



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

Från jämställdhetsmål till aktiva åtgärder

En studie om jämställdhetsarbete i en facklig organisation

Frida Stranne Stark

Examensarbete:	15 hp
Program:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2019
Handledare:	Helen Peterson
Examinator:	Anna Peixoto

Abstract

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2019
Handledare:	Helen Peterson
Examinator:	Anna Peixoto
Nyckelord:	Facklig organisation, Genus, Jämställdhet, Motstånd

-
- Syfte:** Syfte är att undersöka förutsättningar för det interna jämställdhetsarbetet i en facklig organisation och hur en facklig organisation implementerar och inventerar jämställdhetsarbete i sin egen organisation. För att skapa en djupare förståelse av organisationens jämställdhetsarbete anläggs i uppsatsen ett genusperspektiv som problematiserar relationerna mellan makt och kön i organisationen.
- Teori:** I uppsatsen har genusteorier använts med grund i Yvonne Hirdmans teori om genussystem och genuskontraktet. Vidare användes bland annat teorier om homosocialitet och Joan Ackers teori om genus reproduktion i organisationer.
- Metod:** Studien bygger på kvalitativ metod där empirin har samlats in genom sex telefonintervjuer och tre e-intervjuer. Samtliga intervjuer har spelats in, transkriberats och tematiserats.
- Resultat:** Resultatet visar att organisationen arbetar med olika strategier för att uppnå jämställdhet, där valberedningen, utbildning, jämställdhetskommittéer och kvinnliga nätverk är centralt. Problemen som var svåra att bryta ner kan förklaras med genussystemet och genuskontraktet, där människor upprätthåller isärhållningen, och manen är normen. Problemen som framkom grundade sig bland annat i värdegrundsfrågor och motstånd mot jämställdhetsarbetet.

Tack

Självklart vill jag rikta ett stort tack till alla medverkande från den fackliga organisationen, för den tid som ni gav mig, för era arbetslivserfarenheter och lärdomar. Utan er ingen uppsats.

Jag vill även passa på att tacka min handledare, för ett otroligt stöd som gett mig så mycket kunskap och styrka. Helen, du har varit grym.

Sen vill jag självklart rikta uppmärksamhet till honom som fått ta all tvätt, disk, ja, allt som jag inte lyckats få ihop under dessa tre år, Fredric, utan dig hade ju jag inte klarat mig. Tre år av tuff tid, du är mitt lugn och min trygghet.

Sen, som jag sa under uppsatsens gång, självklart är det mig själv jag ska tacka, VAD jag har kämpat (!) och förtjänat en lång semester. Den tar jag nu.

Frida Stranne Stark

25 maj 2019, Göteborg

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.1 Syfte och frågeställning	2
1.2 Avgränsningar	3
2 Bakgrund	4
3 Teori	5
3.1 Begreppet genus	5
3.2 Genussystem och genuskontrakt	5
3.3 Genus reproduceras i organisationer	6
3.5 Homosocialitet.....	7
4 Tidigare forskning	9
4.1 Kön underordnas i fackliga organisationer.....	9
4.2 Bygga genusmedvetna organisationer	9
4.3 Nätverk och kvotering	11
5 Metod	13
5.1 Kvalitativ forskningsstrategi.....	13
5.2 Kvalitativ forskningsmetod	13
5.3 Urval	13
5.3 Tillvägagångsätt.....	15
5.4 Analysmetod.....	16
5.5 Forskningsetiska aspekter.....	18
5.6 Uppsatsen tillförlitlighet	18
6 Resultat och analys.....	20
6.1 Strategier och jämställdhet som begrepp.....	20
6.1.1 Utbildning	21
6.1.2 Kvinnligt nätverk	22
6.1.3 Trots strategierna och förståelsen av begreppet.....	23
6.1.4 Förändring och uppföljning	24
6.2 Kvalitativ och kvantitativa förutsättningar	25
6.2.1 Avdelningsnivå	25
6.2.2 Förbunds nivå.....	27
6.3 Förhållningssätt och motstånd	28
6.3.1 ”Mötesrummet”.....	28
6.3.2 Kvinnor och män.....	29
6.3.3 Motstånd och hinder.....	30
7 Sammanfattning och slutdiskussion	32

7.1 Svar på forskningsfrågor	32
7.2 Avslutande diskussion	35
7.3 Förslag till vidare forskning	35
Litteraturförteckning	37
Bilagor	40
Mail till förbund.....	40
Mail till avdelning	41
Intervjuguide.....	42
E-intervju	44

1 Inledning

Den här uppsatsen handlar om jämställdhet och jämställdhetsarbete inom en facklig organisation. Det finns i dag en stor mängd forskning, både i Sverige och internationellt, om jämställdhet på arbetsmarknaden och i organisationer. Därigenom är det allmänt känt i att den svenska arbetsmarknaden och dess arbetsorganisationer inte är jämställda.¹ Under lång tid har Sverige arbetat för att uppnå en jämställd arbetsmarknad, och till viss del har det lyckats, men inte hela vägen fram.

Jämställdhet definieras som kvinnors och mäns lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter, oavsett könstillhörighet.² Jämställdhetsforskningen studerar, analyserar och försöker förändra strukturerna som upprätthåller maktordning mellan könen, genom olika nivåer och inom olika positioner. Forskningen har utvecklats genom olika förgreningar, där exempelvis ett fokus handlar om kvinnors och mäns sakfrågor i samhället, där föräldraförsäkringen, löner och arbetsvillkor undersöks. Det finns också forskning som fokuserar på jämställdhetspolitiken och lagstiftningen om jämställdhet och diskriminering.³ För att förstå varför det är så svårt att uppnå jämställdhet anlägger ofta forskningen ett genusperspektiv. Ett genusperspektiv är ett teoretiskt perspektiv på kön och jämställdhet som fokuserar på hur genus och genusrelationer reproduceras av människorna bland annat på arbetsplatserna och i samhället.⁴

De fackliga organisationerna, såsom Landsorganisationen (LO), har genom den så kallade svenska modellen en historiskt och traditionellt stark position på den svenska arbetsmarknaden.⁵ De fackliga organisationerna har också en viktig roll i samhället och på arbetsmarknaden för arbetet med jämställdhet.⁶ Därför är det relevant att studera hur fackliga organisationer arbetar internt med förändring som vidare kan bidra till utveckling för samhälle och arbetsmarknad, däribland förändring mot ökad jämställdhet.

¹ SOU 2014:81. *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritze.

² Regeringskansliet, *Jämställdhet*, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/> Hämtad 2019-05-17.

³ Nationella sekretariatet för genusforskning. *Om jämställdhetsforskning*. 2016-03-31. <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/om-jamstalldhet/> Hämtad 2019-05-04.

⁴ Susanne, Andersson & Eva, Amundsdotter, *Att bygga genusmedvetna organisationer - en utmaning för parterna på arbetsmarknaden*, Jämställt arbete?: organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet: forskningsrapport, s. 109-128, 2014, s.109

⁵ Anders, Kjellberg, *Fack, arbetsgivare och industrial relations*. I Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas (red) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, 2017, s.229-268.

⁶ Holgersson, Charlotte, Wahl, Anna, Höök, Pia & Linghag, Sophie (red.), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. 2. uppl. Studentlitteratur, Lund, 2011, s.205

Trots att forskningen om jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden är väl etablerad saknas det emellertid i dag studier om fackliga organisationer. Forskning om hur fackliga organisationer arbetar med jämställdhet är nästintill obefintligt.

Jag har låtit mitt eget intresse för hur fackliga organisationers interna arbete ser ut styra det mer specifika fokus som anläggs i uppsatsen. Fokus läggs på att undersöka hur jämställdhet skapas, upprätthålls och förändras internt inom den fackliga organisationen. Uppsatsen undersöker således ett pågående jämställdhetsarbete inom en facklig organisation. Med utgångspunkt i identifierat forskningsgap kommer denna uppsats studera en facklig organisation ur ett genusperspektiv. Hur jämställdhetsarbetet inom organisationen ser ut och hur de arbetar för förändring är högst relevant. Därför är även denna uppsats ett bidrag till samhällsutvecklingen och till den vetenskapliga diskussionen om ett jämställt samhälle. Uppsatsens bidrag har också en mer praktisk karaktär genom att den lyfter fram aspekter som är betydande för fortsatt arbete med jämställdhet i fackliga och ideella organisationer i Sverige.

1.1 Syfte och frågeställning

Mot bakgrund i den inledande problemformuleringen är uppsatsens syfte att undersöka förutsättningar för det interna jämställdhetsarbetet i en facklig organisation och hur en facklig organisation implementerar och inventerar jämställdhetsarbete i sin egen organisation. Genom intervjuer med personer involverade i jämställdhetsarbetet dels på förbunds nivå, dels på avdelningsnivå i organisationen, undersöks upplevelser och tolkningar från individer inom en organisation som arbetar med jämställdhet. För att skapa en djupare förståelse av organisationens jämställdhetsarbete anläggs i uppsatsen ett genusperspektiv som problematiserar relationerna mellan makt och kön i organisationen. Uppsatsens övergripande frågeställning lyder:

Hur kan den fackliga organisationens interna jämställdhetsarbete förstås och förklaras?

Med underfrågor:

- Hur har fackföreningen arbetat med jämställdhet på avdelningsnivå samt förbunds nivå?
- Vilka strategier har organisationen använt för att implementera jämställdhetsarbetet?
- Hur förklaras och förstås jämställdhetsarbetets framgång, alternativt brist på framgång, av personer på avdelnings- respektive förbunds nivå?
- Hur kan jämställdhetsarbetet förstås utifrån ett genusperspektiv?

1.2 Avgränsningar

Uppsatsen fokuserar på jämställdhet ur ett genusperspektiv, ett fokus som kan kritiseras för att vara snävt och exkluderande. Kritiken har kommit från forskare som istället har fört fram vikten av ett intersektionellt perspektiv.⁷ Intersektionalitet är ett begrepp som syftar till att påvisa ojämlika villkor som skapas i någon form av maktordning och att förstå hur detta kopplas till etnicitet, ålder, kön, funktionsvariation, klass, sexualitet och religion.⁸ Intersektionalitet är ett mångdimensionellt perspektiv för att studera samverkan i maktrelationer beroende på sammanhang.⁹ Detta begrepp öppnar upp för en mindre statisk förståelse av kön som dimension av makt. Den här uppsatsen har inte en utgångspunkt i intersektionalitet utan avgränsas till att studera den utvalda organisationens jämställdhetsarbete. Detta motiveras av att organisationen, liksom de flesta övriga LO-anslutna fackförbund, fokuserar på jämställdhet, snarare än ojämlikhet.¹⁰ Däremot framkommer längre fram i uppsatsen att även några av informanterna som deltar i uppsatsen uppmärksammar samma problem som forskningen, att jämställdhet är alltför begränsande att arbeta med.

⁷ De los Reyes, Paulina. "Introduktion – inte bara jämställdhet". I *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. SOU 2014:34. Stockholm: Fritze, s. 1-25.

⁸ Nina, Lykke. *Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen*. Kvinnovetenskaplig tidskrift. Vol. 24, nr.1, 2003:47-56, s.53

⁹ Paulina, De los Reyes, & Diana, Mulinari, *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlikhetens landskap*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2005, s.125

¹⁰ De los Reyes, SOU 2014:34.

2 Bakgrund

Den här uppsatsen handlar om ett uttalat feministiskt förbund. Organisationens förbund är placerat i Stockholm och är ett av de 14 förbund som ingår i landsorganisationen LO. Med fler än 30 avdelningar i hela landet har organisationen en bred förankring till sina cirka 300 000 medlemmar. Organisationen är mansdominerad, av det totala medlemsantalet är cirka 65 000 kvinnor och resterande är män, vilket är ett stort antal kvinnor för en medlemsorganisation i LO. Jämställdhet, demokrati och medlemmarnas intressen är vad som styr organisationen, där kollektivavtalet utgör grunden för verksamheten.¹¹

Organisationen har byggts upp utifrån syftet att nå ut till enskilda individer på varje arbetsplats. Medlemmarna väljer sina förtroendevalda att företräda dem. Det kan variera vem medlemmens första kontakt är till organisationen, exempelvis en förtroendevald på arbetsplatsen, genom en klubb, eller vid avsaknad av klubb kan det vara en utskickad person från avdelningen. Avdelningen består av organisationens anställda ombud och administrativ personal. Avdelningarna har en styrelse bestående av förtroendevalda och ombud, högsta beslutande organ är representantskap där representanter från anslutna arbetsplatser tillhörande avdelningen beslutar. Högst upp är förbundet med förbundsstyrelsen, även den uppbyggd på ombud och representanter från hela landet. Förbund och förbundsstyrelse syftar till att genomföra och driva kongressbesluten. Högsta beslutande organet inom organisationen är kongressen, hit kommer 300 representerade ombud från alla avdelningar i landet var tredje år. På kongresser sätts mål upp för hur organisationen skall verka. Genom motioner, debatter och sammanslutning skapas riktlinjer för organisationen.

Organisationens jämställdhetsarbete grundar sig bland annat i målen från kongresser. Ett sådant mål kan vara att öka andelen kvinnor i beslutande och rådgivande organ, till minst 30 procent på förbunds nivå och avdelningsnivå. Ett annat riktade sig till satsningar för att stärka kvinnors yrkesutveckling. Några av jämställdhetsmålen kommer vara centrala i uppsatsen. Hur har organisationen, efter flera år av aktivt arbete med jämställdhet arbetat med målen och vad är det som skapar problem och hinder?

¹¹ Faktakällorna kommer från fackförbundet egna hemsidan och material. I enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning kommer inte organisationen framgå i uppsatsen. Därav kommer du som läser inte kunna utläsa organisation eller de källor från hemsidan som informationen kommer ifrån.

3 Teori

Detta kapitel kommer att presentera de begrepp och teoretiska perspektiv som använts för de analysgrundade slutsatserna, utefter syftet att förstå informanternas tolkningar.

3.1 Begreppet genus

För att förtydliga och visa de gränser som finns mellan kvinnor och män både historiskt, socialt och geografiskt använder Yvonne Hirdman sig av begreppet genus. Genus skiljer socialt kön från det biologiska könet. Hirdman, en svensk genusforskare och professor i historia, var först i Sverige med att använda begreppet och ville skilja genus från kön. Genom empirisk forskning kunde hon se hur kvinnan ständigt var socialt lägre värderad.¹² Det komplexa och problematiska med konstruktionen av socialt kön, det vill säga genus, ville Hirdman synliggöra i den svenska forskningen för att uppmärksamma det alltmer problematiska med könskonstruktionen som fanns i samhället. Genom att genus används som begrepp ville Hirdman skapa möjligheter för forskning att förstå hur och varför genus uppstår och skapar våra livsvillkor.¹³

3.2 Genussystem och genuskontrakt

Genussystemet grundas på två grundprinciper; isärhållandet av könen och mannen som norm.¹⁴ Hirdman använder genusystemet för att referera till den sociala ordning, de föreställningar och de förväntningar som finns på kön sedan födseln och präglar människors handlingar. Hon ser det som ett mönster som upprätthåller ordningen i tre olika nivåer; den övergripande kulturella, den sociala integrationsnivån och den individuella nivån. Som skapas och upprätthålls av både män och kvinnor. Isärhållandet av könen, en av Hirdmans två grundprinciper, orsakar att kvinnan och mannen är uppdelade i olika yrken och områden. Mansdominerade och kvinnodominerade yrken är tydliga exempel på isärhållandet, där till exempel vårdyrken kopplas till kvinnan och industriyrken kopplas till mannen.¹⁵

Genussystemets andra grundprincip, mannen som norm, handlar om att mannens egenskaper anses vara det allmängiltiga och normala. Deras egenskaper och områden värderas högre än kvinnors områden och egenskaper. Det Hirdman lyfter fram handlar om att maktförhållandena mellan könen legitimeras genom principerna. Genussystemet har inte förändrats genom

¹² Yvonne Hirdman, *Genussystemet reflexioner kring kvinnors sociala underordning*, 1988, s.49

¹³ Ibid, s.50-51

¹⁴ Ibid, s.54

¹⁵ Ibid, s.51

historien, vilket genuskontraktet har gjort. Genuskontraktet handlar om föreställningar om könen och normer för hur de olika könen ska agera, vad de ska intressera sig för och hur man klä sig. Människans agerande i skilda situationer påverkas i stor utsträckning av genussystemet och de olika kontrakten.¹⁶

Hirdman menar att en förändring är möjlig. Det som behövs är förståelsen för att även kvinnan, den underordnade i könsordningen, reproducerar genus. Hon syftar på att det är två medverkande parter i skapandet av genus. Reproduktionen av genussystemet pågår ständigt, men förändringen kan ske genom att isärhållandet bryts, med tvång eller medgivande, så att kvinnor och män får överskrida till det som enligt norm är motpartens sida. Vidare klargör Hirdman att en förändring underlättas genom tillsättning av politiska förändringar såsom mer resurser till kvinnor från män och satsningar på mer likartade förhållande i samhället, där vardag, lön och omsorg inkluderas.¹⁷

3.3 Genus reproduceras i organisationer

För att få ytterligare teoretiska verktyg för analysen av jämställdhetsarbete i den fackliga organisationen har jag använt mig av teorier om hur genusrelationer präglar arbetsorganisationer och reproduceras i sådana organisationer. En av de allra mest inflytelserika forskarna på området är den amerikanska sociologen Joan Acker, som genom sin forskning var en av de första att kritisera de dominerande teorierna om organisering genom att hävda att det inte kunde vara könsneutrala. Hon för fram begrepp ”könade” organisationer och presenterar därigenom fyra samspelande aspekter som skapade den hierarki som finns mellan könen inom organisationen.¹⁸ Denna struktur skapas bland annat av könsfördelning och segregationsmönster, föreställningar, interaktion och identitet, vilket upprätthålls inom organisationen och i samhället.¹⁹

Segregationsmönster handlar bland annat om kvinnor och män är uppdelade på arbetsmarknader, där de högre positionerna tillträdades av män, medan kvinnor inte når dit. Det grundar sig i att män har det skolade arbetet och kvinnor det oskolade.²⁰ Den andra av Ackers kategorier handlar om föreställningar, där symboler/normer/ideal syftar till vad kvinnan och

¹⁶ Hirdman, 1988, s.51

¹⁷ Ibid, s.57-59

¹⁸ Acker, Joan. *Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations*, Gender & society. Vol. 4, nr. 2, 1990:139-158, s.146

¹⁹ Acker, s.144-146

²⁰ Ibid, s.146

mannen kulturellt har för förutsättningar. En del av detta handlar om normer och koder för klädsel och beteende.²¹ Det handlar om den norm som finns i samhället där standarden för ”den vanliga medborgaren”, länge har varit den vita heterosexuella medelåldersmannens liv.

Den tredje av Ackers kategorier är interaktion, där könen har olika förhållningsätt i diskussioner, vars betydelse kan bestå av att formella och informella möten, vilket tenderar att skapa olika förutsättningar. Där kan det handla om vem som har mest taltid på ett möte och hur möjligheterna ser ut att bli lyssnad på under mötet. Men det kan även handla om det informella mötesrummet där det fattas beslut som sedan implementeras, och där kvinnan ofta inte har tillträde i den mansdominerade organisationen.²²

Den fjärde kategorin; identitet, förklarar Acker handlar om individens medvetenhet om förekomsten av de andra tre av hennes fyra aspekter, exempelvis i organisationer, val av lämpligt arbete, användning av språk, kläder och presentation av sig själv som en könsbestämd i organisationen. Ens egna uppfattade möjligheter och förväntningar medverkar inte bara i organisationens villkor för den enskilda individen utan också i hur omvärlden uppfattar individen.²³

3.5 Homosocialitet

Charlotte Holgersson har i sin forskning studerat organisationer på den svenska arbetsmarknaden och mer specifikt tittat på rekryteringen av chefer inom den privata sektorn, vilket hon analyserat med hjälp av begreppet homosocialitet. Begreppet betyder att individer identifierar sig med sina likar, vilket skapar naturliga nätverk i grupper av män och kvinnor.²⁴ När de manliga nätverken dominerar, försvåras kvinnors inträde till de högre positionerna i organisationer, eftersom mäns nätverk generellt är mer mäktiga och framgångsrika än kvinnors.²⁵ Båda könen skapar de förutsättningar som gör att det kvinnliga kollektivet motverkas.

Inom teorin finns även uttrycket heterosocial vilket syftar till att kvinnor också söker sig till män, vilket är ett uttryck för maktordning. När kvinnor befinner sig i minoritet i en

²¹ Acker, s.146f

²² Ibid, s.146f

²³ Ibid, s.147

²⁴ Charlotte, Holgersson & Anna, Wahl, Pia, Höök, & Sophie Linghag, (red.), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, 2011, s.121

²⁵ Ibid, s.84

mandominerad organisation kan de använda sig av heterosociala strategier som används av kvinnor för att distansera sig från andra kvinnor. Både kvinnor och män försöker alltså förhålla sig som majoriteten.²⁶ En kvinna, minoriteten, syns mer i sin position av de omgivande männen, och får på så sätt mer uppmärksamhet riktad mot sig än vad en man i samma position får, vilket kan vara i negativ bemärkelse. Närvaro av en minoritet kan öka medvetenheten av vad majoriteten har gemensamt som inte minoriteten har, vilket kan upplevas som hotfullt mot majoriteten. Minoriteten generaliseras som innebörd, ett exempel skulle kunna vara ”kvinnor kan inte köra bil”, teorin bygger på att majoriteten har en större variation i deras sätt att vara, eftersom de är fler.²⁷

Holgersson menar att konsekvenserna kopplat till homosocialitet är att organisationskulturen stänger ute kvinnor. Även i rekryteringsprocessen präglas bedömningen av könsnormer istället för fokus på kompetens och lämplighet. Detta bromsar utvecklingen och reproducerar könsmaktsordningen.²⁸

²⁶ Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag, 2011, s.86

²⁷ Ibid, s.80f

²⁸ Ibid, s.122

4 Tidigare forskning

Detta kapitel kommer att ge en kort överblickande kartläggning av tidigare forskning som använts till stöd för uppsatsen.

4.1 Kön underordnas i fackliga organisationer

Hirdman är aktuell att ha med i denna uppsats, inte bara för att hon grundade begreppet genus, utan för att hon i sina studier hänvisar till de fackliga organisationernas betydelse. Hirdman uppmärksammar genusordningen i den fackliga organisation, med LO förbundet som huvudroll i hennes bok ”Med kluven tunga: LO och genusordningen”.²⁹ Hon påvisar där genusordningen, som syftar till maktrelationen mellan kön, från efterkrigstiden till 1970 talet, samt hur LOs inställning till genusordningen och medverkan till förändringen som skett.³⁰

Hirdman undersökte hur LO förbundet över tid arbetat med jämställdhet, där hon ställer frågorna om varför det sett ut som det gjort och hur könsens isärhållning upprätthållits, bland annat genom det praktiska jämställdhetsarbetet.³¹ Hon skildrar hur LO skapar orättvisa i det fackliga arbetet. Ett exempel är den underordning som kvinnor på arbetsmarknaden har i att de ofrivilligt arbetar deltid. Hirdman lyfter också fram och problematiserar den segregerade arbetsmarknaden, och att den inte varit en kärnfråga för LO. Samtidig påvisar hon hur förändring över tid skapar olika genusordningar. Dessa delar hon in i tre tidsepoker, som hon kallar hushållskontrakt, jämlikhetskontrakt och jämställdhetskontraktet. Genom dessa för hon en diskussion till varför paraplyorganisationen inte varit intresserade av att diskutera genusordningen.³²

4.2 Bygga genusmedvetna organisationer

Eva Amundsdotter har genom sin forskning fokuserat på att studera och analysera hur organisationer arbetar med och ökar sin genusmedvetenhet.³³ Hon har bland annat studerat en facklig organisation. Hon lyfter fram aspekter som gemensamt bidrar till att skapa en övergripande grund som tillämpas i processer kring jämställdhetsarbete. Amundsdotter menar att aktivt jämställdhetsarbete, ökad medvetenhet, omorganisering och nätverkande utbildning

²⁹ Yvonne, Hirdman, *Med kluven tunga: LO och genusordningen*, Atlas, Stockholm, 1998

³⁰ Ibid, s.151

³¹ Yvonne, Hirdman, *Genus: om det stabila föränderliga former*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2001, s.2-6

³² Hirdman, 1998

³³ Andersson, & Amundsdotter, SOU 2014:30.

var för sig inte räcker. Det krävs en sammanslutning mellan dessa faktorer för att uppnå genusmedvetenhet och resultat kring jämställdhetsarbete.³⁴ Hon använder sig av aktionsorienterad genusforskning. Detta förklaras som en metod vilket finns i skärningspunkten mellan praktiskt jämställdhetsarbete och genusforskning.³⁵

Ett ansvarstagande från arbetsmarknadens parter där genusmedvetenhet finns med som proaktivt arbete i avtalen dem emellan är enligt Amundsdotter viktigt. Forskningen visar på hur återskapandet av ojämställdhet görs i och runt organisationerna. Det som hon i sin studie lyfter fram är vikten av att parterna, innan det gemensamma arbetet externt, behöver arbeta med den egna interna organisationen. Denna menar Amundsdotter skapar en styrka att ta med i det gemensamma arbetet. Den fackliga organisationen som deltog i Amundsdotter undersökning upptäckte att problemen låg internt på den struktur och kultur som organisationen hade i grunden. Amundsdotter betonar att arbete med att få personer i maktpositioner genusmedvetna är avgörande för förändring.³⁶

Den fackliga organisationens arbete för att bygga en genusmedveten organisation grundade sig i ett nätverksprojekt som arbetade med jämställdhetsutveckling.³⁷ I nätverksstarten, där Amundsdotter var projektledare, tillsattes 17 kvinnliga och manliga ombudsmän. Fyra av ombudsmännen fick ansvaret att vara förändringsledare med syfte att driva jämställdhetsarbetet vidare, dessa individer hade Amundsdotter extra kontakt med under projektet.³⁸ Amundsdotter delade upp projektet i processdelar, där den undersökande fasen, en så kallad framkallningsprocess var grunden, därigenom fanns genusobservationer, självreflektioner, analysarbete och studier om organisationer med bristfällig genusmedvetenhet. Genus var centralt i arbetet och de arbetade med att se inåt, och förstå den egna organisationsuppbyggnaden. Nästa steg var mobiliseringsprocessen med analys och reflektion gällande studien som gruppen själva gjort. De satte upp mål, val och strategier. I denna del av processen beskriver Amundsdotter att begränsningar gjordes mot nya upptäckter för att fokus lades på att fortskrida mot förändringsprocessen, vilket var nästa steg i projektet. Förändringsprocessen handlar om en mer fördjupad kunskap om genus och jämställdhet, skapande av kunskap och initiativtagande till att handla för att skapa förändring.³⁹ Reflektionen

³⁴ Eva, Amundsdotter, *Att framkalla och förändra ordningen, aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*, Luleå tekniska universitet, Diss. (sammanfattning), 2009, Luleå, 2009, s.225

³⁵ SOU 2014:30, s.115

³⁶ Ibid, 120f

³⁷ Amundsdotter, s.72

³⁸ Ibid, s.82

³⁹ Ibid, s.157f

över hur organisationen gör kvinnan och mannen, med bekräftelse eller budskap gjordes för att se normer och strukturer. De skapade egna verktyg som var anpassade för organisationen istället för färdiga checklistor. Viktigt var att medverkande fick tid att reflektera över sin egna och andras påverkan för skapande av genus. Något som kritiserades av Amundsdotter var att ledningens koppling egentligen inte var tillräcklig, då återkoppling till organisationen var en viktig del i nätverken.⁴⁰

Under utvecklingsarbetet så nådde de medverkande en förståelse av den egna organisationen och kunde därigenom skapa styrka i arbetet med jämställdhet och genusobservationer. De medverkade kunde sprida sina kunskap och förslag på förändring till sin organisation, genom de aspekter som bland annat hanterats i nätverket. Resultatet av projektet var att den fackliga organisationen mer öppet talade om jämställdhet, frågan fick ta mer plats, ledningen utvecklade en tydlig ställning kring genus och jämställdhet. Men de hade också öppnat för en förståelse och acceptans mot den egna kulturen. Något som verkade viktigt var att skapa en gemensam bild av organisationen där alla inblandade hade en bredare kunskap. För en förändring och fortsatt utveckling inom jämställdhetsarbetet behövdes stöd från ledningen, att det fanns en vilja att genomföra och uppnå arbetet med jämställdhet från organisationen och ledningen.⁴¹ Amundsdotter lyfte fram att de fokuserade på en intern första förändring på högre positioner, och på de aktörer som skulle ansvara för att sprida medvetenhet om problematik gällande jämställdhet internt.⁴² Vilken informationsväg som tas är betydande och bra att ha i åtanke.

4.3 Nätverk och kvotering

Tidigare forskning om kvinnor på fackliga uppdrag visar olika sätt att arbeta mot jämställdhet, hur skillnaderna mellan kvinnor och män ser ut för att ta på sig ett förtroendeuppdrag. Åsa Lundqvists studie om kvinnor i fackliga lärarförbund problematiserar kvinnors situation i den fackliga organisationen, där hon för en diskussion om att kvinnans börda är tyngre, genom att kvinnor har större ansvar för familjeliv. Vilket gör de fackliga uppdraget till den tredje arbetsbördan; förvärvsarbete, familj och fackligt arbete. Hon påvisar att kvinnan behöver ta beslut som kräver kompromissande, där det fackliga arbetet prioriteras bort. Andra forskare har studerat anledningen till det kvinnliga och manliga och hur detta tar sig uttryck i organisationer. Åsa Nilsson Wikberg har undersökt nätverkens funktion, för att öka andelen

⁴⁰ Amundsdotter, s.188f

⁴¹ Ibid, s.187ff

⁴² Ibid, s.157

kvinnor. Det framkommer att nätverken har en positiv funktion under en begränsad tidsperiod, men att det kan vara problematiskt att rekrytera till nätverken, eftersom könen satte lågt värde på kvinno nätverk.⁴³ Elin Kvande och Bente Rasmussen har genom sin forskning observerat fenomenet ”Gubbstruktur”. Detta syftar till den sociala strukturen av manligt nätverk som finns inom hierarkiska organisationen. Genom denna struktur styrs strukturen av patriarkat, som upprätthålls genom att kvinnor väljs bort av ledande män mot att män väljer andra män i ledande positioner. Dock visar Kvande och Rasmussen forskning också att yngre män tar jämställdhet på större allvar än vad äldre män gör.⁴⁴

Anders Kjellberg har studerat fackliga organisationer i både Sverige och övriga världen. Han undersökte organisationsformer, där förändring av mansdominerade organisationer, fokusering på medlemsintresset och olika aktiviteter lyftes fram. Bland annat mötesformer men också formellt och informellt bemötande.⁴⁵ Han lyfte fram problematiken kring kvinnors uteslutning och hur detta kan motarbetas med åtgärder såsom kvinnliga forum, där de kan diskutera konkreta problem. Kjellberg föreslår nätverkande för att stärka självkänsla, utbyta erfarenheter. Han föreslår även detta över branschgränsen. Ytterligare metod till förändring nämner Kjellberg prövandet av könskvotering, för att få in fler kvinnor i de fackliga organisationerna. Vilket skulle kunna uppnå jämställdhet och påskynda den processen. Han menar dock inte att könskvotering i sig kommer förändra, utan ihop med andra åtgärder.⁴⁶

⁴³ Åsa, Lundqvist. *Kvinnor i en facklig värld: en studie av medlemmar och kvinnliga förtroendevalda i Lärarförbundet*. Sociologiska inst. Univ., Lic.-avh. Lunds univ., Lund, 1995.

⁴⁴ Kvande, Elin & Rasmussen, Bente, *Organisationen en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet*, Kvinnovetenskaplig tidskrift., Vol. 14, nr. 2, 1993:45-56.

⁴⁵ Anders, Kjellberg, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, 2. Uppl. (red). Arkiv, Lund, 2017, s.207-219

⁴⁶ Ibid, s.217f

5 Metod

I metodkapitlet förs en diskussion kring vald metod. Kapitlet beskriver; forskningsstrategi, datainsamlingsmetod, urval, analysmetod och tillvägagångsätt. Slutligen kommer en diskussion föras om tillförlitlighet och forskningsetiska aspekter.

5.1 Kvalitativ forskningsstrategi

Syftet är att undersöka *hur* den fackliga organisationen arbetar med jämställdhet. Där hinder och förutsättningar i informanternas tolkning av arbetet undersökt, är det lämpligt med en kvalitativ forskningsstrategi. Den är lämplig på så sätt att den försöker uppfatta och förstå individens handlingsmönster och tolkningar.⁴⁷ En kvalitativ forskningsstrategi syftar till att förstå individens handling, hur individen själv uppfattar omvärlden och de strukturer som finns.⁴⁸

5.2 Kvalitativ forskningsmetod

Det empiriska materialet samlades in genom semistrukturerade intervjuer. Eftersom forskningsfrågan syftar till frågan *hur* har semistrukturerade intervjuer varit lämpligast att använda, då uppsatsen redan hade ett fokusområde men ville lämna ett utrymme för att nya upptäckter skulle vara möjligt.⁴⁹ Den här typen av intervjuer ansågs därför relevant då de ger möjlighet att fånga viktiga men dolda faktorer som kan framkomma under intervjuer. Samtidigt struktureras de ändå till den grad att man har tematiserade övergripande frågor. Detta skapar en flexibilitet som kan behövas för att upptäcka dolda och oväntat betydande faktorer under intervjuerna. Det skapar även möjligheter för intervjupersonen att ha utrymme till sin tolkning av frågan.⁵⁰

5.3 Urval

Organisationen valdes utifrån ett intresse för just genus inom fackliga organisationer samt det glapp som framträdande i forskningen. Jag är aktiv inom organisationen och den kopplingen utgjorde grundintresset till att undersöka den. En diskussion kommer att föras om objektivitet och etik under rubriken forskningsetiska aspekter.

⁴⁷ Alan, Bryman, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2,[rev.] uppl. Liber, Malmö, 2011, s.40 & 45

⁴⁸ Runa, Patel, & Bo Davidson, *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011, s.25, 28

⁴⁹ Bryman, s.415f

⁵⁰ Ibid, s.206

Uppsatsen har ett målinriktat urval, vilket även benämns strategiskt urval och definieras som på förhand styrt av kriterier kring vem som är relevant och intressant att intervjua.⁵¹ I denna uppsats handlar det om personer med ansvar för jämställdhet på valda fackförenings avdelningar och förbund. Valet att undersöka förbunds nivå och avdelningsnivå grundar sig i att kongressmålen riktar sig till dessa båda nivåer inom organisationen samt att det ger en övergripande bild av en facklig organisation och ett bredare perspektiv, utan att det blir omöjligt att jämföra. Jämförbarhet, som Jan Trost argumenterar, är viktigt, och möjligt i den mån att de fallen som jämförs inte är för utstickande men samtidigt innebär en variation.⁵²

Till en början hade jag en informant på förbunds nivå, hen gav mig vidare kontakt med ytterligare tre till med ansvar för jämställdhet på förbunds nivå, vilket alltså är en form av snöbollsurval när kontakter i en organisation kan rekommendera eller ge förslag på andra personer att kontakta.⁵³ Därefter var deltagande avdelningar de som besvarade min förfrågan om medverkan i studien via mejl, som de fått vidare sänt till sig från respektive avdelning, då de ansågs vara ansvariga för jämställdhet. Detta bygger också på en form av snöbollsurval kombinerat med målstyrt urval.⁵⁴ Urvalsstrategin för avdelningsnivån grundade sig i att jag ville uppnå en så opartisk situation som möjligt och valde därför att ge alla avdelningar möjligheten att delta, alla avdelningar som svarade på min förfrågan deltog, av 35 avdelningar svarade sju stycken, en svarade med att det inte var relevant att delta då de inte hade ett systematiskt jämställdhetsarbete på avdelningen. En annan kunde inte delta på grund av tidsbrist.

Det var ett åldersspann med yngsta i 30 års ålder till äldsta i 55 års ålder. Det var nästan lika många män som kvinnor som deltog, urvalet är ganska heterogent i en homogen grupp, vilket enligt Trost ses som ett rikt urval.⁵⁵ Medverkande har namngetts med; IP1, IP2, IP3, IP4, IP5, IP6, IP7 IP8 och IP9. Utan någon relevant ordningsföljd på numren. Jag kommer att presentera dem med så lite information i övrigt som möjligt, med hänsyn tagen till forskningsetiska riktlinjer.

⁵¹ Bryman, s.434

⁵² Jan, Trost, *Kvalitativa intervjuer*, 4., [omarb.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2010, s.137

⁵³ Matthew, David & Carole D., Sutton, *Samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016, s.34

⁵⁴ Bryman, s.434

⁵⁵ Trost, 2010, s.142

5.3 Tillvägagångsätt

I denna uppsats har jag använt en intervjuguide med tillhörande teman.⁵⁶ Tematiseringen grundades i att frågorna byggdes in i sex teman.⁵⁷ Frågorna byggde på frågeställningarna och innan intervjuerna startades prövades intervjuguiden, vilken Bryman kallar pilotintervju och är en del av förberedelsen.⁵⁸ Det är inte helt ovanligt att syftet i en kvalitativ studie förändras efter arbetets gång. Så skedde även här, vilket innebar att ett av de på förhand bestämda temana för intervjuerna inte kom att användas i analysen (temat ”Har du erfarenhet av att arbeta med diskriminering?”).

Alla informanter fick flera alternativ på hur de ville genomföra intervjun, genom samtycke valdes telefonintervju och e-intervjuer av bekvämlighetskäl och tillgänglighet. Alla informanter var utspridda över landet och tidsbristen gjorde att vi inte kunde invänta ett lägligt tillfälle för möte. Jag är medveten om den kritik som finns mot telefonintervjuer, då dessa kan ses som mindre effektiva då man inte kan se varandra och de uttryck som kan vara intressanta för studiens fortveckling. Man kan inte heller använda sig av visuella hjälpmedel såsom foton, modeller eller att kunna rita upp illusioner.⁵⁹ Dock hävdar Cachia och Millward att telefonintervjuer ger en rik empiri för olika metoder för kvalitativ analys. Att metoden har egenskaper som har en styrka och giltighet, där den anpassas efter behovet och uppsatsens krav.⁶⁰

Telefonintervjun var inte längre än 60 minuter. Ovan nämnda teman skickades till informanterna i förväg eftersom det efterfrågades av några, alla fick den informationen för att de skulle vara liknande hantering av alla informanter. Detta gjorde att frågorna inte gavs ut i förväg, men att de hade en övergripande förståelse för vilket ämne som telefonintervjun skulle handla om. En subjekt-subjekt relation går inte att uppfylla mellan informanterna och mig som intervjuare, med subjekt-subjekt relation syftar till just den uppnådda jämlikheten mellan intervjuare och intervjuade.⁶¹ Flera dimensioner och positioner skiljer oss från en jämställd nivå. Därför togs detta i hänsyn och en subjekt-subjekt relation eftersträvades.

⁵⁶ Se bilaga.

⁵⁷ Se bilaga.

⁵⁸ Bryman, s.258

⁵⁹ Ibid, s.209f

⁶⁰ *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. Emerald Group Publishing Ltd, 2006, s.277

⁶¹ Trost, 2010, s.91

Min bedömning är att alla intervjuer skedde på platser där informanterna hade möjlighet att pratat fritt och öppet utan rädsla för att bli överhörd.⁶² Alla telefonintervjuer spelades in med syfte att kunna transkriberas,⁶³ vilket var godkänt av varje enskild informant.

Tre av de nio intervjuerna hölls som e-intervjuer, vilket betyder intervjuer via mejl,⁶⁴ eftersom tiden och resurser inte räckte till för telefonintervjuer. Bampton och J. Cowton argumenterar för potentialen som finns i att genomföra e-intervjuer som forskningsverktyg, som de ser som ett komplement till bland annat telefonintervjuerna,⁶⁵ vilket påvisats vara användbart i denna uppsatsen.

Efter insamling av empiri startade transkriberingen. Där användes en partiell nivå av transkribering. Då delar av empirin inte fokuserade på att besvara forskningsfrågans syfte, gjordes begränsningarna att inte använda detta, vilket anses vara relevanta avgränsningar.⁶⁶ I relation till uppsatsens storlek och insamlandet av empirin ansågs en mättnad nåts. Teoretisk mättnad betyder att inga fler kategorier framkom, där formulering och betydelse av dessa kategorier framkommit av informanterna.⁶⁷

5.4 Analysmetod

Jag använder mig av en blandning av induktiv och deduktiv analys i hantering av empirin, en så kallad abduktiv analys. Jag har en utgångspunkt i den induktiva analysformen, vilket betyder att teorin ska framställas ur empirin.⁶⁸ Den deduktiva analysen har tvärtom till syfte att teorierna prövas genom empirin.⁶⁹ Det är mer vanligt att den abduktiva analysen används i forskningen i dag, då studier oftast har inslag av vardera.⁷⁰ Uppsatsen har som sagt en blandning av båda analysformerna. Uppsatsens genusperspektiv var redan initialt en tydlig utgångspunkt men under analysarbetet framkom teman vars analys krävde att de på förhand valda teorierna kompletterades med ytterligare teorier. Exempelvis homosocialitet och forskning om

⁶² Bryman, s.432

⁶³ Ibid, s.428

⁶⁴ Se bilaga

⁶⁵ Roberta, Bampton, & Christopher J., Cowton. *The E-Interview*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Vol. 3, Nr. 2, 2002. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/848/1843> Hämtad 2019-05-15.

⁶⁶ Eleanor, Mclellan, Kathleen, M., Macqueen. Judith, L., Neidig. *The Ohio State University 'Beyond the Qualitative Interview: Data Preparation and Transcription'* Vol. 15, No. 1, 2003, s.67

⁶⁷ Bryman, s.428

⁶⁸ Bryman, s.512

⁶⁹ Ibid, s.26f

⁷⁰ Ibid, s.28

nätverkande, som kunde ge stöd i att förklara och förstå det empiriska materialet. Vilket valdes att användas för att stärka uppsatsens analys och diskussion. De teman som framkom analyserades sedan gentemot de teoretiska perspektiv som bedömdes vara relevanta för studien.⁷¹

Genom att syftet var att försöka förstå och tolka informanternas upplevelser analyserades det empiriska materialet med hjälp tematisk analys. Det betyder att datamaterialet analyseras med fokus att se och beskriva mönster genom empirin.⁷² Det är den vanligaste formen inom kvalitativ samhällsvetenskaplig forskning och denna valdes för att den passar till syftet med uppsatsen. Analysmetoden bygger på en process av kodning där det empiriska materialet (i det här fallet de utskrivna transkriberade intervjuerna) läses igenom flera gånger, med syfte att bryta ner materialet i kategorier och hitta begripliggörande teman.⁷³ Med inspiration i Grundad teori genomfördes en stegvis kodning, där kategorier och egenskaper framkom genom markerandet av ord och fraser rad för rad.⁷⁴ Detta tillvägagångssätt valdes just för dess systematiska sätt att arbeta med uppbyggnad av grundläggande koder till mer övergripande teman. Även om metoden är till för teoriutveckling så är detta inte mitt direkta syfte med uppsatsen.⁷⁵

I den första bearbetningen av det empiriska materialet framkom en lång rad olika teman som innehöll en mängd överlappande koder, det vill säga koder som kunde kategoriseras under flera olika teman. Flera bearbetningar av temana följde därför för att arbeta fram en struktur som skulle kunna redovisas i uppsatsens resultat- och analyskapitel. Redovisningen kom delvis att bestämmas av uppsatsens frågeställningar då det första temat syftade till att fånga organisationens jämställdhetsarbete på ett mer deskriptivt sätt – i enlighet med uppsatsens två första frågeställningar. Uppsatsens tredje frågeställning besvaras sedan framförallt i resultatredovisningen andra teman där jämställdhetsarbetet beskrivs genom en jämförelse mellan de två nivåerna: avdelnings- och förbunds nivå. Redovisningen är dock präglad av den empiriska kodningen som kom att fokusera kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhetsarbetet. Under analysarbetet framkom en lång rad hinder och olika typer av motstånd, vissa grundade i personers förhållningssätt till jämställdhetsarbetet – dessa formade

⁷¹ Bryman, s.529f

⁷² Ibid, s.528

⁷³ Ibid, s.377

⁷⁴ Jan, Hartman, *Grundad teori: teorigenerering på empirisk grund*, Studentlitteratur, Lund, 2001, s.79f

⁷⁵ Ibid, s.375

uppsatsens tredje och sista tema. Uppsatsens fjärde frågeställning – om hur jämställdhetsarbetet kan förstås ur ett genusperspektiv genomsyrar alla teman.

5.5 Forskningsetiska aspekter

Denna uppsats har förhållit sig till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning.⁷⁶ Vid första kontakten med intervjupersonerna fick dessa de mejl som bifogats i denna uppsats, där informationen kring anonymitetskravet, informationskravet, nyttjandekravet, och samtyckeskravet förklaras. De har även under intervjun fått muntlig och skriftlig information om att materialet endast kommer att användas till forskningsändamål. Det första kontaktbrevet skickades till officiella kontakten till avdelningen/förbundet. Mejlet skickades sedan vidare av dessa officiella kontaktpersoner till ansvarig person (för jämställdhet) på avdelning/förbund och varje enskild person hade därefter endast kontakt med mig och denne fick sedan informationen kring de forskningsetiska grunderna upprepad. Vid intervjuerna skickades ytterligare mejl ut med information och vid varje intervju läste jag upp grunderna och fick bekräftat från intervjupersonerna att de valde att medverka och hade fått information, samt att de var medvetna om att de kunde avbryta när som helst. Detta betyder att de fyra kraven presenterats och jag fått godkänt både muntligt och skriftligt av alla intervjupersoner, i enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk samhällsvetenskaplig forskning.⁷⁷

5.6 Uppsatsen tillförlitlighet

För att styrka kvalitén i uppsatsen kommer jag nedan argumentera för de fyra aspekterna; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjligheten att styrka och konfirmera. Dessa har besvarats fortlöpande med stöd från checklistan *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*.⁷⁸ Trovärdigheten handlar om att uppsatsen kan styrka att den visar verkligheten.⁷⁹ Uppsatsens trovärdighet styrks i att uppsatsen genomgående haft en öppen tydlighet i tillvägagångsätt med intervjuer som hade följdfrågor på vad informanten syftade till. Lämpligt vore att återkoppla till informanterna med deras bekräftelse till slutligt material, men

⁷⁶ Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm, 2002, s.6f http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf (Hämtad 2019-05-20).

⁷⁷ *Forskningsetiska principer*, s.6f,12,14

⁷⁸ Stau, Elo, Maria, Kääriäinen, Outi, Kanste, Tarja, Pölkki, Kati, Utriainen, Helvi, Kyngäs, *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*, Sage, 2014, s.1-10

⁷⁹ Bryman, s.354

detta fanns inte tid till. Genom att empirin har samlats in genom ljudinspelning och transkribering, kan dock en trovärdighet säkerhetsställas på så sätt att de minimerar misstolkningar.⁸⁰

Vidare har uppsatsen överförbarhet, betydelsevis applicering på andra sammanhang,⁸¹ påvisats genom att materialet presentas tydligt och detaljerat i hur det framkommit i resultatanalysen, på så sätt underlättas det att andra genom denna studie kan föra över resultat till annan forskning. För att säkerhetsställa uppsatsens pålitlighet⁸² har jag genomgående haft en tydlig beskrivning av processen, samt haft en nära kontakt med min handledare och studentkamrater införstådda i kvalitativ forskning. Jag har även motiverat alla val som tagits, samt presenterat dessa.

Jag vill poängtera att jag själv inte varit involverad eller haft insyn i förbund- eller avdelningsnivåns arbete. Jag har inte heller intervjuat personer som jag tidigare arbetat med. De eventuella problem som kan uppstå när man genomför forskning inom en organisation man själv befinner sig var således inte aktuella i mitt fall. Istället fungerade min nyfikenhet om organisationen som en viktig drivkraft och motor och min tidigare kunskap om organisationen som en grund. Möjlighet att styrka och konfirmera handlar om att jag skall säkerhetsställa att jag haft en objektivitet,⁸³ vilket ovan öppna resonemang försökt säkerhetsställa.

För att kunna beskriva, förstå och analysera kring den fackliga organisationens arbete med jämställdhet behöver vi skapa oss en förförståelse gällande organisationen uppbyggnad. Fakta i bakgrundskapitlet har anonymiserats, då källorna kommer från fackförbundets egna hemsidan. I enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning kommer inte organisationen framgå i uppsatsen.⁸⁴ Därav kommer du som läser inte kunna utläsa personer eller medverkande organisation eller de källor från hemsidan som informationen kommer ifrån.

⁸⁰ Bryman, s.354f

⁸¹ Ibid, s.355

⁸² Ibid, s.355

⁸³ Ibid, s.355f

⁸⁴ Forskningsetiska principer, 2002.

6 Resultat och analys

Uppsatsens syfte handlar om att undersöka och få en djupare förståelse för hur den fackliga organisationen arbetar med jämställdhet, vilka förutsättningar och hinder som framträder. Nedan analyseras organisationens jämställdhetsarbete i tre övergripande teman. Det första temat är mer deskriptivt och handlar om hur jämställdhetsarbetet förstås och vilka mål och strategier som används i jämställdhetsarbetet. Därefter följer ett avsnitt som specifikt fokuserar kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhetsarbetet där detta beskrivs först på avdelningsnivå och därefter på förbunds nivå. På båda nivåerna fokuseras dels framgångsfaktorer i jämställdhetsarbetet och dels kvarstående hinder och utmaningar. Analysen av förhållningssätt, motstånd och hinder fördjupas sedan som ett tema i kapitlets sista avsnitt. För att hålla informanterna anonyma har jag använt mig av könsneutrala kodnamn, en bredare presentation av informanterna gjordes i metodkapitlet och urval.

6.1 Strategier och jämställdhet som begrepp

Under intervjuerna ger samtliga informanter uttryck för en medvetenhet kring innebörden av begreppet jämställdhet och dess betydelse på olika plan. Lika lön för lika arbete, lika rättigheter, kamp och en orättvisa mellan kvinnor och män är några av de uttryck som används för att beskriva begreppet. Kunskapsnivån rörande jämställdhet hos de olika informanterna skiljde sig emellertid åt, vissa skulle kunna klassas som experter inom ämnet, andra var nya i rollen som ansvarig för jämställdhet men med ett intresse i ämnet. De allra flesta berättade också hur det på organisationens kongresser sattes jämställdhetsmål som är i fokus för all verksamhet inom organisationen. De hade uppmärksammat hur central jämställdhet är inom organisationen och hur man arbetar med det, genom bland annat att det blivit ett större fokus på att få in kvinnor på förtroendeuppdrag. Flera av informanterna på avdelningsnivå hänvisar till valberedningens aktiva arbete för att uppnå jämställdhet, öka andelen kvinnor, och att det har förändrats:

De har varit mer aktiva i försöket att hitta förtroendevald som kan matcha, de har arbetat på ett annat sätt /.../ och ta in namn på konferenser till exempel/.../ Plus att de då har träffat några klubbar, det senaste åren, mer aktiva på det sättet.- IP4.

Problematiken framkommer dock tydligt från samma informant ”Jag vet att valberedningen/.../ jobbade ganska hårt med det, och fick in en del namn och så vidare, ja. Och dessvärre så fick de ingen till att tacka ja.”- IP4. Oavsett ett mer aktivt arbete med valberedningen så har man alltså svårt att få kvinnor att ta uppdrag. Samtliga informanter från avdelningsnivå nämner jämställdhetskommittén. Det kan skilja sig i hur de olika avdelningarna arbetar, men det som dessa kommittéer bland annat arbetar med; sätta en plan/budgeten och planera verksamheten

för kommande år, ta fram relevanta utbildningar, nätverka med andra organisationer och avdelningar för att utbyta erfarenheter, hjälpa klubbar och gruppstyrelser med frågor som rör jämställdhet, bland annat genom att besöka klubbarna:

Vi kommer ut till klubbarna, och sitter ner med klubbarna och pratar om de här sakerna, som dom vill ha stöttning i, det är en stödfunktion där. Sen nyttjas inte den i den mån som vi känner att vi vill... – IP6.

Vad som framkommer som viktigast för kommitténs arbete är att just nå ut till medlemmarna. Några kunde referera till problematiken att det skall finnas en mottaglighet från klubbar som inte alltid finns.

6.1.1 Utbildning

Problematiken kring att få in fler kvinnor i den mansdominerade organisationen har lett till en rad olika aktiva åtgärder. Ett återkommande inslag som beskrivs av samtliga informanter är utbildningarna. Mest omtalad var den som hölls gemensamt för avdelningsstyrelserna: "...tack vare dom här utbildningarna så har man ju försökt att lägga en grund, en gemensam samsyn på problemen, för den skiljer ju sig såklart fortfarande ganska rejält..." - IP3. Utbildning var ett prioriterat mål, med förhoppningar att öka förståelsen för jämställdhet och genus, men också för att nå ett gemensamt jämställdhetsperspektiv inom organisationen. Utbildningen för avdelningsstyrelserna var en satsning som förbundet ansvarade för att driva, för att utbilda avdelningar, och se till att de arbetar aktivt i jämställdhetsfrågan. De flesta informanterna beskrev utbildningen som viktig, att det delvis lyckats, men att en gemensam syn inte verkar ha uppnåtts helt:

Avdelningens personal gick första steget bara tyvärr, tanken var att det skulle gå ett steg till, men vi fick inte ihop det och de hade ganska ont om handledare just då så att vi, ja det blev inte av, och sen rann det ut i sanden, jag försökte få till det, men det funkade inte, så de gick bara första delen. -IP4.

Organisationen erbjuder också andra utbildningar, utöver den som riktats mot avdelningsstyrelserna. Utbildningsutbudet kan öka medlemmarnas medvetenhet och förståelse för jämställdhet. Organisationen har samarbete, på så sätt att de tar in föreläsare från andra organisationer som arbetar med jämställdhet för att skapa erfarenhetsutbyte inom olika ämnen, såsom jämställdhet. Utbildningarnas innehåll kan vara ämnen som genus, lönekartläggningar, värdegrunder, ideologi, machokultur, mångfald, jämställdhet. Det finns alltså resurser för att utbilda medlemmar inom organisationen. Det kritiska är dock att fånga intresset och engagemanget från organisationens medlemmar. En förtroendevald jämställdhetsansvarig skall ha gått en jämställdhetsutbildning enligt uppdragsbeskrivningen. Men hur mycket av ett krav det

är skiljer sig i informanternas uttalanden. Organisationen är i en ständig förändringsprocess, människor väljs in och nya grupperingar av styrelser, kommittéansvariga osv. förändras i denna process. Detta nämns som en utmaning för jämställdhetsarbetet som är kopplat till att se över avdelningsstyrelsernas kunskapsområden och utbildningar:

Det finns nya i styrelsen, så vi kanske behöver se över detta igen, köra denna resa igen /.../ tänka på det, att det är ett kontinuerligt arbete, att släpper man det här, så kommer vi förmodligen falla tillbaka i samma gamla hjulspår som de var tidigare då.- IP6.

Att kontinuerligt fortsätta att utbilda ansvariga behövs för att jämställdhet är ett svårarbetat ämne som handlar om osynliga strukturer, som måste synliggöras, ett ”evighetsarbete” som IP6 beskriver det som. En annan informant påpekade att eftersom det är ett svårt område så räcker det inte med en utbildning:

Nja..., ja tyckte att det var bra utbildningen så där, men det är ju så att man går den och sedan så kanske man glömmer bort det, många gånger glömmer man ju bort vad man har lärt sig där så det, man skulle haft någon uppföljning framåt då, tänker jag. -IP4.

Flera informanter påpekade vikten av en bra utbildning: ”får man då inte en aha-upplevelse/under utbildningen/ då är det jättesvårt att förändra” - IP1. Två informanter pratade om att det är svårare att vara handledare⁸⁵ på en jämställdhetsutbildning jämfört med andra utbildningar som organisationen tillhandahåller. Jämställdhet tenderar att uppfattas som en åsiktsfråga, och många fackliga tycker genus är ”flum”, vilket gör att det krävs skicklighet för att få dessa intresserade av ämnet.

6.1.2 Kvinnligt nätverk

Ett återkommande inslag i intervjuerna var referenser till det kvinnliga nätverket inom organisationen, som beskrevs som ett separatistiskt forum. Detta forum ger kvinnor möjligheter att göra gemensamma analyser, utbildas och utvecklas gemensamt samt bygga allianser och stärka varandra internt. Det finns både som lokala nätverk, men också centrala nätverk. En av dem beskrev det: ”...ett tyst rum utan gubbarnas skrån liksom...” – IP3. När det inte finns med män i samtalsrummet förändras förutsättningarna:

Nätverken för kvinnliga ledarpositioner, där blir det ett annat samtalsklimat, himla konstigt, men detta är kvinnor som sitter i ledande positioner /.../ de är starka kvinnor, men det blir ändå annorlunda när gruppen består av både män och kvinnor. Man får ett annat samtalsklimat när det bara är kvinnor. – IP1.

⁸⁵ Med handledare syftar till den som är lärare under utbildningen. Den fackliga organisationens utbildningar brukar även kallas kurs, men i intervjuerna användes orden blandat, så därav används utbildning i uppsatsen.

En informant var först kritisk till kvinnliga nätverk. Det fanns förutfattade meningar om vad olika kön behöver, att kvinnor måste komma samman. Men samtidigt är kvinnorna i minoritet, med färre maktpositioner, vilket skapar fler naturliga nätverk och mötesplatser för män än för kvinnor. Eftersom män tenderar att ha fler naturliga nätverk i en mansdominerad organisation, upprätthålls dessa och gör det svårt för kvinnor att träda in i. Det som beskrevs i organisationen går alltså att tolka som en form av homosocialitet, som i tidigare forskning identifierats som en process som upprätthåller exkluderande manliga nätverk.⁸⁶ Samtliga informanter är dock positiva till nätverken på något sätt:

Man har ju syns mer och sen framförallt så stärker det oss tjejer i våran styrka, när vi får prata ihop oss och vända ut och in på saker tillsammans, så blir det ju att man får ett självförtroende, det är väl det som är tanken att det ska vara utbildningar som stärker oss. – IP2.

Enligt tidigare forskning har denna typ av nätverk en gedigen funktion under begränsad period, för att den då tenderar att öka andelen kvinnor till uppdrag, men det har visat sig problematiskt att rekrytera till nätverken. Det har även visat sig att båda kön värderat nätverk för enbart kvinnor lägre, en problematik som också framkommit i tidigare forskning.⁸⁷ Reaktionerna på de kvinnliga nätverken upplevdes som att de till en början provocerade eftersom att man mobiliserade kvinnor. En informant kopplar det till att dessa reaktioner handlar om en kunskapsfråga. Motståndet handlar om brist på kunskap, och blir synlig i att människor inom organisationen blir provocerade. Motståndet har minskat, bland annat genom att man har ökat förståelsen för nätverken. När motstånd eller kritik förekommer idag, kan det handla om: ”Riktade insatser för kvinnor, då känner sig någon man någonstans åsidosatt. Varför gör ni detta för kvinnor och aldrig för män?” – IP6.

6.1.3 Trots strategierna och förståelsen av begreppet

Flera informanter beskriver att man under kongressen 2014 gjorde ett omtag, som syftar till att de stärkte upp jämställdhetsmålen så att dessa blev tydligare och mer strukturerade, och fick flera konsekvenser. Vilket kan sammanfattas; en ny inställning till ämnet, ett intresse och en mer öppenhet att arbeta och prata om jämställdhet och ett mer koncentrerat fokus på flera håll. Men trots aktiva arbeten med kommittéer, valberedning och utbildningar så beskrev informanterna det problem och motstånd som de möter i det vardagliga arbetet. Detta går att förstås genom att organisationen fortsatt präglas av könsegregering. Könsegregering kan ta sig

⁸⁶ Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag, 2011, s.84

⁸⁷ Wikberg-Nilsson, 2008, s.36

uttryck i att interaktionen och kommunikationen i organisationen präglas av vad som är manligt och kvinnligt, vilket upprätthålls genom att det ses som normen.⁸⁸

Även om det arbetas med att öka medvetenheten och förståelsen för konstruktionen och isärhållandet av kön och den manliga normen i enlighet med Hirdmans teori⁸⁹, så reproduceras och upprätthålls ojämställdheten i organisationen. Vad som framkommer i intervjuerna är att de kämpar med att det ska gå från att vara en åsiktsfråga till att vara en kunskapsfråga. ”För jämställdhet ska inte vara någon jävla åsiktsfråga. Vad är det som gör att vi har så svårt att uppnå jämställdhet i vårt arbete eller på våra organisationer? Är det så ingrovt?”- IP1. Det har till viss del uppmärksammats tydligare, men har inte riktigt nått enda fram.

Önskan om att uppnå samsyn kring jämställdhet påvisades problematiskt. Vid flera kongresser sattes mål upp för jämställdhetsarbetet som man sedan i organisationen inte riktigt arbetade med utifrån en samsyn. Men informanterna beskrev en ökad förståelse för att det inte räcker att bara skriva handlingslinjer,⁹⁰ och förvänta sig att organisationen arbetar utefter dem. Det här hade lett dem till fortsatt sökande efter ett gemensamt koncept: ”Nu är det dags att gå ifrån de kvantitativa målen och jobba ännu mer med förhållningssätt.”- IP9. Deras arbete kan tolkas som försök att bryta isärhållningen. Genom att förändra synen på ämnet och på så vis ge könen tillträde till det andra könets normativt görande. Försöken går att koppla till ett förändringsförslag Hirdman lyft fram. Hon menar att det krävs mer tvingande och tillåtande för att kvinnor och män ska kunna bryta isärhållningen och åstadkomma förändring.⁹¹

6.1.4 Förändring och uppföljning

Flera informanter med ansvar för jämställdhet menar att det arbetas med värderingar och hur man skall förändra tänkandet inom organisationen:

Man pratar om värderingar istället för lagfrågor, vad är viktigt för oss som fackförening, man försöker, på avdelningen att förändra tänket, att man pratar om varför man gör som man gör, vad är viktigt för oss som människa. – IP1.

En informant menar att hens avdelning inte arbetat tillräckligt strukturerat tidigare. Förändringen som skett bestod i att fler planeringsdagar ägnades åt jämställdhet där de bröt ner de övergripande målen till kommittéerna och att de hade kontinuerliga uppföljningar. På så sätt arbetade de med frågan på flera sätt. Informanterna berättade hur de tidigare kritiserat

⁸⁸ Acker, s.139-158

⁸⁹ Hirdman, 1988, s.49-59

⁹⁰ Handlingslinjer syftar till styrdokument som styr hur organisationen ska arbeta inom olika områden.

⁹¹ Ibid

organisationen för bristande uppföljning av aktivt arbete. ”...följer vi upp verksamheten under året och det blir ju bättre och bättre. Men vi har en ny ledning nu och de är mycket mer noga nu att det skall följas upp och så där, jag tycker att vi ska bli ännu bättre på det, men det görs...” – IP3. Även här påvisas det en förändring mot det bättre med kontinuerlig uppföljning.

6.2 Kvalitativ och kvantitativa förutsättningar

Skapandet av genusordningen har enligt Hirdman med flera aspekter att göra, där processer, förväntningar, föreställningar och företeelser som människan befinner sig i skapar ett nätverk.⁹² Det här gör det viktigt att ha med både kvalitativa och kvantitativa aspekter i ett förändringsarbete. Båda aspekterna var dock förknippade med utmaningar. Vad som framkom i empirin är diskussionerna som uppstår kring fokus på de kvantitativa målen samt svårigheten att lyckas med det kvalitativa. Samtliga informanter var överens om att kongressmål om minst 30 procent kvinnor i beslutande och rådgivande organ är i centrum. Några av informanterna nämner målriktningen att man särskilt skulle uppmärksamma kvinnors arbetssituation. Ett annat mål riktade sig till satsningar för att stärka kvinnor yrkesutveckling. Men sammanfattat framkom att ett övergripande jämställdhetsperspektiv skall genomsyra all verksamhet, där de olika målen skapar förutsättningarna för det konkreta arbetet för förbund och avdelning.

6.2.1 Avdelningsnivå

Målet på tillsättning av 30 procent kvinnor är ett diskuterat ämne på avdelningarna och även informanterna på de olika avdelningarna uttryckte olika uppfattningar kring det:

Det är ju bra att ha en siffra att förhålla sig till, för att det ska ge effekt så ska man ju överdom 30% och det har man ju inte vetat innan, jag kan ju bara gå till mig själv, hade ju ingen susning om det, och det fick man ju reda på utbildningen, det är ju klart att det blivit bättre på ett annat sätt. Det är viktigt att jobba med, dels på klubbar och avdelningsnivå. Redskapet. Sen givetvis ska man jobba på att bara bryta ner till klubb och få dom att jobba med det är ju en utmaning i sig.- IP4.

IP6 beskriver det kvantitativa målet som: ”...det är västerländsk medicin, du har en åkomma och ett symptom, då försöker man bota symptomen, men åkomman gör du inget åt, du har någon som går på tabletter /.../ knuffa in mer kvinnor så löser det sig/.../ för vi har inga problem att rekrytera eller fostra män...” – IP6. Flera informanter betonade betydelsen av att inte fastna i att fokusera enbart på att nå 30 procent, utan att fortsätta arbeta med jämställdhet på fler sätt. De menade att problemen går djupare än så och att oavsett om de skulle uppnå 50 procent så finns roten till problemen kvar. Det här kan tolkas som att de förstod organisationen i enlighet

⁹² Hirdman, 1988, s.51

med ett genusperspektiv. Utifrån ett sådant perspektiv är det problematiskt att bara räkna antal män och kvinnor eftersom det gör det svårt att förstå skapande av genus ur ett maktperspektiv. Precis som Wahl m.fl. påvisar i sin forskning måste genus förstås i relation till organisatoriska maktrelationer på alla nivåer.⁹³

Flera av informanterna har mött argument om att det inte finns några kvinnor som kan väljas in. Det kan stämma för vissa delar av organisationen, men informanterna menar att det också handlar om att bedömningen av vad som är en *lämplig* kvinna att välja in, som tenderar att sälla ut de som möjligen finns tillgängliga. Det här kan tolkas som ett exempel på homosocialitet, det vill säga att vid rekrytering så bedöms inte enbart kompetenser, duglighet och profession utan bedömningen faller tillbaka på könsnormer.⁹⁴ Genom ett citat från IP4 fångas komplexiteten:

Men sedan ska man ju också titta på vilken lämplighet personen har, den är ju inte oviktigt. Och då menar ja, det kan ju inte va så att målet är, till varje pris att varje avdelning ska ha målet, att ha en kvinnlig ordförande eller vice, det kan man ju sträva efter, men det kan ju inte va det yttersta målet. Bara för att man ska ha efter ett visst kön. Utan det måste ju bygga på kompetens. Att man kan klara uppdraget, sen kan ju alla lär sig, men alla kanske inte är lämpliga att ha det uppdraget om man säger så. Möjligtvis att man driver på att, ja nu ska vi ha en kvinnlig avdelningsordförande får då, tycker ja att man är ute på fel, på något vis – IP4.

Det här är alltså ett exempel på ett resonemang om hur individer uppfattar och bedömer personers lämplighet. Genom teorin om homosocialiteten kan citatet påvisa hur kvinnor bromsas av de rådande kriterierna som krävs. Detta sätter fingret på den komplexitet som omgärdar förståelsen av kvotering, som kan handla om okunskap för begreppet men också hotet om konkurrens för uppdragen. Att förstå vad kvotering är kan ha betydelse för att bemöta problematiken kring motståndet som kan uppstå i nomineringar. Exempelvis bedömningskriteriet, vem som bedömer lämplighet för ett uppdrag. Den tidigare forskningen har också visat på problematiken kring den sociala strukturen av manliga nätverk som finns inom hierarkiska organisationer, där struktur styrs av patriarkat, som upprätthålls genom att kvinnor väljs bort av ledande män som väljer andra män till ledande positioner.⁹⁵

⁹³ Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag, 2011

⁹⁴ Holgersson, Charlotte, *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögsk. (EFI), Diss. Stockholm : Handelshögsk., 2003, Stockholm, 2003

⁹⁵ SOU 1998:6, *Ty makten är din...*, myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, Fritze, Stockholm, 1998

6.2.2 Förbunds nivå

När det gäller organisationens förbunds nivå påpekade informanterna att det skett en tydlig förändring, där jämställdhet har en annan status än tidigare. Fokus ska nu ligga på att säkerställa att jämställdhetsperspektivet finns i verksamheten. En person anställdes också med syfte att arbeta med jämställdhetsfrågor, vilket enligt tidigare forskning ofta görs i en tidig fas i jämställdhetsarbetet.⁹⁶ Informanterna beskrev också hur bland annat rekryteringsprocesserna kommit att präglas av både ideologiska och feministiska ställningstaganden. ”... värderingarna ligger i topp/.../vid anställning av personal. Att alla får reflektera över feminism och hur de själva arbetar för att förbättra jämställdheten. Det innebär att kompetensen höjs och vi flyttar fram positionerna” -IP9. Informanterna på förbunds nivå tillhör en grupp som implementerar arbetet i förbundets enheter och övrig verksamhet. De menar att det finns en ny inställning till vad jämställdhetsfrågan har för plats i organisationen och vad det betyder, men de skiljer sig i vilka anledningar är till varför det förändras:

Den stora förändringen är 30% målet /.../ detta ställer större krav på valberedningarna. Vi måste dessutom se till att fler kvinnor deltar i förbundets studieverksamhet, så att valberedningarna får lättare att utföra sitt uppdrag/.../ en annan sak är jargongen på möten, konferenser och kurser. Tonen har blivit väldigt annorlunda jämfört med hur det var för 10 år sedan. Om det beror på kongressbeslut är kanske inte så troligt. Snarare beror det på förändringar i tidsandan. -IP7.

Motståndet mot jämställdhetsmål har inte funnits i lika stor utsträckning på förbundet som inom avdelningarna. ”På förbunds nivå har vi nått målet utan att det har varit någon diskussion om kvotering, vilket är en styrka”- IP7. Detta har skett genom att de har hittat ett sätt att kommunicera kring ämnet och gemensamt bygga en kunskapsgrund.

Vad som dock framkommer är att det kan vara svårt att få gehör för vissa verksamhetsidéer. En informant nämnde att de skulle vara önskvärt att arbeta för att använda ett intersektionellt perspektiv, eftersom ett fokus endast på jämställdhet inte räcker. Informanten ansåg dock samtidigt att organisationen inte var tillräckligt mogen för det ännu. Därutöver ansågs det viktigt att fokuset inte bara hamnar på den kvantitativa delen utan att det även finns en tydlig kvalitativ del i arbetet; vem som lyfts fram, vilka saker man pratar om, vilka frågor lyfts upp osv. ”Frågan är absolut ingen quick fix, det tar tid och måste få ta tid. Det handlar om att vända ett tankesätt som är så djupt rotad /.../ Men vi är på rätt väg, genom att utbilda på alla nivåer inom organisationen, som jag absolut är övertygad om är det rätta sättet”.- IP8.

⁹⁶ Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag, 2011, s.230

6.3 Förhållningssätt och motstånd

6.3.1 "Mötesrummet"

Genom intervjuerna framkom att alla som arbetade med jämställdhetsfrågan på något sätt upplevt att de provocerade människor, antingen genom deras handledning i utbildningar eller genom att lyfta frågan på möten eller i samtal. Den typen av samtal inkluderar ifrågasättande av maktpositioner eller "ruckande" av någons makt. Ämnen som ofta skapar motstånd enligt tidigare forskning.⁹⁷ Samtliga upplever sig vara personifierade med jämställdhet på så sätt att deras närvaro i ett sammanhang gör att människor betar sig annorlunda runt dem och "håller sig i kragen". Samtidigt har informanterna känt sig ensamma. Jämställdhet är ett tungt ämne och kräver att man besitter en bred kunskap och förståelse, vilket de ofta är ensamma om att göra. Att föra en vardaglig diskussion om jämställdhet kan leda till att människor intar försvarsställning. Målet är att alla i organisationen ska ha en gemensam problembild, men det har varit långt ifrån realiserat. I diskussionerna som uppstår kan det istället lätt övergå till att handla om vem som diskar och vem som byter däck. I mötesform beskriver flera av informanterna att de möts av ett motstånd och ointresse, som visas genom bland annat fnys eller suckar: "Mottas med suck när man lyfter ämnet, från avdelningsstyrelsen, på årsmöten, på klubbar..." – IP6. Flera informanter uttrycker att det är äldre generationer som gör mer motstånd, medans yngre tenderar att kunna anpassa sig mer. Tidigare forskning har också visat att yngre män tar jämställdhet på större allvar än äldre män.⁹⁸ En informant beskriver implementerandet av en gemensamt fungerande kommunikation som handlat om att begränsa användandet av akademiskt svåra ord, hitta nära och konkreta exempel med mycket statistik men också att fokusera på att inte vara provocerande och att vara mer avväpnande. På så sätt kan en gemensam syn nås:

Det som är så tacksamt att jobba inom sådana här organisationer, för människor hos oss brinner ju för orättvisa/.../en kamp mellan arbete och kapital. Och lyckas man då, som ja tycker vi gjort i mångt och mycket, att den här kampen innebär att man också jobbar med jämställdhet, då har man vunnit mycket, då är det en ganska enkel grupp att jobba med. -
IP3.

Även tidigare forskning har visat på betydelsen av att man hittar ett gemensamt språk som alla förstår.⁹⁹ En av informanterna beskrev att de hittat ett sätt att kommunicera kring jämställdhet

⁹⁷ Hirdman, 1988, s.49-63

⁹⁸ Kvande, & Rasmussen, s.45-56

⁹⁹ Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag, s.131f

med hjälp av ett språk, ”gubbspråket” som gick hem hos ”gubbarna”. Det hade alltså skett anpassning för att tillfredsställa de som har svårt med förändring.

Det framgår i intervjuerna att de stöter på problem som handlar om vem som har makten att bedöma vad som skall prioriteras och om vem som anser problemen vara relevanta. Ledningen måste uppleva det som ett problem, för annars är det svårt att övertala dem till att man har ett problem som man måste arbeta med. ”...två äldre män som styr hela avdelningen /.../ De är dom två som bestämmer och det är lite därför man inte får igenom vissa grejer, det som inte är viktig för dom skiter dom lite i” – IP5. Organisationen är hierarkiskt uppbyggd, vilket innebär att förändringar och förslag måste argumenteras av de som driver den. En informant beskrev att även om det fattades ett godkännande beslut om att ett av hans förslag skulle genomföras, så förhållades det länge med ursäkter såsom tidsbrist. Det krävdes ihärdighet och påtryckningar för att få beslutet genomfört. Det här kan förstås i relation till tidigare forskning som visat hur maktrelationer och rådande normer spelar en roll för vad som betraktas möjligt att göra.¹⁰⁰ Det handlar om möjligheterna att bli lyssnad på under ett möte och att det är informella mötesbeslut som implementeras snarare än formella sådana.¹⁰¹

6.3.2 Kvinnor och män

I empirin framkom mönster rörande informanternas tolkningar kopplat till både isärhållandet av manligt och kvinnligt och till mannen som norm. ”...genustänket, att män är någon sorts maktordning, eller någon höger..., har det hållit på så länge att vi aldrig kommer komma ur det där? De börjar ju jättetidigt, med små barn” – IP1. Genom Hirdmans begrepp genuskontraktet kan vi förstå och uppmärksamma de strukturella föreställningarna som tynger både kvinnor och män, vilket är de föreliggande föreställningar som säger hur könen skall vara och relationen dem emellan.¹⁰² Ett exempel visar på hur problematiken kring de stereotypiska rollerna finns med i vardagen:

Jag hör ju att folk uttrycker sig så, /.../ men ibland upplever jag att den är mer en upprepning i vad man tror. Jag vill inte ifrågasätta deras verklighet, jag fråga vad de menar, kvinnor är illojal gentemot varandra, och så ber jag dom exemplifiera, och det blir väldigt sällan några exempel, det är ju en vanlig sägning, det får vi lära oss tidigast att kvinnor inte kan va tre, vi kan inte leka tre stycken och blablabla, och jag upplever att det snarare är att man har lärt sig det tidigt /.../ fast i praktiken är det inte riktigt så. – IP3.

¹⁰⁰ Amundsdotter, s.188

¹⁰¹ Acker, s.139-158

¹⁰² Hirdman, 1988, s.55-56

Kvinnor och män anses vara lämpliga för olika yrken och egenskaper. De manliga egenskaperna värderas högre. Tidigare forskning visar på att det är vanliga föreställningar som leder till hinder för kvinnor.¹⁰³ Något som framkom ur empirin är just föreställningar om hur kvinnor är. En informant nämner hur hen bemöter potentiella förtroendevalda på arbetsplatserna: "...för att en tjej ska kunna ta ett uppdrag /.../ så behöver tjejer vara mer pålästa för att de ska våga, men killar bara; ja men jag tar det..." – IP3. Det här tyder på att hen uppmärksammat skillnader mellan vad som krävs för kvinnor och män att ta ett förtroendeuppdrag. En informant påpekar situationen kring att vara tillgänglig som ansvarig förtroendevald. "Att man också ska kunna vara förtroendevald och kunna gå hem. Lite har det ju varit att en facklig förtroendevald, han har ju varit man, och varit tillgänglig 24/7, jämt, att man får bort den tanken och den inställningen, för man kan inte vara facklig 24/7..." IP1. Det här är exempel på stereotypiska normer för kvinnor och män som upprätthålls och reproduceras i samhället och påverkar deras förutsättningar, och reproducerar genuskontraktet i organisationen.¹⁰⁴

6.3.3 Motstånd och hinder

Det motstånd som framkommer i arbetet med jämställdhet kan förstås med hjälp av det teoretiska begreppet genussystem. Hirdman påvisar i sin forskning att där isärhållandet blir mindre, så försvagas mannens makt, och det i sin tur skapar motstånd.¹⁰⁵ Informanterna beskriver motstånd. "Väldigt många aktörer som är med i den klubben, motståndsklubben." – IP3. Motståndet mot jämställdhet har påvisats genom olika faktorer i det vardagliga arbetet. Det kommer från både kvinnor och män, från män i maktpositioner och från individer som lever i gamla strukturer, där jämställdhet handlar om osakliga löneskillnader. Det svåraste motståndet är det tysta motståndet:

...olika form av motstånd/.../ det finns aktivt motstånd och protester högljutt och säga /.../ här vi inga problem men jämställdhet, och då är det ju mer en tydlig kunskapslucka som man kan motverka, men det svåra motståndet är ju mer det passiva, när det är tyst. - IP3.

Ytterligare ett motstånd handlar om förminskande, där jämställdhet skrivs ner, vilket informanterna förklarar i första hand handlar om okunskap. Det är svårt att arbeta med frågan om ointresse eller förminskande finns bland dem som är med i arbetet. Eftersom man väljs till sitt uppdrag så avgörs arbetet av dessa förtroendevaldas intresse och arbete. Ansvariga tenderar

¹⁰³ Wikberg-Nilsson, 2008, s.161, 170

¹⁰⁴ Jfr. Hirdman, 2001

¹⁰⁵ Hirdman, 1988, s.49-63

att vara väldigt aktiva och drivna, men att få med andra är inte lika lätt. ”I vissa fall vara svårt att få alla anställda och förtroendevalda att engagera sig i frågan.”-IP7.

Ett annat hinder är det omedvetna. ”Medvetenheten är för låg, det finns en attityd mot jämställdhet, att det är uttjatat, att vi hållit på så länge, lägg ner...” – IP6. Eller att man inte blir trodd när man pratar om orättvisor eller synliggörande av ojämställdhet. På utbildningar och längre ner i organisationen är kunskapen lägre, och människor blir förvånade och misstänksamma.

Slutligen framkommer i intervjuerna ytterligare en utmaning med att arbeta med jämställdhetsarbete. Informanterna menar att organisationen speglar samhället och de problem som finns i samhället i stort. Det här avspeglar en förståelse av att maktstrukturen inom en organisation, som skapar olika förutsättningar för män och kvinnor, bygger på de möjligheter som finns för könen i samhället.¹⁰⁶ Flera informanter hänvisar till samhällsstrukturer som hinder och menar att först behöver samhället förändras för att organisationens skall kunna följa efter. Eftersom bristande jämställdhet är ett samhällsproblem så kan inte organisationen lyckas uppnå jämställdhet.

¹⁰⁶ Jfr. Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag, 2011, s.81

7 Sammanfattning och slutdiskussion

Detta kapitel sammanfattar huvudresultaten gentemot uppsatsens syfte och frågeställningar. Huvudfrågan delades upp i underfrågor, som här kommer besvaras. Efter det följer en slutdiskussion i relation till teoretiska perspektiv och tidigare forskning. Slutligen förs en diskussion om tillvägångsätt och förslag på vidare forskning.

7.1 Svar på forskningsfrågor

Syftet med studien var att undersöka organisationens förutsättningar, hur de implementerar och inventerar det interna jämställdhetsarbetet inom organisationen. Det här studerades med fokus på upplevelser och tolkningar från individer som arbetar med jämställdhet. Analysen gjordes utifrån ett genusperspektiv som problematiserar relationerna mellan makt och kön i organisationen. Forskningsfrågorna besvaras för att vidare föra diskussion kopplat till genus.

Hur har fackföreningen arbetat med jämställdhet på avdelningsnivå samt förbunds nivå?

Genom den måluppsättning som kongressen sätter har organisationen flera genomgående och övergripande fokusfrågor på jämställdhet. Ett som fördes fram och problematiserades var målet om 30 procent kvinnor i beslutande och rådgivande organ. Det framkom i nästa steg, att på flera av organisationens avdelningar, bröts de övergripande målen ner till den egna avdelningen för att arbetas med och spridas ut i organisationen. På förbundet arbetade en grupp som ansvarade för jämställdhetsmålen, deras arbete implementeras i de olika enheterna som förbundet bestod av. Där jämställdhetsarbetet hade lyckats bättre var när de hade arbetat med en gemensam strategi. Informanterna beskrev bland annat en satsning på en intern jämställdhetutbildning som nu finns både på förbunds- och avdelningsnivå. Syftet med utbildningen var att öka genusmedvetenheten på alla nivåer. Det här är också den strategi som Amundsdotter lyfter fram i sin studie om att arbeta med jämställdhet internt, för att skapa förändring krävs att fokus riktas på maktpositioner.¹⁰⁷ Forskning påvisar att insatser behövs på alla nivåer i alla sammanhang, vilket skapar ett samspel som kan öka genusmedvetenheten.¹⁰⁸

Amundsdotter påpekar att arbete med synliggörandet av genus i nätverkandet behöver bra verktyg, att arbetsgruppen skapar egna verktyg som är anpassade för organisationen istället för färdiga checklistor.¹⁰⁹ Vilket liknar det som organisationens jämställdhetskommitté arbetar

¹⁰⁷ SOU 2014:30, s.120f

¹⁰⁸ Amundsdotter, s.187ff

¹⁰⁹ Ibid, s.189

med, där de budgeterar och planera verksamheten, skapar utbildningar, nätverkar med andra organisationer och avdelningar och hjälper klubbar och gruppstyrelser med frågor som rör jämställdhet.

Vilka strategier har organisationen använt för att implementera jämställdhetsarbetet för att uppnå uppsatta mål?

Flera aktiva arbeten framgick för arbete med jämställdhet, däribland var valberedningen, jämställdhetskommittén, utbildningar och det kvinnliga nätverket mest återkommande. Genom valberedningens arbete uppmärksammades fler kvinnor. Jämställdhetskommittén hade ett övergripande ansvar att arbeta med resterande av organisationen för konkreta jämställdhetsaktiviteter. Med utbildning för alla avdelningar kunde en gemensam plattform och värderingsgrund säkerhetsställas. De kvinnliga nätverken påvisade ett ökat tryck av aktiva kvinnor eller synliggörande av kvinnor. Genom nätverken kunde kvinnor få ett eget utrymme och gemenskap. Detta går i linje med Kjellbergs argument för aktivt jämställdhetsarbetet, där flera åtgärder mot kvinnors uteslutning kan göras genom exempelvis kvotering, bemötande och nätverkande.¹¹⁰ Uppföljningar gjordes på olika sätt, men återigen var det kvantitativa målet på 30 procent kvinnor ett lättare mål att utvärdera.

Hur förklaras och förstås jämställdhetsarbetets framgång, alternativt brist på framgång, av personer på avdelnings- respektive förbunds nivå?

Problem fanns i alla delar av organisationen. Men störst framgång hade förbundet, där fokus låg på rekrytering och utbildningar. Avdelningarna såg lite olika ut, några hade lyckats få in flertalet kvinnor på ledande positioner, medan andra hade svårigheter att få kvinnor att tacka ja till uppdrag. Utmaningarna som framträdde var okunskap och maktkonflikt. Men också antagande om vad som är kvinnligt och manligt och lämplighet för uppdrag. Flera nämnde att lägre ner i organisation, ute på arbetsplatserna, var bristen på kunskap om jämställdhet en orsak till problem de kämpade med. Könskvotering var ett problematiskt område som diskuterades. Okunskap orsakade motstånd, men även hotet om makten, på så sätt att det skapade konkurrens om uppdrag som värderades högre.

Ytterligare problematik var att värdet av jämställdhetsuppdraget var lägre i delar av organisationen, som ansvarig hade de svårt att tas på lika stort allvar, att frågan prioriterades.

¹¹⁰ Kjellberg, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, 2017, s.213-219

Även om flera påpekade en stor förändring i just att jämställdhet fått en högre status, så hade de inte lyckats nå ända fram. Flertalet av informanterna hänvisade problematiken till en samhällsnivå, att det var samhället som först behövde förändras, att organisationen var för stor för att själva kunna skapa stora förändringar. Vad som synliggjordes, var att jämställdhetsansvariga upplevde sig vara ensamma som kunniga inom området, vilket upplevdes som till viss del jobbigt. Samtidigt var de eldsjälar som brann för sitt arbete och lyfte fram engagemanget och det intresset som progressivt förändrats och blivit större efter ett omtag gällande kongressmålen gjorts. Man lyfte fram att, när man lyckades nå fram till medlemskåren, genom att hitta en fungerande kommunikation, fann de en gemensam plattform och jämställdhetsperspektiv som stärkte dem som sammansluten organisation i framkant.

Hur kan jämställdhetsarbetet förstås utifrån ett genusperspektiv?

Vad som framgår i analysen är att både Hirdmans teori om genussystem och genuskontrakt¹¹¹ är framträdande i organisationen. Genom att individerna har föreställningar om vem som är lämplig och rätt egenskaper för ett uppdrag, har kvinnor större svårigheter att ta sig fram i organisationen. Genom föreställningar om kvinnliga och manliga egenskaper, som värderas olika, har män bättre förutsättningar. Det är också tydligt att arbetsidealet inom organisationen fortsatt är format utifrån en maskulin norm om att kunna vara tillgänglig dygnet runt, utan att ta hänsyn till att exempelvis många kvinnor fortsatt har huvudansvar för barn. Genom de olika uttrycken för motstånd mot jämställdhet och jämställdhetsarbetet så framkommer hur detta arbete utmanar maktrelationer. Uppsatsen har här bidragit till tidigare forskning om motstånd genom att visa på hur jämställdhet kan omdefinieras som en åsiktsfråga som det går att förhandla bort. Det framgår också att de som arbetar med jämställdhet måste anpassa sitt sätt att prata för att inte utmana genuskontraktet i organisationen (Gubbspråket).

I förhållande till Ackers fyra samspelande aspekter; könsfördelning och segregationsmönster, föreställningar, interaktion och identitet,¹¹² har empirin i uppsatsen placerats i tre av dessa. Den fjärde, identitet har inte framträtt, vilket utgjordes i att det från empirin inte gick att dra sådana slutsatser. Det är förstås tänkbart att det skulle framkommit om studiens syfte och frågeställning riktats mer tydligt mot dessa aspekter. Könsfördelning framkommer genom kvinnors svårighet

¹¹¹ Hirdman, 1988, s.51-56

¹¹² Acker, s.144-146.

till maktpositioner. Föreställning om könet och mötesrummens hinder för att bli hörd som kvinna.

7.2 Avslutande diskussion

Definitionen av jämställdhet är tydlig, medvetenheten och aktivt arbete är högst aktuellt. Ändå fanns motstånd och hinder, både för jämställdhetsansvarige och för organisationen. Problemen som var svåra att bryta ner kan förklaras med genussystemet och genuskontraktet, där människor upprätthåller isärhållningen, och den manliga normen.¹¹³ Dessa försökte man genom lika metoder bekämpa, genom kvalitativa och kvantitativa mål, genom utbildning, kvinnliga nätverk och valberedningens arbete.

Svårigheterna låg till största del på den kvalitativa delen, värdegrundsfrågor, men även i de kvantitativa målen, såsom är ett fokus på öka den kvinnliga minoriteten i beslutande positioner, där det i dagsläget är fortsatt manlig majoritet. Kvinnliga forum verkar framgångsrikt. Kvinnor upplevde förändrat klimat när det inte finns med män i samtalsrummet, vilket kopplas till forskning om minoritetsgrupper. Som Wahl m.fl. påvisar skapas konsekvenser där kvinnan får högre krav på sig eftersom hon blir mer synlig som ensam i majoriteten, samtidigt tydliggörs hennes skillnader mot vad män har gemensamt och riskerar att generalisera till det kvinnliga egenskaperna.¹¹⁴ När gruppen enbart består av kvinnor förändras stämningen, de blir hörda.

7.3 Förslag till vidare forskning

Studien har vidgat förståelsen för jämställhetsarbetet i organisationen och synliggjort att svårigheterna som finns speglar samhället och dess patriarkala struktur. Men för att kunna arbeta vidare med organisationen internt behöver den inställningen ändras. För att förändra behöver aktiva åtgärder tillsättas vidare genom att nå ut bättre till de längre nivåerna i organisationen. Det skulle vara relevant att studera organisationen på andra nivåer. Kjellberg menar att ett fokus att uppvisa resultat på klubbnivå fungera för att få medlemskåren intresserad.¹¹⁵ Ett tydligt fokus på det beslutande positioner på lägre nivåer med insatser på att utbilda ansvariga är en vidare möjlighet. Såsom Hirdman beskriver förändringsmöjligheter; att genussystemet ständigt pågår och förändringen kommer genom att isärhållandet bryts.¹¹⁶

¹¹³ Hirdman, 1988, s.49-55

¹¹⁴ Holgersson & Wahl, Höök, & Linghag, 2011, s.80f

¹¹⁵ Kjellberg, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, 2017, s.205

¹¹⁶ Hirdman, 1988, s.57ff

Genom ett tvingande eller tillåtande, kan dessa ansvarspositioner ha en medvetenhet och aktivt motarbete till isärhållandet av kön, som kan skapa förändring. Forskning visar på att förändring är möjlig genom insatser på fler fokusområden på alla nivåer.¹¹⁷ Vidare forskning skulle vara att studera hur fackliga organisationer kan bidra till att utbilda och lära medlemmarna för att därigenom medverka till att genusmedvetenhet. Som Amundsdotters studie,¹¹⁸ fast genom en jämförande studie med flera fackliga organisationer och hur de arbetar. Vilket jag hoppas min studie har bidragit till att väcka intresset för.

¹¹⁷ Amundsdotter, s.188

¹¹⁸ Ibid

Litteraturförteckning

Acker, Joan. *Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations*, Gender & society. Sage, Vol. 4, nr. 2, 1990:139-158.

Amundsdotter, Eva. *Att framkalla och förändra ordningen, aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*, Diss., Luleå tekniska universitet, 2009.

Bampton, Roberta & Cowton, Christopher J. *The E-Interview*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Vol. 3, Nr. 2, 2002.
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/848/1843> Hämtad 2019-05-15.

Bryman, Alan. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2 [rev.] uppl. Liber, Malmö, 2011.

David, Matthew & Sutton, Carole D. *Samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl. Studentlitteratur, Lund, 2016.

De los Reyes, Paulina. "Introduktion – inte bara jämställdhet". I *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. SOU 2014:34. Stockholm: Fritze, s. 1-25.

De los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana, *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2005.

Elo, Satu, Kääriäinen, Maria, Kanste, Outi, Pölkki, Tarja, Utriainen Kati, Kyngäs, Helvi. *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*. Sage. 2014: 1-10.

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer, inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm, 2002.
http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf Hämtad 2019-05-20.

Hartman, Jan, *Grundad teori: teorigenerering på empirisk grund*. Studentlitteratur, Lund, 2001.

Hirdman, Yvonne. *Genus: om det stabila föränderliga former*. 1. uppl., Liber, Malmö, 2001.

Hirdman, Yvonne. *Med kluven tunga: LO och genusordningen*. Atlas, Stockholm, 1998.

- Hirdman, Yvonne. *Tidskriften - Genussystemet reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. Kvinnovetenskaplig tidskrift nr. 3, 1988:49-63.
- Holgersson, Charlotte, Wahl, Anna, Höök, Pia & Linghag, Sophie (red.), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. 2. uppl. Studentlitteratur, Lund, 2011.
- Kjellberg, Anders. *Fack, arbetsgivare och industrial relations*. I Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas (red). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, 2017.
- Kjellberg, Anders, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. 2. Uppl. (red). Arkiv, Lund, 2017.
- Kvande, Elin & Rasmussen, Bente. *Organisationen en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet*. Kvinnovetenskaplig tidskrift. Vol. 14, nr. 2, 1993:45-56.
- Lundqvist, Åsa. *Kvinnor i en facklig värld: en studie av medlemmar och kvinnliga förtroendevalda i Lärarförbundet*. Sociologiska inst. Univ., Lic.-avh. Lunds univ., Lund, 1995.
- Lykke, Nina. *Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen*. Kvinnovetenskaplig tidskrift. Vol. 24, nr.1, 2003:47-56.
- McLellan, Eleanor, Macqueen, M, Kathleen, Neidig, L, Judith. *Beyond the Qualitative Interview: Data Preparation and Transcription*. The Ohio State University, Sage, Vol. 15, No. 1, 2003.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. *Om jämställdhetsforskning*. 2016-03-31. <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/om-jamstallldhet/> Hämtad 2019-05-04.
- Patel, Runa & Davidson, Bo, *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 4. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011.
- Qualitative Research in Organizations and Management: *An International Journal*. Emerald Group Publishing Ltd, 2006.
- Regeringskansliet, *Jämställdhet*, Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/> Hämtad 2019-05-17.

SOU 2014:81. *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritze.

SOU 1999:44. *Maktutredningen, Demokrati och makt i Sverige*. Maktutredningens huvudrapport, Allmänna förl., Stockholm, 1990.

SOU 1998:6, *Ty makten är din...*, myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Stockholm: Fritze.

Susanne, Andersson, & Eva, Amundsdotter. *Att bygga genusmedvetna organisationer – en utmaning för parterna på arbetsmarknaden*. Jämställt arbete?: organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. SOU 2014:30. Stockholm: Fritze.

Trost, Jan. *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2010.

Wikberg-Nilsson, Åsa, *Kvinnor i civilingenjörsprogram*. Hinder och förutsättningar för ökad rekrytering. Luleå tekniska universitet, Luleå, 2008,

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-23401> Hämtad 2019-05-12.

Bilagor

Mail till förbund

Hej

Mitt namn är Frida och jag läser Arbetsvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Jag är i slutskedet av min utbildning och skriver nu examensarbete på grundnivå (kandidatuppsats).

Syftet med examensarbetet är att undersöka hur man inom en facklig organisation arbetar med jämställdhetsfrågor och hur arbetet organiseras och implementeras. Grundtanken är att b.l.a. undersöka jämställdhetsmål på avdelningsnivå och förbunds nivå. Studien kommer att bygga på enskilda intervjuer med 6-10 personer på olika avdelningar som har insyn i detta arbete och som på olika sätt är involverad och ansvarar för dessa frågor.

Med anledning av detta vänder jag mig nu till er organisation. Jag hoppas att jag kan få ert stöd för att genomföra min studie! Jag skulle även vilja prata med någon/några på förbunds nivå som kan berätta om organisationens arbete på ett övergripande plan.

Vid kursens slut kommer mitt examensarbete förhoppningsvis vara ett bidrag till forskningen om jämställdhetsarbetet i fackliga organisationer (där det i dagsläget saknas studier). Min förhoppning är dessutom att mina resultat kan vara till användning för er organisation.

Intervjuerna tar ungefär en timma och jag skulle vilja genomföra dem under april månad. Jag kommer att behöva spela in intervjuerna men det är bara jag själv som kommer att ha tillgång till ljudinspelningarna. De kommer att bevaras till dess att uppsatsarbetet godkänts och betyget har registrerats i Göteborgs universitets studieregister. Därefter kommer de att raderas.

Jag genomför uppsatsarbetet i enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning. Det innebär b.l.a. att resultatet endast kommer att användas i forskningsändamål. Det är givetvis frivilligt att medverka, intervjun och deltagandet kan när som helst avbrytas. Jag kommer även att anonymisera organisationen och de som intervjuas, vilket b.l.a. innebär att varken namnet på er organisation eller på de som jag intervjuar kommer att förekomma i uppsatsen. Mer information finns att läsa om på: <http://www.codex.vr.se/forskninghumsam.shtml>.

Jag hoppas innerligt att mitt förslag mottages positivt och på ert aktiva deltagande. Återkom gärna till mig eller min handledare vid frågor.

Tack på förhand.

Vänliga hälsningar från

Frida Stranne Stark

Mail till avdelning

Hej

Mitt namn är Frida och jag läser Arbetsvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Jag är i slutskedet av min utbildning och skriver nu examensarbete på grundnivå (kandidatuppsats).

Syftet med examensarbetet är att undersöka hur man inom en facklig organisation arbetar med jämställdhetsfrågor och hur arbetet organiseras och implementeras. Grundtanken är att b.l.a. undersöka jämställdhetsmål på avdelningsnivå och förbunds nivå. Studien kommer att bygga på enskilda intervjuer med 6-10 personer på olika avdelningar som har insyn i detta arbete och som på olika sätt är involverad och ansvarar för dessa frågor. Jag planerar att genomföra intervjuerna under april.

Jag önskar därför komma i kontakt med ombudet på din avdelning som arbetar med jämställdhetsfrågor för att förhoppningsvis kunna boka in en intervju.

Intervjun kan genomföras per telefon, via Skype eller möte. Intervjun tar ungefär en timma och jag kommer behöva spela in den. Det är bara jag själv som kommer att ha tillgång till ljudinspelningarna och de kommer att bevaras till dess att uppsatsarbetet godkännts och betyget har registrerats i Göteborgs universitets studieregister. Därefter kommer de att raderas.

I enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning vill jag förtydliga att det är frivilligt att medverka, intervjun och deltagandet kan när som helst avbrytas. Medverkan är anonymt i uppsatsen och resultatet kommer endast att användas i forskningsändamål. Mer information finns att läsa om på: <http://www.codex.vr.se/forskninghumsam.shtml>.

Vid kursens slut kommer mitt examensarbete förhoppningsvis vara ett bidrag till forskningen om jämställdhet och fackliga organisationer (där det i dagsläget saknas studier). Min förhoppning är att resultaten också kommer att kunna vara till användning för er organisation.

Jag hoppas innerligt att mitt förslag mottages positivt och på ert aktiva deltagande. Vid intresse att delta går det bra att bara svara på detta mail. Jag hoppas ni har möjlighet och tid att ställa upp på en intervju! Återkom gärna till mig eller min handledare vid frågor.

Tack på förhand.

Vänliga hälsningar

Frida Stranne Stark

Intervjuguide

Tema 1 – Ombudet

Kan du beskriv hur en vanlig arbetsdag ser ut?

- *Hur skulle du beskriva rollen som ombudsman- sticker du ut från standard?*

Har du någon gång upplevt att du som person uppfattas som provocerande eftersom du arbetar med det du gör? Vad gör du då?

Tema 2 – Jämställdhet

Kan du beskriva vad du tänker när du hör ordet jämställdhet?

Har ni fått utbildning om jämställdhet via organisationen och kan du beskriva den?

- *Har den varit tillräckligt/frivillig?*

Finns det problem inom kopplat till jämställdhet?

- *Vad innebär en jämställd verksamhet för er?*
- *Vad är målet med ert jämställdhetsarbete? Delmål?*

Känner du att du har rätt förutsättningar för uppdraget, upplever du skillnader på din syn att arbeta med jämställdhet jämfört med hur organisationen vill arbeta med den?

- *Påverkan av hierarkier (rollstatus) i arbetsorganisationen?*

Sedan hur länge har ni arbetat med jämställdhet?

- *Skulle du säga att jämställdhetsfrågan är det en rutin, en icke-fråga, en utmaning, ett problem, eller en inspiration?*

Tema 3 - Mål

Kan du beskriva hur ni arbetat innan, under och efter kongressbeslut kring jämställdhetsmål?

- Har arbetsuppgifter försvunnit, omvandlas eller tillkommit?*
- Vem eller vilka har lett processen?*
- Har kvinnor fått arbetsuppgifter som tidigare utförs av män och tvärt om?*
- Har någonting förvånat er i processen?*
- Har kraven på ombud/förtroendevalda förändrats efter målen?*

Klarades målet från kongress till kongress?

Hur skulle du beskriva ditt agerade och förhållningssätt gällande att arbeta med jämställdhetsmålen?

- *Händer det att du upplever att du inte kan agera på det sätt du planerat och önskar?*
- *Vad tycker du är svårast att hantera?*

Tema 4 - Diskriminering

Vad är diskriminering?

Hur länge har du jobbat med och hur jobbar ni/du med diskriminering?

Finns problem och i så fall vilka problem finns på avdelningsnivå?

Ser du en förändring i antalet diskrimineringsfall efter att man arbetat med jämställdhet?

Tema 5 – Motstånd, konflikt, svårigheter

Vilka svårigheter har ni mött under jämställdhetsarbetet?

- *Förekommer det protester och motstånd mot förändringarna?*
- *Från vilka? Hur behandlas de?*

I vilka situationer uppstår eller känner du av konflikter/motstånd?

- *Vad gör du då?*

Finns det begrepp inom arbetsområdet som kan uppfattas som provocerande?

Tema 6 – Slututvärdering

Känner du till problematik gällande jämställdhet på klubb/förbund (annan) avdelning?

Har ni utvärderat projekten/arbetet med att uppnå målen från kongressen– i så fall; hur?

- *Vad är du mest nöjd och stolt över när det gäller ert jämställdhetsarbete?*

När tror du att ditt förbund är helt jämställt (generationsfråga)?

- *Vad kommer att krävas för att nå dit? Är det redan jämställt?*

Jag har inga fler frågor, är det något du vill tillägga eller fråga om innan vi avslutar intervjun?

E-intervju

När som helst kan du avbryta ditt deltagande. Det är min skyldighet att följa Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning. Allt behandlas konfidentiellt, du, organisationen eller likande information kommer inte kunna identifieras. Resultatet kommer endast att användas i forskningsändamål.

1. Vad ingår i ditt arbete kopplat till jämställdhet?
2. Känner du att du har rätt förutsättningar för uppdraget att arbeta med jämställdhet?
3. Har ni fått utbildning om jämställdhet via organisationen och kan du beskriva den, var den tillräcklig/frivillig?
4. Upplever du skillnader på din syn att arbeta med jämställdhet jämfört med hur organisationen vill arbeta med den?
5. Kan du beskriva hur ni arbetat innan, under och efter kongressbeslut kring jämställdhetsmålen från 2014.
 - a. Har arbetsuppgifter förändrats?
 - b. Har kraven på ombud/förtroendevalda förändrats efter målen?
6. Hur skulle du beskriva ditt agerande och förhållningssätt gällande att arbeta med jämställdhetsmålen?
 - a. Vad har varit svårast att hantera?
 - b. Upplever du att du inte kan agera på sättet du planerat och önskar?
7. Finns det problem kopplat till jämställdhet inom organisationen (förbunds nivå /avd. nivå)? Vilka?
 - a. Vilka svårigheter har ni mött? (från kongressbeslut och framåt)
 - b. Förekom protester/motstånd mot förändringar och hur behandlas de?
 - c. Har du upplevt eller uppmärksammat hierarkier i organisationen?
8. Är det någonting som förvånat er i processen gällande ert jämställdhetsarbete?
9. I vilka situationer uppstår eller känner du av konflikter/motstånd (något ”känsligt” ämne) och vad gör du då?
10. Vad är du mest nöjd och stolt över när det gäller ert jämställdhetsarbete?