

Att integrera och säkra jämställdhetsaspekten  
i det dagliga arbetet på arbetsförmedlingar  
och länsarbetsnämnden i Värmlands län

*Hanna Westberg*



---

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2003:22

ISSN 1401-2928

Forskning om utvecklingsprocesser  
Enhetschef: Göran Brulin



## Innehållsförteckning

Utvärdering av brytprojektet att integrera och säkra jämställdhetsaspekten i det dagliga arbetet på arbetsförmedlingar och länsarbetsnämnden i Värmlands län	3
Enkätundersökningen	7
Bearbetning av enkätsvaren	9
Resultatredovisning	10
Egen förmåga	11
Sammanfattning av den egna förmågan i relation till jämställdhet och konsekvenser därav	16
Chefens inställning	17
Sammanfattning av chefens inställning	21
Föreställningar om vad kvinnor och män kan	22
Sammanfattning av föreställningar om vad kvinnor och män kan	29
Särskilda jämställdhetsåtgärder	32
Föreställningar om den egna AF-rollen	34
Sammanfattning den egna AF-rollen	41
Viktigaste orsaken att flytta hemifrån	43
Den egna uppfattningen om kvinnors och mäns egenskaper	45
Första mätningen	45
Sammanfattning om de båda könen uppfattningar om något är typiskt för kvinnor respektive män	48
Diskussion	49
Jämställt förhållningssätt i yrkesutövning	51
Har projektet lett till några avtryck med avseende på attityder i frågan om egna föreställningar om kvinnor och män och det egna förhållningssättet	53
Referenser	57
Bilaga 1	59

## **Utvärdering av brytprojektet att integrera och säkra jämställdhetsaspekten i det dagliga arbetet på arbetsförmedlingar och länsarbetsnämnden i Värmlands län**

Sedan 1994 står det i regeringsförklaringen att ett jämställdhetsperspektiv ska genom- syra alla delar av regeringens politik med de nationella jämställdhetsmålen som bas det vill säga ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättig- heter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Makt och inflytande ska vara jämt fördelat och kvinnor och män ska ha samma möjligheter till eko- nomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, ar- bete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Arbetsmarknadsverket (AMV) har i sitt program för jämställdhet formulerat jämställdhetsmål som utgår från de nationella målen. Mål som AMV ser sam- manfalla inom sitt verksamhetsområde handlar framför allt om att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden och att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet.

I denna anda har Länsarbetsnämnden i Värmland startat ett brytprojekt inom den egna organisationen med avsikt att integrera och säkra jämställdhetsaspekten i det dagliga arbetet så att könsstereotyp agerande undviks.

För att uppnå detta ser man att det krävs tillskott av kunskap inom området och detta avser man att göra genom att

- ta tillvara de erfarenheter och den metod som utvecklats på arbetsförmedlingen i Kristinehamn och implementera den på övriga kontor i länet
- organisera för en kontinuerlig kunskapsutveckling där en fördjupning av kunska- pen sker vid varje tillfälle för reflektion
- öka personalens kunskaper i jämställdhetsfrågor. Okunskap inte bara hindrar ut- veckling utan cementerar också våra fördomar, värderingar och attityder om kvinnor och män, deras olika val och livssituationer
- tydliggöra egna värderingar och normer.
- tydliggöra nyttan av ett jämställt förhållningssätt inom organisationen genom koppling till verksamhetsmålen
- identifiera kontraproduktiva mål och stödsystem

En av de frågeställningar som projektet formulerade var:

Har vi, som har uppdraget att genomföra arbetsmarknadspolitiken, ett jämställt förhållningssätt i vår yrkesutövning?

En annan handlar om hur ett jämställt förhållningssätt säkerställs och en tredje lägger fokus på tanke och handlingsmönster, rutiner genom att via en process- kartläggning identifiera var och när tanke och handlingsmönster kan brytas?

Arbetslivsinstitutet fick i uppdrag att via en enkätundersökning i början och en vid projektets slut försöka få en bild av om projektet lett till några avtryck i per- sonalens attityder i fråga om egna föreställningar om kvinnor och män och det egna förhållningssättet. Arbetslivsinstitutet uppdrag kan således i huvudsak kny-

tas till de två första frågeställningarna medan den tredje är tänkt att forskare från Karlstads universitet, som följt brytprojektet i Kristinehamn ska försöka besvara. På detta sätt är det tänkt att projektet garanteras kontinuitet i kunskapsöverföring och vidareutveckling av det pågående metodutvecklingsarbete.

Brytprojektet i Värmland utgår teoretiskt från Ingrid Pincus, Högskolan i Örebro, som i sin forskning har funnit olika typer av motstånd i fråga om jämställdhet. Hon identifierar tre stadier av motstånd som kan utövas både passivt och aktivt.

- 1. Huruvida frågan över huvud taget tillåts komma in på dagordningen
- 2. Vad som händer när frågan kommer in på dagordningen
- 3. Vad som händer när jämställdhetsarbetet kommit igång och det finns individer som på allvar försöker utveckla arbetet med dessa frågor inom organisationen

Ett sätt att göra passivt motstånd är att i de ledningssammanhang där planering försiggår och beslut fattas undvika att frågan kommer upp på dagordningen. Jämställdhetsfrågan blir då en ”icke-fråga” för dem som sätter dagordningen i organisationen. Ett annat sätt att hindra att jämställdhet blir synlig är att hålla jämställdhetsarbetare borta från och utanför de sammanhang och grupper där organisations- och personalpolitiska, samt andra för jämställdheten relevanta frågor planeras.

Att jämställdhetsfrågan kommer in på dagordningen leder inte nödvändigtvis till att den tillerkänns legitimitet hos ledningen i en organisation. Ledningens syfte är kanske inte att utveckla arbetet för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i organisationen utan att uppfylla de åligganden som finns i lagar och förordningar.

Ett ickehandlande är också att betraktas som en form av aktiv handling. Man håller ifrån sig – avstår från att handla, för att, oavsett motivet, förhindra förändring. Detta är ett sätt att utöva makt och kontroll.

Först när jämställdhetsfrågan har kommit upp på dagordningen och när jämställdhetsarbetet har påbörjats blir det aktuellt med mer aktivt motstånd. Det vill säga när jämställdhetsfrågan har blivit en åtgärd som förpliktigar då är det dags för motstånd. Motståndet går ut på att hålla förpliktelserna på lägsta möjliga nivå.

Det Värmländska projektet planerades med utgångspunkt i detta teoretiska resonemang. Stora ansträngningar gjordes för att integrera kunskap om jämställdhet i det ordinarie processarbetet. Följande frågor ställdes:

- Hur beaktas jämställdhetsaspekten vid *matchningsarbetet*?
- Har vi en enhetlig och rättsäker tillämpning av *akassan* ur jämställdhetsperspektivet?
- Hur kan *handlingsplanerna* stödja jämställdhetsarbetet?
- Har vi ett *programutbud* som motsvarar behovet ur ett jämställt perspektiv?

Bergman och Schough (2002) som deltog i det ovan nämnda förändringsarbete i Kristinehamn kom att fokusera på brytande handling för att få till stånd förändring i arbetsförmedlarnas arbetssätt i relation kön. Avsikten var att koncentrera sig på handlingsmönster snarare än tankemönster. Konsekvenserna av ett förändrat handlingsmönster skulle kunna bli ett lärande som med tiden även skulle kunna påverka tankemönstret. Erfarenheterna från detta förändringsarbete ligger till grund för det brytprojekt som redovisas här.

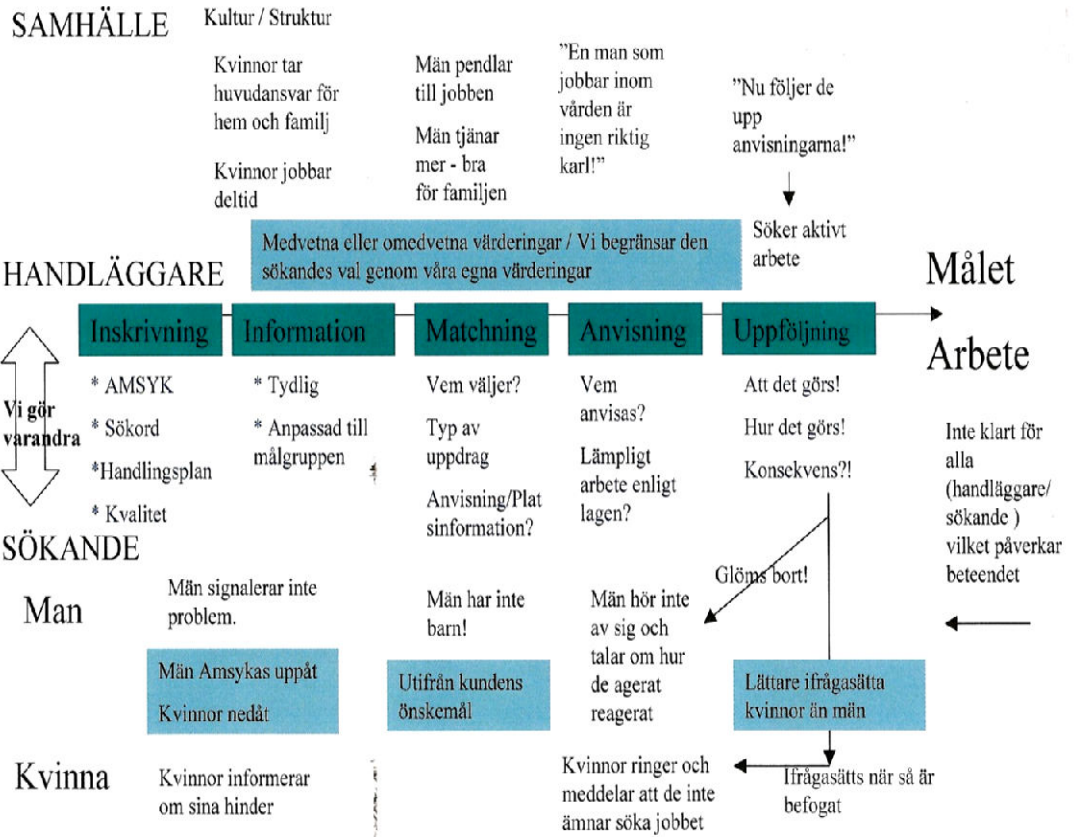
Bergman och Schough (2003) har preliminärt sammanfattat sina reflexioner i en granskningsrapport till Länsarbetsnämnden i Värmland. Här skriver de under avsnittet bakgrund

” det finns direktiv som manar till systematiska insatser från arbetsförmedlingarnas sida vad gäller att bryta könsmonstren på arbetsmarknaden. Dessa direktiv som rör utfallet på arbetsmarknadens nivå behöver omarbetas till faktiska arbetsrutiner på arbetsorganisationernas eller arbetsförmedlingskontorens nivå. Det handlar med andra ord om att organisera arbetet så att det bidrar till att häva traditionella könsmonster. Denna förändring är inte en omorganisation, så till vida att de formella organisationsstrukturerna förändras. Det handlar snarare om att inom ramen för den befintliga organisationen av verksamheten utföra arbetet på ett något annorlunda vis.”

I min tolkning innebär dock ett förändrat handlingsmönster en stor påverkan på hur arbetet organiseras och att det är ett missförstånd att tro att arbetsorganisationsförändring alltid måste innebära stora omvälvande förändringar i den formella strukturen. Nedan under avsnittet enkätundersökningen går jag närmare in på hur kön görs i organisationer och om ett förhållningssätt förändras sker också en påverkan i organisationen.

I föreliggande projekt liksom i många andra projekt bygger en stor del av verksamheten på att det finns personer som har ett stort engagemang i de frågor som projektet omfattar. Utifrån de erfarenheter som erhöles i Kristinehamn och goda kunskaper om jämställdhetsarbete skissades en modell över den tänkta processen med utgångspunkt i hur det ser ut inom samhället i stort och i arbetsförmedlingsverksamheten.

# EN Arbetsmarknad? - Lika möjligheter?



Brytprojektet Värmlands län 2002, Helena Strandberg

## Enkätundersökningen

Enkätundersökningen som genomfördes av Arbetslivsinstitutet bygger bland annat på de erfarenheter jag gjort i samband med studier om existerande föreställningar om kvinnor och män.

Enligt Stora Focus (1987) uppslagsverk innebär föreställning – åsikt, minnes- eller fantasiupplevelse, åskådlig bild i medvetandet.

Enligt Nationalencyklopedin (1992) kommer föreställning från det latinska ordet representation vilket betyder representation på svenska. Encyklopedin skiljer på yttre och inre representation. Med inre representation menas föreställningar och minnen, gör det representerade indirekt närvarande för användaren.

Kopplas betydelsen av vad föreställning är till ett konkret exempel kan det se ut på följande sätt:

När ett barn föds kan alla se på yttre tecken om det är en flicka eller en pojke. Klär vi på barnet rosa kläder förvandlas inte barnet till en flicka men vi uppfattar att det är en flicka. Klär vi barnet i blå kläder ser vi en pojke framför oss. Rosa kläder innebär dessutom att barnet behandlas på ett sätt och blå kläder att det behandlas på ett annat sätt. Detta ger barnet en första grundläggande upplevelse om vem hon själv är i relation till andra. De rosa respektive de blå kläderna har ett symbolvärde och ger signaler till omgivningen vilket kön det är troligt att barnet i kläderna har. Det vill säga de som ser barnet har en föreställning om vilket kön det är som gömmer sig i kläderna och associerar till olika egenskaper beroende på klädernas färg.

Inom forskningen finns det olika perspektiv om föreställningar med anknytning till olika ämnesområden till exempel pedagogik, socialpsykologi, psykodynamik, idéhistoria, filosofi.

I mina studier om förställningar är min utgångspunkt att kvinnor och män är handlande subjekt som lär sig genom erfarenhet, som gör val och reflekterar över sin situation och svarar på andra personers förväntningar. De egna erfarenheterna är resultatet av den socialisationsprocess som pågår livet igenom och grundar sig bland annat på andra för individen viktiga personer och deras förväntningar.

Kvalifikations-, socialisations- och organisationsforskning har utvecklat teorier kring kvinnliga respektive manliga egenskaper och hur det bedöms att det är en kvinna eller man som bäst passar för en bestämd arbetsuppgift (Acker 1987, Kvande & Rasmusen 1990, Games & Pringle 1990, Bradley 1989, Phillips & Taylor 1980, Gaskell 1986, Gunnarsson 1989, 1994, Westberg 1995, 1996, 1998 etc.). Dessa föreställningar påverkar och är avgörande för en anställare när ”rätt man” placeras på ”rätt plats”. Dessa föreställningar finns som normer i samhället och är så integrerade i kulturen att de uppfattas som naturliga även för den arbetssökande. När en kvinna eller man visar upp en egenskap som oftare förknip-

pas med det motsatta könet upplevs personen som avvikande. Detta att hon/han bryter mot normen i en egenskap generaliseras ofta till att gälla hela personen.

Vissa egenskaper som kan kopplas till ett arbete har uppfattats ha en starkare knytning till kön än till yrke. Detta har visat sig i stort sett opåverkat under historiens gång. Ruth Wills listade redan 1861 typiska föreställningar om kvinno- respektive mansjobb. Egenskaperna kan ha varierat men en könsanknytning har nästan alltid varit fallet.

I mina studier har det visat sig att olika grupper av individer har funnit att vissa "egenskaper" kan relateras till ett visst kön i högre grad än andra "egenskaper". Egenskaperna ges så att säga en könsetikett, blir könsmärkta.

På senare tid har ett nytt begrepp introducerats inom köns/genus forskningen, "doing gender", att göra kön. Med "doing gender" perspektivet menas att kön görs, att kön ses som en interaktiv handling och som görs ständigt. Det är framför allt inom organisationsforskningen som "doing gender" perspektivet används. Kvande (2003) menar att för att förstå förändringar i relationen mellan kvinnor och män och uppfatta variationerna mellan gruppen kvinnor respektive gruppen män är det nödvändigt att skapa nya begrepp som inte härstammar från det gamla dikotoma sättet att se på kön.

Kvande (1998, 2003) ser "doing gender" perspektivet som något aktivt. Kön produceras i handling och använder de resurser och strategier som står till buds i ett givet sammanhang. Könskonstruktioner ses som föränderliga men förändringen behöver inte vara otvetydig eller hastig. Det kan vara svårt att förändra de existerande föreställningarna om kvinnligt och manligt.

"Doing gender" perspektivet inbegriper ett synsätt på kön som ger fruktbara öppningar av hur t ex kön görs i organisationer och förändringsprocesser (Korvajärvi 1998, Gunnarsson 2003). De fördelar som kan ses i den så kallade "doing gender" ansatsen är att:

- det förmedlar en känsla av skapande
- det fokuserar vardagslivets praktiker
- det sätter fokus på såväl stabilitet som förändring
- förmedlar en känsla av fluiditet
- det tillåter pluralism och variationer
- det tillåter mönster och "gendered" praktiker.

Viktiga dimensioner eller fält att utforska där "könande" handlingar är verk-samma är bilder och symboler, förhållningssätt, egna och av organisationen förväntade, och interaktionen.

I de enkäter som presenteras före och efter genomfört projekt försöker att knyta an både till de erfarenheter som skissas i modellen ovan och mina och andra forskares erfarenheter av könsmärkningsprocesser och görandet av kön såväl i samhället som i organisationer.

De föreställningar som formuläret bygger på hämtas således från flera håll och bygger delvis på andras och delvis på egna forskningserfarenheter.



Påståendena som finns i enkätens senare del har till delar kommit från en anpassad form av attitydskala, BEM, (Schönnesson 1987). Den skalan var från början avsedd att mäta en individs könsrollsidentitet det vill säga hur väl individens egenskaper överensstämmer med vad som i samhället betraktas som typiska feminina, maskulina och neutrala (androgyna) egenskaper. Här används skalan på ett annat sätt. "Egenskaper" som kan kopplas till arbete blir en del i ett skattningsformulär där de personer som deltar i projektet tar ställning både till om en "egenskap" är kvinnlig och manlig oberoende av varandra.

Andra frågor som förekommer i enkäten formulerades utifrån erfarenheter gjorda i studier där personal från länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar intervjuades. Andra frågor har sitt ursprung i enkäter som behandlat olika yrkesgruppers föreställningar, förväntningar och önskemål i arbetslivet.

Jag gjorde först ett utkast till en enkät som prövades och bedömdes av en grupp experter inom jämställdhetsområdet som även har erfarenheter av att arbeta med integrering av jämställdhet i organisationer. Utifrån denna grupps kommentarer omformulerades vissa frågor. Vissa justeringar gjordes också i enkäten mellan första och andra mätomgången. Ett antal tilläggsfrågor konstruerades till andra enkätomgången för att få de svarandes egna uppfattningar om påverkan skett eller inte.

Flera forskare menar att hänsyn sällan tas till den sociala kontexten (det sociala sammanhanget) i attitydundersökningar. Det vill säga i vilken social kontext valet görs när en person tar ställning till enkäter trots att det finns starka tecken på att förhållanden, miljön är viktig för resultatet. Det är således viktigt att vara medveten om att en persons ställningstagande är beroende av tidigare erfarenheter, samhällets normer, sociala relationer och faktiska livssituation. Detta är giltigt även i studier om kön, där den sociala kontexten är av största betydelse (Mårten Söder 1990, Johnson & Johnson).

Eftersom avsikten är att en annan grupp forskare följer processen i detta brytprojekt är enkäten avsedd att användas som ett instrument i en utvärdering inte som det enda verktyget i en forskningsinsats. Det är också viktigt att enkäten i ett senare skede kompletteras med uppföljning och utvärdering av statistik och ekonomiska mått där kön blir en naturlig del i analysen.

### **Bearbetning av enkätsvaren**

Enkäten skickades ut till projektledarna som ansvarade för utdelning av enkäten till de anställda. Den ifyllda enkäten skulle sedan skickas till arbetslivsinstitutet i medföljande förfrankerade kuvert. Svarsfrekvensen på båda enkätomgångarna är cirka 67% (v1=99 och v2=100) vilket kan anses som tillfredsställande. I några fall har de som ej svarat genom mail angett orsak till varför. En orsak som angavs var att man inte känt sig berörd eftersom vissa frågor direkt handlade om arbetsförmedlingsarbete. En annan orsak som angavs var att man just blivit

anställd och därför inte deltagit i projektet. I två fall framkom kritiska synpunkter på enkätmetoden som sådan. I den första enkätomgången returnerades 3 enkäter och i den andra 7 som inte över huvud taget blev utdelade. Av de som svarat och angett kön är för v1 54 kvinnor och 44 män och för v2 55 kvinnor och 38 män.

De som besvarade enkäten men inte arbetade som förmedlare uppmanades att fylla i enkäten så gott det gick. De ombads hoppa över de frågor som de ansåg inte berörde deras arbete. De som besvarade enkäten och som inte var direkt berörda av frågor av arbetsförmedlingsuppgiftskaraktär uppgår i båda enkätomgångerna till cirka 17%, t ex administratörer, ekonomihandläggare, telefonister och vaktmästare. På dessa frågor är därför svarsfrekvensen lägre. Även på andra frågor förekom det bortfall. På en av frågorna där olika alternativ skulle rangordnas förekom det att den svarande istället för att rangordna kryssade i en eller flera av de olika alternativen. I alla bearbetningar ingår endast de som besvarade frågan vilket innebär att antalet svar varierar mellan frågorna. Enkätsvaren sammanställdes och bearbetades med hjälp av statistikprogrammet excell.

## **Resultatredovisning**

Frågorna som ställdes i enkäten grupperas i redovisningen i olika områden. De områden som utkristalliseras naturlig i bearbetningen är:

- Egen förmåga
- Chefens inställning
- Föreställningar om vad kvinnor och män kan
- Särskilda jämställdhetsåtgärder
- Föreställningar om den egna AF-rollen
- Viktigaste orsaken att flytta hemifrån
- Den egna uppfattningen om kvinnors och mäns egenskaper
- 

Redovisningen sker uppdelad på kön och ålder för varje enskilt område.

## Egen förmåga

**Tabell 1. V1.** Hur bedömer du din förmåga att förstå vad jämställdhet innebär

kön	2	3	4	5	6
kvinnor	0,0 %	9,3%	22,2%	50,0%	18,5%
män	2,3%	4,5%	18,2%	45,5%	29,5%
Totalt	1,0%	7,1%	20,4%	48,0%	23,5%

### V2

Kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	0,00%	1,82%	14,55%	47,27%	36,36%
män	0,00%	0,00%	0,00%	8,57%	54,29%	37,14%
Totalt	0,00%	0,00%	1,11%	12,22%	50,00%	36,67%

Medelvärde totalt för v1 är 4,86 och för v2 5,22. För kvinnor är medelvärdet 4,78 respektive 5,20 och för män 4,95 respektive 5,29.

I den första mätningen ansåg fler män än kvinnor att de har goda kunskaper om vad jämställdhet innebär. Det är främst de yngre männen som anser att deras kunskap är god. För kvinnorna är det främst de äldre kvinnorna som anser att deras kunskap är god. I den andra mätningen har andelen som anser att de har god kunskap ökat för alla, kvinnornas något mer än männens. Det är främst de yngre kvinnorna som står för ökningen. Fortfarande är dock männens andel högre än kvinnornas.

När de själva ska bedöma om de anser att deras förmåga har ökat, minskat eller är densamma svarar drygt 50% kvinnor att den har ökat medan drygt 50% av männen anser att det inte är någon skillnad och 11% svarar att förståelsen inte har påverkats alls.

**Tabell 1b V2.** Min förmåga att förstå vad jämställdhet innebär har ökat sedan jag varit med i projektet

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	54,72%	0,00%	45,28%
män	32,35%	11,76%	55,88%
totalt	45,98%	4,60%	49,43%

Män, med någon övervikt för de yngre anser redan i startskedet i större utsträckning än kvinnor att de har en god förmåga att förstå vad jämställdhet innebär. De har blivit påverkade i mindre utsträckning än kvinnorna av projektet. För kvinnornas del är det de äldre kvinnorna som bedömer sin förmåga som god innan projektet startar och de yngre som tycker att de lär sig under projektets gång.

**Tabell 2. V1.** Hur bedömer du din förmåga att bidra till att sökande gör otraditionella val

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	6,0%	8,0%	20,0%	52,0%	12,0%	2,0%
män	2,4%	2,4%	21,4%	47,6%	16,7%	9,5%
Totalt	4,3%	5,4%	20,7%	50,0%	14,1%	5,4%

## V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	2,13%	2,13%	21,28%	44,68%	27,66%	2,13%
män	12,90%	0,00%	0,00%	38,71%	41,94%	6,45%
Totalt	6,41%	1,28%	12,82%	42,31%	33,33%	3,85%

Medelvärde totalt för v1 är 4,03 och för v2 4,03. För kvinnor är medelvärdet 3,62 respektive 4,00 och för män 4,02 respektive 4,16.

Medelvärdet är densamma för den första och andra mätningen. Merparten anser att de har förmåga att i ganska stor utsträckning bidra till att arbetssökande gör otraditionella val. Spridningen i svaren är dock större på denna fråga än föregående. En tredjedel av kvinnorna och en fjärdedel av männen anser att deras förmåga kan bedömas vara från ingen alls till någon. Skillnaderna med avseende på ålder är små. För männen finns en viss tendens till att de yngre och medelålders männen bedömer sin förmåga vara lägre än de äldre männen om vi ser på alla alternativa svar. 30% av de yngre männen anser att de har en mycket god förmåga att få arbetssökande att göra otraditionella val.

Vid den andra mätningen anser fler att de har förmåga att förmedla otraditionella jobb. En fjärdedel av kvinnorna och 13% av männen anser att de har ingen, dålig eller någon förmåga. De äldre kvinnorna anser i ökande utsträckning att de har från ganska bra förmåga till mycket bra (89%) medan de yngre kvinnorna anser det i minskande utsträckning (68%). Andelen yngre och medelålders män är 100% för motsvarande svarsalternativ och för äldre män 94%. De yngre männen har dock sänkt sin bedömning från att 30% ansåg sig ha en mycket bra förmåga vid den första mätningen till 18% vid den andra mätningen.

När de svarande själva skattar om det sker någon förändring under projektets gång anser 40% av både kvinnor och män att det sker en förändring.

**Tabell 2b V2.** Jag lägger ner mer arbete på att förmå sökande att göra otraditionella val nu än före projektet startade

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	40,00%	4,44%	55,56%
män	40,00%	10,00%	50,00%
totalt	40,00%	6,67%	53,33%

När det gäller den egna förmågan att förmedla otraditionella jobb skattar både kvinnor och män den egna förmågan lägre än på frågan om innebörden av jämställdhet. Förändringen av bedömningen av den egna förmågan går i olika riktningar vad gäller ålder för både kvinnor och män. Unga kvinnor anser sin förmåga vara lägre och unga män att den är högre.

**Tabell 3 V1** Hur bedömer du din förmåga att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	6,1%	8,2%	30,6%	34,7%	20,4%	0,0%
män	4,7%	16,3%	25,6%	34,9%	16,3%	2,3%
Totalt	5,4%	12,0%	28,3%	34,8%	18,5%	1,1%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	2,27%	4,55%	27,27%	45,45%	18,18%	2,27%
män	9,68%	0,00%	9,68%	54,84%	16,13%	9,68%
Totalt	5,33%	2,67%	20,00%	49,33%	17,33%	5,33%

Medelvärdet totalt för v1 är 3,52 och för v2 3,83. För kvinnor är medelvärdet 3,55 respektive 3,80 och för män 3,49 respektive 3,97.

Medelvärdena för både den första och andra mätningen ligger tämligen lågt. Medelvärdet ökar dock för både kvinnor och män mellan dessa två mätningar mer för män än kvinnor. 45% av kvinnorna och 47% av männen anser före projektet att de har ingen till någon förmåga att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet. Dessa andelar har minskat till 43% för kvinnor och 20% för männen efter projektets genomförande. Både medelålders kvinnor och män gör lägre skattningar än övriga åldersgrupper (43% respektive 57% ingen till någon förmåga).

Vid andra mätningen har drygt 50% av männen i alla åldersgrupper valt svarsalternativet ganska god förmåga. För kvinnornas del ligger de yngre kvinnorna nu lägre än de andra åldersgrupperna.

På denna fråga har en typ av kompletteringsfråga ställts före projektet. De svarande ska ta ställning till om män får otraditionella erbjudanden i högre eller lägre utsträckning än kvinnor. På denna fråga väljer många att inte svara. Av dem som svarar tycker en majoritet att män får mer sällan erbjudanden om otraditionella jobb än kvinnor. Fler kvinnor än män väljer att inte svara alls.

På kompletteringsfrågan som ställs efter projektet om de svarande lägger ner mer arbete efter än före projektet startade på att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet anser drygt 50% att det inte lägger ner mer arbete. 41% av kvinnorna mot 35% av männen anser dock att de lägger ner mer arbete.

**Tabell 3bV1.** kryssa i det alternativ som du tycker stämmer (män får otraditionella erbjudanden)

kön	ej svar	män oftare	män mer sällan
kvinnor	30,61%	22,45%	46,94%
män	21,43%	16,67%	61,90%
Totalt	26,37%	19,78%	53,85%

**Tabell 3bV2.** Jag lägger ner mer arbete nu än före projektet startade på att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	40,91%	2,27%	56,82%
män	35,48%	9,68%	54,84%
totalt	38,67%	5,33%	56,00%

Förändringarna i skattningarna sker även på denna fråga i riktning mot att förmågan skattas högre efter projektets genomförande. Förändringen är dock mindre för kvinnorna vilket kan bero på att de yngre kvinnorna är mer skeptiska till sin förmåga än övriga.

**Tabell 4 V1.** Jag tycker att jag har tillräckliga kunskaper om jämställdhet för att kunna förmedla rätt oavsett kön.

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	2,0%	3,9%	17,6%	31,4%	25,5%	19,6%
män	0,0%	4,9%	17,1%	24,4%	29,3%	24,4%
Totalt	1,1%	4,3%	17,4%	28,3%	27,2%	21,7%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	0,00%	6,67%	28,89%	48,89%	15,56%
män	3,13%	0,00%	0,00%	15,63%	50,00%	31,25%
Totalt	1,30%	0,00%	3,90%	23,38%	49,35%	22,08%

Medelvärdet totalt för v1 är 4,41 och för v2 4,85. För kvinnor är medelvärdet 4,33 respektive 4,73 och för män 4,51 respektive 5,03. Drygt en femtedel av alla anser att de inte har tillräckliga<sup>1</sup> kunskaper om jämställdhet för att kunna förmedla rätt oavsett kön före projektstart. Detta har minskat till några enstaka procent efter genomfört projekt. Skillnaderna mellan könen visar sig främst på skattningarna i de högsta värdena i de senare mätningarna. 16% av kvinnorna anser att de instämmer helt i påståendet att de har tillräckliga jämställdhetskunskaper samtidigt som 32% av männen instämmer helt i detta påstående.

De äldre kvinnorna och de medelålders männen anser i högre grad än övriga att de har tillräckliga kunskaper vid projektstarten. Efter projektet har de andra åldersgrupperna bland både kvinnor och män gått förbi respektive kommit ikapp de äldre kvinnorna och de medelålders männen. Ingen av de unga kvinnorna in-

<sup>1</sup> I fortsättningen menar jag med inte tillräckliga att de svarande har svarat på frågan med 1-3 och med tillräckliga med 4-6.

stämmer dock helt i påståendet vilket 16% av de medelålders- och 34% av de äldre kvinnorna gör. Däremot instämmer 50% av de unga männen helt i påståendet. Även de medelålder männen ligger relativt högt. 43% av de medelålders männen instämmer helt. Praktiskt taget ingen av männen anser i den senare mätningen att de inte har tillräckliga kunskaper.

När de svarande själva skattar förändring anser 45% av kvinnorna att de fått bättre kunskaper om jämställdhet medan endast 29% av männen anser detsamma. Drygt två tredjedelar av männen anser att det inte är någon skillnad. Görs en jämförelse av resultaten före och efter för männen så verkar det som det ändå har skett ganska stor förskjutning till att de anser att de har fått bättre kunskap.

**Tabell 4b.** Jag tycker att jag har fått bättre kunskaper om jämställdhet nu än före projektet startade för att kunna förmedla rätt oavsett kön.

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	44,90%	0,00%	55,10%
män	29,41%	2,94%	67,65%
totalt	38,55%	1,20%	60,24%

Både kvinnor och män anser att de har tillräckliga kunskaper om jämställdhet för att kunna förmedla rätt oavsett kön. Förmågan tycks dock förbättras mellan första och andra mätningen särskilt för män och särskilt för de yngre männen. Trots detta anser männen i högre grad än kvinnorna att de inte är någon skillnad i deras kunskaper i relation till att förmedla rätt oavsett kön efter genomfört projekt.

**Tabell 5.V1.** Mitt eget kön har betydelse för hur jag möter arbets sökande av olika kön

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	26,5%	22,4%	10,2%	14,3%	8,2%	18,4%
män	31,0%	9,5%	9,5%	4,8%	19,0%	26,2%
Totalt	28,6%	16,5%	9,9%	9,9%	13,2%	22,0%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	21,28%	19,15%	0,00%	29,79%	27,66%	2,13%
män	25,81%	19,35%	6,45%	29,03%	12,90%	6,45%
Totalt	23,08%	19,23%	2,56%	29,49%	21,79%	3,85%

Medelvärde totalt för v1 är 3,29 och för v2 3,18. För kvinnor är medelvärdet 3,10 respektive 3,30 och för män 3,50 respektive 3,03.

Medelvärdena för både den första och andra mätningen ligger tämligen lågt. Medelvärdet minskar mellan den första och andra mätperioden för män och ökar något för kvinnor. Det betyder att män i lägre grad än kvinnorna anser att deras eget kön har betydelse för hur de möter de arbets sökande och detta i större utsträckning efter projektet Vid den första mätningen är det främst de äldre kvinnorna som anser att eget kön har betydelse medan i den andra mätningen är det de medelålders kvinnorna som anser i högre grad att det egna könet har betydelse. För männen gäller att yngre instämmer i lägre grad med påståendet (70%) i den första mätningen men deras uppfattning förskjuts i den andra mätningen mot att

påståendet delvis stämmer (60%). För medelålders män har uppfattningen förändrats i motsatt riktning från att instämna mer till att instämna mindre med påståendet.

När de svarande själva skattar förändring i uppfattningen efter genomfört projekt menar majoriteten att de inte uppfattar någon skillnad vilket motsägs i någon mån av ovanstående resultat.

**Tabell 5b. V2.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att mitt eget kön har betydelse för hur jag möter arbetssökande av olika kön

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	13,04%	0,00%	86,96%
män	9,68%	0,00%	90,32%
totalt	11,69%	0,00%	88,31%

Både kvinnor och män anser att deras kön inte har någon större betydelse för hur de möter arbetssökande. Kvinnornas uppfattning om det egna könets betydelse ökar dock under projektets gång medan männens minskar något. De medelålders kvinnornas och de medelålders männens uppfattningar förändras i motsatta riktningar. De medelålders kvinnorna instämmer mer medan männen instämmer mindre.

### **Sammanfattning av den egna förmågan i relation till jämställdhet och konsekvenser därav**

Att förstå vad jämställdhet innebär anses vara en kunskap som de flesta tycker sig ha efter projektet. Mer än hälften anser att de fått en ökad kunskap. De yngre männen är de som skattar högst. När frågan ställs om kunskaperna i jämställdhet är tillräckliga för att förmedla rätt oavsett vilket kön den arbetssökande har så är medelvärdena något lägre men fortfarande anser de flesta att de har tillräckliga kunskaper. Även på denna fråga är det de yngre männen som skattar högst.

När det gäller om det egna könet har betydelse för om hur de arbetssökande möts är det en stor andel som anser att det inte har någon större betydelse och de själva anser att de inte har ändrat uppfattning under projektets gång. Detta innebär en förstärkning av de svarandes uppfattning att kön inte har någon betydelse varken det egna eller den arbetssökandes i en förmedlingssituation.

Merparten av de svarande anser att de har ganska god förmåga att förmedla otraditionella jobb och även att få organisationer och företag att anställa en medarbetare av underrepresenterat kön. På den senare frågan anser männen att deras förmåga ökar något. Männen anses mer sällan få otraditionella erbjudanden jämfört med kvinnorna. Svaren på dessa påståenden pekar på att arbetsförmedlarna anser att det är fullt möjligt att påverka jobbval med en mindre könssegrerad arbetsmarknad som följd.



## Chefens inställning

**Tabell 6. V1.** Min chef verkar för ökad jämställdhet

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	3,92%	17,65%	29,41%	33,33%	15,69%
män	2,33%	9,30%	13,95%	25,58%	34,88%	13,95%
Totalt	1,06%	6,38%	15,96%	27,66%	34,04%	14,89%

### V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	1,92%	9,62%	32,69%	36,54%	19,23%
män	0,00%	2,86%	2,86%	34,29%	45,71%	14,29%
Totalt	0,00%	2,30%	6,90%	33,33%	40,23%	17,24%

Medelvärdet totalt för v1 är 4,32 och för v2 4,61. För kvinnor är medelvärdet 4,39 respektive 4,62 och för män 4,23 respektive 4,66.

Görs en indelning på tveksamma och icke tveksamma är skillnaderna mellan de två mätillfällena ganska små men vid mer finfördelad indelning har det skett en förskjutning mot en mer positiv uppfattning bland både kvinnorna och männen. 69% av kvinnorna och 80% av männen menar att chefen delvis eller för det mesta verkar för ökad jämställdhet efter projektets genomförande. Det är framför allt de yngre kvinnorna och de yngre männen som står för en ökning på svarsalternativet att chefen för det mesta verkar för ökad jämställdhet.

Närmare 50% av både kvinnorna och männen anser att chefen verkar för ökad jämställdhet som svar på den direkta frågan om det har blivit någon skillnad under projektets gång.

**Tabell 6b. V2.** Min chef verkar för ökad jämställdhet i högre grad nu än före projektet startade

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	46,15%	0,00%	53,85%
män	47,06%	2,94%	50,00%
totalt	46,51%	1,16%	52,33%

Både kvinnorna och männen anser att chefen har blivit mer positiv till jämställdhetsåtgärder efter genomfört projekt. De yngre står för en större del av förändringen men inte hela.

**Tabell 7. V1.** Jag får stöd och uppmuntran i mitt arbete för jämställdhet av min chef

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	4,08%	10,20%	18,37%	22,45%	26,53%	18,37%
män	9,30%	11,63%	13,95%	30,23%	20,93%	13,95%
Totalt	6,52%	10,87%	16,30%	26,09%	23,91%	16,30%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	3,70%	5,56%	11,11%	22,22%	22,22%	35,19%
män	8,82%	2,94%	11,76%	23,53%	26,47%	26,47%
Totalt	5,68%	4,55%	11,36%	22,73%	23,86%	31,82%

Medelvärde totalt för v1 är 3,99 och för v2 4,46. För kvinnor är medelvärdet 4,46 respektive 4,59 och för män 3,84 respektive 4,35.

I den första mätningen anser männen i lägre grad än kvinnorna att de får stöd och uppmuntran i sitt arbete för jämställdhet, men deras uppfattning förändras efter genomfört projekt mer än kvinnornas. Fler män anser att de delvis, för det mesta eller alltid får stöd och uppmuntran vid den senare mätningen (76%). De yngre männen står för en hel del av ökningen i alltid-kategorin. För kvinnornas del är det framför allt en ökning vad gäller deras uppfattning i kategorin att de alltid får stöd som höjer medelvärdet. Skillnaderna i ålder bland kvinnorna är i det avseendet inte särskilt påtagliga.

På frågan om de svarande själva upplever att det har blivit någon skillnad under projektet så menar två tredjedelar av både kvinnorna och männen att det inte blivit någon skillnad. 8% av männen anser att de inte får mer stöd. Kvinnorna anser i något högre utsträckning än männen att det blivit skillnad.

**Tabell 7b. V2.** Jag får mer stöd och uppmuntran i mitt arbete för jämställdhet av min chef nu än före projektet startade

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	30,19%	1,89%	67,92%
män	23,53%	8,82%	67,65%
totalt	27,59%	4,60%	67,82%

Det är främst männen som anser att de får mer stöd och uppmuntran av sin chef i arbetet för jämställdhet i för- och eftermätningarna men på den direkta frågan anser fler kvinnor än män att en förändring har skett.

**Tabell 8. V1.** Min närmaste chef är i handling positiv till att män tar ut föräldraledighet

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	2,08%	6,25%	12,50%	39,58%	39,58%
män	2,38%	7,14%	11,90%	23,81%	19,05%	35,71%
Totalt	1,11%	4,44%	8,89%	17,78%	30,00%	37,78%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	2,13%	2,13%	2,13%	17,02%	27,66%	48,94%
män	3,03%	3,03%	6,06%	18,18%	33,33%	36,36%
Totalt	2,50%	2,50%	3,75%	17,50%	30,00%	43,75%

Medelvärde totalt för v1 är 4,84 och för v2 4,98. För kvinnor är medelvärdet 5,08 respektive 5,13 och för män 4,57 respektive 4,85.

I den första mätningen tror kvinnorna mer än männen att chefen är positiv till att män tar ut föräldraledighet. De medelålders kvinnornas tro på chefens positiva inställning är starkast. 63% av de medelålders kvinnorna tror att chefen alltid är positiv till mäns föräldraledighet. Vid den andra mätningen har de yngre kvinnorna sänkt sina bedömningar något. De har i sina svar spridit sig i över de tre mer instämmande alternativen jämfört med den första mätningen då fler var koncentrerade på de två alternativen med högst instämmandegrad. Genomsnittlig ökade männens uppfattning om chefens positiva inställning mer än kvinnornas. Det är främst de yngre männen som står för denna ökning men även de andra åldersgrupperna har blivit mindre tveksamma.

På den direkta frågan om de svarande upplever någon skillnad svarar de flesta att de inte gör det vilket motsägs av för- och eftermätningarna särskilt för männen.

**Tabell 8b. V2.** Min närmaste chef är i handling mer positiv till att män tar ut föräldraledighet nu än före projektet startade

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	8,89%	0,00%	91,11%
män	6,45%	6,45%	87,10%
totalt	7,89%	2,63%	89,47%

Det är främst männen särskilt de unga som upplever att deras närmaste chef har blivit mer positiv till att män tar ut föräldraledighet efter att projektet avslutats. De unga kvinnorna däremot har blivit något mer tveksamma. Trots att männens uppfattning har förändrats tror de själva knappast att så har skett.

**Tabell 9. V1.** Min närmaste chef är i handling positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	4,17%	4,17%	12,50%	29,17%	50,00%
män	2,38%	4,76%	9,52%	21,43%	28,57%	33,33%
Totalt	1,11%	4,44%	6,67%	16,67%	28,89%	42,22%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	1,96%	1,96%	3,92%	15,69%	21,57%	54,90%
män	3,23%	6,45%	6,45%	16,13%	29,03%	38,71%
Totalt	2,44%	3,66%	4,88%	15,85%	24,39%	48,78%

Medelvärde totalt för v1 är 4,94 och för v2 5,00. För kvinnor är medelvärdet 5,17 respektive 5,18 och för män 4,69 respektive 4,77.

En stor andel av både kvinnorna och männen anser redan innan projektet startar att chefen i handling är positiv till att kvinnor tar ut sin föräldraledighet. Den förändring som sker är att männens uppfattning om chefens handlande är något mer positiv efter genomfört projekt. Männen genomsnittliga värde ökar något litet. De yngre kvinnornas instämmer i något mindre grad än de andra åldersgrupperna bland kvinnorna i den första mätningen. Deras uppfattning blir mer utspridd bland de tre högre instämningsskategorier efter projekttiden. En större andel 35% (tidigare var det 7%) anser att deras uppfattning delvis stämmer överens med påståendet. De yngre kvinnorna blir således något mer tveksamma. En tredjedel av de yngre männen är tveksamma till påståendet vid det första mättillfället vilket har minskat till 6% vid det andra mättillfället. De medelålders männens blir också mer positiva under projekttiden.

På den direkta frågan om de svarande upplever någon skillnad i chefens inställning till kvinnors föräldraledighet svarar de flesta att det inte är någon skillnad. 10% av männen tycker inte att chefernas inställning har förändrats.

**Tabell 9b. V2** Min närmaste chef är i handling mer positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet nu än före projektet startade

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	2,00%	4,00%	94,00%
män	0,00%	10,00%	90,00%
totalt	1,25%	6,25%	92,50%

Kvinnornas och männens uppfattning om den närmaste chefen i handling är positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet är redan från start positiv. Kanske de yngre kvinnornas uppfattning efter projekttiden kan tolkas som om de blev något

mer tveksamma medan de yngre männen blev mindre tveksamma till chefens positiva inställning till kvinnors föräldraledighet.

### **Sammanfattning av chefens inställning**

Chefen anses både i ord och handling uppmuntra till att medarbetarna arbetar med jämställdhet. Chefens inställning anses också ha blivit mer positiv under projekttiden. När det gäller chefens inställning till kvinnor respektive mäns föräldraledighet är det även då de anställdas mening att chefen är positiv. Både när det gäller kvinnornas och männens uttag av föräldraledighet instämmer männen något mindre än kvinnorna. De yngre männen instämmer mer än de andra männen och när det gäller kvinnornas föräldraledighet har de yngre kvinnorna blivit något mer tveksamma efter projektet än före.

## Föreställningar om vad kvinnor och män kan

**Tabell 10. V1.** Företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	2,00%	12,00%	12,00%	48,00%	22,00%	4,00%
män	13,95%	6,98%	20,93%	32,56%	25,58%	0,00%
Totalt	7,53%	9,68%	16,13%	40,86%	23,66%	2,15%

### V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	4,26%	8,51%	8,51%	48,94%	29,79%	0,00%
män	9,68%	16,13%	16,13%	38,71%	19,35%	0,00%
Totalt	6,41%	11,54%	11,54%	44,87%	25,64%	0,00%

Medelvärde totalt för v1 är 3,70 och för v2 3,74. För kvinnor är medelvärdet 3,88 respektive 3,91 och för män 3,49 respektive 3,42.

Både kvinnor och män anser att påståendet något eller delvis stämmer in på den egna uppfattningen om att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver. För kvinnornas del ökar uppfattningen något litet om att företag ställer olika krav på kvalifikation beroende på kön från den första till den andra mätningen. För männen däremot sjunker medeltalet något vilket innebär att fler män blir tveksamma till påståendet om könets betydelse för företagets bedömning av kvalifikationer. Bland kvinnorna blir de medelålders mindre tveksamma medan de yngre blir mer tveksamma till påståendet under projektets gång. Bland männen sker förändringen i inställning främst bland de yngre och medelålders som blir något mer skeptiska till att företag ställer olika krav på kvalifikation beroende på om det är en kvinna eller en man.

**Tabell 11. V1.** Det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	24,07%	18,52%	16,67%	18,52%	16,67%	5,56%
män	39,53%	13,95%	11,63%	11,63%	11,63%	11,63%
Totalt	30,93%	16,49%	14,43%	15,46%	14,43%	8,25%

### V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	26,42%	35,85%	3,77%	11,32%	22,64%	0,00%
män	31,43%	17,14%	20,00%	14,29%	8,57%	8,57%
Totalt	28,41%	28,41%	10,23%	12,50%	17,05%	3,41%

Medelvärde totalt för v1 är 2,91 och för v2 2,79. För kvinnor är medelvärdet 3,02 respektive 2,68 och för män 2,77 respektive 2,77.

Både kvinnor och män anser att deras åsikt inte stämmer överens med påståendet att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra. Det är dock 41% av alla kvinnor som anser att de instämmer delvis, instämmer eller instämmer helt i den första mätningen. Vid den andra mätningen har denna andel sjunkit till 34%. För männens del är det 35 % som anger dessa svarsalternativ i den första mätningen och 31% vid den andra mätningen. Det är bland kvinnorna som den större åsiktsförskjutningen sker, främst bland de yngre och medelålders. Bland männen anser de yngre i 90% av fallen att de är tveksamma till påståendet vid den första mätningen och 75% vid den andra mätningen. Andelen som tycker att påståendet delvis är riktigt är således 25% efter projektets genomförande. Bland de medelålders männen är tendensen densamma men bland de äldre har åsikterna gått i rakt motsatt riktning. Andelen äldre som är tveksamma vid den första mätningen var 63% och vid den andra 29%.

På frågan om de svarande har ändrat uppfattningen under projektets gång anser drygt två tredjedelar av männen och drygt fyra femtedelar av kvinnorna att det inte är någon skillnad. Kring 14% av både kvinnor och män anser att de inte påverkats vilket är lika stor andel som de män som anser att de ändrat uppfattning.

**Tabell 11b.V2.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	3,85%	13,46%	82,69%
män	14,29%	14,29%	71,43%
totalt	8,05%	13,79%	78,16%

Majoriteten av de svarande både kvinnor och män anser att de är tveksamma till om det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra. Kvinnorna och de äldre männen tycker dock i något större utsträckning att det förekommer arbetsuppgifter som endast män kan utföra.

**Tabell 12. V1.** Det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	37,04%	29,63%	12,96%	11,11%	7,41%	1,85%
män	39,53%	20,93%	9,30%	9,30%	13,95%	6,98%
Totalt	38,14%	25,77%	11,34%	10,31%	10,31%	4,12%

#### V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	41,51%	35,85%	9,43%	5,66%	7,55%	0,00%
män	51,43%	14,29%	17,14%	8,57%	2,86%	5,71%
Totalt	45,45%	27,27%	12,50%	6,82%	5,68%	2,27%

Medelvärdet totalt för v1 är 2,41 och för v2 2,14. För kvinnor är medelvärdet 2,28 respektive 2,02 och för män 2,58 respektive 2,14.

Både kvinnor och män är tveksamma till om det finns arbetsuppgifter som endast kan utföras av kvinnor. Bland kvinnorna är det 80% som är tveksamma vid den första mätningen vilket ökar till 88% i den andra mätningen. Bland männen är andelen något lägre 70% vid den första mätningen och 83% vid den andra mätningen. De medelålders kvinnorna är mest tveksamma vid den första mätningen (73% tveksamma) och i den andra mätningen 100%. De äldre kvinnorna och i någon mån de yngre anser i större utsträckning att det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra (43% respektive 26% mindre tveksamma vid den senare mätningen).

Bland männen är det främst de yngre som inte anser att det finns särskilda uppgifter som enbart kvinnor kan utföra vid båda mätningarna. Vid den andra mätningen ökar de medelåldersmännens tveksamhet medan de äldre männen åsiktsförändring går i motsatt riktning. 53% av de äldre männen tror att det kan finnas särskilda kvinnoarbetsuppgifter.

Både kvinnor och män, kvinnor något mer än män, anser att det inte har blivit någon skillnad i deras uppfattning under projektet. 11% av männen anser att de har ändrat uppfattning och lika stor andel tycker att de inte har ändrat uppfattning.

**Tabell 12b.V2.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	3,85%	7,69%	88,46%
män	11,43%	11,43%	77,14%
totalt	6,90%	9,20%	83,91%

Både kvinnor och män anser i stor utsträckning att det inte finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra. De som skiljer ut sig något är de äldre, både kvinnorna och männen, som i större omfattning anser efter projektets genomförande att de finns sådana uppgifter.

**Tabell 13. V1.** Orsakerna till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran.

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	7,41%	7,41%	18,52%	48,15%	16,67%	1,85%
män	2,33%	9,30%	6,98%	41,86%	32,56%	6,98%
Totalt	5,15%	8,25%	13,40%	45,36%	23,71%	4,12%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	6,00%	16,00%	48,00%	22,00%	8,00%
män	5,71%	8,57%	5,71%	34,29%	34,29%	11,43%
Totalt	2,35%	7,06%	11,76%	42,35%	27,06%	9,41%



Medelvärde totalt för v1 är 3,87 och för v2 4,15. För kvinnor är medelvärdet 3,65 respektive 4,10 och för män 4,14 respektive 4,17.

Både kvinnor och män håller delvis med om att orsaken till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran. Kvinnorna i mindre utsträckning än männen, 67% respektive 81% vid första mätomgången. Vid den andra mätomgången har denna andel för kvinnorna ökat men fortfarande är det cirka en femtedel av båda könen som inte instämmer i påståendet. Yngre kvinnor instämmer i påståendet mer än de övriga två åldersgrupperna bland kvinnorna och det är dessa två åldersgrupper som står för ökningen av den mer instämmande inställningen till påståendet som kvinnorna redovisar i den senare mätningen. När det gäller männen sker det några små förskjutningar i de olika åldersgrupperna. Den mest märkbara förändringen sker inom gruppen yngre. De instämmer mer i den senare mätningen jämfört med den tidigare.

De tillfrågades egen uppfattning om de upplever någon skillnad från projektstart till efter avslutat projekt är att det i de flesta fall inte är någon skillnad. 12% av kvinnorna och 9% av männen tycker att de har ändrat uppfattning.

**Tabell 13b. V2.** Jag har ändrat uppfattning under projektet gång om att orsakerna till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran.

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	12,50%	4,17%	83,33%
män	8,57%	5,71%	85,71%
totalt	10,84%	4,82%	84,34%

Av svaren framgår att flertalet kvinnor och män uppfattar att orsaken till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och män en annan beror på uppfostran. En femtedel av alla anser dock att det inte förhåller sig så. Efter genomgången projekt har främst kvinnornas inställning förändrats mot en ökad instämmandegrad till påståendet.

**Tabell 14. V1.** Vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	9,43%	16,98%	16,98%	22,64%	26,42%	7,55%
män	16,28%	18,60%	11,63%	20,93%	18,60%	13,95%
Totalt	12,50%	17,71%	14,58%	21,88%	22,92%	10,42%

V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	12,24%	10,20%	10,20%	28,57%	32,65%	6,12%
män	17,14%	22,86%	2,86%	28,57%	20,00%	8,57%
Totalt	14,29%	15,48%	7,14%	28,57%	27,38%	7,14%

Medelvärde totalt för v1 är 3,56 och för v2 3,64. För kvinnor är medelvärdet 3,62 respektive 3,78 och för män 3,49 respektive 3,37.

Drygt hälften av både kvinnorna och männen instämmer delvis till helt i påståendet att vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön vid mätningen före projektstart. Denna andel ökar både för kvinnorna och männen under projektets gång, något mer för kvinnorna än för männen. Männen instämmandegrad förflyttas något mer mot svarsalternativet instämmer delvis vilket visar sig i att deras medelvärde sjunker något. Instämmandegraden ökar för alla åldrar för kvinnornas del. För männen del instämmer de yngre männen i lägre grad än övriga åldrar i den första mätningen men ökar för både yngre och äldre i den andra mätningen men som tidigare noterats mer mot mittenalternativet instämmer delvis. De medelålders blir något mer tveksamma efter genomfört projekt.

Majoriteten upplever inte någon skillnad mellan de två bedömningstillfällena.

**Tabell 14b. V2** Jag har ändrat uppfattning under projektet gång om att vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	8,70%	0,00%	91,30%
män	5,71%	8,57%	85,71%
totalt	7,41%	3,70%	88,89%

Många av både kvinnorna och männen anser att jobb faktiskt är öronmärkta för ett visst kön även om de svarsalternativ som både kvinnorna och männen använder sig av är instämmer delvis och instämmer.

**Tabell 15. V1.** Anledningen till att män har högre lön än kvinnor är att de är familjeförsörjare

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	47,17%	28,30%	7,55%	9,43%	5,66%	1,89%
män	58,14%	23,26%	4,65%	9,30%	2,33%	2,33%
Totalt	52,08%	26,04%	6,25%	9,38%	4,17%	2,08%

#### V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	37,25%	15,69%	11,76%	19,61%	15,69%	0,00%
män	57,58%	27,27%	0,00%	6,06%	3,03%	6,06%
Totalt	45,24%	20,24%	7,14%	14,29%	10,71%	2,38%

Medelvärde totalt för v1 är 1,94 och för v2 2,38. För kvinnor är medelvärdet 2,04 respektive 2,61 och för män 1,81 respektive 1,88.

Vid den första mätningen stämmer inte merparten av både kvinnorna och männen i påståendet att anledningen till att män har högre lön än kvinnor är att de är familjeförsörjare. En så stor andel som omkring 50% anser att det inte stämmer alls, männen i något större utsträckning än kvinnorna (58% respektive 47%). Det

är främst de äldre kvinnorna som instämmer med påståendet. Vid den andra mätningen har fler kvinnor ändrat åsikt i viss utsträckning. 37% anser nu att de inte instämmer alls. 35% av kvinnorna instämmer delvis eller instämmer vid den senare mätningen. Förändringen för männen är marginell.

**Tabell 16. V1.** Både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons.

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	14,58%	22,92%	18,75%	14,58%	10,42%	18,75%
män	4,76%	7,14%	14,29%	21,43%	16,67%	35,71%
Totalt	10,00%	15,56%	16,67%	17,78%	13,33%	26,67%

#### V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	8,00%	28,00%	26,00%	26,00%	8,00%	4,00%
män	9,09%	12,12%	27,27%	9,09%	30,30%	12,12%
Totalt	8,43%	21,69%	26,51%	19,28%	16,87%	7,23%

Medelvärdet totalt för v1 är 3,89 och för v2 3,39. För kvinnor är medelvärdet 3,40 respektive 3,10 och för män 4,45 respektive 3,76.

Männen anser att både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons i större utsträckning än kvinnorna vid den första mätningen (74% respektive 44%). Så stor andel som 36% av männen instämmer helt med påståendet i första skedet. Vid den andra mätningen har många män ändrat åsikt vilket även en del kvinnor har gjort. Då anser 52% av männen och 38% av kvinnorna att de båda könen vill täcka in alla annonskrav. De medelålders kvinnorna är i båda mätningarna de som stöder påståendet i minst utsträckning, 57% i den första och 80% i den andra mätningen. De yngre männen är mer tveksamma i början av projektet och de äldre efter projektets genomförande till påståendet.

Den följdfråga som ställs på den här fråga är mer direkt. De tillfrågade uppmanas att ta ställning till om kvinnor vill uppfylla fler krav eller män vill uppfylla fler krav. 56% av kvinnorna anser att kvinnorna vill uppfylla fler krav och 30% av männen anser detta. Ingen anser att männen vill uppfylla fler krav. 44% av kvinnorna och 71% av männen anser att det inte är någon skillnad.

**Tabell 16b. V2** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons

kön	kvinnor fler krav	män fler krav	ingen skillnad
kvinnor	56,25%	0,00%	43,75%
män	29,41%	0,00%	70,59%
totalt	45,12%	0,00%	54,88%

På påståendet om att både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons sker en inte helt obetydlig åsiktsförändring under pro-

jektets gång. Fler tycker att det är vanligare att kvinnor vill täcka in alla krav som står i en annons jämfört med männen. Detta resultat bekräftas inte enbart av före och eftermätningarna utan också av följdfrågan. De medelålders kvinnorna verkar vara de som i störst utsträckning inte instämmer med att de båda könen har samma ambitionsnivå när det gäller krav som ställs i en annons.

**Tabell 17. V1.** I en könsblandad grupp tar männen lätt över.

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	13,21%	7,55%	20,75%	24,53%	18,87%	15,09%
män	21,43%	9,52%	19,05%	28,57%	16,67%	4,76%
Totalt	16,84%	8,42%	20,00%	26,32%	17,89%	10,53%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	1,92%	11,54%	11,54%	44,23%	30,77%	0,00%
män	14,29%	14,29%	17,14%	42,86%	5,71%	5,71%
Totalt	6,90%	12,64%	13,79%	43,68%	20,69%	2,30%

Medelvärdet totalt för v1 är 3,52 och för v2 3,66. För kvinnor är medelvärdet 3,74 respektive 3,90 och för män 3,24 respektive 3,29. Ungefär hälften av männen och 42% av kvinnorna instämmer inte i påståendet att i en könsblandad grupp tar männen lätt över före projektstart. Efter projektet genomförts är det 46% av männen och 25% av kvinnorna som inte instämmer. Det är således främst kvinnorna som ändrar åsikt under projektets gång i riktning mot att män lätt tar över i en könsblandad grupp men även drygt 50% av männen tycker detta efter projektet. I den första mätningen föreligger en ganska god spridning över svarsalternativen medan det i den andra mätningen blir en större koncentration på mittalternativen både för kvinnorna och männen. Den största förändringen står de yngre kvinnorna för bland kvinnorna och de äldre bland männen, i båda fallen instämmer de mer.

**Tabell 18. V1.** Kvinnor vill sköta om andra människor män vill sköta om saker

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	12,96%	9,26%	18,52%	40,74%	16,67%	1,85%
män	23,26%	11,63%	11,63%	34,88%	18,60%	0,00%
Totalt	17,53%	10,31%	15,46%	38,14%	17,53%	1,03%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	11,32%	9,43%	24,53%	47,17%	7,55%	0,00%
män	14,71%	23,53%	14,71%	29,41%	11,76%	5,88%
Totalt	12,64%	14,94%	20,69%	40,23%	9,20%	2,30%

Medelvärde totalt för v1 är 3,31 och för v2 3,26. För kvinnor är medelvärdet 3,44 respektive 3,30 och för män 3,14 respektive 3,18.

Drygt hälften av både kvinnorna och männen instämmer i påståendet att kvinnor vill sköta om andra människor och män vill sköta om saker 59% respektive 54% vid den första mätningen. Det sker en marginell förskjutning efter projektets genomförande då 55% av kvinnorna och 47% av männen instämmer. Det sker dock en liten förskjutning mot mitten av skalan i svaren vid den senare mätningen. Det är framför allt de medelålders kvinnorna som ändrar inställning under pågående projekt 66% instämmer före och 49% efter. För männen är det de yngre som instämmer i lägre grad före projektet. Förutom att de yngre männen instämmer i något högre grad efter projektet så sker stora förskjutning mellan medelålders och äldre mäns åsikter. Fler äldre instämmer delvis och instämmer och fler medelålders instämmer knappast eller något.

**Tabell 19. V1.** Det går inte att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	35,85%	30,19%	20,75%	3,77%	3,77%	5,66%
män	41,86%	23,26%	13,95%	11,63%	6,98%	2,33%
Totalt	38,54%	27,08%	17,71%	7,29%	5,21%	4,17%

**V2.**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	19,61%	25,49%	19,61%	21,57%	13,73%	0,00%
män	26,47%	26,47%	14,71%	11,76%	17,65%	2,94%
Totalt	22,35%	25,88%	17,65%	17,65%	15,29%	1,18%

Medelvärde totalt för v1 är 2,26 och för v2 2,79. För kvinnor är medelvärdet 2,26 respektive 2,84 och för män 2,26 respektive 2,76.

Både kvinnor och män är tveksamma till påståendet att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran före projektet, 87% respektive 79%. Därav är det 36% av männen respektive 42% av kvinnorna som inte alls instämmer i påståendet. Efter projektet har denna andel minskat till 26% för männen och 20% för kvinnorna. Både kvinnorna och männen instämmer i något högre grad i påståendet efter projektets genomförande. Det är således cirka en tredjedel i den senare mätningen som tror att det inte går att ändra särskilt mycket på de båda könen sätt att vara genom uppfostran. Det är främst de medelålders och äldre kvinnorna och männen som står för dessa åsikter.

**Sammanfattning av föreställningar om vad kvinnor och män kan**

Både kvinnor och män instämmer delvis i att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver. Kvinnorna instämmer något mer medan männen instämmer något mindre efter projektets genomförande. Det vill säga kvinnorna blir mindre tveksamma och männen mer

tveksamma till påståendet att kön har betydelse för företags bedömning av kvalifikationer.

På frågan om vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön är det en ganska stor spridning på svaren vid båda mättillfällena. Drygt hälften av båda könen instämmer dock delvis i påståendet vid första mätningen och instämningensgraden ökar några procentenheter vid den andra mätningen. Endast nio procent av kvinnorna och sex procent av männen anser att de ändrat uppfattning under projektets gång.

Både kvinnor och män är tveksamma till att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra både före och efter projektets genomförande. Kvinnorna är dock mindre tveksamma än männen i början av projektet. De flesta tycker att det inte har förändrat uppfattning under projektets gång.

Även när det gäller frågan om det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra är tveksamheten stor, större än motsvarande fråga om män. För männens del ökar tveksamheten till andra mätningen. Både när det gäller kvinnorna och när det gäller männen är det gruppen äldre män som anser i högre grad att det finns kvinno- respektive mansjobb.

De flesta bedömer att det inte är någon skillnad i uppfattning före och efter.

Ovanstående fyra påståenden belyser på olika sätt frågor om kvalifikationer och kompetens och föreställningar om hur detta är kopplat till kön dels utifrån företags- och dels utifrån individperspektiv. Det är färre som har uppfattningen vid andra mättillfället än vid första mättillfället att både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons. Männen ändrar uppfattning i högre grad än kvinnorna men vid båda mättillfällena ligger de högre på bedömningsskalan. Fler män än kvinnor instämmer delvis.

På följdfrågan om de anser att de har ändrat uppfattning under projektets gång om att både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons anser drygt hälften av kvinnorna och en knapp tredjedel av männen att kvinnorna vill uppfylla fler krav vilket kan tolkas som att kvinnor ställer större krav på sig själva att uppfylla annonskraven än männen.

Både före och efter projektet instämmer kvinnorna och männen delvis i att orsakerna till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran. Instämningensgraden ökar mellan mättillfällena främst för kvinnorna. Endast ett fåtal anser själva att de har ändrat uppfattning.

På påståendet om att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran är det merparten som inte instämmer vid båda mättillfällena men instämningensgraden ökar något för båda könen efter projektiden. Det är främst de äldre som tror att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara.

Svaren på de båda påståendena om uppfostran tyder på att de svarande anser att uppfostran har betydelse för hur kvinnor och män är och hur de väljer arbete.

Många, både kvinnor och män, instämmer delvis eller mer i att kvinnor vill sköta om andra människor män vill sköta om saker. Kvinnornas inställningsgrad minskar dock något till den andra mätningen.

Att män har högre lön än kvinnor har att göra med att de är familjeförsörjare instämmer de flesta inte i; drygt 80% vid första mätningen. Efter projektet ändras männens uppfattning marginellt medan kvinnorna tycks ändra sig i större utsträckning till att tro att uppfattningen om att män är familjeförsörjare påverkar deras lön. 35% instämmer och instämmer delvis mot 15% i den första mätningen.

Många är av den uppfattningen att män lätt tar över i en könsblandad grupp och kvinnornas inställningsgrad ökar mest under projektiden.

## Särskilda jämställdhetsåtgärder

**Tabell 20. V1.** Positiv särbehandling är ett bra sätt att skapa jämnare könsfördelning på en arbetsplats

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	21,15%	13,46%	5,77%	34,62%	15,38%	9,62%
män	23,26%	11,63%	6,98%	32,56%	13,95%	11,63%
Totalt	22,11%	12,63%	6,32%	33,68%	14,74%	10,53%

### V2

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	6,12%	8,16%	20,41%	34,69%	26,53%	4,08%
män	26,47%	11,76%	8,82%	26,47%	14,71%	11,76%
Totalt	14,46%	9,64%	15,66%	31,33%	21,69%	7,23%

Medelvärde totalt för v1 är 3,38 och för v2 3,52. För kvinnor är medelvärdet 3,38 respektive 3,80 och för män 3,37 respektive 3,26.

Närmare tre femtedelar av både kvinnor och män instämmer i påståendet att positiv särbehandling är ett bra sätt att skapa jämnare könsfördelning på en arbetsplats i den första mätningen. Vid mätningen efter avslutat projekt tycker fler kvinnor att det är bra med positiv särbehandling och en liten andel fler män tycker att det är mer tveksamt. De yngre kvinnorna har blivit något litet mer tveksamma samtidigt som de medelålders blivit mindre tveksamma. I den första mätningen är endast 50% av de yngre positiva medan de medelålders är det i 71% av fallen.

**Tabell 21. V1.** Riktad annonsering är ett bra sätt att skapa jämn könsfördelning på en arbetsplats

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	7,84%	15,69%	17,65%	25,49%	31,37%	1,96%
män	6,98%	13,95%	16,28%	30,23%	18,60%	13,95%
Totalt	7,45%	14,89%	17,02%	27,66%	25,53%	7,45%

### V2.

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	3,92%	9,80%	17,65%	33,33%	29,41%	5,88%
män	17,14%	0,00%	17,14%	31,43%	20,00%	14,29%
Totalt	9,30%	5,81%	17,44%	32,56%	25,58%	9,30%

Medelvärdet totalt för v1 är 3,71 och för v2 3,86. För kvinnor är medelvärdet 3,63 respektive 3,92 och för män 3,81 respektive 3,80.

Tre femtedelar av alla instämmer i påståendet att riktad annonsering är ett bra sätt att skapa jämn könsfördelning på en arbetsplats. Detta gäller även könsuppdelat och före projektstart. Efter projektgenomförandet blir både kvinnor och män ytterligare något positivare. Det är en större andel kvinnor som blir mindre tveksamma. För männens del sker det en omfördelning mellan svarsalternativen. 17% instämmer inte alls mot 7% i den första mätningen samtidigt som några fler



är positivare i den andra mätningen. Yngre kvinnor och män är mest tveksamma i båda mätningarna.

**Sammanfattning särskilda jämställdhetsåtgärder**

Både kvinnor och män tycks vara positiva till särskilda jämställdhetsåtgärder både när det gäller positiv särbehandling och riktad annonsering. De som uttrycker störst tveksamhet är de yngre i båda fallen.

## Föreställningar om den egna AF-rollen

**Tabell 22. V1.** Det är viktigt att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	4,17%	4,17%	12,50%	29,17%	50,00%
män	2,38%	4,76%	9,52%	21,43%	28,57%	33,33%
Totalt	1,11%	4,44%	6,67%	16,67%	28,89%	42,22%

### V2.

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	6,38%	0,00%	0,00%	6,38%	25,53%	61,70%
män	16,67%	16,67%	3,33%	3,33%	20,00%	40,00%
Totalt	10,39%	6,49%	1,30%	5,19%	23,38%	53,25%

Medelvärde totalt för v1 är 4,74 och för v2 4,81. För kvinnor är medelvärdet 4,84 respektive 5,30 och för män 4,62 respektive 4,13.

Då den första mätningen görs anser cirka 80% av både kvinnor och män att det är viktigt att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad. Så mycket som 50% av kvinnorna och 33% av männen instämmer helt. De yngre kvinnorna är något mer tveksamma om det är viktigt att få information om kvinnor har sin barnomsorg ordnad. Vid den andra mätningen har instämmer helt andelen ökat. Då är det 62% av kvinnorna och 40% av männen som står för denna åsikt. Många instämmer eller instämmer helt. Vissa män ställer sig dock tveksamma. Männen åsikter har gått i båda riktningarna. I eftermätningarna är det 33% av männen som inte instämmer alls eller knappast. Det är de yngre männen som står för den större delen av förändringen åt instämmer helt och hållet även om det också i den första mätningen är de yngre männen som står för denna åsikt. De medelålders och äldre anser att det är mindre viktigt att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad.

På uppföljningsfrågan om de svarande anser att de lägger ner mer arbete efter projektet än tidigare för att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad svarar 17% av männen nej och 80% ingen skillnad. Kvinnorna svarar i 95% av fallen ingen skillnad.

**Tabell 22b. V2.** Jag lägger ner mer arbete nu än före projektet på att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad

kön	ja	nej	Ingen skillnad
kvinnor	2,27%	2,27%	95,45%
män	3,33%	16,67%	80,00%
totalt	2,70%	8,11%	89,19%

Både kvinnor och män anser att det är viktigt att få information om en arbetsökande kvinna har sin barnomsorg ordnad med ett visst undantag för medelålders och äldre män. Kvinnornas åsikt i frågan stärks och männens försvagas något. De flesta tycker inte att det är någon skillnad på det arbete de lägger ner efter genomfört projekt (95% respektive 80%).

**Tabell 23. V1.** Det är viktigt att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	4,00%	6,00%	6,00%	10,00%	24,00%	50,00%
män	4,76%	4,76%	11,90%	21,43%	16,67%	40,48%
Totalt	4,35%	5,43%	8,70%	15,22%	20,65%	45,65%

**V2.**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	2,08%	2,08%	0,00%	10,42%	25,00%	60,42%
män	9,68%	6,45%	9,68%	3,23%	22,58%	48,39%
Totalt	5,06%	3,80%	3,80%	7,59%	24,05%	55,70%

Medelvärdet totalt för v1 är 4,79 och för v2 5,07. För kvinnor är medelvärdet 4,94 respektive 5,35 och för män 4,62 respektive 4,68.

Då den första mätningen görs anser 84% av kvinnorna och 79% av männen att det är viktigt att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad. Så mycket som 50% av kvinnorna och 40% av männen instämmer helt. Vid den senare mätningen ökar instämningens graden för kvinnorna. 60% av kvinnorna och 48% av männen instämmer helt men för männens del ökar också svarsalternativen för instämmer inte alls och knappast men inte i lika hög grad. Det är främst de yngre och äldre männen som blir mindre tveksamma till påståendet medan de medelålders blir något mer tveksamma. För kvinnornas del är det de yngre och äldre som instämmer i något högre grad.

På frågan om de lägger ner mer arbete nu än före projektet på att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad svarar 18% av kvinnorna och 17% av männen att de lägger ner mer arbete på att få information efter projektet än före projektet. 73% av männen och 77% av kvinnorna tycker att det inte är någon skillnad på före och efter.

**Tabell 23b. V2** Jag lägger ner mer arbete nu än före projektet på att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	18,18%	9,09%	72,73%
män	16,67%	6,67%	76,67%
totalt	17,57%	8,11%	74,32%

Både kvinnor och män anser att det är viktigt att få information om en arbets-sökande man har sin barnomsorg ordnad. För kvinnornas del instämmer 3/5 helt vid den senare mätningen medan det sker en viss förskjutning för männen både mot att de inte instämmer alls och att de instämmer helt. Närmare en femtedel av kvinnorna (18%) och endast en bråkdel mindre andel (17%) av männen tycker att de lägger ner mer arbete efter projektet än före.

**Tabell 24.V1.** Kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarkna-den av arbetsförmedlingen

kön	2	3	4	5	6
kvinnor	6,12%	12,24%	20,41%	28,57%	32,65%
män	2,33%	13,95%	13,95%	27,91%	41,86%
Totalt	4,35%	13,04%	17,39%	28,26%	36,96%

**V2.**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	2,04%	8,16%	10,20%	34,69%	30,61%	14,29%
män	3,03%	12,12%	12,12%	15,15%	33,33%	24,24%
Totalt	2,44%	9,76%	10,98%	26,83%	31,71%	18,29%

Medelvärde totalt för v1 är 4,80 och för v2 4,31. För kvinnor är medelvärdet 4,69 respektive 4,27 och för män 4,93 respektive 4,36.

I den första mätningen anger drygt 80% av både männen och kvinnorna att de instämmer helt till delvis att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen. Efter genomfört projekt blir både kvinnorna och männen mer tveksamma i sina bedömningar. Svaren sprids främst ut mellan de ovan nämnda kategorierna snarare än att de sprids ut på de minst instämmande svarsalternativen. Männen svarar i första mätningen i 42% av fallen att de instämmer helt och kvinnorna i 33%. I den andra mätningen svarar 24% av männen och 14% av kvinnorna likaledes. Ålderskillnaderna är inte särskilt framträdande för kvinnorna. De yngre männen instämmer i högre grad än övriga åldersgrupper bland männen vid den första mätningen och de blir också mer tveksamma än de andra åldersgrupperna vid den andra mätningen.

På en följdfråga vid den första mätningen som handlar om män har bättre möjligheter eller sämre möjligheter svarar 45% att män har sämre möjligheter och ingen av kvinnorna svarar att män har bättre möjligheter medan 10% av männen svarar så. Följdfråga i den senare mätningen handlar om de svarande har ändrat uppfattning under projektets gång om att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen. Här svarar 33% av kvinnorna och 24% av männen ja, 6% av båda könen svarar nej och 61% av kvinnorna och 70% av männen att det inte är någon skillnad. Denna senare fråga verkar stämma ganska väl med före- och eftermätningarna.

**Tabell 24b. V1.** om du inte instämmer helt kryssa i det alternativ som du tycker stämmer

kön	ej svar	män bättre möjlighet	män sämre möjlighet
kvinnor	55,10%	0,00%	44,90%
män	50,00%	9,52%	40,48%
Totalt	52,75%	4,40%	42,86%

**Tabell 24b. V2.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen

kön	ja	nej	ingen skillnad
kvinnor	32,65%	6,12%	61,22%
män	24,24%	6,06%	69,70%
totalt	29,27%	6,10%	64,63%

Även om det är ganska många både kvinnor och män som anser att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen så varierar inställningsgraden från första till andra mätningen inte i så stora steg men likväl är det en viss skillnad på instämmer delvis och instämmer helt. Intressant att notera är att de som inte instämmer helt i den första frågeomgången i stor utsträckning anser att det är män som får sämre möjligheter. Ett annat intressant resultat är att det i den andra frågeomgången är ovanligt många som anger att de har ändrat uppfattning. I tidigare svar på en sådan följdfråga är det ofta en försvinnande liten andel som anser att de har ändrat uppfattning.

**Tabell 25.V1.** Kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen

kön	2	3	4	5	6
kvinnor	8,16%	2,04%	14,29%	12,24%	63,27%
män	0,00%	2,44%	17,07%	26,83%	53,66%
Totalt	4,44%	2,22%	15,56%	18,89%	58,89%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	0,00%	4,44%	4,44%	15,56%	35,56%	40,00%
män	0,00%	6,25%	6,25%	3,13%	21,88%	62,50%
Totalt	0,00%	5,19%	5,19%	10,39%	29,87%	49,35%

Medelvärde totalt för v1 är 5,26 och för v2 5,05. För kvinnor är medelvärdet 5,20 respektive 4,93 och för män 5,32 respektive 5,28.

Nästan alla svarande av båda könen tycker att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen (90% kvinnorna och 98% männen). Den höga andelen minskar något under projektets gång och fram-

för allt blir andelen som instämmer helt bland kvinnorna färre, från 63% till 40%. Det är främst de yngre som inte instämmer i lika hög grad i den senare mätningen. För männens del ökar andelen som instämmer helt från 54% till 62% men samtidigt är det också fler män som blir något mer tveksamma. Det är främst bland de medelålders och äldre som ökningen sker men det är också bland de äldre som fler blir tveksamma.

En följdfråga finns vid det första mättillfället som handlar om att män får mer tid eller mindre tid. Endast de som inte instämmer helt ombedes svara på frågan. 8% av kvinnorna och 21% av männen anser att männen får mer tid. 16% av kvinnorna och 17% av männen anser att männen får mindre tid. På frågan som ställs efter projektet om de svarande har ändrat uppfattning under projektets gång om att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen svarar 18% av kvinnorna och 6% av männen att män får ta mer tid. 82% av kvinnorna tycker att det inte blivit någon skillnad och 91% av männen tycker så. Enligt de tillfrågade tycker endast 3% av männen att kvinnorna får ta mer tid.

**Tabell 25b. V1.** Om du inte instämmer helt kryssa i det alternativ som du tycker stämmer

kön	inget svar	män får mer tid	män får mindre tid
kvinnor	75,51%	8,16%	16,33%
män	60,98%	21,95%	17,07%
Totalt	68,89%	14,44%	16,67%

**Tabell 25b. V2.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen

kön	kvinnor mer tid	män mer tid	ingen skillnad
kvinnor	0,00%	18,18%	81,82%
män	3,13%	6,25%	90,63%
totalt	1,32%	13,16%	85,53%

Trots att det är en hög andel av båda könen som tycker att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen före projektets igång start så sker en del åsiktsförskjutningar främst bland kvinnorna. De blir något mer tveksamma om att kvinnor och män får lika mycket tid. Kvinnorna tycks anse i den första mätningen att män får mindre tid men efter projektet verkar de ange i något större utsträckning att män får mer tid. Knappt någon, varken kvinnor eller män, tycks anse att kvinnor får mer tid i den andra mätningen.

**Tabell 26. V1.** Det går att förena arbete med föräldraskap lika bra för både kvinnor och män

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	9,80%	19,61%	15,69%	15,69%	7,84%	31,37%
män	7,14%	7,14%	9,52%	16,67%	14,29%	45,24%
Totalt	8,60%	13,98%	12,90%	16,13%	10,75%	37,63%

**V2.**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	4,00%	12,00%	4,00%	20,00%	26,00%	34,00%
män	0,00%	2,86%	5,71%	11,43%	34,29%	45,71%
Totalt	2,35%	8,24%	4,71%	16,47%	29,41%	38,82%

Medelvärdet totalt för v1 är 4,19 och för v2 4,74. För kvinnor är medelvärdet 3,86 respektive 4,54 och för män 4,60 respektive 5,14.

Större andel män än kvinnor instämmer i att det går att förena arbete med föräldraskap lika bra för både kvinnor och män särskilt i den första mätningen. Det är också en stor spridning över olika svarsalternativ särskilt för kvinnor. 45% av männen instämmer helt och 31% av kvinnorna. Vid den andra mätningen när projektet är genomfört anser många fler kvinnor att det inte är någon större skillnad mellan de båda könen vad gäller att förena arbete med föräldraskap. Även männen instämmer i större utsträckning. Kvinnorna instämmer delvis och instämmer samt männen instämmer i högre grad i den andra mätningen. De äldre kvinnorna är de som instämmer mest i den första mätningen. I den andra mätningen är de yngre kvinnorna de som är mest tveksamma. Bland männen är det också de äldre som har högst instämmandegrad under den första mätningen men när frågan ställs efter projektet är det de yngre som instämmer mest med påståendet.

En uppföljningsfråga som ställs vid den första frågeomgången besvaras av en relativ stor andel. 18% av kvinnorna och 21% av männen anser att det är lättare för kvinnor, medan så mycket som 39% av kvinnorna och 29% av männen tycker att det är lättare för män.

Efter projektets genomförande får de svarande frågan om de tycker att de har ändrat uppfattning under projektets gång om att det går lika bra för kvinnor och män att förena arbete med föräldraskap. En större andel kvinnor (20%) tycker att det är lättare för män än den andel kvinnor (8%) som tycker att det är lättare för kvinnor, Knappast några män (3%) tycker att det är lättare för män. Nästan alla män tycker att det inte blivit någon skillnad.

**Tabell 26b. V1.** om du inte instämmer helt kryssa i det alternativ som du tycker stämmer

kön	Inget svar	1	2
kvinnor	43,1%	17,6%	39,2%
män	50,0%	21,4%	28,6%
Totalt	46,2%	19,4%	34,4%

**Tabell 26b. V2.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att det går lika bra för kvinnor och män att förena arbete med föräldraskap

kön	lättare för kvinnor	lättare för män	ingen skillnad
kvinnor	8,16%	20,41%	71,43%
män	0,00%	2,94%	97,06%
totalt	4,82%	13,25%	81,93%

Fler män än kvinnor anser att det går att förena arbete med föräldraskap lika bra för både kvinnor och män. Andelen som anser detta ökar både för kvinnor och män under projektets gång även om det är männen som i större utsträckning fortfarande ser att de båda könen får lika förutsättning. De yngre kvinnorna är mest tveksamma medan de yngre männen är minst tveksamma. Det verkar också vara så att kvinnorna i högre utsträckning tycker att det är lättare för män att förena arbete med föräldraskap än det är för kvinnor. Männen tycker i stort sätt att det inte är någon skillnad.

**Tabell 27.V1.** Det är ingen skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	4,08%	16,33%	8,16%	14,29%	24,49%	32,65%
män	2,33%	9,30%	6,98%	13,95%	16,28%	51,16%
Totalt	3,26%	13,04%	7,61%	14,13%	20,65%	41,30%

**V2**

kön	1	2	3	4	5	6
kvinnor	12,24%	22,45%	12,24%	30,61%	12,24%	10,20%
män	19,35%	6,45%	19,35%	25,81%	16,13%	12,90%
Totalt	15,00%	16,25%	15,00%	28,75%	13,75%	11,25%

Medelvärdet totalt för v1 är 4,60 och för v2 3,48. För kvinnor är medelvärdet 4,37 respektive 3,39 och för män 4,86 respektive 3,52.

Vid den första mätningen är det en ganska hög andel som är av uppfattningen att det inte är någon skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen. Instämningsgraden för instämmer helt är för kvinnor 33% och för män 51%. Cirka hälften av männen an-



ser således vid projektstart att det inte är någon skillnad alls för småbarnspappor och småbarnsmammor. Efter fullbordat projekt ser bilden något annorlunda ut. Både kvinnorna och männen har blivit mer tveksamma till påståendet. Nu är det närmare 50% av både kvinnorna och männen som är tveksamma till påståendet. 35% av kvinnorna och 26% av männen instämmer inte alls eller knappast med att det inte är någon skillnad. Vid den första mätningen är det framför allt de yngre männen som instämmer med påståendet och de gör i många fall en helomsvängning i den andra mätningen. De står för en stor del av tveksamheten. Även för kvinnornas del är de yngre kvinnorna mindre tveksamma i början men blir mer tveksamma under projekttiden även om ändringen inte verkar vara lika dramatisk som för de yngre männen.

Inom detta område finns en följdfråga i den mätning som görs efter projekttiden. Frågan avser om de svarande har ändrat uppfattning under projektets gång om att det inte är skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen. Svartalternativen är om pappor får bättre möjligheter eller om mammor får bättre möjligheter eller om det inte är någon skillnad. 31% av kvinnorna tycker att papporna får bättre möjligheter och 6% tycker att mammorna får bättre möjligheter. 13% av männen tycker att papporna får bättre möjligheter och 7% att mammorna får bättre möjligheter. Så mycket som 80% av männen tycker inte att det är någon skillnad.

**Tabell 27b.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att det inte är skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen

kön	pappor får bättre möjlighet	mammor får bättre möjlighet	ingen skillnad
kvinnor	31,25%	6,25%	62,50%
män	13,33%	6,67%	80,00%
totalt	24,36%	6,41%	69,23%

Det är en ganska stor andel både kvinnor och män men framför allt män som ändrar sin uppfattning under projektets gång. De svarande blir mycket mer tveksamma till om småbarnspappor och småbarnsmammor får samma möjligheter med avseende på åtgärd på arbetsförmedlingen. Kvinnorna menar i viss mån att papporna får bättre möjligheter och i den mån männen yttrar sig om frågan går deras svar i samma riktning.

### Sammanfattning den egna AF-rollen

De som besvarat enkäten anser att det är viktigt att veta om de sökande har barnomsorgen ordnad oavsett den sökandes kön. För männens del ökar andelen som anser att det är viktigt att pappor har sin barnomsorg ordnad efter genomgången projekt medan andelen minskar något på motsvarande påstående för mammor.

Det är också fler som anser att de lägger ner mer arbete på att få information när det gäller om pappor har sin barnomsorg ordnad. Åldersvariabeln ger ingen entydig bild vare sig det gäller mammors eller pappors barnomsorg.

Det är från de svarandes sida inte någon större skillnad för småbarnspappor och småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen i början av projektet men såväl kvinnorna som männen blir mer tveksamma under projektets gång. Männens svar förändras mer än kvinnornas och det är framför allt både de yngre männen och de yngre kvinnorna som instämmer i mindre grad. Närmare en tredjedel av kvinnorna tycker att männen får bättre möjligheter.

Det är större andel av männen som instämmer i att det går att förena arbete med föräldraskap. För både kvinnorna och männen ökar denna andel under projektets gång. De yngre kvinnorna är mer tveksamma till detta påstående efter projektet än före medan de yngre männen uppfattning blir mer positiv efter projektet. Det finns bland de svarande både en grupp som anser att det är lättare för kvinnor och en grupp som anser att det är lättare för män. Den grupp som anser att det är lättare för män är dock större och särskilt kvinnorna finns representerade i denna grupp.

På påståendet om kvinnor och män har samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen sker en förskjutning i de svarandes uppfattning under projektet till att uttrycka större tveksamhet om kvinnor och män får samma möjligheter. Det är fler både bland kvinnorna och männen som anser att männen har sämre möjligheter än kvinnorna. Det är ovanligt många för att vara denna studie som anser att de faktiskt har ändrat uppfattning under projektets gång.

Det är en mycket hög andel som i inledningsskedet tycker att kvinnor och män i åtminstone någon mån får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen men efter genomfört projekt är det främst kvinnorna och särskilt de yngre som blir mer tveksamma.

## Viktigaste orsaken att flytta hemifrån

De svarande fick i uppgift att rangordna det som de uppfattar är den viktigaste orsaken till att kvinnor respektive män flyttar från hemorten. Svartalternativen som de svarande har att välja på är de svar som varit mest frekventa i andra studier där denna fråga tagits upp (Andersson och Fürth 1999). Svartalternativen är på frågan "en viktig anledningen att flytta från hemorten är för":

	Kvinnor	män
att det är svårt att få jobb		
bristande möjligheter till vidareutbildning		
önskan att träffa nya människor		
önskan att flytta ihop med sin "kille/tjej"		

**Tabell 28.** En viktig anledningen att flytta från hemorten är för

V1.

1,51	jobb - män
2,07	vidareutbildning - kvinnor
2,19	vidareutbildning - män
2,37	flytta ihop - kvinnor
2,69	flytta ihop - män
3,07	nya människor - kvinnor
3,08	jobb - kvinnor
3,33	nya människor - män

V2.

1,23	jobb - män
1,73	jobb - kvinnor
1,90	vidareutbildning - kvinnor
2,04	flytta ihop - kvinnor
2,09	vidareutbildning - män
2,24	flytta ihop - män
2,99	nya människor - kvinnor
3,16	nya människor - män

I mätningen före projektstart anger de svarande att den viktigaste orsaken att män flyttar ifrån orten beror på att det är svårt att få jobb och den näst viktiga är vidareutbildning. Den viktigaste orsaken att kvinnor flyttar tror man är vidareutbildning och den näst viktiga är önskan att flytta ihop med sin kille.

Efter projektet sker en viss omsvängning i uppfattningen. Nu tror de svarande inte att orsakerna skiljer mellan kvinnor och män. För båda könen anges att den viktigaste orsaken att man flyttar ifrån orten beror på att det är svårt att få jobb näst viktiga är vidareutbildning.

## Den egna uppfattningen om kvinnors och mäns egenskaper

Det finns många olika kombinationer av sambandsprövningar som går att göra med detta material. Jag har valt att korrelera de beräknade medelvärdena med varandra för varje påstående i olika kombinationer.

### *Första mätningen*

#### *V1 Vad kvinnor och män tycker om kvinnor*

Kvinnors och mäns uppfattning vad gäller kvinnor överensstämmer i hög grad. Korrelationen är 0,9, det vill säga 90% av kvinnorna och männen har samma svarsmönster.

#### *V1 Vad kvinnor och män tycker om män*

Kvinnors och mäns uppfattning vad gäller män överensstämmer med en korrelation på 0,95, det vill säga att 95 % av kvinnorna och männen har samma svarsmönster.

#### *V1 och V1 Vad alla tycker om kvinnor och män*

När den första mätningen före projektstart görs ger resultatet för den totala gruppen på vad de tycker om kvinnor och män en korrelation på -0,82. Detta innebär att de svarande är överens om att det som anses vara typiskt för kvinnor inte anses vara typiskt för män och vice versa. Kvinnorna visar upp ett starkare negativt samband än männen, det vill säga 85% av kvinnorna och 74% av männen tycker att kvinnors och mäns egenskaper är motsatta.

Kvinnorna och männen skiljer sig inte nämnvärt i sina åsikter om vad som är feminina respektive maskulina egenskaper men de är uttalat överens om att de båda könsens egenskaper skiljer sig från varandra. Det som anses mest typiskt för kvinnor anses som minst typiskt för män om vi hårdrar resultatet. De egenskaper som i första hand anses feminina är känsliga, lyhörda för andras behov, tålmodiga, pliktrogna och noggranna. De egenskaper som i första hand anses som maskulina är vill ha hög lön, vill ha status, vill göra karriär, lämpade för fysiskt tungt och vill ta risker.

#### *V2 Vad kvinnor och män tycker om kvinnor*

Kvinnors och mäns uppfattning vad gäller kvinnor överensstämmer med en korrelation på 0,9. 90% av kvinnorna och männen har samma svarsmönster.

#### *V2 Vad kvinnor och män tycker om män*

Kvinnors och mäns uppfattning vad gäller män överensstämmer med en korrelation på 0,93. 93% av kvinnorna och männen har samma svarsmönster.

#### *V2 och V2 Vad alla tycker om kvinnor och män*

När den andra mätningen görs efter projektet genomförande ger resultatet för den totala gruppen på vad de tycker om kvinnor och män en korrelation på -0,3. Detta innebär att de svarande är mycket mindre överens än vid den tidigare mätningen om vad som anses typiskt för kvinnor och män. Sambandet är emellertid fortfarande negativt vilket innebär att de svarande anser i viss mån att de båda könen står för olika typer av egenskaper. Kvinnorna visar upp ett starkare negativt sam-

band än männen även här. 37 % av kvinnorna och 19% av männen tycker att kvinnor och mäns egenskaper skiljer sig åt och det som är mest typiskt för män är minst typiskt för kvinnor.

Kvinnornas och männens uppfattningar stämmer väl överens om vad som är typiskt för kvinnor respektive män men det negativa sambandet mellan vad som är typiskt feminint och typiskt maskulint har blivit mycket lägre. Det finns fortfarande en tendens till att de svarande tycker att det som är typiskt feminint inte är maskulint och vice versa.

De egenskaper som bedöms som mest feminina är noggranna, lyhörda för andras behov, pliktrogna, måna om att vara tillags och känsliga. De egenskaper som bedöms som mest maskulina är vill ha hög lön, vill ha status, vill göra karriär, vill ha makt och villiga att ta risker.

*V1 och V2 Vad alla tycker om kvinnor, kvinnor om kvinnor och män om kvinnor*  
Överensstämmelsen mellan vad alla tycker är feminina egenskaper är 0,81, mellan mättillfälle 1 och 2. Överensstämmelsen om vad kvinnor tycker är feminina egenskaper mellan mättillfälle 1 och 2 är 0,76 och vad män tycker är feminina egenskaper är 0,82. Sambandet mellan de två mätomgångarna är relativt stort vad gäller feminina egenskaper. Åsikterna överensstämmer något mer för män än för kvinnorna.

*V1 och V2 Vad alla tycker om män, män tycker om män och kvinnor tycker om män*

Överensstämmelsen mellan vad alla tycker är maskulina egenskaper är 0,90, mellan mättillfälle 1 och 2. Överensstämmelsen om vad män tycker är maskulina egenskaper mellan mättillfälle 1 och 2 är 0,83 och vad kvinnor tycker är maskulina egenskaper är 0,92. Sambandet mellan de två mätomgångarna är större på vad som anses vara maskulina egenskaper än vad som anses vara feminina egenskaper. Kvinnorna uttrycker en starkare uppfattning än männen.

**Tabell 29.** Kvinnors och mäns uppfattning om vad som är typiskt feminint respektive maskulint före projektet

Kvinnor är			Egenskaper	Män är		
Kvinnor tycker	Män tycker	Alla tycker		Kvinnor tycker	Män tycker	Alla tycker
3,39	3,65	3,51	dominerande	4,47	4,17	4,34
4,67	4,35	4,52	fingerfärdiga	3,26	3,38	3,31
4,50	4,31	4,42	hjälp samma	3,75	3,93	3,82
3,88	3,55	3,73	kraftfulla	4,23	4,24	4,24
4,54	4,83	4,67	känsliga	3,37	3,03	3,23
4,68	4,60	4,64	lyhörda för andras behov	3,59	3,27	3,46
3,31	2,94	3,14	lämpade för fysiskt tungt arbete	4,68	4,73	4,70
3,60	3,54	3,57	lämpade för karriär	4,84	4,52	4,71
3,88	3,42	3,68	lämpade för monotont jobb	3,56	3,34	3,47
4,26	3,97	4,13	lämpade för psykiskt tungt	3,85	3,79	3,83
3,14	3,39	3,25	maktlystna	4,60	4,33	4,49
3,30	3,47	3,38	måna om att få hög lön	4,96	4,90	4,93
4,61	4,17	4,41	måna om att vara tillags	3,47	3,30	3,40
3,55	3,85	3,69	måna om sin status	4,82	4,71	4,78
4,52	4,54	4,53	noggranna	4,00	3,87	3,95
4,69	4,46	4,58	pliktrogna	4,11	3,90	4,03
4,52	4,40	4,47	serviceinriktade	3,82	3,90	3,85
3,20	3,33	3,26	ta risker	4,60	4,77	4,67
3,68	3,44	3,57	tekniska	4,32	4,47	4,38
4,78	4,42	4,61	tålmodiga	3,58	3,31	3,47

**Tabell 30.** Kvinnor och mäns uppfattning om vad som är typiskt feminint respektive maskulint efter projektet

Kvinnor är		Alla tycker	Egenskaper	Män är		Alla tycker
Kvinnor tycker	Män tycker			Kvinnor tycker	Män tycker	
3,59	3,81	3,67	dominerande	4,23	4,03	4,15
4,36	4,63	4,46	fingerfärdiga	3,52	3,66	3,57
4,53	4,44	4,49	hjälp samma	4,08	4,22	4,13
3,78	3,68	3,74	kraftfulla	4,16	4,28	4,21
4,38	4,69	4,50	känsliga	3,67	3,84	3,74
4,71	4,38	4,58	lyhörda för andras behov	3,71	3,91	3,78
2,92	3,25	3,05	lämpade för fysiskt tungt arbete	4,35	4,31	4,34
4,08	3,94	4,02	lämpade för monotont jobb	3,02	3,13	3,06
3,25	3,34	3,29	lämpade för psykiskt tungt arbete	3,88	4,16	3,99
4,51	4,55	4,52	måna om att vara till lags	3,53	3,88	3,66
4,69	4,50	4,61	noggranna	3,96	4,25	4,07
4,63	4,44	4,56	plikttrogna	4,12	4,41	4,23
4,51	4,45	4,49	serviceinriktade	4,00	4,28	4,11
3,86	3,78	3,83	tekniska	4,38	4,53	4,44
4,42	4,38	4,40	tålmodiga	3,63	3,84	3,71
3,90	4,06	3,96	vill göra karriär	4,75	4,50	4,65
4,41	4,50	4,45	vill ha hög lön	5,19	4,97	5,11
3,45	4,09	3,70	vill ha makt	4,73	4,41	4,60
3,67	3,94	3,77	vill ha status	4,87	4,53	4,74
3,62	3,50	3,57	villiga att ta risker	4,45	4,53	4,48

### **Sammanfattning om de båda könen uppfattningar om något är typiskt för kvinnor respektive män**

Kvinnor och män är överens om vad de uppfattar vara typiska egenskaper hos kvinnor och typiska egenskaper hos män både före och efter projektet. En förändring som sker under projektets gång är att de svarande inte uppfattar kvinnors egenskaper vara diametralt motsatta mäns i den senare mätningen vilket är fallet i den tidigare mätningen. Det finns dock fortfarande en viss uppfattning även efter projektet att egenskaper som är typiska för kvinnor inte är typiska för män.



## Diskussion

Frågor som projektledningen vill ha svar på nämns i inledningen av vilka jag upprepar några här.

- Har vi ett jämställt förhållningssätt i vår yrkesutövning
- Hur säkerställs ett jämställt förhållningssätt

Den fråga som enkäten bland annat vill försöka belysa är

- Har projektet lett till några avtryck med avseende på attityder i frågan om egna föreställningar om kvinnor och män och det egna förhållningssättet.

Projektet vill bland annat

- ta tillvara de erfarenheter och den metod som utvecklats på arbetsförmedlingen i Kristinehamn och implementera den på övriga kontor i länet
- organisera för en kontinuerlig kunskapsutveckling där en fördjupning av kunskapen sker vid varje tillfälle för reflektion
- öka personalens kunskaper i jämställdhetsfrågor. Okunskap inte bara hindrar utveckling utan cementerar också våra fördomar, värderingar och attityder om kvinnor och män, deras olika val och livssituationer
- tydliggöra egna värderingar och normer.

Som tidigare nämnts är det inte per automatik att när jämställdhetsfrågan kommer in på dagordningen att den tillerkänns legitimitet i en organisation eller hos ledningen i organisationen. Ett syfte att ta in jämställdhetsfrågan på dagordningen är kanske inte att utveckla arbetet för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i organisationen utan att följa de lagar och förordningar som existerar.

I enkäten finns frågor som är ställda om den närmaste chefens uppfattning till jämställdhetsarbete inom det ordinarie arbetet. Detta berör i viss mån legitimiteten men endast i närmaste chefsskikt och i den lokala organisationen. Av svaren framgår att dessa chefer är välvilligt inställda och uppmuntrar medarbetarna att arbeta med jämställdhet. När det gäller chefens inställning till kvinnor respektive mäns föräldraledighet sker en viss förändring i uppfattning om hur välvilligt inställda cheferna är. Det kan vara intressant att notera att de yngre männen känner sig mer positivt bemötta och de yngre kvinnorna känner sig mindre positivt bemötta av chefen med tanke på föräldraledighet åtminstone i teorin.

Enligt Bergman och Schough är detta med legitimitet i organisationen en problematik som kan behövas ta hänsyn till. De menar att projektet ”Bryt 2002” går att karaktärisera som ett gediget kvalitet – och förändringsarbete som står i samklang med jämställdhetsmål som arbetsmarknadsverket sätter upp. Möjligheterna att uppfylla dessa jämställdhetsmål är dock beroende av både de arbetsförmedlingskontor som skall tillämpa arbetet och det uppdrag som arbetsmarknadsverket i övrigt har att göra i det ordinarie arbetet. Bergman och Schough menar att

”AMVs jämställdhetsmål liksom projektets resulterar i implementeringsarbete som till både form och innehåll bryter mot stora delar av det ordinarie arbetet

inom AMV. Avsaknaden av produktionsmål gör det svårt att behandla jämställdhet som ett mål i sig”.

Jämställdhetsarbetet kan således ses som en konkurrent till övrig verksamhet så länge som det inte har integrerats helt och ses som en resurs och drivkraft i det övriga arbetet.

Den i samhället existerande jämställdhetsdiskursen är ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

En diskurs kan sägas vara ett bestämt sätt att tala om eller förstå en viss del av världen. I detta fall handlar det om det rådande sätt på vilket jämställdhet uppfattas. Jämställdhetsdiskursen är begränsad i tid och rum. Vissa aspekter lyfts fram och betonas starkt under en period, medan samma aspekter hamnar mer i skymundan under en annan period. Betydelsen av jämställdhet är historiskt och kulturellt specifik och den förändras över tiden.

Hur vi uppfattar hur jämställdheten är i verkligheten är i hög grad beroende av vilken språklig dräkt vi klär den i – hur vi tänker om den, talar om den, delar in den, benämner den i samspel med andra.

I detta BRYT-projekt har ambitionen varit, att genom att koppla en ökad jämställdhetskunskap till de uppgifter som arbetsförmedlingarna har i sitt dagliga arbete, få ett gemensamt språk och innebörd och därmed ökad medvetenhet i handling. Bergman och Schough beskriver tillvägagångssättet på följande sätt:

”En viktig del i brytprojektet har varit att säkerställa att arbetsrutinerna genomsyras av jämställdhet och det finns utrymme för berörda parter att handla på ett sådant sätt att jämställdheten främjas. En annan central del är att kontoren följer upp hur man hanterar matchning, arbetslöshetsersättning, handlingsplaner och utbildning/program med avseende på kön. Även kartläggning och analys av den lokala arbetsmarknadens karaktär med avseende på könssegregering och demografiska förutsättningar har genomförts.”

Bergman och Schough menar att projektet varit en allvarligt menad satsning såväl i tid, pengar som i personella resurser. De menar också att det är troligt att jämställdhet har kommit med i ”tänket”. Projektdeltagarna har lyckats utveckla ett språk internt utifrån AMVs interna jämställdhetsmål även om de samtidigt upplever att det är svårt att assimilera och integrera jämställdheten i arbetet. I ”tänket” ingår attityder och värderingar som ofta hänvisas till i projekt med jämställdhetsinriktning. Själv brukar jag försöka förstå skillnaden med att beskriva attityder som om de sitter ganska ytligt vid skallbenet men att värderingar är begravna djupt ner i hjärnvindlingarna. Värderingsforskare talar om ytliga och grundläggande värderingar. Till ytliga värderingar räknas trender, attityder och åsikter men under dessa finns de grundläggande värderingarna som vi bär med oss och som bland annat är ett resultat av de samhälleliga outtalade föreställningar som finns i vår omvärld och som oftare följer oss livet igenom. Enligt Fürth et al (2002) så behövs det mycket för att vi ska ändra oss när vi väl har format en

tydlig uppfattning. För att undvika kris och energikrävande förändringar av grundläggande värderingar, sällar vår hjärna bort information som inte stämmer med denna tydliga uppfattning.

Fürth et al menar att följande faktorer kännetecknar värderingar och värderingsförändringar

- Värderingsförändringar är en trög process. Detta gäller individuell nivå, där endast extrema förhållanden påverkar en vuxen persons värderingar såväl som på kollektiv nivå.
- Värderingsförskjutningar på en kollektiv nivå går långsamt. Förskjutningar i attityder och trender går snabbare.
- Det finns en växelverkan mellan det samhälle vi lever i och våra värderingar. Under vår uppväxttid formar samhället våra värderingar, men vi formar också samhället utifrån våra värderingar.
- Det första intrycket och upplevelserna en individ har av ett område har också betydelse för formandet av värderingar inom detta område. Av detta följer att det är det första åren, upp till 20-25 år, som har störst betydelse för att forma individens värderingar.

Att öka personalens kunskaper så att de egna ytliga värderingarna och normerna tydliggörs (attitydförändringar) kan kanske vara ett uppnåeligt mål i projektet men att ändra grundläggande värderingar och normer kan ännu så länge utifrån vad som sägs i värderingsforskningens anses vara ett ouppnåeligt projektmål.

Den existerande jämställdhetsdiskursen uppfattas vara mer införlivad i ungdomars värderingar i vårt samhälle. Tidsandan som innehåller uppfattningen om att vi lever i ett jämställt samhälle införlivas i dagens ungdomars föreställning om den egna jämställdheten som en viktig del i de värderingar som tas med genom livet oavsett om det är jämställt eller inte (a.a.).

Dagens ungdomsgeneration upplever sig som jämställd. Bland såväl vuxna som ungdomar finns en föreställning om att det råder jämställdhet mellan könen bland unga. I olika sammanhang förmedlas bilden av att ungdomsgenerationen är den jämställda generationen. Enligt Marie Ericsson (1999) förekommer det i media en bild av att den postmoderna människan kommer att lösa upp könsrollerna medan den gamla generationen lever kvar i gamla värderingar. Detta reflekterar mer en förhoppning än hur verkligheten ser ut. Av Ungdomsstyrelsens utvecklingsarbete framgår att det generellt råder en låg medvetenhet om flickors villkor, t.ex. hur flickor missgynnas av offentliga satsningar, trots att forskning i ämnet visar att flickor och pojkar har skilda villkor på områden som utbildning, arbetsmarknad, fritid och ekonomi.

### *Jämställt förhållningssätt i yrkesutövning*

De områden som berör frågan om jämställt förhållningssätt i yrkesutövning är

- Egen förmåga
- Särskilda jämställdhetsåtgärder

➤ Föreställningar om den egna AF-rollen

Medvetenheten om vad jämställdhet innebär och tillräcklig kunskap för att förmedla rätt oavsett vilket kön den arbetssökande har anser de flesta att de har. På båda påståendena är det bland de yngre männen som skattningen är högst. Den rådande uppfattningen tycks vara att jobb förmedlas till rätt person.

Enligt svaren anser många att deras eget kön inte har någon större betydelse för hur de arbetssökande möts. Det tycks inte heller vara något större problem med att få företag och organisationer att anställa medarbetare av underrepresenterat kön.

Svaren tyder på att de anställda på förmedlingarna upplever att kön inte har någon betydelse varken det egna eller den arbetssökandes i en förmedlingssituation. Det enda påstående som kan tolkas på ett annat sätt är att män anses mer sällan få otraditionella erbjudande än kvinnor. Även om medvetenheten om innebörden av jämställdhet ökar enligt de uppgivna svaren tyder de övriga svaren på att en könsneutral uppfattning föreligger. Det verkar som de anställdas attityder påverkas och då i störst utsträckning bland de yngre männen men för att gå från ord till handling i någon större utsträckning återstår en djupare förståelse om hur kön görs i alla situationer och i samspel med andra.

Tre påståenden i enkäten berör arbetsförmedlarrollen och föräldraskap på olika sätt. Ett behandlar vikten av att veta om de sökande har barnomsorgen ordnad oavsett den sökandes kön. Ett annat berör betydelsen av föräldrarnas kön i relation till arbetsförmedlingsåtgärder och ett tredje om föräldraskap och möjlighet att kombinera med jobb.

Det anses viktigt att veta om en sökandes barnomsorg är ordnad oavsett föräldrarnas kön. Det är dock intressant att notera att det blir viktigare att få uppgifter från småbarnspapporna när kunskapen om jämställdhet ökar. Föräldrarnas kön anses inte vara av någon större betydelse för hur den sökande föräldern blir föremål för åtgärd i inledningsskedet. Denna uppfattning förändras dock främst bland de yngre kvinnorna och männen. De uppfattar efter kunskapspåfylling att det finns skillnader till männens favör. Det verkar också vara lättare för män att förena föräldraskap och arbete enligt både kvinnorna och männen.

Det tycks som det på detta område är lättare att förändra attityd på ett sådant sätt att det inte blir lika könsneutralt och utslätat. En anledning kan vara att dessa påståenden kan uppfattas som mer konkreta och handfasta än de tidigare påståendena som också berör förhållningssätt och jämställdhet. Det är lättare att sätta sig in i en situation som den yngre gruppen kan uppfatta som relevant för dem själva.

Positiv särbehandling och riktad annonsering tycks vara åtgärder som accepteras av flertalet. De som uttrycker störst tveksamhet är de yngre i båda fallen.

Både bland kvinnorna och männen är uppfattningen att männen har sämre möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden än kvinnorna efter att projektet

har genomförts. Det är många som anser att de har ändrat uppfattning under projektets gång i denna fråga.

Kvinnorna och främst de yngre tycker inte att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen, och det finns en liten tendens till att det är männen som anses få ta mer tid.

Det är i alla sammanhang av betydelse att ta hänsyn till var i tid och rum en enkätstudie genomförs. Denna enkät har fyllts i av anställda på förmedlingar i Värmland och detta kan ha betydelse för vilka svar som lämnas på de påståenden som presenteras. Det är således av betydelse att sätta in enkäten i sitt rätta sociala sammanhang. Det finns ingen entydig tolkning av de två påståenden som presenteras ovan om möjligheter till utveckling och tid i anspråk men det går att se ett visst samband dem emellan. Om det föreligger sämre utvecklingsmöjligheter så kan det också ta mer tid att hitta lösningar särskilt i en byggd där många arbetstillfällen försvinner. Detta kan kopplas till att män har en större benägenhet att stanna kvar även om det inte finns så många arbetsmöjligheter medan kvinnor har en större benägenhet att flytta.

Dessa påståenden aktualiserar frågan om den viktigaste orsaken att flytta hemifrån. Fyra orsaker skulle rangordnas separat för kvinnor och män både före och efter projektet.

Före projektstart rangordnas orsakerna olika för kvinnor och män medan efter projektet överensstämmer rangordningen för kvinnor respektive män. Svårt att få jobb anses vara den viktigaste orsaken att flytta hemifrån och vidareutbildning den näst viktigaste. Forskning visar att det är vanligare att män tror på det fortsatta industrisamhället eller som det uttrycks i ”80-talisterna kommer”(2002) ”så vill männen ha den framtid som ser ut att bli historia” medan ”kvinnorna vill ha en framtid som vi troligen inte är på väg till – i varje fall inte direkt – biosamhället” (s. Där sägs vidare ”att en grupp män som finns i regioner där det finns orter som slutar på -bruk, -fors eller -hammar delar mer värderingar med sin föräldrageneration snarare än övriga i sin egna”. Dessa män är de som inte flyttar och kanske därmed behöver mera hjälp samtidigt som de inte kan få samma utvecklingsmöjligheter som andra. Det beskrivna kan ses som ett exempel på hur kön görs i ett visst socialt sammanhang med fokus såväl på vardagslivets praktiker som på stabilitet och förändring inom detta sammanhang.

*Har projektet lett till några avtryck med avseende på attityder i frågan om egna föreställningar om kvinnor och män och det egna förhållningssättet.*

De områden som berör frågan om avtryck på attityder och egna förhållningssättet är

- Föreställningar om vad kvinnor och män kan
- Den egna uppfattningen om kvinnors och mäns egenskaper

Både kvinnorna och männen menar att företag delvis ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver. Det vill säga kvinnorna blir mer övertygade om att kön har betydelse för företags bedömning av kvalifikationer medan männen blir något mindre övertygade.

På frågan om vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön är det en ganska stor spridning på svaren vid båda mätillfällena. Drygt hälften av båda könen instämmer dock delvis i att vissa jobb är öronmärkta. Trots detta råder det en uppfattning bland både kvinnorna och männen till att det knappast finns arbetsuppgifter som endast män respektive kvinnor kan utföra. När det gäller män anser kvinnorna från början att det i någon mån finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra men de ändrar sig under projektets gång. Både när det gäller kvinnorna och när det gäller männen är det gruppen äldre män som anser i högre grad att det finns kvinno- respektive mansjobb.

Ovanstående fyra påståenden belyser på olika sätt frågor om kvalifikationer och kompetens och föreställningar om hur detta är kopplat till kön dels utifrån företags- och dels utifrån individperspektiv. Medvetenhetsgraden ökar om att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer och att vissa jobb är avsedda för ett visst kön. Ur ett individperspektiv framkommer det att både kvinnor och män i någon mån anser att det finns könsspecifika arbetsuppgifter och detta gäller i något större utsträckning kopplat till uppgifter som endast män kan utföra. Jag har i min egen tidigare forskning visat att det finns kollektiva föreställningar om könsmärkta egenskaper/kvalifikationer i arbetslivet. Jag har också funnit att egenskaper/kvalifikationer bedöms olika beroende på vilka arbetsuppgifter personerna har som gör bedömningen, om arbetsuppgiften utförs i en kvinno- eller mansdominerad miljö, om arbetsuppgiften utförs av en person av det kön som finns i minoritet och var i hierarkin personen befinner sig (Westberg 1996, 1998).

I en rekryteringsstudie som utfördes vid Arbetslivsinstitutet konstateras att det finns en retorik, det vill säga utsagor och policydokument, på företags-/organisationsnivå som visar på en öppen och positiv inställning till att anställa personer oberoende av kön, men en praktik där inga aktiva insatser sker för att bryta den existerande könssegregeringen (2003). Rekryterarna hävdar att de anställer enbart utifrån de sökandes kompetens och ingen hänsyn tas till om det är en kvinna eller man som söker arbetet vilket är ett uttryck för det könsneutrala tänkandet som ingår i den svenska jämställdhetsdiskursen. Rekryteringsstudien visar också att när företag/organisationer gör okonventionella val är det mer vanligt att män rekryteras till organisationer där arbetet är traditionellt kvinnodominerat än tvärtom. Detta tyder på att jämställdhet snarare är till männens fördel än till kvinnornas.

När det gäller arbetsförmedlingsarbetet sker mycket av arbetet utifrån den andra sidan av rekryteringskedjan det vill säga att passa ihop en arbetssökande med en rekryterare. Om både den förmedlingsanställda och rekryteraren har före-

ställningar som snarare bygger på retorik än praktik är det inte tillräckligt med en attitydförändring hos den ena aktören för att rubba på den existerande jämställdhetsdiskursen att vi har jämställdhet och det är kompetensen som gäller.

Kvinnorna menar i lägre grad än männen att både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons. Männen ändrar uppfattning i högre grad än kvinnorna men vid båda mätillfällena ligger de högre på bedömningsskalan. Det är framförallt kvinnor som vill täcka in allt som står om krav i en annons. Detta stämmer väl överens med andra forskningsresultat (framkom bl a i intervjuer som gjordes i samband med ovan nämnda rekryteringsstudie).

Kvinnorna och männen instämmer delvis i att kvinnorna väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran. Instämningens grad ökar mellan mätillfällena främst för kvinnorna och bland de yngre männen. På påståendet om att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran är det merparten som inte instämmer det vill säga de flesta tror att uppfostran påverkar hur kön görs. Det är dock intressant att notera att både kvinnornas och männens tro på uppfostran minskar något under projektiden. Det är främst de äldre som tror att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara. Detta betyder att den biologiska synen förstärks något av kunskapsinhämtningen åtminstone bland de äldre. Trots detta är det fortfarande merparten som tror att kön görs genom uppfostran och detta inverkar i sin tur på yrkesvalet.

Många instämmer delvis eller mer i att kvinnor vill sköta om andra människor män vill sköta om saker. Kvinnornas instämningens grad främst bland de medelålders minskar något under projektiden. Även bland männen sker vissa åsiktsförändringar men de olika åldersgruppernas förflyttningar mellan de olika svarsalternativen gör att utslaget på alla män blir det ingen märkbar förändring i hela gruppen män

Motiveringen om att mannen är familjeförsörjare och därför behöver högre lön minskar i betydelse kan vara en slutsats utifrån svaren på påståendet om detta i den första omgången. Varken kvinnorna eller männen anser, att män har högre lön än kvinnor, har att göra med att de är familjeförsörjare. Flera av kvinnorna ändra sig dock under projektiden och tror då i större omfattning att uppfattningen att män är familjeförsörjare påverkar deras lön.

Många är av den uppfattningen att män lätt tar över i en könsblandad grupp och kvinnornas instämningens grad främst de yngre ökar under projektiden.

I flera av de påståenden som har diskuterats här ovan berörs attityder, föreställningar och egna förhållningssätt. I fråga om uppfostran framkommer uppfattningen att uppfostran anses vara betydelsefull för hur kvinnor och män utvecklas olika och gör olika yrkesval. Detta stöds av tidigare forskning både med avseende på könsmärkningsprocessen och doing gender-perspektivet.

De två sista frågorna i enkäten behandlar i högsta grad attityder och föreställningar om egenskaper och hur dessa egenskaper relateras till kön.

Kvinnorna och männen är överens om vad de uppfattar vara typiska egenskaper hos kvinnor och typiska egenskaper hos män både före och efter projektet. Korrelationsberäkningar görs och det är medelvärdena för skattningarna som ligger till grund för korrelationsberäkningarna. Avståndet mellan medelvärdena påverkar inte resultatet utan endast rangordningen vilket i sin tur kan betyda att skillnaderna i medelvärdena inte behöver vara särskilt stora även om korrelationen är hög. En förändring som sker under projektets gång är att de svarande inte uppfattar kvinnors egenskaper vara diametralt motsatta mäns i den senare mätningen vilket är fallet i den första mätningen. Det finns dock fortfarande en viss uppfattning även efter projektet att egenskaper som är typiska för kvinnor inte är typiska för män. De egenskaper som främst kopplas till kvinnor är noggrannhet, lyhördhet för andras behov, pliktrogenhet, måna om att vara till lags och känslighet. De egenskaper som bedöms som mest kopplade till män är viljan att ha hög lön, viljan att ha status, viljan att göra karriär, viljan att ha makt och viljan att ta risker.

Några av påståendena är trots att det inrymmer attityder mer av kunskapskaraktär och/eller erfarenhetsbaserade utifrån egna arbetserfarenheter. Enligt den diskussion som förs inom värderingsforskningen torde det vara lättare att påverka attityder och förhållningssätt som är kunskaps- och erfarenhetsbaserade och som formas i vuxen ålder än de föreställningar och förhållningssätt som grundläggs genom uppfostran. Som Kvande antyder kan könskonstruktioner ses som föränderliga men det kan vara svårt att förändra de existerande föreställningarna om kvinnligt och manligt.

Utifrån mina före och eftermätningar, den enkätutvärdering som jag gjort, tycker jag mig kunna bekräfta Bergman och Schoughs uppfattning om att de svarande har fått en ökad förståelse för vad jämställdhet innebär och gått några steg mot att få det samhällsliga jämställdhetsprojektet genomfört. En bidragande orsak torde vara att utbildningen bygger på att jämställdhetsmedvetenheten integreras i utbildningen inom områden som ingår i de anställdas uppgifter. Förutsättningar finns att detta "tänk" används i den praktiska verksamheten även på längre sikt.



## Referenser

- Acker Joan. (1987). Hierarchies and Jobs: Notes For A Theory Of Gendered Organizations. *Paper Presented At Meetings Of American Sociological Association*. Chicago:.
- Acker Joan. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations. *Gender and Society* 1990;Vol. 4:4,.139-158
- Acker Joan. (1992). Gendering Organizational Theory. Albert J. Mills & Petra Tancred (eds). *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park: Sage, 248-260.
- Bergman och Schough. (2002a). *Brytande handling – betraktelser av förändringens villkor vid en arbetsförmedling*. Karlstad University Studies 2002:6. Karlstad.
- Bergman Ann, Schough Katarina (2002b). *Rapport och granskning av Bryt 2002 vid Länsarbetsnämnden i Värmland*. Karlstad universitet.
- Bradley Harriet. (1989). *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of Sexual Division of Labour in Employment*. Polity Press.
- Ericsson Marie. (1999-09-27) Ung jämställdhet idag Ungdomsstyrelsen Dnr 434-424/99.
- Focus. (1987). Stockholm: Esselte.
- Fürth Thomas, Holmberg Ingvar, Larsson Ola & Raaterova Mikael. (2002). *80-talisterna kommer - om kollektiva egoister, självuppoftande livsnjutare och andra ungdomar*. Uppsala: Konsultförlaget.
- Game Anne, Pringle Rosemary.(1990) *Gender at work*. Sidney: Allen & Unwin, Australia, Pty Ltd.
- Gaskell Jane. (1986) Conceptions Of Skill And Work Of women: In Hamilton R, Barrett M, eds. *Some Historical And Political Issues. The Politics Of Diversity*. London: Verso.
- Gunnarsson Ewa. (1989). *Kvinnors arbetsrationalitet och kvalifikationer*. QVIST-Projektet. Stockholm: Arbetslivscentrum, (Arbetsrapport; 1989:6).
- Gunnarsson Ewa. (1994). *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. Doktorsavhandling, Tekniska högskolan i Luleå. 1994:157 D.
- Gunnarsson Ewa, Andersson Susanne och Westberg Hanna. (1998) *Känsla och regelverk i balans*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och Folksam.
- Gunnarsson Ewa, Andersson Susanne, Vänje-Rosell Annika, Lehto Arja, Karlsson Salminen Marja. (2003). *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations, Eexamples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Center for Women's Studies, Rapport 33.
- Knocke Wuokko, Drejhammar Inga-Britt, Gonäs Lena, Isaksson Kerstin. (2003). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetsliv i omvandling 2003:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Korvajärvi, Päivi (1998) *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*, Acta Universitatis Tampereensis 600. Tampere: University of Tampere.

- Kvande Elin & Rasmussen Bente. (1990). *Nye kvinneliv: kvinner i mens organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.
- Nationalencyklopedin (1992)
- Phillips Anne, Taylor Barbara. (1989). Sex And Skill: Notes Towards A Feminist Economics. London: *Feminist Review* 1980;6.
- Pincus Ingrid, (1997). *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Örebro: Kvinnovetenskapligt forum Örebro Högskola,.
- Schönnesson Nilsson Lena. (1987). *Det sociala könet. Könrollsidentitetens betydelse för upplevelsen av äktenskapet*. Stockholm: JÄMFO.
- SOU 1998:6 *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Fritzes.
- Sundin, Elisabeth (1993) *Ny teknik i gamla strukturer, Ny teknik, nya produkter och förändrade yrkes- och könsgränser*, Nerenius och Santerius Förlag.
- Söder Mårten. (1990). Prejudice or Ambivalence? Attitudes toward Persons with Disabilities. *Disability, Handicap & Society*, 1990;Vol 5 No. 3:227-241.
- [www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)
- Westberg Wohlgemuth Hanna (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess*. Arbete och hälsa 1996:1. Stockholm Arbetslivsinstitutet.
- Westberg Hanna (1998). Könsmärkning av arbeten. I *Känsla och regelverk i balans*. Gunnarsson Ewa, Andersson Susanne och Westberg Hanna Stockholm: Arbetslivsinstitutet och Folksam.

## Bilaga 1

I Arbetslivsinstitutets utvärdering ombads de anställda att fylla i en enkät före och en annan enkät efter BRYT-projektets genomförande. De båda enkäterna skiljer sig något åt framför allt när det gäller uppföljningsfrågorna (b-frågorna). Här nedan presenteras efterenkäten. I presentationen av tabeller framgår skillnaderna mellan enkät 1 och 2.

### ENKÄT 2

Arbetslivsinstitutet, närmare bestämt jag Hanna Westberg har fått i uppdrag att utvärdera den fortsatta satsningen på att bryta könsmonster vid arbetsförmedlingar i Värmland. Du får nu en ny enkät att fylla i nu när projektet är genomfört och du har haft möjlighet att ta till dig nya tankar och idéer. För att det ska bli bästa möjliga resultat är det viktigt att du själv fyller i enkäten så gott det går.

Svara så spontant som möjligt och tänk inte efter då blir det svårare att svara. Det är dina egna åsikter som är viktiga att du för fram.

Skicka ditt svar senast den 29 januari 2003

Använd svarskuvertet så behöver du inget frimärke. Dina svar kommer till mig och kodas direkt. Svaren behandlas helt konfidentiellt och kommer inte att kunna kopplas till någon enskild person.

Du som inte har kontakt med kunder försök fyll i de frågor du kan.

Om ni har några kommentarer och synpunkter utöver de som kan framgå av frågorna skriv gärna ner dem antingen som bilaga till enkäten eller via mail direkt till mig.

Email adress: hanna.westberg@niwl.se

#### **Bakgrundsdata**

##### **1. Kön**

kvinnor                      män

##### **2. Ålder**

<20  
20-30  
31-40  
41-50  
51-60  
>61

**3.** Arbetar med .....

**Sätt en ring runt den siffra som stämmer bäst överens med din egen uppfattning (1=ingen alls, 2= dålig, 3= någon, 4=ganska bra, 5=bra, 6=mycket bra)**

**4a.** Hur bedömer du din förmåga att förstå vad jämställdhet innebär

Ingen alls

1

2

3

4

5

6

mycket bra

**4b.** Min förmåga att förstå vad jämställdhet innebär har ökat sedan jag varit med i projektet

Ja      Nej      Ingen skillnad

**5a.** Hur bedömer du din förmåga att bidra till att sökande gör otraditionella val  
Ingen alls mycket bra  
1                    2                    3                    4                    5                    6

**5b.** Jag lägger ner mer arbete på att förmå sökande att göra otraditionella val nu än före projektet startade

Ja      Nej      Ingen skillnad

**6a** Hur bedömer du din förmåga att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet

Ingen alls mycket bra  
1                    2                    3                    4                    5                    6

**6b.** Jag lägger ner mer arbete nu än före projektet startade på att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet

Ja      Nej      Ingen skillnad

**Sätt en ring runt den siffra som stämmer bäst överens med din egen uppfattning (1=inte alls, 2=knappast, 3=något, 4=delvis= 5=för det mesta, 6= alltid)**

**7a.** Min chef verkar för ökad jämställdhet

Inte alls alltid  
1                    2                    3                    4                    5                    6

**7b.** Min chef verkar för ökad jämställdhet i högre grad nu än före projektet startade

Ja      Nej      Ingen skillnad

**8a.** Jag får stöd och uppmuntran i mitt arbete för jämställdhet av min chef

Inte alls alltid  
1                    2                    3                    4                    5                    6

**8b.** Jag får mer stöd och uppmuntran i mitt arbete för jämställdhet av min chef nu än före projektet startade

Ja      Nej      Ingen skillnad

**9a.** Min närmaste chef är i handling positiv till att män tar ut föräldraledighet

Inte alls alltid  
1                    2                    3                    4                    5                    6

**9b.** Min närmaste chef är i handling mer positiv till att män tar ut föräldraledighet nu än före projektet startade

Ja      Nej      Ingen skillnad

**10a.** Det är viktigt att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad

Inte alls alltid  
1                    2                    3                    4                    5                    6

**10b** Jag lägger ner mer arbete nu än före projektet på att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad

Ja      Nej      Ingen skillnad

**11.** Företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver

Inte alls alltid



Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**18b.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att det går lika bra för kvinnor och män att förena arbete med föräldraskap

det är lättare för kvinnor  det är lättare för män  Ingen skillnad

**19.** Positiv särbehandling är ett bra sätt att skapa jämnare könsfördelning på en arbetsplats

Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**20.** Riktad annonsering är ett bra sätt att skapa jämn könsfördelning på en arbetsplats

Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**21a.** Orsakerna till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran.

Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**21b.** Jag har ändrat uppfattning under projektet gång om att orsakerna till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran.

Ja Nej Ingen skillnad

**22a.** Vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön

Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**22b** Jag har ändrat uppfattning under projektet gång om att vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön

Ja Nej Ingen skillnad

**23a.** Jag tycker att jag har tillräckliga kunskaper om jämställdhet för att kunna förmedla rätt oavsett kön.

Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**23b** Jag tycker att jag har fått bättre kunskaper om jämställdhet nu än före projektet startade för att kunna förmedla rätt oavsett kön.

Ja Nej Ingen skillnad

**24a.** Mitt eget kön har betydelse för hur jag möter arbetssökande av olika kön

Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**24b.** Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att mitt eget kön har betydelse för hur jag möter arbetssökande av olika kön

kvinnor får bättre möjligheter män får bättre möjligheter ingen skillnad

**25.** Anledningen till att män har högre lön än kvinnor är att de är familjeförsörjare

Inte alls helt  
1 2 3 4 5 6

**26a.** Det är ingen skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen

Inte alls helt



Sätt en ring runt den siffra som stämmer bäst överens med din egen uppfattning om kvinnor  
(1=instämmer inte alls, 2=knappast, 3=något, 4=delvis, 5=instämmer, 6=instämmer helt)

32.

	Instämmer Inte alls				Instämmer helt	
Är fingerfärdiga	1	2	3	4	5	6
Är lämpade för fysiskt tungt arbete	1	2	3	4	5	6
Är plikttrogna	1	2	3	4	5	6
Vill ha status	1	2	3	4	5	6
Är tålmodiga	1	2	3	4	5	6
Är känsliga	1	2	3	4	5	6
Vill göra karriär	1	2	3	4	5	6
Är lyhörda för andras behov	1	2	3	4	5	6
Vill ha hög lön	1	2	3	4	5	6
Är måna om att vara tillags	1	2	3	4	5	6
Vill ha makt	1	2	3	4	5	6
Är hjälpsamma	1	2	3	4	5	6
Är serviceinriktade	1	2	3	4	5	6
Är kraftfulla	1	2	3	4	5	6
Är lämpade för monotont jobb	1	2	3	4	5	6
Är tekniska	1	2	3	4	5	6
Är noggranna	1	2	3	4	5	6
Är dominerande	1	2	3	4	5	6
Är lämpade för psykiskt tungt arbete	1	2	3	4	5	6
Är villiga att ta risker	1	2	3	4	5	6



**Sätt en ring runt den siffra som stämmer bäst överens med din egen uppfattning om män  
(1=instämmer inte alls, 2=knappast, 3=något, 4=delvis, 5=instämmer, 6=instämmer helt)**  
33.

	Instämmer Inte alls				Instämmer helt	
Är tålmodiga	1	2	3	4	5	6
Är tekniska	1	2	3	4	5	6
Är serviceinriktade	1	2	3	4	5	6
Är plikttrogna	1	2	3	4	5	6
Är noggranna	1	2	3	4	5	6
Vill ha status	1	2	3	4	5	6
Vill ha hög lön	1	2	3	4	5	6
Är måna om att vara tillags	1	2	3	4	5	6
Vill ha makt	1	2	3	4	5	6
Är lämpade för psykiskt tungt arbete	1	2	3	4	5	6
Är lämpade för monotont jobb	1	2	3	4	5	6
Vill göra karriär	1	2	3	4	5	6
Är lämpade för fysiskt tungt arbete	1	2	3	4	5	6
Är lyhörda för andras behov	1	2	3	4	5	6
Är villiga att ta risker	1	2	3	4	5	6
Är känsliga	1	2	3	4	5	6
Är kraftfulla	1	2	3	4	5	6
Är hjälpsamma	1	2	3	4	5	6
Är fingerfärdiga	1	2	3	4	5	6
Är dominerande	1	2	3	4	5	6

Tack för din medverkan

## Sammanfattning

Arbetslivsinstitutet fick i uppdrag att via en enkätundersökning i början och en i slutet av ett projekt försöka få en bild av om projektet lett till några avtryck i personalens attityder i fråga om jämställdhet. Projektet genomfördes på Länsarbetsnämnden och vissa arbetsförmedlingar i Värmlands län. Ambitionen var att genom att koppla en ökad jämställdhetskunskap till de uppgifter som arbetsförmedlingarna har i sitt dagliga arbete, förmå de anställda att få ett gemensamt språk och innebörd och därmed en ökad medvetenhet i handling.

Utifrån mina före och eftermätningar, den enkätutvärdering som jag gjort, tycker jag mig kunna konstatera att projektet är en allvarligt menad jämställdhetsinsats såväl i tid, pengar som i personella resurser.

Det är troligt att jämställdhet har kommit med i "tänket" i det dagliga arbetet.

Flera påståenden berör attityder, föreställningar och egna förhållningssätt. I fråga om uppfostran framkommer uppfattningen att uppfostran anses vara betydelsefull för hur kvinnor och män utvecklas olika och gör olika yrkesval.

Några påståenden belyser på olika sätt frågor om kvalifikationer och kompetens och föreställningar om hur detta är kopplat till kön dels utifrån företags- och dels utifrån individperspektiv. Uppfattningen om att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer och att vissa jobb är avsedda för ett visst kön stärks.

Där tveksamhet råder vilket genomslag utbildningen fått är om det egna könet har betydelse i mötet med andra. Svaren tyder på att de anställda på förmedlingarna upplever att kön inte har någon betydelse varken det egna eller den arbetsökandes i en förmedlingssituation.

Projektdeltagarna har lyckats utveckla ett språk i kopplat till AMVs interna jämställdhetsmål men de upplever att det samtidigt är svårt att assimilera och integrera jämställdheten i arbetet. De har fått en ökad förståelse för vad jämställdhet innebär och gått några steg mot att få det samhälleliga jämställdhetsprojektet genomfört. En bidragande orsak torde vara att utbildningen bygger på att jämställdhetsmedvetenheten integreras i utbildningen inom områden som ingår i de anställdas uppgifter. Förutsättningar finns att detta "tänk" används i den praktiska verksamheten även på längre sikt.