

”Kvinnojobb”, ”mansjobb” och arbetsmiljön

Gilla jobbet – 26 oktober 2023 – Stockholm

Lena Abrahamsson

Professor Arbetsvetenskap / Human Work Science
Vetenskaplig ledare / Scientific leader Creaternity
Luleå tekniska universitet / Luleå University of Technology
971 87 Luleå, Sweden
+46 70-359 21 07
lena.abrahamsson@ltu.se
www.ltu.se/staff/l/leab
www.ltu.se/arbetsvetenskap



LULEÅ
TEKNISKA
UNIVERSITET



LULEÅ
TEKNISKA
UNIVERSITET



Varför jämställdhet – och hur?



En hyfsad jämn fördelning och blandning av kvinnor och män bidrar till attraktiva arbeten och positiva arbetsplatskulturer. Grund för **god arbetsmiljö** och jämställdhet.



Jämställda organisationer fungerar bättre – förändring och flexibilitet. Även säkerhet, lärande, kvalitet och kreativitet. Grund för resilienta och hållbara produktionssystem.



Det behövs konkreta förändringar i **arbetsmiljö**, teknik och organisation och i kultur och normer (ffa hos "majoriteten"). Utgå från kunskaper om **hur ojämställdhet görs** och hur det påverkar olika arbeten och arbetsmiljöer. Och arbetsmiljöarbetet.



Ny teknik utmanar (som en "biverkning") könsstereotyper och öppnar upp för mer jämställdhet? Eller blir det återställare?

Ojämsställdhet begränsar och påverkar i arbetslivet



Konkret/fysisk könsuppdelning – ”kvinnojobb” och ”mansjobb”.

- Kvinnor och män är på olika platser och delar i arbetslivet.
- Könsbundna studie-, yrkes- och livsval.

Stereotyp och symbolisk könsmärkning av arbeten och yrken. Även nya yrken?

- Skola, vård, omsorg och service – kvinnlighet?
- Pengar, teknik och IT – manlighet?
- ”Kvinnojobb” och ”mansjobb” – även inne i samma bransch och yrke.

Begränsar och påverkar både individer och organisationer.

- Hindrar individers ”fria” val i liv, utbildning och arbete – för både kvinnor och män.
- Men på olika sätt för olika grupper av kvinnor och män.
- Problem för företag / organisationer att rekrytera och behålla.
- Problem för lokalsamhällen att få en diversifierad arbetsmarknad.

Ojämsställdhet skapar olika arbetsmiljö för kvinnor och män

Kvinnojobb (och kvinnor) har ofta sämre möjligheter och inflytande – och lägre status, lön och inkomster – än motsvarande mansjobb (och män).

- Skapar risk för hälsorisker och arbetsmiljöproblem för kvinnor.
- Men det är olika för olika kvinnojobb och olika grupper av kvinnor.

Teknik, fordon, maskiner, arbetsverktyg, arbetskläder, skydds- och säkerhetsutrustning är ofta anpassade efter mäns kroppar.

- Detta skapar hälso- och arbetsmiljöproblem för kvinnor.

Dessutom – kvinnor har sällan funnits med i arbetsmiljö-, organisations- eller teknikutformning – vare sig som utformare eller målgrupp.



Mm

Maskulinum är ett kön som har mycket högre lön

Elisabeth Pålsson, Umeå

Arbetsmiljöproblem i könsuppdelade organisationer i industrin

Könsbaserad indelning och organisering – och könsmärkning.

- Befattningar, arbetsuppgifter, arbetsplatser, maskiner och produktionsenheter.

Kvinnor och män finns på olika arbetsplatser – som har olika arbetsmiljö, villkor, resurser, status och lönenivå – inom samma företag/organisation.

- Som ger skillnader i möjligheter och hälsa mellan kvinnor och män (och kvinnojobben och mansjobben).

Stereotypa idéer och myter om kön – och om kvinnojobb och mansjobb.

- Kön (och könsskillnader) spelar stor roll. Öppet könsbaserade processer och beteenden.

Skapar tydliga och svårforcerade gränser mellan olika delar av organisationen.

- Svårt att samverka över gränserna. Svårt för lärande, kunskaper och information att "flöda fritt".
- Svårt att förändra, mycket förändringsmotstånd.

En organisation som är könsuppdelad:

Kan vara numerisk jämn, 50% män – 50% kvinnor.

Tydliga gränser mellan "kvinnojobb" och "mansjobb" inom organisationen.

Kön (könsskillnader) spelar en stor roll i organisationen.

Typiska kvinnojobb och mansjobb i industrin

Kvinnjobben

- Inom industrin finns kvinnors arbetsplatser (kvinnojobben) ofta i periferin (för/efterarbeten, montering, paketering, kontroll, planering). Plats- eller maskinbundna. Många små lyft/rörelser med hög arbetstakt. Arbetsuppgifter som anses lätta, oviktiga, okvalificerade och otekniska.
- Ofta med färre/sämre resurser, större ansvar, sämre inflytande på den egna arbetsmiljön och lägre lön. Får ofta hantera radikala förändringar.
- Typiska kvinnojobb värderas ofta lägre. Detta gör att arbetsmiljörisker inte synliggörs och därför inte åtgärdas i tillräckligt hög grad.

Mansjobben

- Mäns arbetsplatser (mansjobben) finns vanligen i produktionens kärna (nära råvaran). Övervakningsjobb, automatiserade processer, maskinoperatör. Rörliga jobb, överblick. Enstaka tunga lyft. Anses tunga, viktiga och tekniska.
- Högre status och högre lön. Och med inflytande. Bemöts med respekt och "försiktiga" förändringar.

Arbetsmiljöproblem i enkönade organisationer i industrin

Mansdominans både numeriskt och symboliskt.

- Nästan bara män och alla jobb är ”manliga”.

Minoritetsproblem (för kvinnorna) som blir extra arbetsbelastning och arbetsmiljöproblem:

- Synlighet – på gott och ont.
- Stereotypa roller – vare sig hon vill eller inte.
- Överdrivna skillnader.

Enkönade relationer och allianser (mellan män).

- Homosociala och känslomässiga band och likhetssträvan bland majoriteten. Starka normer. Kan vara maktstrategier – men lika gärna motstånd för att skapa en frizon för en underordnad roll.
- Enskilda kvinnor isoleras och osynliggörs.

Konserverande av stereotypa och gammeldags förväntningar på kvinnor och män.

- ”Kvinnor” placeras i periferin, dvs. utanför jobbet (och ofta sexualiseras).

Yrkesidentitet och könsidentitet blir sammanvävt.

- Blir lätt en sammanblandning/förväxling av kompetens och majoritetens kön (dvs. manlighet). Tillsynes könsneutralt och omedvetet.
- Rekrytering och karriär baserat på kön (inte kompetens).

Skapar konservativa och svårförändrade organisationer och arbetsplatskulturer.

En organisation som är nästintill enkönad:

85-95% män – 5-15% kvinnor.

Kön (en viss typ av manlighet) spelar en stor roll i organisationen.

”Minoritetseffekter” för kvinnor i mans- dominerade organisationer – extra arbetsbelastning och arbetsmiljöproblem för kvinnorna.

Synlighet – på gott och ont

- **Individuell synlighet**, bra, positivt och roligt med uppmärksamhet.
- Visas ofta upp, ”utställningsföremål”, tar tid och fokus från vanliga jobbet.
- **Symbol för alla kvinnor**, ett misstag bevisar alla kvinnors inkompetens.
- Ses samtidigt som **ett undantag** (är inte riktigt som vanliga kvinnor).
- **Handlingsfrihet begränsas**, misstag märks.
- **Svårt att vara medelmått**, måste vara bättre än män för att platsa, **arbetar hårt**.
- Får samtidigt inte vara bättre än majoriteten (framgång får inte synas).
- Förväntas representera ”kvinnor”, yttra sig om ”det kvinnliga perspektivet” eller om jämställdhet – inte sina egna åsikter eller sin egen kompetens.
- Svårt att på riktigt vara en i gänget (en bland likar, en bland grabbarna), blir **socialt osynlig** (och ensam).

Dras in i stereotypa roller – vare sig hon vill eller inte

- **Omedveten och osynlig degradering**. Misstas för att vara sekreterare, assistent eller fru istället för ingenjör eller chef.
- Måste hela tiden **förklara, rätta till och kräva respekt**. För att kunna göra sitt jobb, för att undvika verklig degradering.
- **Ges speciella arbetsuppgifter** som antas passa kvinnor. Sedan får dessa lägre status och blir dessa könsmärkta som kvinnliga.
- Ges (och väljer) **stereotypa informella kvinnliga roller** – kvinnliga karikatyrer, fördomar, generaliseringar: Järnlady, Mamman, Förförerskan, Maskoten, lillasyster.

Kontrast – överdrivna skillnader

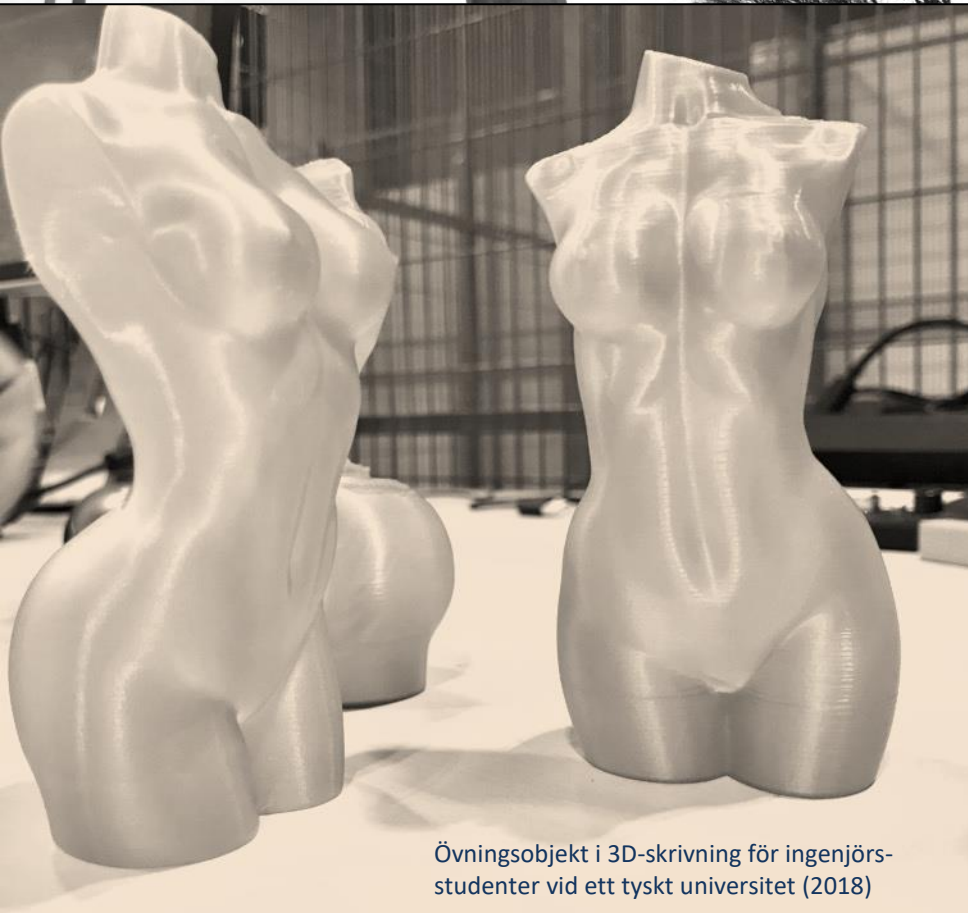
- **Majoriteten (männen) tydliggör gränserna** och skapar nya gränser om det behövs.
- Minoritetens (kvinnornas) **annorlundaskap** betonas och överdrivs.
- Männen **överdriver ”sin kultur”**, betonar kontraster (mot kvinnor och annat nytt) och att männen inte kan ändra sig.
- **Utsätter kvinnor för tester**, grova skämt, hård jargong, sexuella antydningar/trakasserier och öppet motstånd och fientlighet.
- **Kvinnor hålls i periferin** och isoleras. Majoriteten (männen) håller hemliga möten (golf, bastu?), pratar hemligt språk, har sändlistor där kvinnor exkluderats.
- **Kvinnor förväntas vara ”gate keeper”** för andra kvinnor, skämta om kvinnors inkompetens och olämplighet som ingenjörer och chefer – och vara mot jämställdhet



Ojämslälldhet sker inte av sig själv.

- Ojämslälldhet upprätthålls aktivt av både kvinnor och män.
- Och är en viktig del i hur vi gör kön, det vill säga våra ständigt pågående och föränderliga sociala konstruktioner av kvinnlighet och manlighet.
- Kvinnor och män ses som olika – och behandlas olika – olika förväntningar och möjligheter på arbetsplatserna.

**Vi gör kön.
Och kön gör oss.**



Övningsobjekt i 3D-skrivning för ingenjörstudenter vid ett tyskt universitet (2018)

Kön och ojämställdhet finns inbyggt i teknik och organisation.

- I arbetsplatser, produkter och arbetsredskap.
- Och i arbetsvillkor och arbetsmiljö.

- Det är alltså betydligt mer/större än:
 - individer och deras beteenden, attityder och könsroller.
 - hur vi behandlar kvinnor och män (om vi diskriminerar eller inte).
 - en fråga för rekrytering och HR.



Ojämställda organisationer är ofta sega och svårförändrade.

Ju mer "kön" (ojämställdhet) i organisationen – dvs. enkönade (90/10) eller könsuppdelade (50/50) organisationer – desto mer återställare och förändringshinder.

- Ojämställda könsmönster är både konserverande och konservativa.
- Skapar (onödiga och dyra) extrahinder för hållbar utveckling och förändring.
- **Även hinder för arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöåtgärder!**

Ju mindre "kön" i organisationen – dvs. jämställdhet och könsblandning (50/50) – desto bättre möjligheter en effektiv och flexibel organisation – med bra arbetsmiljö för alla?

- Företaget/organisationen slipper åtminstone de extra hindren som kommer från då kön och ojämställdhet får "styra" organisationen.

Den gröna och digitala industriella omställningen påverkar arbetsmiljö och könsmönster.



En gruvarbetare är en man, orädd, stor och stark – arbetar under jord och med manuella arbetsuppgifter?

Gruvarbete i de stora industriella gruvorna i Sverige.

- En bransch med mycket pengar, stabilitet, status och makt – och många män.
- Mansdominerat, (gamla) macho-kulturer, många manliga mansjobb.
- Arbetsplatskulturer och arbetaridentiteter formade runt det gamla gruvarbetet.

Tydligt pågående omvandling – en del i den gröna och digitala industriella omställningen.

- Stora pågående investeringar i teknik och verksamheter.
- Förändringar i arbeten, arbetsmiljöer och arbetsorganisationer.
- Framtidens industriarbete kommer att bli annorlunda.

Organisationernas könsmönster utmanas och påverkas. Men hur? Blir det mer jämställt?





Blir det mer jämställt? Eller blir de nya jobben lika manliga som de gamla (men annorlunda)?

Den gröna och digitala industriella omställningen innehåller stora investeringar i gamla mansdominerade industrier och verksamheter.

Och även i nya mansdominerade verksamheter.

- Den nya tekniken (digitalisering, programmering) är mansdominerad idag, både numeriskt och symboliskt (även om det handlar om en annan sorts manlighet).

Kommer detta att göra att det blir fler kvinnor i dessa industrier?

Dessutom – vissa av de nya jobben verkar feminiseras och blir "kvinnojobb".

- T.ex. att jobba med "det gröna" eller att jobba med vissa delar av automation/robotar.

Risk att det blir en nyskapad uppdelning i "kvinnojobb" och "mansjobb"?

Kunskaper om genus och jämställdhet är centrala i utvecklingen av hållbar organisation och teknik – *Industri 5.0*.

Flexibilitet, robusthet och förändringskapacitet.

- Jämställda organisationer är mer flexibla och kreativa, har större förändrings-kapacitet.
- Jämställda organisationer möjliggör breddat rekryteringsunderlag, rörlighet (även mellan företag och branscher) och utveckling av (nya) kompetenser.

Förändringsmetoder som sätter alla typer av kvinnor och män i centrum för utveckling av teknik och organisation – i tidiga projekt- och utvecklingsfaser.

- Använda människa-teknik-organisation (MTO) och sociotekniska kunskaper proaktivt. Förstå både hinder och möjligheter.
- Skapa bra arbetsmiljö, säkerhet, hälsa, lärande.
- Möjliggör **bättre tekniska lösningar** (och produkter), attraktiva arbeten och produktion inom planetens gränser.

Komplexa behov, konsekvenser, målkonflikter och synergier.

- Från den gröna, digitala och cirkulära industriella omställningen.
- Uppdatering av teorier och metoder ...



Färdplan för attraktivt, inkluderande och säkert gruvarbete

Forskning om framtidens gruvarbete.

Attraktiva arbetsplatser. Lärande, arbetsmiljö, säkerhet och jämställdhet.

Socio-tekniska teorier.

Människa-teknik-organisation.
Kritiska perspektiv.

Människan i centrum för utveckling av teknik och organisation.

Genus- och mångfaldsteorier.

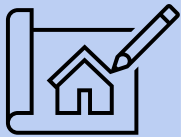
Fokus på organisation och arbetsplatskulturer.

Ett forskningsprojekt (2022-2025) vid Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet finansierat av det strategiska innovationsprogrammet Swedish Mining Innovation (de nationella forskningsfonderna Vinnova, Formas och Energimyndigheten).

Forskargrupp vid LTU (5 seniora forskare, 5 doktorander) + gruvföretag (LKAB, Boliden, BDx).



Att arbeta för ökad jämställdhet innebär att hantera både förändring och motstånd.



Förändra arbetet så att det passar många olika människor – kvinnor och män.

Arbetsmiljö och teknik. **Arbetsorganisation**, kompetens och rekrytering. **Arbetsplatskultur** och normer. **Beteenden** och attityder.



Förändra könsmärkningen av arbetet och tekniken.

Minska kopplingen till kön.



Förändra den numeriska könsfördelningen.

Undvik könssegregering. Öka könsblandningen.



Hantera och motverka motstånd mot förändringar.

Varför jämställdhet – och hur?



En hyfsad jämn fördelning och blandning av kvinnor och män är bra för **god arbetsmiljö** – och jämställdhet.

Och ger attraktiva arbeten och arbetsplatskulturer.



Jämställda organisationer fungerar bättre – förändring och flexibilitet. Även säkerhet, lärande, kvalitet och kreativitet.

Grund för resilienta och hållbara produktionssystem.

Social hållbar utveckling.



Det behövs konkreta förändringar i **arbetsmiljö**, teknik och organisation och i kultur och normer (ffa hos "majoriteten").

Utgå från kunskaper om **hur ojämställdhet görs** och hur det påverkar olika arbeten och arbetsmiljöer. Och arbetsmiljöarbetet.



Ny teknik utmanar (som en "biverkning") könsstereotyper och öppnar upp för mer jämställdhet? Eller blir det återställare?



Lena Abrahamsson

Professor Arbetsvetenskap / Human Work Science
Vetenskaplig ledare / Scientific leader Creaternity
Luleå tekniska universitet / Luleå University of
Technology
971 87 Luleå, Sweden
+46 70-359 21 07
lena.abrahamsson@ltu.se
<http://www.ltu.se/staff//leab>
www.ltu.se/arbetsvetenskap

