

Med fokus på jämställdhet

En utvärdering av en studiecirkel i jämställdhet
vid länsarbetsnämnden i Gävleborgs län

Hanna Westberg



ARBETSLIVSRAPPORT NR 2004:6

ISSN 1401-2928

Forskning om utvecklingsprocesser
Enhetschef: Göran Brulin



Innehållsförteckning

Med fokus på jämställdhet	3
Utvärderingen.....	6
Bearbetning av enkätsvaren	9
Resultatredovisning.....	9
Egen förmåga	11
Sammanfattning av den egna förmågan i relation till jämställdhet och konsekvenser därav	15
Chefens inställning.....	16
Sammanfattning av chefens inställning.....	18
Föreställningar om vad kvinnor och män kan.....	19
Sammanfattning av föreställningar om vad kvinnor och män kan.....	24
Särskilda jämställdhetsåtgärder.....	26
Föreställningar om den egna AF-rollen	27
Sammanfattning den egna AF-rollen	32
Viktigaste orsaken att ungdomar flyttar hemifrån.....	34
Den egna uppfattningen om kvinnors och mäns egenskaper	35
<i>Första mätningen</i>	35
<i>Andra mätningen</i>	35
<i>Första och andra mätningen</i>	36
Sammanfattning om de båda könen uppfattningar om något är typiskt för kvinnor respektive män.....	38
Diskussion	38
Jämställt förhållningssätt i yrkesutövning.....	41
Har projektet lett till några avtryck med avseende på attityder i frågan om egna föreställningar om kvinnor och män och det egna förhållningssättet.	45
Slutord	48
Referenser.....	50
Bilaga 1	52
Sammanfattning	60

Med fokus på jämställdhet

Sedan 1994 står det i regeringsförklaringen att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla delar av regeringens politik med de nationella jämställdhetsmålen som bas det vill säga ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Makt och inflytande ska vara jämt fördelat och kvinnor och män ska ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, 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 sammanfalla inom sitt verksamhetsområde handlar framför allt om att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden och att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Inledningsvis vill jag här kortfattat ge ordet till utvärderare och projektledare för ett i Gävleborgs län genomfört mainstreamingprojekt. Utvärderaren sammanfattade utvärderingen bl a på följande sätt:

- Hur skall den könsuppdelade arbetsmarknaden motverkas inom ramen för AMV:s verksamhet?
- Hur skall AMV:s jämställdhetspolitiska uppdrag konkretiseras, operationaliseras och slutligen mätas och följas upp?
- Hur skall jämställdhetsmålet kunna införlivas i de övriga målen som AMS arbetar mot?

Dessa är de viktiga frågor som AMV måste brottas med och söka svar på innan man kan påstå att man införlivat ett jämställdhetsperspektiv. Det räcker inte med att driva jämställdhetsprojekt. Jämställdhetsmålet måste också genomsyra alla de övriga målen och verksamhetsgrenarna. Målet måste finnas i arbetet med företagskontakter, i arbetet med upphandlingar, utbildning, med arbetshandikappade, med platsförmedling, vägledning, handledning, rådgivning och alla andra tänkbara situationer som en medarbetare från AMV kan tänkas hamna i. Gender mainstreaming är just en sådan jämställdhetsintegrerande strategi, och AMV:s metod för att införliva ett jämställdhetsperspektiv har hittills varit att låta länsarbetsnämnderna bedriva sk mainstreamingprojekt. Men mainstreamingprojekten har inte haft optimal genomslagskraft med tanke på de resurser som investerats i dessa projekt. Detta beror dock inte på bristande projektarbete utan snarare på AMV:s förhållningssätt till detta arbete. Ambitiösa och positiva projektledare har alltför ofta tvingats inse att deras arbetskamrater och chefer egentligen varken har lust, ork eller tid för att engagera sig i jämställdhetsprojekt. Jämställdhetsarbets utveckling sker främst lokalt i respektive län och AMS tycks därmed har överlämnat ansvaret för gender mainstreamingstrategins genomförande på länsarbetsnämnderna. Samtidigt har länsarbetsnämnderna inte prioriterat denna fråga. Resurstilldelningen från AMS i form av projektmedel borde istället kopplas till någon form av motprestation från länsarbetsnämndernas sida samt ett krav på att de skall uppvisa konkreta resultat i form av implementering. Begreppet gender

mainstreaming innebär nämligen implementering av jämställdhetsperspektiv inom en verksamhet, eller jämställdhetsintegrering. Ett gender mainstreamingprojekt är alltså det samma som ett implementeringsprojekt. Man kan inte ”mainstreama” först och implementera sen. Man kan inte heller lägga ansvaret för ett mainstreamingprojekt på en enda person. För att en verksamhet skall kunna ”mainstreamas” förutsätts att alla medarbetare på ett eller annat sätt involveras i detta arbete (Carola Nordbäck, 2001).

Mitt utvärderingsuppdrag gällde mainstreamingprojektet i Gävleborgs län. Så vitt jag kan bedöma har det uppnått de konkreta mål som formulerades i den projektansökan som ligger till grund för projektet. 3R-mätningen är genomförd och projektledaren har presenterat den på de olika Af-kontoren. I den kommande slutrapporten presenterar projektledaren även förslag till handlingsprogram för det framtida jämställdhetsarbetet. Projektledaren har på en rad olika sätt arbetat för att föra ut och implementera jämställdhetsperspektivet. Jag betraktar projektet som ett viktigt incitament för den fortsatta utvecklingen mot jämställdhet vid länsarbetsnämnden i Gävleborgs län. Det bör dock betonas att det krävs ett fortsatt systematiskt och målmedvetet arbete för att detta skall kunna uppnås. Det nu avslutade projektet var således det inledande skedet av detta arbete (Carola Nordbäck 2001).

Projektledarens slutrapport innehöll ett förslag till utvecklingsprogram efter genomfört projekt. Förslaget såg ut som följer:

Övergripande utvecklingsförslag

Behovet av ett tydligt och starkt engagemang för jämställdhetsarbete på alla nivåer, från AMS verksamhet via länsledning ner till de enskilda kontoren. Arbetet måste förankras på högsta nivå för att till slut påverka i det yttersta ledet.

Starta en attitydförändring till jämställdhetsfrågorna, detta har betydelse för utvecklingen av jämställdhetsarbetet. Det är viktigt att inte skämta, raljera och beskriva jämställdhetsarbete som något hopplöst och löjligt.

Starta en diskussion kring grundläggande värderingar, yrkesroller, människosyn. Jämställdhetsbegreppet måste diskuteras på ett sådant sätt att de anställda blir medvetna om sina egna föreställningar om kön och individ. En sådan diskussion kan lyfta frågan; om vi har en könstraditionell och förlegad bild av våra yrken och om vi omedvetet bidrar till att upprätthålla den könsuppdelade arbetsmarknaden.

En viktig del av jämställdhetsarbetet är att höja den teoretiska kunskapsnivån kring jämställdhet. Jämställdhetsbegreppet ska finnas i ryggmärgen på ett sådant sätt att man kan likna det vid att köra bil. Man gasar, växlar och bromsar utan att tänka inför varje moment.

För att försäkra sig om att jämställdhetsarbetet håller en hög nivå, bör det vidtas åtgärder för att kvalitetssäkra. I samtliga styrdokument och all statistik skall det alltid framgå hur jämställdhetsaspekten beaktas.

Konkreta verksamhetsförslag

- All statistik skall om möjligt redovisas könsuppdelad
- Länets verksamhetsmål skall fastställas utifrån ett könsperspektiv
- All annonsering i media skall granskas utifrån en jämställdhetsaspekt
- Innehåll och pedagogisk inriktning i våra utbildningar skall anpassas till både kvinnor och män.
- Ett gemensamt policydokument som styr och reglerar hur vi arbetar med jämställdhetsfrågorna inom vägledning och platsförmedling skall fastställas.
- Fortsatt utveckling av arbetet med att ta fram ”jämställdhetschecklistor” att användas på kontoren.
- I utbildnings/utvecklingssyfte skall man vid varje arbetsplatsträff, personalmöte samt vid ledningsforum och arbetsmarknadsråden på något sätt lyfta frågan om jämställdhet. Det kan vara en aktuell fråga, en artikel, självupplevt m.m. Chef, ordförande samt jämställdhetsombud ansvarar.
- Utforma ett informationsmaterial kring AMV och jämställdhet, att använda vid externa kontakter med arbetsgivare m.fl.
- Inför två jämställdhetsombud vid varje kontor, som delar på arbetet. Låt dem som morot varje år få delta i någon nordisk alternativt europeisk konferens inom området.
- Ge samtliga chefer, lanpersonalen och jämställdhetsombuden en garanterad grundnivå vad beträffar kunskap om jämställdhet.
- Varje kontor skall varje år själva utforma samt följa upp och för lan redovisa minst ett jämställdhetsmål (Carina Löfgren).

Länsarbetsnämnden i Gävleborgs län tog fasta på den utvecklingsplan som projektledaren föreslog och ett led i att fullfölja detta var att satsa på ett mainstreaming projekt där utgångspunkten är att alla som deltar i detta projekt ska utveckla sitt jämställdhetstänkande genom att starta en diskussion om egna föreställningar om kön och individ i relation till yrken och arbetsmarknad.

Detta avser man göra genom att anordna en studiecirkel som tidigare använts vid Länsarbetsnämnden i Västerbotten. Studiecirkeln ska främst väcka diskussion och en ökad medvetenhet och förståelse för jämställdhetsfrågor i arbetet inom Arbetsmarknadsverket (Mainstreaming studiecirkel i jämställdhet Länsarbetsnämnden Västerbotten).

Projektets utgångspunkt är den officiella definitionen av jämställdhet som nämndes ovan. Studiematerialet som används i studiecirkeln handlar om jämställdhet både ur ett samhälls- och organisationsperspektiv. Studiematerialet är anpassat till arbetsförmedlingarnas arbetsuppgifter och de frågeställningar som tas upp är – vad är jämställdhet, hur ser problemen i det egna arbetet ut och hur kan vi förändra i den egna verksamhe-

ten. Det finns en rekommendation om att studiecirkeln genomförs på sex gånger två timmar per gång.

Länsarbetsnämnden i Gävleborgs län beslutade att alla anställda i länet skulle delta i studiecirkelverksamheten. Beslutet togs i chefsgruppen så det fanns koncensus om beslutet. På flera förmedlingar måste flera studiecirkel genomföras för att alla anställda skulle få möjlighet att delta. Den rekommenderade gruppstorleken var 8-10 deltagare men i vissa fall blev grupperna större för att man skulle försöka hålla tidplanen. Avsikten var att alla skulle vara klara efter ett år från projektstart. Varje studiecirkel skulle ledas av en studiecirkelhandledare som samtidigt både skulle leda gruppen och vara deltagare. Det gick ut en uppmaning till samtliga kontor att de som var intresserade av att vara handledare skulle anmäla sig. Handledarna fick själva utbildning på innehållet i studiecirkelmaterialet som en förberedelse för att leda egna cirklar. De fick i uppdrag att leda cirklar på annat ställe än den egna arbetsplatsen.

Arbetslivsinstitutet fick i uppdrag att försöka få en bild via en enkätundersökning i början och en vid projektets slut om projektet leder till några avtryck i personalens attityder i fråga om egna föreställningar om kvinnor och män och det egna förhållnings sättet.

Enkäterna kompletterades i projektets inledning med intervjuer av personer i ledande ställning inom AMV Gävleborg.

Utvärderingen¹

Utvärderingen 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

och 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

¹ Detta avsnitt förekommer också i en rapport till Värmlands Lan.

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 föreställningar 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 föreställningar om kvinnliga respektive manliga egenskaper/kvalifikationer och hur det bedöms att det är en kvinna eller man som bäst passar för en bestämd arbetsuppgift². 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 förknippas 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/kvalifikationer 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 föreställningar hos olika grupper av individer gör att vissa ”egenskaper/kvalifikationer” kan relateras till ett visst kön i högre grad än andra ”egenskaper/kvalifikationer”. 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 (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.

² (Acker 1987, 1992, 1998, Kvande & Rasmusen 1990, Games & Pringle 1990, Bradley 1989, Phillips & Taylor 1980, Gaskell 1986, Gunnarsson 1989, 1994, Sundin 1993, Westberg 1996, 1998 etc.).

”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 verksamma är bilder och symboler, förhållningssätt, egna och av organisationen förväntade, och interaktionen.

I de enkäter som presenteras före och efter genomfört projekt försöker jag 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 en 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/kvalifikationer” 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 viktigt för resultatet. Det är således viktigt att vara medveten om att en persons ställningstagande är beroende av tidigare erfarenheter, samhällets normer, so-

ciala relationer och faktiska livssituation. Detta är giltigt även i studier om kön, där den sociala kontexten är av största betydelse (Söder 1990). För att få en tydligare bild av hur det såg ut lokalt i Gävleborgs län kompletterades enkäten med intervjuer av personer i ledande ställning som gjordes i inledningen av projektet. Hur ser det ut lokalt på de förmedlingar som de svarande är anställda på. Hur ser ledningen på ett projekt för att öka jämställdheten. Vilken inställning har ledningen till jämställdhet som sådant etc.

Bearbetning av enkätsvaren

Enkätsvaren sammanställdes och bearbetades med hjälp av statistikprogrammet excell. Svarsfrekvensen på första enkätomgången är kring 77% och på den andra ca 60% 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.

De som besvarade enkäten men inte arbetade som förmedlare uppmanades att fylla i enkäten så gott det gick och att de skulle hoppa över de frågor som de ansåg inte gick att besvara. På dessa frågor är 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.

De svarande ombads att på en 6-gradig skala fylla i vilken grad de instämmer i ett påstående eller om i vilken grad ett påstående stämmer med den egna uppfattningen.

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/kvalifikationer

Redovisningen sker uppdelad på kön för varje enskilt område. Det var också tänkt att framställa tabeller med avseende på ålder men åldersgrupperna uppdelade på kön och 6 svarsalternativ blir ofta små och därför redovisas åldersvariabeln endast i enstaka fall. En redovisning av medelvärden för svarsalternativen efter kön och uppdelat på

ålder återfinns i bilaga. I diskussionsavsnittet kompletteras enkätsvaren med resultat från de genomförda intervjuerna dels som tillägg och kommentarer till enkätsvaren och dels som fristående delar.

Egen förmåga

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	0.00%	21.26%	78.74%	Kvinnor	0.0%	9.7%	90.3%
Män	1.25%	31.25%	67.50%	Män	1.6%	21.0%	77.4%

Ingen alls/dålig 1-2; någon/ganska bra 3-4; bra/mycket bra 5-6

Medelvärde totalt för x1 är 5,05 och för x2 5,17. För kvinnor är medelvärdet 5,16 respektive 5,32 och för män 4,86 respektive 4,94.

I den första mätningen ansåg fler kvinnor än män att de har god kunskap om vad jämställdhet innebär. I den andra mätningen har andelen som anser att de har god kunskap ökat för alla, kvinnornas något mer än männens.

När de själva ska bedöma om de anser att deras förmåga har ökat, minskat eller är densamma svarar drygt en tredjedel av kvinnorna och närmare hälften av männen att den har ökat. Drygt hälften av kvinnorna och närmare hälften av männen tycker samtidigt att det inte är någon skillnad. 13% av kvinnorna svarar att förståelsen inte har påverkats alls.

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

	Ja	Nej	Ing skilln
Kvinnor	34.44%	13.33%	52.22%
män	48.33%	3.33%	48.33%

Kvinnorna anser således redan i startskedet i större utsträckning än männen att de har en god förmåga att förstå vad jämställdhet innebär. Trots detta ökar deras förmåga mer än männens. Ser vi till svaren på den direkta frågan om de har blivit påverkade under projektets gång anger de i mindre utsträckning än männen att de lär sig under projektets gång.

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	6.50%	60.16%	33.33%	kvinnor	8.0%	63.2%	28.7%
Män	11.54%	51.28%	37.18%	män	5.4%	64.3%	30.4%

Ingen alls/dålig 1-2; någon/ganska bra 3-4; bra/mycket bra 5-6

Medelvärdet totalt för x1 är 4,03 och för x2 4,06. För kvinnor är medelvärdet 3,98 respektive 4,02 och för män 4,08 respektive 4,13.

Medelvärdena skiljer sig inte nämnvärt för den första och andra mätningen. Merparten anser att de har ganska bra förmåga att bidra till att arbetssökande gör otraditionella val. Kvinnorna ligger lägre i sina bedömningar både före och efter studiecirkelns genomförande. Både kvinnornas och männens svar centreras mer i mitten och fler blir

något mera tveksamma om deras möjlighet att bidra till att sökande gör otraditionella val även om det inte får genomslag på medelvärdet.

När de svarande själva skattar om det sker någon förändring under projektets gång anser 27% av kvinnorna och 30% av männen att de lägger ner mer arbete på att förmå sökanden att göra otraditionella val.

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

	Ja	Nej	Ing skilln
Kvinnor	27.06%	14.12%	58.82%
män	30.36%	7.14%	62.50%

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. De blir också mer tveksamma om möjligheten att bidra till att sökanden gör otraditionella val.

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	13.82%	65.85%	20.33%		kvinnor	10.8%	61.4%	27.7%
Män	17.11%	60.53%	22.37%		män	13.0%	72.2%	14.8%

Ingen alls/dålig 1-2; någon/ganska bra 3-4; bra/mycket bra 5-6

Medelvärdet totalt för x1 är 3,66 och för x2 3,82. För kvinnor är medelvärdet 3,63 respektive 3,88 och för män 3,67 respektive 3,70

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 kvinnor än för män. 14% av kvinnorna och 17% av männen anser före projektet att de inte har förmåga eller har dålig förmåga att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet. 20% av kvinnorna och 22% av männen anser att de har bra eller mycket bra förmåga att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet. Dessa senare andelar ökar för kvinnorna och minskar för männen till 28% för kvinnor och 15% för männen efter genomgången studiecirkel. Andelen män som anser att de har någon eller ganska bra förmåga ökar från 61% till 72%.

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 kvinnor mer sällan får erbjudanden om otraditionella jobb än män.

En annan kompletteringsfråga ställs efter projektet som handlar om de tillfrågade lägger ner mer arbete efter än före projektet startade. 72% av männen och 62% av kvinnorna anser att de inte lägger ner mer arbete på att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet. 15% av kvinnorna och en tredjedel av männen anser dock att de lägger ner mer arbete.

Tabell 3b1. kryssa i det alternativ som du tycker stämmer (kvinnor får otraditionella erbjudanden)

	Kv oftare	Kv mer sällan
Kvinnor	28,18%	71,82%
Män	31,08%	68,92%

Tabell 3b2. 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	Ing skillnad
Kvinnor	15.66%	12.05%	72.29%
män	33.96%	3.77%	62.26%

Förändringarna i skattningarna sker på denna fråga i riktning mot att förmågan skattas högre efter studiecirkeln genomförande. Förändringen är dock mindre för männen om vi endast ser till medelvärden. Men vid närmare analys av tabellen och om vi tar hänsyn till männens egna utsagor upplever fler män än kvinnor att de har ändrat uppfattning. De menar att de lägger ner mer arbete på att påverka företag och organisationer efter att de varit med i studiecirkeln.

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	9.24%	42.86%	47.90%	kvinnor	3.4%	24.1%	72.4%
Män	10.26%	30.77%	58.97%	män	3.4%	25.9%	70.7%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,44 och för x2 4,86. För kvinnor är medelvärdet 4,34 respektive 4,91 och för män 4,56 respektive 4,78.

43% av kvinnorna och 31% av männen anser före projektstart att de instämmer något eller delvis i att de har tillräckliga kunskaper om jämställdhet för att kunna förmedla rätt oavsett kön. Dessa andelar minskar till 24% för kvinnorna och 26% för männen. I stället ökar andelen för båda könen i instämmer och instämmer heltkategorierna. 10% av både kvinnorna och männen anser att de inte instämmer alls eller knappast före start och minskar till några enstaka procent efter genomförd studiecirkel. Skillnaderna är större för kvinnorna än för männen mellan mätningarna.

När de svarande själva skattar förändring anser 28% av kvinnorna och 40% av männen att de fått bättre kunskaper om jämställdhet för att kunna förmedla rätt oavsett kön. Drygt två tredjedelar av kvinnorna anser att det inte är någon skillnad. Görs en jämförelse av resultaten före och efter för kvinnorna så verkar det som det ändå har skett en ganska stor förskjutning mot 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.

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	28.41%	4.55%	67.05%
män	39.66%	3.45%	56.90%

Både kvinnorna och männen 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 kvinnor. Trots detta anser kvinnorna i högre grad än männen att de inte är någon skillnad i deras kunskaper i relation till att förmedla rätt oavsett kön efter genomfört projekt.

Tabell 5. Mitt eget kön har betydelse för hur jag möter arbetssökande av olika kön.

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	44.14%	41.44%	14.41%		kvinnor	36.4%	45.5%	18.2%
Män	38.96%	37.66%	23.38%		män	46.6%	29.3%	24.1%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärde totalt för x1 är 2,96 och för x2 3,18. För kvinnor är medelvärdet 2,85 respektive 3,22 och för män 3,16 respektive 3,09.

Medelvärdena för både den första och andra mätningen ligger tämligen lågt. Medelvärdet ökar mellan den första och andra mätperioden för kvinnor och minskar något för män. Vid den första mätningen är det 44% av kvinnorna och 39% av männen som inte instämmer alls eller knappast i att eget kön har betydelse. I den andra mätningen har andelen kvinnor som tycker detta minskat till 36% medan andelen män som tycker detta har ökat till 47%. Det är således så att efter utbildningen är det fortfarande en dryg tredjedel av kvinnorna och knappt hälften av männen som anser att det egna könet inte har någon betydelse för hur arbetssökande av olika kön möts. En knapp femtedel av kvinnorna och en fjärdedel av männen anser att det egna könet har stor betydelse.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	0.00%	4.71%	95.29%
män	7.02%	5.26%	85.96%

Både kvinnorna och männen 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.

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

Både kvinnorna och männen anser att de har en god förmåga att förstå vad jämställdhet innebär. Kvinnorna mer än männen. När det gäller den egna förmågan att förmedla otraditionella jobb skattar både kvinnorna och männen den egna förmågan lägre än på frågan om innebörden av jämställdhet. De tycker dock att de har en ganska bra förmåga.

Både kvinnorna och männen uppfattar att de har någon förmåga att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet. Denna förmåga ökar något efter studiecirkelns genomförande.

Både kvinnorna och männen anser att de har tillräckliga kunskaper om jämställdhet för att kunna förmedla rätt oavsett kön. Kvinnorna mer än männen.

Det egna könet anser varken kvinnorna eller männen har någon nämnvärd betydelse för hur de arbetssökande möts.

Chefens inställning

Tabell 6. Min chef verkar för ökad jämställdhet.

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	8.13%	38.21%	53.66%	kvinnor	1.7%	32.4%	66.0%
Män	6.33%	43.04%	50.63%	män	2.9%	34.4%	62.7%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; för det mesta/alltid 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,41 och för x2 4,46. För kvinnor är medelvärdet 4,44 respektive 4,52 och för män 4,33 respektive 4,38.

Skillnaderna mellan de två mätillfällena är relativt små men vid mer finfördelad indelning har det skett en förskjutning mot en mer positiv uppfattning bland både kvinnorna och männen. Männen är dock något mer tveksamma än kvinnorna. Cirka hälften av de svarande vid den första mätningen menar att chefen för det mesta eller alltid verkar för ökad jämställdhet. Efter att studiecirkeln genomförts menar 66% av kvinnorna och 63% av männen likaledes.

10% av kvinnorna och 20% av männen anser att chefen verkar för ökad jämställdhet i högre grad efter genomgången studiecirkel än innan.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	10.34%	5.75%	83.91%
män	20.00%	3.33%	76.67%

Både kvinnorna och männen blir mer positiva och menar att chefen verkar för ökad jämställdhet ganska ofta.

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	15.45%	37.40%	47.15%	kvinnor	15.7%	36.0%	48.3%
Män	10.39%	49.35%	40.26%	män	12.9%	53.2%	33.9%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; för det mesta/alltid 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,15 och för x2 4,08. För kvinnor är medelvärdet 4,19 respektive 4,15 och för män 4,08 respektive 3,97.

15% av kvinnorna och 10% av männen anser att de inte alls eller knappast får stöd och uppmuntran i sitt arbete för jämställdhet av chefen. Denna uppfattning förstärks något av genomfört projekt. Både kvinnorna och männen upplever mindre stöd av chefen i sitt jämställdhetsarbete efter studiecirkel. Männen känner mindre stöd än kvinnorna.

På frågan om de svarande själva upplever att det har blivit någon skillnad under projektet så menar 10% av kvinnorna och 19% av männen att det blivit skillnad. 8% av männen anser att de inte får mer stöd.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	10.00%	4.44%	85.56%
män	19.35%	8.06%	72.58%

Både kvinnorna och männen anser att de delvis får stöd och uppmuntran av chefen. Detta stöd minskar något under projektets gång. Det minskar mer enligt männen som anser att de får mindre stöd och uppmuntran av sin chef i arbetet för jämställdhet. På den direkta frågan anser fler män än kvinnor att en förändring har skett.

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	2.54%	13.56%	83.90%	kvinnor	0.0%	7.0%	93.0%
Män	2.56%	24.36%	73.08%	män	3.3%	21.7%	75.0%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; för det mesta/alltid 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 5,20 och för x2 5,41. För kvinnor är medelvärdet 5,34 respektive 5,63 och för män 4,97 respektive 5,12.

Både i den första och andra mätningen tror kvinnorna mer än männen att chefen är positiv till att män tar ut föräldraledighet. Vid den senare mätningen tror 93% av kvinnorna och 75% av männen att chefen för det mesta eller alltid är positiv till att män tar ut föräldraledighet. Det råder således en viss tveksamhet bland 25% av männen.

Mer än 90% säger sig inte uppleva någon skillnad i chefens inställning före och efter vilket inte helt överensstämmer med resultaten i tabell 8b.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	5.88%	1.18%	92.94%
män	5.08%	1.69%	93.22%

Både kvinnorna och männen uppfattar att chefen för det mesta i handling är positiv till att män tar ut föräldraledighet. Kvinnorna mer än männen. Trots att både kvinnornas och männens uppfattning har förändrats tror de själva knappast att så har skett.

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	3.36%	10.92%	85.71%	kvinnor	1.2%	7.0%	91.9%
Män	0.00%	24.36%	75.64%	män	3.3%	20.0%	76.7%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; för det mesta/alltid 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 5,30 och för x2 5,40. För kvinnor är medelvärdet 5,40 respektive 5,60 och för män 5,14 respektive 5,13.

En stor andel av både kvinnorna och männen (86% respektive 76%) anser redan innan projektet startar att chefen i handling är positiv till att kvinnor tar ut sin föräldraledighet. Den förändring som sker är att främst kvinnornas uppfattning om chefens handlande är ännu mer positiv efter genomfört projekt.

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.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	2.33%	4.65%	93.02%
män	6.78%	3.39%	89.83%

Kvinnornas och männens uppfattning om den närmaste chefen i handling är positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet är redan från start positiv. Kvinnorna blir ännu mindre tveksamma till chefens positiva inställning till kvinnors föräldraledighet under projektets gång.

Sammanfattning av chefens inställning

Chefen anses både i ord och i handling uppmuntra till att medarbetarna arbetar med jämställdhet. Chefens inställning vad avser stöd och uppmuntran för att arbeta med jämställdhet minskar något enligt de tillfrågade. När det gäller chefens inställning till kvinnor respektive mäns föräldraledighet är det de anställdas mening att chefen är positiv. Både när det gäller kvinnornas och männens uttag av föräldraledighet instämmer männen något mindre än kvinnorna.

Föreställningar om vad kvinnor och män kan

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	18.97%	51.72%	29.31%	kvinnor	7.2%	50.6%	42.2%
Män	25.64%	48.72%	25.64%	män	21.8%	52.7%	25.5%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; för det mesta/alltid 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 3,71 och för x2 3,99. För kvinnor är medelvärdet 3,76 respektive 4,23 och för män 3,55 respektive 3,64.

Både kvinnorna och männen instämmer något eller delvis i att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver, kvinnorna något mer än männen. För kvinnornas del förstärks uppfattningen om att företag ställer olika krav på kvalifikation beroende på kön från den första till den andra mätningen. Männen uppvisar en liknande tendens men i mindre utsträckning. 22% av männen tror fortfarande efter genomgången studiecirkel att företag inte alls eller knappast ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver.

Tabell 11. Det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	62.70%	23.81%	13.49%	kvinnor	26.5%	49.0%	24.5%
Män	53.75%	20.00%	26.25%	män	19.6%	38.7%	41.8%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 2,56 och för x2 2,79. För kvinnor är medelvärdet 2,36 respektive 2,76 och för män 2,90 respektive 3,08.

Närmare två tredjedelar av kvinnorna och drygt hälften av männen anser att deras åsikt inte alls eller knappast överensstämmer med att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra. Det är dock 13% av kvinnorna och 26% av männen som anser att de instämmer eller instämmer helt vid den första mätningen. Vid den andra mätningen ökar denna andel såväl för kvinnorna som för männen 25% respektive 42%. Utgår vi från medelvärdena är det bland kvinnorna som den större åsiktsförskjutningen sker. Även männens åsikter förändras en hel del men på så sätt att det inte ger så mycket utslag på medelvärdet. Sålunda är det 37% av kvinnorna och 46% av männen som instämmer något till instämmer helt i påståendet före och 74% av kvinnorna och 81% av männen som instämmer något till instämmer helt efter studiecirkeln har genomförts.

På frågan om de svarande har ändrat uppfattningen under projektets gång anser 4% av kvinnorna och 15% av männen att de har ändrat uppfattning. 16% av kvinnorna och 11% av männen anser att de inte ändrat uppfattning.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	4.40%	16.48%	79.12%
män	14.52%	11.29%	74.19%

Majoriteten av de svarande både kvinnorna och männen anser att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra, männen mer än kvinnorna.

Tabell 12. Det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	75.40%	17.46%	7.14%	kvinnor	64.1%	27.2%	8.7%
Män	58.75%	18.75%	22.50%	män	60.3%	27.0%	12.7%

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärde totalt för x1 är 2,21 och för x2 2,41. För kvinnor är medelvärdet 1,94 respektive 2,35 och för män 2,65 respektive 2,51.

Både kvinnorna och männen är tveksamma till om det finns arbetsuppgifter som endast kan utföras av kvinnor. Bland kvinnorna är det 75% som inte tror att det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra vid den första mätningen vilket minskar till 64% i den andra mätningen. Bland männen är andelen lägre 59% vid den första mätningen och 60% vid den andra mätningen. Kvinnornas instämmandegrad ökar något medan männens minskar. Andelen kvinnor som instämmer något till instämmer helt ökar från 25% till 36% och andelen män som instämmer minskar obetydligt från 41% till 40%.

Både kvinnorna och männen, kvinnorna något mer än männen, anser att det inte har blivit någon skillnad i deras uppfattning under projektet. 16% av männen anser att de har ändrat uppfattning och lika stor andel kvinnor tycker att de inte har ändrat uppfattning.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	3.30%	16.48%	80.22%
män	16.13%	9.68%	74.19%

Både kvinnorna och männen anser i stor utsträckning att det inte finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra. Cirka 40% av både kvinnorna och männen anser dock i olika grad att det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra.

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	10.74%	47.11%	42.15%	kvinnor	9.8%	47.8%	42.4%	
Män	10.13%	54.43%	35.44%	män	9.5%	47.6%	42.9%	

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,11 och för x2 4,10. För kvinnor är medelvärdet 4,13 respektive 4,03 och för män 4,10 respektive 4,17.

Endast cirka 10% av kvinnorna och männen instämmer inte alls i att orsakerna till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och männen en annan är ett resultat av uppfostran. De flesta anser således att uppfostran har betydelse för vad kvinnor och män väljer för arbete. Kvinnornas instämmandegrad minskar något medan männens ökar något.

De flesta upplever ingen skillnad i uppfattning från projektstart till efter avslutat projekt. 11% av kvinnorna och 5% av männen tycker att de har ändrat uppfattning.

Tabell 13b. 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	Ing skillnad
Kvinnor	5.49%	5.49%	89.01%
män	11.29%	3.23%	85.48%

Av svaren framgår att flertalet av kvinnorna och männen uppfattar att orsaken till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och män en annan beror på uppfostran. 10 % av alla anser dock att det inte förhåller sig så. Efter genomgången projekt har kvinnornas inställning förändrats mot en liten minskning och männen en liten ökning av instämmandegrad till påståendet.

Tabell 14. Vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	25.21%	36.13%	38.66%	kvinnor	30.3%	46.1%	23.6%	
Män	27.85%	43.04%	29.11%	män	30.2%	38.1%	31.7%	

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 3,63 och för x2 3,45. För kvinnor är medelvärdet 3,69 respektive 3,37 och för män 3,57 respektive 3,54.

39% av kvinnorna och 29% av männen instämmer eller instämmer helt i påståendet att vissa jobb är öronmärkta för ett visst kön vid mätningen före projektstart. Denna andel minskar för kvinnorna och ökar något för männen under projektets gång (24% respektive 32%). 25% av kvinnorna och 28% av männen instämmer inte i att det finns öronmärkta jobb för ett visst kön före genomgången studiecirkel. 30% av både kvinnorna och männen anser att det inte finns öronmärkta jobb för ett visst kön efter genomgången studiecirkel. Medelvärdet sjunker något mellan mätningarna mer för kvinnorna än för männen.

Majoriteten upplever inte någon skillnad mellan de två bedömningstillfällena. 12% av kvinnorna och 11% av männen har ändrat uppfattning.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	12.36%	6.74%	80.90%
män	11.29%	3.23%	85.48%

Många av både kvinnorna och männen anser att jobb faktiskt är öronmärkta för ett visst kön även om en knapp tredjedel inte instämmer i påståendet.

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	82.20%	11.02%	6.78%	kvinnor	75.6%	18.9%	5.6%
Män	79.22%	16.88%	3.90%	män	56.5%	38.7%	4.8%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 1,76 och för x2 2,19. För kvinnor är medelvärdet 1,76 respektive 2,03 och för män 1,75 respektive 2,39.

Vid den första mätningen instämmer inte merparten av vare sig kvinnorna eller männen i påståendet att anledningen till att män har högre lön än kvinnor är att de är familjeförsörjare. En så stor andel som omkring 80% anser att det inte stämmer alls eller knappast, männen i något mindre utsträckning än kvinnorna. Vid den andra mätningen har både kvinnorna och männen ändrat åsikt i viss utsträckning. 57% av männen och 75% av kvinnorna anser nu att de inte instämmer alls eller knappast. Således är det fler kvinnor och män efter genomförd studiecirkel som instämmer i någon mån att män har högre lön än kvinnor på grund av att de är familjeförsörjare.

Tabell 16. Kvinnor vill kunna allt män söker ändå. och Både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons.

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	13.22%	40.50%	46.28%	kvinnor	24.7%	41.6%	33.7%
Män	24.68%	36.36%	38.96%	män	13.1%	42.6%	44.3%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 3,99 och för x2 3,92. För kvinnor är medelvärdet 4,16 respektive 3,75 och för män 3,75 respektive 4,15.

Före studiecirkeln formulerades ett påstående om att kvinnor vill kunna allt män söker ändå. Männen instämmer eller instämmer helt till 39 % medan kvinnorna gör så till 46%. Efter studiecirkeln formulerades påståendet på följande sätt; både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons. På detta påstående instämmer eller instämmer männen helt i större utsträckning än kvinnorna 44% respektive 34%.

Efter studiecirkeln ställdes en annan fråga det vill säga att både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons.

Eftersom påståendena inte är lika går det inte att klart uttala sig om en förändring i inställning verkligen sker. Det är dock klart att fler kvinnor än män anser att det senare påståendet inte stämmer alls eller knappast med deras åsikter. Det är samtidigt intressant att notera att nästan 50% av kvinnorna och 40% av männen instämmer med första påståendet att kvinnor vill kunna allt män söker ändå.

Den följdfråga som ställs på den här frågan är mer direkt. De tillfrågade uppmanas att ta ställning till om kvinnor vill uppfylla fler krav eller män vill uppfylla fler krav. 32% av kvinnorna anser att kvinnorna vill uppfylla fler krav och 28% av männen anser detta. Knappast någon anser att männen vill uppfylla fler krav. 65% av kvinnorna och 70% av männen anser att det inte är någon skillnad.

Tabell 16b 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

	kvinnor fler krav	män fler krav j	Ing skillnad
Kvinnor	31.82%	3.41%	64.77%
män	28.33%	1.67%	70.00%

Före och efter studiecirkeln ställdes två ej helt likvärdiga frågor. Det tycks som om både kvinnorna och männen menar att kvinnor vill täcka in fler krav än män och kvinnorna tycker det i större utsträckning än männen. Detta resultat verkar även bekräftas av svaren på det påstående som var formulerat före studiecirkeln att kvinnor vill kunna allt män söker ändå.

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

	2002 "1-2"	"3-4"	"5-6"	2003 "1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	28.33%	44.17%	27.50%	kvinnor 24.2%	47.3%	28.6%
Män	39.24%	29.11%	31.65%	män 28.6%	44.4%	27.0%

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärde totalt för x1 är 3,39 och för x2 3,58. För kvinnor är medelvärdet 3,46 respektive 3,65 och för män 3,30 respektive 3,43.

Nästan 40% av männen och 28% av kvinnorna instämmer inte alls eller knappast i påståendet att i en könsblandad grupp tar männen lätt över innan projektet startat. Efter projektet genomförts är det 29% av männen och 24% av kvinnorna som inte instämmer alls eller knappast. Även om förändringarna i medelvärdena visar att kvinnorna ändrar åsikt mer än männen under projektets gång instämmer både kvinnorna och männen något mer i påståendet efter studiecirkeln. I den första mätningen föreligger en ganska god spridning över svarsalternativen för männen medan det i den andra mätningen blir en större koncentration på mittalternativet.

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	27.50%	54.17%	18.33%		kvinnor	23.6%	57.3%	19.1%
Män	26.92%	47.44%	25.64%		män	25.4%	60.3%	14.3%

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 3,38 och för x2 3,44. För kvinnor är medelvärdet 3,34 respektive 3,44 och för män 3,46 respektive 3,43.

Vid den första mätningen instämmer närmare tre fjärdedelar (73%) av både kvinnorna och männen något till helt i att kvinnor vill sköta om andra människor och män vill sköta om saker. Det sker en marginell förskjutning efter genomgången studiecirkel. Det sker dock en liten förskjutning mot mitten av skalan vid den senare mätningen särskilt för männen.

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

	"1-2"	"3-4"	"5-6"		"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	54.10%	33.61%	12.30%	kvinnor	42.7%	43.8%	13.5%
Män	64.10%	32.05%	3.85%	män	55.6%	30.2%	14.3%

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 2,49 och för x2 2,85. För kvinnor är medelvärdet 2,59 respektive 2,92 och för män 2,35 respektive 2,75.

Före projektet instämmer inte alls eller knappast 54% av kvinnorna och 64% av männen i att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran. Efter projektet har denna andel minskat till 43% för kvinnorna och 56% för männen. Både kvinnorna och männen instämmer i något högre grad i påståendet efter projektets genomförande. Det är dock fortfarande närmare hälften i den senare mätningen som tror att det går att ändra på de båda könen sätt att vara genom uppfostran.

Sammanfattning av föreställningar om vad kvinnor och män kan

Både kvinnorna och männen instämmer något eller delvis i att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver, kvinnorna något mer än männen. Uppfattningen förstärks något under projektets gång. Närmare en femtedel av männen tror fortfarande efter genomgången studiecirkel att företag inte alls eller knappast ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver.

Majoriteten av de svarande både kvinnorna och männen anser att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra, männen mer än kvinnorna. Däremot anser både kvinnorna och männen i mindre utsträckning att det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra. För båda dess påståenden sker en viss förskjutning av åsikter mellan första och andra mätningen. Uppfattningen förstärks för båda könen att det finns särskilda mansarbetsuppgifter men försvagas för männen och förstärks för kvinnorna att det finns särskilda kvinnoarbetsuppgifter.

Många både av kvinnorna och av männen anser att jobb är öronmärkta för ett visst kön. Endast en knapp tredjedel instämmer inte i att jobb faktiskt är öronmärkta för ett visst kön efter projektet. Instänningsgraden mellan de båda mätningarna minskar något.

Vid den första mätningen är merparten av både kvinnorna och männen av den uppfattningen att lön inte bestäms av att män är familjeförsörjare. Instänningsgraden ökar på påståendet att män har högre lön än kvinnor på grund av att de är familjeförsörjare under projekttiden. Detta gäller både för kvinnorna och för männen (fler män).

Före och efter studiecirkeln ställdes två ej helt likvärdiga frågor om vilka krav kvinnor och män vill uppfylla i fråga om arbetsuppgifter. Den fråga som ställdes efter studiecirkeln var genomförd handlade om att täcka in krav i en annons. Det tycks som om både kvinnorna och männen menar att kvinnor vill täcka in fler krav än män och kvinnorna tycker det i större utsträckning än männen. Detta resultat verkar även bekräftas av svaren på det påstående som var formulerat före studiecirkeln att kvinnor vill kunna allt män söker ändå.

Innan projektet startat instämmer majoriteten av kvinnorna och knappt tre femtedelar av männen något till helt i påståendet att i en könsblandad grupp tar männen lätt över. Efter projektet genomförts har denna andel ökat både för kvinnorna och för männen.

Vid den första mätningen instämmer nästan tre fjärdedelar något till helt i att kvinnor vill sköta om andra människor och män vill sköta om saker (73%). Det sker en marginell förskjutning efter genomgången studiecirkel.

Flertalet av kvinnorna och männen uppfattar att orsaken till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och män en annan beror på uppfostran. Skillnaderna mellan den första och andra mätningen är obetydliga.

Efter studiecirkeln instämmer drygt hälften av kvinnorna och knappt hälften av männen något till helt i att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran. Medelvärdena ligger dock fortfarande under genomsnittet vilket innebär att många tror att uppfostran har någon betydelse för kvinnor och mäns sätt att vara.

Särskilda jämställdhetsåtgärder

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	22.94%	44.04%	33.03%	kvinnor	18.2%	47.7%	34.1%	
Män	23.08%	52.56%	24.36%	män	28.6%	47.6%	23.8%	

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 3,64 och för x2 3,69. För kvinnor är medelvärdet 3,74 respektive 3,90 och för män 3,49 respektive 3,43.

I den första mätningen instämmer drygt tre fjärdedelar av både kvinnorna och männen något till helt i att positiv särbehandling är ett bra sätt att skapa jämnare könsfördelning på en arbetsplats. Vid mätningen efter avslutad studiecirkelverksamhet tycker något fler kvinnor att det är bra med positiv särbehandling och något fler män att det är mer tveksamt med positiv särbehandling.

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	14.53%	42.74%	42.74%	kvinnor	12.0%	52.2%	35.9%	
Män	12.66%	45.57%	41.77%	män	17.5%	46.0%	36.5%	

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,09 och för x2 3,99. För kvinnor är medelvärdet 4,07 respektive 3,99 och för män 4,13 respektive 3,98.

Före projektstart instämmer endast 15% av kvinnorna och 13% av männen inte alls eller knappast i att riktad annonsering är ett bra sätt att skapa jämn könsfördelning på en arbetsplats. Efter studiecirkeln blir både kvinnorna och männen något mer tveksamma. Det är en större andel män som blir mer tveksamma 18% instämmer inte alls.

Sammanfattning särskilda jämställdhetsåtgärder

Både kvinnorna och männen tycks vara positiva till särskilda jämställdhetsåtgärder både när det gäller positiv särbehandling och riktad annonsering. I båda fallen ändras männens attityder till att bli något mindre positiva efter att de deltagit i studiecirkelverksamheten. Kvinnorna blir mer positiva till positiv särbehandling och något mindre positiva till riktad annonsering.

Föreställningar om den egna AF-rollen

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	16.80%	22.40%	60.80%	kvinnor	9.2%	19.5%	71.3%	
Män	12.50%	32.50%	55.00%	män	5.4%	26.8%	67.9%	

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,43 och för x2 4,86. För kvinnor är medelvärdet 4,48 respektive 4,84 och för män 4,39 respektive 4,89.

Då den första mätningen görs anser cirka 61% av kvinnorna och 55% av männen att det är viktigt att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad. Vid den andra mätningen har, instämmer- till instämmer heltandelen ökat. Då är det 71% av kvinnorna och 68% av männen som står för denna åsikt. Männens åsikter har ändrats mest.

På en uppföljningsfråga om man anser att man lägger ner mer arbete efter projektet än före för att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad svarar 9% av männen ja och 85% ingen skillnad. Kvinnorna svarar i 10% av fallen nej och 88% ingen skillnad.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	1.19%	10.71%	88.10%
män	9.26%	5.56%	85.19%

Både kvinnorna och männen anser att det är viktigt att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad. Männens åsikt i frågan stärks mer av studiecirkeln än kvinnornas. Några män bekräftar detta genom att mena att det är skillnad i deras arbete efter studiecirkel mot hur det var innan.

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	18.55%	20.16%	61.29%	kvinnor	3.5%	18.8%	77.6%	
Män	18.75%	26.25%	55.00%	män	5.4%	28.6%	66.1%	

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,42 och för x2 4,99. För kvinnor är medelvärdet 4,50 respektive 5,16 och för män 4,30 respektive 4,75.

Då den första mätningen görs anser 61% av kvinnorna och 55% av männen att det är viktigt att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad.

Nästan en femtedel menar att det inte är viktigt att få sådan information. Vid den senare mätningen ökar inställningsgraden särskilt för kvinnorna. 78% av kvinnorna och 66% av männen instämmer eller instämmer helt.

På frågan om de lägger ner mer arbete efter än före projektet på att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad svarar 15% av kvinnorna och 13% av männen att de lägger ner mer arbete på att få information efter. 77% av männen och 82% av kvinnorna tycker att det inte är någon skillnad på före och efter.

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

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	15.48%	2.38%	82.14%
män	13.21%	9.43%	77.36%

Både kvinnorna och männen anser att det är viktigt att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad. För kvinnornas del instämmer tre fjärdedelar och för männens del instämmer två tredjedelar vid den senare mätningen. Vissa av kvinnorna (15%) och männen (13%) tycker att de lägger ner mer arbete efter projektet än före.

Tabell 24. Kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	5.79%	30.58%	63.64%	kvinnor	9.1%	35.2%	55.7%
Män	1.28%	24.36%	74.36%	män	10.0%	26.7%	63.3%

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 4,92 och för x2 4,56. För kvinnor är medelvärdet 4,84 respektive 4,53 och för män 5,03 respektive 4,60.

Vid den första mätningen anger 64% av kvinnorna och 74% av männen att de instämmer eller instämmer helt i 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 ut och de minst instämmande svarsalternativen ökar från 6% för kvinnorna till 9% och från 1% för männen till 10%. I den andra mätningen svarar 56% av kvinnorna och 63% av männen att de instämmer eller instämmer helt. Männen blir mer tveksamma till om kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen även om majoriteten fortfarande delvis instämmer med påståendet.

En följdfråga vid den första mätningen handlar om kvinnor har bättre eller sämre möjligheter till utveckling. På den frågan svarar 64% av kvinnorna och 44% av männen att kvinnor har sämre möjligheter.

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 15% av kvinnorna och 13% av

männen ja, 9% av kvinnorna och 5% av männen nej och 76% av kvinnorna och 82% av männen att det inte är någon skillnad.

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

	Kv+	Kv-
Kvinnor	36,07%	63,93%
Män	56,41%	43,59%

Tabell 24c. Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av annan arbetsförmedling

	Ja	Nej	Ing skillnad
Kvinnor	14.94%	9.20%	75.86%
män	13.33%	5.00%	81.67%

Även om det är ganska många som anser att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen så varierar inställningsgraden från första till andra mätningen. Inställningsgraden sjunker mer för männen än för kvinnorna. Intressant att notera är att kvinnorna och männen inte är överens om kvinnorna får mer eller mindre möjligheter till utveckling. 64% av kvinnorna menar att kvinnorna får mindre och 57% av männen anser att kvinnorna får mer möjligheter. Vissa både kvinnor och män anger att de har ändrat uppfattning efter studiecirkeln.

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

2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	3.36%	19.33%	77.31%	kvinnor	5.7%	20.7%	73.6%
Män	2.53%	17.72%	79.75%	män	5.3%	28.1%	66.7%

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärdet totalt för x1 är 5,23 och för x2 4,94. För kvinnor är medelvärdet 5,27 respektive 5,01 och för män 5,16 respektive 4,88.

Många av båda könen tycker att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen. Under projektets gång blir andelen som instämmer eller instämmer helt färre, främst bland männen (för kvinnorna från 77% till 74% och för männen från 80% till 67%).

En följdfråga finns vid det första mättillfället som handlar om att kvinnor får mer tid eller mindre tid. Endast de som inte instämmer helt ombads svara på frågan. 68% av kvinnorna och 76% av männen anser att kvinnorna får mer tid. 32% av kvinnorna och 24% av männen anser att kvinnorna får mindre tid. Fler kvinnor än män anser att kvinnorna får mindre tid.

På en fråga som ställs efter studiecirkeln, som handlar om kvinnor eller män får ta mer tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen, svarar 8% av kvinnorna och 5% av männen att män får ta mer tid. 11% av männen tycker att kvinnorna får ta mer tid.

Tabell 25b. om du inte instämmer helt, kryssa i det alternativ som du tycker stämmer

	Kv mer tid	Män mer tid
Kvinnor	68,18%	31,82%
Män	75,68%	24,32%

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

	kvinnor mer tid	män mer tid	ingen skillnad
Kvinnor	0.00%	8.24%	91.76%
män	10.71%	5.36%	83.93%

En del åsiktsförskjutningar sker 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. Både kvinnorna och männen blir något mer tveksamma under projektets gång, männen mer än kvinnorna. Både kvinnorna och männen tycker i början av projektet att kvinnorna får mer tid. Det är enbart ett fåtal som själva anser att de har ändrat uppfattning i frågan.

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

	2002	"1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	0.81%	14.52%	84.68%	kvinnor	10.2%	36.4%	53.4%	
Män	0.00%	13.75%	86.25%	män	20.6%	30.2%	49.2%	

Instämmer inte alls/knappast 1-2; något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärde totalt för v1 är 5,37 och för x2 4,34. För kvinnor är medelvärdet 5,36 respektive 4,50 och för män 5,39 respektive 4,10.

Något större andel av männen än av kvinnorna instämmer i att det går att förena arbete med föräldraskap lika bra för både kvinnor och män i den första mätningen. När studiecirkeln är genomförd har många blivit mer tveksamma till att det inte är någon skillnad mellan de båda könen vad gäller att förena arbete med föräldraskap. Ingen av männen anser vid den första mätningen att det inte går att förena arbete med föräldraskap mot 21% vid den andra mätningen. Motsvarande andelar för kvinnorna är 1% respektive 10%. Männen har blivit mer tveksamma än kvinnorna.

På en uppföljningsfråga som ställs vid den första frågeomgången anser 25% av kvinnorna och 42% av männen att det är lättare för kvinnor. Majoriteten tycker att det är lättare för män.

Efter genomförd studiecirkel ställs frågan om de svarande har ändrat uppfattning under projektets gång. Nästan alla både kvinnorna och männen tycker att det inte blivit någon skillnad. Om det blivit någon skillnad anser man att det är lättare för män (11%).

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

	Kv lätt	Män lätt
Kvinnor	24,71%	75,29%
Män	42,31%	57,69%

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

	lättare för kvinnor	lättare för män	ingen skillnad
Kvinnor	3.37%	11.24%	85.39%
män	3.23%	11.29%	85.48%

Trots att det är en hög andel av båda könen som tycker att det går lika bra för kvinnor som för män att förena arbete med föräldraskap före projektet så sker en hel del åsiktsförskjutningar särskilt bland männen. 21% av männen och 10% bland kvinnorna har en bestämd uppfattning om att det går lika bra för kvinnor och män att förena arbete med föräldraskap. Vid den första mätningen anser majoriteten att det är lättare för männen. Det är inte många som svarar att de har ändrat uppfattning men de som gör det anser att det är lättare för män.

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

	2002 "1-2"	"3-4"	"5-6"	2003	"1-2"	"3-4"	"5-6"
Kvinnor	61.61%	29.46%	8.93%	kvinnor	32.2%	44.8%	23.0%
Män	56.58%	28.95%	14.47%	män	30.5%	32.2%	37.3%

Instämmer inte alls/knappast 1-2: något/delvis 3-4; instämmer/instämmer helt 5-6.

Medelvärde totalt för x1 är 2,41 och för x2 3,48. För kvinnor är medelvärdet 2,33 respektive 3,38 och för män 2,55 respektive 3,59.

Vid den första mätningen är det en ganska hög andel som inte instämmer i att det inte är skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen. För kvinnornas del instämmer de inte alls eller knappast i 62% av fallen medan motsvarande andel för männen är 57%. Efter fullbordat projekt ser bilden något annorlunda ut. Både kvinnorna och männen har blivit mindre tveksamma till påståendet. Nu är det ca en tredjedel av både kvinnorna och männen som inte instämmer alls eller knappast. För männens del har det blivit en ganska jämn spridning över kategorierna medan det för kvinnorna har blivit fler som anser att de instämmer något eller delvis (29% mot 45%). Det vill säga från att vara mer övertygade om att det är skillnad på hur småbarnspappor och småbarnsmammor blir bemötta blir de svarande mindre övertygade.

Inom detta område finns en följdfråga i den mätning som görs efter studiecirkeln. 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 möjlighe-

ter eller om mammor får bättre möjligheter eller om det inte är någon skillnad. 22% av kvinnorna tycker att papporna får bättre möjligheter och 1% tycker att mammorna får bättre möjligheter. 14% av männen tycker att papporna får bättre möjligheter och 7% att mammorna får bättre möjligheter. Både kvinnorna och männen tycker att det är främst papporna som får bättre möjligheter.

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

	pappor får bättre möjlighet	mammor får bättre möjlighet	ingen skillnad
Kvinnor	22.09%	1.16%	76.74%
män	14.04%	7.02%	78.95%

Det är en ganska stor andel både kvinnor och män men framför allt män som ändrar sin uppfattning under projektets gång. De svarande är från början mer säkra på att det är skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen än efter studiecirkeln. Cirka en tredjedel instämmer inte i påståendet efter genomförd studiecirkel. Det är vanligare att papporna uppfattas få bättre möjligheter än mammorna.

Sammanfattning den egna AF-rollen

Både kvinnorna och männen anser att det är viktigt att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad både före och efter studiecirkeln. Männens åsikt i frågan stärks mer av studiecirkeln än kvinnornas.

Både kvinnorna och männen anser att det är viktigt att få information om en arbetssökande man har sin barnomsorg ordnad både före och efter studiecirkeln. För kvinnornas del ökar inställningsgraden mer än för männens när den andra mätningen görs.

Ganska många av dem som svarar på enkäterna anser att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen. Vid den andra svarsomgången sjunker inställningsgraden något mer för männen än för kvinnorna. Intressant att notera är att kvinnorna och männen inte är överens om kvinnorna får mer eller mindre möjligheter till utveckling. Kvinnorna menar i större utsträckning att kvinnorna får mindre möjligheter och männen anser i större utsträckning att kvinnorna får mer möjligheter.

En hög andel av båda könen tycker att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen i projektets början. Dock blir både kvinnorna och männen något mer tveksamma under projektets gång, männen mer än kvinnorna.

Många tycker att det går lika bra för kvinnor och män att förena arbete med föräldraskap före projektet startade. En ganska stor andel blir något mer tveksamma under projektets gång, fler män än kvinnor. När de svarande ombedes att ange vilket kön som har lättare svarar fler att det är lättare för männen än för kvinnorna.

De svarande är från början mer säkra på att det är skillnad för småbarnspappor jämfört med småbarnsmammor hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen än efter studiecirkeln. När frågan ställs vilket kön som får bättre möjligheter är det vanligare att papporna anges än mammorna.

Viktigaste orsaken att ungdomar flyttar 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 anledning att flytta från hemorten är för":

Tabell 28. En viktig anledning att flytta från hemorten är

Före	Kvinnor	Män	
få jobb	1,83	få jobb	1,51
vidareutbildning	2,14	vidareutbildning	2,45
flytta ihop	2,48	flytta ihop	2,63
träffa människor	3,29	träffa människor	3,34

Efter	Kvinnor	Män	
få jobb	2,01	få jobb	1,61
vidareutbildning	2,33	flytta ihop	2,33
flytta ihop	2,40	vidareutbildning	2,68
träffa människor	3,35	träffa människor	3,48

Den viktigaste orsaken att båda män och kvinnor flyttar ifrån orten tror man beror på att det är svårt att få jobb, näst viktigaste är vidareutbildning vid mätningen före projektet.

Vid mätningen efter studiecirkeln anges som den viktigaste orsaken att kvinnor flyttar ifrån orten att det är svårt att få jobb, näst viktigaste är vidareutbildning. Den viktigaste orsaken att män flyttar anges vara att det är svårt att få jobb och näst viktigaste är att flytta ihop med sin partner. Det har således skett en liten förändring i uppfattning mellan de båda mätomgångarna. I båda fallen uppfattas det som den viktigaste orsaken för både kvinnorna och männen att det är svårt att få jobb. Däremot har anledning nummer två skiftat för männen från att vara vidareutbildning till att vara flytta ihop med sin partner.

Den egna uppfattningen om kvinnors och mäns egenskaper/kvalifikationer

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

X1 Vad kvinnor och män tycker om kvinnor

Kvinnors och mäns uppfattning vad gäller kvinnor överensstämmer i hög grad. Korrelationen är 0,93, det vill säga 93% av kvinnorna och männen har samma svarsmönster.

X1 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.

X1 och X1 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 - 0,10. Detta innebär att det är en svag negativ korrelation mellan det som anses vara typiskt för kvinnor och det som anses vara typiskt för män. Kvinnorna och männen skiljer sig inte nämnvärt i sina åsikter om vad som är feminina respektive maskulina egenskaper/kvalifikationer.

De egenskaper/kvalifikationer som i första hand anses feminina är lämpade för karriär, plikttrogna, lyhörda för andras behov, noggranna, hjälpsamma och fingerfärdiga. De egenskaper/kvalifikationer som i första hand anses som maskulina är:

måna om att få hög lön, måna om sin status, lämpade för fysiskt tung, lämpade att göra karriär, tekniska och maktlystna.

Andra mätningen

X2 Vad kvinnor och män tycker om kvinnor

Kvinnors och mäns uppfattning vad gäller kvinnor överensstämmer med en korrelation på 0,91. 91% av kvinnorna och männen har samma svarsmönster.

X2 Vad kvinnor och män tycker om män

Kvinnors och mäns uppfattning vad gäller män överensstämmer med en korrelation på 0,99. 99% av kvinnorna och männen har samma svarsmönster.

X2 och X2 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 - 0,01. Detta innebär att det inte är någon korrelation mellan vad alla tycker är typiskt för kvinnor respektive män. Vid en jämförelse mellan vad kvinnor och män var för sig tycker om kvinnor respektive män så redovisas starka föreställningar om typiskt feminina och maskulina egenskaper/kvalifikationer. När jämförelse görs mellan mätningarna om kvinnor respektive män uppvisas enbart mycket svaga korrelationer.

De egenskaper/kvalifikationer som bedöms som mest feminina är noggranna, plikttrogna, serviceinriktade, fingerfärdiga, vill ha hög lön, hjälpsamma och lyhörda för andras behov. De egenskaper/kvalifikationer som bedöms som mest maskulina är vill ha hög lön, vill ha status, vill göra karriär, vill ha makt, lämpade för fysiskt tungt arbete och tekniska.

Första och andra mätningen

X1 och X2 Vad alla tycker om kvinnor, kvinnor om kvinnor och män om kvinnor

Överensstämmelsen mellan vad alla tycker är feminina egenskaper/kvalifikationer är 0,9, mellan mättillfälle 1 och 2. Överensstämmelsen om vad kvinnor tycker är feminina egenskaper/kvalifikationer mellan mättillfälle 1 och 2 är 0,89 och vad män tycker är feminina egenskaper/kvalifikationer är 0,91. Sambandet mellan de två mätomgångarna är stort.

X1 och X2 Vad alla tycker om män, män tycker om män och kvinnor tycker om män

Överensstämmelsen mellan vad alla tycker är maskulina egenskaper/kvalifikationer är 0,97, mellan mättillfälle 1 och 2. Överensstämmelsen om vad män tycker är maskulina egenskaper/kvalifikationer mellan mättillfälle 1 och 2 är 0,95 och vad kvinnor tycker är maskulina egenskaper/kvalifikationer är 0,97. Sambandet mellan de två mätomgångarna är stort och något större på vad som anses vara maskulina egenskaper/kvalifikationer än vad som anses vara feminina egenskaper/kvalifikationer.

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

	X1 Kvinnor är		Män är			
	alla tycker	män tycke	kvinnor ty	alla tycker	män tycke	kvinnor tycker om mä
fingerfärdiga	4.4	4.3	4.5	3.4	3.3	3.5
lämpade för fysiskt tur	3.0	2.8	3.2	4.5	4.5	4.5
pliktrogna	4.6	4.3	4.7	4.1	4.1	4.2
måna om sin status	3.7	3.7	3.7	4.7	4.6	4.8
tålmodiga	4.4	4.1	4.6	3.6	3.4	3.8
känsliga	4.3	4.2	4.3	3.7	3.6	3.7
lämpade för karriär	4.7	4.4	4.9	4.4	4.2	4.6
lyhörda för andras beh	4.5	4.3	4.7	3.6	3.5	3.6
måna om att få hög lö	4.1	3.9	4.3	4.9	4.8	5.0
måna om att vara tillä	4.4	4.1	4.5	3.6	3.5	3.6
maklystna	3.5	3.4	3.5	4.2	4.1	4.3
hjälsamma	4.4	4.3	4.5	4.0	3.9	4.1
serviceinriktade	4.5	4.4	4.7	4.0	3.9	4.1
kraftfulla	3.8	3.5	4.0	4.1	3.9	4.3
lämpade för monotont	2.9	3.0	2.8	3.1	3.2	3.0
tekniska	3.7	3.3	4.0	4.3	4.1	4.4
noggranna	4.5	4.3	4.6	3.9	3.9	4.0
dominerande	3.5	3.5	3.6	4.1	3.9	4.2
lämpade för psykist tu	3.8	3.5	4.0	3.9	3.9	4.0
Korrel x1x2	0.90	0.91	0.89	0.97	0.95	0.97
korrel x1 alla kv o m	-0.10	-0.23	0.00			
fråga 33						
	X2 Kvinnor är		Män är			
	alla tycker	män tycke	kvinnor ty	alla tycker	män tycke	kvinnor tycker om mä
fingerfärdiga	4.5	4.5	4.5	3.6	3.5	3.7
lämpade för fysiskt tur	3.4	3.2	3.6	4.4	4.4	4.5
pliktrogna	4.6	4.4	4.7	4.2	4.1	4.3
vill ha status	3.7	3.6	3.7	4.7	4.7	4.7
tålmodiga	4.3	4.2	4.4	3.7	3.6	3.8
känsliga	4.2	4.3	4.2	3.6	3.6	3.7
vill göra karriär	3.9	3.9	3.9	4.6	4.5	4.7
lyhörda för andras beh	4.3	4.2	4.4	3.7	3.7	3.7
vill ha hög lön	4.5	4.3	4.6	5.1	5.1	5.2
måna om att vara tillä	4.2	4.0	4.4	3.6	3.6	3.6
vill ha makt	3.6	3.7	3.5	4.6	4.5	4.7
hjälsamma	4.4	4.3	4.5	4.0	4.0	4.1
serviceinriktade	4.5	4.4	4.6	4.0	4.0	4.1
kraftfulla	3.9	3.7	4.0	4.2	4.1	4.2
lämpade för monotont	2.9	3.1	2.9	3.1	3.1	3.1
tekniska	3.8	3.6	4.0	4.4	4.3	4.5
noggranna	4.6	4.6	4.7	4.1	4.1	4.1
dominerande	3.4	3.4	3.3	4.1	4.0	4.1
lämpade för psykiskt tt	3.9	3.7	4.0	3.8	3.7	3.9
villiga att ta risker	3.60	3.31	3.80	4.37	4.26	4.45
korr x2x2	-0.01	0.91			0.99	

K

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/kvalifikationer hos kvinnor och typiska egenskaper/kvalifikationer hos män både före och efter projektet.

Diskussion

Det brytprojekt som här har utvärderats är som nämndes i inledningen ett mainstreaming projekt där utgångspunkten är att alla som deltar i projektet ska utveckla sitt jämställdhetstänkande. Detta är tänkt att ske genom att alla oavsett arbetsuppgifter deltar i en studiecirkel som utvecklats för Länsarbetsnämnden i Västerbotten. Studiecirkelns syfte är att väcka diskussion och en ökad medvetenhet och förståelse för jämställdhetsfrågor i arbetet inom Arbetsmarknadsverket.

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?

Ingrid Pincus, Högskolan i Örebro (1997), har i sin forskning funnit tre olika stadier av motstånd som kan uppstå i samband med att jämställdhet kommer på tal eller är tänkt att införas på en arbetsplats. Dessa tre stadier av motstånd kan utövas både passivt och aktivt.

Ett sätt att göra passivt motstånd är att i de ledningssammanhang där planering föresiggår 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.

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. Dock kan en minskning i inställningsgrad noteras efter genomförd studiecirkel. När det gäller chefens inställning till kvinnor respektive mäns föräldraledighet instämmer männen något mindre än kvinnorna i uppfattning om hur välvilligt inställda cheferna är både före och efter.

Bergman och Schough (2003) menar att detta med legitimitet i organisationen är en problematik som behöver tas på allvar. Möjligheterna att uppfylla de jämställdhetsmål som arbetsmarknadsverket sätter upp är beroende av både de arbetsförmedlingskontor som skall tillämpa jämställdhetsarbetet och det uppdrag som arbetsmarknadsverket i

övrigt har att göra i det ordinarie arbetet. Jämställdhetsarbetet kan komma att 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.

Från intervjuerna med cheferna framkom bland annat att

Det finns ingen som erkänner att det där med jämställdhet lågprioriterar jag. Vad är det de inte säger jo. Jag är inte intresserad. Vad ska man göra som chef? På samverkansmöten finns en punkt om jämställdhet. På kontoret är alltid den punkten tom. Ingen på kontoret är intresserad. Det pratas hånfullt om jämställdhet.

Tusen saker det ena mer bråttom än det andra. Arbetet är för kortsiktigt, för händelsestyrt så man hinner inte höja blicken och implementera idéer och värderingar som bär. Det är mycket vanligt att brytprojekt tar mycket energi men blir liten effekt.

De två citaten kan tjäna som illustration till det ovan nämnda om möjligheten att uppfylla jämställdhetsmål eftersom jämställdheten fortfarande ses på som något utöver det dagliga arbetet.

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, sätter ord på den i samspel med andra.

Betydelsen av jämställdhet är historiskt och kulturellt specifik och den förändras över tiden.

Den i samhället nu 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.

En av cheferna beskriver det på följande sätt

Man säger att man är jämställd det har nog jag gjort också men att inte behandlar vi kvinnor och män olika men det gör vi. Men det kanske är två nivåer har inte fått kläm på det där. I vanligt umgänge uppfattar vi oss som jämställd och vi skiljer inte på män och kvinnor hur vi medvetet behandlar folk. Men hur vi omedvetet behandlar folk skiljer det sig, för det har vi med oss men då är vi inne i det själv och då ser vi det inte. I mina ord blir det en medveten nivå och en omedveten nivå. Den omedvetna världen i vardagen är definitivt inte jämställd men i den medvetna som man hanterar så tycker man att man är någorlunda jämställd.

Studiecirkeln har försökt koppla jämställdhet till den egna verksamheten och för att få igång en diskussion och ökad medvetenhet om jämställdhet i relation till arbetsförmedlingsuppgifter.

En viktig del i studiecirkelarbetet är att *starta en attitydförändring till jämställdhetsfrågorna och starta en diskussion kring grundläggande värderingar, yrkesroller, människosyn. Jämställdhetsbegreppet måste diskuteras på ett sådant sätt att de anställda blir medvetna om sina egna föreställningar om kön och individ.*

Attityder och värderingar nämns ofta tillsammans och det kan vara viktigt att förstå vad som skiljer dessa begrepp åt. 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 just attityder men också trender, och åsikter. Under dessa finns de grundläggande värderingarna som vi bär med oss. Detta är bland annat ett resultat av de samhälleliga outtalade föreställningar som finns i vår omvärld och som ofta 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. Eller som en av cheferna uttrycker sig:

Jämställdhet är en långsiktig fråga och kräver tid och reflektion för att ta till sig nya idéer och värderingar som bär.

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.

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 jäm-

ställda generationen. Enligt 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.

En viktig del av jämställdhetsarbetet är att höja den teoretiska kunskapsnivån kring jämställdhet. Jämställdhetsbegreppet, som jag tidigare citerat Carina Löfgren (sid 2), ska finnas i ryggmärgen på ett sådant sätt att man kan likna det vid att köra bil. Man gasar, växlar och bromsar utan att tänka inför varje moment. Att öka personalens kunskaper så att de egna ytliga värderingarna och normerna tydliggörs (attitydförändringar) kan kanske vara ett uppnåeligt mål i ett projekt. Att ändra grundläggande värderingar och normer kan dock ännu så länge utifrån vad som sägs i värderingsforskningen anses vara ett ouppnåeligt projektmål.

Enligt vad en av cheferna kunde notera var att många under sin förberedelse till handledare fick egna Ahaupplevelser och detta ledde i sin tur till både förnekanden och bejakanden. Chefen menar vidare att

För att det ska bli ett bra resultat av studiecirkeln måste det kännas roligt, vålla mycket diskussioner. Utbildningen bör vara en medvetandegörande process ...men tror ej på att det går att ändra på allt för att man har studiecirkelverksamhet.

En av de andra cheferna uttrycker sina förväntningar på studiecirkeln så här

Tror mer på studiecirkeln och ha diskussioner. Ska fortsätta ha fokus på sådana här frågor. Att all personal tar del i diskussionerna. Det här är viktigast om vi ska få någon varaktig förändring. Mer djup i förståelsen varför man gör det man gör.

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
- Den rådande uppfattningen tycks vara att jobb förmedlas till rätt person. och medvetenheten och förmågan skattas högre efter studiecirkeln genomförande.

De flesta anser att de har en medvetenhet om vad jämställdhet innebär och tillräcklig kunskap för att förmedla rätt oavsett vilket kön den arbetssökande har. I båda fallen skattar kvinnorna högre än männen.

- De anställda på förmedlingarna tycks uppleva att kön inte har någon större betydelse vare sig det egna eller den arbetssökandes i en förmedlingssituation.

Många anser att deras eget kön inte har någon större betydelse för hur de arbetssökande möts. Kvinnornas uppfattning ändras något i riktning mot att de tycker att det egna könet har betydelse medan männen ändras något i riktning att deras eget kön inte har någon betydelse. För både kvinnorna och männen tycks de yngre instämna något mindre och de äldre något mer.

- Både kvinnorna och männen uppfattar att de har någon förmåga att få företag och organisationer att anställa en medarbetare av det underrepresenterade könet. Denna förmåga ökar något efter studiecirkelns genomförande främst bland de äldre kvinnorna.
- När det gäller den egna förmågan att förmedla otraditionella jobb skattar både kvinnorna och männen att de har en ganska bra förmåga. De äldre skattar sin förmåga att förmedla otraditionella jobb högre efter utbildningen.

Från intervjuerna framkommer en mer sammansatt bild. Cheferna uttrycker det på följande sätt

Tror inte att egna könet har betydelse. Vi tittar på kompetensen inte på om det är en kvinna eller man. Din kompetens är inkodad i datan. Ofta tittar man inte på namnet eller åldern utan kompetensprofilens som vi har inlagda på datorn. Det är stegen före man måste ha det här t ex vid arbetsmarknadsutbildning som man måste ha det här genomtänkt rekrytering. Att man rekryterar män till otraditionella yrken och kvinnor till otraditionella yrken.

En annan chef tror att påverkan finns.

Skulle du varit man skulle det ha påverkat mig. Jag vet inte hur men så tror jag det är i kundmottagningen. Det kommer in en man och sen en kvinna. Det kan säkert påverka i olika riktning. Det viktiga är att man är medveten om det men tror inte att den medvetenheten finns. Det är lättare att anvisa en kvinna på otraditionellt jobb än en man i vården på grund av lönen. Ingen man vill ha den lön man får i vården om man inte är läkare.

Ytterligare en chef uttryckte det så här

Det egna könet det är klart det har betydelse. Om jag har suttit och träffat en person så är det klart att mitt eget kön slår igenom hur man agerar. Könsmönster sitter djupt annars skulle vi ha hunnit längre än vi har. Man grovsorterar väldigt snabbt. Bra att vara sunt skeptisk. Sannolikt är jag mycket mer könsbunden än jag anar att jag är. Skillnader i grunden inte så kolossalt stora skillnader så det skulle behöva slå igenom så vi får en könsuppdelad arbetsmarknad.

Detta kan tolkas som att kön i en förmedlingssituation är något som borde problematiseras ytterligare.

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 arbetsför-

medlingsåtgärder 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 för männen som besvarat enkäterna att få uppgifter från småbarnsmammorna samtidigt som det är viktigare för kvinnorna att få uppgifter från småbarnspapporna när kunskapen om jämställdhet ökar.
- Föräldrarnas kön anses före projektstart ha en viss betydelse för hur de blir föremål för åtgärd på arbetsförmedlingen. Denna uppfattning förändras dock, och både kvinnorna och männen blir mer tveksamma. Det är främst de yngre kvinnorna och männen som blir mer tveksamma. Det är vanligt att småbarnspappor anses ha bättre möjligheter än småbarnsmammor.
- Från början är det många som tycker att det går lika bra för kvinnor och män att förena arbete med föräldraskap men tveksamheten tilltar under studiecirkelns gång. Männen blir tveksammare än kvinnorna. När de svarande ombedes att ange vilket kön som har lättare svarar fler att det är lättare för männen än för kvinnorna.

Det tycks som det även på detta område har skett attitydförändringar även om svarsförändringarna inte går i samma riktning. En anledning kan vara att två av dessa påståenden är mer handfasta och går lättare att relatera till egna och andras erfarenheter i studiecirkelgruppen. De tidigare påståendena berör förutom attityder också förhållningssätt och jämställdhet. Frågan om föräldrarnas kön och hur de blir föremål för åtgärder är mer lika de påståenden som kommenterades i föregående avsnitt.

- Positiv särbehandling och riktad annonsering tycks vara åtgärder som accepteras av flertalet. Männen blir något mindre positiva efter att de deltagit i studiecirkelverksamheten medan kvinnorna blir mer positiva till positiv särbehandling och något mindre positiva till riktad annonsering.
- Ganska många av dem som svarar på enkäterna anser att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen. Vid den andra svarsomgången sjunker inställningsgraden något mer för männen än för kvinnorna.

Intressant att notera är att kvinnorna och männen inte är överens om kvinnorna får mer eller mindre möjligheter till utveckling. Kvinnorna menar i större utsträckning att kvinnor får mindre möjligheter och männen anser i större utsträckning att kvinnorna får mer möjligheter.

- En hög andel av båda könen tycker att kvinnorna och männen får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen i projektets början. Dock blir både kvinnorna och männen något mer tveksamma under projektets gång, männen mer än kvinnorna och de yngre kvinnorna mer än de äldre.

En chef menar att

Man anvisar kvinnor och män olika. Anvisar fler kvinnor på hemorten och interlokalt fler män. Det behöver ej vara fel men det kan vara bra att veta som för-

medlare. Det speglar att vi som tjänstemän förväntar oss att det är kvinnorna som har huvudansvaret för hem och barn. Att vi tar hänsyn till det när vi anvisar kvinnor men det behöver vi inte när vi anvisar män interlokalt. Det ska vara en av uppgifterna i utbildningen en medvetandegörande process.

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 Gävleborgs län 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.

Det har skett en liten förändring i uppfattning mellan de båda mätomgångarna. I båda fallen uppfattas det som den viktigaste orsaken för både kvinnorna och männen är att det är svårt att få jobb. Däremot har anledning nummer två skiftat för männen från att vara vidareutbildning till att vara flytta ihop med sin partner. 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 62). 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 (s 63). Dessa män är de som inte flyttar och kanske därmed behöver mera hjälp samtidigt som de inte kan få samma utvecklingsmöjligheter som andra. En av cheferna uttrycker nästan detsamma i en av intervjuerna

Svårare att påverka män. En bruksort där är det grundlagt att män ska stå för fysiskt tunga jobbet medan kvinnor ska vara hemma och vårda barn och laga mat. Det finn fortfarande sånt tänkande och det bryter vi inte med i ett projekt.

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/kvalifikationer
- Både kvinnorna och männen instämmer något eller delvis i att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer i förhållande till vad arbetet kräver, kvinnorna något mer än männen. Uppfattningen förstärks något under projektets gång. Det vill säga fler av kvinnorna blir mer övertygade om att kön har betydelse för företagsbedömning av kvalifikationer.
- Många både av kvinnorna och av männen anser att jobb är öronmärkta för ett visst kön. Endast en knapp tredjedel instämmer inte i att jobb faktiskt är öronmärkta för ett visst kön efter projektet. Instänningsgraden mellan de båda mätningarna minskar något.
- Majoriteten av de svarande både kvinnorna och männen anser att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra, männen mer än kvinnorna. Däremot anser både kvinnorna och männen i mindre utsträckning att det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra. Uppfattningen förstärks för båda könen att det finns särskilda mansarbetsuppgifter men försvagas för männen och förstärks för kvinnorna att det finns särskilda kvinnoarbetsuppgifter.

En chef säger så här

I dialogen med våra manliga sökande blir det just om tekniskt inriktade utbildningar att de kostar mera och männen tror nästan alltid att de är rätt för den utbildningen men det är inte så. Vi pratar inte med män om kvinnoyrken. Kvinnor får förberedande utbildning av olika slag. Vart tar kvinnorna vägen? Jo de får jobb. När vi misslyckas t ex vid datautbildning då var det många män där.

Tar tid att se att vi agera könsblint lätt få verbal överensstämmelse med vad vi säger men vi handlar ändå enligt gamla mönster måste vara uthållig. Det är skillnad på vad kvinnor och män erbjuds och det är skillnad på vad det leder till. När vi ser det klarare kommer vi medvetet agera annorlunda.

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. Instämmandegraden ökar om att företag ställer olika krav på kvinnors och mäns kvalifikationer men minskar att vissa jobb är avsedda för ett visst kön. Ur ett individperspektiv framkommer det att både kvinnorna och männen anser att det finns könsspecifika arbetsuppgifter särskilt 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

kvinn- eller mansdominerad miljö, om arbetsuppgiften utförs av en person av det kön som är i minoritet och var i hierarkin personen befinner sig (Westberg-Wohlgemuth 1996, Westberg 1998).

I en rekryteringsstudie som utfördes vid Arbetslivsinstitutet konstateras att det finns en retorik³ 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 (Knocke et al 2003). Rekryterarna hävdar att de anställer enbart utifrån de sökandes kompetens och att ingen hänsyn tas till om det är en kvinna eller man som söker arbetet. Detta 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 förställningar som snarare bygger på retorik än praktik är det inte tillräckligt med en attitydförändring hos den ena aktören för att rubba på den existerande uppfattningen att kön inte har med uppfattningen om kompetens att göra.

En fråga, som endast ställdes efter studiecirkeln var genomförd, handlade om att täcka in krav i en annons.

- Det tycks som om både kvinnorna och männen menar att kvinnor vill täcka in fler krav än män och kvinnorna tycker det i större utsträckning än männen. Detta resultat verkar även bekräftas av svaren på det påstående som var formulerat före studiecirkeln att kvinnor vill kunna allt män söker ändå. Detta stämmer väl överens med andra forskningsresultat (framkom bl a i intervjuer som gjordes i samband med ovan nämnda rekryteringsstudie).
- Flertalet av kvinnorna och männen uppfattar att orsaken till att kvinnor väljer en viss typ av arbete och män en annan beror på uppfostran. Skillnaderna mellan den första och andra mätningen är obetydliga. Tron på uppfostran ökar något både för de yngre kvinnorna och för de yngre männen.
- Före projektet instämmer mer än hälften inte alls eller knappast i att det inte går att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran. Efter projektet har denna andel minskat för både kvinnorna och männen. Både kvinnorna och männen instämmer i något högre grad i påståendet efter projektets genomförande. Det är dock fortfarande närmare hälften i den senare mätningen som tror att det går att ändra på de båda könsens sätt att vara genom uppfostran.
- De flesta instämmer något till instämmer helt i påståendet att kvinnor vill sköta om andra människor och män vill sköta om saker både före och efter studiecirkeln.

³ det vill säga utsagor och policydokument

- Inställningsgraden ökar för påståendet att männen har högre lön än kvinnorna på grund av att de är familjeförsörjare under projekttiden. Detta gäller något mer för männen.
- Majoriteten av kvinnorna och männen instämmer något till helt i påståendet att i en könsblandad grupp tar männen lätt över och inställningsgraden ökar efter studiecirkeln.

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. Men mindre än hälften anser att uppfostran inte kan förändra kvinnors och mäns sätt att vara efter studiecirkeln. Svaren på påståendet om yrkesval stöds av tidigare forskning både med avseende på könsmärkningsprocessen och "doing" gender-perspektivet. Att instämmandegraden ökar på påståendet att kvinnors och mäns sätt att vara inte går att ändra genom uppfostran är något överraskande och går stick i stäv med föregående påstående att uppfostran har betydelse för yrkesvalet.

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

Kvinnorna och männen är överens om vad de uppfattar vara typiska egenskaper/kvalifikationer hos kvinnor och typiska egenskaper/kvalifikationer 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.

- Det finns en viss uppfattning att egenskaper/kvalifikationer som är typiska för kvinnor inte är typiska för män. Kvinnorna och männen är överens om vad de uppfattar vara typiska egenskaper/kvalifikationer hos kvinnor och typiska egenskaper/kvalifikationer hos män både före och efter projektet.
- De egenskaper/kvalifikationer som bedöms som mest feminina är noggranna, plikttrogna, serviceinriktade, fingerfärdiga, vill ha hög lön, hjälpsamma och lyhörda för andras behov. De egenskaper/kvalifikationer som bedöms som mest maskulina är vill ha hög lön, vill ha status, vill göra karriär, vill ha makt, lämpade för fysiskt tungt arbete och tekniska.

Slutord

De påståenden som förekommer i de två enkäter som jag använder i utvärderingen av ”Brytprojektet inom Gävleborgs länsarbetsnämnd” formulerade jag bland annat utifrån studier där jag intervjuat personal från länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar. Andra påståenden har sitt ursprung i enkäter som behandlar olika yrkesgruppers föreställningar, förväntningar och önskemål i arbetslivet. Ytterligare påståenden kommer från studier som visar att vissa ”egenskaper/kvalifikationer” kan relateras till ett visst kön i högre grad än andra ”egenskaper/kvalifikationer”. Således berör en del av de påståenden som diskuteras här ovan attityder, föreställningar och egna förhållningssätt. Andra påståendena är trots att det inrymmer attityder mer av kunskapskaraktär och/eller erfarenhetsbaserade utifrån de tillfrågades 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.

En studiecirkel på ett begränsat antal timmar och med handledare som många gånger inte har annan kunskap om jämställdhet än den de fått vid handledarutbildningen kan inte förväntas åstadkomma genomgripande förändringar eller gedigen kunskapsuppbyggnad. Många forskare och jämställdhetsexperter hävdar att jämställdhetskunskap är ett eget kunskapsområde. Det krävs enligt dessa en omfattande kunskapsinhämtning för att förstå vad jämställdhet egentligen innebär och hur jämställdhet kan integreras på ett naturligt sätt i arbetet.

Efter studiecirkeln kan läget fortfarande beskrivas som att ”jämställdhet har ej slagit rot utan blivit en bredvidfråga”. Det är troligt att förståelsen för vad jämställdhet innebär har ökat, men att därifrån gå några steg mot att få det samhällseliga jämställdhetsprojektet genomfört återstår ännu.

Jag tycker mig kunna konstatera utifrån mina före och eftermätningar, att det attitydmässigt sker förändringar i de svarandes svarsmonster. På vissa påståenden kan svaren tolkas som att de som deltagit i ”brytprojektet” upplever större könsskillnader. På andra påståenden kan svaren tolkas som brist på medvetenhet om könstillhörighetens betydelse på både egna och andras attityder. Men svaren kan kanske också tolkas som att medvetenheten om den egna ståndpunkten har ökat vilket ju inte samtidigt behöver innebära att en attitydförändring sker som tar sig i uttryck i en mer jämställd uppfattning och ännu mindre i jämställt handlande.

Som framgår av en av Carina Löfgrens (2001) punkter måste jämställdhetsbegreppet först diskuteras på ett sådant sätt att de anställda blir medvetna om sina egna föreställningar om kön och individ. För att kunna förändra attityder och mer djupliggande värderingar är just detta en förutsättning. Det är helt avgörande att de anställda är är-

liga mot sig själva och sina egna uppfattningar och inte ytligt upprepar den samhälls-
liga jämställdhetsdiskursen utan att medvetandegöra vad jämställdhet innebär i prakti-
ken.

Hur kön uppfattas i en förmedlingssituation är något som borde problematiseras
kontinuerligt och långsiktigt. Det finns inget entydigt mönster på i vilken riktning de
anställdas åsikter går om betydelsen av det egna könet eller vilket kön den person har
som de möter.

Studiecirkeln har satt igång processer 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.

Denna problematik belyses tydligt i följande citat från en av de intervjuade

När vi har lediga jobb inom vården då är det så att vi oftare anvisar kvinnor utan
erfarenhet till den typen utav jobb än att vi anvisar män utan erfarenhet till den
typen av jobb. Det leder i sin tur i nästa led om kvinnan respektive mannen
tackar nej till jobbet då rapporterar vi kvinnan i större grad till akassan än vi rap-
porterar mannen. Det innebär att för kvinnorna att det jobbet dom inte söker i en
kvinnosektor att dom blir av med sin akassan när dom tackar nej men det händer
inte samma för männen. Det har vi aldrig pratat om vi har inte sett det på det
sättet.

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, självupppoffrande 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 Tamperensis 600. Tampere: University of Tampere.
- Kvande Elin & Rasmussen Bente. (1990). *Nye kvinneliv: kvinner i mens organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.
- Löfgren Carina (2001). *Mainstreaming – ett projekt för ökad jämställdhet i Gävleborgs län*. Slutrapport. Länsarbetsnämnden i Gävleborgs län.

- Nationalencyklopedin (1992)
- Nordbäck Carola (2001) *Att bryta könsstrukturer. En utvärdering av gender mainstreaming projekt vid länsarbetsnämnden Gävleborg*. Mitthögskolan Institutionen för Humaniora.
- 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. Könsrollsidentitetens 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
- 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.
- Westberg Hanna (2003). Att integrera och säkra jämställdhetsaspekten i det dagliga arbetet på arbetsförmedlingar och länsarbetsnämnden i Värmlands län. Arbetslivsrapport nr. Stockholm Arbetslivsinstitutet och Länsarbetsnämnden i Värmlands län.

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
1 2 3 4 5 6

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

12a. Det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

12b. Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att det finns arbetsuppgifter som endast män kan utföra

Ja Nej Ingen skillnad

13a. Det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

13b. Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att det finns arbetsuppgifter som endast kvinnor kan utföra

Ja Nej Ingen skillnad

14a. Det är viktigt att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

14b. Jag lägger ner mer arbete nu än före projektet på att få information om en arbetssökande kvinna har sin barnomsorg ordnad

Ja Nej Ingen skillnad

15a. Min närmaste chef är i handling positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

15b. Min närmaste chef är i handling mer positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet nu än före projektet startade

Ja Nej Ingen skillnad

16a. Kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

16b. Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att kvinnor och män får samma möjligheter till utveckling på arbetsmarknaden av arbetsförmedlingen

Ja Nej Ingen skillnad

17a. Kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

17b. Jag har ändrat uppfattning under projektets gång om att kvinnor och män får ta lika mycket tid i anspråk i kontakten med arbetsförmedlingen

kvinnor får mer tid män får mer tid Ingen skillnad

18a. Det går att förena arbete med föräldraskap lika bra för både kvinnor och män

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

1 2 3 4 5 6

26b 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

småbarnspappor får bättre möjligheter småbarnsmammor får bättre möjligheter ingen skillnad

27a. Både kvinnor och män vill känna att de täcker in allt som står om krav i en annons.

Inte alls helt

1 2 3 4 5 6

27b 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
kvinnor vill täcka in fler krav män vill täcka in fler krav ingen skillnad

28. I en könsblandad grupp tar männen lätt över.

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

29. Kvinnor vill sköta om andra människor män vill sköta om saker

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

30. Det går inte att ändra på kvinnors och mäns sätt att vara genom uppfostran

Inte alls helt
1 2 3 4 5 6

Rangordna dessa påståenden separat för kvinnor och män från 1 - 4 med 1 som viktigast observera att alla rutor ska vara ifyllda

31. 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"

fortsätt till nästa sida

**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					Instämmer
	Inte alls					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					Instämmer
	Inte alls					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

Före	Kvinnor					Män					
	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3Förstå vad jämställdhet innebär	5.2	5.0	5.0	5.3	5.7	2	4	4.9	4.9	4.8	5.2
4bidra till sökande gör otradition	3.8	4.3	4.1	3.9	3.2	1	4	4.2	4.3	3.7	4.3
5företag och organisationer anst	3.2	4.0	3.6	3.6	2.8	1	2	3.7	3.8	3.4	4.0
7Min chef verkar för ökad jämst	4.8	4.6	4.4	4.2	4.5	5	4	4.2	4.3	4.3	4.8
8stöd och uppm i mitt arbete för	4.1	4.4	4.2	3.9	4.2	3	3	3.9	4.0	4.1	5.0
9chef är i handling positiv till att	5.4	5.5	5.5	5.1	5.5	4	3	5.1	5.1	5.0	5.2
10Företag ställer olika krav på l	3.6	3.4	3.7	4.0	4.4	2	2	2.9	3.3	4.3	3.0
11chef är i handling positiv till a	5.5	5.4	5.4	5.4	5.2	4	4	5.2	5.2	5.1	5.4
12Det finns arbetsuppgifter som	2.9	2.0	2.4	2.6	2.0	1	4	2.6	2.8	3.1	2.6
13inform om en arbetsök kvinn	3.8	4.3	4.6	4.9	4.3	3	4	3.7	4.3	4.6	4.4
14arbetsuppgifter som endast kv	2.2	1.6	1.9	2.1	1.8	1	3	2.6	2.6	2.9	2.6
15info om en arbetsökande man	3.8	4.4	4.6	4.7	4.2	3	4	3.8	4.2	4.6	3.4
16Kvinnor och män får samma r	5.3	4.4	4.6	5.2	5.0	5	5	5.3	5.1	5.0	4.8
17samma möjligheter till utveckl	4.7	4.3	4.2	4.6	4.7	5	5	4.8	4.7	4.2	5.0
18kv o m lika mycket tid i anspr	5.6	5.2	5.1	5.4	5.3	6	6	5.4	5.2	5.1	5.2
19Det går att förena arbete med	5.4	5.3	5.3	5.5	5.3	4	5	5.4	5.6	5.2	5.2
20Pos särbehandling är ett bra sätt	3.3	3.8	3.8	3.8	3.8	3	1	3.2	3.4	3.9	2.8
21Riktad annonsering är ett bra	4.0	4.2	3.9	4.2	4.3	4	4	4.2	4.1	4.4	3.0
22uppfostran har betyd för val a	3.5	4.0	4.4	4.4	3.3	4	4	3.4	3.9	4.6	3.4
23Vissa jobb är öronmärkta för	3.5	3.3	3.8	3.8	4.6	4	2	2.7	3.6	3.7	2.8
24kunskap om jämställdh för at	4.2	4.2	4.4	4.5	4.0	2	5	4.7	4.7	4.2	5.0
25Mitt eget kön har betydelse fö	2.4	3.1	2.8	2.9	2.0	3	4	3.6	3.3	3.0	2.0
26män har högre lön än kvinnor	1.7	1.7	2.0	1.8	1.2	2	4	1.5	1.8	1.5	1.4
27skilln för småbarnspappor hu	2.1	2.7	2.4	2.1	2.8	2	4	1.5	2.2	3.3	2.6
28Kvinnor vill kunna allt. Män	3.5	4.3	4.4	4.1	4.3	2	2	3.4	3.7	4.1	3.8
29I en könsblandad grupp tar mä	3.1	3.1	3.6	3.6	4.0	2	6	2.4	3.1	3.6	3.6
30Kvinnor vill sköta om andra n	3.3	2.9	3.5	3.4	3.7	3	4	3.0	3.1	4.0	4.0
31inte att ändra på kvinnors och	3.0	2.6	2.2	2.9	2.8	2	3	2.3	2.2	2.6	2.4
Efter	kvinnor					män2					
ålder	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4a. innebörd	5.2	5.2	5.2	5.3	5.6	4	4	4.8	4.9	5.0	5.3
5a. otraditionellt val	3.8	3.8	4.1	4.1	3.7	5	3	4.1	4.2	3.9	5.0
6a. underrepresenterade könet	3.6	3.6	3.7	3.7	3.8	2	4	4.1	3.7	3.5	4.0
7a. min chef verkar för ökad jäm	4.6	4.6	4.6	4.5	4.4	5	4	4.8	4.2	4.2	4.6
8a. uppmuntran för jämställdhet	3.5	3.5	4.3	4.1	4.6	3	4	4.0	4.2	3.7	4.3
9a. chef positiv att män tar föräl	5.75	5.75	5.7	5.6	5.1	5	4	5.7	4.7	5.0	5.5
10a. barnomsorg ordnad	5.4	5.4	5.2	5.2	5.2	4	4	4.3	4.7	4.9	5.6
11. olika krav på kvinnor och mä	3.4	3.4	4.2	4.7	3.8	2	2	2.8	3.5	4.2	4.0
12a. arbetsuppgifter endast män	3.8	3.8	2.6	3.0	2.0	1	4	2.4	3.3	3.5	2.9
13a. finns arbetsuppg endast kvi	3.4	3.4	1.9	2.5	2.0	1	1	1.6	3.0	3.2	1.4
14a. viktigt att lämna info om ar	5	5	5.0	4.9	4.7	4	4	4.3	4.9	5.1	5.6
15a. chef positiv till att kvinnor t	6	6	5.7	5.7	5.2	5	4	5.8	4.8	5.0	5.5
16a. kvinnor och män samma mä	4	4	4.3	4.7	5.1	5	6	5.0	4.3	4.8	4.3
17a. kvinnor och män lika myck	5.8	5.8	4.8	5.0	5.1	6	6	5.2	4.8	4.6	5.0
18a. förena arbete med föräldras	4.75	4.75	4.3	4.6	4.5	2	6	4.5	4.1	3.9	4.4
19. positiv särbehandling	3.6	3.6	4.1	3.7	3.4	2	1	2.7	3.7	3.7	3.1
20. riktad annonsering	4.4	4.4	3.9	3.7	4.6	3	2	2.9	4.2	4.3	4.3
21a. resultat av uppfostran	3.2	3.2	4.2	4.4	3.1	4	4	4.0	4.2	4.6	3.5
22a. vissa jobb öronmärkta	3.2	3.2	3.7	3.5	2.6	4	2	3.1	3.6	3.8	3.1
23a. tillräckliga kunskaper om jä	5.2	5.2	4.9	4.9	4.4	5	5	5.2	4.5	4.9	4.3
24a. eget kön har betydelse	2.4	2.4	3.3	3.4	3.0	2	2	2.5	3.1	3.5	3.3
25. män är familjeförsörjare	2.6	2.6	1.9	1.9	2.7	1	3	1.8	2.9	2.3	2.3
26a. ingen skillnad för småbarns	4	4	3.2	3.5	3.7	3	5	3.2	3.8	3.8	3.0
27a.män och kvinnor täcka in kr	5.2	5.2	3.3	4.0	4.6	5	4	4.5	4.1	4.4	3.3
28. i en könsblandad grupp tar n	3.8	3.8	3.9	4.0	3.0	3	4	3.2	3.4	3.7	3.1
29. kvinnor vill sköta om männis	4.2	4.2	3.0	4.1	3.3	4	3	3.1	3.3	4.0	3.1
30. kvinnors och mäns sätt kan i	2.4	2.4	2.4	3.5	3.0	2	2	3.1	2.2	3.3	2.5

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 arbetsförmedlingar i Gävleborgs län. Ambitionen på länsarbetsnämnden i Gävleborgs län var att genom en studiecirkel främst väcka diskussion och en ökad medvetenhet och förståelse för jämställdhetsfrågor i arbetet inom Arbetsmarknadsverket. Studiematerialet som användes i studiecirkeln handlade om jämställdhet både ur ett samhälls- och organisationsperspektiv

Flera påståenden som berörs i den enkätutvärdering som jag genomfört har att göra med attityder, föreställningar och egna förhållningssätt. Andra 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.

På vissa påståenden kan svaren tolkas som att de som deltagit i ”brytprojektet” upplever större könsskillnader. På andra påståenden kan svaren tolkas som brist på medvetenhet om könstillhörighetens betydelse på både egna och andras attityder. Exempel på svar som ger olika bilder är:

att kön inte har någon större betydelse vare sig det egna eller den arbetssökandes i en förmedlingssituation.

att kön har betydelse för företags bedömning av kvalifikationer.

att jobb är öronmärkta för ett visst kön

Även när det gäller uppfostrans betydelse går svaren i olika riktning. Tron på uppfostrans betydelse för kvinnors och mäns yrkesval är ganska stark och har stärkts under projektets gång. Tron på uppfostrans betydelse för hur kvinnor och män utvecklas har försvagats under projektets gång.

Resultaten på de båda enkätomgångarna kan sammanfattas på följande sätt:

En studiecirkel om jämställdhet på 12 timmar totalt kan inte ge tillräcklig kunskap inom ett kunskapsfält som är så omfattande som jämställdhet. Studiecirkeln kan sägas ha satt igång processer men bilden är inte entydig och det är svårt att tolka vad dessa processer kan ha för betydelse i det fortsatta arbetet. Det är dock sannolikt att för att genomföra projektet att integrera jämställdhet återstår en djupare förståelse om hur kön görs i alla situationer och i samspel med andra.