

Lunds universitet
Centrum för genusvetenskap
Juridik och praktisk tillämpning
GNV 500, HT-06
Handledare: Ulrika Andersson

Vem gynnas av Jämställdhetslagen?

En studie om riktad annonsering i SACO-förbundens fackliga medlemstidningar

Karin Bengtsson
Lina Nilsson

Abstract

Sverige har en tudelad arbetsmarknad, vilket innebär att män och kvinnor befinner sig på olika platser i arbetslivet. Män återfinns i privat sektor och kvinnor i offentlig sektor. För att komma tillrätta med detta har Sverige en lag som reglerar jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden, Jämställdhetslagen (JämL) 1991:433. För att arbetsgivare ska kunna motverka könssegregeringen och förbättra kvinnors villkor på arbetsmarknaden erbjuds möjligheten till riktad annonsering och positiv särbehandling vid anställningsförfarandet om det är ett led i jämställdhetsarbetet (9,17 2st 2p §§ JämL). Syftet med denna studie har varit att kartlägga användandet av riktad annonsering i platsannonser publicerade i SACO-förbundens medlemstidningar. Utifrån en kvantitativ metod, där vi räknat platsannonser där ett särskilt kön efterfrågas, har vi fått en bild av hur arbetsgivare tillämpar riktad annonsering vid enskilda arbetsplatser. Utifrån vår empiri har vi kunnat utläsa fem tendenser:

- 1) Det var vanligare med riktad annonsering i offentlig sektor än i privat sektor.
- 2) Vid riktad annonsering inom offentlig sektor efterfrågades kvinnor oftare än män.
- 3) Vid riktad annonsering inom privat sektor efterfrågades enbart män.
- 4) Ser vi till det totala antalet förekomster av riktad annonsering var det vanligare med riktad annonsering som vänder sig till kvinnor än som vänder sig till män.
- 5) Det var fler facktidningar som hade platsannonser som innehöll riktad annonsering som vände sig till män, än facktidningar som hade riktad annonsering som vände sig till kvinnor.

Slutsatsen är att riktad annonsering är ett verktyg som, när det tillämpas på arbetsmarknaden, riskerar att motverka sitt syfte. Risken är att riktad annonsering bidrar till att befästa den könssegregerade arbetsmarknaden och att det främst är män som gynnas av åtgärden.

Nyckelord: Jämställdhet, Jämställdhetslagen, arbetsmarknad, platsannonser, riktad annonsering och positiv särbehandling.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte	2
1.2	Frågeställningar	2
1.3	Disposition och något om studiens avgränsning	2
2	Jämställdhetslagen	4
2.1	Svensk rättspraxis	6
2.2	EG-rätt	7
3	Teoretiskt ramverk	8
3.1	Könsordning	8
3.2	Kön/genus	9
3.3	Den könssegregerade arbetsmarknaden	10
3.4	Könsmärkning	11
3.5	Homosocialitet	12
3.6	Kompetens är manligt kodat	12
3.7	Kvotering av män, en ickefråga	14
4	Metod	15
4.1	Juridik inom genusforskning	15
4.2	Kvantitativ metod	17
4.3	Urval	18
4.4	Tillvägagångssätt	18
5	Empiri	20
5.1	Olika sätt att uttrycka en önskan om en jämställd arbetsplats	20
5.1.1	Exempel på formuleringar som uttrycker en önskan om en jämställd arbetsplats	21
5.2	Riktad annonsering	21
5.2.1	Jämförelse mellan offentlig och privat sektor	22
5.2.2	Jämförelse mellan de olika facktidningarna	22
6	Analys	23
6.1	Offentlig sektor efterfrågar kvinnor	24
6.2	Privat sektor efterfrågar män	25

6.3	JämL riskerar att särskilt gynna män	25
6.4	JämL riskerar att befästa den tudelade arbetsmarknaden	26
7	Avslutande reflektioner	28
8	Referenser.....	31
8.1	Tryckta källor.....	31
8.2	Otryckta källor	32
8.3	Rättspraxis	32
Bilaga 1.....	33
	SACO:s förbund och deras medlemstidningar:	33
Bilaga 2.....	35
	Tabell 1	35

1 Inledning

Sverige har en könssegregerad arbetsmarknad vilken innebär att män och kvinnor befinner sig på olika platser i arbetslivet. Av de 30 största yrkena räknas bara 5 som jämställda vad gäller fördelning av kvinnor och män¹. Dessutom finner vi även i dessa till synes jämställda yrkesgrupper en sektorstufdelning där majoriteten män återfinns i privat sektor och kvinnor är överrepresenterade i offentlig sektor, att män är chefer och kvinnor underordnade och att lön sätts efter kön (SCB 2006:62ff). För att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden har Sverige en lag som reglerar jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden, Jämställdhetslagen (1991:433) (JämL). JämL har enligt 1 § som ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Det framgår även att lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

För att arbetsgivare ska kunna motverka könssegregering och förbättra för kvinnor på arbetsmarknaden erbjuds möjligheten till riktad annonsering, det vill säga att i en platsannons särskilt efterfråga underrepresenterat kön, och positiv särbehandling vid anställningsförfarandet om det är ett led i jämställdhetsarbetet (9,17 2st 2p §§ JämL). Vi vill studera hur arbetsgivare tillämpar jämställdhetslagen och riktad annonsering på enskilda arbetsplatser genom att ta reda på vilket kön som främst efterfrågas i platsannonser. Vi har valt att studera platsannonser som vänder sig till medlemmar tillhörande Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) som är en av Sveriges tre stora arbetstagarorganisationer. Via det empiriska materialet, platsannonser i SACO-förbundens fackliga medlemstidningar, får vi reda på om jämställdhetslagens ändamål att främst förbättra kvinnors villkor i arbetslivet blir en realitet på arbetsmarknaden. I vilken utsträckning använder sig arbetsgivare av riktad annonsering, skapar riktad annonsering en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen - vilket kön är det som gynnas av jämställdhetslagen?

¹En jämn könsfördelning anses uppnådd när båda könen är representerade med minst 40 % (SCB 2006:63)

1.1 Syfte

Syftet är att studera frekvensen av riktad annonsering i platsannonser publicerade i SACO-förbundens fackliga medlemstidningar. Genom att kartlägga vilket kön som särskilt efterfrågas och inom vilken sektor detta sker får vi en bild av hur fenomenet används vid nyanställningar, om det bidrar till att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden samt till vems fördel jämställdhetslagen tillämpas.

1.2 Frågeställningar

- I vilka fackliga medlemstidningar förekommer riktad annonsering?
- Är det arbetsgivare i offentlig eller privat sektor som använder riktad annonsering?
- Är det män eller kvinnor som särskilt efterfrågas?

1.3 Disposition och något om studiens avgränsning

För att möta vårt syfte och besvara våra frågeställningar kommer vi först att studera hur lagstiftningen ser ut kring riktad annonsering genom att använda oss av juridisk metod, vilket innebär att vi studerar gällande rätt via lagtext, rättspraxis och doktrin (om juridisk metod se Andersson 2004:43f, Svensson 2001:25, Hydén 2001:11ff). Eftersom lagen inte tillämpas i ett vakuum har vi valt att skapa ett teoretiskt ramverk där vi redogör för vilka normer vi måste ta hänsyn till i en analys av lagens tillämpning. Ramverket innefattar även en beskrivning av hur maktrelationen mellan gruppen män och gruppen kvinnor ser ut på arbetsmarknaden. Detta har vi gjort genom att ta del av tidigare forskning om kön, organisation och arbetsliv. Resultat och teori från tidigare forskning bildar vårt teoretiska ramverk som ligger till grund för analysen av vårt empiriska material. För att få reda på vilka fackliga medlemstidningar som innehåller platsannonser som tillämpar riktad annonsering, vilka arbetsgivare som använder sig av riktad annonsering och vilket kön som särskilt efterfrågas har vi valt att använda oss av

en kvantitativ metod. Vilket innebär att vi utifrån vårt syfte och frågeställningar kategoriserar platsannonser i fackliga medlemstidningar tillhörande de fackförbund som ingår i Sveriges akademikers centralorganisation (SACO). För en förteckning över de fackliga medlemsförbunden se bilaga 1.

Eftersom vi begränsat oss till att studera platsannonser utan att kontakta respektive arbetsgivaren så vet vi inte om denne även tillämpar positiv särbehandling. Vi vet inte heller vilket kön den arbetssökande som slutligen kommer att tillsättas på tjänsten har. Även om vår empiri grundas på riktad annonsering och inte på positiv särbehandling så är dessa aktiva åtgärder så pass sammanknutna att vi inte kan utesluta positiv särbehandling i diskussionen om riktad annonsering. Vi menar att riktad annonsering kan vara ett verktyg för att överhuvudtaget kunna tillämpa positiv särbehandling då positiv särbehandling förutsätter att det finns både manliga och kvinnliga sökanden. Att i en platsannons uttrycka en önskan om sökande av det underrepresenterade könet kan ses som det första steget i riktning mot en jämnare könsfördelning, positiv särbehandling blir då steg nummer två.

En sammanfattning av JämL och hur lagstiftningen ser ut kring riktad annonsering följer nedan. Därefter kommer ett avsnitt där vi presenterar vårt teoretiska ramverk, följt av ett metodavsnitt som innehåller både metodologiska reflektioner och praktiskt tillvägagångssätt. Därpå följer en redovisning av empirin och uppsatsen avslutas med en analys av vårt empiriska material, det vill säga platsannonserna, samt ett avsnitt med reflektioner innehållande förslag till vidare forskning.

2 Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen har enligt sin programförklaring 1 § ett ”könsneutralt” ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet)². Därpå följer, under samma paragraf, att syftet med lagen är att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet, vilket är ett uttalat ”könsspecifikt” syfte. Lagens ändamål att främst förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet ska ske genom det aktiva jämställdhetsarbetet. I Prop. 1990/91:133, *Olika på lika villkor*, betonas att aktivt jämställdhetsarbete i arbetslivet måste inrikta sig främst på det kön som är underordnat och vars villkor är i störst behov av att förbättras. Tanken med detta var att förskjuta maktbalansen mellan könen (Schömer 1999:90).

Den svenska jämställdhetslagen är uppdelad i två huvudavsnitt: *aktiva åtgärder* och *förbud mot könsdiskriminering*. Enligt Göransson & Karlsson (2006) kompletterar dessa två avsnitt varandra. Schömer (1999:83) talar istället om två väsensskilda avdelningar där aktiva åtgärder är motpol till förbud mot könsdiskriminering. Tanken bakom detta var, enligt Schömer (ibid.), att undvika en fokusering på om arbetsgivarens handlande skulle bryta mot lagen och i stället betona att jämställdhet handlar om att förbättra för kvinnor på arbetsmarknaden. Aktiva åtgärder syftar till att främja jämställdheten i stort medan diskrimineringsförbuden berör individuella fall där en enskild har missgynnats på grund av kön. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för de aktiva åtgärderna och det är Jämställdhetsombudsmannen (JämO) som är tillsynsmyndighet, det vill säga ska förmå arbetsgivaren att följa lagen³. Det är de aktiva åtgärderna som är denna uppsats fokus, men även ett visst mått av könsdiskriminering kommer att beröras då dessa två regelkomplex ibland berör varandra.

² Även enligt regeringsformen, en av våra grundlagar, är de det allmännas skyldighet att tillförsäkra kvinnor och män lika rättigheter (Regeringsformen 1:2).

³ JämOs uppgift är främst rådgivande och informerande och en arbetsgivare kan inte dömas till skadeståndsansvar om denne bryter mot de aktiva åtgärderna. Myndigheten kan dock, om arbetsgivaren inte tar hänsyn till JämO:s jämställdhetsråd, vända sig till jämställdhetsnämnden som kan förelägga vite om arbetsgivaren inte följer en föreskrift enligt 4-13 §§ JämL, se även 35 § samma lag.

Arbete, arbetsvillkor, anställning och *nyanställning* samt utvecklingsmöjligheter är centrala begrepp i JämL och är de områden i vilken lagen har till syfte att förändra inom. Denna uppsats fokuserar på *nyanställning* i form av arbetsgivares möjlighet till riktad annonsering. För att arbetsgivare ska kunna motverka den könssegregerade arbetsmarknaden och förbättra för kvinnor i arbetslivet erbjuds möjligheten till riktad annonsering och positiv särbehandling⁴ vid anställningsförfarandet om det är ett led i jämställdhetsarbetet (9,17 2st 2p §§ JämL). Bestämmelsen gäller på arbetsplatser där det inte råder jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbeten eller inom en viss kategori av arbetstagare.

Vidare slår JämL huvudsakligen fast att alla arbetsgivare med fler än 9 anställda varje år ska upprätta en jämställdhetsplan. Bland annat skall planen innehålla de åtgärder som arbetsgivaren vidtar för att komma till rätta med en eventuell ojämn könsfördelning på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansvarar för att främja en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män (7 §), se till att lediga anställningar söks av både kvinnor och män (8 §) samt för att vid *nyanställningar* särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (9 §). En aktiv åtgärd för att uppnå detta kan vara att i en platsannons särskilt uppmana det underrepresenterade könet att söka, så kallad riktad annonsering. Platsannonser får dock inte formuleras på ett könsdiskriminerande sätt (exempelvis kräva att sökanden har en viss längd, se AD 2007/85). För att tydliggöra att riktad annonsering inte är en form av könsdiskriminering finns ett förtydligande i 9 § där det framgår att arbetsgivaren vid *nyanställning* särskilt ska anstränga sig för att få personer av underrepresenterat kön att söka anställningen för att på sikt kunna jämna ut könsfördelningen på arbetsplatsen. Riktad annonsering blir en viktig strategi för att vid *nyanställningar* kunna välja att anställa någon som inte tillhör det överrepresenterade könet.

Bestämmelsen i 9 § tillåter även positiv särbehandling⁵. Det innebär att arbetsgivaren får anställa någon av underrepresenterat kön trots sämre meriter, men endast om detta är förankrat i en jämställdhetsplan. En arbetsgivare får inte göra sig skyldig till direkt diskriminering genom att behandla en arbetssökande sämre än vad han eller hon skulle behandla någon av motsatt kön i en annan jämförbar situation om det inte är ett led i strävan

⁴ Begreppet könskvotering som ligger utanför denna uppsats innebär, till skillnad från positiv särbehandling, att man på förhand bestämmer hur stor kvot som ska uppnås utan hänsyn till sökandes meriter (Schömer 1999:153).

⁵ Positiv särbehandling får inte uppfattas som en form av kvotering, det vill säga att man på förhand bestämt sig för att enbart anställa personer av det underrepresenterade könet till dess att målet om en jämn könsfördelning är uppnådd (Göransson & Karlsson 2006:33).

för att främja jämställdheten på arbetsplatsen och finns förankrat i en jämställdhetsplan (17 §). Detta undantag mot förbud mot könsdiskriminering möjliggör alltså för arbetsgivaren att tillämpa missgynnande särbehandling, så kallad positiv särbehandling, vid hela rekryteringsprocessen (Göransson & Karlsson 2006). Arbetsgivaren är dock inte skyldig att anställa någon av underrepresenterat kön utan kan fortsätta att anställa det överrepresenterade könet. Positiv särbehandling är alltså, precis som riktad annonsering, inte en skyldighet utan en möjlighet. Enligt Svensson (2001:27f) har språket särskild betydelse för hur vi uppfattar olika beteenden och händelser. Utifrån detta antagande menar Svensson att begreppet positiv särbehandling kan kritiseras eftersom det associeras till en särskilt positiv behandling av vissa individer till skillnad från andra som då antas behandlas neutralt. Istället borde positiv särbehandling ses som en kompensatorisk åtgärd som är nödvändig på grund av den dolda positiva särbehandling som sker av det andra könet, vanligtvis män, utan att lagen tillämpas. Schömer (1999:153) har en liknande uppfattning och talar om positiv särbehandling som en möjlighet för arbetsgivaren att bryta att det överrepresenterade könet kvoteras in.

Offentlig sektor måste, till skillnad från privat, ta hänsyn till objektivitetsprincipen eftersom tjänstetillsättningarna där vilar på offentligrättslig grund. Vid tjänstetillsättning i offentlig sektor får endast kriterier som förtjänst och skicklighet beaktas vid anställning. Jämställdhet skulle visserligen kunna ses som en sådan grund och vara avgörande vid val av arbetssökande med likvärdiga meriter, men tillämpningen av positiv särbehandling kan ändå i och med objektivitetsprincipen ses som mer restriktiv vid offentliga anställningar jämfört med privata (Larsson 2006:24ff).

2.1 Svensk rättspraxis

Det finns ingen svensk rättspraxis som berör 7, 8 eller 9 §§ JämL och som handlar om riktad annonsering då detta är ett frivilligt verktyg. 17 § som reglerar både diskriminering av arbetssökande och undantag från förbud mot könsdiskriminering har däremot prövats i domstol. Exempel på domar som behandlar könsdiskriminering relaterat till 17 § berör bland annat om könsdiskriminering har ägt rum då en gravid kvinna blivit avskedad eller om arbetsgivaren har gjort sig skyldig till diskriminering då de ej anställt en kvinnlig sökande (se t ex AD 126/2006 och 79/2006).

2.2 EG-rätt

När Sverige anslöt sig till Europeiska Unionen 1995 blev EG-rätten en del av svensk rätt. Frågan om huruvida de svenska reglerna kring positiv särbehandling står i strid med EG-rätten kom på tapeten och vi fick en del klarhet i frågan efter att EG-domstolen lämnade ett förhandsbesked i Kalanke C-450/93 målet den 17 oktober 1995. Beskedet rörde den närmaste innebörden av EG-direktivet 76/207 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om bland annat anställning. Begäran om upplysning gällde huruvida den bremenska lagen om likabehandling av män och kvinnor i offentlig sektor stod i strid med likabehandlingsdirektivet 76/207. Den bremenska lagen var radikal och föreskrev att om en man och en kvinna som hade samma kvalifikationer sökte samma tjänst var arbetsgivaren skyldig att anställa kvinnan om andelen anställda kvinnor på arbetsplatsen inte översteg 50 %. EG-domstolen kom fram till att denna föreskrift stod i strid med artikel 2 punkt 4 i likabehandlingsdirektivet (76/207/EEC), på grund av formuleringen om att arbetsgivaren var *skyldig* att anställa kvinnor om de inte redan uppgick till 50 %. Ser vi till svenska förhållanden är vår lagstiftning inte tvingande utan möjligheten att anställa sökanden som inte tillhör det överrepresenterade könet är just en möjlighet och inte ett tvång. JämL slår inte heller fast att det endast är kvinnor som ska anställas via positiv särbehandling utan endast att lagen syftar till att främst förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet (Schömer 1999:155).

3 Teoretiskt ramverk

Eftersom jämställdhetslagen inte existerar i ett vakuum är det viktigt att ha kunskap om hur arbetsmarknaden ser ut för att kunna förstå hur lagen verkar. Med hjälp av genusvetenskaplig teoribildning får vi ett ramverk som ger oss verktyg för att kunna göra tolkningar av vilka sociala normer kring kön som finns på arbetsmarknaden och varför den arbetsrättsliga tillämpningen av 9 § JämL ser ut som den gör. Denna uppfattning delas av Schömer (1999:83) som hävdar att ”svenska kvinnors rätt till jämställdhet belyses bäst mot bakgrunden av förhållandet mellan jämställdhetslagens regler om aktiva jämställdhetsåtgärder och tillämpningen av dem.”

3.1 Könsordning

I denna uppsats utgår vi från en feministisk forskningstradition. Det finns ett flertal feministiska teorier, belagda med forskning, som vittnar om en systematisk maktordning mellan könen. Denna könsordning är en övergripande samhällsstruktur samtidigt som den återspeglas i alla organisationer och relationer, därmed även arbetsmarknadens olika platser (Holgersson 2003:5ff). Könsordningen innebär att män är överordnade kvinnor och tar sig bland annat uttryck i att manliga egenskaper värderas högre än kvinnliga. Detta får tydliga konsekvenser på arbetsmarknaden vad gäller exempelvis löner. Feministisk forskning syftar till att förändra den ojämna maktbalansen mellan kvinnor och män (Wahl 2001:52). Det innebär i denna studie att vi anlägger ett maktperspektiv i tolkningen av den kvantitativa empirin genom att förankra analysen i genusvetenskapliga teorier. Anna Wahl som studerat organisationer på arbetsmarknaden ur ett könsperspektiv förklarar det som att ”beskriva, tolka och problematisera betydelser av kön i organisationer” (ibid:10, 37).

Att vi väljer att se på kön som enda analyskategori innebär både för- och nackdelar. Risken är att det kan bidra till att bilden av kvinnor och män som enhetliga kategorier reproduceras och upprätthålls, när det i själva verket finns enorma skillnader inom grupperna. Den svarta

amerikanska feminismen har synliggjort hur den vita medelklasskvinnan blivit norm för kategorin kvinnor. Postkolonial feminism har pekat på hur vi i västvärlden konstruerar de fattiga och tidigare koloniserade ländernas befolkning som ”de andra”. Lesbiska feminister har visat hur heteronormativitet råder också inom den feministiska rörelsen. Postmodernistiska feminister går så långt att de ifrågasätter om det överhuvudtaget går att tala om kvinnor och män som kategorier (Holgersson 2003:14f). Att anta ett könsperspektiv som i denna studie innebär dock inte ett antagande om att kön är det enda som betyder något (jämför Wahl 2001:10f). Vi gör denna studie medvetna om de ovan nämnda bristerna, och anser att det finns en poäng i att generalisera genom att lyfta fram en kategori i taget. Det feministiska perspektivet i denna uppsats innebär att vi har ett emancipatoriskt syfte. Vår ambition är att studien ska kunna bidra till att möjliggöra förändringar (jämför Holgersson 2003:74) vilket bland annat kan åstadkommas genom att med hjälp av generaliseringar påvisa skillnader mellan olika grupper i samhället.

Vem som forskar och betydelsen det får för valet av syfte och frågeställningar gör sig märkbar i vår studie. Valet av att titta på just Jämställdhetslagen och om det är främst män eller kvinnor som gynnas av den kan härledas till vår egen könsidentitet och erfarenhet av att som kvinnor söka jobb inom både privat och offentlig sektor (jämför Svensson 2001:12).

3.2 Kön/genus

För att poängtera att könsordningen är socialt skapad använder feministiska forskare ofta begreppet genus istället för det mer biologistiskt klingande kön (Holgersson 2003:9). Samtidigt har kritik riktats mot användandet av begreppsparet kön/genus, bland annat menar forskare som Judith Butler att det är problematiskt att använda begreppen eftersom uppdelningen tenderar att ge kön en ställning som naturgivet och statiskt vilket gör det omöjligt att ifrågasätta. Kön/genus kan dessutom kopplas till andra dualismer såsom kropp/själ, privat/offentligt och natur/kultur, vilka i sin tur bygger på den yttersta dualismen man/kvinna. Frigörelse från dessa dikotomier är en central del i den feministiska strävan (Gothlin 1999:10f) och kan vara ett skäl att undvika begreppsparet.

Idag råder konsensus inom det genusvetenskapliga fältet om att kön är socialt och kulturellt konstruerat, oavsett om begreppet kön eller genus används (Wahl 2001: 50). Det ger en frihet att kunna använda de begrepp som av andra skäl passar bäst för respektive studie. Vi har valt att använda begreppet kön i vår studie eftersom kön förutom att vara en social konstruktion också är en del av en materiell verklighet. I denna verklighet har män och kvinnor tillgång till skilda resurser och bemöts och behandlas olika (Mulinari, Sandell & Schömer 2003:14ff). I vår studie används begreppet kön som en central kategori för social ordning där kollektivet män är överordnade kollektivet kvinnor och som knutet till makt och maktutövning. Begreppet kön i relation till resursfördelning innebär i denna uppsats att vi tittar på hur lagen producerar maktförhållanden på arbetsmarknaden genom hur den tillämpas av arbetsgivare.

Det är dock viktigt att minnas vilken betydelse genusbegreppet har haft för att avvisa ett biologistiskt tänkande kring kvinnor och män. Utan den teoribildningen skulle det vara omöjligt för oss att använda begreppet kön på det sätt vi gör i denna studie, nämligen i betydelsen av ett gjort och konstruerat kön. Innebörden av kön är således bestämt av sitt rumsliga och historiska sammanhang (jämför Mattsson 2005:27ff, se även Svensson 2001:7).

3.3 Den könssegregerade arbetsmarknaden

Under alla historiska epoker har det funnits en tydlig arbetsfördelning mellan kvinnor och män trots att arbetsmarknaden förändrats mycket genom historien. Könssegregationen på Sveriges arbetsmarknad är fortfarande stor, även i internationell jämförelse (SOU 1997:135, s 5, 78, 102). Denna arbetsfördelning visar sig på flera olika plan. Dels i uppdelningen mellan hemarbete och förvärvsarbete där kvinnor har störst ansvar för det förstnämnda. Men även ute på arbetsmarknaden är skillnaderna stora (SOU 1997:135). Segregeringen består av två olika typer som kan kopplas till Yvonne Hirdmans modell om könsmaktsordningen: *åtskillnad* och *hierarki* (Holgersson 2003:22). Dessa fenomen kallas också *horisontell* och *vertikal* segregering (SOU:1997:135, s 136).

Horisontell segregering innebär att könen hålls åtskilda på arbetsmarknaden, att de befinner sig i olika yrkesgrupper och på olika arbetsplatser. De flesta yrken är könssegregerade och få kvinnor och män arbetar i blandade yrken. Av Sveriges 30 största yrkesgrupper räknas endast

5 som jämställda, vilket innebär att de består av 40-60 % av vardera könet. Tittar vi närmare på dessa till synes jämställda yrken ser vi dock uttryck för könsordningen även där. Ett av dessa yrken är försäljare, där löneskillnaden per månad är 1300 kr i förmån till männen (SCB 2006:72). Ett annat uttryck för den horisontella segregeringen är att män och kvinnor befinner sig på olika arbetsplatser även om de har samma yrke. I offentlig sektor jobbar mest kvinnor, medan män nästan bara återfinns i privat sektor (ibid:60f). Detta kan illustreras med hjälp av ytterligare ett exempel från de 5 jämställda yrkena, kock/kokerska. Här återfinns kvinnor ofta i offentlig sektor, såsom skolkök, medan män oftare arbetar i privat sektor, såsom restauranger.

Den vertikala segregeringen handlar om att kvinnor och män befinner sig på olika platser inom yrkesgrupper och organisationer. Kvinnor återfinns systematiskt på lägre befattningar och mindre prestigefyllda jobb och männen är i större utsträckning chefer. Detta fenomen brukar beskrivas som ”glastaket”, ett tak som hindrar kvinnor att nå över en viss nivå i hierarkin, medan män fortsätter klättra (SOU 1997:135). Tillsammans kan den horisontella och den vertikala könssegregeringen beskrivas som ett glashus. Husets väggar och tak begränsar dock endast kvinnors möjligheter. Män kan röra sig genom glaset, även om de helst håller sig borta från glashuset eftersom statusen, lönen och villkoren oftast är bättre utanför.

3.4 Könsmärkning

Många forskare har visat att organisationsstrukturer är *könsmärkta* vilket innebär att positioner och yrkesroller ofta förknippas med ett visst kön (Wahl 2001:60, 147). Ledarskap är en roll som är starkt manligt kodad. Det är så normalt att män dominerar på ledande poster att konstruktionen av manlighet och konstruktionen av ledarskap nästan är densamma menar organisationsforskaren Charlotte Holgersson (2003:34). Kvinnligt kodade yrken är exempelvis omvårdnad och kontorsarbete. Könsmärkningen kan ses som en spegelbild av det traditionella heterosexuella parförhållandet där männen är aktiva och utåtriktade medan kvinnorna håller ordning på hemmafronten. På så sätt manifesteras samhällets könsordning på arbetsmarknaden. Könsordningen innebär också att de yrken som är manligt kodade ger högre status medan kvinnligt kodade yrken har låg status. Könsmärkningar uppfattas ofta, liksom traditionella könsroller, som självklara och naturliga vilket innebär ett hinder för att

förändring ska kunna ske. Det finns dock exempel på hur yrken bytt kön (Wahl 2001:147f). Aktuella sådana är läkare och präster, som tidigare varit starkt mansdominerade men där kvinnor numera är i majoritet på utbildningarna. Ett annat exempel på ett yrke som bytt kön är sjukgymnastyrket. Från att yrket kom till på 1820-talet dominerades det av adliga och högborgerliga män. Då inleddes en strid mellan sjukgymnaster och ortopedläkare, där båda ville hävda att just de hade vetenskapen på sin sida. Efter år av maktkamp gick läkarna vinnande ur striden vilket fick till följd att sjukgymnastyrket degraderades och statusen sänktes. Därmed påbörjades också avmaskuliniseringen, andelen kvinnor ökade och sjukgymnastyrket blev ett kvinnoyrke. De senaste decennierna har andelen män åter ökat inom yrket, men kvinnorna är fortfarande i majoritet (Andersson 2006).

3.5 Homosocialitet

Att män dominerar på ledande poster i samhället leder till att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. Det är hos männen resurserna och makten finns vilket gör att män kan tillfredsställa de flesta av sina behov genom andra män. Detta gör män homosociala. Fenomenet får till följd att män helst väljer andra män när betydelsefulla poster ska tillsättas. Homosocialitet innebär därmed att kvinnor utesluts från maktposter. Kvinnor å andra sidan uppvisar oftast ett heterosocialt beteende, eftersom de som grupp är utan resurser och makt. Därför tvingas kvinnor att socialt orientera sig mot män vilket innebär att även kvinnor väljer män, och därmed konserveras den manliga dominansen på betydelsefulla poster ytterligare (Wahl 2001:81, 146, Holgersson 2003:45)

3.6 Kompetens är manligt kodat

Precis som yrken kan också egenskaper vara könskodade, det vill säga kopplat till det ena eller det andra könet. Kompetens är ett av dessa begrepp som till synes verkar neutralt, men som i själva verket hänger ihop med konstruktionen av manlighet.

En enkätstudie riktad till arbetsgivare visar att den vanligaste kommentaren på frågan om varför man inte arbetade aktivt för att lediga anställningar skulle sökas av båda könen var:

”Det var kompetensen hos de sökande som var avgörande vid anställningsförfarandet och att könet saknade betydelse för dessa frågor” (Schömer 1999:150f). Fredrik Bondestam (2003) som forskat kring positiv särbehandling i den akademiska världen pekar på problematiken i att man i diskussioner kring positiv särbehandling upprätthåller en så skarp gräns mellan kön och kompetens. Som om det inte finns någon koppling däremellan. Kompetens hävdas ofta som en objektiv variabel som jämställdhetsarbetet har att ta hänsyn till snarare än att reformera.

Separationen av kön och kompetens är betydligt äldre än kvinnors närvaro vid universitet. Det innebär att definitionen av begreppet kompetens etablerats under fyra sekel då endast en viss privilegierad grupp män hade tillträde och tillgång till akademin. Själva innebörden i begreppet kom alltså till i en miljö och under en historisk period där begrepp som forskarinna eller vetenskapskvinna ännu inte uttalats (Bondestam 2003:49f). Detta innebär att begreppen kompetens, liksom ledarskap, blivit manligt kodade⁶.

Att både män och kvinnor tolkar kompetens som manligt har synliggjorts i studier av hur människor bedömer kvinnors respektive mäns prestationer. Det visar sig att när bedömare får sätta betyg på uppsatser eller konstverk påverkas betyget av om de tror att en man eller kvinna är avsändare. Om bedömarna tror att det är en man som skrivit uppsatsen får den ett bättre omdöme än om en kvinna antas ha skrivit. När bedömare får höra en historia om en man respektive kvinna som lyckats beskrivs mannen som kompetent medan kvinnan anses ha haft tur. Motsvarande historier där kvinnan respektive mannen misslyckats, förklaras med att mannen haft otur och att kvinnan varit inkompetent (Wold 2004:347). Det är alltså problematiskt att använda begreppet så lättvindigt som ofta görs i jämställdhetsdebatten, där argumentet att *det är kompetensen som ska avgöra, och inte kön*, är vanligt förekommande.

Vi menar att begreppet kompetent ligger inbakat i begreppet man och endast blir aktuellt att diskutera kring när kvinnor kommer på tal. Det blir ett begrepp som kan läggas till begreppet kvinna om hon kan tillföra något särskilt. En kvinna som inte tillför något särskilt har svårt att göra anspråk på begreppet kompetens, sällan räcker det att enbart vara kvinna.

⁶ Även andra begrepp såsom byråkrati, demokrati, hierarki, kunskap, forskning, objektivitet och rättvisa är sådana begrepp som 'på ytan' inte har något kön, men som är skapade i en miljö dominerad av en viss grupp män (Bondestam 2003:49f, Wahl 2001:76).

3.7 Kvotering av män, en ickefråga

Det finns många exempel på hur män kvoterats in på olika utbildningar. Man har exempelvis infört intervjuer till flera attraktiva högre utbildningar, såsom läkarutbildningen. Detta beror bland annat på att kvinnor har högre betyg och därför kommit att dominera utbildningarna. På veterinärutbildningen vid Sveriges lantbruksuniversitet övergav man för många år sedan den betygsbaserade antagningen med den uttalade motiveringen att det var ”för många” flickor med höga betyg som sökte och kom in på utbildningen (Wold & Chrapkowska 2004:356).

Positiv särbehandling vid uttagningen till förskolläraryrket är ännu ett exempel på när detta används till fördel för män (Svensson 2001:18). Det höjs få röster som talar om risken för kompetenssänkning av förskollärarkyrket, snarare framhålls vikten av att män finns i yrket så att barnen får manliga förebilder. Män tilldelas här en viktig kompetens i egenskap av att de är just män som förutsätts vara bärare av en eftertraktad manlighet. Även i lärarutbildningen användes kvotering under större delen av 1900-talet. Kvoten var satt till 60 % manliga och 40 % kvinnliga lärare. Eftersom långt fler kvinnor än män sökte till utbildningen, hjälpte staten de manliga lärarna att slippa konkurrensen från de bättre meriterade kvinnorna. År 2003 meddelade Karlstads universitet att man lyckats få in mycket fler manliga studenter på sjuksköterskeutbildningen än tidigare. Förklaringen var enkel – man hade en lägre betygsgräns för manliga än för kvinnliga sökande (Wold & Chrapkowska 2004:356). Fallet i Karlstad har anmälts och ska gå igenom juridisk prövning, men i de flesta fall har kvotering av män fått gå obemärkt förbi (Strømmer & Craaford 2005).

Att tillämpa positiv särbehandling av kvinnor anses däremot kontroversiellt och någonting man kan vara för eller emot. Positiv särbehandling ses som en feministisk, emancipatorisk handling och blir därmed politiserad, och när frågan debatteras lyfts ofta kvotering av kvinnor fram som ett upprörande kompetenssänkande fenomen (se exempelvis Gür 1998).

4 Metod

Att endast teoretisera kring genus som social konstruktion i relation till arbetsrättsliga domar anser vi vara alldeles för begränsande då vi vill ta reda på hur lagen faktiskt tillämpas av de enskilda arbetsgivarna. Därför har vi valt att kombinera genusvetenskapliga teorier med ett visst mått av juridisk metod och en traditionell samhällsvetenskaplig kvantitativ studie. Vår utgångspunkt är således både arbetsrättslig då den tar sin utgångspunkt i den svenska jämställdhetslagen, och genusvetenskaplig då vi genom att applicera genusteorier på en kvantitativ empiri studerar hur lagen tillämpas av arbetsplatser vid ett givet tillfälle.

En betraktelse av arbetsmarknaden ur ett könsperspektiv kan göras på flera plan. Det kan exempelvis handla om att kvantifiera, det vill säga räkna hur många män och kvinnor det finns inom olika yrkesgrupper. Det kan också innebära att göra en mer komplex tolkning av hur kvinnlighet och manlighet skapas. Båda dessa metoder är nödvändiga för en förståelse av könsordningen på arbetsmarknaden. Det första steget, att genom kvantifiering synliggöra kvinnor och män, är en grundförutsättning för att sedan kunna analysera betydelser av könsfördelningen (Wahl 2001:37). I denna studie gör vi båda delarna. Vi använder vi oss av multimetod då vi kombinerar juridisk metod med en kvantitativ studie och genusvetenskapliga teorier. Multimetod är ett sätt att forska som ofta praktiseras av feminister och är ett arbetssätt som traditionellt inneburit en ickepositivistisk kunskapssyn. Genom att kombinera olika metoder kan forskare upptäcka tidigare utforskade eller missförstådda erfarenheter (Reinharz 1992:46, 197).

4.1 Juridik inom genusforskning

Traditionellt inom det sedvanliga juridiska forskningsfältet studeras tillämpningen av rätten genom analyser av domstolarnas domar. Rätten betraktas då som fristående från samhället som om den levde sitt eget liv inom domstolarnas fyra väggar. Denna metod är inte tillräcklig för att få reda på hur lagstiftningen påverkar förhållandena i samhället (Schömer 1999:93,

jämför Svensson 2001:24f) och i vårt fall vid de enskilda arbetsplatserna. Då vi problematiserar juridiken, eller snarare tillämpningen av den ur ett könsperspektiv, kan vi inte helt bortse från lagstiftning och gällande rätt. Därmed delar vi Schömers uppfattning ovan och anser att juridisk metod bör användas i kombination med andra metoder⁷.

Genusforskning inom juridik har funnits i Norden sedan 1970-talet och omfattar idag flera olika perspektiv och forskningsfält. Juridik inom genusforskningen är något som just nu är under utveckling⁸. Kvinnorätten var aktuell på 70- och 80-talen och hade ett tydligt frigörande syfte med fokus på att förklara och förstå kvinnors rättsliga ställning för att därefter förbättra kvinnors ställning i rätten och i samhället. Kvinnorätten baserades då på ståndpunkten att rättens formella könsneutralitet snarare innebär motsatsen. Lagstiftningen ansågs inte anpassad efter kvinnors liv. Under slutet av 80-talet tillkom ett feministiskt perspektiv på rätten. Fokus blev då istället konstruktionen av kön och rättens inverkan på denna konstruktion. Den formellt neutrala lagstiftningen visade sig gynna gruppen män på bekostnad av gruppen kvinnor (Svensson 2001:6ff). Catharine A. MacKinnon (1991) menar att könsneutrala lagar kan medföra att vi tror att vi redan lever i ett jämställt samhälle vilket motverkar den faktiska jämställdheten. Könsneutrala lagar fungerar på så sätt som ett osynliggörande av den könsmaktsordning som faktiskt finns. Vår ståndpunkt är därför att det är först när vi lever i ett postpatriarkat som vi kan tala om könsneutrala lagar, där är vi inte ännu.

I rättsfeministisk anda ifrågasätter vi i denna studie en lagstiftning som ger uttryck för att främja kvinnors och mäns *lika rätt* i arbetslivet och som dessutom uttryckligen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Istället för att tolka utifrån lagtextens ordalydelse låter vi lagens tillämpning i arbetslivet vara styrande för vår tolkning. Frågan lyder: Vem är det som gynnas av jämställdhetslagen när den implementeras på enskilda arbetsplatser?

⁷ Vår uppsats hade över huvudtaget inte varit möjlig att genomföra om vi endast studerat tillämpningen av rätten genom analyser av domstolars domar då det inte finns någon rättspraxis kring riktad annonsering.

⁸ På det genusvetenskapliga programmet vid Lunds universitet ges denna termin, för första gången, en 20poängskurs i genus och juridik. Denna studie är en del av ovan nämnda kurs.

4.2 Kvantitativ metod

Enligt Davies & Esseveld (1989:17) bör metod väljas utifrån det problem som ska studeras och inte tvärtom. De hävdar att vi på så vis lämnar "[...] motsatsparet kvantitativ/kvalitativ därhän och förflyttar oss till den punkt där teoretiska och epistemologiska frågor kommer i första rummet och metoder väljs utifrån problemområden och forskningssyn" (ibid.). Vi vill särskilt poängtera detta därför att vårt val av kvantitativ metod inte är det mest traditionella inom genusforskningen. Kvantitativa studier ämnar främst mäta, förklara och beskriva problem medan kvalitativa studier så som textanalyser och intervjuer är att föredra när man vill uttyda och förstå (Patel & Tibelius 1987:45f). Eftersom vi vill ha en förklarande och beskrivande bild av hur riktad annonsering tillämpas föreföll en kvantitativ studie av platsannonser vara bättre än intervjuer. Med tanke på studiens begränsade utrymme och urval gör vi inga anspråk på att resultaten är generaliserbara utan uppsatsen har mer karaktär av en pilotstudie. Syftet med en pilotstudie, eller förstudie som det även kallas, är bland annat att dra lärdom av begångna misstag innan en mer omfattande studie genomförs. Ett annat syfte är att ge uppslag till vidare forskning (Carlsson 1990). Enligt Davies & Esseveld (1989) har feministisk kritik riktats mot kvantitativa studiers anspråk på objektivitet vilket har lett till att forskare inom genusfältet har försökt hitta nya vägar för att söka information och synliggöra olika grupper livsvillkor och intressen. Kritiken har även varit bärande i utvecklingen av feministisk teori som haft som syfte att synliggöra underordnade grupper och låta dem sätta ord på sina upplevelser och vardagspraktiker. Kvantitativ forskning har även kritiserats inom feministisk forskning för att hämta sina begrepp och analytiska utgångspunkter från annat håll än erfarenheternas sfär. Det finns dock feministiska forskare som påpekar vikten av kvantitativa studier. Sociologen Shulamit Reinharz (1992:76ff) presenterar fördelar med kvantitativ forskning. De för denna studie mest centrala är dels möjligheten att peka på att ett fenomen är vanligt förekommande och därför ett allmänt och stort problem och dels att kvantitativa resultat är viktiga för att retoriskt kunna driva igenom politiska beslut. Vi har valt en kvantitativ metod i kombination med juridisk metod och genusvetenskapliga teorier för att ge studien en verklighetsförankring och på så vis kunna visa hur jämställdhetslagens aktiva åtgärder används och vilket kön som gynnas av tillämpningen.

4.3 Urval

För att hitta ett bra urval av platsannonser har vi valt att gå via SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation) som är den samlande organisationen för fackligt organiserade akademiker. SACO är uppdelat i 25 fackförbund och medlemsantalet uppgår till cirka 53 000. Av de yrkesverksamma medlemmarna i förbunden återfinns 28 % i privat sektor och 45 % i offentlig sektor. Vi valde SACO därför att de har 50,3 % kvinnor och 49,7 % män bland medlemmarna vilket utgör ett lämpligt underlag för studien då vi tittar just på vilket kön som särskilt efterfrågas i platsannonserna (SACO 2005). Ett annat skäl till att vi valde SACO är att den offentliga debatten kring positiv särbehandling handlat främst om yrken som kräver akademiskt utbildning, såsom professorer, chefer och poster i bolagsstyrelser (se exempelvis Bondestam 2003). För att kunna göra ett inlägg i debatten har vi därför valt att studera denna samhällsgrupp. Vi har valt att kartlägga platsannonser i de senaste numren av SACO-förbundens medlemstidningar. För en förteckning över vilka förbund som ingår i studien se bilaga 1. För en lista över vilka fackliga medlemstidningar och vilket nummer som har ingått i studien se bilaga 2.

4.4 Tillvägagångssätt

Vårt empiriska material bestod av 27 fackliga medlemstidningar. En förteckning av dessa tidningar finns i bilaga 1. Till att börja med valde vi att räkna det totala antal platsannonser i varje facklig medlemstidning och antal annonser som gäller privat respektive offentlig sektor⁹. Därefter har vi antecknat antalet platsannonser som använder sig av riktad annonsering samt vilket kön som särskilt efterfrågats. I de fall hänvisning har gjorts till en hemsida för en mer utförlig beskrivning av tjänsten har vi läst även den. Vid några enstaka

⁹ I denna studie har en platsannons definierats som tillhörande offentlig sektor om arbetsgivaren bakom arbetsplatsen kan anses tillhöra kommunal, landstings eller statlig verksamhet. Det vill säga allt ifrån offentliga vårdcentraler till statliga verk och myndigheter. Till privat sektor har vi räknat t ex svenska kyrkan, privata företag och därmed privata vårdinrättningar och stiftelser. Ibland är gränsen flytande och det kan vara svårt att avgöra om arbetsplatsen ska anses tillhöra privat eller offentlig sektor. Därför är en lärdom till liknande studier att från början sätta upp tydliga kriterier för vilka avvägningar som skall göras samt redovisa en förteckning över vilka platsannonser/arbetsgivare som placeras under vilken kategori.

tillfällen förekom det att platsannonser var borttagen från nätet och då lästes endast den text som publicerats i den fackliga medlemstidningen. I de fall som vi inte fått tag i det senaste numret av en tidning har vi använt oss av det senaste numret av tidningen som vid tidpunkten funnits tillgängligt på Lunds universitetsbibliotek (LUB)¹⁰. Till att börja med så kan en facklig medlemstidning innehålla flera platsannonser från både privat och offentlig sektor. Ibland kan en platsannons innehålla flera lediga tjänster. Den har då räknats som en platsannons men om den tillämpar riktad annonsering har vi valt att redovisa detta efter antalet tjänster som platsannonsern utlyser. Det kan således vara ett större antal tjänster där ett särskilt kön efterfrågas än totala antalet platsannonser i den fackliga medlemstidningen. I några av de fackliga medlemstidningarna förekom platsannonser från arbetsgivare i utlandet, dessa har vi valt att inte ta med i studien.

¹⁰ Fackföreningarna behöver endast skicka in sina tidningar till LUB fyra gånger om året. Därför kan det hända att det senaste numret på LUB inte är det senast utgivna numret.

5 Empiri

5.1 Olika sätt att uttrycka en önskan om en jämställd arbetsplats

I vårt empiriska material fann vi olika sätt att uttrycka önskan om en jämn könsfördelning på arbetsplatsen. I 27 fall fördelat på 214 platsannonser efterfrågades ett av könen uttryckligen, vilket innebär att riktad annonsering tillämpades. Det är i första hand dessa siffror vi går djupare in på senare i redovisningen av empirin, och i analysen.

Vi valde dock att även notera andra sätt att uttrycka önskan om en jämn könsfördelning på arbetsplatsen. Att poängtera att både män och kvinnor är välkomna att söka tjänsten fann vi vara det vanligaste sättet att nämna kön i en platsannons. Detta gjordes i sammanlagt 28 fall fördelat på 214 platsannonser, varav 25 av fallen gällde offentlig sektor och 3 gällde privat sektor. En jämförelse¹¹ mellan privat och offentlig sektor visar således att förekomsten av denna typ av formulering är 18 % i offentlig sektor och 4 % i privat sektor.

I vissa fall förekom det vidare begreppet mångfald för att beskriva den önskade jämlikheten på arbetsplatsen. I detta begrepp kan förutom kön även kategorier som etnicitet, sexualitet, ålder och klass antas ingå. Mångfald nämndes i 21 fall fördelat på 214 platsannonser. Av dessa var 4 i privat och 17 i offentlig sektor.

¹¹ Ibland har en platsannons innehållit flera lediga tjänster. Då har vi registrerat den som en platsannons men i de fall då riktad annonsering förekommit har vi valt att redovisa detta efter antalet tjänster som annonsen utlyser. Det kan således vara ett större antal tjänster där ett visst kön efterfrågas än totala antalet platsannonser i tidningen. Eftersom vi räknat på detta sätt kan vi inte redovisa hur stor procentsats av annonserna som tillämpat riktad annonsering. Vi kan dock jämföra proportionerna mellan offentlig och privat sektor genom att räkna ut en snittsiffra på hur många gånger könspreferenser nämndes i annonserna. Denna snittsiffra ligger nära andelen av annonser som tillämpar riktad annonsering

5.1.1 Exempel på formuleringar som uttrycker en önskan om en jämställd arbetsplats¹²

”Företagsekonomiska institutionen är indelad i ett antal kompetensgrupper av vilka marknadsföring är en. Kompetensgruppen består av ett tjugotal personer, varav två professorer, två docenter, sex universitetslektorer och en universitetsadjunkt samt doktorander. Andelen kvinnor är cirka 75 procent. *Då de flesta i gruppen är kvinnor välkomnar vi manliga sökanden* (vår kursivering).” (Handelshögskolan i Göteborg REF NR E 324 4670/06 med placering vid Företagsekonomiska inst).

”Personliga förhållanden (t ex föräldraledighet) som vid meritvärderingen kan räknas den sökande till godo bör anges i samband med redogörelsen för meriter och erfarenheter.[...] *Universitetet eftersträvar en jämnare könsfördelning bland sina lärare och kvinnor inbjuds särskilt att söka denna anställning* (vår kursivering)” (Uppsala universitet, tjänst i egyptologi UFV-PA 2006/2413).

”Lunds universitet ser gärna både kvinnor och män som sökande till våra professorer” (Lunds universitet Dnr I E 311 6064/2006, professur i retorik)

”I sin verksamhet behöver högskolan både kvinnors och mäns erfarenheter. Högskolan välkomnar därför ansökningar från både män och kvinnor till alla slag av anställningar.” (Blekinge Tekniska Högskola, tjänst som Professor i Industriell ekonomi och organisation, ref. nr. 06190)

5.2 Riktad annonsering

Riktad annonsering är en aktiv åtgärd som nämns i JämL och som innebär att arbetsgivaren i en platsannons har möjligheten att särskilt uppmana det underrepresenterade könet att söka. Vårt syfte handlar om att studera förekomsten av detta. Därför räknar vi bara med frekvensen av annonser där det ena eller andra könet efterfrågas i den mer detaljerade statistiken nedan.

¹² Alla dessa exempel på formuleringar kommer från *Universitetsläraren* (nr 20 2006). Dessa illustrerar hur samma bransch kan uttrycka sin önskan om en jämställd arbetsplats på vitt skilda sätt.

Där räknas således inte annonser som på ett könsneutralt sätt uttrycker en önskan om jämn könsfördelning eller mångfald.

5.2.1 Jämförelse mellan offentlig och privat sektor

I offentlig sektor hittade vi 22 fall av riktad annonsering fördelat på 138 platsannonser, och därmed blir snittsiffran 16 %. I privat sektor förekom 5 fall av riktad annonsering, fördelat på 76 platsannonser, vilket innebär 7 %. Det är således mer än dubbelt så vanligt att offentlig sektor tillämpar riktad annonsering än att privat sektor gör det.

I offentlig sektor är det vanligast förekommande att kvinnor efterfrågas, vilket sker i 15 fall. Till 7 tjänster välkomnades särskilt män att söka. Till tjänsterna i privat sektor tillämpades endast riktad annonsering genom att män efterfrågades, vilket skedde i 5 fall.

5.2.2 Jämförelse mellan de olika facktidningarna

5 tidningar innehöll riktad annonsering där män efterfrågades. Dessa var *Akademikern* (1 tillfälle), *Psykologen* (4 tillfällen), *Universitetsläraren* (2 tillfällen), *Kyrkans tidning* (4 tillfällen) och *Naturvetaren* (1 tillfälle).

2 tidningar innehöll riktad annonsering där kvinnor efterfrågades. Dessa var *Universitetsläraren* där 14 sådana fall förekom. I *Läkartidningen* efterfrågas kvinnor vid 1 tillfälle.

En jämförelse mellan olika facktidningar, och därmed olika yrkeskategorier, visar således att det är mer än dubbelt så vanligt att riktad annonsering som efterfrågar män förekommer än att riktad annonsering särskilt välkomnar kvinnor att söka.

6 Analys

Vi vill återigen betona att denna uppsats ska ses som en pilotstudie, en förstudie, som bland annat har till syfte att dra lärdomar av begångna misstag samt ge intressanta uppslag till vidare forskning. Under rubriken avslutande reflektioner återfinns metodologiska och teoretiska lärdomar samt idéer till vidare forskning. Trots studiens begränsade generaliserbarhet ger vi oss på uppgiften att analysera materialet för att se vad det trots allt kan säga oss om riktad annonsering. Vi får då en bild av i vilken mån våra teorier är användbara för att tolka och förklara vår empiri samt vilka tendenser vi kan urskilja som grund för vidare forskning. Syftet med denna studie var att studera frekvensen av riktad annonsering i platsannonser publicerade i SACO-förbundens fackliga medlemstidningar. Våra huvudfrågeställningar till empirin var: I vilka facktidningar förekommer riktad annonsering? Är det arbetsgivare i offentlig eller privat sektor som använder riktad annonsering? Är det män eller kvinnor som särskilt efterfrågas? Som svar på våra frågeställningar kan vi se fem tendenser:

- Det är fler facktidningar som har platsannonser som innehåller riktad annonsering som vänder sig till män, än facktidningar som har riktad annonsering som vänder sig till kvinnor.
- Ser vi till det totala antalet förekomster av riktad annonsering är det vanligare att den som vänder sig till kvinnor än till män.
- Det är vanligare med riktad annonsering i offentlig sektor än i privat sektor.
- Vid riktad annonsering inom offentlig sektor efterfrågas kvinnor oftare än män.
- Vid riktad annonsering inom privat sektor efterfrågas enbart män.

6.1 Offentlig sektor efterfrågar kvinnor

Om vi räknar det totala antalet män och kvinnor som efterfrågas vid riktad annonsering kan jämställdhetslagens syfte att främst förbättra kvinnors villkor i arbetslivet, enligt vår studie, anses uppnått när det kommer till offentlig sektor - däremot inte inom privat sektor. Offentlig sektor är marginellt flitigare än privat vad det gäller att tillämpa riktad annonsering och det är enligt vår studie oftast kvinnor som särskilt efterfrågas inom offentlig sektor (se tabell 1, bilaga 2).

Att just offentlig sektor tillämpar riktad annonsering oftare än privat är både förvånande och väntat. Offentlig sektor måste enligt objektivitetsprincipen¹³ vara restriktiva med åtgärden positiv särbehandling. Därför är det anmärkningsvärt att de i så stor utsträckning använder sig av riktad annonsering som kan ses som ett första steg mot att tillämpa positiv särbehandling. Med tanke på att offentlig sektor domineras av kvinnor kan också ett flitigt användande av riktad annonsering riskera att gynna män som grupp, och därmed motverka jämställdhetslagens syfte.

En förklaring till att offentlig sektor är flitigare med att använda åtgärden kan vara att den jämfört med privat sektor har en närmare koppling till staten och därmed till lagstiftning. Detta kan påverka dem att arbeta mer aktivt med det jämställdhetsarbete JämL föreskriver. Med lite god vilja kan man dessutom tolka den offentliga sektorns agerande utifrån den aspekten i objektivitetsprincipen att de måste vara extra måna om att få in så många sökanden av underrepresenterat kön som möjligt. Detta för att säkerställa att det finns ett tillräckligt stort underlag för att kunna rekrytera det underrepresenterade könet utan att behöva tillämpa positiv särbehandling. En annan förklaring kan vara att det främst var en facktidning, *Universitetsläraren*, som stod för tillämpandet av riktad annonsering inom offentlig sektor. Akademin är den arbetsplats där riktad annonsering och positiv särbehandling särskilt debatterats och är en av få arbetsplatser inom offentlig sektor som är mansdominerad.

¹³ se s. 6

6.2 Privat sektor efterfrågar män

Bortsett från *Universitetsläraren* är det vanligare att män efterfrågas i offentlig sektor och i privat sektor visade sig all riktad annonsering vända sig till män. Eftersom privat sektor domineras av män borde utfallet vara det motsatta, kvinnor borde särskilt efterfrågas för att komma till bukt med den tudelade arbetsmarknaden. Därmed inte sagt att just de arbetsplatser som efterfrågade män i vårt empiriska material inte kan vara kvinnodominerade. Problemet är att inga mansdominerade arbetsplatser inom privat sektor efterfrågar kvinnor.

6.3 JämL riskerar att särskilt gynna män

Som tidigare forskning visat är det i Sverige relativt okontroversiellt att positivt särbehandla män men i hög grad kontroversiellt att göra samma sak med kvinnor. En förklaring till detta kan vara att kompetens är manligt kodat. Att särskilt efterfråga män blir då kompetenshöjande eller åtminstone inte kompetenssänkande. Kompetens blir helt enkelt en ickefråga när det handlar om män, medan kvinnor bör tillföra något extra för att bli sedda som kompetenta. Tillsammans med att könsordningen i stort innebär att män värderas högre innebär detta att män anses höja kompetensen och statusen på ett yrke, medan närvaron av kvinnor anses sänka kompetensen. Mäns homosocialitet och kvinnors heterosocialitet innebär dessutom att både kvinnor och män helst väljer män vid rekrytering. När mekanismer som dessa samverkar med åtgärden riktad annonsering visar vår studie tendenser till att män allt mer välkomnas in i offentlig sektor, medan motsvarande inbjudan inte ges till kvinnor från privat sektor. Istället betonas efterfrågan på män ytterligare även där. Så länge offentlig sektor är flitigare än privat sektor, och kvinnodominerade yrken är flitigare än mansdominerade yrken, när det kommer till att efterfråga underrepresenterat kön, så finns det en risk att de främst är män som gynnas av jämställdhetslagen.

Vad som döljer sig bakom de neutrala platsannonserna kan vi utifrån vår empiri endast spekulera i. Vi kan dock utläsa att förekomsten av neutrala formuleringar var vanligare i offentlig än i privat sektor. Sett till offentlig sektors generella fördelning av kvinnor och män borde de betyda att det är män som efterfrågas i dessa annonser. Att inom privat sektor

använda sig av den mer könsneutrala formuleringen skulle kunna betyda att det egentligen är kvinnor som efterfrågas. Att det då inte skrivs rakt ut skulle kunna ses som ett uttryck för att det är så kontroversiellt att positivt särbehandla kvinnor att man inte vill skriva det.

6.4 JämL riskerar att befästa den tudelade arbetsmarknaden

Det feministiska perspektivet på rätten har kunnat visa att den formellt neutrala lagstiftningen gynnar gruppen män på bekostnad av gruppen kvinnor. Även jämställdhetslagen är skriven i en tradition av till synes neutrala lagar som i slutändan inte självklart har en neutral tillämpning på arbetsmarknaden. Likhet inför lagen i dess ”rätta” bemärkelse kräver en förändring av sociala normer. Exempelvis så fordras det att begrepp som till exempel kompetens upphör att vara manligt kodat för att riktad annonsering och positiv särbehandling ska bli ett effektivt verktyg för att främja likabehandling för båda könen, och inte enbart för män. Begreppet kompetens är så manifest manligt kodat att riktad annonsering (9 § JämL)¹⁴, blir ett verktyg för privat sektor att särskilt förbättra mäns villkor på arbetsmarknaden. Det var väl inte det som var meningen med JämL?

I vårt teoretiska ramverk har vi funnit ett flertal mekanismer i samhället som gör att män gynnas i arbetslivet. För att komma till bukt med den könssegregerade arbetsmarknaden kan vi börja med att förändra några av dessa. Ett sätt är att omvärdera eller byta ut begreppet kompetens i förhållande till jämställdhet. Jämställdhet beskrivs ofta som ett sätt att ta tillvara kompetens. Vi menar liksom Bondestam (2003:49f) att det är problematiskt att fokusera på ett så manligt kodat begrepp som *kompetens*. Istället skulle man kunna använda det mer kvinnligt kodade begreppet *erfarenhet*, vilket skulle kunna väga upp de andra mekanismerna något. Ett annat perspektiv är att liksom Wahl hoppas på att användningen av begreppet i förhållande till jämställdhet kan vara en väg att byta kön på begreppet kompetens (Wahl 2001:175).

¹⁴ 9 § JämL säger att arbetsgivare vid nyanställningar särskilt ska anstränga sig för att få underrepresenterat kön att söka.

Sammanfattningsvis kan vår empiri inte entydigt anses belägga att riktad annonsering skulle förbättra främst kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Både män och kvinnor efterfrågas vid riktad annonsering. Därmed kan man tycka att jämställdhetslagen främjar både kvinnor och mäns lika rätt vid anställning. Problemet är att kvinnor efterfrågas i offentlig sektor och män i privat. Riktad annonsering förefaller därmed inte bidra till att motverka den tudelade arbetsmarkanden. Kanske bidrar rentav åtgärden riktad annonsering till att den horisontella segregeringen, det vill säga den tudelade arbetsmarknaden, befasts.

7 Avslutande reflektioner

Något vi blivit uppmärksammade på under arbetet med denna studie är vikten av att redan innan den empiriska studien påbörjas bestämma vilka riktlinjer som ska gälla, särskilt i undantagsfall. I denna studie är ett exempel hur man ska räkna annonser som innehåller flera tjänster. Ett annat är att sätta upp vilka riktlinjer som skall gälla för offentlig och privat sektor samt registrera vilka arbetsplatser som kategoriseras under vilken sektor för att kunna redovisa en förteckning över vilka platsannonser/arbetsgivare som placeras under vilken sektor. Det kan vara svårt att bestämma allt i förhand, eftersom det under studiens gång ofta uppkommer oväntade undantag. Då man inte kan veta vilka problem som uppstår kan en bra idé vara att göra en pilotstudie till att börja med, och genom den utarbeta riktlinjer för en mer omfattande studie. Då vår uppsats har karaktären av en pilotstudie är vår förhoppning att den kan fungera som ett underlag för en större studie.

Vi har avgränsat vår studie genom att koncentrera oss på kön och därmed lämna andra kategorier såsom etnicitet och klass därhän. Detta har gjort att vi i denna uppsats kunnat gå djupare in i problematiken kring könsdiskriminering. Det är dock av stor vikt att i vidare forskning även se till andra kategorier för att få en mer heltäckande bild av hur riktad annonsering verkar. En möjlighet är att i en sådan studie se närmare på hur *Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* tillämpas på arbetsmarknaden. Vad gäller klass är vår studie begränsad till akademiker i och med att vi valt att studera facktidningar från SACO:s förbund. För att bredda förståelsen av tillämpningen av riktad annonsering bör vidare forskning också uppmärksamma andra yrkeskategorier. En ytterligare begränsning med studien är att vi ser till en isolerad åtgärd, riktad annonsering, vilket inte ger oss svar på frågan om vem som faktiskt tillsätts på tjänsten. En intressant fortsättning vore att genom intervjuer eller enkäter följa upp platsannonserna och undersöka hur många arbetsgivare som även tillämpat positiv särbehandling. Detta för att få kunskap om vilken betydelse riktad annonsering får i stävan att uppnå en jämställd arbetsmarknad. Det skulle även vara intressant att studera hur arbetsplatserna förhåller sig till horisontell respektive vertikal segregering. Det vill säga hur hänsyn

tas till att 9 § gäller på arbetsplatser där det inte råder jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbeten eller inom en viss kategori av arbetstagare. Exempelvis så har Uppsala universitet valt att se till hela universitetet som arbetsplats och strävar efter en generell jämställdhet bland sina lärare (UFV-PA 2006/2413). Göteborgs universitet valde istället att i en av sina platsannonser som sökte en lektor i företagsekonomi särskilt ta hänsyn till förhållandena vid en specifik institution (företagsekonomiska) där kvinnor var i majoritet (75 %, andelen kvinnor specifikt bland lektorerna framgår ej) och då särskilt efterfråga män, trots att män dominerar på högre poster inom universitetet i stort (REF NR E 324 4670/06). I en annan platsannons, även den publicerad i *Universitetsläraren*, från samma universitet men med placering vid Statsvetenskapliga institutionen (en institution där män är överrepresenterade) efterfrågades dock inte specifikt en kvinna när en lektor skulle tillsättas (REF NR E 352 5074/06). När jämställdhetsarbetet är decentraliserat till olika institutioner kan det vara problematiskt då det i "Göteborgsfallet" visade att universitetets strävan efter jämn könsfördelning inte uttrycktes konsekvent vilket i detta fall ledde till männens fördel. En fortsatt studie bör fördjupa sig mer i hur vertikal och horisontell segregering samverkar, och på vilken slags segregering riktad annonsering har (positiv eller negativ) effekt.

Begreppet positiv särbehandling associeras till en särskilt positiv behandling av gruppen kvinnor till skillnad från gruppen män som antas behandlas neutralt vid anställningstillfällen. Schömer (1999) menar att positiv särbehandling istället ska ses som en möjlighet för arbetsgivaren att bryta att det överrepresenterade könet kvoterar in. Vår analys ger oss skäl att reflektera kring om positiv särbehandling snarare är en möjlighet för arbetsgivaren att legitimera en anställning av män med sämre meriter där kvinnor utgör de överrepresenterade könet än för arbetsgivaren att anställa kvinnor på mansdominerade arbetsplatser. Förutom i *Universitetsläraren* förekommer knappt någon efterfrågan av kvinnor.

Ofta tas det för givet att det är kvinnor som gynnas av jämställdhetslagens olika åtgärder. I denna studie har vi sett att så inte automatiskt behöver vara fallet, vilket gör det viktigt att tillämpningen av riktad annonsering och andra åtgärder studeras och utvärderas kontinuerligt för att jämställdhetslagen ska uppnå sitt syfte att förbättra främst kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Annars är risken att de aktiva åtgärderna inte bryter diskriminerande strukturer som finns på arbetsmarknaden, utan istället blir ytterligare ett uttryck för dem. Bland alla mekanismer i samhället som gynnar män bör vi se upp så att inte jämställdhetslagens verktyg blir till ännu en av dessa. Ett sätt att motverka slentrian är att istället för att slentrianmässigt

skriva att jämn könsfördelning är önskvärd istället arbeta aktivt med att anpassa den riktade annonseringen till varje tjänst. Uppsala universitet är ett exempel på hur det går att jobba med platsannonseren för att göra det extra eftertraktat för kvinnor att söka: ”Personliga förhållanden (t ex föräldraledighet) som vid meritvärderingen kan räknas den sökande till godo bör anges i samband med redogörelsen för meriter och erfarenheter”.

Man kan visserligen argumentera för att även om män gynnas just nu så kommer kvinnor i förlängningen att tjäna på att könssegregeringen minskar genom att fler män kommer in i de kvinnodominerade yrkena. Men det är konstigt att man genomför åtgärder som har till syfte att gynna kvinnor, som i dagens läge istället riskerar att missgynnar dem. Jämställdhetslagen har utformats med ett könsspecifikt syfte, att förbättra främst kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Trots detta könsspecifika grepp finns det ingen garanti för att lagens tillämpning skulle gynna kvinnor. Att det finns andra vägar är den bremenska lagen exempel på, men där satte EG-rätten stopp. Den bremenska lagen var radikal då den föreskrev att om en man och en kvinna som hade samma kvalifikationer sökte samma tjänst var arbetsgivaren skyldig att anställa kvinnan om andelen anställda kvinnor på arbetsplatsen inte översteg 50 %. Tyvärr stred detta mot EG-direktivet vilket för närvarande omöjliggör en sådan lagstiftning i Sverige. Eftersom lagar liksom kön är sociala konstruktioner så är de förändringsbara vilket ger hopp för framtiden då vi anser att det krävs en lagstiftning likt den bremenska för att komma ifrån att det främst är män som efterfrågas vi riktad annonsering. Än är vi inte där och vidare forskning bör därför studera hur en lagstiftning, som inte strider mot EG-direktivet, kan utformas så att tillämpningen av den förbättrar just kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Jämställdhetslagen i allmänhet och riktad annonsering i synnerhet riskerar annars att vara kraftlösa bestämmelser som riskerar att särskilt gynna män som grupp.

Avslutningsvis är det viktigt att framhålla att riktad annonsering aldrig kan vara tillräckligt för att uppnå en jämställd arbetsmarknad, även om den skulle tillämpas i enlighet med lagens syfte och faktiskt gynna kvinnor. Praktiska hinder som kan finnas för att ha både kvinnor och män anställda måste undanröjas och arbetsplatser måste göras attraktiva för båda könen. För detta krävs ett brett och mångsidigt jämställdhetsarbete där vi är beredda att ändra synen på varandra och våga förändra invanda sätt att arbeta och strukturera våra liv.

8 Referenser

8.1 Tryckta källor

- Andersson, Tonie, 2006. ”Så upphörde mansdominansen inom sjukgymnastycket”, i *Fysioterapeuten*
- Andersson, Ulrika, 2004. *Hans (ord) eller hennes?* Bokbox förlag
- Bondeham, Fredrik, 2003. *Positiv särbehandling och akademien. Tjugofem år av ideologi, retorik och praktik.* Uppsala: Universitetstryckeriet
- Carlsson, Bertil, 1990. *Grundläggande forskningsmetodik för medicin och beteendevetenskap*, Almqvist & Wiksell, Göteborg
- Davies, Karen & Esseveld, Johanna, 1989. *Kvalitativ kvinnoforskning.* Arbetslivscentrum, Stockholm
- Gothlin, Eva, 1999. *Kön eller genus?* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning
- Gür, Thomas, 1998. *Positiv särbehandling är också diskriminering.* Stockholm: Timbro
- Göransson, Håkan & Karlsson, Anders, 2006. *Diskrimineringslagarna - En praktisk kommentar.* Fjärde upplagan, Stockholm.
- Holgersson, Charlotte, 2003. *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet.* Handelshögskolan i Stockholm
- Hydén, Håkan, 2001. *Rättsregler- En introduktion till juridiken.* Studentlitteratur, Lund
- Larsson, Lisa, 2006. *Positiv särbehandling – diskriminering eller ett nödvändigt led i jämställdhetsarbetet?* Magisteruppsats, Ekonomihögskolan, Lunds universitet
- MacKinnon, Catharine A., 1991. ”Plädering för en feministisk rättsteori” i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, 1991
- Mattsson, Tina, 2005. *I viljan att göra det normala. En kritisk studie av genusperspektivet i missbrukarvården.* Växjö: Égalité
- Mulinari, Diana, Sandell, Kerstin & Schömer Eva, 2003. *Mer än bara kvinnor och män.* Studentlitteratur, Lund s. 11-20.

- Patel, Runa & Tibelius, Ulla, 1987. *Grundbok i forskningsmetodik*. Studentlitteratur, Lund.
- Reinharz, Shulamit, 1992. *Feminist methods in social research*. Oxford university Press, USA.
- SCB 2006. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Örebro: SCB-tryck
- Schömer, Eva, 1999. *Konstruktion av genus i rätten och samhället*, Göteborg
- Strömmer, Gunnar & Craaford, Clarence, 2005. ”Otillåten könsdiskriminering vid svenska universitet”, i *DN Debatt* 7 november 2005
- Svensson, Eva-Maria, 2001. *Genusforskning inom juridiken*. Producerad av Högskoleverket, Lenanders Tryckeri AB, Kalmar
- Wahl, Anna m. fl., 2001. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur
- Wold, Agnes & Chrapkowska, Cecilia, 2004. “Vi män har tusen knep att hindra en kvinna att komma fram”, i Fridh-Haneson, Britt Marie och Haglund, Ingegerd (red): *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis, s. 335-365

8.2 Otryckta källor

SACO 2005. *Medlemstatisik 2005-12-31*. Hämtad på www.saco.se [2006-11-17]

8.3 Rättspraxis

AD 126/2006

AD 2007/85

AD 7/2006

EG-domstolen, Mål C-450/93

Bilaga 1

SACO:s förbund och deras medlemstidningar:

1. Agrifack	Tidningen Agrifack
2. Akademikerförbundet SSR	Akademikern Socionomen
3. Civilekonomerna	Civilekonomen
4. Civilingenjörssförbundet	Civilingenjören
5. DIK ¹⁵	DIK-forum Logopednytt
6. Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter	Arbetsterapeuten
7. Jusek ¹⁶	Jusektidningen
8. Kyrkans Akademikerförbund	Kyrkans Tidning
9. Leg Sjukgymnasters Riksförbund	Fysioterapeuten
10. Lärarnas Riksförbund	Skolvärlden
11. Naturvetareförbundet	Naturvetaren
12. Officersförbundet	OfficersTidningen
13. SACO-förbundet i Trafik och Järnväg	STT – Sveriges Trafiktidning
14. SRAT ¹⁷	SRAT-information
15. Sveriges Arkitekter	Arkitekten

¹⁵ DIK är en förkortning av dokumentation, information och kultur

¹⁶ Jusek är fackförbundet för jurister, civilekonomer, systemvetare, personalvetare och samhällsvetare.

¹⁷ SRAT är ett fackförbund som organiserar medlemsgrupper som är för små för att bilda egna fackförbund.

16. Sveriges Farmaceutförbund	Farmaceutisk revy
17. Sveriges Fartygsbefälsförening	Nautisk Tidskrift
18. Sveriges ingenjörer	Ingenjören
19. Sveriges Läkarförbund	Läkartidningen
20. Sveriges Psykologförbund	Psykologtidningen
21. Sveriges Reservofficersförbund	Reservofficeren
22. Sveriges Skolledarförbund	Skolledaren
23. Sveriges Tandläkarförbund	Tandläkartidningen
24. Sveriges Universitetslärarförbund	Universitetsläraren
25. Sveriges Veterinärförbund	Svensk Veterinärtidning

Övrig användbar statistik, kring medlemssiffror och så vidare finns samlande i en skrift på www.saco.se

Bilaga 2

Tabell 1

Tidning	Antal platsannonser			Offentlig sektor				Privat sektor			
	Offentlig sektor	Privat sektor	Totalt	Riktad annonsering	Neutral*	Mångfald**	Riktad annonsering	Neutral*	Mångfald**		
Läkartidningen nr. 47, 22-28 nov 2006	39	7	46		1	1			1		
Akademikern nr 10 2006	8	2	10	1			1				
Kyrkans tidning nr 48, 30/11-6/12 2006		33	33				4	1			
Tandläkartidningen nr 14 2006	11		11		1						
Socionomen nr 7 2006	3	2	5								
Skolvärlden nr 19 23 nov 2006	1		1								
DIK-forum nr 13 2006	5	2	7								
Psykologtidningen nr 14 2006	6	1	7	4	2						
Skolledaren nr 11 nov 2006	2		2								
Logopednytt nr 5 juni 2006	8		8		1						
Arkitekten nov 2006	5	8	13		1				1		
Ingenjören nr 8 2006			0								
STT maj 2006			0								
Reservofficeren nr 2 2006			0								
Fysioterapeuten nr 12 2006	2	1	3			1					
Jusektidningen nr 9 2006	9	7	16		2	2		1	1		
Svensk veterinärtidning nr 15 2006	1	4	5		10	10					
Farmaceutisk revy nr 14/15 2006	1	2	3								
Civilekonomen nr 9 2006	1	1	2								
Civilingenjören nr 10 2006	2	1	3								
Agrifack nr 12 2006	1	1	2		1	1					
Arbetssterapeuten nr 7 2006	3		3								
Officerstidningen nr 9 2006	2	2	4					1	1		
SRAT - information nr 5 2006			0								
Nautisk Tidskrift nr 8 2006	2		2								
Naturvetaren nr 11 2006	10	2	12		1	2	1				
Universitetsläraren nr 20 2006	16		16	2	14	5					
Totalt	138	76	214	7	15	25	17	5	0	3	4
*Platsannonser som efterfrågar både manliga och kvinnliga sökanden ** Platsannonser som värnar om mångfald vilket kan omfatta ålder, etnicitet, sexualitet m.m.											

Tabell 1 visar en förteckning över de 27 fackliga medlemstidningar som ingick i studien samt en sammanställning av förekomsten av platsannonser uppdelat på offentlig och privat sektor. Det går även att utläsa totala antalet platsannonser publicerade i respektive facklig medlemstidning. Vidare redovisas förekomsten av riktad annonsering uppdelat på respektive facklig medlemstidning samt offentlig och privat sektor. Tabellen redovisar även förekomsten av neutral efterfrågan på män och kvinnor samt när platsannonserna efterfrågade mångfald uppdelat på offentlig och privat sektor. **Exempel:** I *Läkartidningen* förekom det totalt 46 platsannonser varav 7 i privat och 39 i offentlig sektor. Riktad annonsering förekom 1 gång i offentlig sektor, och ingen gång i privat sektor. Vid ett tillfälle i offentlig sektor uttrycktes att båda könen är välkomna att söka, i privat sektor uttrycktes önskan om mångfald på arbetsplatsen en gång.