



**EKONOMI
HÖGSKOLAN**
Lunds universitet

Företagsekonomiska institutionen

Kandidatuppsats, FEK 582

Könsrollernas fängelse

- en kvalitativ dokumentstudie om åtgärdsförslag för fler
kvinnor på ledande befattningar

Handledare:

Robert Wenglén

Författare:

Lina Blanking

Lisa Gezelius

Camilla Telander

SAMMANFATTNING

- Uppsatsens titel:** ”Könsrollernas fängelse” – en kvalitativ dokumentstudie om åtgärdsförslag för fler kvinnor på ledande befattningar
- Seminariedatum:** 11 januari, 2005
- Ämne/kurs:** FEK 582 Kandidatseminarium, 10 poäng
- Författare:** Lina Blanking, Lisa Gezelius och Camilla Telander
- Handledare:** Robert Wenglén
- Nyckelord:** Ledande befattning, åtgärdsförslag, jämställdhet, könsroller, maktstruktur
- Syfte:** Syftet med vår uppsats är att kartlägga och diskutera olika förslag på åtgärder för att öka andelen kvinnor på ledande befattningar i svenskt arbetsliv. Vår avsikt är att skapa en teoretisk förståelse för åtgärdsförslagen utifrån ett feministiskt samt organisationsteoretiskt perspektiv.
- Metod:** Denna uppsats är en kvalitativ dokumentstudie som baserats på ett urval av svenska tidningsartiklar.
- Teoretiskt perspektiv:** Feministisk teori samt organisationsteori med ett könsrollsperspektiv
- Empiri:** Information ur tidningsartiklar från svensk press
- Slutsatser:** Vår kategoriseringsmodell av åtgärderna har visat att problemområdet är av komplex art samt att teorierna skiljer sig åt i angreppssätt till problematiken. Liberalfeminismen och organisationsteorin stödjer de åtgärder som skapar förutsättningar för en numerär ökning av kvinnor på ledande befattningar. De menar att dessa åtgärder även ger förutsättningar för förändring av könsrollsassociationer. Radikalfeminismen stödjer få av åtgärderna utifrån att de inte tar hänsyn till rådande maktstrukturer och därmed inte kan bidra till en förändring av könsrollsassociationer.

ABSTRACT

- Title:** “The Prison of Sex Roles” – a Qualitative Study of Documents about Measurements to Increase Women in Leading Positions
- Seminar date:** January 11th, 2005
- Course:** Bachelor thesis in business administration, 10 Swedish Credits (15 ECTS)
- Authors:** Lina Blanking, Lisa Gezelius and Camilla Telander
- Advisor:** Robert Wenglén
- Key words:** Leading position, suggested measures, equality of opportunity, sex roles, power structure
- Purpose:** The purpose of our thesis is to make a survey and discuss different measurements to increase the amount of women in leading positions in the Swedish working life. The intention is to create a theoretical understanding for the measurements from a feministic and organisational perspective.
- Methodology:** The thesis is a qualitative study of documents which relies on a selection of Swedish newspaper articles.
- Theoretical perspectives:** Feministic theory and organisational theory with a sex role perspective
- Empirical foundation:** Information from newspaper articles in Swedish press
- Conclusions:** Our model of categorisation of the measurements has presented a complex problem and that the theories differ in course of action. The liberal feminism and the organisational theory support the measurements which create the base for a numeric increasement of women in leading positions. Their opinion is that these measurements also give opportunities to change the sex roles. The radical feminism supports few of the measurements regarding to their neglecton of the present power structures. They are thereby incapable of changing the sex roles.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	6
1.1	BAKGRUND.....	6
1.2	PROBLEMDISKUSSION.....	7
1.3	PROBLEMFÖRMULERING.....	9
1.4	SYFTE	9
1.5	BEGREPPSFÖRKLARINGAR	10
1.6	DISPOSITION	12
2	METOD.....	13
2.1	ÖVERGRIPANDE METOD.....	13
2.2	VAL AV TEORI	14
2.3	DOKUMENTSTUDIER.....	15
2.3.1	<i>Val av artiklar</i>	15
2.4	ANALYSMETOD	16
2.5	GENERALISERING	16
2.6	TROVÄRDIGHET	17
2.6.1	<i>Äkthetskritik</i>	17
2.6.2	<i>Tendenskritik</i>	17
2.6.3	<i>Samtidighetskritik</i>	18
2.6.4	<i>Beroendekritik</i>	18
3	TEORI.....	19
3.1	FEMINISTISK TEORI.....	19
3.1.1	<i>Liberalfeminism</i>	20
3.1.2	<i>Radikalfeminism</i>	21
3.2	FEMINISMENS SYN PÅ KÖN	22
3.2.1	<i>Liberalfeminism och kön</i>	23
3.2.2	<i>Radikalfeminism och kön</i>	24
3.3	ORGANISATIONSTEORI OCH KÖN	25
3.3.1	<i>Organisationsstruktur</i>	26
3.3.2	<i>Organisationspolitik</i>	27
3.3.3	<i>Organisationskultur</i>	29
4	EMPIRI	30
4.1	FÖRÄNDRAD KRAVPROFIL VID REKRYTERING.....	30
4.1.1	<i>Minst en kvinna som alternativ kandidat</i>	30
4.1.2	<i>Formellt rekryteringsförfarande genom nomineringskommittéer</i>	31
4.1.3	<i>Tillvaratagande av kompetens bidrar till mångfald i styrelser</i>	32
4.1.4	<i>Kvinnor på operativa poster ges möjlighet till styrelseuppdrag</i>	32
4.2	KVINNLIG KVOTERING OCH POSITIV SÄRBEHANDLING	33
4.2.1	<i>Kvotering</i>	33
4.2.2	<i>Kvinnobonus till chefer som rekryterar kvinnor</i>	34
4.3	UTBILDNING I JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR	35
4.4	KVOTERING OCH ÖRONMÄRKT FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING	36
4.4.1	<i>Kvoterad föräldraförsäkring</i>	36
4.4.2	<i>Öronmärkt föräldraförsäkring</i>	36
4.5	BILLIGARE HUSHÅLLSTJÄNSTER	37
5	ANALYS	39

5.1	FÖRÄNDRAD KRAVPROFIL VID REKRYTERING.....	39
5.1.1	<i>Minst en kvinna som alternativ kandidat</i>	39
5.1.2	<i>Formellt rekryteringsförfarande genom nomineringskommittéer.....</i>	41
5.1.3	<i>Tillvaratagande av kompetens bidrar till mångfald i styrelser</i>	44
5.1.4	<i>Kvinnor på operativa poster ger möjlighet till styrelseuppdrag</i>	45
5.2	KVINNLIG KVOTERING OCH POSITIV SÄRBEHANDLING	47
5.2.1	<i>Kvotering</i>	47
5.2.2	<i>Kvinnobonus till chefer som rekryterar kvinnor</i>	49
5.3	UTBILDNING I JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR	51
5.4	KVOTERAD - OCH ÖRONMÄRKT FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING.....	52
5.4.1	<i>Kvoterad föräldraförsäkring.....</i>	52
5.4.2	<i>Öronmärkt föräldraförsäkring.....</i>	54
5.5	BILLIGARE HUSHÅLLSTJÄNSTER	55
6	SLUTSATSER.....	57
6.1	KATEGORISERING AV ÅTGÄRDER	57
6.1.1	<i>Slutsatser av kategoriseringen.....</i>	58
6.1.2	<i>Uppsatsens kunskapsbidrag.....</i>	59
6.1.3	<i>Förslag till framtida forskning.....</i>	59
6.2	SLUTDISKUSSION.....	60
7	KÄLLFÖRTECKNING	62
7.1	BÖCKER:.....	62
7.2	VETENSKAPLIGA ARTIKLAR:	64
7.3	TIDNINGARTIKLAR:	65
7.4	ELEKTRONISKA KÄLLOR:.....	65
7.5	MUNTLLIG KÄLLA:	65
8	BILAGOR	66
8.1	ARTIKLAR SOM STUDIEN GRUNDAS PÅ	66

1 INLEDNING

Detta kapitel är en introduktion till uppsatsens problemområde och en presentation av bakgrunden till den problemformulering som valts. Vidare redogörs för syftet med studien och centrala begrepp förklaras. Kapitlet avslutas med en översikt över uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

De nordiska länderna, däribland Sverige, är internationellt kända för att ligga i frontlinjen avseende jämställdhetsfrågor på arbetsmarknaden. Förenta Nationerna har vid flera olika tillfällen utnämnt Sverige till världens mest jämställda land. Sverige har världens mest välutbyggda barnomsorg och det är både möjligt och ekonomiskt attraktivt för kvinnor att förvärvsarbeta (Höök, 2003). På arbetsmarknaden är idag fördelningen mellan män och kvinnor jämn, även om andelen kvinnor skiljer sig åt mellan olika sektorer. Andelen kvinnor som studerar vid högskolor och universitet och därmed också tar ut examina har under lång tid varit högre än andelen män (SCB, 2004-12-28). Enligt Wahl (2003) ger både en civilingenjörsexamen och en ekonomiutbildning såväl möjligheter till samt legitimitet att göra karriär i arbetslivet. Enligt SCB är det förvisso så att män till största del utgör den grupp som tar ut en civilingenjörsexamen. Dock har andelen kvinnor som tar ut en civilingenjörsexamen sedan slutet av 1970-talet ökat från åtta procent till att idag motsvara 29 procent (SCB, 2004-12-28). Antalet män och kvinnor som tog ut en magisterexamen i företagsekonomi var tills för några år sedan kraftigt dominerat av män, men har de senaste fem åren tagit en annan vändning (SCB, 2004-12-28).

I Sverige fick kvinnor rösträtt 1921 och majoriteten av kvinnorna var hemmafruar fram till 1950-talet. Således har utvecklingen i flera avseenden gått framåt i snabb

takt. Om vi däremot vänder blicken mot arbetsmarknadens övre skikt, det vill säga på VD-nivå samt styrelsenivå, blir synen plötsligt en helt annan. 2004 var i de 300 börsnoterade företagen endast 15 procent av styrelseledamöterna kvinnor. Antalet kvinnliga VD: ar var för samma bolag tre stycken (SCB, 2004-12-28). I detta världens mest jämställda land kan det te sig anmärkningsvärt att näringslivets ledande positioner i så stor grad domineras av män (Höök, 2003).

1.2 Problemdiskussion

Uppfattningen i dagens samhälle förefaller vara att kvinnor och män skall vara jämställda. I Sverige hör det även till vanligheten att företag inom näringslivet har jämställdhetsplaner (Höök, 2003). SCB definierar jämställdhet enligt följande. *”Jämställdhet innebär lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män, att till exempel ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende, att vårda hem och barn och att delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.”*¹ Det finns vidare två aspekter av jämställdhet. Den kvantitativa aspekten av jämställdhet avser att fördelningen 40 respektive 60 procent anses vara en jämn könsfördelning. Jämställdhet ur ett kvalitativt perspektiv innebär tillvaratagande av både kvinnors och mäns kompetenser, erfarenheter och värderingar för att kunna påverka samt bidra till utveckling (SCB, 2004). Således råder en avsaknad av jämställdhet ur såväl ett kvalitativt samt kvantitativt hänseende gällande kvinnors representation inom arbetslivets övre skikt. Med tanke på frågans relevans förefaller det märkligt att en så liten andel av de ledande befattningarna innehas av kvinnor.

Det finns nämnvärt mycket forskning som koncentrerats på vad det är som orsakar den låga andelen kvinnor i arbetslivets toppskikt. Dessa orsaker innefattas i det som har kommit att benämnas ”glastaket” (Wahl, 2003), ett fenomen som är vida studerat (Oakley, 2000). Detta glastak är inte ett individuellt problem som grundar

¹ SCB, 2004, s. 3

sig i kvinnors förmåga och kompetens utan snarare ett strukturellt hinder som möter kvinnor som kategori på olika nivåer i företag. Glastaket anses således vara den företeelse som orsakar att kvinnor ofta inte når lika högt inom organisationer som män (Morrison, Randall och Van Velsor, 1987). Enligt Göransson (2004) ligger sex faktorer till grund för bibehållande av glastaket, vilka benämns arbetsinsats, familjesituation, karriärsval, nätverk, attityder och normer. Med toppjobb följer enligt Göransson stora krav på arbetsinsats med vilka följer att familjeliv till viss del måste sättas åt sidan. Den privata uppoffringen anses ofta vara högre för kvinnor än för män. De män som idag befinner sig på dessa positioner lever många gånger i traditionella äktenskap där kvinnan ofta är hemmafru. Även kvinnors karriärsval anses sätta stopp för möjligheter till vidare avancemang. Kvinnor befinner sig i dagsläget inte i lika stor grad på operativa poster med resultatansvar från vilka chefer oftare rekryteras. Rekryteringsbasen med kvinnliga kandidater är mindre då vanliga utbildningsbakgrunder bland svenska toppchefer som tidigare nämnts är civilingenjör, civilekonom eller en kombination av de båda. Vidare sägs informella nätverk verka bidragande till framgång. Nätverk som kvinnor inte har skapat på samma sätt och i lika stor utsträckning som män. Sist är rådande attityder och normer inte alltid till fördel enligt vissa kvinnor vilka säger sig uppleva motstånd mot kvinnors tillträde på högre ledningsfunktioner (Göransson, 2004).

Även Anna Wahl, Sveriges kanske mest framstående forskare inom området för kvinnors låga representation på höga ledningsbefattningar, har uppmärksammat detta glastak och forskat mycket kring könsstrukturer i organisationer (Wahl, 2003). Orsakerna till kvinnornas situation är således väl utredda och dokumenterade. Däremot föreligger en brist på forskning kring vad som kan göras för att förändra rådande situation. Som Anna Wahl har uttryckt det: *”Forskningsdelen är min, men åtgärderna tillhör politiken.”*²

² Dagens Industri Weekend, 2003-03-08, s. 5

I slutet av 2000 utmanades Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) att starta ett projekt som skulle verka för ökat antal kvinnor på lednings- och styrelsenivå i svenska företag (SNS, 2004-12-28). Fyra år senare hade samma projekt, i samarbete med olika forskningsgrupper, mynnat ut i ett antal förslag på bland annat konkreta åtgärder för att reducera mansdominansen inom arbetslivets toppskikt. Flera regeringsmän - och kvinnor har även varit delaktiga i vilka åtgärder som kan förändra nuläget.

1.3 Problemformulering

Den allmänna uppfattningen i samhället är att jämställdhet bör råda mellan män och kvinnor i samhället och därmed i arbetslivet. Vidare får orsakerna till dagens ojämna fördelning på lednings- och styrelsenivå anses vara kända. Konkreta åtgärder för att råda bot på nuvarande situation har föreslagits från flera håll i arbetslivet.

Vår fråga är på vilket sätt föreslagna åtgärder kan bidra till att skapa förutsättningar för en ökad andel kvinnor på ledande befattningar och till att förändra könsrollsassociationer.

1.4 Syfte

Syftet med vår uppsats är att kartlägga och diskutera olika förslag på åtgärder för att öka andelen kvinnor på ledande befattningar i svenskt arbetsliv. Vår avsikt är att skapa en teoretisk förståelse för åtgärdsförslagen utifrån ett feministiskt samt organisationsteoretiskt perspektiv.

1.5 Begreppsförklaringar

<i>Androgynt människoideal</i>	Mannen och kvinnan anses vara lika bortsett från fysiologiska skillnader.
<i>Antiframgångsstruktur</i>	En struktur som hindrar vidare avancemang på grund av icke central placering i organisationen.
<i>Dold könsprocess</i>	Könsprocesser kan vara öppna eller dolda. Omedveten diskriminering är exempel på den dolda könsprocessen.
<i>Hierarkisk könsordning</i>	En hierarki där männen befinner sig på poster högre upp i organisationen än kvinnor.
<i>Homosocialitet</i>	Män identifierar sig med varandra och väljer exempelvis i rekryteringssammanhang de som har en liknande bakgrund som de själva.
<i>Kön/Genus</i>	I denna studie används begreppen kön och genus synonymt med varandra.
<i>Kvinnlig heterosocialitet</i>	Tendensen att kvinnor söker sig till män istället för till andra kvinnor.
<i>Kvotering</i>	Fördelning av tjänster som kvoter mellan de två könen.
<i>Könsrollsassociationer</i>	Egenskaper som är förknippade med könstillhörighet
<i>Möjlighetsstruktur</i>	För att kunna göra karriär bör den anställde vara placerad centralt i möjlighetsstrukturen. Detta innebär att personen bör befinna sig i en karriärväg och inte i ett arbete där det inte finns möjlighet till vidare avancemang.
<i>Patriarkat</i>	Den genusindelning i samhället i vilken män som kategori är överordnade kvinnor.

<i>Positiv särbehandling</i>	Särbehandling av kvinnor med syfte att främja en jämnare fördelning mellan könen.
<i>Rationell skevhet</i>	När beslutsfattande påverkas av hur beslutet uppfattas av intressenter och om beslutet att diskriminera belönas eller inte.
<i>Separatism</i>	Kvinnor måste gemensamt samlas och medvetandegöra erfarenheter av förtryck och hur de är relaterade till rådande samhällsstrukturer.
<i>Öppen könsprocess</i>	Könsprocesser kan vara öppna eller dolda. Könsdiskriminerande rekrytering är exempel på den öppna könsprocessen.

1.6 Disposition

INLEDNING

Detta kapitel är en introduktion till uppsatsens problemområde och en presentation av bakgrunden till den problemformulering som valts. Vidare redogörs för syftet med studien och centrala begrepp förklaras. Kapitlet avslutas med en översikt över uppsatsens disposition.

METOD

I detta kapitel presenteras inledningsvis den övergripande metoden. Därefter redogörs för vår arbetsgång genom uppsatsen där val av teorier, dokumentstudier, analysmetod samt generalisering tas upp. Avslutningsvis lyfts de eventuella svagheter som framkommit med valet av metod fram.

TEORI

I detta kapitel redogörs för den teoretiska referensram som valts för genomförandet av analys. Kapitlet inleds med ett avsnitt som presenterar feministisk teori och följs av ett organisationsteoretiskt avsnitt.

EMPIRI

I kapitlet redovisas fem huvudkategorier av åtgärdsförslag; förändrad kravprofil för tillsättning av ledande befattningar, kvinnlig kvotering och positiv särbehandling, utbildning i jämställdhetsfrågor, kvotering och öronmärkt föräldraförsäkring samt billigare hushållstjänster.

ANALYS

I detta kapitel diskuteras och analyseras åtgärderna var och en för sig utifrån ett feministiskt perspektiv och ett organisationsteoretiskt perspektiv.

SLUTSATSER

I detta kapitel presenteras studiens slutsatser med syfte att besvara uppsatsens problemformulering. Vidare redogörs för studiens kunskapsbidrag samt förslag till vidare forskning. Kapitlet avslutas med en slutdiskussion.

2 METOD

I detta kapitel presenteras inledningsvis den övergripande metoden. Därefter redogörs för vår arbetsgång genom uppsatsen där val av teorier, dokumentstudier, analysmetod samt generalisering tas upp. Avslutningsvis lyfts de eventuella svagheter med valet av metod fram.

2.1 Övergripande metod

”Metoden är ett hjälpmedel, inget mål i sig.”³

Denna uppsats är en kvalitativ dokumentstudie som baserats på ett urval av svenska tidningsartiklar. Den kvalitativa dokumentstudien innebär att det faktiska innehållet i artiklarna används för analys (Bryman och Bell, 2003). Vi tillämpade en kvalitativ metod eftersom vi sökte få en större förståelse för det problem vi valde att studera. Tyngdpunkten låg på att fördjupa vår förståelse för problemområdet snarare än att generalisera, vilket enligt Halvorsen också är det mest kännetecknande för den kvalitativa metoden (Halvorsen, 1992).

Begreppet förförståelse avser våra egna uppfattningar gentemot det studerade problemet innan en studie har påbörjats. Denna förförståelse präglas av bland annat personliga erfarenheter, utbildning och samhällets påverkan (Johansson-Lindfors, 1993). Innan vi började skriva uppsatsen hade vi inga specifika förkunskaper om teorin som ligger till grund för vår studie. Vi tror att detta kan ha varit positivt i den bemärkelse att vi var mer öppna för att ta till oss innebörden av teorierna samtidigt som vi ställde oss kritiska till dem. Däremot ansåg vi oss ha en

³ Halvorsen, 1992, s. 13

förförståelse gentemot uppsatsens problematik då vi innefattas i den kategori som är i fokus för studien.

Vi anser att det inför uppsatsens skrivande inte var möjligt att isolera oss från de förväntningar och tankar vi hade med oss sedan tidigare. Då vi är en del av det samhälle och det sociala sammanhang i vilket uppsatsens problem utspelar sig, kom samma faktum också att påverka inställningen till och tolkningen av problemet. De fakta och slutsatser som presenteras i uppsatsen skall därmed inte ses som absoluta eller slutgiltiga eftersom de påverkats av våra tolkningar (Halvorsen, 1992). Det föll sig därför naturligt att vi genom vår studie intog en tolkningsinriktad ståndpunkt som enligt Patel och Davidsson (1994) går i linje med den hermeneutiska kunskapssynen.

2.2 Val av teori

Vid valet av litteratur till studien gjorde vi en övergripande genomläsning av tänkbar litteratur. Därefter genomfördes ett första urval av den litteratur som vidare skulle ligga till grund för teori samt analys av vårt problemområde. Under arbetsprocessen skedde en successiv komplettering med relevant litteratur.

I teorikapitlet presenteras våra två huvudteorier; feministisk teori och organisationsteori. Den problematik som belyses i uppsatsen baseras på att jämställdhet inte råder i det svenska arbetslivet. Därför föll det sig naturligt att använda den feministiska teorin eftersom denna grundas på kvinnans underordnande i samhället.

Feminismen är svår att beskriva som *en* teori då densamma har formats av många olika politiska och sociala övertygelser. Gemensamt för de olika grenarna är att kvinnors underordnade position i samhället uppmärksammats samt att alla feminister kräver förändring i den sociala, ekonomiska, politiska och kulturella

ordningen (Freedman, 2003). Ur dessa grenar valde vi liberalfeminismen respektive radikalfeminismen då de ser kvinnans underordnande utifrån skilda utgångspunkter.

För att tillföra ytterligare en dimension till analysen valdes organisationsteori med inriktning på kön. Denna möjliggjorde ett djupare resonemang kring kvinnans eventuella underordning i organisationen. Organisationsteorin har sin historiska utgångspunkt i att organisationer traditionellt sett behandlats som könsneutrala och således inte berört könsfrågan. Detta har inneburit att arbetaren förutsatts vara en man (Hearn och Parkin, 1983).

2.3 Dokumentstudier

Vi valde att genomföra en dokumentstudie med hjälp av tidningsartiklar. För vår studie innebar detta att vi använde artiklarna som informationskälla likt exempelvis intervjuer. Vi var inte intresserade av vilka åtgärder som brukas i det enskilda företaget utan ville skapa oss en helhetsbild av tänkbara lösningar till problematiken. Media speglar samhället genom att granska och diskutera aktuella företeelser och jämställdhetsdebatten har fått stort utrymme de senaste åren. Åtgärdsförslagen har uppmärksammats och debatten belyser ett brett spektra av åtgärder föreslagna både av stat och av näringsliv. Valet att studera tidningsartiklar föll sig därför naturligt. Genom detta tillvägagångssätt fick vi även ta del av åsikter från såväl kvinnor som män, näringslivstoppar och politiker, vilket berikat vår studie ytterligare.

2.3.1 Val av artiklar

Vi började vår empiriinsamling genom att i olika databaser söka artiklar, i vilka konkreta förslag på åtgärder togs upp. Därefter valde vi ut de artiklar som tillsammans presenterade en variation av åtgärdsförslag. Valet gjordes även

utifrån att vi ville ha artiklar från större svenska tidningar med större trovärdighet än exempelvis kvällstidningar. Slutligen föll valet på sjutton artiklar tagna ur Chef, Dagens Industri (DI), Dagens Nyheter (DN), Göteborgsposten (GP), Svenska Dagbladet (SvD) och Sydsvenska Dagbladet (SDS).

I vårt empirikapitel har vi kategoriserat artiklarnas innehåll utifrån dess åtgärdsförslag. Kategoriseringen gjordes efter återkommande konkreta förslag på åtgärder. Artiklarna innehöll även annat material som vi bortsåg från då resonemangen var av mer allmän karaktär.

Ett av åtgärdsförslagen ur en artikel i SvD, 2004-05-03, kompletterades med en kortare telefonintervju med Magnus Henrekson 2004-12-16. Detta gjordes med anledning av att ett förtydligande krävdes för att kunna analysera åtgärden.

2.4 Analyismetod

Vi inledde vår analysprocess med att fritt diskutera relevanta iakttagelser och aspekter som vår studie ditintills frambringat. Därefter skapade vi analysen genom att sammankoppla teori och empiri. Åtgärdsförslagen i empirin tolkades utifrån liberal- respektive radikalfeminismen samt utifrån könsaspekten av det organisationsteoretiska perspektivet.

2.5 Generalisering

Generaliserbarhet innebär möjligheten att utifrån ett fåtal enheter kunna säga något om en större mängd enheter ur samma population (Jacobsen, 2002). Vi var inte ute efter att generalisera våra slutsatser. Vår förhoppning var däremot att det skulle finnas mönster och insikter i denna uppsats som kan vara av värde även i andra sammanhang.

2.6 Trovärdighet

Enligt Alvesson (1994) kan det vara av vikt att ifrågasätta sin studie genom äkthetskritik, tendenskritik, samtidighetskritik samt beroendekritik. För vår uppsats trovärdighet ansåg vi det viktigt att upplysa läsaren om de eventuella brister som kan finnas i vårt metodval.

2.6.1 Äkthetskritik

Äkthetskritiken innebär ett ifrågasättande av om tolkningar som gjorts är äkta eller inte samt om författarnas återgivning av informationen är ärlig eller inte (Alvesson, 1994). Vi har inte haft för avsikt att förvränga eller förfälska artiklarnas innehåll. Givet för studien är dock att uppsatsen grundar sig på våra egna tolkningar av både det empiriska och teoretiska materialet. Med detta som bakgrund är det som presenteras i uppsatsen ett resultat av en tolkningsprocess från vår sida.

2.6.2 Tendenskritik

En uppsats kan utsättas för tendenskritik vilket innebär ett ifrågasättande av om respondenterna medvetet eller omedvetet har vinklat information (Alvesson, 1994). Respondenter motsvaras i vår uppsats av det som är skrivet i tidningsartiklarna. Vi är medvetna om att skrivna källor kan bli mindre spontana, och mer reflekterande och genomtänkta, vilket både kan vara en styrka och en svaghet (Jacobsen, 2002). Tidningsartiklar är en typ av data som uppstår i anslutning till löpande aktiviteter i samhället och har därför inte skapats i syfte att användas som forskningsunderlag (Halvorsen, 1992).

2.6.3 Samtidighetskritik

Samtidighetskritiken utgår från hur långt i tid och rum som källan befinner sig från problematiken (Alvesson, 1994). Den feministiska teorin började utvecklas för flera sekler sedan och får därmed ses som en historisk källa. Anledningen till att vi ändå använde oss av denna är att samtida forskare refererar till teorin.

2.6.4 Beroendekritik

Beroendekritik ifrågasätter genom hur många led informationen passerat innan den når den aktuella källan (Alvesson, 1994). Den litteratur som användes i uppsatsen kan till viss del beröras av denna kritik då forskning allt som oftast bygger på annan tidigare forskning. Kritik vi hade mot våra teorier bestod i att forskningen kring det valda ämnesområdet och problematiken är relativt likriktad eftersom det endast finns ett fåtal aktiva forskare på området. Vi är medvetna om att ovanstående kan ha färgat vår teori till att se ut på rådande sätt.

3 TEORI

I detta kapitel redogörs för den teoretiska referensram som valts för genomförandet av analys. Kapitlet inleds med ett avsnitt som presenterar feministisk teori och följs av ett organisationsteoretiskt avsnitt.

3.1 Feministisk teori

Feminismen är svår att beskriva som *en* teori eftersom feminism inte är ett enhetligt begrepp utan en skiftande och mångfacetterad samling idéer och handlingar. Gemensamt för de olika grenarna inom feminismen är att kvinnors underordnade position i samhället uppmärksammas (Freedman, 2003). Den genusindelning där mannen är överordnad kvinnan kallas för patriarkatet (Wahl, 2003). Samtliga grenar inom feminismen kräver förändring i den sociala, ekonomiska, politiska och kulturella ordningen (Freedman, 2003).

De flesta feminister är överens om att kvinnans underordnade ställning tydligt går att identifiera i fyra sfärer i samhället. Den politiska - och ekonomiska sfären innefattar den kraftigt könssegregerade arbetsmarknaden och familjesfären behandlar den orättvisa arbetsdelningen mellan könen. Ytterligare en sfär identifierar en kulturell nedvärdering och objektifiering av kvinnan. Den fjärde sfären behandlar mäns våld mot kvinnor genom våldtäkt och kvinnomisshandel (Wahl, 2003).

Nedan kommer vi att utgå från två riktningar inom feminismen; liberalfeminismen och radikalfeminismen. Liberalfeminismen har sitt ursprung i liberalismen som var en politisk och ekonomisk samhällsåskådning vilken växte fram mot slutet av 1700- talet och början av 1800- talet. Radikalfeminismen bildades genom

uppsvinget av kvinnorörelsen på 1960-talet (Gemzöe, 2002) och bestod till stor del av kvinnor som hoppat av från vänsterrörelsen (Jaggar, 1983).

3.1.1 Liberalfeminism

Det grundläggande i liberalfeminismen är kampen för att kvinnor och män skall ha samma grundläggande fri- och rättigheter, exempelvis utbildning och rösträtt (Gemzöe, 2002). Att kvinnor inte haft samma politiska och lagliga rättigheter som män är enligt liberalfeministerna anledningen till kvinnors sämre position i samhället. Detta har medfört att de hindrats från deltagande i arbetslivet på samma villkor som män (Wahl, 2003). Historiskt sett har kvinnor inte ansetts inneha förnufts kapacitet i samma utsträckning som män vilket beror på att de varit helt eller delvis avskurna från arbetslivet. Denna felaktiga uppfattning menar liberalfeministerna skulle avhjälpas genom såväl uppfostran som utbildning. På så vis skulle de attityder som ligger till grund för kvinnors underordnade ställning påverkas (Gemzöe, 2002).

Det kvinnopolitiska arbete som idag bedrivs av liberalfeministerna kan ses som en fortsättning på kampen för kvinnors medborgerliga rättigheter. De senaste 40 åren har kraftanstängningar som gjorts för att exempelvis få till stånd samma möjligheter för kvinnor och män att tillgå högre ledande befattningar i arbetslivet, varit i fokus (Gemzöe, 2002). Liberalfeminismen hävdar att kompetens och inte kön ska vara avgörande för arbetsuppgifter och befattningar i arbetslivet. Exempel på vad liberalfeminister har debatterat är frågan om positiv särbehandling vid tillsättning av tjänster. De anser detta vara nödvändigt då kvinnor måste kompenseras eftersom de tidigare diskriminerats (Wahl, 2003).

Kritik mot liberalfeminism

Visserligen menar kritikerna att liberalfeminismen har lyckats med kampen för kvinnors medborgerliga rättigheter. Dock menar de att liberalfeministerna inte kunnat bidra till upphävande av kvinnors underordnade ställning.

Liberalfeministerna har heller inget svar på varför samma underordning har bestått. Kritikerna menar vidare att liberalfeministerna endast strävar efter att anpassa kvinnor till en av männen skapad maktstruktur, vilket tyder på visst penisavund. Radikalfeministerna menar, till skillnad från liberalfeministerna, att en högre kvinnorepresentation inom typiskt manliga områden inte kommer att förändra de värderingar som är skapade av och för män.

Vidare finns inom liberalfeminismen ingen teori som behandlar de djupgående orsakerna till kvinnoförtrycket, vilket däremot radikalfeminismen söker finna svar på (Gemzöe, 2002)

3.1.2 Radikalfeminism

Radikalfeminismen delar visserligen den liberalfeministiska åsikten att kvinnor drabbas av orättvisor därför att de utestängs från grundläggande fri- och rättigheter. Till skillnad från liberalfeministerna menar de emellertid att kvinnors underordnande inte upphävs genom lika förutsättningar till att inneha ledande befattningar inom arbetslivet. Dessa orättvisor är ett symptom på en djupare liggande maktstruktur vilken är grundad på den sexuella relationen mellan man och kvinna. För att ändra maktstrukturen krävs ett fundamentalt annorlunda förhållningssätt. Män som grupp anses ha ett intresse av att kvinnor är underordnade och radikalfeministerna poängterar att det finns en grundläggande konflikt mellan kvinnor och män. Manlig makt i form av sexuellt förtryck, kvinnomisshandel, kvinnoförakt och genom kontroll över kvinnan i familjen, är radikalfeminismens huvudfiende (Gemzöe, 2002).

Den radikalfeministiska strategin för att åstadkomma frigörelse grundas på tanken om separatism, det vill säga att kvinnor gemensamt måste samlas och medvetandegöra erfarenheter av förtryck och hur de är relaterade till rådande samhällsstrukturer. Separatismen kan gå så långt att kvinnor inte ens kan leva

tillsammans med män, eftersom underordningen då blir ett faktum. Således är den enda lösningen att kvinnor blir en del av det lesbiska samhället (Wahl, 2003).

Kritik mot radikalfeminism

Den främsta kritiken som är riktad mot radikalfeminismen är dess inställning till män. Det som tidigare nämnts om mäns intressen i kvinnors underordnande ses som problematiskt. Kritikerna menar att inte alla män är överordnade kvinnor utan att de tvärtom kan ha en underordnad roll. De menar vidare att även män kan missgynnas av att leva i det sexistiska samhället (Gemzöe, 2002).

En central fråga inom feminismens samtliga grenar är huruvida biologiska skillnader mellan män och kvinnor påverkar könssystemet (Gemzöe, 2002). Denna problematik utvecklas vidare i resonemanget om genus.

3.2 Feminismens syn på kön

Att människan delas in i två kön och hur denna indelning påverkar män och kvinnor utgör kärnan i forskningen om genus (Thurén, 2002). Könens olika sociala roller kan ses utifrån två aspekter där den ena ser könsrollerna som biologiskt betingade medan den andra ser desamma som en följd av en social konstruktion (Thurén, 2002). Lorber och Farrell menar att det biologiska könet kan delas in i två typer; kvinnor och män, medan genus har kommit att kännetecknas av de attribut som tillskrivs män och kvinnor med hänsyn till kulturella, psykologiska och sociala premisser (Lorber och Farrell, 1991). Orsaken till att det råder delade meningar kring hur genus ska kategoriseras, det vill säga vad som är manligt och kvinnligt och vad som är socialt och kulturellt betingat, bottnar i att genus är starkt förknippat med människans identitetsskapande (Thurén, 2002). Därför motsätter sig många en förändring av rådande genusordning (Thurén i Höglund, 2000). Utmaningen är att det som tas för givet i allmänhet är så djupt rotat i den kultur och de värderingar som dominerar att de

därför är svåra att förändra. Enligt forskare kan en normalt utvecklad 4- åring lokalisera om det är en tant eller farbror som pratar, om ett göromål sköts av tanter eller farbröder, hur de klär sig och så vidare (Thurén, 2002).

3.2.1 Liberalfeminism och kön

Att kvinnor och män i grunden är lika är ett liberalfeministiskt ställningstagande. Enligt liberalfeministerna beror inte könsens natur på biologiska skillnader (Gemzöe, 2002) utan kvinnor och män har tilldelats vissa sociala roller som också accepterats (Wahl, 2003).

Liberalfeminismen brukar sägas ha ett androgynt människoideal, vilket innebär att mannen och kvinnan anses lika bortsett från fysiska skillnader. Istället poängteras att varje enskild individ kommer att utveckla sina unika förmågor och psykologiska egenskaper (Gemzöe, 2002). Även män skulle tjäna på det androgyna människoidealet, eftersom detta skulle innebära frigörelse från påtvingade könsroller (Wahl, 2003).

Liberalfeministerna ser ingen egentlig bas för patriarkatet då detta anses grunda sig i ett missförstånd om mäns och kvinnors olika värde och roller i samhället. Samma missförstånd bärs vidare av såväl män som kvinnor i form av fördomar och uppfattningar om könen som ständigt reproduceras (Wahl, 2003).

Kritik mot liberalfeminismens syn på kön

Den kritik som riktats mot liberalfeminismen grundar sig främst på dess användning av könsrollsbegreppet. I innebörden av liberalfeministernas könsrollsbegrepp saknas maktanalysen, vilken speglar att män och kvinnor har olika göromål på grund av mäns överordnade ställning i samhället. Liberalfeministerna anses ha förringat rådande könsroller då de nästintill sett dem som oskyldiga, ytliga och frivilliga. Kritiken ligger därmed i att kön betraktas som

en förklarande variabel istället för att betraktas som ett strukturellt fel i samhället (Wahl, 2003).

3.2.2 Radikalfeminism och kön

De tidiga radikalfeministerna ansåg att skillnaderna mellan könen är medfödd (Gemzöe, 2002) varför kön har betydelse i alla aspekter av det mänskliga livet, inte bara i offentliga sammanhang utan också i personliga relationer. Den manliga dominansen finns inbyggd i könets indelning och har således blivit en del av rådande normsystem. Det osynliga måste därför synliggöras så att kvinnoförtrycket kan bekämpas (Wahl, 2003).

Sexualiteten utgör enligt radikalfeministerna basen för patriarkatet. Patriarkatet delar in kvinnor till att föda barn och amma medan män karaktäriseras av styrka och våldsamhet (Wahl, 2003). Att män inte ansågs ha den medfödda förmågan till moderskapet gav upphov till synen på mannen som bristfällig (Gemzöe, 2002). Från att ha betraktat underordningen som inbyggd i kvinnors biologi vände radikalfeministerna detta till någonting positivt genom att se kvinnan som idealet för mänskligt liv (Wahl, 2003).

Många av de senare radikalfeministerna har däremot inte sett patriarkatets bas som biologiskt grundad utan istället som socialt betingad. Den gemensamma ståndpunkten för alla radikalfeminister är dock att det är kvinnors kroppar, sexualitet och reproduktiva förmåga som patriarkatet söker kontrollera över. Männens styrka och nedärvda våldsamhet tar sig uttryck i hot om våldtäkt och misshandel av kvinnor. Förtrycket mot kvinnor är inte bara fysiskt utan kan även ta sig uttryck i ett mentalt förtryck genom kvinnors inbyggda vetskap om att de kan bli våldtagna. Dessutom tar sig även patriarkatet uttryck genom ekonomisk exploatering av kvinnor genom att de hålls ekonomiskt beroende av män (Gemzöe, 2002).

Kritik mot radikalfeminismens syn på kön

Radikalfeministerna kritiseras då de anses bortse från att män precis som kvinnor ofta faller offer för den stereotypa indelningen av kön. Detta innebär hinder för mannen att utveckla sina personliga egenskaper och ta det större ansvaret för barnen då han förväntas vara familjeförsörjare. Trots att det råder en obalans i makt mellan könen så finns det likväl förhållanden mellan man och kvinna som bygger på ömsesidig respekt och inte på kvinnlig exploatering. Många män har insett att även de skulle tjäna på att de invanda könsrollerna upphävs och därmed bör likaledes män uppmuntra feminismen. Kritik riktas även mot att radikalfeminismen likställer alla män och inte ser till individen. Radikalfeminismen anses missbruka innebörden av patriarkatet, då avsikten med begreppet är att göra det möjligt att skilja på mannen som individ och de maktstrukturer som vidmakthåller mansdominansen (Gemzöe, 2002).

3.3 Organisationsteori och kön

Det har lagts mycket kraft på att identifiera könsskillnader och vilka konsekvenser de kan få i olika sammanhang. I detta hänseende ter det sig enligt Mills (1998) märkligt att genusperspektivet i stor utsträckning bortsetts från vid studerandet av organisationer (Mills, 1998). Organisationer har traditionellt betraktats som könsneutrala vilket beror på en omedvetenhet om kön (Wahl, 1992). De anställda i organisationen har betraktats antingen ut ett könsneutralt perspektiv eller ur ett manligt perspektiv eftersom kvinnor har bortsetts ifrån (Hearn och Parkin, 1983).

De klassiska organisationsteorierna berörde således inte genusfrågan utan arbetaren förutsattes vara en man. Den traditionella arbetsdelningen lade följaktligen grunden till dagens könsstereotyper i arbetslivet (Hines, 1992). För att förstå de könsstereotyper som underbygger den segregerade arbetsmarknaden samt arbetsdelningen efter kön, kan det vara relevant att tala om maskulinitet och femininitet som något socialt konstruerat (Hines, 1992).

Kritik mot synen på organisationen som könsneutral

De som var först med att framföra kritik var Acker och Van Houten vilka menade att skillnader mellan män och kvinnor i organisationer snarare beror på attityder samt strukturella och sociala faktorer än på biologiska faktorer. Det lyftes fram att det finns en könsstruktur i organisationer eftersom vissa arbeten anses vara manliga och andra kvinnliga. Vidare ansåg Acker och Van Houten att det finns en hierarkisk ordning mellan könen eftersom män befinner sig på befattningar högre upp i organisationen. De reflekterade över en differentierad rekrytering av kvinnor till positioner där beroende och passivitet var önskvärda egenskaper. Denna medvetet snedvridna rekrytering ansågs fungera som en form av kontrollmekanism (Acker och Van Houten, 1974).

Moss- Kanter anslöt sig till kritiken och påvisade även att män och kvinnor innehar olika typer av positioner i verksamheter vilket medför att befattningarna präglas av kön. Exempelvis får chefspositioner en maskulin prägel och sekreterarposten ses som typiskt feminin. Denna uppdelning medför att en kvinna som vill göra karriär hamnar i en mansdominerad värld vilken också präglas av män (Moss-Kanter, 1977).

Alvesson och Billing har studerat segregationen mellan könen på arbetsmarknaden och menar att flera förklaringar finns på organisationsnivå. Dessa förklaringar kan kategoriseras i organisationsstruktur, organisationspolitik samt organisationskulturteori (Alvesson och Billing, 1997).

3.3.1 Organisationsstruktur

Moss-Kanter menade att de anställdas beteende och inställning till arbetet inte har med kön att göra utan snarare med den plats i organisationen på vilken personen befinner sig. Hon pekar på möjlighetsstrukturen och maktstrukturen som faktorer för hur män och kvinnor ser på sig själva i organisationen, vilket påverkar

självförtroendet och därmed indirekt möjligheten att göra karriär (Moss-Kanter, 1977).

För att kunna göra karriär bör den anställde till att börja vara placerad centralt i möjlighetsstrukturen. Detta innebär att personen bör befinna sig i en karriärväg och inte i ett arbete där det inte finns möjlighet till vidare avancemang. Kvinnor kan ofta befinna sig på positioner i organisationen som inte är centrala i möjlighetsstrukturen vilket enligt Moss-Kanter kan tolkas som att de inte vill göra karriär. Följden blir att kvinnorna utvecklar en så kallad antifrångsstruktur. Vidare styr placeringen i möjlighetsstrukturen individens inställning till arbetet. En central placering, som ofta innehas av män, medför en inställning som ger större möjligheter att avancera (Moss-Kanter, 1977).

De maktstrukturer som finns inom organisationen tenderar enligt Lipman-Blumen att skapa en homosocial reproduktion, det vill säga att män väljer män, vilken bidrar till könssegregering. Grundantagandet i den homosociala teorin är att män dominerar i organisationer och även i det kringliggande samhället. Detta leder till att män identifierar sig med varandra och väljer de som har en liknande bakgrund som de själva. Även kvinnor tvingas orientera sig mot männen av anledningen att de ofta är underordnade i maktstrukturen. Att kvinnor söker sig till män skall därför inte tolkas som att det är ett typiskt kvinnligt beteende att ta avstånd från andra kvinnor (Lipman-Blumen, 1976). Även Lindgren har funnit att kvinnor söker sig till män istället för andra kvinnor och kallar det kvinnlig heterosocialitet. Genom att göra detta lär sig kvinnor om den manliga kulturen och de förväntningar som ställs. På så vis skaffar sig kvinnorna handlingsutrymme men håller sig fortfarande inom de rådande gränserna (Lindgren, 1983).

3.3.2 Organisationspolitik

Organisationspolitikens utgångspunkt är att arbetsgivarens och medarbetarnas handlingar kan reproducera segregationen mellan könen. Den kanske viktigaste

aspekten av organisationspolitiken är beteendet hos arbetsgivaren eller företagsledningen, eftersom de är ytterst ansvariga för rekryteringen. Om en arbetsgivare diskriminerar kan detta förklaras med hjälp av teorin om rationell skevhet. Faktorer som enligt denna teori kan påverka beslutet är hur beslutet uppfattas av intressenter och om beslutet att diskriminera belönas eller inte. (Morrison och von Glinow, 1990). En sida av organisationspolitiken är således att vissa arbeten görs tillgängliga eller otillgängliga för respektive kön. I detta avseende handlar organisationspolitik inte om organisationens offentliga uttalanden, i vilka samtliga organisationer förmodligen ställer sig positiva till att män och kvinnor skall ha lika möjligheter. Snarare gäller frågan om detta synsätt verkligen praktiseras i organisationer (Alvesson och Billing, 1997).

Acker talar om reproduktion och segregering och menar att dessa skapas av könsprocesser. Dessa processer kan vara öppna, såsom könsdiskriminerande rekrytering, eller dolda, det vill säga att de uppfattas som könsneutrala (Acker, 1992). Vidare finns det två dominerande tillvägagångssätt inom rekryteringsforskningen (Holgersson, 2003). Enligt Bolander ser det psykometriska tillvägagångssättet rekrytering som en informationsanskaffningsprocess. Urvalet sker utifrån ett antal kriterier som sätts upp. Olika urvalsinstrument används sedan för att hitta den kandidat som har de egenskaper som efterfrågas. Denna metod är normativ och kan liknas vid en rationell beslutsmodell. Metoden bygger på att kandidatens egenskaper och arbetsprestation kan mätas objektivt. Det sociala tillvägagångssättet kritiserar den psykometriska metoden och menar att denna inte följs i praktiken. Förberedelsearbetet görs ofta på ett osystematiskt sätt och urvalsprocessen utvärderas sällan. Dessutom väljs ofta ett urvalsinstrument som kanske inte alltid är det mest lämpade. Faktorer som objektivt sett skall vara irrelevanta för rekryteringen spelar in; exempelvis ålder och kön (Bolander, 2002).

Organisationspolitiska handlingar utförs även av övriga anställda och kan exempelvis innebära att män motsätter sig att kvinnor träder in på manliga

områden. Bland orsakerna till detta finns en rädsla för att arbetet skall förlora i status och därigenom ge lägre lön (Alvesson och Billing, 1997).

3.3.3 Organisationskultur

Organisationskultur har sin grund i de idéer, värderingar och föreställningar som delas av människor i organisationen. Organisationskulturen kan sägas bestå av tre nivåer av vilka den första utgörs av det som gruppen har gemensamt. Den andra består av de idéer och övertygelser som människor i gruppen har och den tredje om irrationella och känslomässiga dimensioner som delvis är omedvetna. Genom att införa könspektivet i organisationskulturen kan innebörden av handlingar och uttryck i organisationen analyseras (Alvesson och Billing, 1997).

4 EMPIRI

I kapitlet redovisas fem huvudkategorier av åtgärdsförslag; förändrad kravprofil för tillsättning av ledande befattningar, kvinnlig kvotering och positiv särbehandling, utbildning i jämställdhetsfrågor, kvotering och öronmärkt föräldraförsäkring samt billigare hushållstjänster.

4.1 Förändrad kravprofil vid rekrytering

4.1.1 Minst en kvinna som alternativ kandidat

I GP 2003-11-28 skall det enligt Volvos koncernchef Leif Johansson, alltid finnas minst en kvinna bland slutkandidaterna till högre befattningar. Han menar att det största problemet vid rekrytering inte är att hitta kvinnliga kandidater utan den tidsbrist som ofta råder i dessa sammanhang. I GP 2003-11-28 menar Kjell Svenson, personaldirektör på Volvo, att en av anledningarna till att det inom Volvo satsas på att hitta kvinnliga kandidater till chefsjobb högt upp i organisationen är att dessa kvinnor i sin tur kommer att anställa kvinnor. Även Ruter Dams VD Gunilla Arhén menar i DI 2002-11-07, att det alltid skall finnas kandidater av båda könen till varje chefsjobb och styrelsepost. Även Lars Thunell, dåvarande VD för SEB, i SvD 2004-01-19, ser som sitt jobb att se till att det finns bra interna kandidater att välja mellan och i denna grupp skall det, enligt SEB: s policy, alltid finnas minst en kvinna.

Christina Jutterström, VD för Sveriges Television hänvisar i GP 2003-11-28 till sin erfarenhet av rekrytering av kvinnor. Vid en rekrytering hade konsultbolaget som anlätades fått önskemål om att en kvinna skulle finnas med bland kandidaterna. I första omgången kandidater fanns emellertid ingen kvinna och när

detta påpekades svarade konsultbolaget att de ”gick på kvalitet”. När de sedan återkom med en kvinnlig kandidat fanns upplysningar om kvinnans längd och hårfärg med på beskrivningen.

4.1.2 Formellt rekryteringsförfarande genom nomineringskommittéer

Förfarandet med nomineringskommittéer vid rekrytering har resulterat i en mer transparent och öppen rekryteringsprocess. Detta har dock inte lett till ett ökat antal kvinnor i bolagsstyrelserna enligt Pernilla Petrelius vid Handelshögskolan i Stockholm i SvD 2002-11-23. Detta beror på att kommittéerna fortfarande rekryterar utifrån samma kriterier. Rekryterare ser ofta styrkorna och utvecklingspotentialen hos manliga kandidater medan det finns en tendens att fokusera på vad som saknas hos kvinnliga kandidater.

Angående nomineringskommittéer menar Karin Ekman, informationschef och styrelsemedlem på IT-företaget RKS, i Chef 2001-03-16 att en åtgärd är att alltid ha både män och kvinnor med i referensgruppen vid rekrytering för att kunna bedöma den sökandes kompetens. Hon påpekar även hur viktigt det är att vara noggrann med de privata frågor som ställs vid en anställningsintervju. Frågor om barn skall ställas till alla eller ingen eftersom både män och kvinnor får barn.

Sven-Erik Sjöstrand professor vid Handelshögskolan i Stockholm menar i SvD 2002-08-17 att manliga styrelseledamöter ofta väljer in nya ledamöter ur sina egna manliga nätverk. Vidare pekas på att manliga chefer tenderar att välja andra manliga chefer eftersom de känner igen deras beteende och anser att det är ett säkrare val. De manliga nätverken spelar in vid rekrytering, med andra ord - tjänster och gentjänster. Ägarna har då en viktig roll genom att de kan ställa krav på nomineringsförfarandet. Anita Göransson, professor vid Göteborgs Universitet, SvD 2002-08-17, har tillfrågat manliga och kvinnliga toppchefer varför det finns så få kvinnor på dessa befattningar i näringslivet. Kvinnorna hänvisade då till att rekryteringen sker genom informella nätverk och männen

hänvisade till att kvinnorna inte söker platserna. En annan vanlig uppfattning som vädras i SvD 2004-06-22 är att det saknades kvinnliga chefskandidater med rätt kompetens.

4.1.3 Tillvaratagande av kompetens bidrar till mångfald i styrelser

En förklaring som ofta ges till att det finns så få kvinnor i näringslivets översta skikt är att det saknas kompetenta kvinnor samt att de inte vill ta sådana uppdrag. Dessa argument håller emellertid inte längre, anser SNS i DN 2002-10-29, eftersom antalet kvinnliga chefer under VD-nivå har ökat. Således innebär detta i sin tur att rekryteringsbasen för toppositioner håller på att breddas. Även Sven-Erik Sjöstrand, SvD 2002-08-17, menar att normen är att VD – erfarenhet skall finnas för att platsa i en styrelse. Han ser detta som negativt eftersom det finns så få kvinnliga VD: ar idag vilket med gällande norm skulle göra det svårt att få in fler kvinnor i styrelserna under de närmaste 25 åren. Om kriterierna är för snäva begränsas urvalspopulationen onödigt mycket. I GP 2003-11-28 pekar även Kjell Svenson på vikten av att tillåta variationer i kravprofilen.

Pernilla Petrelius menar i SvD 2002-11-23 att det vore att rekommendera att rekryteringsbasen breddas. Hon menar att lämpliga kandidater kan finnas bland akademiker, förvaltnings- och myndighetschefer och i toppskiktet inom den ideella sektorn samt politiken. Genom att inte ställa krav på tidigare VD-erfarenhet kan mer mångfacetterade styrelser skapas.

4.1.4 Kvinnor på operativa poster ges möjlighet till styrelseuppdrag

Ett sätt att bredda rekryteringsbasen är enligt ”styrelseproffset” Peggy Bruzelius i DI 2002-11-23 att lyfta fram fler kvinnor på operativa poster i företag. Genom att göra detta inkluderas kvinnor i rekryteringsunderlaget för styrelsemedlemmar. Denna mening delas av Lars Thunell i SvD 2004-01-19. Han poängterar att den

viktigaste frågan är att få en bättre könsfördelning i företagen och att få fram kvinnor som operativa chefer, både på toppnivå och på tunga affärsenheter. Han menar att det kommer att bli uppenbart hur rekryteringsbasen skall se ut för styrelser när kvinnor innehar operativa poster.

4.2 Kvinnlig kvotering och positiv särbehandling

4.2.1 Kvotering

Åsikterna om kvotering är många och de går isär. i DI 2002-11-23 kunde man läsa att Peggy Bruzelius anser att kvotering redan finns då hon hävdar att det är dubbelt så lätt för en kvinna som för en man att få styrelseuppdrag. Nätverket Ruter Dam är av en annan åsikt vilket uttrycks i DI 2002-11-07. Ruter Dam genomförde 2002 en enkätundersökning där 93,7 procent av de 500 tillfrågade kvinnliga cheferna, säger nej till lagstiftning om kvotering till styrelserummen. Däremot anser de att det verkar försiggå en manlig kvotering då män får jobben för att de är män.

Kvinnorna inom IT-konsultföretaget RKS är överens om att kvotering inte är den rätta vägen att gå då de poängterar att de inte vill bli anställda eller befordrade på några andra grunder än kompetens. De beskriver vidare i tidningen Chef 2001-03-16 att denna typ av åtgärder bara slår tillbaka på kvinnor. Lars Thunell uttrycker i en debattartikel i DN 2002-10-29 att företagen måste ändra inställning radikalt samt att det krävs fundamentala förändringar för att svenskt näringsliv ska komma till rätta med den obalans som nu råder mellan kvinnor och män på ledande poster. Han tror dock inte heller på att uppifrån beslutade krav om kvotering är den rätta medicinen. Thunell vidhåller sin åsikt i en artikel från SvD 2004-01-19 då han visserligen förstår att det är en demokratifråga men anser att kvotering skulle vara olyckligt då han tycker att det vore bättre om företagen kan lyckas på egna meriter.

Mona Sahlin hotar i SvD 2004-01-19 med att lagstifta om inte börsbolagen skärper sig. Hon anser att det efter våren 2004 måste gå från då rådande 11 procent till 25 procent kvinnor i bolagens styrelser. Andra politiker, bland dem Göran Persson, har uttryckt samma hot om kvotering vilket omnämns i Sydsvenska Dagbladet 2002-11-14. Björn Rosengren och Margareta Winberg ställer sig i SvD 2002-07-05 frågande till vad det privata näringslivet gör för att skapa en jämnare fördelning mellan kvinnor och män på VD - och styrelseposter. De uttrycker att det verkar vara svårt för det privata näringslivet att gå från ord till handling samt att det handlar om rättvisa. Regeringen fortsätter sitt arbete för en jämnare och rättvisare könsfördelning genom att densamma har satt upp mål för kvinnorepresentationen i de statliga bolagsstyrelserna. Åtgärderna har visat sig ge bra resultat varför man den senaste tiden också tagit upp frågan om kvotering till börsbolagens styrelser och näringslivets övriga topp. Bakgrunden är att man inom näringslivet inte nämnvärt har lyckats öka andelen kvinnor på ledande positioner. Jämställdhetsministern Jens Orback skriver i GP 2004-11-15 att även han anser att kvotering är ett lämpligt steg att ta för en ökad kvinnorepresentation i börsbolagens styrelser. Dock vill han ännu inte ta steget fullt ut då han först vill ge näringslivet en chans att själva visa att det går åt rätt håll. Händer ingenting är han emellertid beredd att se över lagstiftningen.

Ruter Dams Gunilla Arhén menar i DI 2002-11-07 att om den manlige och den kvinnliga kandidaten är lika kompetenta skall kvinnan väljas tills andelen kvinnor i företaget har ökat till förslagsvis 40 procent. Ruter Dam visar på goda exempel i SEB och Föreningssparbanken som valt den kvinnliga kandidaten då båda har varit lika kompetenta.

4.2.2 Kvinnobonus till chefer som rekryterar kvinnor

Ett annat förslag som annonseras från Ruter Dam i DI 2002-11-07 är att de chefer som rekryterar kvinnor skall få kvinnobonus. Eftersom bonus idag delas ut för andra typer av uppsatta mål som exempelvis kassaflödesmål och kvalitetsmål,

borde bonus även kunna delas ut vid uppnådda könsmål. Med en bonus framhävs symbolvärdet av att rekrytera kvinnor och åtgärden synliggörs därför. Intentionen med bonussystemet är att detta skall öka chanserna för kvinnor att uppmuntras i den traditionella chefsutvecklingen. Således skulle kvinnor allt eftersom de befordras få erfarenheter av olika och nya typer av tjänster. Kvinnor ges då möjlighet att skolas och tränas på alla nivåer i företaget vilket ger förutsättningarna för att klara av toppchefsjobben. På sikt kommer detta att leda till fler kvinnliga VD: ar och styrelseledamöter och så småningom fler kvinnliga koncernchefer enligt Ruter Dam.

4.3 Utbildning i jämställdhetsfrågor

I tidningen Chef 2001-03-16 beskrivs IT-konsultföretaget RKS: s arbete för en jämställd arbetsplats. Företaget startade ett forum för alla konsultchefer då det fanns en efterfrågan för utbildning i frågor rörande jämställdhetsarbete på arbetsplatsen. Karin Ekman berättar att samtliga chefer idag utbildas i jämställdhet. Ämnet sextrakasserier ges stort utrymme i planen, även om ingen på företaget påtalat att det skulle förekomma. I utbildningen behandlas exempelvis vad sexuella trakasserier är och hur man hanterar könsrelaterade skämt samt ovälkommen fysisk kontakt. Lars Thunell skriver i en debattartikel i DN 2002-10-29 att utbildning i jämställdhet skall införas i alla ledarskaps- och traineeutbildningar. Han menar att detta bör göras för att skapa rätt attityder och för att möjliggöra för medarbetare att kombinera familjeliv och karriär. Thunell skriver även att det är viktigt att inte endast se den ojämna könsfördelningen som en kvinnofråga. Han menar snarare att det är en mansfråga då det framförallt är männen som innehar makten att förändra eftersom de utgör majoriteten i såväl ledningsgrupper som styrelser i det privata näringslivet.

4.4 Kvotering och öronmärkt föräldraförsäkring

Ytterligare en åtgärd som berörs är huruvida föräldraförsäkringen kan fungera stimulerande till att öka andelen kvinnor på toppositioner. I en artikel i DI 2004-01-16, poängterar Lars Thunell att företagen måste ta hänsyn till det liv som existerar utanför arbetet varför företagen bör uppmuntra pappor till att ta ut föräldraledighet. Vidare säger Thunell i SvD 2004-01-19 att föräldraförsäkringen såsom den är konstruerad idag missgynnar kvinnor som vill göra karriär. Lars Thunell uppmuntrar pappor inom SEB att ta föräldraledigt genom att fylla på pappornas lön upp till 90 procent. Det senaste året har pappaledigheten inom SEB ökat avsevärt med hänsyn till både antal och tid.

4.4.1 Kvoterad föräldraförsäkring

Även Mona Sahlin uttalar sig om föräldraledighet i GP 2004-01-16. Att låta ett lagförslag om kvotering av föräldraförsäkring gå ut på remiss, är tänkt som en regeringsåtgärd, om målet om 25 procent kvinnor i styrelserna inte nås på årets bolagsstämmor. Vidare berättade hon att regeringen skall se över hur uttaget av föräldraledigheten ska bli mer jämt fördelad mellan kvinnor och män, samt om densamma ska vara helt individuell eller inte. Nu är föräldraförsäkringen gemensam förutom de 60 dagar som är låsta till mamman och pappan, och som vid outnyttjat uttag brinner inne. Sahlin vet inte säkert om delgivna åtgärdsförslag skulle bidra till ökat antal kvinnliga chefer men menar att ett dåligt argument för att välja bort desamma skulle försvinna.

4.4.2 Öronmärkt föräldraförsäkring

Enligt Magnus Henrekson, professor i ekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm, skulle en jämn uppdelning av föräldraledigheten tvinga företagen att vara beredda på att såväl mammor som pappor kan bli hemmavarande. Han är

inne på samma linje som Mona Sahlin delvis driver, det vill säga att individualisera föräldraförsäkringen.

Henrekson menar att individualisering av föräldraförsäkring är att lägga över ett beslut på den enskilde individen, inte att tvinga på densamme uppifrån (kvotering) till att ta ut densamma. Enligt honom skulle en individualisering bygga på att pappan får ett visst antal månader som denne har möjlighet att utnyttja om han vill. Vill han inte så behöver han inte. En individualisering innebär även att föräldraförsäkringen inte kan flyttas över på någon annan part. Henrekson menar vidare att konsekvensen må bli densamma som med kvotering, men poängen med individualisering är som tidigare sagts att det ska ske av den enskildes fria vilja. Först då kommer förändringar att ske både vad gäller normer och attityder som råder i samhället. (Detta stycke är baserat på en telefonintervju, 2004-12-20).

Henrekson menar att det vid en individualisering av föräldraförsäkring inte skulle vara något konstigt med att papporna vill vara hemma med sina barn. Därmed skulle det innebära samma risktagande för arbetsgivaren att anställa en kvinna såväl som en man. Som det ser ut nu diskrimineras kvinnorna automatiskt på arbetsmarkanden.

4.5 Billigare hushållstjänster

Det finns flera förespråkare till att göra hushållstjänster billigare. Bland dem är Anita Göransson som intervjuas i en artikel i SvD 2002-08-17. Hon kommer med många konkreta förslag, bland annat menar hon att hushållstjänster skulle underlätta att förena familjeliv med arbete. Magnus Henrekson menar i SvD 2004-05-03 att situationen skulle förbättras om förutsättningarna för köp av hushållstjänster rent ekonomiskt skulle bli bättre. I dagsläget menar han att "au-pair" är "svindyra". De förmåner som finns gynnar endast dem som redan har lyckats i karriären. Dessutom skulle hushållstjänster behövas med avseende på att

chefsrollen är mycket tidskrävande varför det måste ske en avlastning någonstans för att hinna med jobbet. Peggy Bruzelius instämmer med Henrekson i SvD 2002-11-23 om att billiga hushållstjänster är ett hjälpmedel för att möjliggöra för kvinnor att göra karriär, och menar att denna åtgärd är den absolut viktigaste. Vidare säger hon att karriären kräver genomgripande service och därmed förutsätter ett helt nytt skattesystem.

5 ANALYS

I detta kapitel diskuteras och analyseras åtgärderna var och en för sig utifrån ett feministiskt perspektiv och ett organisationsteoretiskt perspektiv.

5.1 Förändrad kravprofil vid rekrytering

5.1.1 Minst en kvinna som alternativ kandidat

Feministiskt perspektiv

Åtgärdsförslaget att alltid ha med en kvinna som alternativ kandidat till ledande befattningar i yrkeslivet skulle troligtvis stödjas av liberalfeministerna utifrån deras kamp för lika fri- och rättigheter för kvinnor likväl som för män. Åtgärden skulle bidra till en förändring av kvinnans underordnade position i samhället vilken har sitt ursprung i att kvinnor inte haft samma fri- och rättigheter som män. Mycket av liberalfeminismens strävan de senaste åren har handlat om att få till stånd samma möjligheter för kvinnor som för män att tillgå högre ledande befattningar i arbetslivet. Åtgärden får anses vara ett steg i denna riktning som liberalfeminismen skulle acceptera. Det kan visserligen uppfattas som motsägelsefullt att förespråka åtgärden i fråga och samtidigt framhäva att kompetens är viktigare än kön, vilket liberalfeminismen gör. Samtidigt ses dock särbehandling av kvinnor som något nödvändigt för att komma till rätta med diskrimineringen av kvinnor och detta faktum ger ytterligare stöd för antagandet att åtgärden skulle förespråkas. Vidare skulle åtgärden även styrkas av liberalfeministernas syn på kvinnor och män som i grunden lika, vilket därmed innebär att de innehar lika förnufts kapacitet. Därigenom skulle det vara självklart att kvinnor finns med som alternativa kandidater eftersom kvinnan är lika kompetent som mannen att inneha arbetspositionen.

Radikalfeministerna skulle däremot anse att åtgärden endast skulle bidra till ytterligare acceptans av den maktstruktur som män medvetet byggt upp. Radikalfeministerna tror inte att en högre kvinnorepresentation inom typiskt manliga arbetsområden skulle förändra de värderingar som är skapade av och för män. De vill istället se ett fundamentalt annorlunda förhållningssätt för att ändra maktstrukturerna. Genom att som liberalfeministerna acceptera maktstrukturen bortses från att kvinnans påtvingade arbetsuppgifter beror på mäns överordnade ställning i arbetslivet. Vidare anser radikalfeminismen inte att kvinnans underordnade ställning kan upphävas genom att kvinnor tillsätts på ledande befattningar vilket tyder på att åtgärden inte skulle väga särskilt tungt eller innebära någon nämnvärd förändring.

Leif Johansson uttrycker att det största problemet inte är att hitta kvinnliga kandidater utan den tidsbrist som ofta råder vid rekryteringssammanhang. Enligt radikalfeministerna skulle detta uttalande troligtvis ses som ett svepskäl för den från mäns sida medvetna nedvärderingen av kvinnor. Uttalandet av Christina Jutterström om rekryteringsbyrån som inte hittade någon lämplig kvinnlig kandidat skulle troligtvis stödjas av samma argument från radikalfeministerna. Detta eftersom män som grupp systematiskt inte vill att kvinnor skall inneha ledande befattningar då detta hotar deras makt. Att rekryteringsbyrån sedan beskrev den kvinnliga kandidaten utifrån längd och hårfärg istället för utifrån hennes yrkesmässiga kompetens kan relateras till radikalfeminismens tankar om att kvinnor förtrycks genom objektifiering.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Det finns anledning att anta att den könsblindhet som organisationer präglas av i viss mån kan motverkas genom att alltid ha minst en kvinnlig kandidat till ledande befattningar eftersom könsaspekten då synliggörs i organisationen. Förutsatt att kvinnor når dessa befattningar som traditionellt sett är typiskt manliga och har en maskulin prägel kan könsstrukturen i organisationen förändras och den

hierarkiska ordningen brytas. Kvinnorna i fråga blir mer centralt placerade i möjlighetsstrukturen och hamnar i en karriärväg vilket bryter den antframgångsstruktur som talas om i organisationsteorin. Detta medför att kvinnornas självförtroende förstärks vilket innebär ytterligare möjligheter att avancera.

Argumentet att fler kvinnor på ledande befattningar skulle innebära att dessa kvinnor i sin tur väljer kvinnor som Kjell Svenson talar om, är inte självklart om hänsyn tas till den kvinnliga heterosocialiteten. Enligt denna kan kvinnorna föredra att välja män för att passa in i den manliga kulturen.

5.1.2 Formellt rekryteringsförfarande genom nomineringskommittéer

Feministiskt perspektiv

Att alla kandidater, både kvinnor och män, ska gå igenom ett så objektivt och formellt rekryteringsförfarande som möjligt torde stämma överens med liberalfeminismen. Återigen handlar det om mäns och kvinnors lika rättigheter. Åtgärden torde även vara betydelsefull för liberalfeministernas kvinnopolitiska arbete för att kvinnor skall få tillgång till ledande befattningar. Detta skulle kunna underlättas genom åtgärden som bidrar till att kvinnors kompetens inte förbises.

Det finns anledning att tro att radikalfeminismen skulle förhålla sig kritisk till åtgärden då den endast förändrar rekryteringsprocessen och i sig inte innebär någon nämnvärd förändring av maktstrukturen i organisationen. Radikalfeministerna skulle förmodligen anse att åtgärden inte skulle innebära någon förändring med tanke på Pernilla Petrelius uttalande. Hon menar att nomineringskommittéerna egentligen inte får avsedd effekt eftersom det finns en tendens att fortfarande rekrytera utifrån samma kriterier. Radikalfeministerna skulle förklara detta med att manliga värderingar och en djupt liggande manlig maktstruktur fortfarande råder i nomineringskommittéerna och att åtgärden inte kan förändra denna struktur. Vidare beskriver Petrelius att rekryterare ofta ser

styrkor hos män medan de ser svagheter hos kvinnor. Detta skulle radikalfeministerna stämma in i då de hävdar att patriarkatet trycker ner kvinnor så att normen både för män och kvinnor har blivit att det är lättare att se styrkor i män.

Påståendet att kvinnor inte söker ledande befattningar understryker enligt radikalfeministerna återigen att kvinnorna är fast i hemmet med det största ansvaret för barn och hem. Det manliga antagandet att kvinnor inte söker dessa befattningar skulle även kunna tolkas som att män genom sina föreställningar om kvinnans roll och genom sitt maktbegär inte ser eller väljer bort kvinnor i rekryteringsprocessen. Uppfattningen att kvinnor inte besitter rätt kompetens förklaras av samma fenomen. Eftersom män har bestämt vad kompetens är kan kvinnor aldrig i deras ögon bli kompetenta.

Karin Ekman uttrycker att det är viktigt att ha med både män och kvinnor i rekryteringsgrupper vilket radikalfeministerna troligtvis skulle tycka är en bra idé. Detta eftersom de förordar det separatistiska förhållningssättet där kvinnor skall hålla ihop och stötta varandra för att uppnå frigörelse. Ekman berättar vidare att rekryterare också måste vara mycket noggranna med de privata frågorna. Hon menar att frågor om barn skall ställas till alla eller ingen eftersom både män och kvinnor får barn. Detta skulle antagligen liberalfeministerna stämma in i då de anser att kvinnan självklart utifrån sin fysiska förmåga är den som föder barnet men att skillnaderna slutar där. Genom deras androgyna människoideal är det en självklarhet att samma frågor ställs till män som till kvinnor eftersom de inte skiljer sig åt rent psykologiskt. Radikalfeministerna skulle troligtvis istället se rekryterarens frågor som ett konkret bevis på att fördomarna om kvinnans självklara roll som vårdare över barn återigen bekräftas. Eftersom föreställningarna om män och kvinnor är så djupt rotade krävs istället en fundamental förändring av hur man ser på arbetsindelningen efter kön.

Sven- Erik Sjöstrand uttrycker vikten av att rekryteringsförfarandet måste göras mer transparent då manliga styrelseledamöter i dagsläget väljer kandidater ur sina egna manliga nätverk. Att män väljer män har enligt feminismen att göra med den rådande indelningen efter kön som givit män och kvinnor olika roller. Liberalfeministerna skulle förklara detta utifrån patriarkatet som enligt dem endast bygger på ett missförstånd om könsens olika uppgifter. Radikalfeministerna skulle däremot se de manliga nätverken där män väljer män utifrån maktaspekten då män medvetet väljer varandra för att säkerställa maktfunktionen på de högre ledande befattningarna i samhället. Åtgärden att tillsätta nomineringskommittéer skulle förmodligen ändå uppfattas som positiv ur liberalfeministernas synvinkel eftersom den ger en möjlighet att bryta de manliga nätverken. Detta torde vara viktigt för liberalfeminismen eftersom den är av åsikten att kompetens och inte kön skall ha betydelse.

Organisationsteoretiskt perspektiv

En formalisering av rekryteringsprocessen skulle med största sannolikhet gynna kvinnor ur ett organisationsteoretiskt perspektiv. Åtgärden att tillsätta nomineringskommittéer borde få effekten att de manliga nätverken luckras upp. Den homosociala reproduktionen skulle utmanas och synliggöras genom nomineringskommittéer eftersom rekryteringsförfarandet skulle bli mer transparent. Beslut att diskriminera kvinnor belönas inte och teorin om rationell skevhet utgör då inte längre en förklaring till att kvinnor missgynnas. De öppna könsprocesserna skulle förändras till kvinnornas fördel genom att rekryteringsprocessen blir mer öppen. Om företagsledningen poängterar vikten av att rekryteringsprocessen formaliseras och efterlevs påverkas organisationspolitiken och kvinnor kommer att synliggöras i större utsträckning. Däremot finns, med anledning av Pernilla Petrelius uttalande att nomineringskommittéerna fortfarande skulle välja utifrån samma kriterier, skäl att anta att de dolda könsprocesserna inte förändras. Ett beslut om rekrytering av en nomineringskommitté som utåt framstår som könsneutralt kanske i själva verket inte är det.

Vidare borde åtgärden att tillsätta nomineringskommittéer förändra rekryteringsprocessen från att likna det sociala tillvägagångssättet i riktning mot det psykometriska tillvägagångssättet. Förfarandet vid rekrytering skulle mer likna en rationell beslutsmodell där kriterier för vad som eftersöks sätts upp och kandidater i enlighet med dessa tas fram.

5.1.3 Tillvaratagande av kompetens bidrar till mångfald i styrelser

Feministiskt perspektiv

Den rådande normen är idag enligt Sven- Erik Sjöstrand att VD - erfarenhet krävs för att platsa i en styrelse. Detta ser han som negativt då normen gör det svårt för kvinnor att nå styrelseposter eftersom det i dagsläget inte finns ett så stort antal kvinnliga VD: ar. En förklaring till att det finns få kvinnliga VD: ar skulle enligt liberalfeminismen vara kvinnans sämre position i samhället vilken kommer sig av att hon inte haft samma fri- och rättigheter som mannen och därmed hindrats från deltagande i arbetslivet. Liberalfeministerna skulle se åtgärden som positiv då kvinnors möjligheter att få tillgång till högre ledande befattningar skulle öka. De anser att kompetens ska vara avgörande för arbetsuppgifter och position i arbetslivet och relaterar här till den androgyna förnufts kapaciteten. Genom denna åtgärd skulle andra kompetenser än de män tidigare förordat tas tillvara vilket skulle bidra till att ökad mångfald uppnås. Då liberalfeministerna anser att indelningen i mäns och kvinnors olika arbetsuppgifter bottnar i ett missförstånd, skulle denna åtgärd eventuellt bidra till att olika synsätt möts och förenas genom en styrelse innehållande både män och kvinnor. Detta stämmer överens med deras strävan efter att råda bot på föreställningarna om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet.

Radikalfeministerna skulle se vissa fördelar med åtgärden eftersom den av mannen skapade normen att VD – erfarenhet krävs för att sitta i en styrelse skulle kunna omkullkastas. Då åtgärden innebär att rekryteringsbasen även skulle

innefatta personer ur andra yrkeskategorier skulle mannens definition av kompetens för styrelsetillträde förändras. Däremot förordar radikalfeministerna en strukturell reform av könens indelning och därmed över- och underordning, vilket denna åtgärd troligtvis inte skulle lyckas åstadkomma.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Under förutsättning att breddningen av kompetensområden i styrelser verkligen medför en ökad andel kvinnliga styrelseledamöter, skulle åtgärden ur organisationsteoretiskt perspektiv kunna medföra att könsstrukturen och den hierarkiska ordningen i organisationen förändras. Det är dock osäkert om åtgärden att bredda kompetensområdena i styrelsen verkligen skulle medföra en ökad andel kvinnor med tanke på de manliga nätverken. Däremot skulle åtgärden eventuellt förändra möjlighetsstrukturen i organisationen genom att det utvecklas andra karriärvägar.

5.1.4 Kvinnor på operativa poster ger möjlighet till styrelseuppdrag

Feministiskt perspektiv

Liberalfeministernas syn på hur kvinnors underordnande skall kunna upphävas innebär en anpassning från kvinnans sida till det samhällssystem och de organisationsstrukturer som idag är rådande. Eftersom operativa befattningar i dagsläget är av sådan karaktär att de ses som ett naturligt avstamp för vidare karriär, skulle liberalfeministerna med all säkerhet förorda denna åtgärd. Det primära är att kvinnor såväl som män innehar lika förutsättningar till avancemang och om åtgärden möjliggör att kvinnors underordnande upphävs så är målet uppnått. Vidare skulle åtgärden enligt liberalfeminismen successivt bidra till en jämnare fördelning på arbetsplatserna och en omfördelning av de traditionella könsbundna yrkeskategorierna. Genom att omgivningen och nästkommande generationer skulle se att mödrar innehar ledande befattningar skulle invanda mönster troligtvis brytas.

Radikalfeministerna håller inte med liberalfeministerna om att könsrollsindelningen skulle ändras enbart genom att kvinnor skulle tillsättas på operativa poster med möjlighet till styrelseuppdrag. Det finns därför anledning att tro att radikalfeministerna skulle reservera sig mot denna åtgärds betydelse. Genom åtgärden skulle kvinnor återigen underordna sig männens uppsatta kriterier för kompetens och patriarkatet blir därför återigen ett faktum. Kvinnorna skulle åter skolas till att söka positioner som enligt männen är de rätta för att få tillträde till styrelseuppdrag och andra ledande befattningar. Enligt radikalfeminismen måste en åtgärd resultera i en mer betydande strukturomvandling för att männens överordnande skall kunna brytas. Åtgärden torde kunna leda till att fler kvinnor får tillgång till de manliga styrelserummen men då grundat utifrån fel premisser. Eftersom rekrytering till styrelser ofta sker genom manliga nätverk och patriarkatet dessutom vill bibehålla sin makt finns det anledning att tro att de operativa posterna skulle bli en återvändsgränd för kvinnor.

Organisationsteoretiskt perspektiv

I ett organisationsteoretiskt hänseende innefattas operativa poster i möjlighetsstrukturen och att befinna sig i denna är förutsättningen för att avancera inom organisationer. Genom att kvinnor intar operativa poster bryts antframgångsstrukturen vilket skulle yttra sig i att kvinnors självförtroende stärks. Detta skulle resultera i att kvinnor kommer sig för att söka likvärdiga eller högre befattningar.

Den traditionella arbetsdelningen har lett till att det i störst grad är män som innehåft befattningar med resultatansvar. Det är främst på dessa poster som arbetsprestationer synliggörs och operativa poster är därför de självklara befattningarna för rekrytering av styrelseledamöter. Förutsatt att fler kvinnor innehar operativa poster skulle antalet kvinnor troligtvis på sikt öka i styrelserna vilket skulle minska den homosociala reproduktionen. Även heterosocialiteten

skulle påverkas så tillvida att det inte längre skulle finnas någon anledning för kvinnor att välja män för att passa in.

Det finns anledning att anta att män kan tänkas sätta sig emot åtgärden. De operativa posterna riskerar enligt organisationspolitiken att förlora i status om de tillsätts med kvinnor.

5.2 Kvinnlig kvotering och positiv särbehandling

5.2.1 Kvotering

Feministiskt perspektiv

Liberalfeminismen förespråkar som nämnts lika fri- och rättigheter för män och kvinnor. I teorin har kvinnor samma rättighet som män till ledande befattningar. Den ojämna könsfördelningen på dessa befattningar tyder dock på att kvinnor inte har samma möjligheter i praktiken. Åtgärden skulle kunna leda till att kvinnor i realiteten får "lika rätt" till ledande befattningar som liberalfeminismen eftersträvar. Vidare skulle liberalfeminismens androgyna människoideal, grundat på i detta fall mannens och kvinnans lika kompetens, tillgodoses.

Karin Ekman redogör för de kvinnliga anställdas åsikt om att det snarare är kompetens än kön som skall vara avgörande vid tillsättning av tjänster, varför kvotering inte förespråkas som åtgärd. Liberalfeministerna anser på samma sätt att kompetens ska vara den främsta anledningen till anställning. Då kvotering, i bemärkelsen av positiv särbehandling, handlar om att välja kvinna före man givet att båda är lika kompetenta styrks liberalfeministernas resonemang om att rekrytering skall grunda sig på kompetens. Att kvinnan väljs före mannen krävs för att väga upp snedfördelningen vilken beror på diskriminering av kvinnan vid tillsättning av tjänster.

Liberalfeminismen skulle troligtvis ställa sig negativ till den lagstiftade typ av kvotering som Mona Sahlin hotar med. Denna kvotering tar inte hänsyn till kompetens utan valet baseras endast på kön. Liberalfeminismen är visserligen för en positiv särbehandling av kvinnan men kompetensaspekten får inte gå förlorad.

Lars Thunell hävdar att kvotering inte är rätt medel för att få företagen att radikalt ändra de grundläggande inställningarna gentemot ett ökat antal kvinnor på ledningsnivå. Inställningen sammanfaller med radikalfeministernas resonemang om att kvotering inte skulle angripa de underliggande maktstrukturer som ligger till grund för kvinnans underordnande. Dessutom menar radikalfeministerna att kvinnor, trots en jämn könsfördelning, fortfarande skulle träda in på ett område som domineras av män och präglas av värderingar skapade av män. Om kvinnor godtar att kvoteras in leder detta till en fortsatt acceptans av en manlig maktstruktur. Radikalfeministerna strävar därför efter progressiva förändringar för att få svar på och komma till rätta med orsakerna bakom kvinnors underordnande. För att uppnå detta måste kvinnor gemensamt samla sig till massivt motstånd mot patriarkatet i stället för att underordna sig de rådande manliga strukturerna.

Radikalfeministerna skulle troligtvis inte sätta sig emot Ruter Dams påstående om att det råder manlig kvotering, eftersom män väljer män och utesluter kvinnor genom medveten diskriminering. De skulle troligtvis hävda att Peggy Bruzelius genom uttalandet att det redan är dubbelt så lätt för en kvinna som för en man att få styrelseuppdrag, hamnat i den manliga maktfällan.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Om kvotering sker till ledande befattningar skulle den hierarkiska ordningen där män sitter på högre poster än kvinnor automatiskt omstruktureras. Dock skulle de attityder samt strukturella faktorer som enligt organisationsteorin orsakar skillnaderna mellan könen i arbetslivet inte direkt påverkas av kvinnlig kvotering. Den homosociala reproduktionen skulle inte möjliggöras i lika hög grad då åtgärdens mål är att avsevärt öka antalet kvinnor. Diskriminering vid själva

rekryteringsförfarandet skulle genom åtgärden därmed i stor utsträckning utebli. Detta på grund av att kvotering inte skulle tillåta en organisationspolitik som utesluter kvinnor från vissa befattningar. Genom kvotering uppmärksammas troligen könsperspektivet i organisationen. Detta utgör dock ingen garanti för en förändring av organisationens kultur eftersom kvoteringsåtgärden inte har sitt ursprung i organisationen utan är en åtgärd som påtvingats utifrån.

5.2.2 Kvinnobonus till chefer som rekryterar kvinnor

Feministiskt perspektiv

Enligt Ruter Dam skulle kvinnobonussystemet öka chanserna för kvinnor att uppmuntras i den traditionella chefsutvecklingen eftersom de lättare skulle befordras och därmed få erfarenhet av nya tjänster. Under förutsättning att kvinnobonusen väger tyngre än de manliga nätverken skulle åtgärden öka antalet kvinnor på ledande befattningar. Att fler kvinnor synliggörs på högre positioner ökar sannolikheten för en förändring av könsrollsassociationerna. Det skulle falla sig mer naturligt för kvinnor att kunna identifiera sig i rollen som kvinna och högt uppsatt chef.

Liberalfeministerna förordar uppfostran och utbildning och hävdar att kompetens och inte kön ska vara avgörande för befattning i arbetslivet. De samtycker dock med särbehandlande åtgärder eftersom det är viktigt att väga upp kvinnors tidigare snedfördelning. Däremot skulle de troligtvis höja ett varningens finger om kvinnors kompetens bortsågs ifrån för att endast tillgodose sig en kvinnobonus. Detta skulle kunna ta sig uttryck i ytterligare nedvärdering av kvinnor och deras kompetens att inneha ledande befattningar.

Radikalfeministerna skulle reservera sig mot liberalfeministernas sätt att resonera. Att chefer, vilka främst är män, skulle få betalt för att anställa kvinnor skulle endast bli en förlängning av den ekonomiska exploatering som idag innebär att kvinnor hålls ekonomiskt beroende av män. Den kvinnliga underordningen skulle

därmed förstärkas ytterligare. Förändring av det patriarkala maktsamhället skall enligt radikalfeministerna ändras genom förändrade attityder och värderingar och därmed inte baseras på ekonomiska incitament. Åtgärden skulle dock kunna leda till fler kvinnor på ledande befattningar inom organisationerna, men kvinnorna skulle återigen tvingas anpassa sig till de av männen skapade normerna och maktstrukturerna. De fundamentala förändringarna av de nu gällande värderingarna skulle fortfarande utebli.

Både liberal- och radikalfeministerna skulle troligtvis ställa sig tveksamma till om en kvinnobonus skulle gå att likställa med exempelvis en bonus baserad på kassaflödesmål. De hävdar att en jämställd arbetsplats är en självklarhet och egentligen ingenting som man skulle behöva ekonomiska incitament för att locka fram.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Åtgärden skulle troligtvis vara relevant då kvinnans antifrångsstruktur skulle kunna brytas förutsatt att kvinnor rekryteras till centrala befattningar inom organisationen. En central placering som i nuvarande situationen innehas främst av män brukar medföra en inställning vilken ger större potential för vidare avancemang. Därför kan förmodas att även kvinnor i en sådan position skulle få ett starkare självförtroende vilket skulle förändra deras inställning till ytterligare avancemang positivt.

Åtgärden om kvinnobonus kan relateras till teorin om homosocialitet. Förutsatt att de ekonomiska vinningarna av bonussystemet väger tyngre än behovet av identifikation med andra män skulle fler kvinnor ges utrymme på de ledande befattningarna. Förklaringarna som teorin om rationell skevhet ger till varför kvinnor diskrimineras faller bort om kvinnobonus införs. Beslut att rekrytera kvinnor kommer istället att belönas.

5.3 Utbildning i jämställdhetsfrågor

Feministiskt perspektiv

Liberalfeministerna skulle troligtvis anse utbildning vara viktigt för att påverka de attityder som ligger till grund för kvinnors underordnade ställning. Åtgärden skulle vara bra genom att den kan upplysa även män om könens olika roller. Genom att jämställdhet blir legitimt att tala om på arbetsplatser skulle också kvinnor våga hävda sig själva i allt större utsträckning och därmed öka chanserna att nå de högre befattningarna.

Lars Thunells uttalande om att jämställdhetsfrågor är en mansfråga snarare än en kvinnofråga skulle liberalfeministerna stämma in i då de inte tror att dagens könsrollsindelning beror på mäns onda uppsåt. Istället anser de att även män skulle tjäna på om rollerna luckrades upp då de förordar ett androgynt människoideal. Genom utbildning anser liberalfeministerna att män och kvinnor tillsammans skulle kunna tillrättalägga missförståndet.

Utbildningsåtgärden skulle antas få stöd av radikalfeministerna då de efterlyser ett totalt annorlunda förhållningssätt för att andelen kvinnor på ledande befattningar inte bara skall öka utan även av ”rätt” anledning. De skulle troligtvis även ställa sig bakom att i utbildningen behandla frågor kring sexuella trakasserier då de anser patriarkatet grunda sig på sexualiteten där mäns nedärvda styrka och aggressivitet gör att de både fysiskt och mentalt förtrycker kvinnan. Att medvetandegöra orsakerna till könsrelaterade skämt skulle kunna antas vara en begynnelse till att förändra grundläggande attityder vilka måste reformeras för att häva patriarkatet.

Vidare kan radikalfeministerna tänkas se utbildning utifrån ett separatistiskt perspektiv. Utbildningen skulle kunna bli ett potentiellt forum för kvinnor att dela med sig av upplevt förtryck och tillsammans försöka se hur erfarenheterna kan relateras till samhällsstrukturer. På samma sätt skulle kvinnor och män få ökad

insikt i varför arbetslivet ser ut som det gör och det skulle dessutom bli mer legitimt att tala om jämställdhet på arbetsplatser.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Genom åtgärden skulle könens roll för hur organisationskulturen formas och fortlever uppmärksammas. Då skulle det också bli möjligt att analysera de bakomliggande faktorerna till att arbetsplatser i vissa avseenden brister vad gäller jämställdhet. Ett argument för att införa åtgärden redan i traineeutbildningar skulle vara att de relativt unga människorna som sedan ska guidas in i organisationerna skulle bli kulturbärare av jämställdhetens olika aspekter. Ur en organisationspolitisk aspekt skulle åtgärden bidra till att medvetandegöra arbetsledning och medarbetare om att deras handlingar inverkar på reproduktionen av segregeringen mellan könen. Beaktandet är särskilt viktigt i och med att det också är företagsledningen som är ytterst ansvarig för rekrytering. Risken för att diskriminering genom rationell skevhet skulle styra rekryteringsförfarandet reduceras därmed. Vidare skulle organisationsteorin stödja utbildning eftersom kvinnors kunskaper ökar och därmed deras självförtroende till att våga hävda sina kvalifikationer. Detta är nödvändigt för att tillgå chefspositioner och för att begränsa antiframgångsstrukturens omfattning.

5.4 Kvoterad - och öronmärkt föräldraförsäkring

5.4.1 Kvoterad föräldraförsäkring

Feministiskt perspektiv

Huruvida liberalfeminismen respektive radikalfeminismen bedömer föräldraförsäkringen vara en bra åtgärd samt om denna skulle leda till fler kvinnor på ledande befattningar skiljer sig åt dem emellan. Liberalfeministerna anser troligtvis att kvotering av föräldraförsäkringen skulle vara ett bra sätt att upphäva kvinnans underordning eftersom män och kvinnor då får samma förutsättningar i

arbetslivet. När liberalfeministerna dessutom menar att det inte finns några djupare liggande orsaker till männens överordnande så skulle patriarkatet ur denna aspekt upphävas av sig självt. Eftersom patriarkatet grundas på ett missförstånd skulle även männen tjäna på att frigöras från könsrollen. Åtgärden skulle eventuellt kunna bidra till en förändring i detta avseende. Mannens ökade möjligheter att väga in andra aspekter i rollen som familjefader skulle befria densamme från den annars ibland påtvingade rollen som huvudsaklig familjeförsörjare.

Radikalfeministerna skulle visserligen stödja åtgärden utifrån att den söker komma till rätta med den ojämlikhet som än så länge råder mellan könen. Å andra sidan skulle de hävda att en kvotering av föräldraförsäkringen inte förändrar de normer som ligger till grund för de maktstrukturer som råder, inte bara i privatlivet, utan även på arbetsmarknaden. En kvantitativ omfördelning av vem som tar ut föräldradedighet skulle inte leda till att avhjälpa den elementära konflikten som råder mellan mannen och kvinnan. Inte heller skulle de fundamentala normförändringar som måste till för att komma till rätta med kvinnans underordnande komma till stånd. Dessutom skulle denna åtgärd bidra till ökade motsättningar mellan könen genom att tvinga männen att vara hemma med barn och ta ifrån männen deras självklara roll som familjeförsörjare.

Det faktum att vissa företag väljer att ersätta män ekonomiskt för att uppmuntra till pappaledighet skulle liberalfeministerna förespråka så till vida att detta handlande ger kvinnor samma möjligheter som män att inneha ledande befattningar. Däremot är de emot den ekonomiska ersättningen i sig eftersom denna är ett fortsatt stöd till att hålla kvinnor ekonomiskt underordnade männen. Även radikalfeministerna ställer sig kritiska till den ekonomiska ersättningen till män och menar att denna ytterligare förstärker den ekonomiska exploatering som existerar gentemot kvinnor. Åtgärden gör det förvisso lättare att finansiera barnledigheten men den utreder inte varför kvinnor tjänar mindre än män vilket är upphovet till att män kräver större ersättning. Återigen hävdar radikalfeministerna

att orsakerna till detta ligger på ett djupare maktstrukturellt plan än vad liberalfeministerna anser.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Det organisationsteoretiska perspektivet till denna åtgärd återfinns under åtgärden öronmärkt föräldraförsäkring.

5.4.2 Öronmärkt föräldraförsäkring

Feministiskt perspektiv

Mycket av resonemanget som förs i avsnittet ovan om kvotering av föräldraförsäkring återkommer i öronmärkning av densamma. Liberalfeministerna skulle fortfarande hävda att även öronmärkningen är en bra åtgärd för att hjälpa kvinnor till lika förutsättningar på arbetsmarknaden. Dessutom skulle patriarkatet inom detta område ha goda möjligheter till att upphävas. Liberalfeministerna torde också mena att det androgyna människoidealet skulle vinna gehör genom öronmärkningen av föräldraförsäkringen eftersom männen såväl som kvinnan kan frigöras från de stereotypa könsrollerna i samhället.

Öronmärkningen skulle i större grad förena radikalfeminismen och liberalfeminismen genom deras grundläggande strävan efter lika frihet mellan könen såtillvida att ansvaret skulle flyttas över till den enskilde individen. De senare radikalfeministerna hade troligen hävdat att männen hade tjänat på de invanda könsrollernas möjligheter till upphävande. En öronmärkning istället för en kvotering av föräldraförsäkringen skulle ha bättre förutsättningar att åstadkomma de normförändringar som behövs för att ändra maktstrukturen som idag missgynnar kvinnorna. Männens intresse av att överordna sig kvinnorna skulle enligt radikalfeminismen kunna resultera i att öronmärkningen leder till att män inte tar ut sin del utan istället låter den brinna inne. Därmed skulle kvinnans underordnade roll kvarstå.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Då öronmärkningens och kvoteringens effekt numerärt i organisationen troligtvis skulle bli densamma, går det att utifrån organisationsteorin föra ett gemensamt resonemang om de båda. Förutsatt att kvinnor genom åtgärden skulle få en mer framträdande roll inom organisationen skulle detta kunna verka för en bättre möjlighetsstruktur och därmed karriärväg för kvinnan. Genom att kvinnor idag är hemma med barnen försenas deras karriärsstege. Den öronmärkta föräldraförsäkringen skulle troligtvis organisationspolitiskt kunna uppmuntras genom en inspirerande företagsledning samt en tillåtande kultur. Företagsledningen och organisationskulturen skulle här kunna bidra till en ökad tolerans och tillåtenhet att låta män vara hemma med sina barn.

5.5 Billigare hushållstjänster

Feministiskt perspektiv

Liberalfeministerna skulle stödja åtgärden eftersom kvinnor som vill göra karriär rimligtvis måste avlastas på något plan. Åtgärden skulle möjliggöra lika förutsättningar för kvinnor och män att göra karriär i arbetslivet. Genom att hushållstjänster utförs av någon annan än kvinnan skulle hon få mer tid att ägna sig åt sitt yrkesliv.

Radikalfeministerna skulle kritisera åtgärden såtillvida att den bortser från mannens ansvar. Männens överordning skulle fortsätta att stödjas då det sannolikt inte skulle vara de som skulle arbeta som städhjälp i hemmen. Denna åtgärd skjuter troligtvis över problemet på andra kvinnor förutsatt att det är kvinnor som utför de inköpta hushållsgöromålen. Problemet med kvinnors underordnande skulle således förflyttas till en annan yrkesgrupp.

Enligt radikalfeminismen skulle billigare hushållstjänster inte förändra de manliga maktstrukturerna eller påverka patriarkatets överordnade ställning. Åtgärden

skulle endast få konsekvenser för kvinnan och mannens roll skulle inte påverkas. Förutsatt att familjer väljer att inte köpa hushållshjälp torde utgångsläget bli detsamma och patriarkatet skulle åter bli ett faktum.

Peggy Bruzelius uttalar att billigare hushållstjänster är den viktigaste åtgärden för att kvinnor skall kunna göra karriär. Det finns därför anledning att tro att radikalfeministerna skulle ställa sig negativa inför Bruzelius uttalande. Radikalfeminismen anser att de rådande maktstrukturerna måste göras synliga för att kunna komma till rätta med det kvinnoförtryck som råder. Först då skulle arbetsdelningen mellan män och kvinnor bli av en annan karaktär. Dessutom menar radikalfeministerna troligtvis att det ligger en syn bakom denna åsikt som säger att det normala och självklara är att kvinnan i första hand är den som ansvarar för att markservicen sköts.

Det finns även anledning att anta att radikalfeministerna skulle anse att överlåtande av skötsel av såväl barn som hem skulle vara ett misslyckande. Detta misslyckande kan ses dels utifrån kvinnans medfödda förmåga att föda och fostra barn och dels utifrån förväntningarna i samhället på att kvinnan skall vara den tar hand om barn och hem.

Organisationsteoretiskt perspektiv

Eftersom billigare hushållstjänster är en åtgärd som endast berör förhållanden utanför organisationen, kommer denna åtgärd inte att analyseras utifrån detta perspektiv.

6 SLUTSATSER

I detta kapitel presenteras studiens slutsatser med syfte att besvara uppsatsens problemformulering. Vidare redogörs för studiens kunskapsbidrag samt förslag till vidare forskning. Kapitlet avslutas med en slutdiskussion.

6.1 Kategorisering av åtgärder

Nedan har åtgärderna kategoriserats med utgångspunkt i om feminism och organisationsteori stödjer att åtgärderna skulle skapa förutsättningar för ett ökat antal kvinnor på ledande befattningar respektive en förändring av könsrollsassociationer.

		LF	RF	OT
Minst en kvinna som alternativ kandidat	Antal kvinnor	JA	NEJ	JA
	Könsrollsassociationer	JA	NEJ	JA
Formellt rekryteringsförfarande...	Antal kvinnor	JA	NEJ	JA
	Könsrollsassociationer	JA	NEJ	JA
Tillvaratagande av kompetens...	Antal kvinnor	JA	NJA	NJA
	Könsrollsassociationer	JA	NEJ	NJA
Kvinnor på operativa poster...	Antal kvinnor	JA	NEJ	JA
	Könsrollsassociationer	JA	NEJ	JA
Kvotering	Antal kvinnor	JA	JA	JA
	Könsrollsassociationer	JA	NEJ	JA
Kvinnobonus till chefer...	Antal kvinnor	NJA	NJA	JA
	Könsrollsassociationer	NJA	NEJ	JA
Utbildning i jämställdhetsfrågor	Antal kvinnor	JA	JA	NJA
	Könsrollsassociationer	JA	JA	NJA
Kvoterad föräldraförsäkring	Antal kvinnor	JA	NJA	NJA
	Könsrollsassociationer	JA	NEJ	NJA
Öronmärkt föräldraförsäkring	Antal kvinnor	JA	NJA	NJA
	Könsrollsassociationer	JA	NJA	NJA
Billigare hushållstjänster	Antal kvinnor	JA	NEJ	
	Könsrollsassociationer	NJA	NEJ	

Figur 1. Kategorisering av åtgärder

LF= Liberalfeminism

RF= Radikalfeminism

OT= Organisationsteori

6.1.1 Slutsatser av kategoriseringen

Av kategoriseringen har vi dragit följande slutsatser:

- Liberalfeministerna anser att nästan samtliga åtgärder skapar förutsättningar för både ett ökat antal kvinnor på ledande befattningar och för ändrade könsrollsassociationer. För liberalfeministerna förefaller således ett ökat antal kvinnor på ledande befattningar betyda en förändring av könsrollsassociationer.
- Radikalfeministerna anser att majoriteten av åtgärderna inte leder till förutsättningar för ett ökat antal kvinnor på ledande befattningar. De stödjer dock tre av åtgärderna utifrån att de kan öka antalet kvinnor. Av dessa åtgärder anser de emellertid att endast en kan bidra till en förändring av könsrollsassociationer. Detta tyder på att radikalfeministerna anser att det inte är i arbetslivet som en förändring av könsrollerna skall ta sin början. Radikalfeminismen tar tydligt avstånd från åtgärder som inte bidrar till en förändring av rådande maktstrukturer.
- Enligt organisationsteorin ger de flesta av åtgärderna förutsättningar för ett ökat antal kvinnor på ledande befattningar. De åtgärder som stöds till fullo är de som resulterar i att kvinnan får en central placering i möjlighetsstrukturen. Ett annat mönster tycks vara att en åtgärd som resulterar i en numerär ökning av kvinnor på ”manliga befattningar” också möjliggör en förändring av könsrollerna på grund av att organisationens könsstruktur då förändras. Denna numerära logik känns igen från liberalfeminismen.

Liberalfeminismen och radikalfeminismen har således skilda åsikter angående lämpligt angreppssätt till uppsatsens problematik. En förklaring är att de har olika meningar om patriarkatets uppkomst. Liberalfeministerna har inte någon egentlig teori om patriarkatets uppkomst men har under senare år fokuserat sitt arbete på

kvinnors yrkesmässiga rättigheter. Därför ter det sig för dem naturligt att behandla problematiken med utgångspunkt i arbetslivet. Radikalfeministerna däremot anser att en förändring av patriarkatet måste initieras i den sexuella relationen och därigenom upphäva den grundläggande konflikten mellan man och kvinna. Ovanstående resonemang bekräftas i kategoriseringen av åtgärderna.

6.1.2 Uppsatsens kunskapsbidrag

Denna uppsats har genom vår kvalitativa dokumentstudie bidragit med en kartläggning och en diskussion om konkreta åtgärdsförslag. Kvinnors låga representation på ledande befattningar har under en tid varit i fokus för samhällsdebatten och det finns en rad föreslagna åtgärder för att råda bot på problematiken. Vår studie bidrar med ett teoretiskt perspektiv på dessa åtgärder vilket har utmynnat i en kategorisering av åtgärderna.

6.1.3 Förslag till framtida forskning

Efter att ha genomfört denna kvalitativa dokumentstudie väcktes en nyfikenhet för att undersöka hur förhållanden faktiskt ser ut i företagen. Det hade varit intressant att se huruvida de jämställdhetsplaner och handlingsplaner som finns i företag efterlevs i praktiken. Vidare hade det varit givande att studera vad en sådan plan innehåller, hur den utarbetas och om den resulterat i en förändring. Det hade även varit spännande att intervjua chefer och anställda om hur de upplever jämställdheten i sin organisation.

Det hade även varit givande att göra en fallstudie av ett företag som lyckats i sitt jämställdhetsarbete. Faktorer som vad framgången beror på, hur ledarskapet har inverkat och vilka åtgärder som använts hade kunnat utredas.

Problematiken i vår uppsats kan studeras utifrån många olika infallsvinklar. Ett perspektiv som hade varit intressant är att se problematiken utifrån en lönsamhetsaspekt. Det hade varit tänkvärt att undersöka huruvida lönsamheten riskerar att påverkas negativt med hänseende på kompetensförlust, brist i mångfald med mera, om det bortses från kvinnor som en tillgång på högre chefsbefattningar.

6.2 Slutdiskussion

Redan vid tidig ålder kan små barn berätta vad som kännetecknar en tant respektive en farbror och vilka deras typiska göromål är. Kanske är det då ingen slump att dagisbarn på frågan om vad en chef är för någonting svarar - en man i kostym. Uppfattningar om kvinnligt och manligt utvecklas tidigt. För att en chef ska kunna bli även en kvinna i kjol så krävs det troligtvis att könsrollsassociationerna på ett tidigt stadium i livet belyses och diskuteras. Det gäller allt från hur föräldrar uppfostrar sina barn och hur dagispersonal uppmuntrar skilda beteenden hos pojkar och flickor, till hur kategoriseringen av könen följer med in i skolvärlden och därefter ut i arbetslivet.

Åtgärder som bidrar till att medvetandegöra de föreställningar som idag råder gällande vad som förväntas av kvinnor respektive män och deras åtaganden i livet bör av allt att döma stå i fokus för förändringsarbetet. Detta är betydelsefullt såväl för att kvinnor skall ges möjlighet att göra karriär som för att bana väg för män att tillåtas vara hemma med sina barn.

Men för att kvinnor skall se det som naturligt att inneha chefspositioner krävs det antagligen även förebilder i form av andra kvinnor med chefsansvar. Detta tar med stor säkerhet viss tid varför snabbare numerära åtgärder kanske likaså krävs för att påskynda processen. Ur kategoriseringen kan slutsatsen dras att åsikterna går isär kring hur problematiken får sin bästa lösning, vilket vittnar om ett

komplext problem. Det finns ingen enkel lösning på problematiken utan det krävs att såväl stat och näringsliv som privatpersoner tar sitt ansvar och samordnar sina kraftansträngningar.

Utvecklingen har gått framåt det senaste seklet och eftersom komplexa problem ofta inte löses över en natt är det viktigt att ta tidsaspekten i beaktande. Det är dock farligt att avfärda problematiken som en generationsfråga då det med stor sannolikhet krävs konkreta handlingar för en accelererande förändringsprocess.

7 KÄLLFÖRTECKNING

7.1 Böcker:

Acker, Joan. (1992). *Gendering Organizational Theory*. "Gendering Organizational Analysis". Red. Mills, Albert J., Tancred, Peta. Sage: London.

Alvesson, Mats, Sköldböck, Kaj. (1994). "Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod". Studentlitteratur: Lund.

Alvesson, Mats, Due Billing, Yvonne. (1997). "Kön och organisation". Studentlitteratur: Lund.

Bolander, Pernilla. (2002). "Anställningsbilder och rekryteringsbeslut". Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan (EFI): Stockholm.

Bryman, Allan, Bell, Emma. (2003). "Business Research Methods". Oxford University Press: Oxford.

Freedman, Jane. (2003). "Feminism – en introduktion". Liber AB: Malmö.

Gemzöe, Lena. (2002). "Feminism". Bilda Förlag: Stockholm.

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

Halvorsen, Knut. (2002). "Samhällsvetenskaplig metod". Studentlitteratur: Lund.

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

Höök, Pia. (2003). *"Stridspiloter i vilda kjolar: om ledarutveckling och jämställdhet"*. Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan (EFI): Stockholm.

Jacobsen, Dag Ingvar. (2002). *"Vad, hur och varför: om metodval i företagsekonomi och andra företagsekonomiska ämnen"*. Studentlitteratur: Lund.

Jagger, Alison M. (1983). *"Feminist Politics and Human Nature"*. Roman Allanheld: Totowa, New Jersey.

Johansson Lindfors, Maj- Britt. (1993). *"Att utveckla kunskap"*. Studentlitteratur: Lund.

Lindgren, Gerd. 1983. Könnssegregeringen i arbetslivet och kvinnlig heterosocialitet. *"Sociologi i brytningstid"*. Sociologiska Institutionen, Umeå Universitet.

Moss-Kanter, Rosabeth.(1977). *"Men and Women of the Corporation"*. Basic Books: New York.

Oakley, Ann. (2000). *"Experiments in Knowing: Gender and Method in the Social Sciences"*. Polity Press: Cambridge.

Patel, Runa, Davidsson, Bo. (1994). *"Forskningsmetodikens grunder"*. Studentlitteratur: Lund.

SCB, *"På tal om kvinnor och män"*. (2004). SCB tryck: Örebro.

Sundin, Elisabeth. (1998). *"Genus i organisationer: organisationsteori på svenska"*. Red. Czarniawska, Barbara. Liber Ekonomi: Malmö.

Thurén, Britt-Marie. (2002). *"Genusvägar"*. Liber AB: Malmö.

Wahl, Anna. (1992). *"Könsstrukturer i organisationer"*. Studentlitteratur: Lund.

7.2 Vetenskapliga artiklar:

Acker, Joan, Van Houten, Donald R. (1974). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *"Administrative Science Quarterly"*. Vol.19, No. 2. s.152-163.

Hearn, Jeff, Parkin, Wendy. (1983). Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area. *"Organization Studies"*, Vol. 4, No. 3. s. 219-242.

Lipman-Blumen, Jean. (1976). Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: an explanation of the Sex Segregation of Social Institutions. *"Signs"*. Vol.1, No. 3, s. 15-31.

Mills, Albert. (1988). Organization, Gender and Culture. *"Organization Studies"*. Vol. 9, No. 3, s. 351-369.

Morrison, Ann M., von Glinow Mary N. (1990). Women and Minorities in management. *"American Psychologist"*. Vol. 45, No. 2, s. 200-208.

Morrison, Ann M., Randall, White P., Van Velsor, Ellen. (1987). Women with Promise: Who Succeeds, Who Fails. *"Working Woman"*. Vol.12, No.6, s. 79-84.

7.3 Tidningsartiklar:

Chef. (2001-03-16).

Dagens Industri. (2004-01-16, 2002-11-23, 2002-11-07).

Dagens Industri, Weekend. (2003-08-03).

Dagens Nyheter. (2002-10-29).

Göteborgs Posten. (2004-11-15, 2004-01-16, 2003-11-28).

Svenska Dagbladet. (2004-06-22, 2004-05-03, 2004-01-19, 2003-02-11, 2002-11-23, 2002-08-17, 2002-07-17, 2002-07-05).

Sydsvenska Dagbladet. (2002-11-14).

7.4 Elektroniska källor:

http://www.scb.se/templates/subHeading_76738.asp (2004-12-19).

<http://www.sns.se/zino.aspx?articleID=368>. (2004-12-28).

7.5 Muntlig källa:

Henrekson, Magnus, professor i ekonomi vid Handelshögskolan, Stockholm. (2004-12-20).

8 BILAGOR

8.1 Artiklar som studien grundas på