

## Nya företag - nya könsordningar? Traditionella könsordnande processer i nya arbetsmiljöer

Av Helen Peterson, Sociologiska institutionen, Uppsala universitet

---

### Inledning

Till följd av bland annat förändringar i omvärlden, ökad konkurrens, internationalisering och en snabb utveckling av kommunikations- och informationstekniken har den svenska arbetsmarknaden under de senaste åren förändrats. Förändringarna har varit så genomgripande att det talas om en ny arbetsmarknad och en ny ekonomi. Det mest karaktäristiska för den här "nya ekonomin" är framväxten av IT-branschen. Det är en bransch med företag som, förutom fokuseringen på den nya tekniken, också utmärks av nya lednings- och organisationsformer där flexibilitet och decentralisering betonas, så kallade nätverksorganisationer. [\[1\]](#)

Utmärkande för vad som i motsats till IT-branschen kan kallas "den gamla ekonomin", bestående av branscher som industrin och vården, är att det rör sig om tämligen stabila och väl kartlagda fenomen av könsordnande mönster, där kvinnor och män i stor utsträckning arbetar inom olika branscher, yrken och med olika arbetsuppgifter (horisontell könssegregering) och har olika befattningar och positioner (vertikal könssegregering) (Tyrrkkö & Westberg 2001, s. 44). De här mönstren är utslag av den isärhållning och hierarkisering av det som dikotomt betraktas som maskulint respektive feminint som genomsyrar hela samhället.

I den här texten diskuterar jag könsordningen i "den nya ekonomin". Har de förändringar, som arbetsmarknaden genomgått, också förändrat de könsordnande mönstren? Diskussionen är teoretisk i den mån att jag inte redovisar några egna empiriska resultat. Texten är istället att betrakta som en diskussion av mina teoretiska utgångspunkter inför en kommande empirisk undersökning av just IT-branschen. En utgångspunkt för diskussionen är att vissa resultat från feministisk arbetslivsforskning inger förhoppningar angående kvinnors arbetsvillkor och karriärmöjligheter inom IT-branschen.

### Förhoppningar gällande kvinnors arbetsvillkor och karriärmöjligheter i IT-branschen

Resultat från tidigare feministisk arbetslivsforskning tycks kunna tala för att kvinnors arbetsvillkor och möjligheter i den nya ekonomin och i IT-företag skulle vara bättre än i "den gamla ekonomin". De här förhoppningarna är främst kopplade till resultat gällande hur ny informationsteknik och nya organisationsformer påverkar könssegregering och könsordnande mönster. Ny teknik och omorganisering innebär nämligen ofta incitament till att det könsordnande mönstret på arbetsplatser kan brytas och att könssegregering kan vändas till könsintegrering (Sundin 1993, s. 141ff). Forskning har till exempel visat hur teknisk rationalisering har förändrat könssegregering på industriarbetsplatser då ny teknik inneburit att tidigare tekniskt mansdominerade arbetsuppgifter blivit tillgängliga för kvinnor i och med att fysiskt tunga arbetsuppgifter blivit lättare (Furst 1985, s.119f). Datorns intåg på arbetsmarknaden har medfört en potentiell förändringsmöjlighet av den traditionella, symboliska kopplingen mellan teknik och maskulinitet, en koppling som i många fall legat till grund för könssegregeringen. Arbetet med datorer skiljer sig från arbetet med tidigare tekniska maskiner på arbetsplatser när det gäller vilka kvalifikationer som blir aktuella i samband med hanterandet av arbetsuppgifterna. Datorarbetet innebär ett "rent"

skrivbordsarbete med arbetsuppgifter som kräver precision, detaljsinne och fingerfärdighet. Arbetet med datorn har på så sätt kunnat smälta in i traditionella föreställningar om kvinnliga egenskaper och yrken, till skillnad från tidigare tekniska arbetsuppgifter som inneburit ett rörligt, fysiskt tungt och smutsigt arbete (Wajcman 1991, s.150).

När det gäller nya, otraditionella sätt att organisera arbetet indikerar resultaten från vissa studier att de platta och flexibla nätverksorganisationer, som blivit möjliga i och med den nya informations- och kommunikationsteknologin och som tycks vara vanliga inom IT-branschen, ger kvinnor större yrkesmässiga möjligheter. I flexibla arbetsorganisationer finns inte samma fastlåsta maktrelationer, vilka missgynnar kvinnor, som finns i hierarkiska och byråkratiska arbetsorganisationer. Ett mer gruppbaserat arbetssätt kan också gynna kvinnor då den individuella framgången ersätts av en betoning på gruppens eller teamets framgångar. En flexibel, nätverksbaserad organisation innebär kontinuerliga förändringar, vilket kan förhindra att en speciell grupp blir dominerande i organisationen, vilket i sin tur kan motverka manliga homosociala tendenser (solidaritet och samhörighet mellan män) (Kvande & Rasmussen 1993, s. 54; Ramsay & Parker 1992, s. 268ff).

I samband både med den nya informations- och kommunikationstekniken och de nya, flexibla anställnings- och organisationsformerna ökar efterfrågan på kvalifikationer som helhetstänkande, kommunikation, igenkännande och relationsorientering på arbetsmarknaden och i företag. Omdaning av arbetsmarknaden skulle på så sätt kunna öka betydelsen av kvalifikationer, som traditionellt förknippats med vad som är utmärkande för kvinnors arbete, på bekostnad av en minskning av traditionellt, maskulina värden; fysisk styrka och praktisk, teknisk kompetens. I den gamla, traditionella ekonomin, har de maskulina värdena varit en norm i de kapitalintensiva delarna av arbetsmarknaden, vilket varit ett hinder för kvinnor. Möjligheten finns att de här normerna förändras i den nya ekonomin. Den traditionella nedvärderingen av det som betraktas som feminint och av det som kvinnor gör skulle kunna vändas till en om- och uppvärdering av det "feminina" om en jämnare könsfördelning i den nya ekonomin blir av ekonomiskt intresse för företagen (Roman 1995, s. 238).

Företagen, som utmärks av de nya organisationsstrukturerna och den nya tekniken, har slutligen även formats under en tid när samhället genomsyrats av en större medvetenhet om och krav på jämställdhet än när till exempel den traditionella industrisektorn etablerades. På dagens arbetsmarknad är det illegitimt att vara ojämförbar. De nya företagen har inte ett arv av patriarkal företagskultur eller en strukturell tröghet när det gäller jämställdhetsfrågor, något som kan förekomma i organisationer vilka under uppbyggnadsskeendet präglades av stereotyper och generaliseringar om kvinnor. Ofta är inte bara organisationerna unga utan också medarbetarna är unga och de har möjligen en annorlunda och mer jämställd syn på förhållandet mellan könen (Sundin 1998, s. 120).

De här beskrivna tendenserna och teorierna implicerar att arbetsvillkoren för kvinnor i de nya IT-företagen borde vara bra och kanske till och med bättre än i företag i "den traditionella ekonomin" och att kvinnors yrkesmässiga möjligheter borde vara stora. Hur ser det då ut? Är IT-branschen en jämställd bransch? Tillgänglig statistik visar på motsatsen.

## En könssegregerad IT-bransch

Har de tendenser till förändring av traditionella könsordningar, som man utifrån feministisk arbetslivsforskning har kunnat hoppas på för IT-branschens del, lett till något konkret? Tillgänglig statistik tyder på att svaret på den frågan är nej. I kartläggningen gjord av regeringens särskilda råd för jämställdhetsfrågor som rör transport och IT (Jämit) konstateras att IT-sektorn i allt väsentligt leds och domineras av män och att klyftan mellan kvinnors och mäns möjligheter till inflytande över IT-utvecklingen vidgas. IT-branschen, som helhet, är horisontellt könssegregerad. I de ca 60 IT-företag som i februari 2000 var börsnoterade var ca 20 % av de anställda kvinnor. Inte heller när det gäller den vertikala könssegregeringen tycks den nya IT-branschen uppvisa några nyheter. Det finns få kvinnor

i ledande positioner i börsnoterade IT-företag. Kvinnorna utgör ca 4 % av styrelseledamöterna och 6 % av ledningsgrupperna i dessa företag (SOU 2000:58, s. 61). Ett traditionellt könsordnande mönster tycks även finnas när det gäller den horisontella könssegregeringen av yrken eller arbetsuppgifter inom branschen. Det är till exempel vanligt att kvinnorna arbetar med administrativa arbetsuppgifter inom branschen (SOU 2000:31, s. 23). Det här tyder på att IT-branschen följer ett traditionellt könsordnande mönster vad gäller mansdominans av tekniska, statusfyllda och kapitalstarka branscher.

Trots de förhoppningar om en förändring av könsordningen i IT-branschen, som resultat från tidigare forskning ingivit, är alltså den traditionella könsordningen förhärskande. Vilka är de könsordnande processerna som är så starka att könsordningen inte bryts i IT-företagen trots de förutsättningar och förhoppningar som finns och funnits? För att kunna förstå varför könsordningen reproduceras även i IT-branschen krävs en djupare analys av de könsordnande processerna i organisationer.

## Traditionella könsordnande processer i arbetsorganisationer

Länge lyste kön, som en analytisk kategori, med sin frånvaro inom organisationsforskningen. Sedan slutet av 70-talet har emellertid en tradition av feministisk arbetslivsforskning om processer, som upprätthåller och återskapar könsordningen i arbetsorganisationer, växt fram. Forskningen har dock hittills främst berört arbetsplatser, som inte hör till vad som här går under benämningen "den nya ekonomin" eller IT-branschen, utan snarare kan kallas för den gamla eller traditionella ekonomin.<sup>[2]</sup> De här olika könsordnande processerna, som håller isär och rangordnar kvinnor och män på arbetsplatser och som beskrivs i den forskningen, kallar jag därför för *traditionella könsordnande processer i arbetsorganisationer*. I det här kapitlet ska jag beskriva dem såsom de har beskrivits i den gamla ekonomin. I kommande kapitel ska jag diskutera dem i den nya ekonomin, i IT-branschen. Den diskussionen ska betraktas som ett hypotesbyggande inför en kommande empirisk undersökning av dessa könsordnande processer i en ny miljö.

Från allra första början har den feministiska organisationsforskningen handlat om att beskriva hur organisationspraktiker och strategier är dominerade och skapade av män och därför gynnande män och missgynnande kvinnor (Hearn & Parkin 1992, s. 55). De här *organisationspraktikerna* är det som jag kallar för könsordnande processer. Organisationspraktikerna är konkreta handlingar, vad personer gör, säger och tänker. Eftersom dessa handlingar är genomsyrade av föreställningar om feminitet och maskulinitet blir också organisationerna genomsyrade av dessa föreställningar (Acker 1992, s. 251ff). De könsordnande processerna handlar i grunden om könsrelationer och om att upprätthålla en traditionell könshierarki. En aspekt av organisationspraktikerna är den könsordnande *möjlighetsstrukturen* som bidrar till isärhållandet och hierarkiseringen av kvinnor och män som två grupper med olika villkor på arbetsplatsen. Sådana möjlighetsstrukturer har bland annat Gerd Lindgren (1999), Ulla Ressner (1985), Elisabeth Sundin (1998) och Berit Åberg (2001) beskrivit i sina studier. Kvinnor och män möter olika villkor i organisationerna. Det finns olika hierarkier för kvinnor och män i den meningen att kvinnliga anställda befinner sig i periferin av maktens centrum medan manliga anställda har en rak väg mot maktens topp. Möjligheterna att meritera sig och därigenom kunna nå högre positioner i företaget är könsstrukturerade. Viktiga internutbildningar kan till exempel utformas så att de genom att ställa krav på ortsmässig flexibilitet utesluter kvinnor med huvudansvar för barn (Christensson 2000, s. 102). Det handlar även om att genom rekryteringspolicy säkerställa att kvinnor och män arbetar med olika arbetsuppgifter, att de har olika lön och att deras befattningar innebär olika nivåer av makt och auktoritet. Kvinnor får titlar och positioner utan auktoritet och makt (Acker 1992, s. 252f; Reskin & Padavic 1994, s. 93, s. 96). I jämställdhetens namn kan, istället för en uteslutningsstrategi, en slags *inkluderingsstrategi* tillämpas. Men en sådan inkluderingsstrategin kan innebära att kvinnor tas in på högre positioner men fortfarande *under* männen eller att nya positioner i organisationshierarkierna skapas, specialdesignade

för att ta till vara så kallade feminina egenskaper, såsom kommunikations- och samarbetsförmåga (Bradley 1999, s. 91). En könsordnande organisationspraktik kan vid omorganisering innebära att just de få positioner kvinnor haft monopol på inom företaget tas bort och ersätts med allmänna ledarpositioner för uppåtsträvande män. Allt detta är exempel på organisationspraktiker som fungerar som könsordnande processer.

Ytterligare könsordnande processer i organisationer är knutna till könskodningen av arbetsuppgifter. Begreppet *könskodning* används för att beskriva mönster på arbetsplatser gällande vilka arbetsuppgifter som utförs av kvinnor och vilka arbetsuppgifter som utförs av män. Könskodningen innebär till exempel att en kvinna, som arbetat med en könskodad arbetsuppgift, alltid ersätts av en kvinna, inte en man. Männerna vill inte arbeta med de feminint könskodade arbetsuppgifterna eftersom en man, som arbetar med en feminint könskodad arbetsuppgift, riskerar att själv bli "feminiserad", vilket innebär att bli nedvärderad. Strategier tillämpade mot kvinnors intåg i ett mansdominerat yrke kan förklaras av en liknande rädsla för att yrket ska feminiseras. Med en sådan feminisering kan en statusförsvagning av yrket och lönesänkningar följa (Christensson 2000, s. 85, s. 117; Pettersson 1996, s. 49, s. 123). Eva Christensson visar i sin avhandling exempel på hur könskodning kan nyskapas genom "förhandlingar" mellan operatörer på ett elektronikföretag och mellan operatörerna och arbetsledarna, där männen kräver att få arbeta med vissa arbetsuppgifter och kräver att få slippa andra. Kvinnorna i sin tur tycks tillåta och acceptera att männen gör sådana val, möjligtvis som ett uttryck för en motstrategi, att betrakta männen som barnsliga, och därför låta dem få sin vilja igenom (Christensson 2000, s. 125).

*Manlig homosocialitet* sågs tidigt, inom den feministiska arbetslivsforskningen, som ett viktigt fenomen när det gällde mäns auktoritet och makt i organisationer (Hearn & Parkin 1992, s. 58ff). Manlig homosocialitet innebär att män engagerar sig socialt tillsammans och är ett exempel på hur könen ordnas i och genom interaktion mellan könen, en interaktion som skapar utanförskap och befäster könsstereotyper. Ett homosocialt manligt beteende kan fungera som en strategi för att hålla isär könen eftersom en "rå" och "grabbig" jargong, som uttrycker kvinnoförakt, kan bidra till att kvinnor slutar på arbetsplatsen (Christensson 2000, s. 99f; Lindgren 1996, s. 4ff). Den manliga homosocialiteten, som en organisationspraktik, är även en del av den möjlighetsstruktur som innebär att kvinnor i organisationer inte har samma möjligheter som män och att kvinnors arbete i mindre utsträckning än männens resulterar i internbefordring (Granqvist & Persson 1997, s. 189). Genom mäns handlande i organisationer skapas homosociala strukturer och informella nätverk bestående av män som hjälper fram varandra i karriären. Då homosocialitet handlar om att män identifierar sig och orienterar sig mot andra män innebär det bland annat att män vill ha personer som liknar dem som efterträdare. Vid till exempel rekrytering till chefsbefattningar väljs sådana personer som uppfattas som likasinnade med tanke på språk, humor, intressen osv. Det homosociala beteendet bevarar och förstärker på så sätt den manliga normen i organisationen.

Tidigt uppmärksammades, inom den feministiska arbetslivsforskningen, även kopplingen mellan könsarbetsdelningen i hemmet och könsarbetsdelningen på arbetsplatser (Hearn & Parkin 1992, s. 56f). En del av organisationens möjlighetsstruktur handlar om att arbetsvillkor och karriärmöjligheter är utformade efter mäns livsvillkor. Ett arbete som kräver inte bara heltidsengagemang utan också övertid är till exempel svårt att förena med ett ansvar för hemarbete och barn. Sådana arbetsvillkor passar dåligt med en traditionellt kvinnlig livsstil. Kvinnor fortsätter att ha huvudansvar för hem och barn vilket spelar en stor roll för vilka möjligheter till karriär som kvinnor har (Roman 1994, s. 241).

Traditionella, stereotypa föreställningar om vad som är feminint och vad som är maskulint spelar en viktig roll som legitimering för den isärhållning och hierarkisering av könen som sker genom de könsordnande processerna (Westberg-Wohlgemuth 1996, s. 71ff, s. 162ff). En komponent i könskodningen är bland annat stereotypa föreställningar om kön och teknik. En gammal, stark tradition har ofta sett till att nya tekniska yrken och arbetsuppgifter snabbt blivit mansdominerade och maskulint könskodade. Männerna kan



sägas ha en symbolisk makt över tekniken på arbetsplatser. Män tillskrivs ett tekniskt intresse och kompetens och styrka medan kvinnor tillskrivs fingerfärdighet och tålmod. Samtidigt som teknik symboliskt definieras som något maskulint och feminitet definieras som otekniskhet, bortdefinieras kvinnors arbetsområden från det tekniska området. Teknik, som har förts in i traditionellt kvinnliga domäner, har inte definierats som teknik, vilket har förstärkt bilden av kvinnor som otekniska. När tekniken integreras i en traditionellt feminin miljö domesticeras den och förlorar sin status. Förutom själva "hårdvaran" handlar teknik om kunskap och praktiker som förmedlats mellan män och fört och hållit dem samman medan kvinnorna lämnats utanför denna människens gemenskap. "Teknikkulturer" uttrycker och förstärker på så sätt den manliga homosocialiteten (Cockburn 1985, s. 7ff, s. 34).

En betoning på att det handlar om könsordnande *processer* antyder att könssegregeringen är ett mönster som hela tiden måste reproduceras och inte är statiskt och oföränderligt. Det finns utrymme för förändring. Införandet av ny teknik har ibland, på olika sätt, inneburit förändring av könskodningen på arbetsplatsen och av hela yrkeskategorier. Män har i vissa fall trängt undan kvinnor från arbetsplatser och tagit över ny teknik som har haft hög status, krävt speciell utbildning och gjort arbetsuppgifterna mindre monotona och mer kvalificerade (Sundin 1995, s. 102). Om ny teknik tvärtom har gjort tidigare kvalificerade hantverksuppgifter eller yrken monotona, okvalificerade och lågavlönade har männen lämnat arbetsuppgifterna (Pettersson 1996, s. 43f). Inte bara ny teknik utan också ny arbetsorganisation kan innebära förändringar av könsordningen och könskodningen på en arbetsplats. Tydligast sker sådana förändringar genom införande av arbetsrotation, där män och kvinnor tvingas utföra arbetsuppgifter både med feminin och maskulin könskodning. Men även en vertikal integrering, om arbetsuppgifter förs nedåt i hierarkin, kan leda till samma resultat (Gunnarsson 1994, s. 118ff; Pettersson 1996, s. 42ff, s. 123f; Ressner 1985, s. 26f). Som redan nämnts tyder vissa resultat även på att en omorganisering mot en plattare organisation med färre hierarkiska nivåer kan gynna kvinnor. Det är sådana här förändringar som ligger till grund för de förhoppningar gällande IT-branschen som nämndes tidigare.

Verkar de här traditionellt, könsordnande processerna, beskrivna utifrån studier av den "gamla" arbetsmarknaden, på samma sätt i IT-branschen, en bransch med ny teknik och ny arbetsorganisation, två faktorer som i de traditionella branscherna inneburit incitament till förändring av könsordningen? Statistik över IT-branschen tyder på att samma könsordnande processer verkar här. Frågan är hur dessa traditionella processer verkar och manifesteras i den nya miljön? Hur förändras och anpassas de könsordnande processerna till nya förhållanden på arbetsmarknaden vad gäller ny teknik och nya organisationer? För att kunna svara på det måste grunden för könsordningen och för de könsordnande processerna studeras på ett mer ingående sätt. Följande kapitel är därför ett försök till en fördjupad förståelse av drivkrafterna bakom de könsordnande processerna och till en förståelse av dem i den nya miljön i IT-branschen.

## **Nya könsordnande processer i nya arbetsorganisationer?**

Könsordningen på arbetsplatser är inte statisk, då som vi sett till exempel könskodning av yrken och arbetsuppgifter kan förändras. Inte bara gränserna mellan vad som är kvinnors arbete och vad som är mäns arbete växlar, även vad som betraktas som feminint och maskulint förändras. Genomgående värderas emellertid det som företrädesvis görs av män och betraktas som maskulint högre både i status och pengar räknat än det som kvinnor gör och det som betraktas som feminint.

Olika organisationspraktiker ser till att männen får arbeta med de arbetsuppgifter som anses ha högst status och innebär mest makt samtidigt som kvinnor utestängs från dessa. I det sammanhanget har den symboliska makten över tekniken spelat en viktig roll men minst lika viktigt är att männen även har haft och har makt att definiera vad arbete egentligen ska innebära och bestå av (Bradley 1999, s. 33f, s. 78ff). I och med den här symboliska makten är det männen som har satt och sätter reglerna på arbetsplatserna och som definierar

nyckelbegrepp som "arbetare", "kvalifikation", "merit" och "kompetens". Genom att männen har haft makt att definiera vad som ska vara kvalifikationer, har det skett ett osynliggörande av kvinnor som bärare av kunskap och kvalifikationer. Det arbete som utförts av kvinnor har definierats som okvalificerat och därmed gett mindre utdelning i form av lön (Gunnarsson 1994, s. 12f; Webster 1997, s. 154).

I motsats till en allmän uppfattning så har bland annat Gunilla Fürst och Annika Baude framhållit att manligt könskodade arbetsuppgifter inte varit eller är fysiskt tyngre än de kvinnligt könskodade. Kvinnligt kodat arbete har även varit mer tempofyllt och mer bundet än männens (Baude 1992, s. 130; Fürst 1985, s. 102). Den allmänna uppfattningen om mäns tyngre arbete har sin grund i försöken att legitimera könsarbetsdelningen med hänvisning till könsstereotyper om den fysiskt starkare mannen. De empiriska studierna visar att en sådan legitimering inte håller för hur det verkligen ser ut. Även om uppdelningen i feminint och maskulint kodade arbetsuppgifter har legitimerats med hänvisning till att kvinnor och män har olika egenskaper och förhållningssätt handlar det i grunden inte om att olika arbetsuppgifter bäst kan göras av antingen kvinnor eller män. I grunden ligger istället frågan om makt. Könskodningen handlar om att befästa och legitimera löne- och statuskillnader.

Vissa forskare menar att män har en förmåga att monopolisera kapitalintensiva branscher på grund av ett ekonomiskt intresse. Denna monopolisering sker oavsett vilka kvalifikationer det rör sig om i samband med yrket eller arbetsuppgifterna. Könskodningsprocessen går alltså inte alltid i samma riktning med utgångspunkt i vad som betraktas som feminint. Kopplingen mellan det feminina och det med lägre status är ibland starkare än kopplingen mellan feminitet och vissa egenskaper, vilket innebär att arbetsuppgifter som betraktas ha låg status kan bli könskodade som feminina oavsett egenskaper eller kvalifikationer. De arbeten som kvinnor hamnar i blir definierade som okvalificerade samtidigt som kvinnor hamnar i de okvalificerade yrkena ibland oavsett vilka egenskaper eller kvalifikationer som är knutna till yrket eller arbetsuppgiften. Att tala om kvalifikationer och kvalificerade arbetsuppgifter är att tala om kategorier konstruerade i förhållande till kön och makt (Gill & Grint 1995, s. 9).

Könskodningen tycks alltså i första hand ske utifrån maktaspekter och vikten av hierarkiseringen av könen medan könsstereotyperna snarare är beroende av denna maktaspekt. Det är alltså till viss del sekundärt vilka egenskaper som krävs för en viss arbetsuppgift. Istället är det så att de traditionella könsstereotyperna anpassas och förändras i samklang med de tekniska förändringarna. Yrkens könskodning är först och främst beroende av status och makt även om de framstår som först och främst relaterade till könsbundna egenskaper. Ett exempel på hur könskodningen av yrken kan förändras genom en förändring av statusen på yrket ges av Judy Wajcman. Enligt henne var de första dataprogrammerarna kvinnor. Från början betraktades nämligen programmering som ett enformigt sekreterarbete med låg status. När sedan värdet av programmeringen uppmärksammades sågs det mer och mer som ett arbete som krävde kreativitet, intellekt och komplexa färdigheter. Det blev då ett arbete dominerat av män (Wajcman 1991, s. 158).

En orsak till att den nya informations- och kommunikationstekniken har fått så hög status kan vara att tekniken utvecklades inom ramen för redan mansdominerade och statusfyllda områden i näringslivet. Datorerna utvecklades av manliga forskare på högskolor där majoriteten av studenterna var män. De första dataföretagen startades av dessa manliga studenter. Datorerna utvecklades till exempel i anslutning till dataspelen som traditionellt är ett manligt område (Nissen 1996, s. 143ff). Ytterligare en faktor som kom att påverka könskodningen av datatekniken och möjligtvis statusen av den är att den, liksom hela ingenjörstraditionen, utvecklades inom militära institutioner. Den militära tillämpningen av datatekniken medförde att en dominerande del av de som först utvecklade tekniken var män (Hacker 1989, s. 61ff).

Även när det gäller förhoppningarna på de nya företagsformerna, organisationsstrukturerna

och anställningsformerna handlar det om stabilitet i de traditionella könsordnande processerna men en förändring av innehållet i könsstereotyperna. Om de befintliga könsstereotyperna tillsammans med förändringar av organisationen leder till en minskning på efterfrågan av det för stunden rådande manlighetsidealet så blir konsekvensen att detta manlighetsideal förändras snarare än att männen överger ett högstatusyrke (Abrahamsson 2000, s. 300f). I samband med de nya organisationsformerna handlar det inte bara om könsstereotyper utan också om vad som händer med de könsordnande organisationspraktiker som tidigare nämnts. När nya arbetsorganisationer ersätter gamla byråkratiska ersätts även gamla styrmekanismer och maktstrukturer med nya styrmekanismer och maktstrukturer. Den nya informationstekniken har till exempel bidragit till en maktkoncentration där företagsledare idag kan använda sig av dataprogram för att övervaka varje del av verksamheten och lättare eliminera ineffektivitet. Den ekonomiska styrningen har ökat prestationsinriktningen i arbetet vilket missgynnar medarbetare med huvudansvar för hem och barn, vilka oftast är kvinnor (Roman 1995, s. 259).

Ytterligare anpassning av könsordnande organisationspraktiker berör förhoppningarna på en förändring av den byråkratiska hierarkins hinder för kvinnors karriärmöjligheter. På en arbetsplats som, till skillnad från den hierarkiska byråkratin, kan betecknas som platt och informell blir de sociala relationerna och nätverken en viktig maktfaktor. En stark homosocialitet kan bli ytterligare ett hinder för kvinnor om det innebär ett socialt nätverk av män, som utesluter kvinnor. Inom ett sådant nätverk utbyts information som andra inte har tillgång till. Möjligheten att avancera och belöningarna för deras arbete ökar även då männens prestationer lättare uppmärksammas. En informell befodringsgång kan på så sätt vara mer missgynnande för kvinnor än en formell. Vid en informell befodringsgång ersätts de formella kriterierna av chefens egna uppfattningar och föreställningar, vilket ger ännu större utrymme för den manliga homosocialiteten (Reskin & Padavic 1994, s. 98; Roman 1995, s. 259; Tierney 1995, s. 201ff).

En viktig del av de könsordnande processerna handlar om skapandet av symboler, föreställningar och metaforer som omger yrket och arbetsuppgiften (Acker 1992, s. 253). Könsordningen tycks vara bestående och anpassningsbar då det sker materiella förändringar i organisationen. Snarare är det attitydförändringar och förändrade könsföreställningar som kan leda till förändrade villkor för kvinnor i arbetsorganisationer (Reskin & Padavic 1994, s. 97f). Enligt Hearn och Parkin räcker det inte endast med förändringar i företags organisationsstrukturer för att förändra kvinnors möjligheter. Även icke-hierarkiska organisationer och nätverk existerar inom ett mansdominerat samhälle med dess symboler och språk. För mer genomgripande förändringar krävs en förändring av interaktionsmönster och av symboler och språk (Hearn & Parkin, 1992, s. 62ff). Förutom kopplingen mellan teknik och maskulinitet finns det andra symboler inom IT-branschen som knyter den närmare ett maskulinitetsideal än ett femininitetsideal. Organisationskulturen i IT-företag har beskrivits som mycket stark i ett flertal studier där en karismatisk ledare eller ett kollektiv leder företaget. Det förekommer också organisationskulturer där de anställda tillbringar stor del av dagen på arbetet och där fritiden får komma i andra hand. De anställda kan föredra att arbeta på kvällen och natten. En del utvecklar ett arbetssätt och en livsstil som utmärks av uthållighet och asketism (Håpnes & Sørensen 1995, s. 180). Juliet Websters beskrivning av datateknikprofessionen inrymmer långa arbetsdagar och ovanliga arbetstider där de anställda arbetar under stress och isolering (Webster 1997, s. 152). Judy Wajcmans beskrivning av dataprofessionen handlar om tävlingsanda och rivalitet, om total hängivelse till datorn och försakelse av all fritid utanför arbetet (Wajcman 1991, s. 141). Branschen utesluter med hjälp av dessa symbolladdade definitioner till exempel kvinnor och män med ett huvudansvar för hushåll och barn. Den nya flexibla organisationskulturen och betoningen på en otraditionell livsstil kan ses som en ersättning för eller förstärkning av den gamla traditionella symboliska kopplingen mellan teknik och maskulinitet då det bidrar till att skapa andra lika uteslutande definitioner av IT-branschen och av de som arbetar där.

Genom att beakta makt- och statusaspekten vänds på så sätt förhoppningarna gällande kvinnors arbetsvillkor och möjligheter i samband med den nya tekniken och de nya

organisationsformerna till farhågor. En traditionell könsordning inom IT-företag är utifrån de här teorierna snarast väntad, oavsett traditionella könsstereotyper, eftersom IT-branschen har varit att betrakta som en kapitalstark bransch och informationstekniken som en kapitalstark teknik.

## Avslutning

De ouppfyllda förhoppningarna gällande förändringar av den traditionella könsordningen i den nya ekonomin går ganska lätt att förklara utifrån stabiliteten i reproducerandet av de traditionella könsordnande processerna även i nya miljöer och i nya arbetsförhållanden. För att uttrycka det på samma sätt som Elisabeth Sundin: oavsett nya organisationsformer och ny teknik, när det kommer till kritan så tycks det alltid vara män som passar lite bättre (Sundin 1998, s. 39).

Jämte avslutar sin delrapport (SOU 2000:58, s. 85f) med att ställa frågan om de tendenser till förändring av traditionella könsordningar, som kunde skönjas i samband med framväxten av ett IT-samhälle, har upphört genom de senaste årens expansion av IT-branschen. Slutsatsen i den rapporten är att det inte finns något enkelt svar, vilket visar på behovet av vidare forskning. En bidragande anledning till de motstridiga resultaten när det gäller kvinnors möjligheter och karriärvillkor är den generaliserande karaktären på diskussionen om "den nya ekonomin" trots att IT-branschen är en heterogen grupp av företag som skiljer sig från varandra vad gäller teknikinriktning, organisationsstruktur och könssammansättning (Blomqvist 1994, s. 149).

Det här har varit en teoretisk diskussion om möjliga förklaringar av könssegregeringen i IT-branschen utifrån vad tidigare forskning visat gällande könsordnande processer i andra branscher. Hur de könsordnande processerna verkligen ser ut och verkar på de enskilda arbetsplatserna kan enbart direkta arbetsplatsstudier visa. Tanken med den här texten har varit att visa på de teoretiska verktyg som kan användas i en analys av en arbetsplats.

© [Helen Peterson](#)

## Litteratur

Abrahamsson, Lena (2000) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*, Boréa Bokförlag, Umeå.

Acker, Joan (1992) "Gendering Organizational Theory", s. 248-260 i Albert J. Mills & Peta Tancred (eds.) *Gendering Organizational Analysis*, Sage Publications, London.

Baude, Annika (1992) *Kvinnans plats på jobbet*, SNS Förlag, Stockholm.

Blomqvist, Martha (1994) *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*, Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

Bradley, Harriet (1999) *Gender and Power in the Workplace. Analysing the Impact of Economic Change*, Macmillan Press Ltd, London.

Christenson, Eva (2000) *Herraväldets processer. En studie av kvinnors förslitningsskadesituation och könade processer i tre olika slags arbetsorganisationer*, Stockholm Studies in Sociology, N.S. 12, Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

Cockburn, Cynthia, 1985, *Machinery of Dominance. Women, Men and Technical Know-how*, Pluto Press, London.

Fürst, Gunilla (1985) *Reträtten från mansjobben. En studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelningen mellan könen på en intern arbetsmarknad*, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.



Gill, Rosalind & Grint, Keith (1995) "Introduction. The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research", s. 1-28 i Keith Grint & Rosalind Gill (eds.), *The Gender-Technology Relation. Contemporary Theory and Research*, Taylor & Francis Ltd, London.

Granqvist, Lena & Helena Persson (1997) "Karriärer inom varuhandeln - spelar kön någon roll?", s. 169-194 i SOU 1997:137, *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, Inga Persson & Eskil Wadensjö (red.), Fritzes, Stockholm.

Gunnarsson, Ewa (1994) *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*, Tekniska högskolan, Luleå.

Hacker, Sally (1989) *Pleasure, Power, and Technology: Some Tales of Gender, Engineering, and the Cooperative Workplace*, Unwin Hyman, Boston.

Hearn, Jeff & P. Wendy Parkin (1992) "Gendering and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area", s. 46-66 i Albert J. Mills & Peta Tancred (eds.) *Gendering Organizational Analysis*, Sage Publications, London.

Håpnes, Tove & Knut H. Sørensen (1995) "Competition and Collaboration in Male Shaping of Computing: A Study of a Norwegian Hacker Culture", s. 174-191 i Keith Grint & Rosalind Gill (eds.) *The Gender-Technology Relation. Contemporary Theory and Research*, Taylor & Francis Ltd, London.

Kvande, Elin & Bente Rasmussen (1993) "Organisationen - en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet", s. 45-56 i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 2.

Lindgren, Gerd (1996) "Broderskapets logik", s. 4-14 i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 1.

Lindgren, Gerd (1999) *Klass, kön och kirurgi. Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*, Liber, Malmö.

Nissen, Jörgen (1996) "Det är klart att det är grabbar som håller på med datorer! Men varför är det så?", s. 141-161 i Elisabeth Sundin & Boel Berner (red.) *Från symaskin till cyborg. Genus, teknik och social förändring*, Nerenius & Santérus förslag, Stockholm.

Pettersson, Lena (1996) *Ny organisation, ny teknik - nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*, Linköping Studies in Arts and Science, Linköpings universitet, Linköping.

Ramsay, Karen & Martin Parker (1992) "Gender, bureaucracy and organizational culture", s. 253-276 i Mike Savage & Anne Witz (eds.) *Gender and Bureaucracy*, Blackwell Publishers/ The Sociological Review, Oxford.

Reskin, Barbara F. & Irene Padavic (1994) *Women and Men at Work*, Pine Forge Press, London.

Ressner, Ulla (1985) *Den dolda hierarkin - om demokrati och jämställdhet*, Rabén & Sjögren, Stockholm.

Roman, Christine (1994) *Lika på olika villkor. Könssegregering i kunskapsföretag*, Symposium Graduale, Stockholm.

Roman, Christine (1995) "Nya organisationer, gamla problem. Om jämställdhet i kunskapsföretag", s. 232-259 i Lennart Svensson & Pal Orban (red.) *Människan i tjänstesamhället*, Studentlitteratur, Lund.

SOU 2000:31, *Jämställdhet och IT - en kartläggning på uppdrag av Jämit*, rapport 1, Tina Linnakivi, Fritzes, Stockholm.

SOU 2000:58, *Jämställdhet och IT. Delbetänkande från Jämit - Jämställdhetsrådet för transporter och IT*, Fritzes, Stockholm.

Sundin, Elisabeth (1993) *Ny teknik i gamla strukturer. Ny teknik, nya produkter och förändrade yrkes- och könsgränser. En fallstudie från Lantmäteriets topografiska kartenhet*, Nerenius & Santéus förlag, Stockholm.

Sundin, Elisabeth (1995) *Teknik och organisation i teori och praktik. En CAD-introduktion i kommunal förvaltning med beaktande av genusdimensioner*, Nerenius & Santéus förlag, Stockholm.

Sundin, Elisabeth (1998) *Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln*, SOU 1998:4, Fritzes, Stockholm.

Tierney, Margaret (1995) "Negotiating a Software Career: Informal Work Practices and 'The Lads' in a Software Installation", s. 192-209 i Keith Grint and Rosalind Gill (eds.) *The Gender-Technology Relation. Contemporary Theory and Research*, Taylor & Francis Ltd, London.

Tyrrkö, Arja & Hanna Westberg (2001) *Förskjutning i segregeringsmönster på yrkesnivå. Bearbetning av folk- och bostadsräkningarna 1970-1990 och arbetsmiljöundersökningarna 1989-1995*, Arbetsliv i omvandling, nr 2001:6, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Wajcman, Judy (1991) *Feminism Confronts Technology*, Polity Press, Cambridge.

Webster, Juliet (1997) "Information Technology, Women and their Work", s.141-156 i Boel Berner (ed.) *Gendered Practices. Feminist Studies of Technology and Society*, Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996) *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess*, Arbetslivsinstitutet, Solna.

Åberg, Berit (2001) *Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsjuksköterskor och ordningspolis*, Örebro Studies in Sociology 1, Örebro universitet.

---

[1] Jag intresserar mig här främst för företag som bedriver konsultverksamhet och produktutveckling snarare än IT-tillverkningsindustrin.

[2] Noterbara undantag från detta är Martha Blomqvist (1994) och Christine Roman (1994) som skrivit om könssegregering i kunskapsföretag.