktiga för Dig i lika hög grad som Dina manliga kollegor?

- 188 1 Ja
17 2 Nej
21 3 Vet ej

(136)

74 Du som har möjlighet att delta på konferenser, eller utbildning, brukar Du göra det? Välj det alternativ som stämmer bäst!
(137) (138)
Konf Utb

- 85 1 146 Ja, jag tycker att det är viktigt för min egen utveckling
5 2 2 2 Ja, jag tror att det är en viktig markering inför bl a chefer, även om det inte alla gånger är så viktigt för mitt arbete
62 3 3 8 Ja det är viktigt för mitt kontaktnät utåt
5 4 4 2 Ja, det är viktigt för min karriär
17 5 5 18 Ja, av annat skäl nämligen; _____

6 6 6 10 Nej, jag har inte möjlighet att "komma ifrån" för familjen
9 7 7 8 Nej, jag har inte möjlighet att "komma ifrån" för mina arbetsuppgifter
2 8 8 2 Nej, jag tycker inte att det ger något
9 9 9 Nej, jag vill inte framstå som "märkvärdig" eller "annorlunda" inför mina arbetskamrater
10 10 10 Nej, jag tycker att det är jobbigt att vara ensam kvinna
15 11 11 9 Nej, av annat skäl nämligen; _____

75 Vem tar oftast initiativet till att Du deltar på konferenser och i utbildning?
(139) (140)
Konf Utb

- 113 1 1 158 Jag själv
59 2 2 28 Min chef
5 3 3 12 Personal/utbildningsavdelning
4 4 4 2 Kolleger
10 5 5 4 Annat; _____
Konf: _____
Utb: _____

76 Kollega kan betyda olika saker. Vad menar Du? (141)

- 159 1 De personer jag arbetar tillsammans med
54 2 De personer som har ungefär samma position som jag
15 3 Annat; _____

77 Dina kolleger på jobbet är de män eller kvinnor? (142)

- 31 1 Endast män
118 2 Mest män
55 3 Lika många kvinnor som män
24 4 Mest kvinnor
5 Endast kvinnor

78 Hur är kontakten med Dina kolleger? Välj det alternativ som passar bäst! (143)

- 102 1 Vi har bra kontakt och stödjer varandra
101 2 Jag har bra kontakt med några av dem
4 3 Det är hård konkurrens mellan oss
3 4 Männen håller ihop och kvinnorna håller ihop
2 5 Männen håller ihop, jag är utanför
10 6 Var och en sköter sitt
7 Jag har ingen kontakt alls med dem
6 8 Annat; _____

79	Hur är kontakten med kvinnor på nivåer under Dig, t ex sekreterarna? Välj det alternativ som passar bäst!		(144)
50	1	Vi har bra kontakt, och de tycker att det är positivt att jag är kvinna	
150	2	Kontakten fungerar bra, men jag tror inte att det har betydelse att jag är kvinna	
13	3	Kontakten fungerar bra, även om de tycker att det känns ovant med en kvinna i min position	
3	4	Kontakten fungerar inte bra, men jag tror inte att det har att göra med att jag är kvinna	
5	5	De har svårt att acceptera mig p g a att jag är kvinna, därför fungerar inte kontakten bra	
1	6	Jag har ingen kontakt alls med dem	
80	Hur är kontakten med män på nivåer under Dig? Välj det alternativ som passar bäst!		(145)
23	1	Vi har bra kontakt, och de tycker att det är positivt att jag är kvinna	
144	2	Kontakten fungerar bra, men jag tror inte att det har betydelse att jag är kvinna	
35	3	Kontakten fungerar bra, även om de tycker att det känns ovant med en kvinna i min position	
1	4	Kontakten fungerar inte bra, men jag tror inte att det har att göra med att jag är kvinna	
3	5	De har svårt att acceptera mig p g a att jag är kvinna, därför fungerar inte kontakten bra	
3	6	Jag har ingen kontakt alls med dem	
81	Har Du känt Dig diskriminerad (med diskriminerad menar jag ungefär "annorlunda behandlad i negativ riktning") på grund av <u>Ditt kön</u> i arbetet någon gång?		(146)
126	1	Ja	
105	2	Nej	

82	Om Du svarat "Ja", i vilken situation (vilka situationer)?			
41	1	Tillsättande av tjänst	(147)	
27	1	Befordran	(148)	
44	1	Lönefråga	(149)	
8	1	Vidareutbildning	(150)	
21	1	Konferensdeltagande, resor, representation	(151)	
1	1	Arvoden o dyl	(152)	
32	1	Att inte få "äran" av utfört arbete	(153)	
18	1	Behandling i samband med graviditet/föräldraledighet	(154)	
28	1	Osynliggjord (= ingen uppmärksamhet, uppskattning, uppmuntran osv.)	(155)	
9	1	Allmänt motarbetad	(156)	
10	1	För mycket uppmärksammas (i jämförelse med kollegor)	(157)	
26	1	Jag är utanför kontaktnätet	(158)	
16	1	S.k. "sexual harassment", ungefär sexuella trakasserier. Det kan innebära alltifrån (önskade) skämt och anspelningar till direkt sexuell utpressning	(159)	
20	1	Sämr service, t ex i fråga om lokal eller sekreterare	(160)	
18	1	Får inte information	(161)	
27	1	Annan situation;	(162)	
83	Upplever Du Dig annorlunda behandlad än Dina manliga kolleger rent allmänt?			(163)
5	3	Ja, i hög grad		
77	2	Ja, i viss mån		
147	1	Nej, inte alls		

84 Tycker Du att Du arbetar under andra villkor än Dina manliga kolleger rent allmänt? (164)

16 3 Ja, i hög grad

86 2 Ja, i viss mån

125 1 Nej, inte alls

85 Tycker Du att Du så ofta hamnar i en sådan situation som jag ovan kallar "diskriminering pga kön" (fråga 82), att Du själv inte skulle tänka på den på det sättet? (165)

9 1 Ja

160 2 Nej

30 3 Vet ej

8 4 Annan kommentar; _____

86 Vem har Du känt Dig diskriminerad av? Flera svar möjliga!

92 1 Manlig(a) chef(er) (166)

8 1 Kvinnlig(a) chef(er) (167)

47 1 Manlig(a) kollega(er) (168)

9 1 Kvinnlig(a) kollega(er) (169)

16 1 Manlig(a) underställd(a) (170)

18 1 Kvinnlig(a) underställd(a) (171)

55 1 Folk utifrån (172)

87 Hur reagerar Du i en situation där Du känner Dig annorlunda behandlad/diskriminerad pga Ditt kön? Flera svar möjliga!

50 1 Jag bryr mig inte så mycket om det (173)

8 1 Jag väntar mig inte något annat från män (174)

57 1 Jag brukar ignorera det, även om jag egentligen bryr mig (175)

22 1 Jag brukar skämta bort det (176)

16 1 Jag visar att jag blir ledsen eller arg (177)

62 1 Det beror på vem det är, om jag kan säga ifrån (178)

37 1 Jag säger i regel ifrån (179)

14 1 Annat; _____ (180)

88 Finns det situationer där Du tycker att Du blivit annorlunda behandlad pga Ditt kön i positiv riktning? (181)

13 4 Ja, ofta

118 3 Ja, ibland

72 2 Nej, det är sällan

21 1 Nej, aldrig

89 Om ja, i vilken typ av situation? (182)

119

90 Har Du funnit i Ditt eget handlande eller i Ditt eget sätt att vara,
fördelar med att Du är kvinna på jobbet?

(183)

109 1 Ja

70 2 Nej

48 3 Vet inte

91 Om ja, utveckla hur!

(184)

104

92 Utrymme för ytterligare kommentarer och erfarenheter kring det här
med diskriminering, annorlunda behandling, fördelar och nackdelar
med att vara kvinna osv.

(185)

72

93 Tycker Du att Dina arbetsuppgifter motsvarar Dina kvalifikationer och Din kompetens?

- 36 4 Ja, helt och hållet
134 3 Ja, i stort sett
55 2 Nej, bara till en del
4 1 Nej, inte alls

94 Hur trivs Du med Ditt nuvarande arbete?

- 82 5 Mycket bra
107 4 Ganska bra
22 3 Varken bra eller dåligt
14 2 Ganska dåligt
5 1 Mycket dåligt

(186)

95 Vilka faktorer är viktiga för att Du ska trivas i Ditt arbete? Välj högst 5 alternativ!

- 202 1 Intressanta arbetsuppgifter (188)
149 1 Bra kontakt med arbetskamrater (189)
25 1 Hög lön (190)
33 1 En trygg anställning (191)
53 1 Flexibla arbetstider (192)
114 1 Självständigt arbete (193)
56 1 Att arbeta ihop med andra (194)
51 1 Utåtriktat arbete (195)
7 1 Att arbetet är meriterande (196)
1 1 Hög status (197)
113 1 Att man utvecklas själv (198)
14 1 Arbetsledande ansvar (199)
28 1 Inflytande på arbetsplatsen (200)
114 1 Möjlighet att påverka det egna arbetet (201)
29 1 Möjlighet att påverka samhället och samhällsutvecklingen (202)
34 1 Spänning, omväxling (203)
8 1 Att arbetet inte tar för mycket av min tid (204)
23 1 Möjlighet till resor (205)
8 1 Annat: _____ (206)

96 Tycker Du att Du har uppnått en position som svarar mot det Du har satsat på Din karriär?

(207)

- 89 1 Ja
80 2 Inte riktigt
34 3 Nej
25 4 Vet inte

97 Om inte, vilka orsaker finns det för detta? Välj högst fem alternativ!

- 23 1 Jag har inte känt till spelreglerna för karriär, därför har jag handlat "fel!" (208)
- 35 1 Jag har saknat motivation för att handla efter spelreglerna (209)
- 43 1 Jag har inte velat ställa upp på villkoren för karriär (210)
- 32 1 Jag har arbetat deltid (211)
- 13 1 Familjesituationen har hindrat mig från att åka på kurser, tjänsteresor, konferenser o dyl (212)
- 16 1 Familjesituationen har hindrat mig från att arbeta övertid (213)
- 18 1 Dåliga karriärmöjligheter på den plats där jag bor (214)
- 2 1 Jag har inte haft tillräcklig utbildning (215)
- 6 1 Jag hade valt fel utbildning (216)
- 10 1 Jag har blivit diskriminerad på grund av mitt kön (se fråga 82) (217)
- 4 1 Utbildningen förberedde inte för karriär (218)
- 19 1 Jag har inte de rätta ledaregenskaperna (219)
- 6 1 Jag har känt mig utanför (220)
- 5 1 Jag har tappat kontakten med min arbetsplats under föräldraledigheten/föräldraledigheterna och på så sätt "kommit efter" (221)
- 47 1 Jag har ifrågasatt om karriär är viktigt över huvud taget (222)
- 32 1 Annan orsak; _____ (223)

98 Tycker Du att Du har haft användning av Din utbildning i Din yrkeskarriär? (224)

- 122 4 Ja, i hög grad
- 99 3 Ja, i viss mån
- 7 2 Nej, inte alls
- 2 1 Vet inte

99 Varför? Varför inte?

(225)

- 132 _____
- _____
- _____
- _____
- _____

100 Har det funnits tjänster som Du inte ens sökt därför att Du antagit att en kvinna aldrig skulle bli aktuell, även om Du formellt sett varit kvalificerad?

(226)

- 27 1 Ja
- 199 2 Nej

101 Hur ser Dina planer ut för framtiden?

(227)

- 51 1 Jag vet ganska bestämt vad jag vill göra de närmaste 5 åren
- 139 2 Jag vet ungefär vad jag vill göra de närmaste 5 åren
- 38 3 Jag vet inte alls vad jag kommer att göra de närmaste 5 åren

102 De närmaste 5 åren, tror Du att Du kommer;

(228)

- 60 1 jobba med det du gör nu
- 79 2 vidareutvecklas inom jobbet
- 26 3 få ett mer kvalificerat arbete
- 13 4 arbeta med något helt annat
- 25 5 byta till ett annat jobb, men ungefär på samma nivå
- 6 studera
- 13 7 vet inte
- 14 8 annat; _____

103 Diskuterar Du Dina framtidsplaner med någon? Flera svar möjliga!

- 57 1 Med min chef (229)
 57 1 Med mina arbetskamrater (230)
 153 1 Med make/sambo (231)
 68 1 Med en väninna/några väninnor (232)
 12 1 Med andra kvinnor, i t ex en kvinnogrupp eller ett nätverk (233)
 39 1 Med manliga vänner (234)
 22 1 Med annan person; (235)

 34 1 Nej (236)

104 Du som har fler jobb än Du ovan utgått ifrån; berätta kort om det! (237)

12

5 FRÅGOR FÖR EGNA FÖRETAGARE

105 Vilket år startade företaget? (238)

26 _____

106 Driver Du företaget med någon annan? (239)

- 9 1 Jag driver det ensam
 11 2 Jag driver det tillsammans med min make/sambo
 4 3 Jag driver det tillsammans med en kvinnlig kompanjon
 1 4 Jag driver det tillsammans med en manlig kompanjon
 5 Jag driver det tillsammans med flera kvinnor
 1 6 Jag driver det tillsammans med flera män
 1 7 Jag driver det tillsammans med både män och kvinnor

107 Har Du några anställda? (240)

- 17 1 Nej, inga anställda
 5 2 1 - 5 anställda
 2 3 6 - 10 anställda
 1 4 11 - 25 anställda
 2 5 mer än 25 anställda

108 Vilken omsättning har företaget? (241)

27 _____

109 Inom vilken näringsgren är företaget?

- 2 1 Jordbruk, skogsbruk
 2 2 Gruvor & mineralbrott
 2 3 Tillverkningsindustri
 4 4 Byggnadsindustri
 1 5 Partihandel
 3 6 Detaljhandel; typ: _____
 7 7 Restaurang & hotell
 1 8 Samfärdse
 1 9 Fastighetsförmedling och fastighetsförvaltning
 14 10 Uppdragsverksamhet t ex konsultation; typ: _____
 11 11 Städning & Renhållning
 1 12 Undervisning
 13 13 Sjuk- och hälsovård
 14 14 Ideell organisation
 2 15 Konstnärlig verksamhet
 16 16 Personlig service, t ex reparation, hushållsarbete, tvätteri
 17 17 Annat; _____

(242)

110 Du som har ett företag inom tillverkningsindustrin, inom vilken bransch är det? (243)

- 1 Livsmedels- & tobaksindustrin
 2 Textil- och läderindustri
 3 Trävaruindustrin
 4 Massa-, pappers- och pappersvaruindustrin
 5 Grafisk industri, förlag
 6 Kemisk industri
 7 Jord- och stenvaruindustri
 8 Järn-, stål- & metallverk
 9 Metallvaruindustri
 10 Elektroindustri
 11 Transportmedelsindustri
 12 Industri för instrument, foto, optik, ur
 13 Annan tillverkningsindustri; _____

111 Beskriv kort vad det är för slags företag.

(244)

27

112 Vilken typ av bolag är det?

- 5 1 Enskild firma
 2 Enkelt bolag
 4 3 Handelsbolag
 4 Kommanditbolag
 15 5 Aktiebolag
 6 Ekonomisk förening
 1 7 Annat; _____

113 Har Du tidigare haft en anställning?

- 1 1 Nej, jag har alltid varit egen företagare
 7 2 Ja, jag har varit anställd inom samma bransch som jag nu driver företaget
 10 3 Ja, jag har varit anställd men inom en annan bransch
 6 4 Jag har fortfarande en anställning samtidigt som jag driver företaget
 2 5 Annat; _____

114 Hur blev Du egen företagare?

- 2 1 Jag har ärvt företaget
 3 2 Jag började arbeta i min makes företag
 1 3 Jag tog över företaget från någon annan
 8 4 Jag startade själv företaget
 8 5 Jag startade företaget med några andra
 4 6 Annat sätt; _____

(245)

(246)

(247)

115 Vilka skäl finns det till att Du är egen företagare? Välj högst tre alternativ!

- 1 1 Det kändes naturligt att ta över (familje-)företaget (248)
 2 1 Det kändes som en plikt att ta över (familje-)företaget (249)
 3 1 Min make och jag ville arbeta med någonting tillsammans (250)
 8 1 Det var ett sätt att kunna kombinera yrkesliv och barnomsorg (251)
 1 1 Jag var arbetslös och kunde inte få någon acceptabel anställning (252)
 4 1 Jag ville förbättra min ekonomiska situation (253)
 1 1 Jag kunde inte "komma vidare" som anställd (254)
 5 1 Jag ville ägna mig åt något som verkligen intresserar mig. (255)
 9 1 Jag ville utnyttja min kunskap och kapacitet, vilket jag inte fick som anställd (256)
 8 1 Jag ville styra min egen arbetsituation, t ex tiderna (257)
 3 1 Jag ville utveckla mig själv (258)
 5 1 Jag ville pröva något nytt (259)
 2 1 Jag tyckte att min affärsidé var så ovanlig och bra (260)
 6 1 Annat skäl; _____

116 Hur många timmar omfattar Din arbetstid i företaget (ungefär)?

- 7 1 Mindre än 20 timmar/vecka
 5 2 20 - 29 tim/v
 5 3 30 - 39 tim/v
 4 4 40 tim/v
 2 5 40 - 50 tim/v
 3 6 Mer än 50 tim/v

(262)

117 Hur stort är värdet på de förmåner, lön osv som Du tar ut i företaget per månad? (263)

- 12 1 mindre än 7000 kronor
 2 7001 - 8000 kronor
 2 3 8001 - 9000 kronor
 4 9001 - 10000 kronor
 2 5 10001 - 12000 kronor
 5 6 12001 - 15000 kronor
 3 7 15001 - 18000 kronor
 1 8 Mer än 18000 kronor

118 Tycker Du att Du har haft användning av de kunskaper Du fick i utbildningen till civ ek/civ ing i Ditt arbete som företagare? (264)

- 12 4 Ja, i hög grad
 9 3 Ja, i viss mån
 2 2 Nej, bara till en liten del
 3 1 Nej, inte alls

119 Beskriv kortfattat Dina viktigaste arbetsuppgifter! (265)

25 _____

120 Har Du någon gång känt Dig diskriminerad p g a Ditt kön i Ditt arbete som egen företagare? (266)

- 6 1 Ja
 19 2 Nej

121 Om Du svarat "Ja", i vilken situation (i vilka situationer)?

- 1 1 I kontakter med anställda (267)
 1 I kontakter med kompanjon(-er) (268)
 1 I kontakter med myndigheter (269)
 1 I kontakter med banker och långivare (270)
 3 1 I kontakter med kunder (271)
 1 1 I kontakter med konkurrenter (272)
 1 1 I kontakter med leverantörer (273)
 2 1 I andra situationer; _____ (274)

122 Beskriv någon eller några av de situationer som Du upplevt som diskriminerande p g a Ditt kön! (275)

8 _____

123 Upplever Du något/några allvarliga problem i Ditt arbete som egen företagare? Välj högst tre alternativ!

- 3 1 Nej, jag upplever inget allvarligt problem (276)
- 5 1 Tiden räcker inte till för allt jag bör göra på företaget (277)
- 8 1 Tiden räcker inte till för både arbete och familj (278)
- 6 1 Jag kan inte ta ut marknadsnäddig lön (279)
- 1 Jag har valt fel bolagstyp (280)
- 5 1 Myndigheternas krav är betungande (281)
- 3 1 Saknar kompanjon(-er) (282)
- 1 Jag har samarbetsproblem med kompanjon(-er) (283)
- 1 Jag saknar kunskap i företagande (284)
- 1 Jag saknar kunskap om branschen (285)
- 4 1 Annat problem/andra problem: _____ (286)
- _____
- _____
- _____

124 Hur trivs Du med Ditt arbete som egen företagare?

- 15 5 Mycket bra (287)
- 7 4 Ganska bra
- 4 3 Varken bra eller dåligt
- 2 Ganska dåligt
- 1 Mycket dåligt

6 FRÅGOR FÖR STUDERANDE, HEMARBETANDE, FÖRÄLDRALEDIGA OCH ARBETSLÖSA

Du som f n studerar: 125 - 129

125 Vilka slags studier bedriver Du? (288)

- 7 1 Universitetsstudier
- 8 2 Forskarutbildning
- 3 Internutbildning
- 1 4 Annat; _____
- _____

126 I vilken omfattning studerar Du? (289)

- 2 1 Heltid
- 8 2 Halvtid
- 6 3 Annat; _____
- _____

127 Vilket ämne läser Du? (290)

- 15 _____
- _____
- _____

128 Vilken orsak/vilka orsaker finns det till att Du studerar?

- 5 1 Jag vill ha mer kunskaper för mitt arbete (291)
 1 1 Min arbetsgivare föreslog utbildningen (292)
 2 1 Jag vill doktorera (293)
 1 1 Jag tyckte att jag "stod still" på arbetet (294)
 1 1 Jag visste inte vad jag ville göra (295)
 1 1 Jag vill utbilda mig till något annat (296)
 2 1 Jag ville studera något som verkligen intresserar mig, utan speciella tankar på arbetsmöjligheter i framtiden (297)
 2 1 Jag tror det är en bra strategi i karriären (298)
 4 1 Annan orsak; _____ (299)

129 Vad ska Du göra efter Dina studier?

- 4 1 Gå tillbaka till mitt arbete
 1 2 Söka ett nytt arbete
 3 Starta eget företag
 1 4 Vet inte
 5 5 Annat; _____

Du som f n är föräldraledig: 130 - 133

130 Tror Du att Din föräldraledighet kan ha en negativ effekt på Din arbetsituation?

- 9 1 Ja
 7 2 Nej
 5 3 Vet inte

(301)

131 Har Du någon kontakt med Din arbetsplats under föräldraledigheten?

(302)

- 1 Nej, jag har ingen kontakt med arbetsplatsen
 6 2 Jag kommer att höra av mig ett par gånger
 13 3 Jag har kontinuerlig kontakt med min arbetsplats
 2 4 Annat svar; _____

132 Kommer Du att dela föräldraledigheten med Din make/sammanboende?

(303)

- 9 1 Nej, jag tar ut hela föräldraledigheten
 8 2 Ja, men jag tar ut den större delen av tiden
 3 3 Ja, vi delar lika på tiden
 1 4 Ja, men min make/sammanboende tar ut den större delen av tiden
 1 5 Jag är ensamstående

133 Vad ska Du göra efter Din föräldraledighet?

(304)

- 4 1 Gå tillbaka till mitt arbete och arbeta som förut
 11 2 Gå tillbaka till mitt arbete men gå ner i arbetstid
 2 3 Söka ett annat arbete
 2 4 Vara hemarbetande ett tag
 1 5 Starta eget företag
 6 Vet inte
 1 7 Annat; _____

Du som f n är hemarbetande: 134 - 138

134 Sedan vilket år har Du varit hemarbetande?

(305)

- 5 _____

- 135 Har Du varit hemarbetande på heltid i andra perioder av Ditt liv? (306)
- 3 1 Ja
- 2 2 Nej
- 136 Vilken orsak/vilka orsaker finns det till att Du är hemarbetande?
- 2 1 Det är svårt att få arbete på den plats jag bor (307)
- 1 1 Min familj betyder mer för mig än mitt arbete (308)
- 1 Jag har dåliga erfarenheter från arbetslivet (309)
- 1 1 Det är svårt att som kvinna få ett intressant arbete som civilingenjör/civilekonom (310)
- 2 1 Jag tycker att det är viktigt att ta vara på småbarnsåren (311)
- 1 Jag har problem med att få barnomsorg (312)
- 1 1 Jag har problem med att få deltid (313)
- 1 1 Det var svårt att få arbetsliv och familjeliv att gå ihop (314)
- 1 Jag hade aldrig för avsikt att göra karriär som civilingenjör/civilekonom (315)
- 1 1 Annan orsak; _____ (316)
- _____
- 137 Hur länge tror Du att Du kommer att vara hemarbetande? (317)
- 1 1 Ca ____ år
- 3 2 Vet inte alla

- 138 Vad vill Du göra sedan? (318)
- 1 Gå tillbaka till mitt tidigare arbete
- 3 2 Söka ett arbete som civilingenjör/civilekonom
- 1 3 Söka något helt annat arbete (än som civilingenjör/civilekonom)
- 4 Studera
- 5 Starta eget företag
- 6 Vet inte
- 7 Annat; _____
- _____
- Du som f n är arbetslös: 139 - 141
- 139 Hur länge har Du varit arbetslös? (319)
- 4 _____
- 140 Vilka slags arbeten söker Du? (320)
- 3 1 Endast som civilingenjör/civilekonom
- 2 Jag söker arbeten som motsvarar en annan examen eller speciell kompetens som jag har
- 1 3 Jag söker även sådana arbeten som jag egentligen är överkvalificerad för
- 4 Annat; _____
- _____

141 Varför har Du inte fått något arbete ännu, tror Du?

- | | | |
|-----|---|-------|
| 1 | Jag har inte sökt tillräckligt många jobb än | (321) |
| 1 | Jag väntar på att "rätt jobb" ska dyka upp | (322) |
| 1 | Arbetsmarknadsläget är så hårt | (323) |
| 3 1 | Det är ont om arbetstillfällen på den plats jag bor | (324) |
| 1 | Arbetsgivarna vill hellre ha manliga sökande | (325) |
| 1 | Annat skäl; _____ | (326) |

7 CIVILSTÄNDET

På nästa sida ser Du en s k livslinje. På den kan Du sammanfatta Din historia fram till idag. Du kan också visa hur Du tror att framtiden kommer se ut. Med hjälp av förkortningarna på nästa sida kan Du markera olika perioder och händelser i Ditt liv.

Markera:

1. När Du har yrkesarbetat, studerat, arbetat i hemmet eller gjort något annat.
2. Ev. förändringar i Ditt civilstånd (sammanboende, gift, skild).
3. Ev. barnafödsler.
4. När Du har bytt jobb.
5. Din egen ålder idag.
6. Hur Du tror att framtiden ser ut.

Titta på exemplet först!

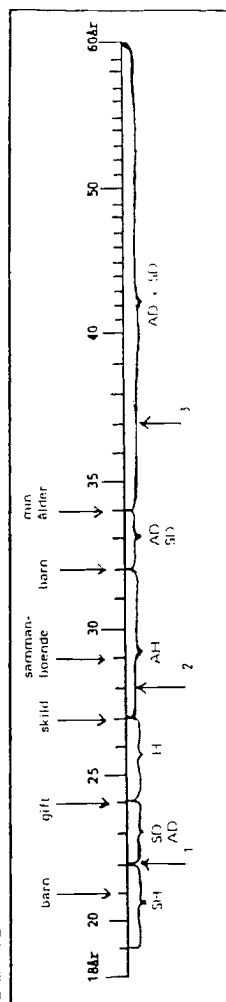
LIVSLINJE

Förkortningar: Yrkesarbetslivstid = AH Studerat heltid = SH
Yrkesarbetslivstid = AD Studerat deltid = SD

Hemarbetat/handledig

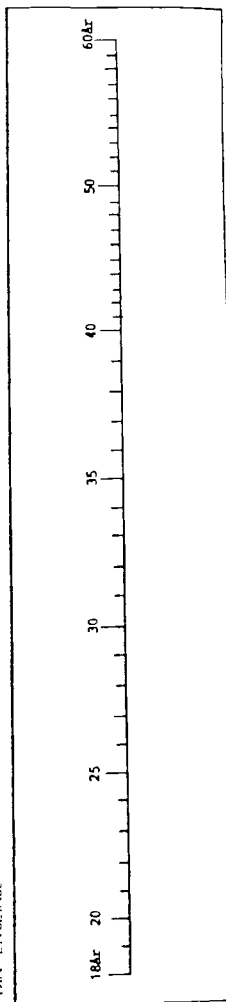
Numrera Dina olika jobb från 1, 2 osv enligt fråga 142

EXEMPEL



53

DIN "LIVSLINJE"



54

Nu följer några frågor som ansluter sig till livslinjen

142 Försök att spalta upp de jobb Du har haft efter examen. Markera också ungefär hur många år Du varit på varje jobb, samt om det var inom offentlig eller privat sektor, eller eventuellt utomlands!

Markera även då samma jobb förändrats betydligt!

Exempel:

Typ av jobb	Antal år	Offentlig sektor	Privat sektor	Utländsk sektor
Sekreterare	1			x
Försäljare	3		x	
Personalassistent	2	x		
Personaltjänst	3	x		
Personaltjänst	4	x		
Byrådirektör	3, nuv.	x		

Typ av jobb	Antal år	Offentlig sektor	Privat sektor	Utländsk sektor
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

143 Hur har Du kommit till Dina olika jobb?

1 2 3
Jobb Jag sökte själv aktivt Jag blev erbjuden Slumpen

1 _____ (327)
 2 _____ (328)
 3 _____ (329)
 4 _____ (330)
 5 _____ (331)
 6 _____ (332)
 7 _____ (333)
 8 _____ (334)
 9 _____ (335)
 10 _____ (336)

144 Vilken är den främsta anledningen till Dina jobbyten?

258

145 Vilken typ av barnomsorg har Du haft under olika perioder?

202

146 När Du nu ser på Din livslinje, på kombinationen av förvärvsarbete och hemarbete, vilka svårigheter har Du upplevt? I vilka perioder var det svårt? Eller har det aldrig varit svårt?

(339)

229

147 Vilka kontakter med andra kvinnor, som Du bedömer som viktiga för Dig, har Du? Flera alternativ får kryssas i!

86 1 Jag träffar andra civilingenjörer/civilekonomer (340)
 41 1 Jag tillhör en informell kvinnogrupp på arbetsplatsen (341)
 5 1 Jag tillhör en organiserad kvinnogrupp på arbetsplatsen (342)
 16 1 Jag tillhör en organiserad kvinnogrupp utanför arbetsplatsen (343)
 27 1 Jag tillhör ett kvinnligt nätverk av yrkeskvinnor (344)
 28 1 Jag är med i en eller flera kvinnoorganisationer (345)
 51 1 Jag umgås med en grupp kvinnor mer informellt utanför arbetsplatsen (346)
 128 1 Jag har en, eller ett par, nära väninnor utanför arbetet (347)
 81 1 Jag har många väninnor på olika håll (348)
 66 1 Kontakten med min mamma är viktig för mig (349)
 67 1 Jag har en nära kontakt med min syster/mina systrar (350)
 48 1 Kontakter med kvinnor är inte speciellt viktigt för mig (351)
 31 1 Annat; _____ (352)

- 148 Tycker Du att Din syn på kontakter med andra kvinnor har förändrats under åren?

(353)

238

- 149 Vilka kontakter har Du haft, och har Du med människor över huvud taget, som Du tycker är viktiga för Din karriär?

(354)

202

- 150 Karriär kan betyda olika saker för olika människor. Beskriv vad Du menar med karriär!

(355)

240

- 151 Har Du haft karriärmål i Ditt liv?

(356)

29 4 Ja, i hög grad

147 3 Ja, i viss mån

68 2 Nej, inte alls

12 1 Vet inte

- 152 Tycker Du själv att Du har gjort karriär?

(357)

99 1 Ja

121 2 Nej

37 3 Vet inte

- 153 Varför? Och på vilket sätt?

(358)

174

- 154 Har Du hittills haft livsmål i Ditt liv?

(359)

58 4 Ja, i hög grad

151 3 Ja, i viss mån

30 2 Nej, inte alls

14 1 Vet inte

155 Tycker Du i så fall att Du har uppnått dem? Skiljer sig Dina livsmål från Dina karriärmål? Berätta!
196

(360)

Kommentarer på livslinjen, andra frågor eller på enkäten som helhet:

75

Tack så mycket för Din medverkan!

Vill Du ställa upp för en intervju vid ett senare tillfälle?

(361)

130 1 Ja

43 2 Nej

76 3 Eventuellt

ID: _____

BILAGA 2

TEMATISK ANALYS AV FRÅGA 150 I ENKÄTEN: KVINNORNAS BESKRIVNINGAR AV VAD DE MENAR MED KARRIÄR

FRÅGA 150: Karriär kan betyda olika saker för olika människor. Beskriv vad Du menar med karriär!

I denna bilaga visas hur jag gått tillväga i analysen av svaren på fråga 150 i enkäten. Dispositionen ser ut så här:

1. Kodord, perspektiv och värdeladdning
2. Teman
3. Kategorier
4. Kategorisering av svaren
5. Resultat av kategoriseringen

Resultaten presenteras i kapitel 9 i avhandlingen. Analysarbetet av denna öppna fråga i enkäten liknar tillvägagångssättet för övriga öppna frågor i enkäten, och kan därför ses som ett exempel på den slags tematiska analys som beskrivs i kapitel 4, och som använts i bearbetningen av enkäten.

1. Kodord, perspektiv och värdeladdning

I en första fas av analysarbetet sammanställdes kvinnornas svar, och lästes igenom förutsättningslöst ett flertal gånger för att jag skulle hitta återkommande teman. En mängd kodord skrevs ner, vilka senare grupperades under olika teman. Exempel på kodord var:

Klättra uppåt

Makt, påverkan, inflytande

Lära, utvecklas, utmaningar

Utnyttja sin kapacitet, använda sin kunskap

Chef, ledning

Intressanta, roliga arbetsuppgifter,

Hög lön

Status, prestige

Arbete+ personliga och mänskliga värden, utrymme för familj, att trivas

Hög position

Ansvar

Sälja sin själ, egoism, försaka familj

Framgång, att lyckas

Göra ett bra jobb, uppnå resultat

Att få arbeta med andra

Att få uppskattning, respons, respekt, att bli erkänd

Att inte fastna, inte uppleva rutin

Trygghet

Yrkeslivet, ett yrke

Perspektiv och värdeladdning

I denna första fas av analysarbetet konstaterades också att:

- En del beskrivningar var positiva
- En del beskrivningar var negativa
- En del beskrivningar var neutrala
- En del innehöll både positiva och negativa beskrivningar
- En del beskrivningar gjordes av den egna arbetssituationen
- En del beskrivningar gjordes som idealbilder, som önskvärda situationer
- En del beskrivningar gjordes utifrån en uppfattning om "vad som gäller" allmänt i arbetslivet

Dessa konstateranden ledde till slutsatsen att beskrivningarna var gjorda med olika perspektiv. Förenklat kunde dessa ses som; utifrån, inifrån och dubbelt. Dessutom kunde dessa olika perspektiv ha olika värdeladdningar. Inom ett svar kunde flera kodord, perspektiv och värdeladdningar inrymmas. Det fanns mångfald och motstridigheter i svaren. Resultatet blev många tänkbara kategoriseringar. Ett försök gjordes att koda svaren utifrån kodord *och* perspektiv, inifrån, utifrån och dubbel beskrivning. Resultatet blev otillfredsställande, då alltför många kategorier av kombinationer spred ut analysen i nästan lika många grupper som antal svar.

2. Teman

Kodorden grupperades därefter i bredare kategorier, eller teman, oavsett perspektiv. Ambitionsnivån sattes därefter vid att kunna gruppera efter teman exakt, men endast att se tendenser inom varje tema när det gällde perspektiv. Denna ambitionsnivå innebär en nödvändig förenkling av materialets mångfald och rikedom. Att ha många citat i texten sågs som ett sätt att komplettera denna förenkling något. De dominerande teman som fanns i svaren var:

Traditionell beskrivning

Kodord: klättra, makt, chef, hög lön, status, hög position, ansvar, framgång

Egen utveckling

Kodord: Lära, utnyttja sin kapacitet, intressanta arbetsuppgifter, göra ett bra jobb, att få uppskattning

Arbete + andra värden

Kodord: personliga värden, att få arbeta med andra, att inte fastna, trygghet
Yrkeslivet

Kodord: ett yrke

Avståndstagande

Kodord: att sälja sin själ

3. Kategorier

För att inte enbart fånga upp de teman som fanns i svaren, utan också få med något av mångfalden i perspektiv och kombinationer i svaren beslutades att bilda några extra kategorier. Dels bildades en kategori för kombinationer av traditionell beskrivning och beskrivning av egen utveckling, som visade sig förekomma ofta. Denna kategori beslutades innesluta även de svar om kombinationer av arbete och andra värden som förekom som tema. Dels bildades en kategori för dubbla beskrivningar av typen inifrån/utifrån, ideal/utifrån, positiv/negativ, vilket också var vanligt. Temat "avståndstagande" fick även representera en typ av svar med tydlig värdeladdning. Temat "yrkesutveckling" var så ovanlig att den utgick som kategori.

De kategorier som slutligen bildades utifrån teman i svaren var:

1. Traditionell beskrivning
2. Egen utveckling
3. Kombination av traditionell beskrivning och egen utveckling (inklusive "andra värden")
4. Dubbel beskrivning
5. Negativ beskrivning

4. Kategorisering av svaren

Syftet med bildandet av de fem kategorierna var att förenkla tillräckligt för att kunna göra kategoriseringar av svaren samtidigt som så mycket som möjligt av komplexiteten i svaren skulle kunna behållas. För att kunna dela in svaren i kategorier måste en bedömning ske av vad som är det mest *dominerande* draget i svaret av de fem.

Nedan följer resultatet av kategoriseringen av samtliga svar på fråga 150 i enkäten. Svaren är uppdelade efter de fem bildade kategorierna, samt återges uppdelat på ekonomer och ingenjörer.

Traditionell beskrivning

Ingenjörer:

"Att kunna åta sig mera avancerade uppgifter."

"Yttre framgång i form av uppsatt position eller dylikt."

"Att få arbete med större ansvar och högre status."

"Att klättra mot högre positioner med större ansvar."

"En viss takt i avancemang uppåt."

"Karriär betyder att befordras till arbeten högre upp i hierarkin inom ett företag."

"Gå så långt i sitt arbete som möjligt. Uppnå topp-positioner."

"Att få inflytande, ansvar och hög lön."

"Att få jobb där man kan påverka sin omgivning och att andra accepterar att jag påverkar. Och att jag får mer betalt."

"Att medvetet sträva efter att nå högre, svårare eller ekonomiskt bättre arbetssituation."

"Karriär innebär, för mig, att man har ett statusbetonat arbete eller är chef med ett antal underställda, eller att man organisatoriskt har avancerat."

"En utveckling inom yrkeslivet som för till en ledande befattning/chef eller till en stark roll inom forskning/utveckling."

"En hög position och hög lön."

"Att få högre tjänster."

"Att man får inflytande över utvecklingen och att andra respekterar detta."

"Att nå en sådan position i företaget att jag får makt att påverka och leda företaget i en positiv riktning."

"Att nå en position från vilken man har makt över folket och utvecklingen på företaget. Stor möjlighet att styra efter eget huvud samt god insyn och första information om viktiga saker. En följd av positionen är ofta hög lön."

"Inflytande och makt i yrkesrollen."

"Att uppnå chefsbefattning, gärna högre."

"Mer kvalificerade arbetsuppgifter och ökat ansvar inom en organisation-slutmål ledningsfunktioner."

"Möjlighet att kunna byta arbetsuppgifter och företag."

"Att efter hand öka sin formella makt."

"Att bli befördrad inom det egna företaget eller att byta arbete och uppnå högre nivå/position i ett annat företag, det vill säga att utvecklas så att högre tjänster uppnås."

"Ökat ansvar, frihet."

"Utveckla sig i arbetet och få mer kvalificerade arbetsuppgifter och att bli chef."

"Att ha en stegrande utveckling i sitt arbetsliv."

"Ledande position i företag med hög inkomst."

"Ökat ansvar i arbetet, mot ett mål man strävar efter."

"Att satsa på att nå en chefsposition."

"Jag vet inte riktigt! Befordran inom sitt yrke."

"Respekt såväl inom som utom företaget."

"Utveckling inom arbetslivet som leder till mera arbetsledning. Mer ansvar och högre lön."

"Karriär inom yrket är att uppnå en chefsposition eller nå gränsen för sin förmåga."

"Allt mer kvalificerade arbetsuppgifter till förhoppningsvis högre lön."

"Att avancera, få högre tjänster."

"Framgång inom yrkeslivet."

"Erhållande av mer kvalificerade arbetsuppgifter, arbetsledande befattning."

"Att man klättrar och "lyckas", sett ur samhällssocial synpunkt. Jobb med hög status och bra lön."

"Avancemang på arbetsplatsen. Kännetecken: inflytande, intressanta arbetsuppgifter, bra lön, frihet utan att kunna utnyttja den."

"Framgång i arbetet, och att klättra högre på stegen."

"Arbete med ansvar, befogenhet att fatta beslut, av ekonomisk natur, ha underställda."

"Att byta jobb till mer beslutsfattande, större arbetsledaransvar och resultatansvar."

"Karriär är: att på sin arbetsplats få uppskattning och erkännande av det arbete man utför samt belöning i form av löneförhöjning och anförts mer kvalificerade befattningar."

"Avancemang i yrkeslivet."

"Klättra uppåt inom pyramiden, basa över andra."

"Karriär=chefsbefattning."

"Avancera i tjänsten."

Ekonomer:

"Befordran, ansvar för arbetsledning och budget."

"Befordran till befattning med större ansvar och högre lön."

"En högstatusposition, det vill säga att avancera på jobbet."

"Ett sökande efter nya arbetsuppgifter med ganska täta mellanrum i livet. Att klättra på den hierarkiska stegen."

"Karriär innebär för mig att avancera i sitt jobb och att nå ett mål som i stort sett motsvarar ens förväntningar."

"Att få ett betydelsefullt jobb som också upplevs som sådant av omvärlden, med hygglig lön."

"Att vara framgångsrik och duktig i sitt arbete."

"Jag vill lyckas med mitt företag."

"Att få mer kvalificerade arbetsuppgifter och större ansvar, samt att klara av detta."

"Att bli befordrad."

"Framgång i yrkeslivet= kliv uppåt i titelstegen."

"Topposition."

"Jag använder ordet i dess gamla och snäva betydelse av framåtskridande, gärna snabbt i arbetet: att få en så hög tjänst som möjligt med vidhängande

status."

"Nå viss position med därtill hörande ansvar, befogenhet och lön."

"Karriär är att i huvudsak satsa på yrkeslivet för att nå en hög befattning."

"Att nå en etablerad position inom ett yrkesområde."

"Ökande status i arbetslivet."

"Att sträva efter högre tjänster och därmed högre lön."

"Framgång i sitt yrke (eller i sitt "intresse")."

"En beskrivning av utvecklingen av ens yrkesliv. Att "göra karriär" är att nå framgång i yrkeslivet."

"Att med vissa tidsintervaller befordras till mer ansvarsfyllt jobb och/eller högre position i hierarkin inom den egna organisationen eller att få/ta mer ansvarsfyllda jobb inom andra organisationer (detta oavsett om jobbytena är led i medveten karriärplanering eller ej)."

"Avancera lönemässigt och ansvarsmässigt inom en inte alltför liten organisation."

"Att komma i sådan position att folk lyssnar på vad jag säger."

"Att ha blivit befordrad, utvald. I mitt fall chef."

"Ansvarsområdet skall vara av betydelse för företagets verksamhet och jag skall bidra till ett positivt resultat genom egna initiativ. Behöver inte vara i chefsställning. Specialist lika värdefullt. Måste följa utvecklingen, som i min bransch är synnerligen snabb och föränderlig. Bara det är "karriär" nog."

"Karriär betyder ökat inflytande vilket medför med nuvarande organisationsformer att nå högre upp i hierarkin."

"Befattning med hög lön eller hög status."

"Mer ansvar och bättre betalt."

"Göra karriär betyder för mig att uppnå höga och betydelsefulla positioner i företag och i samhälle i övrigt, med hög status."

"Målinriktad strävan och stenhårt arbete på heltid för att nå intressantare arbetuppgifter."

"Skaffa sig ansvarsfullare befattningar."

"Utveckling av yrkesarbetet. Oftast innefattas betydelsen att stiga i hierarkin."

"Vara framgångsrik, "lyckas" med arbetsuppgifterna jag har. Kunna driva min organisation framåt, uppnå meningsfulla resultat för mig och mina arbetskamrater."

"Att få högre tjänster."

"Att man försöker komma uppåt, mot arbete med högre "status", lön och makt."

"Att göra ett bra jobb och belönas med pengar vilket tillsammans borde ge hög status."

"Att nå en position, där man kan bestämma över sitt arbete beträffande

planering, arbetstider, samt erhålla en bra lön. Bli känd för bra prestationer och kunnsighet."

"Befordran till allt "högre nivå" i företag/samhälle."

"Ett jobb som andra tycker är fint och bra. Och som jag själv åtminstone tycker är acceptabelt. Löneökningar eller andra förmåner."

"Klättring på den hierarkiska stegen."

"Schnabbt avancera till ledande befattning och tjäna mycket pengar."

"Att klättra inom en hierarki."

"Tänker närmast på högre tjänster."

"Arbetsledande befattning med kvalificerat arbete och bra lön."

"Att inneha en chefsposition eller besitta en plats med stort eget arbetsansvar."

"Bra jobb, bra betalt, chefsposition. (Att skaffa barn och jobba hemma är undervärderat i dagens samhälle)."

"Mer kvalificerade arbetsuppgifter."

"Att stiga i graderna."

"Utveckling, större ansvarsområde och befogenheter, högre lön."

Egen Utveckling

Ingenjörer:

"Att ständigt lära nytt och utvecklas."

"Att lyckas med det man föresatt sig och att utnyttja sin kapacitet. Att känna sig nyttig."

"Att få pyssla med det arbete och de problem som jag är road av och att tillsammans med andra fundera ut lösningar på problemen."

"Yrkesverksamhet som svarar mot min utbildning och mitt intresse och ger mig möjlighet att få utlopp för min kompetens."

"Att utvecklas positivt inom sitt yrkesområde och successivt få arbetsuppgifter som motsvarar eller ligger före den utvecklingen."

"Att få arbeta med det som intresserar mig. Bra arbetstid bättre än bra lön."

"Att utvecklas inom sitt arbetsområde, till exempel att bli specialist."

"Att få utveckla sig yrkesmässigt och personligt. Att uppnå en ställning som motsvarar ens kompetens och kunnande."

"Känna tillfredsställelse med det jag gör. Få uppmuntran, det vill säga andra ser att jag gör något bra."

"Karriär betyder väl att ha framgång i sitt yrke. Eftersom mitt yrke är så integrerat i mig själv så måste det väl betyda att må väl med sitt liv. Det gör jag."

"Att jag känner att jag får utnyttja hela min kunskap och kan stimulera och stimuleras i arbetssituationer, så att en ständig utvecklings- och mognadsprocess kan pågå."

"Ett arbete som jag trivs med, med stor rörlighet och självständighet."

"Att ha ett arbete, som ger mig möjlighet att gripa mig an nya och lite utmanande arbetsuppgifter, att kunna utvecklas vidare och inte "stanna". Detta nås bäst genom att ibland byta arbete, en hel del utveckling ligger i att konfronteras med en ny företagsmiljö och nya människor. Att bredda mitt arbetsfält (jag är ej intresserad av att bli en specialist med mycket kunskaper inom ett litet område). Att ha arbetsuppgifter som är meningsfulla, och som jag känner nyttan av."

"Att få arbeta med det jag vill."

"Vill ha valmöjlighet, vill kunna utvecklas, bredda mig, vill trivas."

"Att man inte känner att man fastnar eller blir överkörd."

"Ett självständigt arbete med intressanta arbetsuppgifter: Att få utveckla sina egna idéer och ta ansvar för vad man själv gör. Gärna i grupp eller parallellt med kreativa människor."

"Att utveckla mig i arbetet och som människa. Att göra ett gott arbete, som jag själv och andra är nöjda med."

"Att självständigt stå för mina kunskaper och att kunna arbeta tillsammans med andra inom liknande ämnen; bild, musik, pedagogik, drama, dans."

"Ha ett roligt jobb som jag trivs med, intressanta arbetsuppgifter, bra arbetskamrater."

"Ett jobb där jag utvecklas och lyckas."

"Utvecklas i sitt jobb, och personlighet."

"Det är att känna att jag trivs med mitt arbete, vidareutvecklas och att jag inte glömmer mitt värde som människa (det vill säga inte förväxlar det med mitt värde som arbetskraft)."

"Att utvecklas personligt så att man kan utföra mer och mer kvalificerat arbete."

Ekonomer:

"Möjlighet att använda sina kunskaper och resurser och att vidareutveckla sig själv på ett sätt som gör att man trivs och mår bra i sitt arbete."

"Att ha intressanta och självständiga arbetsuppgifter."

"Att ha/få jobb som är utmaningar och märka att man klarar av det."

"Att utveckla sina resurser genom ett meningsfullt jobb, eller meningsfull sysselsättning i samhället."

"Att ha en position i yrkeslivet som man själv är tillfreds med och stolt över."

"Personlig utveckling som jag bestämmer. Jag tycker att det går bra för mig och att jag kommit långt, även om inte andra tycker det om mig."

"Ett intressant och utvecklande arbete är målet för mig."

"Att trivas med sig själv och det man sysslar med/ solidaritet med andra."

"Att lyckas med det arbetet man valt. Lyckas betyder att utföra arbetet litet bättre än vad som genomsnittligt förväntas."

"Att göra karriär är att få utvecklas, och att få känna att det arbete man har stämmer med ens förmåga och möjligheter."

"Stimulerande arbetsuppgifter."

"Jag skulle anse att det för mig betytt att jag uppnått mitt mål, att kunna arbeta som auktoriserad revisor."

"Nå en position där jag känner att jag har användning av mina kunskaper och egenskaper. Naturligtvis helst så att andra ser det också!"

"Att nå en position i arbetslivet där man känner att man trivs och har nytta av sina kunskaper. Känslan av att man utträttar något betydelsefullt."

"Att man utvecklas inom arbetslivet."

"Att nå det jobb man valt upp som mål och fortsätta att utvecklas och trivas i det."

"Att ha ett för mig stimulerande och intressant arbete som ger arbetsglädje."

"Karriär= utveckling."

"Att ha ett mål framför sig hela tiden, ny arbetsuppgift, ny utbildning..."

"Karriär behöver inte innebära att ansvara för andra människor. Jag ansvarar inte för andra och är inte så intresserad av detta. Vill göra ett bra jobb. Karriär är att kunna inse att man behöver inte ha det dåligt om man inte vill. Det är bara att byta jobb och få det bättre. Karriär över sig själv så att säga! Våga göra det man vill!"

"Karriär är att utvecklas i det jag arbetar i. Antingen att jag fördjupar mig i det jag håller på med eller att jag förändrar det eller att jag byter till ett närliggande område."

"Utveckling av mig själv som kan ge idéer och impulser till förbättringar av mitt arbete/företaget."

"Att ha ett intressant och stimulerande arbete och att ha möjlighet att byta när man upplever slentrian i det gamla jobbet."

"Ett intressant arbete som ger mig tillfredsställelse."

"Att ha ett jobb jag trivs med och som motsvarar utbildningen och ger möjligheter. Karriär skall komma som ett naturligt led i ens personliga utveckling."

"Karriär är att få nya arbetsuppgifter i takt med sin egen utveckling."

"Trivas med livet både inom och utanför arbetslivet. Jobb som är utvecklande och stimulerande."

Kombination av traditionell beskrivning och egen utveckling

Ingenjörer:

"Att successivt kunna utvecklas efter erfarenheter, kompetens och övrig förmåga så att arbetsuppgifterna känns stimulerande. Det kräver att man får chansen till ökande ansvar i sitt arbete. Motsatsen är att börja uppleva rutin i jobbet, då försvinner snart entusiasmen."

"Att få ett välbetalt, intressant jobb som man trivs med."

"Att utvecklas som människa. Att få tid att leva."

"Att man hela tiden går vidare och lär sig mer och mer, helst nya saker. Att man får/har möjlighet att ta sig större ansvar."

"Att nå en position där jag är helt tillfreds med tillvaron och i total kontroll av min livssituation."

"Att få syssla med det jag tycker bäst om, få ta ansvar och fatta självständiga beslut."

"Framgångsrik yrkesutveckling, det vill säga intressant jobb, bra betalt utan att offra all tid på jobbet."

"Karriär är att i yrkeslivet successivt få de arbetsuppgifter som svarar mot den egna yrkesmässiga och personliga tillväxten. Oftast innebär karriär därmed ett successivt ökat ansvar= högre befattningar."

"Att nå en position där ens kunskande är erkänt av många till exempel som expert, eller någon form av chefstjänst."

"Intressant och självständigt arbete utan rutiner men med ett avgörande inflytande."

"Karriär är vad varje människa gör när hon utvecklas, anstränger sig, gör lite mer än vad som är möjligt, gång på gång. Karriär är att åstadkomma ett bra resultat, vara nöjd med sig själv efter ett jättejobb. Karriär är också prestige, vara bäst. Prestige är bra, bara det håller sig inom rimliga gränser."

"Få mer meningsfyllda och ansvarsfyllda arbetsuppgifter samt högre lön men inte nödvändigtvis att man får en chefstjänst där man skall utöva arbetsledande funktioner över andra."

"Jag har inte hyst något uttalat karriärmål utom att ha ett så kvalificerat jobb att jag blir respekterad som människa (vilket jag tycker är enligt den förhärskande samhällsuppfattningen när en kvinna anses lika bra som en man)."

"Att nå en position som jag och min omgivning anser vara riktig. Att få arbeta självständigt och ha rätt att fatta beslut för företaget."

"För mig är det viktigt att använda min kapacitet för att påverka samhället. Det gör jag bäst när jag har en ställning så att jag anlitas för att hålla föredrag eller utföra specialuppdrag. En chefsposition är då en bra språngbräda. Det är också viktigt att jag har roligt och det har jag när jag får

bestämma och synas."

"Ett lagom jobbigt intressant jobb som medger att man orkar både med arbete och familj."

"Vill lyckas med mitt arbete inom forskning och nå fram till resultat som är av nytta för medicinska framgångar. Pengar och tjänst är inte oväsentligt men av något underordnad betydelse."

"Att ha intressant, självständigt och ansvarsfullt arbete med informella, i viss utsträckning, arbetsmetoder. Vill helst inte ha underordnade. Tycker om externa kontakter, gärna internationellt."

"Att med ansvar och självständighet få utföra ett intressant och inspirerande arbete och se resultat."

"Möjlighet att utvecklas och få mer och mer ansvarsfulla och meningsfulla arbetsuppgifter."

"Att få utvecklas, som människa, maka, mor, yrkesarbetande i en "härlig" blandning."

"Öka sitt inflytande inom sitt verksamhetsområde. Öka sitt kunnande inom sitt verksamhetsområde."

"Alltmer ansvar, intressanta och spännande och omväxlande arbetsuppgifter, högre lön, svårare arbetsuppgifter."

"Att få mer ansvarsfulla, avancerade uppgifter. För mig är det inte viktigt att själv få dessa, utan att vi som grupp på kontoret får dem, för de är i regel mer intressanta, utmanande."

"Att ständigt få mer kvalificerade arbetsuppgifter och mer ansvar, att utvecklas med mitt arbete och hela tiden lära mig nya saker är viktigt för mig. Dessutom vill jag att mitt arbete ska ge resultat och få uppskattning i form av uppmuntran och god lön. Att vara chef är ej viktigt så länge jag får bestämma över mitt eget arbete."

"Att få möjligheten till en befattning där man kan utnyttja sina kunskaper och erfarenheter för något viktigt och samtidigt få möjlighet till egen utveckling."

"Utvecklas, påverka, göra nytta, samarbete med andra (ej i rangordning) och få det att stämma med övriga livet till exempel familjen = bra karriär."

"Uppnå mål som man själv har ställt upp både i arbete och familjeliv."

"Att man fortsätter utvecklas, får mer ansvarsfulla arbetsuppgifter. Att man uppnår viss status."

"Att utvecklas och nå en ledande befattning."

"Att utvecklas i jobbet. Få mer betydelsefulla uppgifter."

"Karriär = erbjudas arbetsuppgifter som anses vara mer kvalificerade eller ansvarsfyllda av dem som erbjuder dem, och av den aktuella omgivningen. Detta behöver ej innebära chefsuppgifter eller dylikt. Det är viktigt att uppgifterna är utvecklande, stimulerande och stämmer med de personliga kvalifikationerna."

"Tillfredsställelse i arbetet. Möjlighet att påverka eget arbete. Rätt lön."
"Förändring av arbetsuppgifter i sådan takt att jag känner att jag nu klarar av dem på ett bra sätt som inte hade varit möjligt tidigare. Och så högre lön förstås!"
"Ha möjlighet att utveckla mig i arbetet. Valfrihet på arbetsmarknaden. Kunna styra min egen arbetssituation så att den kan förenas med familjebildning."

Ekonomer:

"Att bli mer och mer yrkeskunnig. Att i takt härmed få ökat ansvar och inflytande på policy-besluten."
"Numera tycker jag att det är att få en hyfsad bärgning under angenäma former. Förr tyckte jag att det var att bli chef."
"Att vidareutvecklas både i sitt yrke och som människa. Att bemästra svårare situationer och mot en sammansatt bakgrund fatta kloka och hållbara beslut."
"Att gå vidare till intressantare och mer krävande eller ansvarsfulla jobb."
"Att nå en viss position, gärna mentor, kunskapsförmedlare i stället för hierarkisk position. Att vara bra, professionell inom det yrke jag utövar."
"Att ha ett arbete där uppgifter och krav motsvarar vad jag tycker att jag kan. Att ha ett visst inflytande, att få "bestämma" (faktiskt!). Att känna att jobbet är en utmaning och att det är roligt att jobba."
"Utveckling i arbetet, mer kvalificerade arbetsuppgifter, större ansvar."
"Att utvecklas, att få bättre, mer krävande arbetsuppgifter, att nå en erkänd och stark position inom mitt område, att bli erkänd och känd (men definitivt inte i Svensk Damtidnings bemärkelse)."
"Vidgade arbetsuppgifter. Större ansvar. Självförverkligande."
"Att ha ett fritt arbete i beslutande ställning med möjlighet att välja stimulerande arbetsuppgifter."
"Yrkesmässigt: bra position, hög lön, intressanta arbetsuppgifter."
"Engagement i arbetet och aktivt arbeta för att göra ett bra jobb samt synas och höras av andra."
"Att förverkliga sig själv på jobbet och nå den position man vill."
"Utveckling och befordran till intressant arbete och som också ger bättre betalt."
"Att uppnå en position i mitt arbete där jag känner att jag får ta så mycket ansvar som jag vill och klarar av samt att jag känner mig tillfredsställd med min arbetssituation."
"För mig har det betytt att få förverkliga mina egna idéer, få jobba på mitt eget sätt, utan inblandning av människor (chefer) som jag betraktat som underlägsna mig själv. Och att få någon form av belöning när jag lyckats (uppskattning, pengar)."
"Att ha ett arbete som man trivs med, känner att man utvecklas, får mer

kvalificerade arbetsuppgifter, känner att man har "en position" på arbetsmarknaden. Att veta att man är bra på någonting."

"Om man med karriär menar vad man vill göra med livet, så innebär det för mig att ha det bra med familjen och utveckla sig själv med det man tycker är roligt eller är intresserad av."

"Att utvecklas i mitt jobb och få mer ansvar. Att själv kunna påverka."

"Karriär = att få ett utvecklande jobb med ansvar och hög lön."

Dubbel beskrivning av karriär

Ingenjörer:

"Jag tolkar karriär som processen att uppnå ett antal befattningar med stigande status. Jag vill att karriär = uppnåendet av ett antal personliga levnadsmål, inte alltid formellt definierbara, det vill säga ungefär = livs-linjen."

"Att arbeta sig uppåt med mer möjligheter att påverka både min och andras situationer och kunna påverka arbetet. Tycker inte om ordet karriär, det låter alltför egoistiskt."

"I allmänhet någon typ av chef med hög lön. För mig betyder en karriär som jag vill ha att själv få välja vilka arbetsuppgifter jag får inom ett huvudområde, att få utbilda mig och att få lösa arbetsuppgifterna själv."

"Karriär för mig har varit att inte "hamna efter" mina manliga kurskamrater från högskolan. Nu betyder detta inte så mycket. Jag har nyligen tackat nej till en befordran."

"Karriär i betydelsen klättra, avancera mot högre jobb och få status är inte viktigt för mig. Vill inte klättra, men vill ha uppskattning, ha formell trygghet i jobbet (anställningstrygghet)."

"I positiv betydelse (att karriär innebär det) : att självförverkliga sig i rätt sammanhang, komma till sin rätt. I negativ betydelse: få hög status, hög position, fin titel kanske, kanske hög lön."

"Det låter som målmedvetet jagande efter makt. Positivt vill jag tolka det som möjlighet att utföra det man vill."

"Karriär känns för mig värdeladdat och inte särskilt positivt, har att göra med andras uppfattning av min arbetsinsats och lönegrad, medan det inte behöver betyda intressanta och ansvarsfulla arbetsuppgifter."

"I positiv bemärkelse: i min bransch att göra något meningsfullt till exempel att producera vackrare och ändamålsenliga byggnader och miljöer för de människor som skall nyttja dem. Karriär har för mig en negativ klang, innebär självändamål."

"Jag menar två saker. 1. Avancera till högre befattningar, högre chefstjänster. 2. Att ej bli sittande med samma arbetsuppgifter utan

utveckling. Karriär 2 är mest viktig för mig."

"Att förbättra positioner, nå till en önskad nivå. Men stillastående uppfattas som en rörelse bakåt. Då andra rör sig framåt. Skulle tycka bättre om den engelska betydelsen av ordet."

"Karriär är för mig att bli chef. Därför är jag inte så intresserad av en karriär för det är inte chef jag vill vara."

"Karriär för mig är att få ett självständigt och omväxlande arbete som jag trivs med, inte arbetsledning och underställda."

"Egentligen att avancera till högre befattningar, men jag är nog inte konsekvent."

"Karriär är att få ett arbete som motsvarar ens utbildning och som är stimulerande. Man kan byta jobb för att få ett bättre, roligare och annorlunda arbete, utan att bli chef, det är karriär ändå för mig. Att vara chef är inget självändamål."

"Har negativ klang för mig. Betyder att jaga efter höga poster, hög lön och status, vilket jag ej är intresserad av. Vill ha ett intressant jobb framförallt annat, och som är tekniskt, ej administrativt/arbetsledande."

Ekonomer:

"A. Självförverkligande, klarhet över vad man vill göra, och att göra det. B. Karriär i andras ögon = framgång i det man gör."

"Karriär är negativt. Jag håller inte på och gör karriär. Andra enkelspåriga, dumma, kallhamrade människor gör karriär. Om du förstår vad jag menar."

"Yrkeskarriär: att vandra uppåt i en organisation eller mellan företag, och där "statusen" i nya jobbet är högre än i det gamla jobbet. Familjekarriär: att vara vän och ansvarstagande i familjen trots yrkesliv utom hemmet."

"Karriär i vanlig bemärkelse inte särskilt viktig för mig. Viktigt att göra ett bra jobb som jag är nöjd med."

"Jag är ointresserad av att göra karriär inom TV. Producent är det finaste jag kan tänka mig, det är ju vi som gör programmen. Fast lite stolt är jag nog över att det är status att vara TV-producent. Jag trivs mycket bra och är mycket engagerad i jobbet, men skulle vilja göra något helt annat ett par år, för att utvecklas, ej för karriären. Jag tänker aldrig att jag gjort karriär, jag blev ju radioproducent genast efter Handels."

"Kanske att bygga upp något själv och se att det håller. Tycker för övrigt illa om ordet karriär."

"Karriär är ett arbete med hög status oftast i arbetsledande ställning och med hög lön. För mig personligen är karriär i ovannämnda betydelse helt ointressant."

"Vidga mina kunskaper och erfarenheter. Absolut ej att enbart tjäna pengar och klättra uppåt med alla medel. Det finns så mycket i livet som ska fungera tillsammans för att jag ska må bra, lyckas. Till exempel arbete

och familjeliv."

"Karriär är att ha ett så intressant och trevligt arbete som möjligt i förhållande till ens utbildning och övriga förutsättningar. Karriär är inte liktydigt med att bli chef. Karriär innebär också ett gradvis avancemang mot allt bättre arbetsuppgifter tills dess att man känner sig nöjd och tänker *här stannar jag*."

Negativ beskrivning av karriär

Ingenjörer:

"Jag använder aldrig ordet karriär. Det har för mig en negativ betydelse."

"Man satsar allt på sitt arbete. Övriga bitar av livet blir oväsentliga och markservice är ett måste."

"Dålig självkänsla ger behov av att visa upp påtagliga bevis på att man kan och att man lyckas. Många pressar sig så de inte hinner leva annat än genom jobbet."

"En målinriktad ansträngning för att få en högre tjänst och bättre jobb samtidigt som man försakar andra delar av sitt liv till exempel familj, barn och fritidssysselsättningar."

"Karriär är för mig ett oerhört negativt ord. Killars 40-årskris kanske?"

"Karriär har negativ klang för mig och betyder att man klättrar uppåt och inte bryr sig om ifall det sker på andras bekostnad."

"Att satsa mycket tid och engagemang på arbetet för att kunna nå en ledande befattning. "Karriär" har för mig en negativ klang eftersom det ofta förutsätter att man väljer bort sådant som är viktigare för mig, till exempel barn och familj."

Ekonomer:

"Betyder inget för mig."

"Chef på lägst mellannivå, hög lön, underställd personal alternativt högavlönad specialist. Övertid, minimal fritid, jobbet med hem, behov av markservice. *Leva för jobbet*."

"Att man går in för jobbet i sån utsträckning att man glömmer de mänskliga värdena som finns."

"Att sälja sin själ (ge upp sitt ideal...??). Visst kan man göra karriär och bli lycklig, tror jag. Men jag skulle inte kunna."

"Jag tycker inte om ordet karriär, har aldrig fattat vad som menas, eventuellt: *Ett jobb som andra betraktar som "fint"?* "

5. Resultat av kategoriseringen

En sammanställning av kategoriseringen av samtliga svar visar att ungefär 93 procent av kvinnorna har gjort en beskrivning av vad de menar med karriär, vilket ger ett bortfall på 7 procent. Egentligen var bortfallet något mindre eftersom några kvinnor, fyra stycken, definierat karriär som "yrke" eller "yrkesutveckling", en kategori som dock ej togs med.

KATEGORI	INGENJÖRER	EKONOMER	TOTALT
Traditionell	47 svar/ 34%	49 svar/41%	96 svar/ 37%
Egen utveckling	25 svar / 18%	27 svar/ 22%	52 svar/ 20%
Kombination	35 svar/ 25%	20 svar/ 17%	55 svar/ 21%
Dubbel	16 svar/ 12%	9 svar/ 7%	25 svar/ 10%
Negativ	7 svar/ 5%	5 svar/ 4%	12 svar/ 5%
SUMMA	130/ 94%	110/ 90%	240 svar/ 93%

LITTERATURFÖRTECKNING

Acker, Joan och Donald Van Houten (1974) Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly* 1974 9/2, sid 152-163.

Acker, Joan (1988) Class, Gender and the Relations of Distribution. *Signs*, 1988: vol 13, nr 3.

Asplund, Gisèle (1984) *Karriärens villkor*. Stockholm: Trevi.

Badawy, M K (1978) How women managers view their role in the organization. *Personnel Administrator* 1978: 23/2, sid 60-68.

Baker Miller, Jean (1980) *En ny kvinnopsykologi*. Stockholm: LiberFörlag.

Bartol, Kathryn (1978) The sex structuring of organizations: a search for possible causes. *Academy of Management Review* 1978: October, sid 805-815.

Baude, Annika, med flera (1987) *Kvinnoarbetsliv*, Stockholm: Arbetslivscentrum.

Bayes, Jane (1987) Do female managers in public bureaucracies manage with a different voice? Studies of bureaucracies in the United States and the state of California. Paper presented at Third International Congress on Women. Trinity College, Dublin July 1987.

Bengtson, Inger (1989) *Leading Lady- om kvinnliga chefer i företag*. Stockholm: Svenska Arbetsgivareföreningen.

Bengtsson, Margot (1985) Identifikation, kön och klass. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1985: 1, sid 35-48.

Benhabib, Seyla (1990) Epistemologies of Postmodernism: A Rejoinder to Jean-Francois Lyotard. I Nicholson, L (ed) *Feminism / Postmodernism*. New York and London: Routledge.

Berner, Boel (1982) Kvinnor, kunskap och makt i teknikens värld. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1982:3, sid 25-39.

Biles, George och Holly Pryatel (1978) Myths, management and women. *Personnel Journal* 1978: October, sid 572-577.

Billing, Yvonne Due och Mats Alvesson (1989:1) Four ways of looking at women and leadership. *Scandinavian Journal of Management* 1989:5/1, sid 63-80.

Billing, Yvonne Due och Mats Alvesson (1989:2) *Kön, Ledelse, Organisation*. Köpenhamn: Jurist- og Ökonomforbundets Forlag.

Bjerén, Gunilla, Inga Elgqvist-Saltzman och Kajsa Sundström-Feigenberg (1991) Out of the Past, into the Future. A life-span perspective on reproduction and production in Sweden. Stockholm: Paper presented at an international symposium organized by the Institute for Future Studies, Sweden and the Swedish National Agency of Education.

Blomqvist, Ulla (1990) Umeåekonomerna. En studie med tonvikt på jämförelser mellan manliga och kvinnliga ekonomers yrkeskarriärer. Arbetsrapport, företagsekonomska institutionen. Umeå: Umeå Universitet.

Boëthius, Monica (1989) *Insläppt på försök. En bok om kvinnor och ledarskap*. Stockholm: Rabén och Sjögren.

Bordo, Susan (1990) Feminism, Postmodernism, and Gender- Scepticism. I Nicholson, L (ed) *Feminism/ Postmodernism*. New York and London: Routledge.

Burrell, Gibson och Jeff Hearn (1989) The Sexuality of Organization. I Hearn, Jeff, Deborah Sheppard, Peta Tancred-Sheriff och Gibson Burrell (eds) *The Sexuality of Organization*. London: SAGE Publications.

Calás, Marta och Linda Smircich (1991) Voicing Seduction to Silence Leadership. *Organization Studies* 1991: 12/4, sid 567-602.

Carlsson, Christina, Joke Esseveld, Sara Goodman och Karin Widerberg (1983) Om patriarkat, en kritisk granskning. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, 1983: 1, s 55-69.

Chodorow, Nancy (1974) Family Structure and Feminine Personality. I Rosaldo, Michelle och Louise Lamphere (eds) *Woman, Culture and Society*. Stanford: Stanford University Press.

Chodorow, Nancy (1978) *The Reproduction of Mothering. Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.

Connell, R. W. (1987) *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.

Cooper, Cary och Marilyn Davidson (1982) *Kvinnor som ledare*. Stockholm: Norstedts.

Dahlberg, Anita (1984) *Jämt eller ibland- om jämställdhet*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Dalla Costa, Mariarosa (1973) *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.

Davies, Karen, Anita Göransson och Anna Lena Lindberg (1989) Att skapa en kvinnlig offentlighet, tio år med Kvinnovetenskaplig Tidskrift. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, 1989:3-4, sid 101-106.

Delphy, Christine (1977) *The Main Enemy*. London: Women's Research and Resources Centre.

Diamond, Esther (1987) Theories of career development and the reality of women at work. I Gutek, B och L. Larwood (eds) *Women's Career Development*. Newbury Park: SAGE.

Di Stefano, Christine (1990) Dilemmas of Difference: Feminism, Modernity, and Postmodernism. I Nicholson, L (ed) *Feminism/Postmodernism*. New York and London: Routledge.

DiTomaso, Nancy (1989) Sexuality in the workplace: discrimination and harassment. I Hearn, J, D Sheppard, P Tancred-Sheriff och G Burrell (eds) *The Sexuality of Organization*. London: SAGE.

Dost, Jeanne (1987) Bondage in academia. Sexual harassment as contributor to wage differentials. Paper presented at Third International Interdisciplinary Congress on Women, Dublin July 1987.

Du Bois, Barbara (1983) Passionate scholarship: notes on values, knowing and method in feminist social science. I Bowles, Gloria och Renate Duelli Klein (eds) *Theories of Women's Studies*. London: Routledge & Kegan Paul.

Eduards, Maud Landby (1990) Att studera och värdera välfärd. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1990: 2, sid 3-12.

Eduards, Maud Landby och Ulla Manns (1987) Om genus och genussystem. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1987: 4, sid 61-64.

Eisenstein, Zillah R (1979) *Capitalist Patriarchy and the case for Socialist Feminism*, New York and London: Monthly Review Press

Eisenstein, Zillah R (1984) *Feminism and Sexual Equality: Crisis in Liberal America*. New York: Monthly Review Press.

Elgqvist-Saltzman, Inga (1987) *Fler kvinnor i högskolan- problem eller tillgång?* Stockholm: UHÄ Skriftserie 1987:3.

Elgqvist-Saltzman, Inga (red) (1991) *Education and the Construction of Gender*. Umeå Universitet: Kvinnovetenskapligt Forums Rapportserie, nr 2, 1991.

Elgqvist-Saltzman, Inga och Gunilla Bjerén (1991) Kvinnors och mäns karriärmönster. I Holmer, Jan och Jan Ch Karlsson (red) *Kvalifikation*. Uppsala: Konsultförlaget AB.

Elgqvist-Saltzman, Inga, Gun-Marie Eriksson och Lillemor Kim (1983) *Utbildningsdrömmar och utbildningshinder*. Stockholm: UHÄ Projekt-rapport 1983:5.

Eliasson, Mona och Patricia Frithiof (1985) Kvinnopsykologi, en bibliografi. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1985:1, sid 58-59.

Esseveld, Joke (1986) Mot en kritisk feminism. I Ganetz med flera (red) *Feminism och Marxism. En förälskelse med förhinder*, Stockholm: Arbetarkultur.

Ethelberg, Eva (1985) Självkänsla kontra realitet, ett dilemma för psykologin och för kvinnorna. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1985: 1, sid 4-15.

Ferguson, Kathy (1984) *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.

Firestone, Shulamith (1974) *The Dialectic of Sex: The Case for Feminist Revolution*. New York: Morrow.

Fitzgerald, Louise och Lauren Weitzman (1987) The development and validation of an objectively scored measure of sexual harassment. Paper presented at Third International Interdisciplinary Congress on Women, Dublin July 1987.

Fogarty, Michael, Isobel Allen och Patricia Walters (1981) *Women in top jobs 1968-1979*. London: Heinemann Educational Books.

Folgerö-Johannessen, Birte (1986) Ledere, organisasjoners styringssymboler. Hva med kvinnene? *Nytt om Kvinneforskning* 1986: 5.

Fottler, Mayron och Trevor Bain (1980) Sex Differences in occupational aspirations. *Academy of Management Journal* 1980: 23/1, sid 144-149.

Frankenhaeuser, Marianne och Ulla-Britt Strömberg (1989) *Kvinnor, arbete och hälsa*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.

Fraser, Nancy och Linda Nicholson (1990) Social Criticism without Philosophy: An Encounter between Feminism and Postmodernism. I Nicholson, L (ed) *Feminism / Postmodernism*. New York and London: Routledge.

Frithiof, Patricia (1985) Psykoanalytisk teori och kvinnors identitetsutveckling. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1985:1, sid 18-34.

Fukami, C (1977) The effects of socialization and sex roles on changes in attitudes toward women managers. *Academy of Management Proceedings* 1977: sid 276-280.

Ganetz, Hillevi, Evy Gunnarsson och Anita Göransson (red) (1986) *Feminism och Marxism. En förälskelse med förhinder*, Stockholm: Arbetarkultur.

Gemzöe, Lena, Tove Holmqvist, Don Kulick, Britt- Marie Thurén och Prudence Woodford- Berger (1989) Sex, genus och makt i antropologiskt perspektiv. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1989: 1, sid 44-52.

Gilligan, Carol (1982) *In a Different Voice*. Cambridge: Harvard University Press.

Gunnarsson, Evy (1990) Kvinnors fattigdom i välfärdsstaten. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1990:2, sid 28-36.

Gutek, Barbara (1989) Sexuality in the workplace: Key issues in social research and organizational practice. I Hearn, J, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff och G Burrell (eds) *The Sexuality of Organization*. London: SAGE.

Gutek, Barbara och Laurie Larwood, eds (1987) *Women's Career Development*. Newbury Park: SAGE.

Gutek, Barbara och Laurie Larwood (1987) Introduction: Women's careers are important and different. I Gutek, B och L. Larwood (eds) *Women's Career Development*. Newbury Park: SAGE.

Gutek, Barbara, Ann Stromberg och Laurie Larwood (1988) *Women at Work*. Newbury Park: SAGE.

Haavind, Hanne (1982) Premisser for personlige forhold mellom kvinner. I Holter, H (red) *Kvinner i Fellesskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

Haavind, Hanne (1984) Love and Power in Marriage. I Holter, H (ed) *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.

Haavio-Mannila, Elina, Kaisa Kauppinen-Toropainen och Irja Kandolin (1988) The effect of sex composition of the workplace on friendship, romance and sex at work. I Gutek, B, A Stromberg och L Larwood (eds) *Women at Work*. Newbury Park: SAGE.

Harding, Sandra (1986) *The Science Question in Feminism*, Ithaca and London: Cornell University Press.

Harding, Sandra (1990) Feminism, Science, and the Anti- Enlightenment Critiques. I Nicholson, L (ed) *Feminism / Postmodernism*. New York and London: Routledge.

Harlan, A. och C. Weiss (1980) Moving up: Women in managerial careers: third progress report. Wesley, Mass: Wesley Centre for Research on Women.

Harragan, Betty Lehan (1977) *Games Mother Never Taught You*. New York: Warner Books.

Hartmann, Heidi (1981) Kapitalismen, patriarkatet och könssegregationen i arbetet. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1981: 1-2.

Hartmann, Heidi (1986) Det olyckliga äktenskapet mellan feminism och marxism, i Ganetz med flera (red) *Feminism och marxism. En förälskelse med förhinder*, Stockholm: Arbetarkultur.

Hartsock, Nancy (1990) Foucault on Power: A Theory for Women? I Nicholson, L (ed) *Feminism / Postmodernism*. New York and London: Routledge.

Hearn, Jeff och Wendy Parkin (1983) Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area. *Organization Studies* 1983 4/3, sid 219-242.

Hearn, Jeff, Deborah Sheppard, Peta Tancred-Sheriff och Gibson Burrell, eds (1989) *The Sexuality of Organization*. London: SAGE.

Hennig, Margaret och Anne Jardim (1976) *The Managerial Woman*. New York: Pocket Books.

Hernes, Helga Maria (1984) Women and the Welfare State. The Transition from Private to Public Dependence. I Holter (ed) *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.

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

Hirdman, Yvonne (1988) Genussystemet, reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1988: 3, sid 49-63.

Hirdman, Yvonne (1990) Genussystemet. I *Demokrati och Makt i Sverige*. SOU 1990: 44, kapitel 3.

Holmberg, Carin och Margareta Lindholm (1990) Feministisk teori. Månsson, P. (red) *Moderna samhällsteorier*, sid 218-247. Stockholm: Prisma.

Holter, Harriet (ed) (1984) *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.

Holter, Harriet (1984) Womens Research and Social Theory. Holter, H (ed)

Patriarchy in a welfare society, sid 9-25. Oslo: Universitetsforlaget.

Jaggar, Alison M (1983) *Feminist Politics and Human Nature*, New Jersey: Rowman och Allanheld.

Jónasdóttir, Anna (1984) *Kvinnoteori*, Höskolan i Örebro: Skriftserien 32.

Jónasdóttir, Anna (1985) Kön, maktens kriterier och mansväldets legitimitet. I *Makt och kön*, JÄMFO Rapport nr 2 1985.

Jónasdóttir, Anna (1986) Kön, makt, politik. I Ganetz med flera (red) *Feminism och Marxism. En föreläselse med förhinder*, Stockholm: Arbetarkultur.

Jónasdóttir, Anna (1991) *Love power and political interests*. Örebro: Höskolan i Örebro.

Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Klein, Renate Duelli (1983) How to do what we want to do: thoughts about feminist methodology. I Bowles, Gloria och Renate Duelli Klein (eds) *Theories of Women's Studies*. London: Routledge & Kegan Paul.

Konrad, Alison och Barbara Gutek (1986) Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment. *Administrative Science Quarterly* 1986/31 September, sid 422-438.

Kvande, Elin (1982) Anpassning och protest. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1982:3, sid 42-51.

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

Kvande, Elin och Bente Rasmussen (1986) Hvorfor gir den offentlige sektor kvinner dårlige karrieremuligheter? *Nytt om Kvinneforskning* 1986:5, sid 14-20.

Larwood, Laurie och Barbara Gutek (1987) Working toward a theory of women's career development. I Gutek, B och L Larwood (eds) *Women's*

Career Development. Newbury Park: SAGE.

Larwood, L och M Wood (1979) *Women in management*. London: Lexington Books.

Liljeström, Marianne (1990) Institutionaliserad heterosexualitet och undersökning av könssystem. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1990: 4, sid 18-29

Lindgren, Gerd (1983) Könsssegregeringen i arbetslivet och kvinnlig heterosocialitet. I *Sociologi i brytningstid*. Sociologiska Institutionen, Umeå Universitet.

Lindgren, Gerd (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor, en studie av könsssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Umeå: Sociologiska institutionen vid Umeå universitet.

Lipman-Blumen, Jean (1976) Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs* 1976:1/3.

Loden, M (1986) *Feminine Leadership or How to Succeed in Business Without Being one of the Boys*. New York: Times Books.

MacKinnon, Catharine (1979) *Sexual Harassment of Working Women: a case of sex discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.

MacKinnon, Catharine (1983) Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for Theory. I Abel, Elizabeth och Emily Abel (eds) *The SIGNS reader. Women, Gender & Scholarship*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

MacKinnon, Catharine (1989) *Toward a Feminist Theory of the State*. Cambridge: Harvard University Press.

Marshall, Judi (1984) *Women managers. Travellers in a Male World*. Chichester: Wiley.

Martin, Joanne (1990) Deconstructing organizational taboos: the suppression of gender conflict in organizations. *Organization Science* no 4, November 1990.

Mills, Albert (1988) Organization, Gender and Culture. *Organization*

Studies 1988 9/3, sid 351-369.

Mitchell, Juliet (1975) *Psychoanalysis and Feminism*, Harmondsworth: Penguin.

Moi, Toril (1985) *Sexual / Textual Politics: Feminist Literary Theory*. London and New York: Methuen & Co.

Morrison, Ann, Randall White och Ellen Van Velsor (1987) *Breaking the Glass Ceiling*. Reading: Addison-Wesley.

Nicholson, Linda (ed) (1990) *Feminism/ Postmodernism*. New York And London: Routledge.

Nicholson, Linda (1990) Introduction. I Nicholson, L (ed) *Feminism / Postmodernism*. New York and London: Routledge.

Oakley, Ann (1981) Interviewing women: a contradiction in terms. I Roberts, Helen (ed) *Doing Feminist Research*. London: Routledge and Kegan Paul.

O'Brien, Mary (1981) *The Politics of Reproduction*, London: Routledge and Kegan Paul.

O'Leary, Virginia (1974) Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin* 1974: 81/11, sid 809-826.

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

Pateman, Carole (1988) Den patriarkala begreppsförvirringen. *Häften för Kritiska Studier* 1988: 4, sid 3-17.

Perjus, Anna-Maj och Ingrid Wahl (1988) Kvinnors moralutveckling. Fördjupningsarbete på psykologlinjen. Stockholm: Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet.

Pringle, Rosemary (1989) Bureaucracy, rationality and sexuality: the case of secretaries. I Hearn med flera (eds) *The Sexuality of Organization*. London: SAGE.

Prokop, Ulrike (1981) *Kvinnors Livssammanhang. Begränsade strategier*

och omåttliga önskningar, Stockholm: Rabén & Sjögren.

Ressner, Ulla (1985) *Den dolda hierarkin*. Stockholm: Rabén & Sjögren.

Riger, Stephanie och Pat Galligan (1980) Women in Management. An Exploration of Competing Paradigms. *American Psychologist* 1980: 35/10, sid 902-910.

Riska, Elianne och Katarina Wegar (1989) Kvinnliga läkares ställning i läkarkåren, integration eller separatism? I Silius, H (red) *Kvinnor i mansdominerade yrken*. Åbo: Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi.

Rosen, Benson och Thomas Jerdee (1974:1) Sex stereotyping in the executive suite. *Harvard Business Review* 1974: March-April, sid 45-58.

Rosen, Benson och Thomas Jerdee (1974:2) Influence of sex role stereotypes on personnel decisions. *Journal of Applied Psychology* 1974:59/1, sid 9-14.

Rosenbeck, Bente (1989) Den mytiska biologin. *Häftan för Kritiska Studier*. 1989: 1, sid 37-45.

Rubin, Gayle (1975) The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex. I Reiter, R (ed) *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.

Saarinen, Aino (1989) Kvinnoforskningens interventionsprojekt, problem och utmaningar. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1989: 3-4, sid 62-74.

Schein, Virginia Ellen (1975) Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology* 1974: 59, sid 9-14.

Sheppard, Deborah (1989) Organizations, power and sexuality: the image and self-image of women managers. I Hearn med flera (eds) *The Sexuality of Organization*. London: SAGE.

Siim, Birte (1990) Feministiska tolkningar av samspelet mellan kvinnor och välfärdsstaten. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1990: 2, sid 13-25.

Silius, Harriet, (red) (1989) *Kvinnor i mansdominerade yrken*. Åbo:

Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi.

Silius, Harriet (1989) Könsssegregeringen i ingenjör-, jurist-, och läkarkårerna. I Silius, H (red) *Kvinnor i mansdominerade yrken*. Åbo: Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi.

Skrede, Kari och Kristin Tornes (reds) (1983) *Studier i kvinners livslöp*. Oslo: Universitetsforlaget.

Smith, Dorothy (1989) *Sociological Theory: Methods of Writing Patriarchy*. I Wallace, Ruth (ed) *Feminism and Sociological Theory*. Newbury Park: SAGE.

Sokoloff, Natalie (1981) *Between money and love*. New York: Praeger.

Statistiska Centralbyrån (1986) *Kvinno och Mans världen. Fakta om jämställdheten i Sverige*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

Statistiska Centralbyrån (1987) *På tal om Kvinnor och Män*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

Sörensen, Björg Aase (1982) Ansvarsrationalitet. I Holter, Harriet (red) *Kvinner i fellesskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

Sörensen, Björg Aase (1984) The organizational woman and the trojan-horse effect. In Holter, Harriet (ed) *Patriarchy in a welfare society*. Oslo: Universitetsforlaget.

Waerness, Kari (1979) Kvinners arbeidslivsatferd, fra elendighetsforskning til frigjøringsforskning. I Johansson, Gunn (red) *Forskning for jämställdhet. Rapport från ett symposium* Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond 1979:3.

Wahl, Anna (1983) *Examinerade kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer åren 1936/37- 1980/81*. Stockholm: Research Paper 6330, Handelshögskolan.

Wahl, Anna (1985) *Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Teoretiska utgångspunkter*. Stockholm: Research Paper 6297, Handelshögskolan.

Wahl, Anna (1987) *Patriarkatet- några olika synsätt*, Stockholm: Research Report, Handelshögskolan.

Wahl, Anna (1991) Feminism och postmodernistisk kritik, för ett feministiskt perspektiv på organisation. I Dahlström, Cathrine och Maud Eduards (reds) *Text och handlande i feministisk teori*. Seminarieuppsatser. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning.

Walby, Sylvia (1986) *Patriarchy at Work*, Cambridge: Polity Press.

Weedon, Chris (1987) *Feminist Practice & Poststructuralist Theory*. Oxford: Blackwell.

Widerberg, Karin (1986: 1) Från marxism till feminism, till könskamp till.. ett könskampsperspektiv på arbetsdelningen och rätten. I Ganetz med flera (red) *Feminism och marxism. En förälskelse med förhinder*, Stockholm: Arbetarkultur.

Widerberg, Karin (1986: 2) Har kvinnoforskning med jämställdhetspolitik att göra. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1986:3.

Widerberg, Karin (1987) Till en teori om kvinnoförtryck, barriärer och öppningar. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1987: 2-3, sid 53- 63.

Young, Iris (1981) Beyond the unhappy marriage: a critique of the dual systems theory, in Linda Sargent (ed) *Women and Revolution: The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*, London: Pluto Press.

Zita, Jacquelyn (1990) Feministisk forskning om sexualitet, idag och i framtiden. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1990: 4, sid 4-17.

Åquist, Ann-Cathrine (1990) Vart tog patriarkatteorin vägen? *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1990: 1, sid 53-57.

EFI -publikationer sedan 1987

1987

Andersson, T., Ternström, B., Private Foreign Investments and Welfare Effects: A comparative study of five countries in southeast Asia. Research report

Andersson, T., Ternström, B., External Capital and Social Welfare in South-East Asia. Research report

Benndorf, H., Marknadsföringsplanering och samordning mellan företag i industriella system. EFI/MTC

Bergman, L., Mäler, K-G., Ståhl, I., Överlåtelsebara utsläppsrätter. En studie av kolväteutsläpp i Göteborg. Research report

Björkegren, D., Mot en kognitiv organisationsteori. Research report

Claesson, K., Effektiviteten på Stockholms Fondbörs

Davidsson, P. Growth Willingness in Small Firms. Entrepreneurship - and after? Research report

Engshagen, I., Finansiella nyckeltal för koncern versus koncernbolag. En studie om finansiella måltal. Research report

Fredriksson, O., Holmlöv, P.G., Julander, C-R., Distribution av varor och tjänster i informationssamhället.

Hagstedt, P., Sponsring - mer än marknadsföring. EFI/MTC

Järnhäll, B., On the Formulation and Estimation of Models of Open Economies. Research report

Kylén, B., Digitalkartans ekonomi. Samhällsekonomiska modeller för strategiska val. Delrapport 2 i "Nordisk Kvantif"

Lundgren, S., Elpriser: Principer och praktik. Research report

Schwarz, B., Hederstierna, A., Socialbidragens utveckling - orsaker eller samvariationer? Research report

Swartz, E., Begreppet federativ organisation belyst i ett organisationsteoretiskt, juridiskt och empiriskt perspektiv. Research report.

Westlund, A.H. Öhlén, S., Business Cycle Forecasting in Sweden; A problem analysis. Research report

1988

Andréasson, I-M., Costs of Controls on Farmers' Use of Nitrogen. A study applied to Gotland.

Björkegren, D., Från slutet till öppen kunskapsproduktion. Delrapport 3 i forskningsprojektet Lärande och tänkande i organisationer. Research report

Björkegren, D., Från tavistock till Human-relation. Delrapport 4 i forskningsprojektet Lärande och tänkande i organisationer. Research report

Björklund, L., Internationell projekt-försäljning. En studie av ad hoc-samverkan mellan företag vid internationella projekt. Research report

Bojö, J., Mäler, K-G., Unemo, L., Economic Analysis of Environmental Consequences of Development Projects. Research report

Brynell, K., Davidsson, P., Det nya småföretagandet? - en empirisk jämförelse mellan små high-tech företag och konventionella småföretag. Research report

Dahlgren, G., Witt, P., Ledning av fusionsförlopp. En analys av bildandet av Ericsson Information Systems AB.

Forsell, A., Från traditionell till modern sparbank. Idé organisation och verksamhet i omvandling. Research report

Hirdman, V., The Stability and the Interest Sensitivity of Swedish Short Term Capital Flows. Research report

Hultén, S., Vad bestämmer de svenska exportmarknadsandelarnas utveckling?

Häckner, J., Biobränslenas konkurrenskraft i ett framtida perspektiv. Research report

Jennergren, P., Näslund, B., If the Supreme Court had Known Option Theory: A Reconsideration of the Gimo Case. Research report

Jennergren, P., Näslund, B., The Gimo Corporation Revisited: An Exercise in Finance Theory. Research report

Jennergren, P., Näslund, B., Valuation of Debt and Equity Through One- and Two-State Contingent Claims Models - with an Application to a Swedish Court Case. Research report

Jonung, L., Laidler, D., Are Perceptions of Inflation Rational? Some Evidence for Sweden. Research report.

Lagerstam, C., Business Intelligence. Teori samt empirisk studie av elektronik- och bioteknikbranschen i Japan. Research report

Liljegren, G., Interdependens och dynamik i långsiktiga kundrelationer. Industriell försäljning i nätverksperspektiv.

Näslund, B., Några synpunkter på börsfallet i oktober 1987. Research report

Olsson, C., The Cost-Effectiveness of Different Strategies Aimed at Reducing the Amount of Sulphur Deposition in Europe. Research report

Philips, Å., Eldsjälar. En studie av aktörsskap i arbetsorganisatoriskt utvecklingsarbete.

Sellstedt, B., Produktionsstrategier. En diskussion med utgångspunkt från litteraturen. Research report.

Skogsvik, K., Prognos av finansiell kris med redovisningsmått. En jämförelse mellan traditionell och inflationsjusterad redovisning.

Wahlund, R., Skatteomläggningen 1983 - 1985. En studie av några konsekvenser. Research report

Wahlund, R., Varför och hur olika svenska hushåll sparar. Research report

Vredin, A., Macroeconomic Policies and the Balance of Payments.

Åkerman, J., Economic Valuation of Risk Reduction: The Case of In-Door Radon. Research report.

1989

Andersson, T., Foreign Direct Investment in Competing Host Countries. A Study of Taxation and Nationalization.

Björkegren, D., Skönhetens uppfinnare. Research report

Björkegren, D., Hur organisationer lär. Studentlitteratur.

Blomström, M., Transnational Corporations and Manufacturing Exports from Developing Countries. Research report.

Carlsson, A., Estimates of the Costs of Emission control in the Swedish Energy Sector. Research report

Blomström, M., Foreign Investment and Spillovers. London; Routledge

Bordo, M.D., Jonung, L., The Long-Run Behavior of Velocity: The Institutional Approach Revisited. Research report

Davidsson, P., Continued Entrepreneurship and Small Firm Growth.

DeJuan, A., Fiscal Attitudes and Behavior. A study of 16 - 35 years old Swedish citizens. Research report

Edlund, P.-O., Preliminary Estimation of Transfer Function Weights. A Two-Step Regression Approach.

Fridman, B., Östman, L., eds. Accounting Development - some perspectives. In honour of Sven-Erik Johansson.

Gadde, L-E., Håkansson, H., Öberg, M., Stability and Change in Automobile Distribution. Research report

Glader, M., Datorer i småföretag. Tel-dok

Jakobsson, B., Konsten att reagera. Intressen, institutioner och näringspolitik. Carlssons Bokförlag

Jonung, L., The Economics of Private Money. Private Bank Notes in Sweden 1831 - 1902. Research report

Jonung, L., Batchelor, R.A., Confidence about Inflation Forecasts: Tests of Variance Rationality. Research report.

Kylén, B., Hur företagschefer beslutar innan de blir överraskade. Ett försök till förklaring av svarmönster i svagsignalsituationer.

Lagerstam, C., Jämförelse av skydd med samlad valuta/aktieoption och skydd med separata aktie- och valutaoptioner samt härledning av optionspriser.

Research report

Lagerstam, C., On the Pricing and Valuation of Forwards and Options on Futures and their Relationship. Research report.

Larsson, B., Koncernföretaget. Ägarorganisationer eller organisation för ägare?

Lindberg, C., Holmlöv, PG., Wärneryd K-E., Telefaxen och användarna. Teldok

Löwstedt, J., Föreställningar, ny teknik och förändring. Tre organisationsprocesser ur ett kognitivt aktörsperspektiv. Doxa Förlag

Löwstedt, J., (red) Organisation och teknikförändring. Studentlitteratur.

Tollgerdt-Andersson, I., Ledarskapsteorier, företagsklimat och bedömningsmetoder.

Schuster, W., Ägandeformens betydelse för ett företag - en studie av ICA-rörelsen.

Schwartz, B., Företaget som medborgare. Samhällskontakter och reklam som legitimeringsinstrument. Research report

Spets, G., Vägen till nej. Anade och oanade konsekvenser av en OS-satsning. Research report.

Stymne, B., Information Technology and Competence Formation in the Swedish Service Sector. IMIT/EFI

1990

Björkegren, D., Litteraturproduktion - en fallstudie. Delrapport 2 i forskningsprojektet Det skapande företaget: Management of Narrativation.

Research Report.

Bojö, J., Economic Analysis of Agricultural Development Projects. A Case Study from Lesotho. Research Report.

Brunsson, N., Forsell, A., Winberg, H., Reform som tradition. Administrativa reformer i Statens Järnvägar.

Drott-Sjöberg, B-M., Interests in Humanities, Social Science and Natural Science. A Study of High School Students.

Eklöf, J.A., Macro Economic Planning with Quantitative Techniques - and Effects of Varying Data Quality. Research Report.

Flink, T., Hultén, S., Det svenska snabbtågsprojektet - de första 20 åren. Research Report.

Hesselman, A., Ett lokalt ekonomisystem. En fallstudie inom byggbranschen. Research Report.

Jennergren, L.P., Näslund, B., Models for the Valuation of International Convertible Bonds. Research Report.

Jonung, L., Introduction and Summary to The Stockholm School of Economics Revisited. Research Report.

Lagerstam, C., Hedging of Contracts, Anticipated Positions, and Tender Offers.

Lindkvist, H., Kapitlemigration

Normark, P., Strategiska förändringar i Kooperationer fallet Lantmännen. Research Report.

Patrickson, A., Essays in the Latin American Fertilizer Industry.

Sjöstrand, S-E., Den dubbla rationaliteten. Research Report.

Steiner, L., Ledningsfunktionen i tillväxtföretag. Ledningsteamens sammansättning och funktion i tillverkande företag inom informationsteknologiindustrin.

Warne, A., Vector Autoregressions and Common Trends in Macro and Financial Economics

Wärneryd, K., Economic Conventions. Essays in Institutional Evolution.

1991

Bergholm, M., Hemdistribution med hjälp av datorkommunikation. Research Report.

Bojö, J., The Economics of Land Degradation. Theory and Applications to Lesotho.

Brytting, T., Organizing in the Small Growing Firm - A grounded theory approach

Edlund, P-O., Soegaard, H., Business Cycle Forecasting: Tracking Time - Varying Transfer Functions. Research Report.

Ericson, M., Iggesundsaaffären - Rationaliteter i en strategisk förvävsprocess

Horn av Rantzen, M., Endogenous Fertility and Old-Age Security. Research Report.

Jennergren, L.P., Näslund, B., Options with Stochastic Lives. Research Report.

Jonung, L., Gunnarsson, E., Economics the Swedish Way 1889-1989. Research Report.

Jungenfelt, K., An Analysis of Pay as You Go Pension Systems as Dynastic Clubs. Research Report.

Lundgren, A., Technological Innovation and Industrial Evolution - The Emergence of Industrial Networks.

Nilsson, A. G., Anskaffning av standardssystem för att utveckla verksamheter. Utveckling och prövning av SIV-metoden.

Nilsson, J., Ekonomisk styrning i ett multinationellt företag. Research Report.

Normark, P., Swartz, E., Bolagisering av ekonomiska föreningar. Research Report.

Rutström, E., The Political Economy of Protectionism in Indonesia A Computable General Equilibrium Analysis.

Sjöstrand, S-E., Institution as Infrastructures of Human Interaction. Research Report.

Söderqvist, T., Measuring the Value of Reduced Health Risks: The Hedonic Price Technique Applied on the Case of Radon Radiation. Research Report.

Wahlund, R., Skatter och ekonomiska beteenden. En studie i ekonomisk psykologi om främst skattefusk och sparande utifrån 1982 års skatteomläggning.

Wahlund, R., Studenternas betalningsvilja för studier vid Handelshögskolan i Stockholm. Research Report.

Westelius, A., Westelius, A-S., Decentraliserade informationssystem. Två fallstudier inom ekonomistyrning. Research Report.

Westlund, K., Affärsetik. En studie av etiska bedömningar. Research Report.

Wirsäll, N-E., Julander, C-R., Den lättrorliga detaljhandeln.

1992

Eklöf, J., Varying Data Quality and Effects in Economic Analysis and Planning.

Eliasson, M., Julander, C-R., Productivity in Swedish Grocery Retailing. changes over time and a causal model.

Ewing, P., Ekonomisk styrning av enheter med inbördes verksamhetsamband.

Jansson, D., Spelet kring investeringskalkyler. Norstedts

Jennergren, L.P., Näslund, B., Valuation of Executive Stock Options. Research Report.

Sjöstrand, S-E., On Institutions and Institutional Change. Research Report.

Södergren, B., Decentralisering. Förändring i företag och arbetsliv.

Wahl, A., Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling.

1993

Ekvall, N., Studies in Complex Financial Instruments and their Valuation.

Flink, T., The Development of High-Speed Trains. Research Report.

Gun-Ho Cha, Reappraisal of Market Efficiency Tests Arising from Nonlinear Dependence, Fractals, and Dynamical Systems Theory.

Hertz, S., The Internationalization Processes of Freight Transport Companies.

Nilsson, K., Förhållanden som påverkar rapporteringstiden - En studie i tre koncerner. Research Report.

Palme, M., Five Empirical Studies on Income Distribution in Sweden.

Ruist, E., Sambandsanalys med ordinal-skalevariabler. Vilka statistiska metoder kan användas? Research Report.

Sjöstrand, Om företagsformer.

Skogsvik, K., Accounting for Pension. Research Report.

Söderlund, M., Omvärldsmodeller hos beslutsfattare i industriföretag - en studie av svenska leverantörer till fordonsindustrin.

Sörensson, T., Swedish Convertible Bonds and their Valuation.

Uddén-Jondal, E., Wage Formation in a Unionized Economy.

Whitelegg, J., Hultén, S., Flink, T., High Speed Trains. Fast tracks to the future.

