

---

# ARBETSLIV

forskning och utvärdering

---

NR 1/2014

CENTRUM FÖR TILLÄMPAD ARBETSLIVSFORSKNING OCH UTVÄRDERING (CTA)



**TUIJA MUHONEN & FAYME ALM**

**“DET VAR INTE FÖR ATT JAG ÄR KVINNA”**

Kvinnors förnekande av könsdiskriminering



MALMÖ HÖGSKOLA

# Arbetsliv

## forskning och utvärdering

*Arbetsliv – forskning och utvärdering* är en skriftserie för arbetslivs-, organisations- och utvecklingsfrågor. Den vänder sig till både specialister och de som är allmänt intresserade av arbetslivsfrågor. Skriftserien utges av *Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering* (CTA) vid Malmö högskola. Texterna beskriver och analyserar förändrade förutsättningar och nya utmaningar i dagens organisationer.

### **Publicerad**

2014

### **Redaktion**

Roland Ahlstrand  
Tuija Muhonen  
Harry Petersson  
Christina Scholten

### **Utgiven av**

Centum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA)  
Malmö Högskola  
205 06 Malmö  
Sverige

### **Sättning**

Holmbergs i Malmö 2014

Online publication  
[www.bit.mah.se/MUEP](http://www.bit.mah.se/MUEP)

TUIJA MUHONEN & FAYME ALM

## ”DET VAR INTE FÖR ATT JAG ÄR KVINNA”

### Kvinnors förnekande av könsdiskriminering

#### SAMMANFATTNING

Kvinnor i Sverige har fortfarande inte tillgång till maktpositioner i samma utsträckning som män. Dock finns det en tendens att kvinnor över lag förnekar att de personligen blir utsatta för diskriminering. Hur resonerar kvinnor som haft chefspositioner kring utsattheten för könsdiskriminering? Denna artikel bygger på en studie där kvinnliga chefer och specialister intervjuats om sin karriärutveckling och hur de reflekterar över eventuella upplevelser av könsdiskriminering. Analysen visar att förnekelse är den allmänna reaktionen bland de intervjuade kvinnorna, åtminstone initialt i intervjuerna. Flera av de intervjuade kvinnorna framhöll att om eller när diskriminering skett var det inte riktat mot dem som individer. Detta är i linje med tidigare studier, som visat att kvinnor erkänner att det finns könsdiskriminering på samhällsnivå, men förnekar att de själva blivit utsatta för negativ särbehandling på grund av kön. Bakomliggande orsaker till detta något paradoxala fenomen diskuteras i artikeln. Eftersom kvinnor i maktposition har möjlighet att påverka, är det angeläget att lyfta fram hur även de gör kön och därmed bidrar till reproducering av den manliga normen i samhället. Studien vill inte skuldbelägga utan bidra till förändring genom att öka medvetandet hos kvinnor i chefspositioner om förekomsten av könsdiskriminerade mönster.

#### Kontakt:

**Tuija Muhonen**  
Professor i arbetsvetenskap  
CTA/Urbana Studier  
Malmö högskola  
tuija.muhoenen@mah.se

**Fayme Alm**  
Fil mag i journalistik & journalist  
FayMedia  
fayme.alm@faymedia.dk

## BAKGRUND

Inget land i världen har uppnått jämställdhet mellan kvinnor och män, men Sverige tillhör de fyra länder i världen där könsskillnaden (gender gap) är minst vad gäller tillgång till utbildning, ekonomisk delaktighet, kvinnors andel i politiken samt hälsa och överlevnad (Hausmann, Tyson & Zahidi 2012; SCB, 2012).

Trots denna positiva bild fortsätter diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden även i dag i och med att kvinnor inte har tillgång till maktpositioner i samma utsträckning som män. Andelen kvinnor och män på arbetsmarknaden är ungefär lika, 89 procent av männen och 82 procent av kvinnorna är i arbetskraften (Hausmann, m.fl., 2012). Sverige har dock fortfarande få kvinnor i ledande positioner, vilket framgår av att sammanlagt 72 procent av alla chefer och 95 procent av de verkställande direktörerna (vd:arna) är män (SCB, 2012).

Kvinnor har generellt också lägre löner än män i nästan alla yrken (SCB, 2012), och det finns en mycket stor klyfta mellan män och kvinnor på toppen av lönespridningen. Den här löneklyftan har inte minskat över tid och kvarstår även om man kontrollerar ålder, utbildning, sektor, näringsgren och yrke (Albrecht, Björklund & Vroman, 2003). Dessutom har kvinnodominerade yrken lägre status, är mer monotona och erbjuder färre möjligheter till utveckling och karriär än mansdominerade yrken (Alexandersson & Östlin, 2000; Nelson & Burke, 2002). Kvinnor i chefspositioner, liksom övriga yrkesverksamma kvinnor, rapporterar fler sexuella trakasserier än deras manliga kollegor (Bell, McLaughlin & Sequeira, 2002; Unionen, 2008). Denna situation är inte unik för den svenska arbetsmarknaden utan tycks gälla även i andra västländer (Barreto, Ellemers, Cihangir & Stoebe, 2009; Vinnicombe, 2000).

Hirdmans begrepp genussystem kan användas för att analysera varför arbetsmarknaden ser olika ut för kvinnor och män (Hirdman, 1988). Genussystem finns enligt Hirdman i alla samhällen och ordnar tillvaron utifrån två köns kategorier. Genussystemet grundar sig på följande två logiker:

- Den första är köns isärhållande eller dikotomi, vilket innebär att det som uppfattas som manligt respektive kvinnligt hålls åtskilt.
- Den andra är den manliga normen eller hierarki, det vill säga det som uppfattas som manligt värderas högre än det som uppfattas som kvinnligt.

Vad som uppfattas som manligt respektive kvinnligt varierar över tid och från plats till plats. Vi gör kön, det vill säga våra föreställningar om vad det innebär att vara kvinna respektive man skapas och återskapas i samspel mellan individer, såväl inom gruppen kvinnor och gruppen män, som mellan kvinnor och män (Acker, 1990; West & Zimmerman, 1987). Fenstermaker och West (2002) anser att förväntningar starkt påverkar hur kvinnor och män interagerar med varandra. Vidare avgör dessa förväntningar vad kvinnor och män får säga och göra.

Att göra kön kan också beskrivas med Hirdmans (1988) begrepp ”genuskontrakt”: kulturella överenskommelser som reglerar diskursen om ”manligt” och ”kvinnligt” och omfattar såväl metafysiska som institutionella och individuella villkor (SOU 1990:44). Genom samhällsförändringar öppnas möjligheter att omförhandla tolkningsramarna för ”kvinnligt” och ”manligt”. Hirdman poängterar att kvinnor och män gemensamt bidrar till att upprätthålla den rådande diskursen, normen och gränsdragningen mellan köns-

kategorierna. Kvinnor och män bevakar med andra ord gemensamt över styrkan, räckvidden och hierarkin i genuskontraktets utformning (Thurén, 1996).

Sedan 1970-talet har forskning problematiserat betydelsen av kön i arbetsorganisationer för att förklara kvinnors och mäns olika positioner i arbetslivet (Acker & Van Houten, 1974; Kanter, 1977; Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2011). Forskningen har undersökt betydelsen av den numerära fördelningen mellan kvinnor och män, könskodade arbetsuppgifter samt makt och inflytande i termer av hierarkiska strukturer (Regnö, 2013; Wahl m.fl., 2011). Kanters studie (1977) *Men and Women of the Corporation* visade att kvinnors brist på tillgång till makt och inflytande över arbetets innehåll och organisering skapade sämre karriärvillkor för kvinnor än för män.

Eftersom de ovan beskrivna ojämlika förhållandena på arbetsmarknaden har funnits länge är det rimligt att anta att dessa fakta är välkända för de flesta kvinnor. Tidigare studier har visat att även om kvinnor kan erkänna att det finns könsdiskriminering på samhällsnivå, så förnekar de att de personligen blir utsatta för negativ särbehandling på grund av kön (Crosby, 1984; Hunter, 2002; Muhonen, Liljeroth & Scholten, 2012). Detta något paradoxala fenomenet – att förneka könsdiskriminering – har förbryllat forskare och fått de att försöka analysera bakomliggande orsaker samt konsekvenser av förnekandet (Crosby, 1984; Hunter, 2002; Stroebe, Barreto & Ellemers, 2010).

Flera studier har framhållit att chefer (Lönnerskog Nilsson, 2011) spelar en viktig roll i jämställdhetsarbetet. Som en följd av sin position i verksamheten kan cheferna både driva på eller hindra jämställdhetsarbete (Andersson, Amundsdotter & Svensson, 2009).

Syftet med denna studie<sup>1</sup> är att undersöka hur kvinnor som har haft chefspositioner resonerar kring utsatthet för könsdiskriminering under sina karriärer.

## **METOD**

### **Deltagare**

Detta är en uppföljningsstudie bland kvinnliga chefer och specialister som intervjuades första gången år 1996 (Muhonen 1999). Sammanlagt 38 av ursprungligen 45 kvinnor intervjuades under hösten 2007. Bortfallet bestod av sju kvinnor, fem av dem hade flyttat och två kvinnor avböjde att medverka. Deltagarna tillhörde ursprungligen fyra olika branscher: samhällsbyggnad, social förvaltning, bank och teknik. De två förstnämnda företrädde offentlig sektor och de två sistnämnda privat sektor. Deltagarnas medelålder var 58 år – den yngsta var 43 år och den äldsta 71 år. Majoriteten av deltagarna (61 procent) hade en högskoleutbildning med undantag av de kvinnor som arbetade inom bank. Bilaga 1 visar deltagarnas yrkesbakgrund, deras nuvarande arbetssituation och ålder. Endast åtta deltagare hade en chefsposition vid uppföljningsintervjun, elva arbetade som specialister av något slag, fem hade startat eget företag och tre deltagare var anställda som antingen handläggare eller som säljare och två kvinnor var arbetslösa. Tio deltagare hade pensionerat sig, men två av dem hade egna företag där de arbetade deltid.

---

1 Studien är godkänd av Regionala etikprövningsnämnden i Lund. Deltagarna fick både muntlig och skriftlig information om projektet innan de gav informerat samtycke. Deltagarna garanterades konfidentialitet genom hela studien och allt forskningsmaterial avidentifierades genom kodning.

## Genomförande

Intervjuerna genomfördes mellan september och december 2007 och de varade ungefär en timme. Intervjuerna var av samtalskaraktär och att de ägde rum på intervjupersonernas arbetsplatser eller på andra platser som intervjupersonerna föreslog. Intervjuerna var halvstrukturerade och de genomfördes enligt en intervjuguide där huvudfokus var på kvinnors karriärutveckling (Muhonen, 2010), men kvinnorna fick även frågor om betydelsen av kön under deras karriär. Den aktuella rapporten fokuserar på kvinnors upplevelse av könsdiskriminering under sina karriärer, hur de reflekterar över om de blivit diskriminerade och i så fall hur de blivit det.

## Analys

Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant. Det transkriberade materialet analyserades med hjälp av kvalitativ innehållsanalys för att organisera och förenkla komplexiteten i intervjumaterialet och för att åstadkomma meningsfulla och hanterbara teman eller kategorier (Patton, 1987). Analysen av materialet utmynnade i tre kategorier avseende upplevd könsdiskriminering under karriären: Det har aldrig hänt, Det kan ha hänt, och Det har säkert hänt. Fördelningen i dessa kategorier, deltagarnas befattning och ålder framgår i Bilaga 1. Nedan redovisas resultat av analysen.

### “DET HAR ALDRIG HÄNT”

Sammanlagt tio deltagare uppgav att de aldrig hade blivit diskriminerade eller upplevt någon orättvis behandling på grund av kön under sin karriär. Exempel på typiska svar från denna grupp av kvinnor var:

*Nej, jag skulle inte säga att jag har blivit diskriminerad för att jag är en kvinna, absolut inte. (Bankchef: nr 30)*

*Nej, jag måste faktiskt säga att jag inte har blivit diskriminerad, nej, jag tycker inte det. (Bankchef: nr 31)*

*Nej, alltså det finns ju alltid idioter och någon gång så har man väl ramlat på – om det nu varit en chef eller en medarbetare – en karl som har diskriminerande åsikter eller synpunkter /.../ men det är ju ingenting som har betytt något för mig i min karriär. (Bankchef: nr 17)*

En socialchef hade avskedats från sin tjänst, men det hade enligt henne ingenting att göra med att hon var kvinna. Hennes uppfattning var att uppsägningen var relaterat till hennes personlighet och att hon insisterade på att försöka lösa en besvärlig ekonomisk situation som inte var möjlig att lösa, samtidigt som politiker vände henne ryggen istället för att stötta henne.

Några av deltagarna som hade arbetat som chefer eller specialister inom kvinnodominerade branscher såsom bank och social förvaltning tycktes betrakta kvinnodominansen som likvärdigt med jämställdhet. Enligt dessa kvinnor förekommer inte könsdiskriminering på en kvinnodominerad arbetsplats.

*Aldrig. Fast det beror nog på att det är ett kvinnodominerat yrke. De flesta chefer är också kvinnor. Den tidigare chefsgruppen var lite mer blandad, även om det var mest kvinnor så var där en del män också. Jag tycker att vi var en väldigt jämlik grupp, alltså jämställd. Det var ingen som satte sig på någon annan eller var bättre än någon annan, utan det var väldigt jämställt där. (Socialchef: nr 38)*

En teknisk chef (nr 6) sade: ”Jag går inte ens in i den diskussionen”. Enligt hennes erfarenhet var män medvetna om att genus hade betydelse på arbetsplatsen och respekterade kvinnorna. Detta i motsats till kvinnor som kunde vara svåra att samarbeta med eftersom de ”hade så hårda armbågar”. Hon hade haft både kvinnliga och manliga chefer och hon föredrog en manlig chef, som hon trodde kunde vara relaterat till att hon var van att vistas i en mansdominerad miljö sedan sina studier på universitetet. En före detta teknisk chef, numera marknadschef, förde ett liknande resonemang och hävdade att hon inte hade upplevt diskriminering eller att hon kanske inte längre reagerade på det efter många år i en mansdominerad miljö.

*Jag har väl varit med så länge så att jag inte reagerar på det i alla fall, det är inget som jag går och tänker på. Förmodligen är det så när man har jobbat med killar ända sedan jag började på Teknisk när jag var 20 år gammal, så jag tänker inte på det längre. (Teknisk chef: nr 26)*

En kvinna som arbetade som chef för ett bostadsbolag (nr 8) hade inte upplevt orättvis behandling på grund av hon var kvinna. Samtidigt medgav hon att hon inte hade jämfört sin lön med andras, utan antog att hennes lönenivå var korrekt. På ett liknande sätt uppgav en av bankcheferna (nr 30) att hon aldrig hade förhandlat om sin lön, utan tog för givet att hennes lön skulle motsvara hennes prestation, vilket hon trodde det gjorde.

Sammanfattningsvis förnekade dessa kvinnor att de utsatts för någon könsdiskriminering under sina yrkeskarriärer. Deras resonemang präglades av det faktum att kön inte hade varit ett problem för deras karriär, de litade på att de hade behandlats rättvist och att deras lönenivå till exempel var tillräcklig utan att kontrollera det. De som var anställda i kvinnodominerade organisationer antog att dessa inte kunde vara ojämförbara på grund av det stora antalet kvinnor. De kunde inte se det strukturella ojämförbara mönstret på arbetsmarknaden, där kvinnodominerade verksamheter generellt har sämre villkor än mansdominerade verksamheter. Kvinnor som arbetade inom mansdominerade organisationer hävdade att de var vana vid en mansdominerad miljö och att de även kunde föredra att ha en man som chef.

## **”DET KAN HA HÄNT”**

Totalt 22 deltagare uppgav inledningsvis att de inte hade blivit diskriminerade eller upplevt någon orättvis behandling, men deras svar på följdfrågor visade flera exempel på diskriminerande handlingar, till exempel avseende lön, befordran och beteende. Dialogen nedan mellan intervjuaren (I) och en av deltagarna (B, Bankchef: nr 16) illustrerar hur den intervjuade först förnekar orättvis behandling, men sedan medger att hon blivit diskriminerad – för länge sedan.

I: Känner du att du under din karriär har blivit diskriminerad eller behandlats orättvist eftersom du är kvinna?

B: Nej, jag tror inte det, jag måste tänka efter.

I: Till exempel när det gäller lön eller befordran?

B: Nej, inte lönemässigt.

I: Nej?

B: Nej, det vet jag att jag ligger bra till lönemässigt.

I: Hm.

B: Nej, det har jag aldrig, jag har ju nästan aldrig bett om högre lön utan det har jag fått när jag har fått nya jobb, så att det känner jag inte. Befordran – ja, men det var så länge sedan, för 25 år sedan eller något sådant. Det hände när jag var på [tidigare arbetsgivare], jag lämnade det sedan, det var verkligen diskriminering.

I: Hm.

B: Det kom en ny chef och han tyckte inte att det skulle vara en kvinna som passade till det jobbet... Det var definitivt diskriminering, men det var liksom 1984 eller något liknande.

I: Var det anledningen till att du lämnade den banken?

B: Ja.

### Lönediskriminering

Vissa kvinnor, såsom den förra bankchefen nedan, uppgav att de personligen inte hade upplevt någon orättvis behandling, även om de kunde se att andra kvinnor generellt hade sämre lön. Att deras medarbetare som var kvinnor hade lägre lön än deras manliga kollegor ansågs bero på att de arbetsuppgifter som kvinnorna utförde inte ansågs lika värdefulla.

*Jag har inte blivit diskriminerad personligen, men det fanns ju lite grann i systemet. För att det var ju så att arbeta med lån var fint och det gjorde i stort sett bara de manliga tjänstemännen och de hade betydligt bättre betalt... Jag kan inte se någon rimlig orsak till det, det bara var så alltså. (Bankchef: nr 1)*

En chef inom stadsplanering (nr 13) hade tidigare under sin karriär upplevt att hon inte fick högre lön efter att hon vidareutbildat sig, trots att hon var den mest kvalificerade bland sina kollegor. Hennes förklaring var att hennes chef kände sig hotad av det faktum att hon hade en högre utbildningsnivå än han, och därför inte ville höja hennes lön. En kort tid därefter sökte hon ett mer kvalificerat jobb, vilket hon också fick och kände då att hon hade fått rättvisa.

En före detta bankchef (nr 14) påpekade att när hon råkade få veta att hennes lön var lägre än hennes manliga kollegors, konfronterade hon sin chef och fick därefter högre lön. En före detta socialchef, numera human resource(HR)-chef (Socialchef: nr 11) hade i sitt tidigare jobb också fått reda på att hennes lön var betydligt lägre än vad hennes manliga kollegors var. Hon hade då försökt att förhandla med sin chef, men utan framgång, vilket föranledde henne att lämna organisationen.

Det fanns också exempel där kvinnor hade avkrävts att sänka sina löner eftersom deras lönenivå ansågs vara för hög jämfört med deras kollegor. I ett fall hade den intervjuade



(Teknisk chef: nr 15) accepterat en lägre lön bara för att senare upptäcka att hennes chef hade lurat henne eftersom hennes manliga kolleger faktiskt tjänade mer än hon. En annan deltagare (Socialchef: nr 25) hade lyckats behålla sin lön genom att vara benhård i förhandlingarna.

Deltagarna hade flera förklaringar till varför de hade haft orättvist låga löner. En del hade fått låga löner från början eftersom de hade varit anställda i mindre organisationer där lönerna var låga i allmänhet. Dessutom hade kvinnodominerade offentliga organisationer som socialtjänst och kulturförvaltning generellt låga löner. Att just de hade blivit orättvist behandlade vad gällde lönen berodde enligt dem själva inte på att de var kvinnor.

*Nej, jag tror inte det [ var på grund av att jag är en kvinna ], inte som jag ser det. Det är naturligtvis inte alltid så lätt att se det heller, men jag tror inte det, nej. (Socialchef: nr 11)*

### **Diskriminering avseende befordran**

En kvinna som arbetade som forskningschef (Teknisk chef: nr 37) hävdade att hon inte hade upplevt diskriminering, men beskrev livfullt senare under intervjun hur upprörd hon var när hon inte fick en chefsposition hon sökt. Istället rekryterades en man som var mindre kvalificerad än vad hon själv var.

En tidigare stadsbyggnadschef ansåg att hon inte hade upplevt könsdiskriminering, men beskrev en situation där hon hade ansökt om en chefsposition och hennes tidigare chef hade uttryckligen sagt att hon inte skulle få jobbet. Enligt henne själv var det inte för att hon var kvinna, utan berodde på att hennes tidigare chef bara var hänsynsfull och inte ville utsätta henne för det grova arbetsklimat, som fanns på den arbetsplatsen.

*Han sade det väl ganska tydligt – ”det blir inte du på det här [jobbet]” – och då ville jag inte vara där mera. Det kändes som ett nederlag som jag inte var värd tycker jag. Sedan tror jag inte att det var för att jag var kvinna utan det var något annat, kanske ett tuffare arbetsklimat. (Stadsbyggnadschef: nr 2)*

Ytterst få av de intervjuade kvinnorna talade i termer av strukturell diskriminering inom organisationer och samhället i övrigt, utan diskriminering föreföll vara något individrelaterat. Även de kvinnor som berörde strukturer var noga med att poängtera att ifall de hade blivit diskriminerade så berodde det inte på deras personlighet eller på dem som individer.

*Om jag har blivit diskriminerad för att jag är kvinna - vilket jag tror att jag har blivit - men det är inte på grund av mig som person, utan på grund av att [dessa organisationer] har manliga strukturer. (Socialchef: nr 22)*

### **Diskriminerande eller trakasserande beteende**

En bankdirektör förnekade att hon hade upplevt orättvis behandling, men gav flera exempel på situationer där hon mycket tydligt hade påpekat för sina manliga kollegor och överordnade att hon inte skulle tolerera diskriminerande beteende. Hon hade uttryckligen krävt att bli behandlad med respekt, både vid befordran och vid mötesdiskussionerna.

*Jag vet att vid ett flertal tillfällen, när jag pratar så dyker bara någon i och börjar prata mitt i och det tål jag inte (skratt) – så då [påpekar jag att] ”nu pratar jag” och då tystnar de, men inte förrän då... - ”Vad är det som gör att ni avbryter mig när jag pratar” frågade jag vid något tillfälle ... men det hade de ingen aning om att de gjorde. Men, nej, jag tror inte att man har ställt högre krav på mig för att jag är kvinna. (Bankchef: nr 20)*

Att det var svårt att göra sin röst hörd under möten bekräftades av ännu en kvinna som arbetade som specialist i en bank, men hon ansåg inte att det var diskriminerande beteende.

*Nej, det enda man kan säga – och det är inte orättvist behandlat heller – när vi har ett möte och om en kvinna säger något – det är så typiskt kvinnligt också – du kan säga det 15 gånger och ingen lyssnar, men om en man säger samma sak en gång då är det självklart. Det är väl det enda, att män lyssnar bara på män. (Bankchef: nr 3)*

En chef inom stadsplanering uppgav att det var svårt att veta om diskriminerande beteende berodde på det politiska systemet eller på kön. Hon hade upplevt maktmissbruk i möten där hennes överordnade bad henne att fatta sig kort, då hon var på väg att göra en viktig presentation.

*När jag skulle föredra ärenden för nämnden, så bad styrelsens ordförande att ”du får fatta dig kort”. Det var ett sådant maktspråk tyckte jag, när man inte respekterar individen, att man inte respekterar en i rollen som chef. (Stadsbyggnadschef: nr 13)*

En tidigare chef i ett byggföretag (Teknisk chef: nr 15) beskrev hur hennes chef brukade bete sig diskriminerande mot henne på ett förminskande sätt.

*När jag ringde till min närmaste chef och en av mina manliga kollegor råkade vara på hans kontor just då, var jag tvungen att vänta, och i motsats till att om jag stod på hans kontor var jag tvungen att vänta om en manlig kollega råkade ringa. Det var så genomskinligt, även om jag försökte att inte bry mig om det, men det var hemskt. (Teknisk chef: nr 15)*

Tre kvinnor (nr 12, nr 18 och nr 35) som hade arbetat som byggnadsinspektörer berättade att de hade testats i början av sina karriärer. Män hade ifrågasatt deras kompetens och försökt provocera dessa kvinnor, till exempel genom att berätta sexistiska skämt. Kvinnorna hade härdat sig, visat att de var kvalificerade och svarat på skämten i samma ton och på det sättet satt sig i respekt hos sina manliga kollegor.

En teknisk specialist (Teknisk chef: nr 21) berättade också en liknande historia när hon som ung välutbildad kvinna hamnade i ett mansdominerat verkstadsföretag. Hennes manliga kollegor uteslöt henne från gruppen och hon förväntades att umgås med de andra kvinnorna i företaget, som arbetade som administratörer. Hon blev kategoriserad på basis av sitt kön och inte utifrån sina kvalifikationer. Efter fyra år lämnade hon företaget.

Två stadsdelschefer påpekade att de var tvungna att agera på ett mycket beslutsamt och tydligt sätt mot de manliga politikerna för att få dem att inse varför vissa beslut behövde fattas i organisationen. De upplevde det dock inte som diskriminerande utan att det bara var så.

En bankdirektör hade tidigare en manlig överordnad som föredrog att rekrytera män och tyckte om att arrangera aktiviteter såsom bastu och ishockey, vilket uteslöt kvinnliga kollegor. Hon tyckte inte att det var riktat mot henne som person, det var inte diskriminering, utan chefens sätt att vara.

*Men det var inte riktat mot mig som person. Och det var väl ingen diskriminering utan det var väl hans sätt att vara. (Bankchef: nr 27)*

En kvinna som numera arbetade som forskningschef (nr 29) hade känt att när hon var ute och gjorde fältarbete vände sig män till hennes manliga kollegor trots att det var hon som var expert på fältet.

En före detta chef för kultur och utbildning (Socialchef: nr 34) beskrev hur hon i början av sin karriär hade upplevt förminskande beteenden såsom att bli kallad som "flicka", att hennes förslag möttes av tystnad på mötena eller av överdrivet förvånade uttryck. Detta var i början av hennes yrkesverksamma tid och senare under sin karriär hade hon inte mött den här typen av beteende, inte som hon var medveten om.

*Och ibland så tänker jag så här att man kanske inte ser det, antingen för att man inte vill eller för att man överhuvudtaget inte upptäcker det. (Socialchef: nr34)*

En kvinna som hade arbetat som chef inom stadsplanering hade mött en obehaglig och hotfull situation där en manlig underordnad på olika sätt hade försökt undergräva hennes auktoritet under en längre tid. Han hade undanhållit information, inte levererat rapporter i tid och kunde även uppträda verbalt kränkande mot henne. Hon betraktade inte detta som diskriminerande beteende, utan ansåg att den här mannen hade personliga problem och generellt hade svårigheter att samarbeta med andra.

Sammanfattningsvis förnekade denna grupp av kvinnor inledningsvis att de hade blivit diskriminerade, men medgav senare antingen att de kanske hade blivit diskriminerade eller beskrev händelser som kunde tolkas som diskriminering. Flera av dessa kvinnor poängterade att de personligen inte hade blivit utsatta eller att diskrimineringen inte var avsedd mot dem som individer. Det var snarare så som saker gjordes i organisationen. Många undvek att stämpla ganska uppenbara diskriminerande handlingar eller beteenden som könsdiskriminering.

### **"DET HAR SÄKERT HÄNT"**

Endast sex kvinnor svarade utan tvekan att de hade känt sig diskriminerade under sin karriär på grund av att de var kvinnor. Även här kunde diskriminerande handlingar kategoriseras i tre grupper: lönediskriminering, diskriminering avseende befordran eller rekrytering samt diskriminerande eller trakasserande beteende.

## Lönediskriminering

Fyra kvinnor (Bankchef: nr 5, Teknisk chef: nr 7, Samhällsbyggnadschef: nr 19 och Byggnadsinspektör: nr 35) rapporterade att de hade känt sig orättvist behandlade gällande lönen någon gång under karriären. Två av dem (Bankchef: nr 5 och Byggnadsinspektör: nr 35) hade fått reda på att deras löner var lägre än deras manliga kollegors. Efter att de hade kontaktat sina fackföreningar höjdes deras löner. En tidigare teknisk chef ansåg att kvinnors lägre lönenivå var ett strukturellt problem eftersom kvinnor ofta utsågs till chefer för mindre prestigefyllda enheter. Politikerna hade velat frysa lönen för en kvinna som hade arbetat som chef inom stadsplanering. Hon lyckades dock behålla sin lön efter att hon högljutt hade protesterat och påpekat att samma krav aldrig skulle ställas på en man i hennes position.

*Jag var säker på att de [ politikerna ] aldrig skulle ha vågat gå så långt med en man, jag är säker på det. Annars har jag varit försiktig med att använda mitt kön som ett argument. Man måste spara det tills man är säker på att det verkligen är [könsdiskriminering], eftersom det är mycket svårt att veta säkert. (Samhällsbyggnadschef: nr. 19)*

## Diskriminering avseende befordran eller rekrytering

En specialist i en bank som tidigare hade arbetat som bankchef kände att hennes lojalitet och arbetsinsats inte hade belönats. Istället för att bli befördrad till de jobb som hon hade sökt fick hon en mycket krävande position vid en avdelning som helt skulle omorganiseras. Hon kände att hon inte hade möjlighet till utveckling och hon lämnade banken där hon hade arbetat i 21 år.

*Jag avgick från X-banken efter 21 år eftersom jag hade hamnat i en situation där jag inte fick vad jag ville ha. Jag hade sökt några jobb som jag inte fick. I stället fick jag ett jobb där jag jobbade 12 timmar om dagen, skulle byta hela personalstyrkan på en avdelning, implementera nya system och söka nya kunder. Det var ett gigantiskt arbete. Jag tröttnade på det efter två år, och tänkte att jag kan ju inte slita så här hårt, jag ville göra något annat, som jag var lovad. Så jag kände mig besviken och så sökte jag mig till en annan bank. ( Bankchef: nr 5)*

En byggnadsinspektör hade diskriminerats genom att hennes blivande chef aktivt hade motarbetat henne. Han hade ifrågasatt om hon som kvinna var lämplig för jobbet och hade även reservationer angående hennes kvalifikationer. Det bestämdes först att hon inte skulle få jobbet, men eftersom det framkom att beslutet inte var fattat på rätt sätt, ansågs denna första omröstning efter hennes överklagande som ogiltig. I den andra omröstningen fick hon jobbet, trots att hennes blivande chef försökte påverka andra att inte rösta på henne.

*Den kommunala juristen ringde mig och sade att beslutet inte var korrekt eftersom omröstningen hade varit öppen, så jag fick rådet att överklaga. Enligt kammarrätten var omröstningen ogiltig och skulle göras igen. /.../ När det var dags att rösta andra*

*gången hade han [chefen] skrivit ett papper och delat ut till alla där det stod hur oduglig jag var, alla mina brister han kunde hitta på. (Byggnadsinspektör: nr 28)*

### **Diskriminerande eller trakasserande beteende**

Två kvinnor (Teknisk chef: nr 7 och Samhällsbyggnadschef: nr 19) påpekade att de hade upplevt negativa och förminsande beteenden tidigare i sina karriärer. De hade tagits som sekreterare istället för som chefer och därför hälsade inte vissa män på dem inledningsvis i mötena utan vände sig till manliga anställda istället. De hade också träffat på nedlåtande attityder såsom ” ta det lugnt flicka lilla”.

*Men det var precis 20 år sedan när jag var liten och smal och såg yngre ut än jag egentligen var (Samhällsbyggnadschef: nr 19)*

En byggnadsinspektör hade känt att hon var tvungen att prestera mer och bättre än sina manliga kolleger när hon jobbade på byggarbetsplatserna. I enlighet med flera andra deltagare, påpekade hon att denna typ av beteenden försvann när hon blev äldre.

*Så ju äldre jag blivit, desto mindre har jag upplevt att jag känt av det [könsdiskriminerande beteende]. (Byggnadsinspektör: nr 35 )*

Ytterligare exempel på ett förminsande beteende gavs av en före detta socialchef, då manliga kollegor började skramla med mynten i fickan när hon talade eller när hennes chef förkastade hennes förslag genom att be henne att skriva ner några rader.

En tidigare teknisk chef påpekade att även kvinnor kunde hålla tillbaka andra kvinnor. Hon personligen hade blivit tillfrågad vid flera tillfällen: *Men vem tar hand om dina barn då?* av andra kvinnor, som hade prioriterat hem och familj i stället för sin karriär, som hon hade gjort. Hon trodde att det var någon form av hämnd eller ett sätt att rättfärdiga sina egna beslut på.

*Jag vill framhålla att det är inte bara män som bromsar kvinnor. Det är lika mycket kvinnor tror jag, så man ska inte bara skylla på det motsatta könet. Kvinnor bromsar kvinnor. På något vis är det så här att hon inte ska få lyckas eftersom inte jag har lyckats. ... När jag jobbade mycket och hade småbarn, så sa de så här: Men vem tar hand om dina barn då? Så skulle inte en man säga till en kvinna. (Teknisk chef: nr 7)*

Sammanfattningsvis, denna grupp av kvinnor uppgav utan tvekan att de hade utsatts för könsdiskriminering antingen avseende lön, befordran och rekrytering eller diskriminerande beteende. De hade också vidtagit åtgärder när de hade upplevt sig diskriminerade och till exempel förhandlat för att öka sin lön eller överklagat när ett misstag hade begåtts i en rekryteringsprocess. I vissa fall hade de slutat sina anställningar och sökt sig vidare till en annan arbetsgivare.

## SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Dagens arbetsmarknad präglas fortfarande av könssegregering där kvinnors arbetsvillkor generellt sett är sämre än männens (Albrecht, Björklund & Vroman, 2003; Hausmann, m.fl.; 2012; Barreto, m.fl., 2009; Vinnicombe, 2000). De flesta kvinnor är medvetna om att könsdiskriminering förekommer på arbetsmarknaden, men däremot finns det en tendens att förneka att de själva skulle vara utsatta för diskriminering. Med denna utgångspunkt var syftet med studien att undersöka hur kvinnor som har haft chefspositioner resonerar kring utsattheten för könsdiskriminering under sina karriärer. Intresset för att undersöka diskriminering bland kvinnor som är chefer, det vill säga som har gjort karriär, bygger på antagandet att könsdiskriminering blir tydligare när kvinnor tävlar mot männen om högre positioner (Muhonen, Liljeroth & Scholten, 2012)

Analysen visar att majoriteten av de intervjuade kvinnorna förnekar, åtminstone initialt, att de personligen skulle varit utsatta för könsdiskriminering under sina yrkeskarriärer. Även om de flesta verkar vara medvetna om att diskriminering förekommer i arbetslivet, så är det inget som de själva anser sig ha blivit utsatta för. Eventuell negativ särbehandling vad gäller lön, befordran eller diskriminerande beteende förklaras bland annat med personliga tillkortakommanden, ålder eller med acceptans om att det är så inom en viss bransch. I flera fall hade kvinnorna sagt upp sig när de hade känt att deras karriärutveckling hade blivit bromsad eller stoppad i organisationen. Även i en tidigare studie framkom att 90 procent av kvinnorna valde att lämna organisationen när hinder hade uppstått i deras karriär (Hamel, 2009). Kvinnorna personifierade hindren för sin karriärutveckling snarare än att se dem som organisatoriska problem kopplade till könsdiskriminering. Kvinnor föredrog att lämna företaget hellre än att konfrontera de organisatoriska villkoren (Hamel, 2009).

Hur ska man förstå kvinnors förnekande? Vilka förklaringsmodeller finns det? En av anledningarna till att det kan vara svårt att känna igen diskriminerande handlingar är att den här typen av diskriminering har blivit mer tvekydig, subtil, indirekt och sofistikerad jämfört med tidigare mer direkta och grova handlingar (Husu, 2001). Denna tvekydighet kan göra det svårt för den enskilde att bedöma till exempel om stagnering av ens karriär beror på kön, hård konkurrens eller bristande kompetens. Vidare, kan de svårfångade diskriminerande uttrycken få människor att tro att könsdiskriminering inte längre existerar idag (Barreto m.fl., 2009). Fenomenet att förneka personlig diskriminering kan förstås som ett resultat av den generella manliga överordningen i samhället, som påverkar kvinnor att anpassa sig till rådande värderingar (jfr Kanter, 1977; Wahl, 1992/2003). Kvinnor är således påverkade av det rådande patriarkala tanke sättet, även när det gäller hur de betraktar andra kvinnor och sig själva. Regnö (2013) fann i sin avhandling att kvinnor som är chefer i kvinnodominerade organisationer gav uttryck för kvinnoförakt, men de själva ansåg sig vara annorlunda än de kvinnor som var deras medarbetare. Det nedvärderande sättet att tala om kvinnor i allmänhet kombinerades med manskglorifiering, där män ansågs bidra med flera positiva effekter på arbetsplatsen (Regnö, 2013). Därigenom reproducerar kvinnor det rådande sättet att tala nedsättande om det som uppfattas som kvinnligt. Detta är i linje med Hirdmans (1988) resonemang om att kvinnor och män gemensamt upprätthåller den rådande kursen och den manliga normen eller som Thurén (1996) uttrycker det, bevarar styrkan, räckvidden och hierarkin i genuskontraktets utformning.

De psykologiska förklaringarna har hittills främst rört sig kring två teman, nämligen förnekande som självförsvar eller coping, och det påstådda grundläggande behovet av att tro att världen är en rättvis plats (Crosby, 1984; Lerner & Miller, 1978; Stroebe m.fl., 2010). Förnekande är en av strategierna vi använder när vi ställs inför olika typer av svårigheter och stressande situationer (Muhonen & Torkelson, 2005). Syftet är att skydda individen, så att den inte blir överväldigad eller handlingsförlamad, till exempel av sorg när en närstående anhörig avlider. Stroebe m.fl. (2010) gör en skillnad mellan tillfällig (incidental) diskriminering, någonting som bara händer sällan, och generell eller allmän (pervasive) diskriminering, som finns där mer eller mindre hela tiden. Eftersom kvinnors situation på arbetsmarknaden präglas av generell könsdiskriminering, som medför negativa konsekvenser för kvinnors livsvillkor, kan förnekande vara ett sätt att klara av att gå vidare i arbetslivet och kunna behålla sin självkänsla (Wahl, 1994/2003). Beroende på hur individer uppfattar diskriminering påverkas inte bara upptäckande av diskriminering, utan också vilka konsekvenser den kan få. Förnekandet av personlig diskriminering kan ge både positiva och negativa psykologiska konsekvenser för den enskilde. Även om förnekande är förståeligt med hänsyn till individens tillfälliga välbefinnande, så får det negativa konsekvenser ur ett förändringsperspektiv på lång sikt.

Antagande om att vi har ett grundläggande behov av att tro att världen är en rättvis plats (Lerner & Miller, 1978) bygger på idén om att "vi får vad vi förtjänar". Detta ligger i linje med tron på meritokratin, det vill säga att det är den sökande som har de bästa meriterna som får jobbet. Den här sortens resonemang brukar män i högre chefspositioner använda när de försöker bortförklara varför det inte är fler kvinnor på vd-poster. Kvinnor påstås sakna den rätta kompetensen.

Förnekelse av diskriminering kan ses som ett resultat av den manliga dominansen i organisationskulturen, som påverkar kvinnor att anpassa sig till eller internalisera de rådande värderingar och normer (Regnö, 2013; Wahl, 1992/2003). Om inte individer är medvetna om dessa normer kan de inte heller utmanas och på sätt bidrar omedvetenheten eller förnekelsen till att reproducera könsstereotypa normer. Förnekelse får även konsekvenser för hur kvinnor tror att jämställdhet mellan könen kan uppnås, det vill säga hur aktivt vi måste arbeta för att uppnå jämställdhet eller om vi anser att det löser sig med nästa generation.

De intervjuade kvinnorna är inga undantag, utan den här typen av förnekande möter lärare som föreläser om genus och organisation och samma mönster framkommer även i andra studier (Crosby, 1984; Hunter, 2002; Muhonen, Liljeroth & Scholten, 2012). Syftet med denna rapport är inte att "skylla på offret", utan att lyfta fram även kvinnors roll i görandet av kön och reproducering av mansdominansen. Kvinnor med olika typer av maktpositioner har en viktig roll i att bidra till förändring eftersom de har möjlighet att påverka. För att kunna handla insiktsfullt krävs dock en förmåga att kunna ta på sig "genusglasögon", det vill säga att kunna se könsdiskriminerande mönster i arbetsorganisationer för att kunna agera för förändring.

*Projektet finansierades av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).*

## REFERENSER

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4 (2), s. 139–158.
- Acker, Joan & Van Houten, Donald R (1974). Differential Recruitment and Control. The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (2), s. 152–163.
- Albrecht, James; Björklund, Anders; Vroman, Susan (2003). Is there a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21, 145-177.
- Alexandersson, Kristina; Östlin, Piroška (2001). Work and Ill-health among Women and Men in Sweden, in *Staffan Marklund (ed.) Worklife and Health in Sweden 2000*, pp. 119-134. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Andersson, Susanne; Amundsdotter, Eva & Svensson, Maria (2009). *Mellanchefen. En maktpotential*. Hudiksvall: Fiber Optic Valley.
- Barreto, Manuela; Ellemers, Naomi; Cihangir, Sezgin & Stroebe, Katherine (2009). The self-fulfilling effects of contemporary sexism: How it affects women's well-being and behavior. In in Barreto M., Ryan, M. K. and Schmitt, M. T, (Eds), *The glass ceiling in the 21st century. Understanding barriers to gender equality*, American Psychological Association Washington, DC, pp. 99-123.
- Barreto, Manuela; Ryan, Michelle K; Schmitt, Michael T (2009), "Introduction: Is the glass ceiling still relevant in the 21<sup>st</sup> Century?", in Barreto M., Ryan, M. K. and Schmitt, M. T, (Eds), *The glass ceiling in the 21st century. Understanding barriers to gender equality*, American Psychological Association Washington, DC, pp. 3-18.
- Bell, Myrtle P.; McLaughlin, Mary E & Sequeira, Jennifer M (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of Business Ethics*, 37, 65-76.
- Crosby, Faye (1984). The denial of personal discrimination. *The American Behavioral Scientist*, 27 (3), 371-386.
- Fenstermaker, Sarah & Candace West (2002). *Doing gender, doing difference. Social inequality, power, and institutional change*. New York: Routledge.
- Hamel, Stephanie A (2009). Exit, Voice, and Sensemaking. Following Psychological Contract Violations Women's Responses to Career Advancement Barriers. *Journal of Business Communication*, 46(2), 234-261.
- Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura D & Zahidi, Saadia (2012). The global gender gap index 2012. *The Global Gender Gap Report*, 3-27.
- Hirdman, Yvonne (1988). Genussystemet, Reflektioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3, s. 49–63.
- Hunter, Rosemary (2002). Talking up equality: Women barristers and the denial of discrimination. *Feminist Legal Studies*, 10, 113-130.
- Husu, Liisa (2001). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor. Osynligt, synligt, subtilt*. Stockholm: Högskoleverket.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.



- Lerner, Melvin J & Miller, Dale T (1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030-1051.
- Lönnerskog Nilsson, Hanna (2011). *Storytelling – att skriva om berättelsen om akademien*. Rapport. Umeå: Umeå universitet.
- Muhonen, Tuija (2010). Kvinnors karriärutveckling i ett longitudinellt perspektiv. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 1, 43-58.
- Muhonen, Tuija & Torkelson, Eva (2005). Kortversioner av frågeformulär inom arbets- och hälsopsykologi – om att mäta coping och optimism. *Nordisk Psykologi*, 57(3), 288-297.
- Muhonen, Tuija; Liljeroth, Cristina & Scholten, Christina (2012). *Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen?* Rapport. Malmö: Malmö högskola.
- Nelson, Debra L & Ronald J. Burke (2002). A framework for examining gender, work stress, and health. In D. L. Nelson & R. J. Burke (Eds.), *Gender, work stress, and health* (pp. 3–14). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Patton, Michael Quinn (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Regnö, Klara (2013). *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet*. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan. Doktorsavhandling.
- SCB (2012). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2012*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- SOU 1990:44. *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*.
- Stroebe, Katherine; Barreto, Manuela & Ellemers, Naomi (2010). Experiencing discrimination: How members of disadvantaged groups can be helped to cope with discrimination. *Social Issues and Policy Review*. 4 (1), 181-213.
- Thurén, Britt-Marie (1996). Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3–4, s. 69-85.
- Unionen (2008). Chefer och arbetsledare. En delrapport ur Unionens arbetsmiljöbarometer. <http://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Press/CheferOarbetsledare.pdf>
- Vinnicombe, Susan (2000), "The position of women in management in Europe", in Davidson, M. J. and Burke, R. J, (Eds), *Women in management: Current research issues volume II*, Sage London, pp. 9-25.
- Wahl, Anna (1992/2003). *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: EFI/Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia & Linghag, Sophie (2011). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- West, Candace & Zimmerman, Don H (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1, 125–151.

**BILAGA 1**

<b>Int. nr.</b>	<b>Befattning 1996</b>	<b>Befattning 2007</b>	<b>Ålder</b>
<b><i>“Det har aldrig hänt”</i></b>			
4	Socialchef	Pensionär	58
6	Teknisk chef	Utan arbete	44
8	Teknisk chef	Förvaltningsansvarig	62
10	Samhällsbyggnadschef	VD	51
17	Bankchef	Bankchef	55
23	Socialchef	Socialchef	64
26	Teknisk chef	Marknadschef	51
30	Bankchef	Specialist i bank	51
31	Bankchef	Specialist i bank	59
38	Socialchef	Socialsekreterare	60
<b><i>“Det kan ha hänt”</i></b>			
1	Bankchef	Pensionär	71
2	Stadsbyggnadschef	Egen företagare	57
3	Bankchef	Specialist i bank	53
9	Socialchef	Pensionär	70
11	Socialchef	HR-chef	51
12	Samhällsbyggnadschef	Pensionär	67
13	Stadsbyggnadschef	Specialist	56
14	Bankchef	Administratör	55
15	Teknisk chef	Pensionär	64
16	Bankchef	Specialist i bank	58
18	Samhällsbyggnadschef	Pensionär	68
20	Bankchef	Specialist i bank	56
21	Teknisk chef	Specialist	45
22	Socialchef	Egen företagare	50
24	Socialchef	Pensionär – egen företagare	68
25	Socialchef	Avdelningschef	58
27	Bankchef	Specialist i bank	61
29	Teknisk chef	Forskningschef	54
32	Bankchef	Försäljare	43
33	Socialchef	Pensionär – egen företagare	58
34	Socialchef	Pensionär	67
37	Teknisk chef	Programdirektör	62
<b><i>“Det har säkert hänt”</i></b>			
5	Bankchef	Specialist i bank	59
7	Teknisk chef	Utan arbete	51
19	Samhällsbyggnadschef	Pensionär	65
28	Byggnadsinspektör	Byggnadsinspektör	64
35	Byggnadsinspektör	Administratör	57
36	Socialchef	Egen företagare	57

**Tidigare nummer:**

Mats Fred (2013). Programteoretiskt lärande. Hur kan programteori underlätta användning och lärande av utvärdering? *Arbetsliv - forskning och utvärdering*, 1.