



Arbetsvetenskap och genus

Framgångsfaktorer & tankefällor

Vilken roll har jämställdhet för hållbar utveckling? → Ojämställdhet i arbetslivet skapar problem för regionen, organisationen, arbetsmiljön, utvecklingsarbetet och individen

Professor Lena Abrahamsson

Industriell produktionsmiljö, Arbetsvetenskap

Luleå tekniska universitet



”Den ojämställda genusordningen”

- **Skapas hela tiden**
 - samtidigt som vi gör kön
- **Hierarki och segregering**
 - skillnader mellan kvinnor och män söks, skapas, överdrivs
 - motsatser, naturliga, frivilliga och oföränderliga
- **På samhällsnivå och inne i organisationer**
- **Den är lokal, tidsberoende och följsam**
 - det sker förändringar (till det bättre), eller?



Fyra könsskapande områden

samverkar och/eller fungerar som "vågskålar"?

Strukturer och organisering

- Könsbaserad horisontell och hierarkisk uppdelning samt orättvisor och könsskillnader i makt, villkor och resurser
- Sorterar könen konkret, men fungerar även symboliskt och normativt
- Inom utbildning, arbetsplatser, organisationer, yrken, familjer
- **Eller inte?**

Symboler och normer

- Myter, idéer, sagor – i form, bild och ord
- "Det symboliska könet"
- TV, filmer, reklam, böcker, kläder, leksaker ... etc etc
- Ofta uppbyggt kring dualism, motsatser
- Fungerar ofta som "moralisk" legalisering och förstärkning av köns-skillnader i villkor/struktur
- **Eller inte?**

Relationer och beteendemönster

- Sker i interaktionen mellan människor
- Allianser och exklusioner
- Stödjande, återställande
- Följer ofta "det symboliska könet", förutfattade dominansförhållanden och underordningar och/eller "det strukturella könet"
- Skapar, legaliserar och förstärker föreställningar om könsskillnader
- **Eller inte?**

Individuell förståelse och anpassning

- Detta sker inne i huvudet på individer, mentalt arbete
- "Det individuella könet"
- Lämpligt beteende och korrekt personlighet
- Men också djupare formning av identitet, socialisering, lärande
- Följer de andra processerna
- **Eller inte?**
- Vi kan leva med paradoxer

Genus och arbetsliv

- **Mer stereotypt i yrke, arbete, kompetens och yrkesutbildning**
 - än i vardagen, hemma, i verkligheten ... ???
- **Genus är en direkt påverkande faktor i arbetslivet**
- **Vare sig vi vill eller inte**
 - organisering efter kön
 - konstruktion av kön



Genus och arbetsorganisation

- **En stereotyp (ojämställd) könsordning**
 - finns inbäddad i många organisationers uppbyggnad
 - i kulturen, strukturen och tekniken
- **Många murar och gränser i organisationen**
 - har direkta kopplingar till uppdelning mellan kvinnor och män och mellan kvinnojobb och mansjobb
 - fördomar om kvinnor och män



Att återställa ordningen

Lena Abrahamsson
Borea Bokförlag, 2009

”Genusordningen” varierar i utseende, styrka och omfattning

Att återställa ordningen
Lena Abrahamsson
Borea Bokförlag, 2009

Exempel från industrin – olika ”grader” eller ”typer” av genusordningar:

1. Könshomogen (mansdominerad)
2. Könsuppdelad (50/50)
3. Könsblandad (50/50)

manlighet är viktigt (och kvinnlighet i periferin)

kvinnlighet och manlighet är viktigt

”kön” är ingen stor affär

 Ju mer betydelse eller omfattning ”kön” har i organisationen desto mer problem och återställare under förändringsprocessen

En krock mellan organisationsprinciper

Den ojämsställda genusordningen

uppdelning

hierarki



Den moderna organisationen

blandning, helhet

delaktighet, platta org.

(t.ex. Lean production,
processorganisation, lärande
organisation mm)

Ojämsställdhet blir ett hinder för ”den moderna organisationen”

Jämsställdhet kan vara en **bieffekt** eller ett **villkor** för att kunna införa en modern organisation?

Ojämställdhet skapar hinder på många sätt

- **Hinder för utvecklingen av "en modern arbetsorganisation" (t.ex. Lean)**
 - hindrar den positiva utveckling som teoretisk skulle kunna ske
 - den ojämställda könsordningen upprepas, bevaras och återställs – och därmed också "resten av organisationen"
 - på en praktisk och strukturell nivå blir den ojämställda könsordningen en tung ryggsäck i förändringsarbetet
 - även om återställarna kan vara tillfälliga (några år) är de problematiska och dyra när de sker
- **Hinder för organisationen**
 - begränsar och försvårar – förändring, flexibilitet, samarbete, kommunikation, kompetensutveckling, rekrytering, lärande, innovation, kreativitet, implementering av ny teknik
- **Hinder för individen**
 - begränsar och försvårar – arbetsvillkor, arbetsmiljö, handlingsutrymme, karriär, rörlighet, yrkesval, kompetensutveckling, lärande

Förändringar i arbetsorganisationer kan ge ny ojämställdhet?

- **”Lean” (och liknande koncept) kan implementeras utan förändringar i ”den ojämställda genusordningen” på företaget**
 - passar väl ihop med den könsuppdelade arbetsmarknaden med olika typer av jobb för kvinnor och för män
- **Finns också studier som visar på en förstärkning av ojämställdhet**
 - mer enkönade avdelningar/enheter (istället för arbetsmiljöförbättringar och arbetsrotation)
 - outsourcing av ”kvinnojobben”, kvinnor ses som otillräckligt kvalificerade, oflexibla, fysiskt svaga och ”gnälliga”
- **Kvinnojobben**
 - de negativa delarna av Lean (standardisering, arbetsintensifiering)
 - ”hårda” förändringsmetoder, bokstavstrogen version av Lean
- **Mansjobben**
 - de positiva delarna av Lean (utv.arbete, delaktighet, team)
 - försiktigare, mjukare, mer anpassad form av Lean

”Den moderna organisationen” kan ge jämställdhet?

- **Kvinnor ofta positiva till Lean (och andra organisationsförändringar)**
 - ser möjligheter till arbetsmiljöförbättringar och mer avancerat arbetsinnehåll
 - åtminstone i början av projektet
- **I sin teoretiska och ideala form bygger Lean på flexibilitet, integration, samarbete och process- och flödesorganisering**
 - detta kräver åtgärder för att blanda ”saker och ting” i organisationen
 - och även kvinnojobb och mansjobb – och även kvinnor och män!
- **Dessutom ses individen som en resurs, kompetens är viktigare än kön**
 - i teorin vore det mycket svårt att behålla könssegregeringen och könsstereotypa idéer om kvinnor och män

Jämställdhet och genus finns på agendan hos både fack och arbetsgivare – men är svårt ...

Sex olika jämställdhetsansatser:

1. Utrusta kvinnan (liberal individualism)

- kvinnors problem beror på socialisering till en kvinnlig könsroll, lära (individuella) kvinnor välja rätt och bete sig rätt

2. Skapa lika möjligheter (liberal strukturalism)

- fokus på strukturella hinder för kvinnor (på organisations-, yrkes- och samhällsnivå), barnomsorg, riktade stöd

3. Uppvärdera kvinnligheten (mångfald, likabehandling)

- kvinnliga och manliga egenskaper (jfr. yin och yang) ses som viktiga för att vårt samhälle ska fungera, skillnaderna mellan kvinnor och män uppmärksammas för att uppvärderas

4. Synliggöra kvinnor (kvinnors ståndpunkt)

- inkludera kvinnor och kvinnors arbeten/yrken, "tilläggforskning", alternativt perspektiv, utgå från kvinnors erfarenheter

5. Förändra maktstrukturerna (radikalstrukturalism, genus)

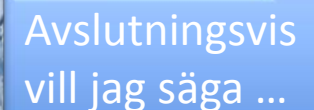
- fokus på könsmönster, könsegregering, könshierarki, könsmärkning, könsmaktordning, villkor, resurser, normer, jämställdhetsintegrering ...?

6. Ändra vårt sätt att göra kön (socialkonstruktionism, genus)

- fokus på sociala konstruktioner, diskurser, relationer, strukturer ...

”Åtgärder” släpar efter ”teorin”?

- **Många syften och problembeskrivningar i företag och projekt är tämligen avancerade**
 - nära forskningsfronten och genusteorierna – genusforskningens radikalstrukturalism och socialkonstruktionism
 - dvs. enligt ansatserna 5 och 6
- **Men på den praktiska nivån ser det annorlunda ut**
 - det som ligger till grund för åtgärder (förändringar)
 - dvs. enligt ansatserna 1-3 (4)
 - jämställdhetsåtgärder som inte ger så mycket förändringar
 - kanske till och med kan återställa eller skapa ny ojämställdhet ...
- **Vanliga ”populära” budskap, taktik, göra det som är möjligt?**
 - det verkar finnas gränser i sättet att tala om jämställdhet
 - och det begränsar våra möjligheter att förändra ...
- **20 års eftersläpning?**
 - kommer ”åtgärderna” att komma ifatt ”teorin” så småningom?
 - eller kan vi se en förstärkning av ansatserna 1-3?



Avslutningsvis
vill jag säga ...

Varför våga genus? (1)

- **Att avnaturalisera ”kön” är en grundförutsättning för förändring och (önskat) lärande**
 - sociala konstruktioner är skapade av oss och därför kan vi omskapa dem!
- **Att även avindividualisera ”kön” och avneutralisera omvärlden ger oss möjligheter att förstå återställare och deras orsaker**
 - individer är fria aktörer, men måste lära, förhålla sig och anpassa till omvärlden (som är könad)

Varför våga genus? (2)

- **En hjälp att se vuxna människor som lärande, föränderliga och självständiga individer**
 - en grundförutsättning för förändring och lärande (utveckling till det bättre) i arbetslivet (t.ex. på arbetsplatser)
 - **hållbar utveckling**
 - för både individer och organisationer
- **För att bättre förstå vad som händer (och inte händer) i en organisationsutveckling**
 - möjligheter att förstå, hantera och förebygga återställare, hinder och motstånd
- **För att kunna föreslå bättre lösningar**
 - undvika tankefällor och fallgropar under förändringsarbetet ...
- **För att kunna använda genuskunskaper som redskap i det ”allmänna” förändringsarbetet**
 - utveckling av verksamheten, organisationen, produktionen, produkterna, tekniken, arbetsmiljön ...



Professor Lena Abrahamsson

Avdelningen för arbetsvetenskap

Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle

Luleå tekniska universitet

971 87 Luleå

0920-49 21 07

lena.abrahamsson@ltu.se

<http://www.ltu.se/staff/l/leab>

