



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA

Samhällsvetarprogrammet för
lärande, utveckling och kommunikation

VT 2013

Jämställdhet med psykologiska ögon

- Kunskap, attityd och beteende

Författare:
Molly Norrby och
Amanda Walther

Handledare:
Erik Lindström
Examinator:
Per Eisele

Abstrakt

Syftet med studien är att kartlägga hur kunskap, attityd och beteende samverkar kring begreppet jämställdhet. En enkätundersökning genomfördes till en specifikt utvald organisation. Enkäten är både kvantitativ och kvalitativ. Resultatet visar att det inom denna organisation finns en kunskapsbrist av ett jämställdhetsarbete, det går även att se en koppling mellan attityder och den befintliga kunskapen. Kopplingen mellan attityd och beteende är dock svag. Slutsatsen blev att en större förändring krävs för att införa jämställdhet som en naturlig del i organisationer.

Nyckelord: Jämställdhet, kunskap, attityd, beteende, jämställdhetsplan, jämlikhet

The aim of the study is to identify how knowledge, attitude and behavior interact around the concept of gender equality. A survey has been designed and sent to the selected organization. The survey is both quantitative and qualitative. The results show that within this organization lack of knowledge in gender work was common. It is also possible to see a connection between attitudes and existing knowledge. The link between attitude and behavior is weak. The conclusion was that a change is required to implement a greater equality thinking organization.

Keywords: gender equality, knowledge, attitude, behavior, gender equality plan, equality

Innehållsförteckning

Abstrakt	1
Inledning.....	4
Kunskap.....	4
<i>Jämställdhet</i>	7
<i>Jämlikhet</i>	7
<i>Svensk lag</i>	7
Attityder	8
Beteende	10
<i>Organisationsstruktur</i>	11
Syfte	12
Frågeställningar	12
Metod	13
Deltagare	13
Material	13
Procedur	14
Resultat.....	15
Kunskap.....	15
Attityd.....	16
Beteende	17
Resultatsammanfattning	19
Diskussion	19
Kunskap-Attityd	19
Attityd-Beteende	21
Slutsats	22
Metodkritik	22
Referenser.....	24
Bilaga	26

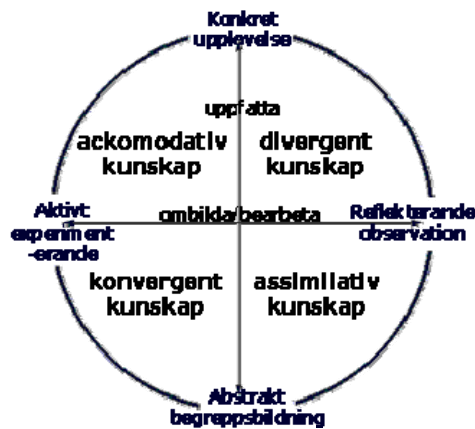
Inledning

Sedan 2009 är det ett lagkrav på att alla företag som har mer än 25 anställda ska ha en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska vara en vägledning om hur företaget ska förhålla sig och arbeta för en mer jämställd organisation. Jämställdhetsplanen ska revideras och förnyas vart tredje år och den finns till för personalen på företaget, något de kan luta sig emot och bidra till för att uppnå målen i planen. Det finns vissa svårigheter med att få personalen att förstå att jämställdhetsplanen är till för dem. Detta bottnar sig i att företagen ofta bara tagit till sig att det är ett lagkrav att utforma en jämställdhetsplan men ej förstått syftet med den (Glans, 2008). Vi vill med studien kartlägga hur begreppet jämställdhet kan påverka kunskap, attityd och beteende. Vad har vi för kunskaper med oss inom jämställdhet och hur bidrar detta till våra attityder gentemot begreppet jämställdhet och hur människans beteende speglas av detta. Går detta att avspegla på arbetsplatsen. Om det skapas en jämställdhetsplan med större tyngd resulterar detta i att en större förståelse om jämställdhet hos medarbetarna. Arbetet är uppdelat i kategorierna kunskap, attityd och beteende för att kunna se om det finns ett samband mellan de olika kategorierna. Undersökningen genomfördes på ett företag där medarbetarnas kunskap, attityd och beteende till jämställdhet var i fokus för studien. Resultatet är uppdelat i tre delar och korrelationer mellan dessa är genomförda för att se ifall det finns någon påverkan mellan de olika kategorierna.

Kunskap

Vår kunskap väcks till liv genom föremål som våra sinnen tar del av. Individen vill kunna binda samman föremål eller skilja dessa åt, helt enkelt kunna bearbeta sinnesintrycken och sortera dessa för att lättare förstå sig på omgivningen. All kunskap individen har skapas inte helt och hållet enbart på erfarenheter. Det kommer även ifrån de sinnesintryck som tas in. Kunskap är en blandning av de intryck som tas in och det kunskapsförmågan ställer till förfogande av sig själv. Kant (1781) införde resonemanget att det går att dela in kunskap i två delar a priori och a posteriori. A Priori är den kunskap som finns i erfarenheten. Det är den kunskap repeterats in, ett exempel är kunskap inom matematik där läran säger att $3+3=6$. I denna form av kunskap behövs det inte någon form av erfarenheter. Detta brukar också kallas för den empiriska kunskapen. A Posteriori är den kunskap som enbart tas till via erfarenheterna och spelar en stor roll i våra liv.

Teorier om erfarenhet och upplevelsebaserat lärande menar att utgångspunkten för lärande ligger i det som konkrets har erfarits eller upplevts. Psykologen Kolb (1984) menar att det lärande som sker genom erfarenhet eller upplevelser kan delas upp i fyra olika faser, vilka tillhör två oberoende dimensioner vid lärandet. Den första är konkret upplevelse versers abstrakta begrepps och teoribildningar och den andra är reflekterande observation versers det aktiva experimenterande.



Figur 1. Kolbs lärcirkel som visar att ett lärande kan ske varsomhelst.

Med detta i grunden har Kolbs lärcirkel framkommit där Kolb (1984) menar att lärande kan ske varsomhelst. Den blir som mest optimal om det sker med befintlig kunskap och erfarenhet via experiment. Vilket leder till en konkret upplevelse som i sin tur leder till en reflekterande observation. Detta övergår sedan till abstraktion, begrepps och teoribildning av sammanfattningen av iakttagelserna vilka sätts samman med de allmänna begreppen och reglerna. Detta leder till att det går att tillämpa de redan färdiga begreppen och regler på ett praktiskt sätt. På detta sätt görs nya erfarenheter och människan måste anpassa sina teorier till den faktiska verkligheten. I denna modell så framkommer det fyra kognitiva lärostilar och de går att kombineras hos en och samma individ. Kolb (1984) menar också att det i och med att det finns fyra olika lärostilar så finns det även fyra olika sorters individer som lär sig olika. Dessa fyra individer tar sig uttryck i: att första individen vill ha kunskap om varför det är nödvändigt att ta in kunskapen. Andra individen vill ha in teori och fakta, vad är viktigt inom ämnet? Individ tre vill ha användning av kunskapen. Fjärde individen vill skapa ny kunskap av den redan befintliga kunskapen.

Berger & Luckmann (1991) menar att det viktigaste inom socialpsykologin är att en individ övertar andras roller och attityder och dessutom genom samma process övertar deras värld. Alla identifieringar sker inom ramen av olika perspektiv som anger en social värld. Individen lär sig att en sak är vad den kallas och varje namn är en nomenklatur vilket innebär en social lokalisering. Individen har genom att ha tilldelats en identitet som visar att individen har en plats i samhället, exempelvis *jag är Klara Jönsson*. Den primära socialisationen skapar ett medvetande mot andras specifika roller och attityder till attityder och roller i allmänhet. Det går från att någonting *är* till att någonting *är när*, subjektet bildar en norm. Det är när andra individer kommer in i normen och blir ett subjekt i allmänhet och det är när den andra individen kommer in i ens medvetande som blir en avgörande socialisation.

Alla människor har någon gång upplevt att kunskap tas in olika. En del har lätt för att lära sig glosor och en del har lättare att lära sig praktiska saker. Hwang och Nilsson (2011) menar att utvecklingspsykologin delar in kunskapen i tre delar. Hur-kunskap beskriver hur individen gör för att genomföra en specifik sak. Efter att kunskapen lärts in går detta på ren automatik att genomföra. Ett exempel på detta är att lära sig cykla. Det går per automatik och det behövs inte tänka på hur trampningen går till för att få cykeln att gå framåt. Många av de saker som utförs i det vardagslivet är det som kategoriseras som hur-kunskap, som görs utan ansträngning och eftertanke. Vad-kunskap är en av de andra delarna inom

kunskap. Det är den kunskap tillkommer till största del i skolan, vad något heter och vad något är. Kunskapen om vad vissa begrepp innebär, vad en gul frukt som smakar surt heter. Denna typ av kunskap är den som kan vara svår att hålla kvar i minnet om den ej får sättas i ett sammanhang. Får begreppsförklaringar och ord en mening är dessa lättare att komma ihåg för en individ. Metakunskap är den sista delen inom utvecklingspsykologi den handlar om hur kunskap skapas om kunskap. Människor måste kunna lösa vissa problem i vissa händelser och för att detta ska kunna gå behövs en viss form av kunskap till vissa händelser och annan kunskap till andra. Mindre barn har inte metakunskap, utan det är något de lär sig när de blir äldre. Mindre barn förstår inte att vissa saker är svårare att lära sig än andra. Med erfarenhet kommer kunskapen att det är lättare att lära sig glosor ifall det görs en ramsa av orden och sätter dessa i ett sammanhang. På detta sätt blir kunskapen lättare att lära och förståelsen för hur kunskapen tas in. Metakunskapen har en stor betydelse vid sökande av information via internet. Ett urval av kunskap måste genomföras, hur informationen framkommer samt försöka hitta en röd tråd i den informationen som framkommit. Kunskapen att cykla och göra saker på rutin fungerar i vardagen till största del. Vid en högre ålder ökar kunskapen om den egna kunskapsförmågan. Vad – kunskap och jämställdhet går lätt att koppla ihop. För att kunna använda begrepp behövs en förståelse för begreppet. Inom jämställdhetsarbete saknas det ofta kunskap om begreppet och individen måste sätta jämställdhet i ett sammanhang för att förstå. Hör individen bara begreppet jämställdhet och inte förstår innebörden är det inte konstigt att förvirring av begreppen uppkommer. Används begreppet sällan faller det i glömska (Hwang & Nilsson, 2011). Precis som Hwang och Nilsson resonerar styrker SOU-rapporten deras resonemang.

Det finns en tydlig brist på kunskap om ämnet jämställdhet hos allmänheten. Det genomsyrar alla åldrar och inom många olika grupper. Det fattas kunskap inom många olika områden några exempel är när det gäller hur arbetssätt i skolan fungerar utifrån kön, varför domineras specialpedagogiska verksamheter av pojkar, varför könsuppdelningen ser ut som den gör inom valfriheten av utbildning, hur lärarens okunskap inom jämställdhet påverkar eleverna. Detta är exempel på hur ofantligt med brist på kunskap det finns inom många områden gällande jämställdhet. Det krävs fortsatt och mer forskning inom jämställdhet på ett tvärvetenskapligt plan. Hur kunskap och jämställdhet kan kombineras för att motverka problem som finns i samhället. Ofta vågar inte unga människor att utveckla sina förmågor. De väljer helt enkelt mer efter sitt kön och vad de är förväntade att göra istället för att välja efter vad de verkligen har talang för (SOU 2010:99).

Jag kan bli ledsen över att det finns så mycket kunskap, men att den inte får fäste riktigt. Anna Wahl

Detta sa genusforskaren Anna Wahl när delegationen för jämställdhet i arbetslivet samlade de senaste 15 årens jämställdhetspolitiska utredningar. När delegationen träffades för att diskutera det arbete som skett de senaste 15 åren delade många samma åsikter. Det finns många fel och brister på flertalet planer gällande jämställdhet. Under de senaste 15 åren har det gjorts kartläggning efter kartläggning på brister och vad som skulle kunna göras bättre. Det ges konkreta exempel på åtgärder men efter detta tar det stopp. Individer sitter på mängder med kunskap som inte används. Kunskap samlas i mängder och tanken är att det

bästa vore att utnyttja den befintliga kunskapen. Det behövs en större vilja inom näringsliv och inom politiken för att skapa ett mer jämställt samhälle i en större utsträckning. Det går aldrig att nå ett mer jämställt samhälle utan en insats från flertalet aktörer tillsammans och med den befintliga kunskapen som finns (Parbring, 2013).

Jämställdhet.

I detta arbete används Nationalencyklopedins definition av jämställdhet. Detta för att ha en reviderad och allmänt vedertagen beskrivning av fenomenet.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet är närbesläktat med jämlikhet. Medan jämlikhet rör alla människors lika värde är jämställdhet emellertid förbehållet förhållandet mellan könen (...) Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt slutligen frihet från könsrelaterat våld. (NE, 2013).

Jämlikhet.

I likhet med jämställdhet har Nationalencyklopedins begreppsförklaring på jämlikhet.

Jämlikhet, alla individers lika värde. I politiska sammanhang avser termen ibland även individernas lika inflytande och lika sociala förhållanden. Jämlikhet kan motiveras från olika utgångspunkter: religion, naturrättsliga föreställningar om samhällsfördrag mellan jämlika människor, liberalism, socialism och demokrati. Den franska revolutionens slagord 1789, "frihet, jämlikhet och broderskap", fick stark opinionseffekt. Jämlikheten är svår att omsätta i praktiken och har därför i växlande grad förverkligats i olika religiösa, juridiska och politiska system. I liberalismens jämlikhet ingår individens rätt till egen och fri utveckling, i socialismens allas lika möjligheter och rätt till del av materiella och kulturella värden. Politiskt är jämlikhetens viktigaste manifestation den allmänna och lika rösträtten. (NE, 2013).

Dessa begreppsförklaringar är det vedertagna begreppet på jämställdhet och jämlikhet. I resultatet kommer en jämförelse mellan det vedertagna begreppet och i deltagarnas svar på vad begreppen innebär genomföras.

Svensk lag.

Jämställdhetsarbete faller under lagen om det är fler än 25 anställda inom organisationen. I detta stycke kommer det enbart citeras vad lagen säger, detta för att inte få författarnas egna värderingar. Lagen hittas i §13 kap. 3 diskrimineringslagen.

Jämställdhetsplan.

~~3 kap~~ 13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

~~2 m~~ Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

~~3 m~~ En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

~~4 m~~ Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

I artikeln ”Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering” av Callerstig & Lindholm (2011) tar de upp det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering. Det menas att en motsägelse är inget som ska ignoreras och anses för problematiskt utan ska användas som underlag till framtida förändringsstrategier. När det gäller förändringsarbete med jämställdhetsarbete så måste det skapas en miljö för lärande och reflektion kring jämställdhet, där även det motsägelsefulla i arbetet får tas upp. I dessa reflektioner har författarna uppmärksammat att det på grund av olika förförståelser och förhållningssätt från deltagarna kring jämställdhet gör det ofta omöjligt att lösa jämställdhetsfrågan på ett enkelt sätt. Däremot blir dilemmat i problemet ett sätt att arbeta framåt med frågan, istället för att lösa frågan lyfts komplexiteten i dilemman och istället för att lösa frågan så kommer svaret hur frågan ska hanteras. Det negativa med detta är att det inte blir något svar på svart eller vitt men samtidigt så blir det en mer öppen dialog mellan medarbetarna och ledningen samt fönstret mot forskningen. Förutsättningen för att detta ska fungera och att dialogen fortgår är att organisationen tillåter det och även frågeställningar som kan vara jobbiga för makthavarna får ventileras som dilemma. Får dilemman inom organisationen synliggöras blir det en utgångspunkt för jämställdhetsintegreringen och bidrar till möjligheten till förändring. Detta är en pedagogisk studie men ur en psykologisk synvinkel kan det vara intressant att se hur reflektion kan ha inverkan på vår kunskap och påverka våra attityder.

Attityder

En psykologisk benägenhet som uttrycks genom att utvärdera ett specifikt objekt med ett visst mått av uppskattning eller missnöje. Eagly & Chaiken (2007)

Enligt Karlsson (2007) finns det inom attitydforskning ett centralt begrepp som kallas attitydobjekt. Attitydobjektet är de föremål som individen väljer att värdera. Det är attitydobjektet som skapar en reaktion hos oss. Dessa kan upplevas rent konkret,

individuell, kollektivt eller genom att individen inte upplever det påtagligt. En attityd konstrueras hos människor genom att plocka fram tidigare positiva eller negativa erfarenheter. Människor kopplar sedan ihop dessa positiva eller negativa erfarenheter med attitydobjektet. Det mentala som händer i hjärnan kommer sedan till uttryck genom den kognitiva reaktionen, via beteendet eller via känslorna. Det är viktigt att kunna förstå innebörden av en attityd då det kan vara svårt att skilja från t.ex. sinnesstämning. En sinnesstämning kan också påverka en reaktion men den riktas inte mot ett specifikt objekt vilket attityder gör. Attityder kan även variera i tre olika kategorier. Attityder varierar i riktning beroende på om individen upplever attitydobjektet positivt eller negativt. Medvetenhet till reaktionen skiljer sig även åt beroende på attitydobjektet. Den sista variationen är styrkan på reaktionen eller på medvetenheten till attityden. Medvetenheten finns inte alltid på att en stark reaktion framkommer till vissa objekt (Eagly & Chaiken, 2007).

Attityder kan uppskattas i förväg vilket gör att attityden kan användas för att förutsäga beteenden hos en person. Attityder kan även hjälpa till att förstå varför en person visar eller inte visar ett beteende. Sannolikheten för ett visst beteende ökar om konsekvenserna för ett beteende är positivt och minskar om konsekvenserna är negativa för personen. De subjektiva normerna tillsammans med attityden utgör beteendet. I teorin handlar attityder om uppfattningen gällande konsekvenser och beteende hos en person även vilka värderingar som läggs i dessa. Den attityd individen har till beteendet och hur andra människor ser på beteendet påverkar hur individen väljer att uppträda. Har personen avsikt att utföra ett beteende kommer personen troligen att utföra beteendet (Ajzen, 1988). Synen på hur attityder och beteendet hänger samman kan kopplas till arbetsplatsen studien är utförd på. Det skulle kunna finnas en bakomliggande norm som påverkar personalens attityder och beteende till begreppet jämställdhet.

Anser en person att riskerna med ett beteende är små utsätter han eller hon sig en högre grad för dessa risker. Ett exempel kan vara vid vaneskörning, personen är helt enkelt van vid att det inte kommer några bilar när han eller hon kör ut från sin uppfart. Tillslut väljer han eller hon att inte ens stanna och se sig för innan utfarande ut. Riskerna med att bara köra ut anser individen vara små och därför utsätter individen sig i högre grad för risker. Detta går att koppla till att en negativ attityd till jämställdhet ej ger någon större påföljd för den enskilde individen och därför kan fortgå utan konsekvenser. Skulle istället en positiv attityd till jämställdhet uppmuntras hade attityden och beteendet sett annorlunda ut (Ajzen, 1988).

En granskning av EU:s jämställdhetsarbete som gjort under åren 2005 - 2010. Granskningen är enbart baserad på att granska dokument och konversationer mellan människor. Det var meningen att EU skulle genomgå en stor förändring och integrerar jämställdhet i hela organisationen. Arbetet har dock inte fått det fullgoda resultatet som alla hoppats på. Avhandlingen är skriven för att gå till botten med varför arbetet med att införa ett jämställdhetstänk inte fått de resultat som förväntades. Denna avhandling visar att det är mycket svårt att införa ett jämställdhetstänk som kan genomsyra hela organisationen och synas i organisationens dokument. Har arbetet inte lyckats och fått inverkan på de personerna bakom organisationen kommer ej jämställdhetsarbetet genomsyra hela

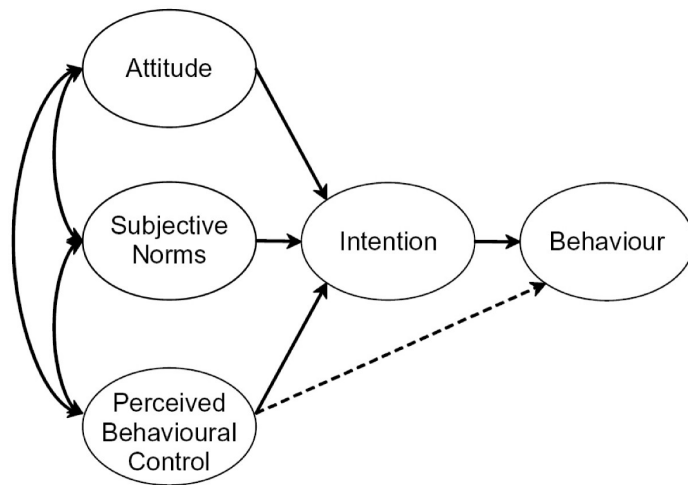
organisationen. Det visar att det är svårt att få med en hel organisation på samma tankebanor och i många fall är det som krävs för att skapa en mer jämställdorganisation. Alla måste ha en någorlunda samma tankar och värderingar inom ämnet. Utmaningarna som framkommer i denna studie är liknande de som ställs inför i denna studie. För att förstå hur de psykologiska mekanismerna skapar attityder hos individen som senare utvecklas till ett beteende. Detta går även att koppla till Ajzens teori om att det krävs mer än bara attityder för att det ska leda till ett beteende. Även nedanstående artikel går att koppla till denna teori där ledarskapet påverkar medarbetarnas attityder (Calvo, D, 2012).

Under 2006 genomfördes en studie av Mitander (2006) med syfte att undersöka motstånd mot jämställdhetsarbete inom kommunala förvaltningar. Det gjordes en jämförelse för att se attityder kring jämställdhet och arbetet kring ämnet på vissa förvaltningar. Detta genom att studera ledarskapets påverkan till intresse och attityder för ämnet jämställdhet. I resultatet framkommer ett tydligt mönster mellan en engagerad ledning och en medveten personal. De förvaltningschefer som ställde upp på intervjuer var de förvaltningar som hade en väl utformad jämställdhetsplan och en personal som var medveten om arbetet. De chefer som ej var lika villiga att ställa upp var de chefer som hade förvaltningar med sämre eller ingen jämställdhetsplan. Förvaltningarna med en mindre engagerad ledning gick det att se en personal med ett minskat intresse. Resultatet i denna undersökning visar hur viktigt en engagerad ledning är för att driva arbetet med jämställdhet framåt. En ledning med mindre intresse genomsyrar en hel organisation. Resultatet visar att vid implementering av jämställdhet krävs en engagerad ledning för att underlätta (Mitander, 2006). Det är viktigt med en engagerad ledning för att driva jämställdhetsarbetet framåt. Nedan följer en artikel där beteendet har förändrats genom att ha en engagerad ledning.

Beteende

Ibland hamnar människor i situationer där attityd och beteende kommer i konflikt med den utförda handlingen, detta kallas för kognitiv dissonans (Karlsson, 2007). Människor vill alltid ha en balans i våra attityder och i vårt beteende. Det uppstår en spänning hos oss som kan upplevas som obehaglig. För att minska spänningen som uppstår väljer individer att ändra beteende eller attityd. Ett exempel på när detta sker är t.ex. när en individ på en arbetsplats inser att den inte har det som krävs för att arbeta sig upp till en mer välbetald chefsposition. Individer väljer istället att ändra den goda attityden till chefspositionen och vänder attityden till de negativa. Individer är inte lika positiva till att arbeta sig uppåt utan vi börjar se chefspositionen som en börda. Människor är även väldigt lätta att påverka. En studie genomfördes för att undersöka den kognitiva dissonansen. Studien genomfördes genom att en utvald person fick tala fritt inför en publik men var tvungen att hålla en ståndpunkt. Ståndpunkten var tvungen att gå emot åhörarnas egna ståndpunkter. Resultatet av denna studie visar att åhörarna ändrade sina attityder åt den påtvingade ståndpunktens håll. Den nya informationen de fick ta del av kom i strid med deras tidigare attityder. Detta visar att skulle en dålig attityd till begreppet jämställdhet finnas skulle den kunna ändras genom föredragningar av positiv information om ämnet. Det skulle uppstå en konflikt i den dåliga attityden och mellan den nya informationen. Personerna skulle behöva till en liten del

ändra sin attityd eller beteende i fördel för den nya informationen (Festinger & Carlsmith, 1959).



Figur 2. Denna modell visar teorin *Theory of planned behaviour* (TPB) av Ajzen (1991). Den visar hur attityder och beteende samspelar med övriga komponenter.

Ajzen (1991) anser att kopplingen mellan attityder och beteende är svag. Det krävs fler komponenter än attityder för att det ska leda till ett beteende. Han menar att subjektiva normer som handlar om våra förväntningar, krav och hur det sociala påverkar oss spelar en stor roll. En annan komponent som spelar roll är själv kontrollen, det handlar om vad individen har med sig för förmågor. Kontrollen korrelerar till de senare beteende. Känner individen att den behärskar kontrollen över situationer är det större sannolikhet att handlingen utförs. Intentionen är även en komponent som måste vägas in i processen mellan attityd till beteende. Det handlar om individens avsikt med en viss handling.

Organisationsstruktur.

Statliga VINNOVA som har i uppgift att främja hållbar tillväxt och inom detta område är jämställdhet en stor del. VINNOVA valde att långsiktigt investera pengar i ett innovationssystem vid namn Fiber optic valley. Vilket är en arena för utveckling och forskning som har sitt centrum i Hudiksvall. Fiber optic valley har tre huvudområden och ett av dessa är innovativt ledarskap. VINNOVA skapade en strategi för att införa ett mer jämställt tänk inom olika organisationer. Mellan 2009-2011 ingick tre företag i detta arbete (Andersson, Amundsdotter, Svensson, Franzén & Däldehö, 2012). De företag som deltog var Ericsson i Hudiksvall, Hälsinglands sparbank och forskningsinstitutet Acreo. Fokus har varit på att utbilda mellan cheferna i ett mer medveten genustänk. Mellancheferna har en avgörande roll att lyckas få med personal i de nya tänkte och i förändringsprocessen. Ledningen inom dessa organisationer har även haft en avgörande roll. Det är nästan omöjligt att genomföra denna stora förändring om ledningen ej kommer med inspiration och styrning. Diskussion med andra organisationer kring ämnet jämställdhet har varit viktigt. Få tillfälle att möta andra chefer och ventilera gemensamma svårigheter med arbetet, även att få möjlighet att lyfta upp sin arbetsuppgift och förstå att den är otroligt viktig speciellt gällande mellanchefer. De drivkrafter som varit i fokus hos dessa företag har varit att öka lönsamheten genom att skapa en mer jämställd organisation. Det finns tydlig statistik som

visar ett mönster i ledande företag med god lönsamhet och andelen kvinnor i ledningen. Drivkraften hos dessa företag har också varit att öka innovationsförmågan. Genom att skapa en större mångfald i en grupp ökar innovationsförmågan vilket i sin tur skapar ett mer innovativt klimat. När ett innovativt klimat skapas bidrar detta till hållbar tillväxt och utveckling för organisationen i helhet. Under implementeringsperioden har det inte alltid varit lätt för organisationen och den har kommit att stöta på problem. Detta har med de sociala strukturerna inom organisationen och är viktiga att ha i åtanke vid förändringsprocesser (Andersson, Amundsdotter, Svensson, Franzén & Däldehog, 2012).

Sociala strukturer är något som uppstår runt om kring oss hela tiden. De är mönster och regler i hur individer ska uppträda i samspel med andra människor. Det är accepterade normer och informella regler individer rättar sig efter. Den sociala strukturen omfattar även förväntningar på hur ett visst kön förväntas uppträda. Organisationsstruktur består inte av beteende utan organisationsstrukturen styr vårt beteende. Det handlar om hur strukturen ser ut gällande ansvar, arbetsuppgifter, förväntningar och positioner. Det är flertalet fenomen som hänger samman som skapar vår organisationsstruktur. Är socialstrukturen på ett företag att män förväntas ha en hög position med en hög lön kan detta vara svårt att bryta. Lika så gällande vilka arbetsuppgifter könen förväntas att ha. Om förväntningarna är att kvinnorna ska arbeta med vård och omsorg och män arbeta inom industrin är detta ett mönster som är svårt att bryta. Ett nytänkande krävs för att få bort alla gamla tankebanor och vidga våra förväntningar till något större. Hur människor väljer att uppfatta strukturer i vårt samhälle påverkar vår syn på hur individer och organisationer förväntas vara. Könsmärkning är ett fenomen som oftast går att se på de flesta arbetsplatser. Det handlar om hur vissa saker i vår omgivning redan är märkta. Det är alltifrån positioner, yrken och sysslor som är märkta utifrån de kön vi tillhör. Vissa sysslor är märkta för att kvinnor ska genomföra dessa och vissa sysslor är märkta för att män ska genomföra dessa. Skapas en förändring i denna könsmärkning kan vi ”byta” märkningen på till exempel yrken (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011).

Syfte

För att få ett fungerande jämställdhetsarbete inom en organisation krävs en förståelse om vad begreppet jämställdhet innebär. Vet inte organisationen vad de arbetar för är det svårt att uppnå tillfredställande resultat. Det finns olika aspekter att se på ett ämne, bland annat hur kunskap existerar, hur är attityden kopplad till kunskap och påverkas beteendet av attityder? Är det kunskapsbristen som skapar attityden som leder till ett beteende eller finns det inget samband? Vi ser en brist inom området jämställdhet i psykologin och ser ett intresse att studera jämställdhet med psykologiska ögon. Därför är syftet är att kartlägga hur kunskap, attityd och beteende samverkar kring begreppet jämställdhet.

Frågeställningar

Vilka kunskaper finns inom denna organisation kring begreppet jämställdhet?

Skiljer sig attityder hos individer beroende på hög eller låg kunskapsnivå?

Hur samspelar individers attityder med beteendet?

Metod

Deltagare

Denna studie är genomförd på en mansdominerad industri i södra Sverige. På denna industri arbetar cirka 150 anställda, vilka är uppdelade på kollektivanställda samt tjänstemän. Undersökningens deltagarna är i majoritet män. Deltagandet i undersökningen har varit helt frivilligt. Det inkom 33 enkäter varav 7 var från kvinnor och 26 var från män. Av dessa så var 17 kollektivanställda varav 4 var kvinnor och 16 tjänstemän varav 3 var kvinnor. Samtliga som medverkade i undersökningen jobbade dagtid på organisationen. Antal anställningsår inom organisationen varierar från 1 år till 32 år, detta leder till att medeltalet för antalet jobbade år för kvinnor är nästan 12 år medan männen har 16,5 år inom företaget.

Tabell 1

Antal deltagare över typ av anställning, ålder och medelålder fördelat på män och kvinnor.

	<i>Tjänsteman</i>	<i>Kollektivanställd</i>	<i>Yngst</i>	<i>Äldst</i>	<i>Medelålder</i>
<i>Man</i>	13	13	20	60	45
<i>Kvinna</i>	3	4	35	54	45

Material

Uppsatsen är utformad med både kvantitativ data och kvalitativ data därför är enkäten utformad med skattningsskala och med ett fält efter varje fråga för eventuella kommentarer. Enkäten är utformad på detta sätt för att kunna mäta data och samtidigt få en större förståelse till tankarna bakom datan. Likertskalan är ett system där det går att studera attityder hos deltagarna, där skattningsskala mellan ett till sex används. Deltagarna i undersökningen valde det alternativet på skalan som de ansåg stämma bäst. Enkäten börjar med inledande frågor med allmän information om deltagarna. Därefter kommer fem kunskapsfrågor, följt av sex attitydfrågor och sist kommer fem beteendefrågor. Beteendet har undersökts och tolkats genom svaren som framkommit i enkäterna. Dessutom finns det en avslutande del med tre frågor som handlar om stämningen på arbetsplatsen. Anledningen till uppdelningen i enkäten var för att det skulle gå att korrelera de olika kategorierna på ett lättförståeligt sätt. Två frågor som nämns i enkäten handlar om skillnaden mellan jämställdhet och jämlikhet.

Där ska deltagarna förklara sin syn på vad dessa två begrepp betyder. Detta kan vara avgörande för hela undersökningens utfall då en felaktig uppfattning på dessa två begrepp kan bidra till sämre attityd och dåligt beteende i brist på kunskap (Cohen, Manion, & Morrison, 2007).

Procedur

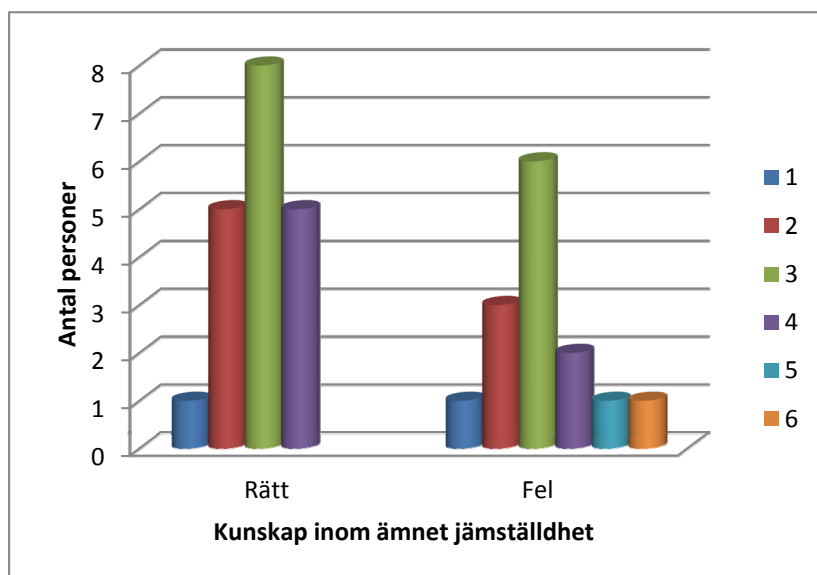
Kontakt etablerades tidigt med företaget vilket ledde till att när undersökningen startade fanns en förkunskap av företagskulturen. Detta underlättade arbetet då organisationen på detta företag är uppdelat i två huvudgrupper, administrationstjänst eller produktionstjänst, detta mynnar sedan ut i mindre grupper. Deltagarna i undersökningen är uppdelade i kön, antal år på arbetsplatsen och typ av anställning, detta för att kunna jämföra skillnader i svaren mellan dessa grupper. Eftersom det fanns en förförståelse för hur arbetet var uppbyggt för deltagarna ledde detta till att det vid utformade enkäterna kunde kategorisera deltagarna på ett annat sätt. Det hade etablerats en kontakt med personalchefen som pratade med facket och ledningen på denna arbetsplats för att få ett godkännande till att genomföra enkätundersökningen. Deltagarna har haft två arbetsveckor på sig att genomföra enkätundersökningen och enkäterna har delats ut av personalchefen under ett möte, information har även publicerats på intranätet. De anställda som ej deltagit på mötet har fått ta del av enkäten via mail. När de genomfört enkätundersökningen har de lagts i en försluten brevlåda, där enbart personalchefen har haft tillgång samt de som fått enkäten via mail och fått möjligheten att skicka in enkäten brevlades. På enkätens försättsblad har det funnits kontaktuppgifter till oss författare ifall det skulle dyka upp eventuella frågor. Undersökningen skulle kunna delas in i ett ännu mer tydligt arbetsspecifikt område, detta skulle dock kunna riskera anonymiteten hos deltagarna (Cohen, Manion, & Morrison, 2007).

För att kunna behandla resultatet användes statistikverktyget SPSS. Där delades alla frågor upp i olika huvudrubriker för att lättare kunna göra korrelationer mellan olika grupper av deltagarna och svaren de angivit. De kvalitativa svaren är bearbetade för sig, detta genom att en bedömning om svaren varit av positiv eller negativ karaktär, baserat på språk, versaler och uttrycksymboler. Bedömning av hur vida svaren varit korrekta eller felaktiga har genomförts utifrån nationalencyklopedin begreppsförklaring som redovisas tidigare i bakgrunden. Svaren som haft stor liknelse med nationalencyklopedins svar har bedömts som korrekta, exempel på korrekt svar på jämställdhet är: *Lika villkor för män och kvinnor*. Exempel på korrekt svar på jämlikhet är: *Alla ska ha samma rättigheter och skyldighet*. Detta svar bedöms korrekt även fast människors lika möjligheter ingår i jämlikhet, dock har respondenten förstått det övergripande. Exempel på svar som vi bedömt felaktiga inom jämställdhet är: *Samma förutsättningar skall finnas*. Då detta svar ej beskriver ifall det ska vara samma förutsättningar mellan könen har vi gjort bedömningen att respondenten inte är medveten om skillnaden mellan jämlikhet och jämställdhet. Exempel på felaktigt svar inom jämlikhet är: *Gemenskap utan fördomar*. Detta beskriver inte vem gemenskapen utan fördomar gäller utan är för generaliserande. I den kvalitativa delen har det varit mycket kommentarer till föregående skattningsskala. Resultatet är redovisat i olika diagram, i SPSS har T-test och Pearsons korrelation genomförts vilka redovisats i resultatet (Borg & Westerlund, 2006).

Resultat

Kunskap

I enkäten ställdes frågan: *Vad är jämställdhet?* De som svarade med ett korrekt svar enligt Nationalencyklopedin fick ett medelvärde på skattningen av sin egen kunskap på 2,89, detta på skalan mellan 1-6. De som hade ett felaktigt svar enligt Nationalencyklopedin hade ett uppskattat medeltal på 3,14 på samma skattningsskala. Detta innebär att de som kom in med ett felaktigt svar skattade sig själva ha en högre kunskap än de som hade ett rätt svar, dock är signifikansen inte tillräckligt stark för att kunna styrka resultatet. Då $t=0.32$. $P>.05$ alltså finns det ingen skillnad på spridningen. Det var 19 deltagare som svarade rätt enligt Nationalencyklopedin och 14 deltagare som hade ett felaktigt svar. I figur 3 nedan visar frekvensen mellan svaren på deras egen skattning.



Figur 3. Frekvensdiagram mellan rätt och fel svar i förhållande till Nationalencyklopedins definition på jämställdhet över deltagarnas skattning 1-6 av insikten av sin kunskap.

Nedan är några exempel på respondenternas svar om vad jämställdhet är.

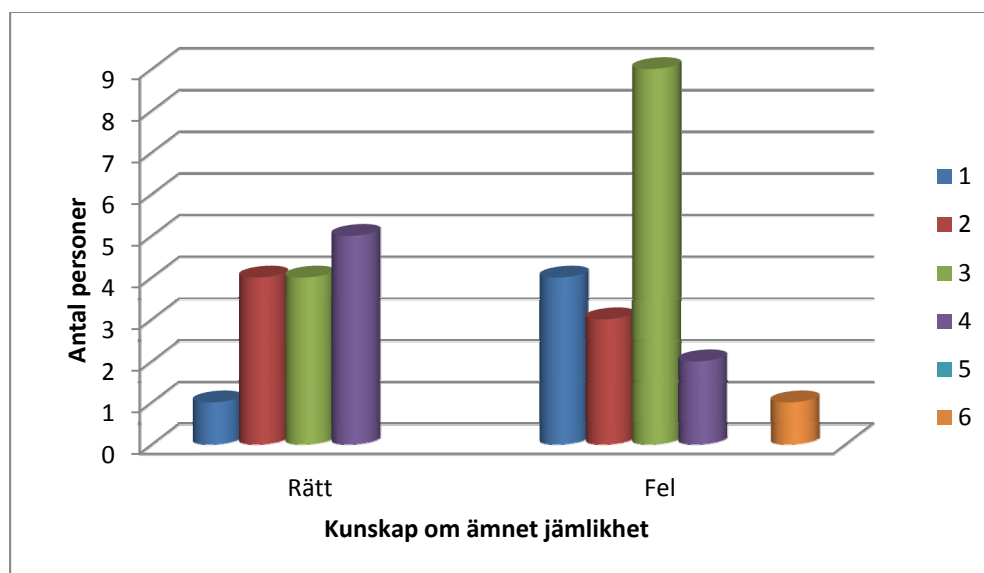
Att alla kvinnor och män har samma rättigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

Kvinnor och mäns rättigheter, möjligheter och skyldigheter skall vara de samma.

Dessa två är goda exempel på svar i enkäten som varit korrekta svar och haft stora likheter med nationalencyklopedins definition av jämställdhet.

I enkäten ställdes frågan: *Vad är jämlikhet?* I figur 4 nedan görs en jämförelse med frågan: *Hur mycket kunskap anser du dig ha inom ämnet jämlikhet?* Kunskapen och insikten om sin

egen kunskap ställs mot varandra. De 14 respondenterna som svarade med ett korrekt svar enligt Nationalencyklopedin fick ett medelvärde på skattningen av sin egen kunskap på 2,92, detta på skalan mellan 1-6. De 19 respondenterna som hade ett felaktigt svar enligt Nationalencyklopedin hade ett uppskattat medeltal på 2,68 på samma skattningsskala.



Figur 4: Frekvensdiagram mellan rätt och fel svar i förhållande till Nationalencyklopedins definition på jämlikhet över deltagarnas skattning 1-6 av insikten av sin kunskap.

Procentuellt hade 57,58% ett korrekt svar enligt Nationalencyklopedin på frågan vad jämställdhet är och 42,42% hade svarat felaktigt. På frågan vad jämlikhet är var det 42,42% som hade det rätta svaret och 57,58% som hade ett felaktigt svar. Detta visar att begreppen är svåra att definiera och marginalerna på deltagarna som har ett korrekt svar är låg då den enbart är något högre än 50 % i fallet om jämställdhet och ännu lägre gällande jämlikhet.

Attityd

Majoriteten av respondenterna i enkätundersökningen vill se en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen, det är genomgående för både tjänstemän och kollektivanställda. Enbart två tjänstemän och en kollektivanställd menar att det inte behövs en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Nedan redovisas en övergripande tabell. Tabellen visar att 27 av 30 skulle vilja se en jämnare könsfördelning, detta med ett bortfall på 3 respondenter. Vid genomförande av T-test visar de resultat på att $t=0.24$, $P<0.5$. Vilket innebär att 81 % av respondenterna skulle vilja se en jämnare könsfördelning på denna arbetsplats.

Tabell 2

Tabellen visar deltagarnas svar på frågan nedan. Uppdelat på typ av anställning.

<i>Skulle du vilja se en jämnare könsfördelning på denna arbetsplats?</i>				
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Bortfall</i>	<i>Totalt</i>

<i>Tjänsteman</i>	13	2	1	16
<i>Kollektivanställd</i>	14	1	2	17

Kommentarer som framkommit i enkäten på frågan gällande en jämnare könsfördelning redovisas nedan.

Absolut inte!! Kompetens är det som gäller!!

Jag är absolut ingen motståndare till fler kvinnor på arbetsplatsen, men jag hoppas att det alltid är kompetensen som avgör när man tillsätter nya tjänster (i verkligheten vet väl de flesta att så inte är fallet oavsett om man är man eller kvinna).

I enkäten ställdes frågan: *Vad är din inställning till jämställdhetspolicyn?* Nedan redovisas en av respondenternas svar på frågan.

Har inte funderat på den. Sådant borde är/borde vara så självklart att det inte skulle behövas ett papper på det.

Av de 33 deltagarna så var det endast fyra deltagare som tagit del av jämställdhetspolicyn. Detta visar att enbart 12 % av de svarande respondenterna har tagit del av jämställdhetspolicyn. De 12 % som tagit del av den har funnit den på platser som intranätet, receptionen, i verksamhetsplanen samt under policyn i datorn. Flera deltagare svarade att de inte kunde finna jämställdhetspolicyn samt ifrågasatte ifall det fanns någon.

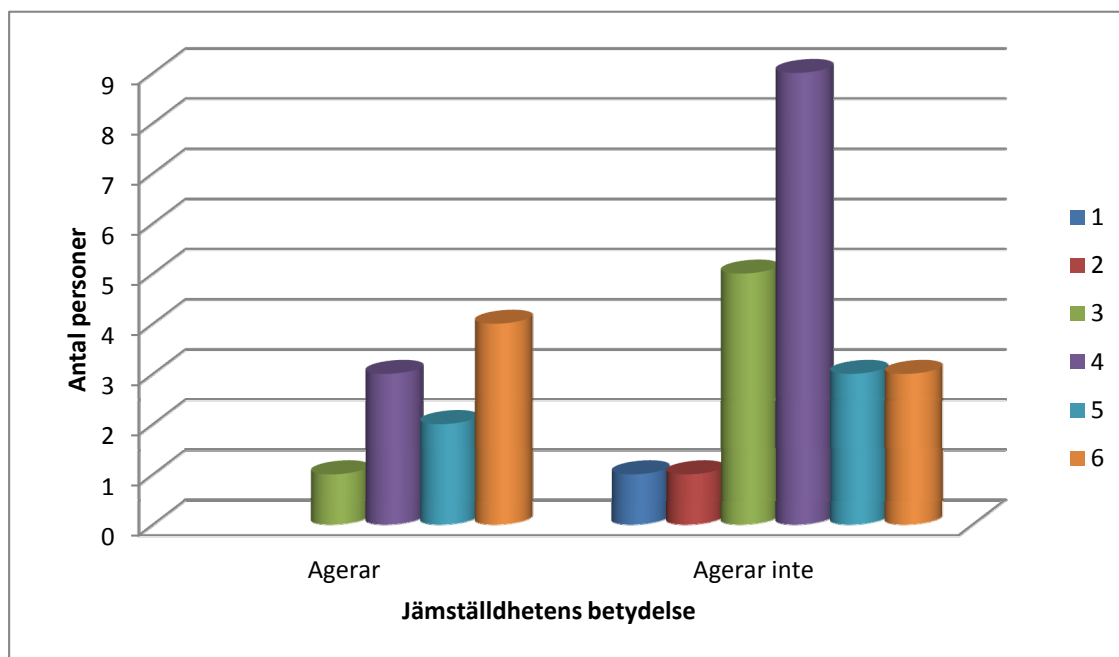
I enkäten menade en av respondenterna att det måste vara kompetensen som avgör hur framgångsrikt ett jämställdhetsarbete blir. Medan en annan respondent menade på att jämställdhetsarbete tillhör den nya generationen och att personen själv inte tillhörde den generationen.

Gällande frågorna: *Hur mycket kunskap anser du dig ha inom ämnet jämställdhet?* och *Vad har jämställdhet för betydelse för dig?* Detta resultat är jämförbart med hur mycket kunskap som anses finnas i jämlikhet samt vad jämlikheten har för betydelse. Båda jämförelserna (jämlikhet och jämställdhet) visar att majoriteten anser att kunskapen ligger på en trea på en skala mellan 1-6 men att betydelsen ligger på en fyra. Korrelationen visar att $r=.52$, $P>0,5$. I enkäterna går det att utläsa att en person har ansett sig ha lite kunskap om jämställdhet men att jämställdhet har stor betydelse för individen. En annan deltagare har menat på att han har väldigt stor kunskap men betydelsen inte har någon större mening.

Beteende

Respondenterna i undersökningen fick frågan: *Vad gör du som person för att skapa en jämställd arbetsplats?* 31 % av respondenterna anser sig göra något för att skapa en mer jämställd arbetsplats fick ett högre medelvärde i frågan: *Vad har jämställdhet för betydelse för dig?* Detta är ett medelvärde på 4,9. 69% av de respondenter som inte arbetar för en mer

jämställd arbetsplats får medelvärde på samma skala 3,9. Detta visar att för de respondenter som agerar och gör något har jämställdhet en större betydelse. I figur 5 nedan visas



frekvensen över svaren respondenterna angivit.

Figur 5. Frekvensdiagram mellan agerar och inte agerar i frågan på ifall medarbetaren agerar för en jämnare arbetsplats.

Nedan redovisas olika citat gällande respondenternas beteende utifrån frågor angående jämställdhetspolicyen och skapandet av en jämställd arbetsplats.

Vad gör du som person för att skapa en jämställdarbetsplats?

Försöker göra mig hörd, men oftast får man bara en känsla av att alla de tror att man gnäller, så nu har jag slutat att säga synpunkter vilket är tråkigt.

Jag har målmedvetet rekryterat avdelningens personal så att vi är 50/50 män och kvinnor på samtliga positioner.

Upplever du att företaget lever upp till sin jämställdhetspolicy?

På hela företaget finns det inte så många kvinnor, det kan ju bero på många orsaker, det är kanske inte så många kvinnor som söker jobb här, eller så blir de utgallrade och får inte jobbet vid nyrekryteringar. Det behövs både män och kvinnor för ett bra arbetsklimat.

Vet ej. Om det finns en policy lever de inte upp till den.

Då det endast är fyra medarbetare i denna undersökning som har tagit del av jämställdhetspolicyen så svarar majoriteten på denna fråga att de ej vet då de ej tagit del av

den, att företaget säkert jobbar utifrån den om det finns någon eller att det inte finns någon jämställdhetspolicy att leva upp till.

I enkätens beteende del ställdes frågan: *Upplever du att kvinnor och män har samma möjligheter till utveckling på denna arbetsplats?* Nedan följer tre kvalitativa svar som respondenterna angivit.

Svårt att jämföra eftersom få arbeten delas av män/kvinnor men upplever att kvinnor får mindre chanser.

Lättare för kvinnor.

Vad är utveckling på min arbetsplats? En del tycker säkert att utveckling för en "kollektivare" är att bli "tjänsteman", den uppfattningen delar inte jag. Men om man vill utveckla sig inom sitt område som montör skiljer det sig säkert inte mellan man eller kvinna, problemet är tyvärr bara att företaget inte driver några vad jag kallar för kompetenshöjande åtgärder. Det får faktiskt vi ta tag i själva.

Resultatsammanfattning

Respondenterna visar många gånger osäkerhet kring ämnet jämställdhet, vilket kan tänkas påverka attityden hos respondenterna. Respondenterna med en högre kunskap har oftare en positivare och ödmjukare attityd kring jämställdhet och de respondenterna med mindre kunskap visar sig i vårt resultat ha en hård och negativ attityd till jämställdhet. Resultatet visar att det finns en överhängande attityd kring att det är väldigt lätt att hävda att alla andra gör för lite, respondenterna inte är kritiska mot sin egen insats. I beteendedelen visar resultatet att det enbart är 31 % av respondenterna som anser sig skapa en mer jämställdarbetsplats och de respondenterna har överlag en positivare inställning till ämnet jämställdhet. Detta visar på ett samband mellan attityd och beteende det krävs en god attityd för att det ska bli ett positivt beteende och ett aktivt arbete. I resultatet finner vi ett mönster i att bristande kunskap inom ämnet jämställdhet kan leda till en negativ attityd som i sin tur kan leda till ett beteende där arbete om jämställdhet inte är prioriterat.

Diskussion

Kunskap-Attityd

Det finns en brist av kunskap inom jämställdhet och det genomsyrar alla åldrar. Det behövs mer forskning med ett tvärvetenskapligt perspektiv, om hur kunskap och jämställdhet kan kombineras för att motverka problem i samhället (SOU 2010:99). Detta reflekteras även i resultatet då cirka 58 % svarade rätt på vad jämställdhet är, vilket visar att mer än hälften svarat korrekt, dock så var det enbart cirka 42 % som svarade rätt på vad jämlikhet är, vilket kan visa på svårigheterna att skilja på begreppen.

Erfarenhet är början till kunskap och inom denna arbetsplats så är det möjligt att det finns bristande erfarenheter om hur en jämställd arbetsplats fungerar och vilka fördelar detta kan ha, detta då de saknar en viss erfarenhet och sinnesintryck på hur jämställdhetsarbete fungerar. När individen har bearbetat sinnesintrycken och erfarenheterna går det att utnyttja

den kunskapen vid ett senare tillfälle (Hwang & Nilsson, 2011). Det bästa sättet att ta till sig kunskap är en kombination av a priori och a posteriori, alltså den kunskapen som repeteras in och den kunskap vi får erfarenhet av. En kombination av dessa två vara det bästa för att skapa ett större kunskapsflöde. Eventuellt behövs en begreppsförklaring av jämställdhet samt erfarenhet hur en jämställd organisation fungerar. Helt enkelt att teori och praktik behöver kombineras (Kant, 1781).

Kolb (1984) beskriver i sin teori gällande hur kunskap bildas. Enligt honom bildas kunskap genom att vi reflekterar över den nya erfarenheten tillsammans med den befintliga kunskapen. Detta går att tyda i resultatet gällande frågorna *vad är jämställdhet* och *vad är jämlikhet*. Resultatet visar att en större del som svarat felaktigt skattar sig själva till att ha en högre kunskap gällande ämnet. De respondenter som svarat korrekt och skattat sig själva på en lägre kunskapsnivå, har haft utrymme för reflektion gällande ämnet tidigare då de troligtvis kommit i kontakt med ämnet och förstått bredden. Skulle undersökningen genomföras en andra gång skulle tid för reflektion funnits. I de skedet hade den nya kunskapen och våra tidigare erfarenheter hunnit bearbetas. Det skulle kunna vara tänkbart att det hade hos vissa lett till ny kunskap och hos andra inte haft någon betydelse då de helt enkelt inte finner ämnet intressant.

I kunskapsdelen av resultatet framkommer det att de som svarat korrekt enligt Nationalencyklopedins begreppsförklaring på *vad är jämställdhet* skattade sig själva ha en lägre kunskap än de som svarade inkorrekt. Om det föreligger en skillnad så kan det vara tecken på brister i metakunskapen (Hwang & Nilsson, 2011). Metakunskaper är uppfattningen om den egna kunskapen. Dessa felaktiga kunskaper resulterar i en felaktig uppfattning om innebörden av vad jämställdhetsarbete handlar om. Det är möjligt att det inom den här organisationen finns en brist på spridning av information, detta syns i resultatet i enkätundersökningen angående vart de kan finna jämställdhetsplanen. Enbart fyra medarbetare hade hittat jämställdhetspolicyn av de trettiofyra medarbetarna som svarat på undersökningen. De medarbetarna som hittat jämställdhetspolicyn refererar till olika platser där de hittat den. Det är möjligt att en tydligare informationsbas bör finnas, ett uppmuntrande av användning av denna informationsbas samt att den är användarvänlig för alla. Enligt Parbring (2013) är kunskapen om jämställdhet koncentrerad mellan de som har stort intresse för ämnet och spridningen till andra människor är oftast bristfällig.

Respondenten med kommentaren att det ej behövdes fler kvinnliga medarbetare då det är kompetens som gäller är ett exempel på hur våra attityder fungerar. En attityd konstrueras genom att individen tar fram sina tidigare positiva eller negativa erfarenheter. Respondenten i detta fall tolkade frågan i enkäten direkt till något negativt. Dennes erfarenhet av jämställdhet är inte helt korrekt då individen anser att det är synonymt med kvotering. Det är möjligt att den här personen kanske inte fullt medveten om sin reaktion till begreppet vilket vi tolkar som starkt i jämförelse med andra deltagare (Eagly & Chaiken, 2007). Resultatet som framkommit visar dock att 81 % skulle vilja se en jämnare arbetsfördelning på arbetsplatsen. Detta visar att det finns en positiv anda på företaget till att genomföra förändringar inom detta område.

Enligt Berger & Luckmann (1966) lär vi oss i den sociala miljön och vi lär oss att identifiera olika subjekt vi stöter på i vardagen. Eftersom vi lär oss av den sociala miljön tar vi över den kunskapen som omgivningen delar med sig av. Detta gör att vi lätt tar del av andras åsikter och erfarenheter till vissa ämnen utan att skapa en egen konkret erfarenhet. Detta har ofta skett då vi efterliknar kunskap som i nästa steg kan leda till en attityd. I resultatet framkommer det att de respondenterna med sämre attityd har en bristande kunskap. Det visar att den sociala påverkan kan ha gjort sitt och den egna reflektionen har minskat. På det företag som undersökningen genomförts kan den sociala påverkan haft en stor roll, vilket kan leda till en attityd.

Det finns ett missnöje hos medarbetarna mot ledningen där det mesta verkar handla om kommunikationsbrister, att inte kunna hitta jämställdhetspolicyn är ett sådant exempel och att som medarbetare inte bli hörd av ledningen är ett annat. Det finns tydliga exempel på framgångssagor där ledningen är engagerad och trycker arbetet framåt inom jämställdhet, just detta tar Mitander (2006) upp i sitt arbete. Mitander (2006) kartlägger mönstret mellan en engagerad ledning och en medveten personal. På organisationen som vår studie är utförd på är det möjligt att ledningen hade tjänat på att engagera sig mer inom frågorna som rör jämställdhetsarbete då detta hade kunnat öka kunskapen om ämnet hos medarbetarna och en mer medveten personalpolitik. I våra kvalitativa svar kunde vi se ett mönster mellan sämre kunskap och sämre engagemang vilket syftades tillbaka på att organisationen inte hade den sortens politik vilket resulterade i att ett större engagemang i jämställdhetsfrågan saknades.

Attityd-Beteende

Calvo (2012) skriver i sin avhandling gällande hur ett lyckat jämställdhetsarbete ska genomföras. Han genomför en kritisk granskning av EUs jämställdhetsarbete under åren 2005-2010. Resultatet i avhandlingen visar att EU ej fått ett fullgott resultat. Detta beroende på att personerna i organisationen ej förstått innebörden av vad en jämställd organisation kan leda till. Personerna bakom har enbart genomfört arbetet som ett måste och ej förstått innebörden. Detta styrker Mitanders (2006) teori om vikten av att skapa en medveten ledning som förstår och engagerar sig. Detta sprider sig sedan till övriga i organisationen. På företaget vi genomfört undersökningen finns inte denna spridning av engagemang och kunskap. Vi menar att en ledning med ett aktivt beteende kan skapa positiva attityder hos medarbetarna.

I resultatet framkommer att vi gärna vill se en mer jämställdarbetsplats men att steget ibland är långt till att agera själv. Detta går att koppla till Ajzens (1988, 1991) teori *Theory of Planned Behavior* där attityden samspelar med de subjektiva normerna, självkontroll och intentionen. Det är möjligt att det inom denna organisation inte finns den subjektiva normen där dem känner det sociala trycket att jobba för en mer jämställd arbetsplats.. Det är få som har den självkontrollen att de känner att de skulle kunna starta upp en diskussion om ämnet att göra arbetsplatsen mer jämställd, medelvärdet på de som agerar för en jämställd arbetsplats är på 4,9 beräknat på de 30 % som agerar. Vi anser att skulle det inom de subjektiva normerna finnas större förväntningar och krav skulle motivationen hos personalen öka, det skulle bli en morot att få belöning för att göra arbetsmiljön bättre.

Det statliga VINOVA projektet är ett bevis på lyckad implementering av ett tänk kring jämställdhet. Fokus har varit att utbilda mellancheferna i ett medvetet tänkande kring jämställdhet på ledningens initiativ, detta för att bland annat öka lönsamheten och innovationsförmågan samt skapa ett mer innovativt klimat. Initiativtagandet inom organisationer ligger hos ledningen, finns det inte en inspirerande och styrande ledning i dessa projekt är det svårt att genomföra (Andersson, Amundsdotter, Svensson, Franzén, & Däldehög, 2012). Festinger & Carlsmith (1959) menar att de går att påverka människors attityder genom att mata tillräckligt med information om ett specifikt ämne. Detta betyder teoretiskt sett att om ledningen på denna arbetsplats kontinuerligt tillför medarbetarna med positiv information om jämställdhetsarbete kommer medarbetarnas attityder att förändras i det långa loppet. Våra tidigare erfarenheter kommer i konflikt med den nya kunskapen och vi måste tillslut anpassa oss efter de nya.

För att ett liknande projekt som VINOVA ska vara framgångsrikt krävs en förståelse om människors sociala struktur då vår gruppstillhörighet är viktigt. Individer väljer alltid att favorisera innegruppen de själva tillhör. Det är viktigt att ha i åtanke då resultatet inte får bli en kamp mellan män och kvinnor, jämställdhet handlar om att göra det lika för båda könstillhörigheterna och inte gynna eller missgynna någon av grupperna. I den kvalitativa delen av resultatet framkommer en oro för gynnande av något av könen. Det inkom svar där det uppfattades som om kvinnor gynnades medan andra svar menade att män gynnades. Jämställdhet handlar inte om att gynna något kön utan skapa en balans (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011).

Slutsats

Resultatet visar att det kan finnas en kunskapsbrist hos den här organisationen och de individer som innehar kunskapen om jämställdhet är dock osäkra på tillförlitligheten på sin egen kunskap. Det är möjligt att det för att skapa en förändring krävs vetskap om vikten av kunskapen, då ökad jämställdhet kan leda till att innovationen och lönsamheten ökar. Det finns även en vilja hos personalen att se en mer jämställd arbetsplats. Det är viktigt att ta tillvara på vilja och ambitioner till förändring. Resultatet visar att det kan krävas en positiv för ett aktivt beteende. Grunden för ett bra jämställdhetsarbete är att kunskapen är korrekt och vid de tillfällen när kunskapen brister kan detta leda till negativa attityder. Dock är kopplingen mellan attityd och beteende mindre då det kan krävas mer än en attityd för att det ska leda till ett beteende. När ledningen föregår med gott exempel, förstår vikten av jämställdhet och resultaten för vad jämställdhet kan ge, kommer medarbetarna att följa med i utvecklingen framåt mot en mer jämställd arbetsplats. En god kunskapssyn om jämställdhet kan leda till en positiv attityd och ett aktivt beteende. Medan en negativ kunskapssyn kan leda till en negativ attityd men ej till ett beteende.

Metodkritik

Metoden som användes för att få fram resultatet kan i efterhand förbättras. Bland annat så borde vi kanske inte förlitat oss på respondenterna till den nivå som vi gjort. Genom att inte övervaka när enkäterna fylldes i kan vi inte garantera att någon form av eftersökning inte har skett. Processen kanske hade gått smidigare om vi varit på plats för att samla in enkäterna,

detta kunde ha sparat tid och energi för både oss och personalansvarig. Vid tolkning av resultatet valde vi att diskutera igenom tolkningssvaren gemensamt, ett annat sätt hade varit att vi var för sig tolkade svaren och sedan jämförde våra resultat och diskuterade utifrån dem. Vi ansåg dock att vinningen av det var obefintlig då vi båda utgick från Nationalencyklopedins tolkning av jämställdhet och jämlikhet.

Referenser

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behaviour*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of Planned Behaviour. *Organizational behaviour and human decision processes*, 179-211.
- Andersson, S., Amundsdotter, E., Svensson, M., Franzén, C., & Däldehog, A.-S. (2012). *Genusmedvetet ledarskap*. Stockholm: Liber AB.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1991). *The social construction of reality*. London: Penguin.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2006). *Statistik för beteendevetare*. Stockholm: Liber AB.
- Callerstig, A.-C., & Lindholm, K. (2011). Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering. *Tidskrift för genusvetenskap*, pp. 81-96. Hämtat den 10 Maj 2013: ojs.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/download/1002/874
- Calvo, D. (2012). *What Is the Problem of Gender?* Göteborg: Göteborgs Universitet. Hämtat den 21 Maj 2013: jamda.ub.gu.se/bitstream/1/698/1/calvo.pdf
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. New York: Routledge.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 582-602. Hämtat den 21 Maj 2013: <http://guilfordjournals.com/doi/abs/10.1521/soco.2007.25.5.582>
- Festinger, L., & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 203-210. Hämtat den 15 Maj 2013: <http://psychclassics.yorku.ca/Festinger/?iframe=true&width=100%&height=100%>
- Glans, H. (2008). *Uppdrag jämställdhet*. Malmö: Liber AB.
- Hwang, P., & Nilsson, B. (2011). *Utvecklingspsykologi*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Kant, E. (1781). *Kritik av det rena förnuftet*. Riga: Preses Nams.
- Karlsson, L. (2007). *Psykologins grunder*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. New Jersey: Prentice-hall inc.
- Mitander, T. (2006). *Attityder som motstånd i implementeringsprocessen: Förvaltningschefers föreställningar om behov och resurser för jämställdhetsarbete*. Karlstad: Karlstad Universitet.
- Mitander, T. (2006). *Attityder som motstånd i implementeringsprocessen: Förvaltningschefers föreställningar om behov och resurser för jämställdhetsarbete*. Karlstad: Karlstads Universitet. Hämtat den 15 Maj 2013: kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:5898/FULLTEXT01

Nationalencyklopedin [NE]. (2013) *Jämställdhet*. Hämtat den 6 Maj 2013:
<http://www.ne.se/lang/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>

Nationalencyklopedin [NE]. (2013) *Jämlikhet*. Hämtat den 6 Maj 2013:
<http://www.ne.se/lang/j%C3%A4mlikhet>

Parbring, B. (2013/1). Kunskap räcker inte. *Genusperspektiv*, p. 6. Hämtat den 15 Maj 2013: http://genus.gu.se/digitalAssets/1441/1441145_gp1_13_webb.pdf

SFS 2012:913. *Diskrimineringslag*. Stockholm. Arbetsmarknadsdepartementet DISK

SOU2010:99. (u.d). Hämtat från Regeringen den 10 maj 2013: *Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan*. Stockholm: Elanders Sverige AB.: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/84/27/7f4c3197.pdf>

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig*. Lund: Studentlitteratur AB.

Bilaga

Enkätundersökning

Vi är två studenter vid namn Molly Norrby och Amanda Walther från Blekinge Tekniska Högskola som gör en kandidatuppsats inom psykologi. Detta är en individuell undersökning och vi är intresserade av din egen uppfattning till de föreslagna fenomenen. Syftet med enkäten är kartlägga jämställdheten på arbetsplatsen. Alla svar i denna enkät kommer att behandlas konfidentiellt och enbart användas i själva uppsatsen. Det kommer finnas ja och nej frågor som ska ringas in, samt några frågor med skattningsskala där du ringar in det som passar bäst in på dig. Det kommer även att finnas frågor där vi vill ha en kommentar för att kunna få en bättre idé om hur just du tänker. Enkäten kommer ta ungefär 10 minuter att besvara. Vid frågor går det bra att kontakta oss via mail.

Tack för din medverkan!

Molly Norrby
molly_norrby@hotmail.com

Amanda Walther
amanda.walther@hotmail.com

Ringa in dina svar och skriv kommentarer.

Man Kvinna

Ålder:

Jag arbetar i huvudsak inom:

Administration

Produktion

Jag arbetar huvudsakligen:

Dagtid

Skift

Jag har arbetat på denna arbetsplats i antal år.

Vad är jämställdhet?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Hur mycket kunskap anser du dig ha inom ämnet jämställdhet?

Väldigt lite kunskap 1 2 3 4 5 6 Mycket god kunskap

Vad är jämlikhet?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....

Hur mycket kunskap anser du dig ha inom ämnet jämlikhet?

Väldigt lite kunskap 1 2 3 4 5 6 Mycket god kunskap

Har du tagit del av jämställdhetspolicyn för denna arbetsplats?

Ja Nej

Om ja. På vilken plats tog du del av denna?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Vad har jämställdhet för betydelse för dig?

Liten betydelse 1 2 3 4 5 6 Stor betydelse

Vad har jämlikhet för betydelse för dig?

Liten betydelse 1 2 3 4 5 6 Stor betydelse

Vad har du för inställning till en jämställdhetspolicy?

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

Upplever du att företaget lyssnar på dina åsikter och förslag i att arbete för en mer jämställd arbetsplats?

Ja Nej

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Anser du att män och kvinnor kan ha samma arbetsuppgifter på denna arbetsplats?

Ja Nej

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Skulle du vilja se en jämnare könsfördelning på denna arbetsplats?

Ja Nej

Kommentar:

.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Upplever du att företaget lever upp till sin jämställdhetspolicy?

Ja Nej

Kommentar:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Skulle du vilja se en satsning på att skapa en mer jämställd arbetsplats?

Inte intresserad 1 2 3 4 5 6 Våldigt
intresserad

Vad gör du som person för att skapa en jämställd arbetsplats?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Upplever du att kvinnor och män samma möjlighet till utveckling på denna arbetsplats?

Ja Nej

Kommentar:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Upplever du att ledningen inom organisationen gör vad de kan för att främja en jämnare könsfördelning?

Ja Nej

Kommentar:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....