

Vad är "genus"?



Sociala och kulturella konstruktioner



Varför diskutera genus och utbildning?

- Enbart statistiken som visar på den strikt könsuppdelade arbetsmarknaden är skäl nog att diskutera genusfrågor inom utbildningsområdet och framför allt inom vuxenutbildningsområdet
- Att dessutom kvinnor och män har olika positioner och villkor och värderas olika – i både arbetsorganisationer och utbildningar – är ju ett empiriskt fenomen som är så uppenbart att det stärker behovet av genusperspektiv



Utbildningssystemen är inte någon könsneutral historia

- **De svenska utbildningssystemen har främst varit uppbyggda av män för män**
 - och dessutom med en prägel av könsstereotypa normer och bildningsideal
- **Kvinnor och flickor har under lång tid varit**
 - direkt utestängda från formellt lönearbete, yrkesverksamhet och utbildning – med uttryckliga förbud och lagar eller med ständigt ifrågasättande
 - blivit hänvisade till speciella flick- eller kvinnoområden
 - fått mindre tid, utrymme och resurser
 - eller ansetts vara i behov av särskild fostran och styrning
- **Kvinnors verksamheter och utbildning har dessutom varit relativt osynliggjorda eller lågt värderade**

Spåren finns kvar?

- **Kvinnor födda på 1960- och 1970-talen**
 - den första generation där kvinnor, åtminstone formellt, har haft ungefär samma tillgång till utbildningssystemen som män haft i flera hundra år
- **1990-talet**
 - det första decennium då merparten av kvinnorna är ute i yrkeslivet på nästan samma villkor som männen
- **En relativt kort tidsperiod på 30-40 år**
 - spåren av gårdagen i hög grad finns kvar i dagens skola
- **Det är dock ingen enhetlig bild**

Å ena sidan ...

- **Kvinnor har högre utbildningsnivå än män**
 - vare sig det handlar om formell utbildning/skola, personalutbildning eller kurser/studiecirkel utanför jobbet
 - fler kvinnor än män har eftergymnasial utbildning (38 % av kvinnorna och 31 % av männen i Sverige)
 - 61% av högskolestudenterna är kvinnor
 - 50% av doktoranderna är kvinnor
- **Flickor och kvinnor har höga betyg i skolan**
 - 16-åriga flickor har 12 % högre betyg än de jämnåriga pojkarna
 - i vissa regioner (glesbygd) har flickorna så mycket som 21 % högre betyg än pojkarna
 - flickor väljer i högre grad än pojkar studieförberedande utbildningsprogram på gymnasieskolan

Andel kvinnor och män med eftergymnasial utbildning

Table 18. Education level, 2005/2006

Post-upper secondary education (among age group 20-64 years)		
	Women	Men
Sweden	38% of the women	31% of the men
Norrbotten	36% of the women	26% of the men
Övertorneå	27% of the women	17% of the men
Pajala	28% of the women	15% of the men
Haparanda	24% of the women	14% of the men

Sources: Statistics Sweden 2007

Å andra sidan ...

- **Utbildningarna har fortfarande kvar strukturer, traditioner och symboler klart präglade av män och konstruktioner av en viss manlighet**
 - könsbundna villkor för både lärare och studenter
- **Och könsuppdelning i utbildningsverksamheternas organisationer**
 - olika villkor i "kvinnoområden" och "mansområden"

Gamla och nya problem samtidigt?

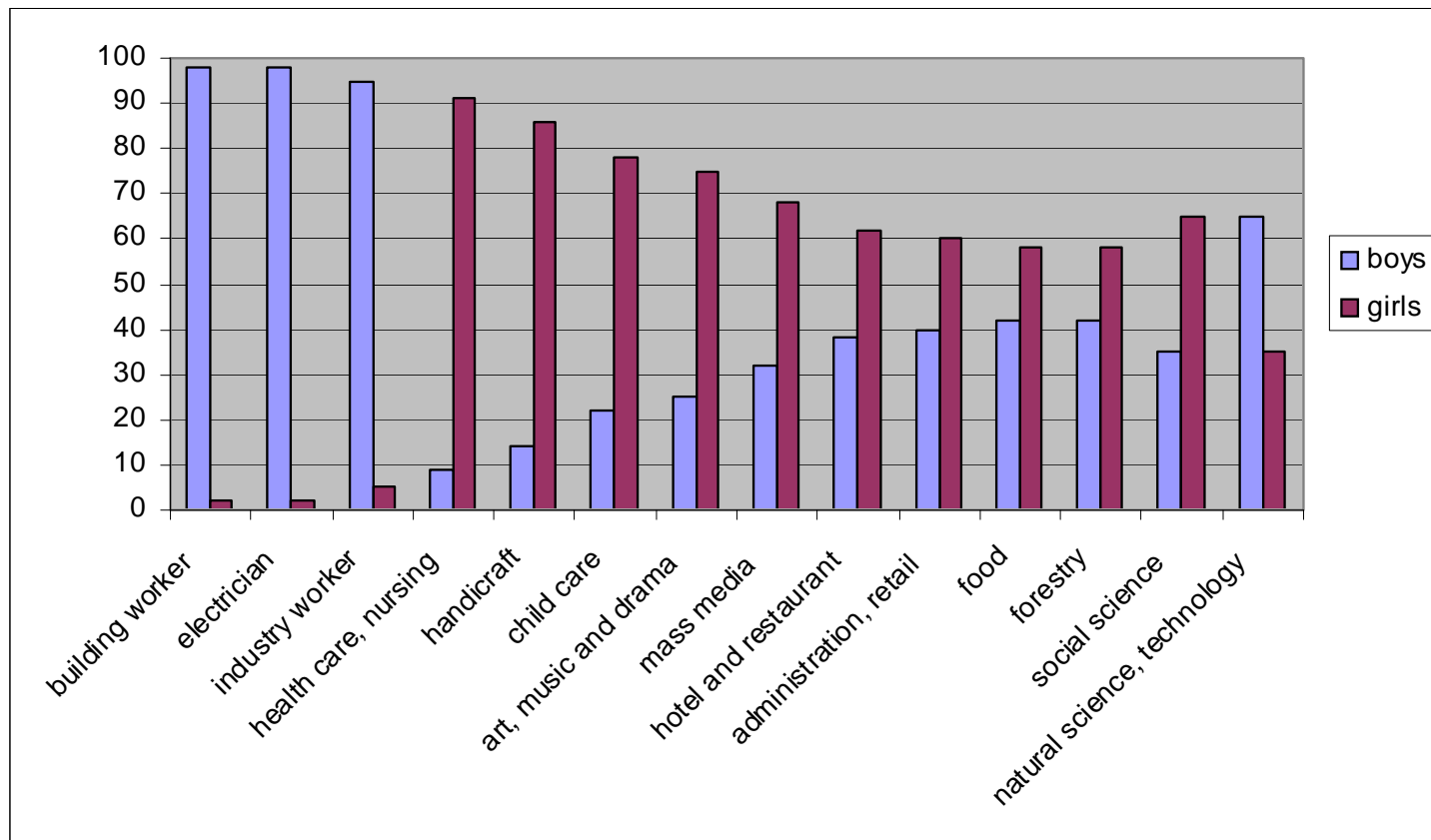
- **Det finns fortfarande (gamla) problem för kvinnor och flickor**
 - många flickor och kvinnor möter motstånd i form av utestängning, osynliggörande och förminskande
 - men också mer öppet kvinnoförakt, sexism och stereotypisering
 - unga kvinnor/tjejer upplever sitt kön som begränsande – och stressande?
 - kvinnor som är lärare/forskare upplever mer hinder ju högre upp eller längre in i akademien de kommer
- **Även för männen och killarna – kanske ganska nya problem?**
 - antipluggkultur hos killarna, fostran till lönearbete, underordnad motkultur (frizon)
 - killarna väljer mer könstraditionellt än tjejerna
 - speciellt i arbetarstäder/regioner

Den traditionella och ojämställda genusordningen fortsätter att påverka studie- och yrkesval

- **"Självsortering", könsbundna val**
 - starkare i yngre år
 - starkare i glesbygd och arbetarstäder, industriregioner och i arbetarklass
- **Könsuppdelad utbildning**
 - stereotyp "**könsmärkning**" för vissa områden, yrken, ämnen och discipliner
 - vård och omsorg sammanblandas ibland med kvinnlighet
 - teknik sammanblandas ibland med manlighet

Könsfördelningen i gymnasieprogram i Luleå

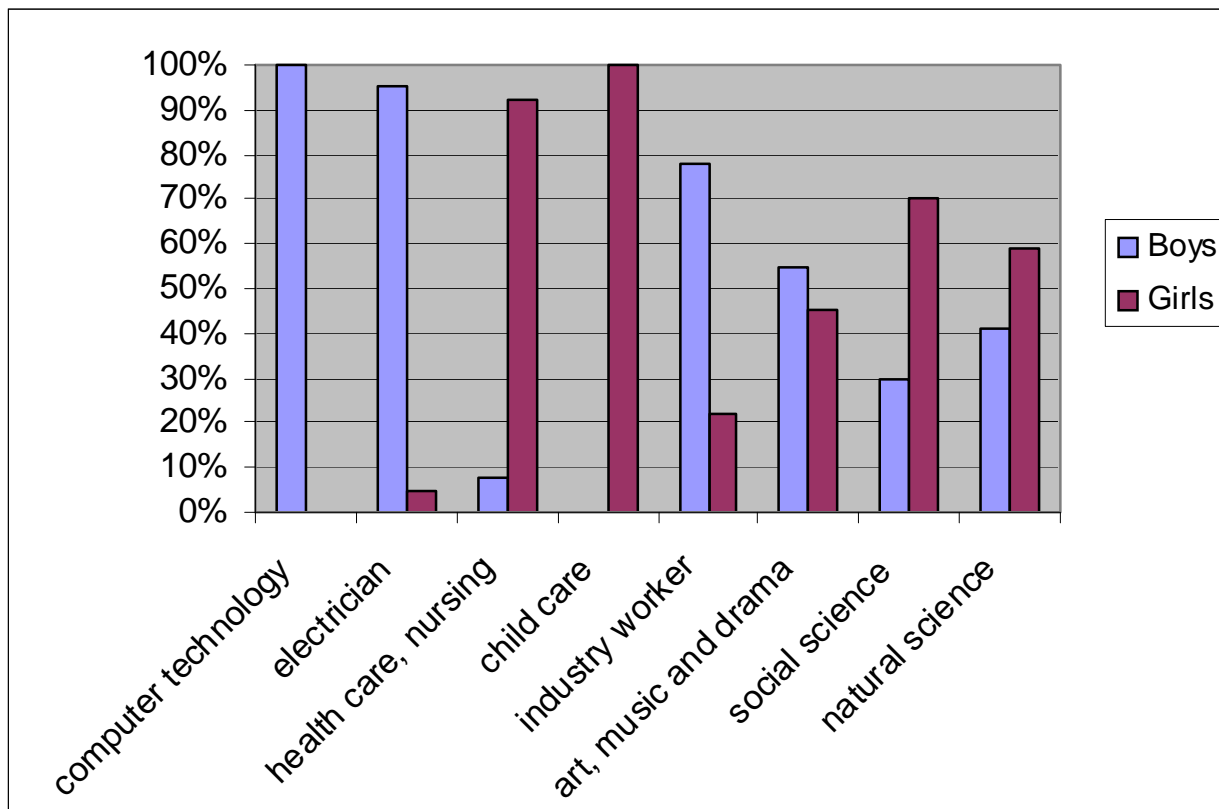
Chart 1. Distribution of 15-years old girls and boys at first year upper secondary school programs in Luleå 2006, here sorted by degree of gender homogeneity



Source: Luleå municipality, *The upper secondary school village*

Könsfördelningen i gymnasieprogram i Pajala

Chart 2. Distribution of girls and boys at upper secondary school programs in Pajala



Source: Pajala municipality 2007, *The Laestadius school*

Lever vi i ett jämställt Sverige?

- **På ett övergripande plan blir svaret ja**
 - hyfsad jämn könsfördelning inom politiken och på chefsnivå inom offentliga organisationer (regering, riksdag, kommuner)
 - lika många kvinnor som män är ute i arbetslivet
 - ett välutbyggt välfärdssystem (föräldraledighet, barnomsorg, skolor mm)
 - hög medvetenhet om jämställdhet
- **Men på andra plan är det mer tveksamt**
 - fortfarande långt kvar till rättvis fördelning av hushållsarbetet och det obetalda omsorgsarbetet
 - löneskillnader mellan kvinnor och män kvarstår
 - ett könsuppdelat arbetsliv – på både "höjden" och "plattan"

Hur ser det ut i Norrbotten?

- **Regionala "genuskontrakt"**
 - längst i norr och längst i söder (och inland och glesbygd) finns regionerna med de mera traditionella genuskontrakten
 - dvs. med starkt könssegregerad arbetsmarknad, stort lönegap mellan kvinnor och män, mindre utbyggd social infrastruktur och låg andel kvinnor i de styrande nätverken
- **Jämställdhetsindex (SCB)**
 - mäter könsskillnader inom några områden t.ex. utbildning, anställning, politik, lön
 - små skillnader ger hög ranking – stora skillnader gör låg ranking (dvs. 1 är bäst och 290 är sämst)
 - 2008: Haparanda 290, Övertorneå 278, Pajala 269
- **Det är mer könsuppdelat i Norrbotten än jämfört med riket totalt**
 - mer ojämställt – på många sätt?

Östra Norrbotten - en åldrande befolkning och för få kvinnor

- **Alla kommuner i Norrbotten har underskott av kvinnor – och i Tornedalen finns de största underskotten**
 - Övertorneå 71, Pajala 73 and Haparanda 76 kvinnor per 100 män
 - i åldersgruppen 21-25 år har Pajala så lite som 56 kvinnor per 100 män – dubbelt så många män som kvinnor!

Varför vill inte kvinnor leva i Norrbotten/Tornedalen? (1)

- **Det finns inte jobb eller utbildning**
 - de senaste 10 åren har antalet arbetstillfällen för kvinnor minskat med 2 % samtidigt som det ökat för män
 - i Pajala har kvinnors arbeten minskat med 13%, medan antalet jobb för män ökat med 5 % (och kommer säkerligen att öka mer nu...)
- **Men det handlar också om traditioner**
 - män har genom tiderna stannat nära hemmet (blivit hembyn och språket trogen) medan kvinnor flyttat (ofta ganska långt) för att skaffa sig utbildning och arbete (och familj)

Varför vill inte kvinnor leva i Norrbotten/Tornedalen? (2)

- **En ensidig kultur, en kultur av och för män**
 - fokus på (vissa) män och deras arbeten och verksamheter
 - kvinnor blir osynliggjorda, i bakgrunden
 - en konservativ, stel och inte speciellt kreativ eller dynamisk kultur?
- **En grabbig kultur**
 - knapsu-problemet?
 - gammaldags och könsstereotyp fördelning av arbetsuppgifter – i både arbetsliv och hemliv
 - svårt att leva som en modern kvinna
 - de kvinnor som stannar väljer "traditionella" kvinnojobb och en "kvinnlig" livsstil
- **Men också starka och stolta – och välutbildade – kvinnor**
 - familjeförsörjare

Genus och arbetsliv

- **Det könssegregerade och könssegregerande arbetslivet**
 - organisering efter kön
 - sortering, placering, arbetsfördelning (ibland frivilligt)
 - arbetsorganisationen – en plats som är ordnad efter principen att kvinnor och män är olika – och ska därför behandlas olika, vara på olika ställen och göra olika saker?
 - konstruktion av kön
 - social konstruktion av kvinnlighet och manlighet
 - arbetsorganisationen – en plats där kön (kvinnligt och manligt) blir till
- **Könsskillnader?**
 - många skillnader mellan kvinnor och män är konsekvenser av ojämställda villkor, fördomar, stereotyper, sociala konstruktioner (genus)

Starka kopplingar mellan genus och arbete

- **Mer stereotyp i yrke och utbildning/skola än i vardagen, på jobbet, hemma, i verkligheten ... ?**
 - speciellt starkt på könshomogena arbetsplatser?
 - homogeniteten och konformiteten är stark
 - yrkesidentitet och könsidentitet formas samtidigt och sammanvävt
 - konstruktion av viss manlighet eller viss kvinnlighet på jobbet
 - yrke/kompetens används ofta för att beskriva kvinnligt och manligt
 - en sammanblandning och förväxling av kompetens och kön
- **Det handlar inte om enskilda individer**
 - utan snarare om en sorts kollektiv och organisatorisk könsidentitet (genus)

Yrkeskunskaper och kompetens är föränderliga sociala konstruktioner

- **Även könsmärkningen av en viss kompetens varierar**
 - kan byta kön
- **Kvalifikationskrav (krav på viss utbildning och kompetens) behöver inte ha någon direkt förankring i det arbete som ska utföras**
 - eftersläpning av gamla kulturella symboler
 - statushöjande
 - identitetsskapande – yrkesidentitet, professionalisering
 - kan fungera som "dörrvakter" för ett visst kön
 - ger i vissa sammanhang företräde för män
 - teknik, fysisk styrka, entreprenörskap, företagande, ledarskap

Genus bygger på lärande

- **Vi måste hela tiden lära oss genusordningen**
 - eftersom den inte är stabil, självklar eller naturlig
 - detta lärande blir ett led i konstruktionerna av kön/genus
- **”Lärandet” upprätthåller stabiliteten**
 - återställare av den rådande (ojämställda) genusordningen?
 - detta sker ofta omedvetet (”ojämställdhetsintegrering”)?
- **Men möjliggör också förändring**
 - men då måste vi aktivt välja att **göra på annat sätt** – på många fronter och plan – både som individer och som organisationer

Genus och organisation

- **En stereotyp (ojämställd) könsordning**
 - finns inbäddad i många organisationers uppbyggnad
 - fördomar om kvinnor och män
- **Många murar och gränser i organisationen**
 - har direkta kopplingar till uppdelning mellan kvinnor och män och mellan kvinnojobb och mansjobb
 - både hierarkiskt och "på plattan"
 - geografiskt, funktionellt och symboliskt
 - såväl inom organisationen som utanför



Att återställa ordningen

Lena Abrahamsson
Borea Bokförlag, 2009

Ojämställdhet skapar problem för organisationen/företaget

- **Arbetsplatsen (organisationen) ses inte som attraktiv**
 - risk för (omedveten) könsdiskriminering
 - gammeldags på många sätt ... ?
- **Försvårar rekrytering, såväl internt som externt**
 - förväxling av kön och kompetens
 - fördomar om kvinnor och män, osynliggörande, orättvisa värderingar mm
- **Försvårar implementering av ny teknik och nya arbetssätt**
 - den informella organisationen och yrkes- och företagskulturen släpar efter, hänger inte med ny teknik och ny produktion
 - konservering av det gamla
- **Försvårar utvecklingsarbete**
 - skapar en **stel, konservativ och ineffektiv organisation?**
 - begränsar förändringsutrymme och möjligheter/alternativ
 - hinder för flexibilitet, kommunikation, innovativitet, kreativitet och för "det organisatoriska lärandet", kompetensutveckling, professionalisering ...

"Genusordningen" varierar i utseende, styrka och omfattning

Exempel från industrin:

1. Könshomogen (mansdominerad) manlighet är viktigt (och kvinnlighet i periferin)
2. Könsuppdelad (50/50) kvinnlighet och manlighet är viktigt
3. Könsblandad (50/50) "kön" är ingen stor affär

Att återställa ordningen
Lena Abrahamsson
Borea Bokförlag, 2009

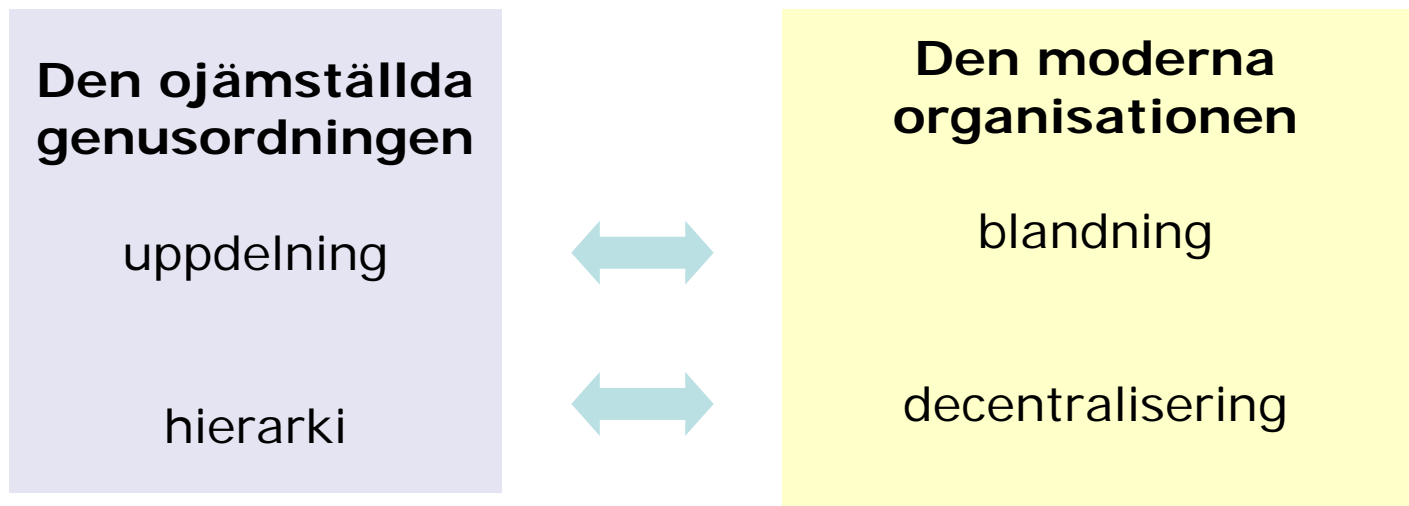


Ju mer betydelse eller omfattning "kön" har i organisationen desto mer problem och återställare under förändringsprocesser

Ojämställdhet skapar problem för förändringsprojekt

- **Många återställare har koppling till genus och den ojämställda genusordningen**
 - svårt att hålla ut, återgår till det gamla, det händer något annat än det planerade
 - kontraproduktivt informellt lärande, socialisering, "kreativ olydnad", självorganisering – följer den ojämställda genusordningen istället
- **Ojämställdhet har en tendens att återställas, upprepas och leva vidare**
 - trots företagens strävan efter organisationsförändringar
 - trots företagens (och omgivningens) jämställdhetsarbete
- **Och drar med sig resten av organisationen**
 - åtminstone tillfälligt
- **En jämställd och könsblandad organisation (dvs. där kön inte är någon stor sak)**
 - är lättare att förändra
- **Att förändra könsstereotyper och könssegregering**
 - kräver radikala förändringar och drastiska metoder, på gott och ont

Den ojämställda genusordningen – ett hinder för "de moderna organisationsformerna"?



Jämställdhet som en **bieffekt** eller ett **villkor** för att kunna införa en modern organisation?

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



Ojämställdhet skapar problem för individen

- **På "samhällsnivå"**
 - människor kan inte välja fritt, anställningsbarhet och rörlighet på arbetsmarknaden begränsas
 - arbetsuppgifter, status och lön blir könsbundet (alltså inte lön/uppdrag efter kompetens eller prestation)
 - försvårar för en jämn arbetsfördelning i hushållsarbetet
- **På "organisationsnivå"**
 - arbetsmiljö och arbetsvillkor blir könsbundna
 - skapar stela och snäva system som begränsar möjligheter och handlingsutrymme för individer
 - och även "det individuella lärandet", kompetensutveckling, karriär
 - könstygda praktiker och kompetenser kan vara praktiskt svårt att få lära sig (eller få göra) om man inte tillhör just det könet
 - påverkar självbild, yrkesidentitet
 - organisationer blir svåra att utveckla, svårt att förbättra individers arbetsmiljö och villkor, minskar möjligheterna för individer att ta del av "det nya"
- **Olika för kvinnor och män?**

Genus/kön påverkar tolkning och värdering – även när vi tror att vi är objektiva

- **Den "traditionella" genusordningen grumlar vår förmåga till åtminstone hyfsat rättvisa värderingar**
 - samma kunskap eller kompetens värderas och kallas olika beroende på om det handlar om kvinnor eller om män
 - fördomar reproducerar ofta sig själva i cirkelresonemang
- **Slentrianmässigt, ofta omedvetet, väljer vi att se vissa saker hos män och andra hos kvinnor**
 - oavsett vilka kompetenser de egentligen har
 - oavsett om de har lika kompetens
- **Pojkar, män och deras "version" (eller den manliga synonymen) ses ofta som mer positiv, viktig och värdefull**
 - och framför allt mer "kompetens"

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, "tilläggsforskning", 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
 - dvs. enligt ansatserna 5 och 6
- **Men på den praktiska nivån ser det annorlunda ut**
 - det som ligger till grund för åtgärder
 - dvs. enligt ansatserna 1-3 (4)
- **20 års eftersläpning**
 - kommer "åtgärderna" att komma ifatt "teorin" så småningom?
 - eller kan vi se en förstärkning av ansatserna 1-3?
- **Vanliga "populära" budskap**
 - det verkar finnas gränser i sättet att tala om jämställdhet
 - och det begränsar våra möjligheter att förändra ...

Begränsande och återställande jämställdhetsansatser (1)

1. Individ- och kvinnofokus

- både problem och lösningar finns hos **kvinnorna**

2. **Mångfald**, förståelse och inkludering av olikheter

- könen kompletterar varandra, kvinnor är en resurs (om de fortsätter att vara annorlunda)

3. **Konsensus** – landar ofta i minsta gemensamma nämnaren

- alla åsikter är lika rätt – eller så följer vi den som har tolkningsföreträde

4. **Allt måste vara neutralt och konfliktfritt**

- näringslivet, företagen, skolorna och organisationerna är neutrala och rättvisa
- och utan hierarkier, revir, maktspel, allianser, motstånd, informella organiseringar, dold agenda, svågerpolitik ...

Begränsande och återställande jämställdhetsansatser (2)

5. Jämställdhet måste vara **smärtfritt**

- alla tjänar på jämställdhet, ingen (männen) behöver offra något

6. Jämställdhet måste vara **frivilligt**

- och få växa fram naturligt/organiskt

7. Eller stanna vid **"att räkna huvuden"**

- får inte handla om organisationsförändringar eller andra konkreta åtgärder i företagens (eller samhällets) strukturer och teknik

8. Ojämställdhet är ett litet och **separat problem**

- som kan få vara vid sidan om (och handla bara om jämställdhet/kvinnor), prioriteras ned om det dyker upp något annat (ungdomar, arbetslöshet, nya företag), löser sig själv till nästa generation

9. **"Allmänna"** och stora satsningar på **mäns arbeten och områden**

- män osynliggörs som kategori, som agenter, även mäns "förmåner" (det som de kanske måste offra/förändra) – men de ges tolkningsföreträde

Men det rör sig sakta framåt ?

- **Anställda, chefer, företag, organisationer påverkas faktiskt av jämställdhetsarbetet**
 - stark "jämställdhetsdiskurs", genus och jämställdhet är accepterat – alla är för (i princip)
 - även konkret ökad jämställdhet
- **Tillfälliga återställare**
 - både när det gäller organisation och könsordning
 - sådant som var omöjligt för 10-15 år sedan genomförs nu
- **Antydning till nedtoning av "kön"**
 - mer jämställdhet och könsblandning på vissa arbetsplatser, till viss del
 - nya perspektiv på jämställdhet (genuskunskaper)
- **Jämställdhet från de moderna organisationskoncepten?**
 - som en bieffekt eller som ett villkor (åtminstone ibland)?

Förändringar möter motstånd

- **Förändring och utmaning av maktspel, yrkesidentiteter och yrkes- och organisationskulturer**
 - är **aldrig smärtfritt** eller neutralt och skapar alltid någon form av motstånd och återställare (åtminstone tillfälligt)
 - som måste hanteras
- **Individperspektiv, olikhets- och mångfaldstankar**
 - som (tillfälliga) **motståndsreaktioner**?
 - som tyngder i en "vågskål"?
 - balanserar/motverkar den ökade jämställdheten i andra sammanhang?
 - eller som sätt att **hantera** sådant motstånd?
 - den pragmatiska, taktiska ansatsen, göra det som går att göra, som ett steg på vägen?

Fyra könsskapande "områden" – delvis parallella och asymmetriska

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 könsskillnader i villkor/struktur
- **Eller inte?**

Relationer och beteendemönster

- Detta 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

Hur ska vi arbeta med jämställdhetsåtgärder? (1)

1. Förändringsarbetet bör bygga på **genusperspektiv** (i problemanalys, metoder och åtgärder) och syfta till att
 - öka medvetenheten om hur **både kvinnor och män** påverkas av och gör (och återskapar) genus och genusordningar
 - synliggöra **makt**spel och motstånds-, censur- och återställarmekanismer – för att förebygga och kunna göra förändringar
 - förändra **strukturer**, organisationer, arbetsmiljöer, arbetsuppgifter – och även yrkesidentiteter och yrkeskulturer – och synen på kompetens
 - resultera i en "**genusnedtoning**"

Hur ska vi arbeta med jämställdhetsåtgärder? (2)

2. Kombinera olika sorters jämställdhetsperspektiv och åtgärder

- dvs. att också genomföra åtgärder enligt ansatserna 5 och 6
- och vara medveten om att vissa jämställdhetsperspektiv och åtgärder behöver hanteras med försiktighet – fördelar och nackdelar

3. Samordnat arbete på många fronter i **det sociotekniska systemet**

- helhetssyn människa-**teknik**-organisation, åtgärder som stödjer varandra
- på olika områden och nivåer samtidigt (individ, organisation, produktion, projekt, samhälle)

Hur ska vi arbeta med jämställdhetsåtgärder? (3)

4. Förändringen bör komma **inifrån** kulturerna och strukturerna

- äkta och bred delaktighet, lärande, fokusera på och ske bland "**majoriteten**" i organisationerna, kollektivt och "politiskt" arbete (bottom-up)
- men ytan (och omgivningen) påverkar trots allt djupet, därför måste även **styrning** och arbete på "ytlig" nivå göras (top-down)

5. Förändringsarbetet bör ske som en del av organisationens "**vanliga**" **verksamhetsutveckling**

- ibland helt integrerat i andra förbättringar av produktionen, organisationen och kulturen (t.ex lean production), företagsledning, anställda på alla nivåer, män
- behöver inte ens kallas "jämställdhet" ...

6. Men även tåla "**kvinnokamp**" och feminism

- och diskussioner om genus och genusordning
- och om vad män riskerar att förlora (det är nog inte så mycket eller farligt)

Hur ska vi arbeta med jämställdhetsåtgärder? (4)

7. Ha koll på utgångsläget

- de strukturer, kulturer, normer och praktiker som utmanas

8. Motverka återställare innan de uppstår

- även om återställarna kan vara tillfälliga (på sikt) är de problematiska och kostsamma där och när de sker

9. Var inte rädd för att utmana

- förändring är möjlig, men var beredd på motstånd

10. Uthållighet och styrsel är viktigt

- återställare kan vara starka och "undanglidande"