

OPOPONAX

Fredrik Bondestam

fredrik@bondestam.se

SFK, 150827

Leda och styra jämt

Din guide till utplånande av orättvisor



Några utgångspunkter...

- *Forskningsamordnare, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet*
- *Från novis till nestor. Aktionsforskning i svensk räddningstjänst, MSB-projekt, 2010-2013*
- Tjugo års erfarenhet av utbildning om jämställdhet, genus, maskulinitet, organisation, ledarskap...

Disposition...

1. Könsmaktordning – finns det?
2. Chefen är alltid redan könad
3. Vad säger forskning?
4. Sju sköna tips till dig som tror att en checklista löser dina tillkortakommanden

Könsdiskriminering

I Asien fattas 134 miljoner kvinnor i befolkningsstatistiken på grund av abort, vanvård och mord på spädbarn.

Utbildning

Kvinnor och flickor utgör två tredjedelar av dem som har gått mindre än fyra år i skolan eller saknar utbildning helt.

Sexuella övergrepp och våld

Över 2,6 miljarder kvinnor bor i länder där våldtäkt inom äktenskapet fortfarande inte betraktas som ett brott.

Hälsa

I utvecklingsländer dör en kvinna varannan minut till följd av komplikationer i samband med graviditet eller förlossning pga grundläggande hälsovård.

Äganderätt

Kvinnor odlar mer än hälften av världens livsmedel, men saknar i många länder rätten att äga och rätten att ärva mark.

Ojämställdheten i siffror...

Kvinnor utbildar sig i högre grad än män

Kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män

Kvinnor arbetar deltid i högre grad än män

Kvinnor har lägre lön än män (\approx 3 200 kr).

Kvinnors pensioner ett skämt

Kvinnor väljer annan väg för att undvika våld

Kvinnors våldsutsatthet störst i hemmen

Kvinnor utför osynligt hemarbete



**Symboler, föreställningar,
fördomar, förväntningar**

**Könssegrering och
könsarbetsdelning**

**Interaktion
och relationer**

**Identitet, personlighet,
och förhållningsätt**



Forskning om ledarskap

1. Ledaren som person
(Bryman, 1996)

2. Ledarstil, uppgifts-, situations-,
relationsspecifikt ledarskap
(Hersey & Blanchard, 1993)

3. Ledares beteende och agerande, ledarskap
som aktivitet, aktörskapets betydelse
(Mintzberg, 1973)

4. Ledarskap som roll och process, konsultativt
ledarskap, ledarskap för lärande och utveckling,
organisationskultur och ledarskapskultur
(Weick, 1995; Senge, 1990)

Individ



Process

Forskning om ledarskap och genus

1. "Women in management": 1970-

Att lägga till kvinnor till kunskapen om ledarskap: kvinnor "som" ledare, kvinnor "kan", "kvinnligt" ledarskap. Syftade till att föra fram meritokrati, likvärdighet, men också idéer om kvinnors särskilda bidrag och andra värden (för en kritik, se Wahl, 1996, 2001).

2. Organisationskultur och kvinnor/män: 1985-

Att visa på kvinnors marginaliserade positioner/underordning i en organisationsstruktur och/eller -kultur. Kvinnor som ledare och deras kvinnlighet görs i organisationen. Även perspektiv på ledarskap och maskulinitet, sexualitet, m.m. (Kanter, 1977; Wahl, 1992, 1994, 1996; Kvande & Rasmussen, 1993; Hearn, 1995; Holgersson, 1997).

3. Nya organisationsformer och genus: 1995-

Ledarskap som uttryck för relationer mellan genus, organisationsformer och förändringsprocesser, särskilt framväxten av icke-hierarkiska organisationer och effekter på jämställdhet, genusordning – ofta hur genus förstärks av ledarskap (Abrahamsson, 2000; Fogelberg Eriksson, 2005)

Den kommunala chefens metamorfos?

- **1990-tal** – *Remaskulinisering*

Det starka ledarskapet. Rationalitet, lojalitet, NPM, kundfokus, styrning mot produktivitet och resurseffektivitet.

- **2000-tal** – *Diversifiering*

Det tydliga ledarskapet. Processinriktat, självreflexivt, dialogfokus, trendkänsligt, målstyrning och resultateffektivitet.

”The gloomy view”

- Medarbetare går oftare till chefer för mellanchefer som är kvinnor.
- Auktoritet ifrågasätts regelmässigt; ålder och kön samverkar på flera sätt.
- Självuppfattning hos chefer som är kvinnor stämmer sällan med faktiskt prestation eller upplevelse hos anställda.
- Duktighetskulturen är en kvinnligt kodad, institutionaliserad skolidentitet, som kommer påverka flera generationer framöver.

”The optimistic view”

- Att utöva omsorg som chef könskodas, men får allt oftare positiva effekter både på kort och på lång sikt.
- Passiv administratör eller strategisk aktör? Kvinnors strategiska verksamhetsförändrande roll premieras i allt högre utsträckning.
- Chefen en nyckel till kompetensförsörjning; tendenser till genusmedvetet ledarskap får positiva effekter för verksamhet och medarbetare och bärs oftare av kvinnor som är chefer.

- **Utgå** från att det alltid redan är ojämställdhet i det som är eller det ni gör.
- **Fråga** gärna efter kön+ lite då och då.
- Fatta/godta inga **beslut** som saknar analys av könsuppdelad statistik som underlag.
- Gör inte **kvinnor** till problemet med ojämställdhet.
- Rekrytera alltid **mot** normer, särskilt när det tar emot att göra det.
- Bryt **tystnadens kultur** om makt och utsatthet.
- Försätt dig själv i **kris**; misslyckande är **lärande**.