

# Genus och jämställdhet i metallindustrin

Ett kunskapsunderlag för fortsatt  
utvecklingsarbete

Kristina Johansson, Samuel Heimann,  
Fredrik Sjögren, Maria Johansson  
och Klara Rydström

LULEÅ  
UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY

The logo of Luleå University of Technology, featuring a large, stylized white letter 'L' on a dark background. The text 'LULEÅ UNIVERSITY OF TECHNOLOGY' is positioned to the left of the 'L'.

## Tack!

Författarna önskar rikta det varmaste tack till de åtta företag som deltagit i studien.

Tack för ert engagemang och för att ni välkomnat oss att besöka era arbetsplatser.

Tack också till alla intervjupersoner som så generöst delat med sig av sina tankar och erfarenheter av att arbeta i metallindustrin.

Tack till Marie Engqvist Persson som bearbetat och sammanställt den nationella anställningsstatistiken.

Tack till Metalliska material, en del av Vinnova, Energimyndigheten och Formas satsning på strategiska innovationsprogram, som initierat och möjliggjort studien.

## Sammanfattning

Denna rapport är en del av projektet Kompetensförsörjning för metallindustrin (KOMPLÄTT) som koordineras av Jernkontoret från år 2022 till år 2025 med finansiering från Strategiska innovationsprogrammet Metalliska Material. Utgångspunkten för KOMPLÄTT är att ”kompetensförsörjning har kommit att bli industrins viktigaste fråga” och målet med projektet är att ”genom flera angreppssätt få en breddad och fördjupad förståelse för olika aspekter av kompetensförsörjning”. Även om viktiga steg på jämställdhetsområdet har tagits och andelen kvinnor generellt ökar, utgjorde kvinnor år 2020 inte mer än 19 % av metallindustrins personal (SCB 2020). Med det som utgångspunkt handlar det delprojekt som här presenteras om metallindustrins kompetensförsörjning utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

Syftet med rapporten är 1) att beskriva och analysera metallindustrins kvantitativa och kvalitativa könsmönster och 2) med det som grund identifiera och förstå branschens nuvarande jämställdhetsutmaningar. Den kunskap som på så sätt skapas är tänkt att användas som underlag till fortsatta utvecklingsinsatser. Tre frågeställningar har guidat studien:

- Hur kan metallindustrins kvantitativa könsmönster beskrivas och förstås med hjälp av anställningsstatistik på branschnivå?
- Hur kan metallindustrins kvalitativa könsmönster beskrivas och förstås utifrån intervjuer med yrkesverksamma män och kvinnor?
- Vilka jämställdhetsutmaningar framträder genom analyser av branschens kvantitativa och kvalitativa könsmönster?

Med ”jämställdhetsutmaningar” menas områden som bidrar till att skapa skillnader i mäns och kvinnors möjligheter och villkor att arbeta i metallindustrin. Kvantitativ jämställdhet handlar om den antalsmässiga fördelningen av män och kvinnor i hela metallindustrin, mellan olika branschgrenar samt olika yrkesgrupper. I rapporten görs detta med hjälp av anställningsstatistik. Kvalitativ jämställdhet handlar om sådant som normer och värderingar, förutsättningar och villkor, vilket i rapporten undersöks med hjälp av 64 intervjuer med män och kvinnor anställda på åtta företag.

Studien har genomförts av en forskargrupp i arbetsvetenskap från Luleå tekniska universitet under perioden december 2022 till juli 2024 i samarbete med åtta företag inom metallindustrin som själva anmält sitt intresse för att vara med. På varje företag genomfördes åtta intervjuer med män och kvinnor från olika yrkeskategorier och organisationsnivåer, vilket i sin tur kompletterades med könsuppdelad nationell branschdata fördelat på branscher samt yrken. Resultatet visar att det i dagens metallindustri finns både framsteg och kvarvarande utmaningar på jämställdhetsområdet. Övergripande visar den kvantitativa analysen att andelen kvinnor är låg i de chefsled som anknyter till produktionen (t.ex. VD 6 % kv. och arbetsledare 9 % kv.) samt att kvinnor i högre grad finns representerade i arbeten som kräver högskoleutbildning (t.ex. HR-specialister, 59 % kv., Civilingenjörer 25 % kv. och Redovisningsekonomer 86 % kv.). Vissa yrkesgrupper syns även vara särskilt mansdominerade, såsom Drifttekniker (89 % m.) och Smeder och verktygsmakare (85 % m.) medan den till andelen största yrkesgruppen Process- och maskinoperatörer (17 % kv.) i högre grad motsvarar könsfördelningen i branschen (19 % kv.).

Utifrån resultatet har tre jämställdhetsutmaningar identifierats som särskilt angelägna att adressera för att stärka metallindustrins förmåga att attrahera och behålla personal oavsett kön. Jämställdhetsutmaningar kopplade till *arbetsdelning och segregering* syns i det faktum att en hög andel av den totala andelen kvinnor i metallindustrin (19 %) arbetar som tjänstepersoner i stödfunktioner samtidigt som det fortfarande finns arbetaryrken som är nästintill totalt dominerade av män. Här tyder intervjuerna på hur föreställningar och antaganden om kön och kompetens vävs samman på sätt som gör att män och maskulina kroppar ses som norm för vem som kan utföra vissa typer av arbete och arbetsuppgifter (jmf Acker 1990; 2006; Faulkner 2009). Att det tunga arbetet som finns kvar i delar av produktionen kodas maskulint, i kombination med att uthållighet och fysisk styrka värderas högt, får flera negativa effekter kopplat till den andra identifierade jämställdhetsutmaningen; *arbete och arbetsmiljö*. Dels förstärker arbetsuppdelningen segregering och föreställningar om kön och arbete, dels kan den också fördröja nödvändiga arbetsmiljöförbättringar. Utifrån intervjudeltagarnas beskrivning kan vi se att arbetsmiljön generellt blivit bättre, men att det fortfarande finns tunga arbetsmoment kvar som också formellt (mellan avdelningar) och informellt (inom arbetslag) formar hur arbetet fördelas mellan män och kvinnor. Å ena sidan finns det anledning att utmana socialt konstruerade föreställningar som på ett förgivettaget sätt kopplar samman fysisk styrka med män och maskulinitet på sätt som stänger ute kvinnor. Å andra sidan behövs det – för att främja ett hälsosamt arbetsliv för män såväl som kvinnor – fortsatta arbetsmiljöinvesteringar som bygger bort och omformar de arbetsmoment i metallindustrin som fortfarande är slitsamma och kräver fysisk styrka för att utföra. En tredje jämställdhetsutmaning som studien identifierar handlar om *kultur och jargong* och här blir det återigen tydligt hur underliggande föreställningar och normer om kön formar verksamheterna och möjligheterna till inkludering. Här visar resultatet att samtidigt som arbetsplatskulturen över tid har förändrats i en mer öppen och inkluderande riktning, finns det fortfarande spår av en mer eller mindre grov jargong som karakteriserar delar av de undersökta företagen. Denna typ av jargong framträder vidare vara formad av en institutionalisering av en viss ”likhet”, som får några att känna sig hemma och andra obekväma och annorlunda (jmf Ahmed 2011). Att avvika från normen kan innebära en form av (o)synlighetsparadox, där exempelvis kvinnor blir synliga som avvikande i relation till kön, och samtidigt osynliggjorda som kompetenta yrkesutövare (jmf Johansson m.fl. 2020; Salminen Karlsson 2020; Faulkner 2009).

Genom resultatet tydliggörs att de kvarvarande jämställdhetsutmaningar som identifierats behöver mötas med ett jämställdhetsarbete med fokus inte på kvinnor utan på att skapa en inkluderande arbetsplatskultur och en hälsofrämjande arbetsmiljö för alla. För att det i sin tur ska bli möjligt föreslås fortsatta forsknings- och utvecklingsinsatser med fokus på dels metoder och arbetssätt för att skapa en inkluderande arbetsplatskultur på företagsnivå, dels samverkan och erfarenhetsutbyte på branschnivå.

## Innehåll

Sammanfattning .....	3
<b>1. Inledning .....</b>	<b>7</b>
Bakgrund och syfte .....	7
Rapportens disposition .....	8
<b>2. Studiens genomförande.....</b>	<b>10</b>
Metod och material.....	10
Åtta deltagande företag.....	10
Studie 1: Metallindustrins kvantitativa könsmönster .....	10
Studie 2: Metallindustrins kvalitativa könsmönster .....	10
Centrala begrepp och referensramar.....	11
Genus, arbete och organisation.....	11
Jämställdhet.....	12
Tidigare forskning.....	13
Genusforskning om mansdominerade industrier.....	13
Genusforskning om metallindustrin.....	14
<b>3. Män och kvinnor i metallindustrin .....</b>	<b>16</b>
En könssegregerad arbetsmarknad.....	16
Könsfördelning i metallindustrin.....	17
Könsfördelning på yrkesnivå .....	18
<b>4. Arbetsdelning och segregering.....</b>	<b>21</b>
Vägar in i en mansdominerad industri.....	21
Arbeten som lämpade för män respektive kvinnor .....	22
Kompetens som färgat av föreställningar om kön .....	25
<b>5. Arbete och arbetsmiljö .....</b>	<b>27</b>
Olika arbetsmiljöer men med produktionen i fokus.....	27
Fysiskt krävande ”öar” i en generellt förbättrad arbetsmiljö.....	28
Tungt arbete är ett arbetsmiljöproblem både för män och kvinnor .....	30
<b>6. Kultur och jargong .....</b>	<b>32</b>
Rå med hjärtlig - jargong som förutsättning för att hantera arbetet.....	32
En svår balansakt – när jargongen blir trakasserier .....	35
När jargongen blir exkluderande .....	36
<b>7. Avslutning .....</b>	<b>40</b>

Fortsatta behov av forskning och utveckling: metoder och arbetssätt .....	42
Referenser .....	44
Författarpresentationer .....	49

# 1. Inledning

## Bakgrund och syfte

Denna rapport är en del av projektet Kompetensförsörjning för metallindustrin (KOMPLÄTT) som koordineras av Jernkontoret från år 2022 till år 2025 med finansiering från Strategiska innovationsprogrammet Metalliska Material. Utgångspunkten för KOMPLÄTT är att ”kompetensförsörjning har kommit att bli industrins viktigaste fråga” och målet med projektet är att ”genom flera angreppssätt få en breddad och fördjupad förståelse för olika aspekter av kompetensförsörjning”.

Metalliska Material avslutas år 2026 men ett nytt och bredare innovationsprogram, Metals and Minerals, beviljades finansiering under 2024. Även här betonas betydelsen av en kompetensförsörjning som en förutsättning för industriernas möjligheter att ställa om. I programmet anges att:

*Sufficient competence supply is a prerequisite for a successful transformation. This requires that individuals view the industry sector as an interesting and rewarding career opportunity, which in turn requires the industry, and the places where it operates, to be attractive. Promising approaches to determine and develop community and company attractiveness are under development.*

I skrivningen konkretiseras kompetensförsörjning till en förmåga att attrahera och behålla personal. Att metallindustrin (likväl som gruvindustrin) fortsätter att domineras av män visar att industrins förmåga att attrahera och behålla personal är en fråga om kön. Även om viktiga steg på jämställdhetsområdet har tagits och andelen kvinnor generellt ökar, utgjorde kvinnor år 2020 inte mer än en 19 % av metallindustrin (SCB 2020a) och 23 % av mineralindustrin (SCB 2020b). Sett i det ljuset kan ojämställdhet sägas innebära ett kompetens- och arbetskraftstapp som dagens industri inte har råd med, samtidigt som ökad jämställdhet blir till en av beståndsdelarna i en framgångsrik kompetensförsörjning. Med det som utgångspunkt handlar det delprojekt som här presenteras om metallindustrins kompetensförsörjning utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Delprojektet har genomförts av en forskargrupp i arbetsvetenskap från Luleå tekniska universitet under perioden december 2022 till juli 2024.<sup>1</sup>

Syftet med denna rapport är 1) att beskriva och analysera metallindustrins kvantitativa och kvalitativa könsmonster och 2) med det som grund identifiera och förstå branschens nuvarande jämställdhetsutmaningar. Den kunskap som på så sätt skapas är tänkt att användas som underlag till fortsatta utvecklingsinsatser. Tre frågeställningar har guidat studien:

- Hur kan metallindustrins kvantitativa könsmonster beskrivas och förstås med hjälp av anställningsstatistik på branschnivå?
- Hur kan metallindustrins kvalitativa könsmonster beskrivas och förstås utifrån intervjuer med yrkesverksamma män och kvinnor?

---

<sup>1</sup> Mer information om de fem forskare som genomfört studien finns att läsa sist i rapporten.

- Vilka jämställdhetsutmaningar framträder genom analyser av branschens kvantitativa och kvalitativa könsmonster?

”Jämställdhetsutmaningar” ska i rapporten förstås i relation till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet som gör gällande att ”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut”. De jämställdhetsutmaningar som här definierats är med andra ord områden där vi menar att män och kvinnors möjligheter och villkor att arbeta i metallindustrin skiljer sig åt. Varför metallindustrin i sin tur bör adressera dessa problem handlar, i ljuset av KOMPLÄTT, om kompetensförsörjning och det faktum att de försvårar och/eller hindrar attraherandet och behållandet av anställda oavsett kön. Men en ojämsställd industri får också mer långtgående konsekvenser, för industrin och omgärdande samhällen. Abrahamsson (2009) visar att människor i könssegregerade och traditionsbundna organisationer är mer upptagna med att ”återställa ordningen” och status quo än att förändras och utvecklas, även då organisationsledning och omvärldstryck till synes efterfrågar förändring. Även lärande och utveckling har generellt visat sig svårare på arbetsplatser och i branscher som bygger på könssegregering och en skarp skillnad mellan män/maskulinitet och kvinnor/femininitet, jämfört med mer jämställda arbetsmiljöer. Särskilt om förändringen genomförs på ”könsblinda” sätt, dvs utan hänsyn till arbetsplatsers könssegregeringsmönster (Johansson och Abrahamsson 2018).

Med kvantitativ jämställdhet avses här den antalsmässiga fördelningen av män och kvinnor i hela metallindustrin, mellan olika branschgrenar samt olika yrkesgrupper. I rapporten görs detta med hjälp av anställningsstatistik. Kvalitativ jämställdhet handlar om sådant som normer och värderingar, förutsättningar och villkor. Om kvantitativ jämställdhet handlar om att kartlägga var män och kvinnor finns på en arbetsplats avser kvalitativ jämställdhet analyser av de normer och värderingar som används för att ”förklara” och motivera (samt ibland utmana) fördelningen av arbete, yrkesroller och maktpositioner (jfr. ex. Acker 1990), men också av förutsättningar och villkor som män och kvinnor möter i sitt arbete. I det här fallet, när kvalitativ jämställdhet undersöks genom intervjuer med yrkesverksamma, handlar det också om att förstå hur män och kvinnor upplever och erfar sin arbetsplats. Medan intervjuerna utgör en nödvändig pusselbit för att skapa fördjupad förståelse för metallindustrins jämställdhetsutmaningar, kan de inte användas för att ge kvantifierbar kunskap om problemens förekomst och utbredning. Sådan kunskap hade krävts andra metoder, som exempelvis en enkätundersökning. Samtidigt som det finns en analytisk poäng att särskilja de två, behöver kvantitativ och kvalitativ jämställdhet förstås tillsammans, inte minst då mönster och antalsfördelning i praktiken både påverkar och påverkas av normer och värderingar.

## Rapportens disposition

I det efterföljande kapitlet beskrivs studiens genomförande, vilket inleds med det material som ligger till grund för beskrivningar och analyser. Därefter redogörs studiens referensram som består dels om teorier om genus, arbete och organisation samt jämställdhet, dels om tidigare genusforskning om metallindustrin samt andra motsvarande mansdominerade industrier. I kapitel tre börjar resultatredogörelsen genom en beskrivning av metallindustrins kvantitativa könsmonster

som beskrivs på olika nivåer med hjälp av könsuppdelad statistik från SCB. Därefter följer tre kapitel som var och ett beskriver de jämställdhetsutmaningar som studien identifierat; arbetsdelning och segregering; arbete och arbetsmiljö; samt kultur och normer. I sista kapitlet diskuteras slutsatser innan vi avslutar med några rekommendationer för det fortsatta utvecklingsarbetet att ta fasta på. Därefter följer referenslista och författarpresentation.

## 2. Studiens genomförande

### Metod och material

#### *Åtta deltagande företag*

Studien har genomförts i samarbete med åtta företag inom metallindustrin. De åtta företagen har själva valt att delta i projektet genom att anmäla sitt intresse till Jernkontoret. Tillsammans med den nationella anställningsstatistiken utgör de åtta företagen studiens empiriska grund. Företagen har tillhandhållit könsuppdelad anställningsstatistik, om än i olika omfattning och av olika karaktär, de har välkomnat oss forskare att besöka dem och visat oss runt i sina verksamheter. Framför allt har de ordnat så att vi kunde intervjua åtta av deras anställda under arbetstid.

Det är företag som på många sätt skiljer sig från varandra, inte minst avseende storlek, verksamhetsinriktning och geografiska placering. För att inte peka ut de deltagande företagen har vi valt att vara försiktiga med beskrivningar som gör det möjligt att koppla resultatet till enskilda företag. Av den anledningen gör vi inte heller några direkta jämförelser. Det vi däremot har sökt göra, framför allt genom intervjuerna, är att förstå variationer och nyanser mellan och inom varje företag.

#### *Studie 1: Metallindustrins kvantitativa könsmönster*

Könsuppdelad statistik på branschnivå har införskaffats från SCB:s registrerade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). Branschdata fördelat på olika delbranscher (stål, aluminium och gjuteri) analyseras för år 2010, 2015 och 2020.

Branschdata har också indelats enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), vilken tillhandahåller ett system för att gruppera personers arbete utifrån yrkesområde. Vi har analyserat statistik indelad i samtliga tio yrkesområden: 1. *Chefsyrken*; 2. *Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens*; 3. *Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande*; 4. *Yrken inom administration & kundtjänst*; 5. *Service-, omsorgs- & försäljningsarbete*; 6. *Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske*; 7. *Yrken inom byggverksamhet och tillverkning*; 8. *Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera*; 9. *Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion*; 0. *Militärt arbete*. Organisationsspecifik statistik har samlats in från de deltagande företagen, bland annat könsuppdelad statistik på organisationsnivå. Det handlar dels om antal anställda män och kvinnor på olika befattningar och på olika ledningsnivåer, dels om uppgifter gällande löner, sjuktal osv.

#### *Studie 2: Metallindustrins kvalitativa könsmönster*

Åtta intervjuer har genomförts per deltagande företag, sammanlagt 64 stycken. Å ena sidan var önskan med intervjuerna att skapa en fördjupad förståelse av företagen, och å andra sidan är åtta intervjuer för lite för att få en helhetsbild av hela företagets verksamhet, inte minst de stora företagen. Av den anledningen valde forskarna att fokusera studien till två avgränsade delar av varje företag, som då undersöktes genom fyra intervjuer vardera. Tanken var att dessa två delar skulle spegla områden inom verksamheten som av företaget sågs som mer jämställda, ofta för att andelen

kvinnor där var något högre, samt områden som sågs som mindre jämställda och på så sätt generera beskrivningar som speglar variationer inom varje företag.

Intervjupersonerna valdes ut av respektive HR-avdelning för att få en bredd av yrkeskategorier (till exempel ledning, stab, produktion) och kön. Med andra ord har forskarna definierat kriterierna för hur urvalet av deltagare bör gå till, medan den faktiska selektionen och kontakten med deltagarna inför intervjuerna sköttes av företrädare från företagen själva. Av de 64 intervjudeltagarna var 30 kvinnor och 34 män.

För att intervjuerna skulle ge en bred och djup förståelse av upplevelser av genus och jämställdhet valdes en semistrukturerad karaktär på intervjuerna. Semistrukturerade intervjuer utgår från på förhand formulerade teman men det är intervjupersonens berättelse som är i centrum och nya spår kan därför tillkomma under intervjun (Bryman 2018). En intervjuguide med följande övergripande teman formulerades:

- Bakgrund (yrkesroll, tid på företaget, tidigare erfarenheter)
- Arbetsförhållanden (arbetsdelning, arbetsledning, arbetstider, lärande, lönesättning, arbetsmiljö, karriärvägar)
- Arbetsplatskultur (inkludering, normer, jargong, konflikter)
- Jämställdhet (nuläge, insatser, attityder)

Intervjuerna ägde rum på plats på respektive företag under våren 2023. Två forskare besökte varje företag för att dels göra de åtta intervjuerna, dels få en rundtur av verksamheterna. Rundturen var viktig för att ge forskarna en förståelse för processen, arbetsmiljöerna och arbetets karaktär på respektive företag. Intervjuerna ägde rum i ett mötesrum, ofta i företagets kontorsbyggnader, och genomfördes enskilt, det vill säga en forskare och en intervjuperson. Till varje intervju avsattes sextio minuter, i praktiken var några kortare och några längre. Efter medgivande från intervjupersonen spelades intervjuerna in och ljudfilerna transkriberades sedan ordagrant.

Analysprocessen följde principerna av en riktad innehållsanalys (Hsieh och Shannon 2005). För att skapa en enhetlig analysprocedur mellan forskarna skapades ett kodschema med övergripande teman utifrån intervjuguiden. De transkriberade intervjuerna laddades upp i analysprogrammet NVivo varefter intervjuerna delades upp mellan forskarna och kodades deduktivt och förfinades genom underteman. Under analysprocessen träffades forskarna vid flera tillfällen för att jämföra och diskutera koder och tolkningar av intervjuutsagor. I takt med att analysen fortskred kunde teman och underteman sättas samman till beskrivningar som i sin tur låg till grund för att identifiera jämställdhetsutmaningar. Som resultatdelen visar kom tre utmaningar att utkristalliseras; arbetsdelning och segregering; arbete och arbetsmiljöer; kultur och jargong.

## Centrala begrepp och referensramar

### *Genus, arbete och organisation*

”Kön” är det begrepp som vi vanligen använder för att tala om biologiska skillnader mellan människor. Det vill säga att vissa av oss föds med xx-kromosomer och andra med xy-kromosomer, och att detta tillsammans med våra genitalier och andra reproduktiva organ gör oss till pojkar/män

och flickor/kvinnor. Kön förstås ofta som något av naturen givet och i dagligt tal används det vanligen för att synliggöra skillnader mellan människor, där pojkar/män och flickor/kvinnor förstås som motsatspar, till exempel att fler flickor än pojkar skulle gilla rosa och fler pojkar än flickor blått, och att kvinnor skulle vara mer familjeorienterade än män och män mer fokuserade på karriär än kvinnor. Med en syn på kön som något givet och statistiskt framstår förhållandet mellan män och kvinnor och den tillhörande maktordning som oföränderlig.

Genom forskning vet vi att kön inte är givet och statistiskt, utan snarare något som är socialt konstruerat och föränderligt. Att det finns personer som identifierar sig på sätt som inte överensstämmer med kategorierna ”man” och ”kvinna” har också gjorts tydligt genom samlingsbegrepp som ”icke-binära personer”. På engelska används ofta begreppet ”sex” för att benämna det biologiska könet och ”gender” för att peka på det socialt konstruerade könet. På svenska har ”gender” översatts till ”genus”. Det som gör det lite klurigt i det svenska språket jämfört med engelskan, är att inte bara ”genus” utan också ”kön” används som begrepp för att tala om socialt konstruerat kön och könsskillnader. Oavsett vilket begrepp som används – kön eller genus – så är en vedertagen uppfattning inom genusforskning är att kön/genus är en social konstruktion (Lundberg och Werner 2016). Det är också så begreppet ”kön” används i denna rapport. Kön är något vi gör i vardagliga interaktioner, och genom våra göranden återskapas också kön (West och Zimmerman 1987). Nyckeln för att kunna förändra könsmaktordningen blir därför att förstå *hur* kön görs i ett givet sammanhang. För att påminna om att de kvantitativa och kvalitativa könsmonster som beskrivs i denna rapport är något som görs, använder vi också benämningar som signalerar aktiviteter som *könade*.

Genusforskning om arbetslivet intresserar sig för hur kön görs i relation till arbete, ofta med organisationer som analytisk nivå. Sociologen Joan Acker har visat att kön är en central del av de processer och strukturer som organisationer bygger på – vi kan helt enkelt inte förstå en organisation utan att ta hänsyn till kön. Enligt Acker sker detta genom fyra processer: (1) könade uppdelningar av arbete, beteenden, makt, m.m. baserat på kön (2) symboler och bilder som förklarar, uttrycker, återskapar eller motsätter sig sådana uppdelningar, (3) könade interaktioner mellan personer av olika kön och mellan personer av samma kön, (4) könade identiteter, det vill säga i relation till dessa tre andra processer – hur vi identifierar och presenterar oss själva (Acker 1990, se också exempelvis Abrahamsson 2009; Johansson 2015). Senare har Acker utvecklat sin modell över könade organisationer till en teori om organisationer som ojämlikhetsregimer. Genom sätten som arbete organiseras – till exempel arbetstider och schemaläggning, rekrytering och anställningar och löner – så skapas ojämlikhet mellan ledning, chefer och arbetare. Ojämlikheten är ofta inte bara könad utan också kopplad till exempelvis etnicitet, sexualitet och ålder (Acker 2006). Det kan exempelvis handla om att majoriteten av chefer är män och majoriteten av arbetare kvinnor, där de kvinnliga arbetarna har litet utrymme att påverka exempelvis arbetstider och arbetets innehåll.

### *Jämställdhet*

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan män och kvinnor. Historiskt sett och fram till idag kan vi se att män som grupp överordnats kvinnor och icke-binära inom många områden, som exempelvis arbete, utbildning och familjeliv. Samtidigt som jämställdhet sätter fokus på kön är det

också tydligt hur könade hierarkier och relationer samverkar med andra maktordningar som exempelvis klass, etnicitet, sexualitet och ålder. Det betyder att (o)jämslällldhet mellan könen också bör förstås i relation till ojämlikhet i en vidare bemärkelse. Svenskfödda och vita medelklassmän som grupp tenderar att ha mer makt och resurser än, till exempel, arbetarklasskvinnor eller svarta män som migrerat till Sverige.

Sett genom svensk politik är jämslällldhet en målsättning och en strategi med en tydligt fastslagen definition. I Sverige är det nuvarande politiska jämslällldhetsmålet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det finns också sex jämslällldhetspolitiska delmål som handlar om bland annat ekonomisk jämslällldhet, jämslällld utbildning och en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet (Regeringskansliet 2016). Jämslällldhet berör alla samhällsområden, däribland arbetslivet. En del av frågan om jämslällldhet inom arbetslivet handlar om könsfördelning mellan kvinnor och män, och i statistik syftar en jämn könsfördelning till att minst 40 % är kvinnor och minst 40 % män. Alltså en könsfördelning om 60/40: om en organisation består av 61 % män och 39 % kvinnor är den mansdominerad och, tvärtom, om den består av 61 % kvinnor och 39 % män är det en kvinnodominerad organisation. Samtidigt bör 60/40 ses som ett kvantitativt mått och inte en absolut definition för jämslällldhet (SCB 2022). Till exempel, om chefspositionerna i en organisation *alltid* är bemannade av 60 % män och aldrig mer än 40 % kvinnor kan det finnas skäl att fundera vidare kring huruvida det är jämslällldt eller inte. I tillägg till den här kvantitativa jämslällldheten så kan jämslällldhet också förstås som något kvalitativt. Det vill säga, det som inte ryms inom siffrorna, så som normer kring hur män, kvinnor och icke-binära förväntas vara och värderingar kopplat till detta.

Genom att studera kön – och hur kön samverkar med exempelvis klass, etnicitet, sexualitet och ålder – inom organisationer och i olika branscher kan forskningen bidra med kunskap som i sin tur i förlängningen kan användas för att uppnå målet om jämslällldhet (se ex. Heimann och Johansson 2023; Abrahamsson och Johansson 2021). Genom att också undersöka, följa och problematisera organisationers jämslällldhetsarbete, de konkreta aktiviteter som görs och de problemformuleringar som de i sin tur utgår från (jämför ex. Bacchi 1999; Squire och Kantola 2012) kan genusforskning hjälpa till att förstå och stimulera jämslällldhetsarbetets förändringspotential (se ex. Johansson m.fl. 2023).

## Tidigare forskning

### *Genusforskning om mansdominerade industrier*

Projektet tar sitt avstamp i den nyanserade kunskap om industrins jämslällldhetsutmaning som arbetsvetenskaplig genusforskning bidragit med, i Sverige och internationellt (se ex. Abrahamsson m.fl. 2024; Heimann m.fl. 2023; Lahiri-Dutt 2022; Johansson m.fl. 2022; 2020). Sammantaget visar forskningen hur mansdominerade organisationers struktur och kultur formar och formas av normer och föreställningar om genus på sätt som premierar vissa män och maskulinitetsuttryck samtidigt som andra män, maskuliniteter, kvinnor och icke-binära marginaliseras och underordnas.

Ett centralt tema i tidigare genusforskning om mansdominerade industrier är hur arbetet och arbetsplatsen förknippas med en viss typ av män och maskulina uttryck, präglad av fysisk styrka,

uthållighet, heterosexualitet och ”macho” ideal i relation till risktagande och jargong (jmf. Abrahamsson och Johansson 2006, 2021; Ringblom 2022). Personer som på olika sätt avviker från dessa normer, till exempel genom att vara kvinnor eller att ge uttryck för andra former av maskulinitet, betraktas som avvikande. På sådana arbetsplatser kan män förstås som ”det normala”, dvs som oreflekterat självklart och oföränderligt. De som inte passar in vid sådana arbetsplatser beskriver ofta upplevelser av att vara apart, medan de män som ”passar in” utstrålar en självklarhet i det sätt de rör och för sig på arbetsplatsen. Tydligt är att dessa normer både präglar det sociala samspelet (umgänge och kamratskap) och arbetsuppdelningen på arbetsplatserna. I det sociala märks ofta en maskulin kultur i samtal om gemensamma intressen såsom jakt, fiske, sport, uteliv, motorer och andra, generellt, maskulina områden. I arbetsuppdelningen framstår maskulina normer i hur olika typer av arbete värderas och rangordnas. Exempelvis är det manuella och riskfyllda arbetet under jord i gruvindustrin fortfarande ett maskulint ideal som andra arbeten jämförs med och rangordnas mot. Detta trots att det manuella gruvarbetet utförs av allt färre gruvarbetare, och att farligt underjordsarbete succesivt fasas ut till förmån för automatiserat och fjärrstyrt arbete utfört ovan jord. Den symboliska vikten av detta manuella, maskulina, arbete är dock alltså synligt i kontrollrummen ovan jord, där gruvarbetare framhårdar med att klä sig i gruvans overaller, trots att arbetet utförs i en kontorsmiljö. Att vara en ”riktig gruvarbetare” blir på detta sätt både en fråga om att värdera det traditionella ”manliga” och manuella arbetet, och att fortsätta iscensätta denna form av manlighet, t.ex. i klädsel och i samtal om arbetet, även om arbetet i sig förändras (Abrahamsson & Johansson 2006; 2021).

Att arbete och kön vävs samman på detta sätt får också tydliga effekter för de som inte besitter dessa maskulina uttryck och attribut. Här visar vår studie i linje med tidigare forskning att kön och kompetens vävs samman i det att män, och maskulina kroppar, också ses som norm för vem som kan utföra vissa typer av arbete och arbetsuppgifter (Acker 1990; Faulkner 2009a, b). Att avvika från normen, t.ex. genom att ha en feminin kropp, en annan utbildningsbakgrund, sexuell läggning eller social bakgrund, kan innebära en form av (o)synlighetsparadox, där exempelvis kvinnor blir synliga som avvikande i relation till kön, och samtidigt osynliggjorda som kompetenta. Kvinnor vid denna typ av arbetsplatser delar därför ofta erfarenheter av att bli ifrågasatta i sitt arbete och att behöva bevisa sin kompetens genom demonstrationer av t.ex. tekniskt kunnande eller fysisk styrka (Eveline och Booth 2002; Faulkner 2009a, b). I denna kulturella kontext med starka maskulina normer blir tillhörighet och att accepteras (eller tolereras) vid arbetsplatsen en fråga om anpassning, även för den/de som avviker. Att arbetsplatsen, och dess kultur, i grunden är ojämförbar är inte alltid uppenbart för dem som arbetar där. Som Salminen-Karlsson (2020) visar, kan idéer om ’likhet’ mellan kvinnor och män också resultera i att uppenbar ojämförbarhet, på en individuell nivå, förklaras som effekter av individuella brister och förmåga att ”passa in”. Kvinnor på mansdominerade arbetsplatser kan därmed också vara delaktiga i att reproducera en maskulin arbetsplatskultur genom att delta i jargong, acceptera ifrågasättande om fysisk styrka/tekniskt kunnande och anamma riskbeteenden och föreställningar om hur arbetet bör utföras (jmf Ringblom 2022).

### *Genusforskning om metallindustrin*

I jämförelse med andra mansdominerade industrier, som gruvindustrin (Mazer m.fl. 2022; Grossman och Gullo; 2022; Kubisa, 2016; Heimann m.fl. 2023; Ringblom 1999), skogssektorn (Johansson 2020; Johansson m.fl. 2019, 2020, 2023; Laszlo Ambjörnsson 2021), och byggindustrin

(Johansson och Johansson 2023) är metallindustrin mindre utforskat av genusforskare. Bland de fåtalet studier som har genomförts vill vi här särskilt lyfta två relativt nyligen publicerade, dels en svensk studie utförd av Minna Salminen Karlsson (2020), dels en amerikansk studie genomförd av Anne Balay (2014). Samtidigt som det är viktigt med kunskap om det specifika sätt som genus och jämställdhet tar sig uttryck i metallindustrin, tar vi också stöd av den mer övergripande kunskapen om genus och jämställdhet i mansdominerade industrier som studier av relaterade branscher har bidragit med.

Salminen-Karlssons (2020) studie av ingenjörer i svensk stålindustri visar hur organisationerna tycks ha svårt att ge kvinnor samma möjligheter som män, i form av lön, karriärmöjligheter, bemötande och värdering av det enskilda arbetet. Kvinnorna i Salminen-Karlssons studie upplever påtagliga skillnader gentemot sina manliga kollegor och behov av att utveckla strategier för att hantera arbetsvillkoren. I de företag där kvinnor gavs möjligheter i form av uppskattning och karriärmöjligheter, fanns också utrymme för dem att utveckla strategier som utmanar könsnormer och bryter könade barriärer i val av arbete och karriärmål. Vid flertalet av företagen upplevde dock kvinnorna ett större motstånd, där det initiala välkommandet avtog och arbetet präglades av, för yrkesrollen, lågt kvalificerade arbetsuppgifter, svagt stöd från chefer och upplevelse av marginalisering. Flertalet kvinnor valde en kompensatorisk strategi som innebar resignation inför arbetets ojämsställda villkor och avsaknaden av karriärmöjligheter, i stället valde de att lägga sin fokus på familj och aktiviteter under sin fritid. Ett fåtal, och endast de som befann sig i organisationer som aktivt arbetade för jämställdhet, hade möjligheten att utmana rådande könsnormer (jmf Kvande, 1999).

Balays (2014) studie från den amerikanska stålindustrin ger värdefulla medskick till hur det arbete som utförs inom stålindustrin bidrar till att återskapa en maskulin kultur. Dels för att det är ett ofta riskfyllt arbete som kräver sammanhållning mellan anställda för att kunna undvika och hantera farliga situationer, dels för att skiftarbetsformen innebär att anställda delvis begränsas från sociala kontakter utanför jobbet och i stället delar mycket med sina kollegor. Likhet mellan kollegor och sammanhållning blir därför ofta viktigt och kan ta sig uttryck i jargong, där man skämtar om kollegor som inte lever upp till idealet och normerna. Studier visar hur maskulinitet görs av både män, kvinnor och personer av andra kön. Vad Balay (2014) påminner om är med andra ord att det inte är så enkelt som att män trivs och frodas i en maskulin präglad kultur, medan (alla) kvinnor misstrivs och känner sig exkluderade. Samtidigt som sexualiserande jargong förekom, menade några kvinnor i Balays (2014) studie att de trivdes med arbetet i stålindustrin just eftersom det var en maskulin miljö, på samma sätt som att det fanns män som inte trivdes, vilkas maskulinitetsuttryck låg närmare det som brukar förknippas med ”femininitet”.

### 3. Män och kvinnor i metallindustrin

Detta kapitel beskriver metallindustrins könsmonster med hjälp av anställningsstatistik från SCB. För att förstå industrin i ett sammanhang börjar vi med en beskrivning av könsmonstren på den svenska arbetsmarknaden och hela tillverkningsindustrin. Sedan beskrivs tillverkningsindustrin som helhet, och specifikt den del som utgör metallindustrin. Därefter presenteras metallindustrins könsmonster i dess olika delbranscher, följt av könsfördelning inom olika yrkesgrupper i metallindustrin. Resultatet visar på vertikal, och till viss del horisontell könssegregering. Med horisontell könssegregering menas att kvinnor och män generellt befinner sig i olika branscher, arbetsområden och yrken, exempelvis den högre koncentrationen av män i tekniska arbeten, respektive den höga andelen kvinnor i administrativa arbeten. Vertikal könssegregering avser en ojämn fördelning av kvinnor och män vad gäller yrken och positioners makt och inflytande, exempelvis en lägre andel kvinnor än män i chefsbefattningar.

#### En könssegregerad arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad med en tydlig uppdelning mellan mansdominerade och kvinnodominerade sektorer. Under nittonhundratalet kan utveckling av den könsuppdelade arbetsmarknaden främst hänföras till expansionen av offentlig sektor från 1960-tal och fram till och med slutet av 1980-talet. Under denna period ökade andelen kvinnor som lönearbetare på arbetsmarknaden samtidigt som delar av det obetalda vård- och omsorgsarbetet i hemmet övergick till offentlig verksamhet i form av barnomsorg, äldreomsorg och annat omsorgsarbete i offentlig regi. Kvinnors ökade deltagande i lönearbetet innebar även en ökad efterfrågan på traditionella kvinnoyrken i vård och omsorg, en utveckling som fortsatt präglar könsfördelningen på den svenska arbetsmarknaden. Från slutet av 1980-talet har kvinnor och mäns deltagit på arbetsmarknaden som anställda i lika hög utsträckning (ca 50/50). Under 1990-talet avtog expansionen av den offentliga sektorn och det offentliga har under de följande trettio åren varit arbetsgivare åt ca 40 % av alla anställda, varav ca 70 % av dessa är kvinnor (Halldén och Stenberg 2023). Resterande 60 % av alla anställda återfinns inom den privata sektorn och dess olika branscher som i sin tur uppvisar varierande grad av könssegregering. På en aggregerad nivå (se Tabell 1), och utan hänsyn tagen till utbildningsnivå eller yrkesgrupper, är 'jämslida' branscher bland annat *Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar*, *Finans- och försäkringsverksamhet* samt *Hotell och restaurangverksamhet*. Dessa har alltså – sett till hela näringsgrenen – en fördelning av kvinnor och män inom spannet 40-60 %. Bland mansdominerade branscher (män <60 %) finner vi bland annat *Transport och magasinering* (79 % män), *Utvinning av mineral* (77 % män), *Byggverksamhet* (90 % män) samt *Tillverkning* (76 % män), där bland annat metallindustrin ingår.

<b>Kvinnodominerade näringsgrenar (n= 1 475 101)</b>	antal anställda	andel kvinnor	andel män
Vård och omsorg; sociala tjänster	809 146	79%	21%
Utbildning	544 897	74%	26%
Annan serviceverksamhet	121 058	65%	35%

<b>Jämställda näringsgrenar (n= 1 625 842)</b>	antal anställda	andel kvinnor	andel män
Verksamhet vid internationella org., utländska ambassadörer o.d.	855	53%	47%
Kultur, nöje och fritid	98 660	50%	50%
Finans- och försäkringsverksamhet	97 926	50%	50%
Hotell- och restaurangverksamhet	159 284	49%	51%
Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster	277 179	45%	55%
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	584 242	45%	55%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	321 023	43%	57%
Fastighetsverksamhet	86 673	40%	60%

<b>Mansdominerade näringsgrenar (n= 1 496 211)</b>	antal anställda	andel kvinnor	andel män
Informations- och kommunikationsverksamhet	218 416	29%	71%
Försörjning av el, gas, värde och kyla	29 579	28%	72%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	98 147	26%	74%
Tillverkning	525 598	24%	76%
Utvinning av mineral	9 092	23%	77%
Vattenförsörjning; avloppsrensning, avfallshantering och sanering	24 026	22%	78%
Transport och magasinering	227 726	21%	79%
Byggverksamhet	363 627	10%	90%

Tabell 1. Svensk arbetsmarknad år 2020  
fördelat på näringsgren och kön (n= 4 597 154)

Trots att uppenbara skillnader består i fördelningen av kvinnor och män inom olika sektorer och branscher, så har könssegregeringen på arbetsmarknaden minskat sedan 1990-talet. Det vill säga, den svenska arbetsmarknaden blir mer könsintegrerad. Denna utveckling är komplex men beror delvis på att arbetsmarknaden i högre grad efterfrågar högutbildad kompetens (där kvinnor är överrepresenterade), att vissa mansdominerade yrken och sektorer har minskat i storlek sett till arbetsmarknaden som helhet (bland annat industriarbete), samt att andelen män ökat i vissa kvinnodominerade yrken (så som administration, service, omsorgs- och försäljningsarbete) (Halldén och Stenberg 2023). Trenden med ökad könsintegrering är dock inte jämnt fördelat över arbetsmarknadens sektorer och yrkesgrupper, exempelvis har andelen kvinnor sedan 1990-talet minskat i yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt inom maskinell tillverkning och transport (Halldén och Stenberg 2023).

## Könsfördelning i metallindustrin

Den svenska tillverkningsindustrin har sedan 1970-talet minskat i omfattning som arbetsgivare men utgör fortfarande en betydande bransch. Enligt SCB var år 2020 ca 526 000 (varav 24 % kvinnor) anställda inom tillverkningsindustrin, vilket gör branschen till den i särklass största av de

mansdominerade näringsgrenarna, och den fjärde största sett till arbetsmarknaden som helhet (se Tabell 1). Som del av tillverkningsindustrin utgör metallindustrin, eller som det benämns i enlighet med Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) *Stål- och metallframställning*, ca 26 000 av dessa anställda (varav 19 % kvinnor) fördelade i fem grupper av varierande storlek (se Tabell 2).

	2010			2020		
	antal anställda	andel av 24	andel kvinnor	antal anställda	andel av 24	andel kvinnor
Framställning av järn och stål samt ferrolegeringar	12 906	40%	17%	11 625	45%	19%
Tillverkning rör, ledningar, ihåliga profiler & tillbehör av stål	7 077	22%	20%	4 624	18%	21%
Annan primärbearbetning av stål	3 481	11%	15%	2 938	11%	15%
Framställning av andra metaller än järn	6 310	19%	20%	4 691	18%	21%
Gjutning av metaller	2 608	8%	14%	2 179	8%	15%
<b>24. Hela stål- och metallframställning</b>	<b>32 382</b>	<b>100%</b>	<b>18%</b>	<b>26 057</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>

Tabell 2. Andel kvinnor och män i stål- och metallframställning per delbranscher år 2010, 2015 och 2020.

År 2020 arbetade 45 % av de anställda i stål- och metallframställning med *Framställning av järn och stål samt ferrolegeringar* varav 19 % av dessa var kvinnor. Högst är andelen kvinnor (21 %) i *Tillverkning av rör, ledningar, ihåliga profiler och tillbehör av stål* samt i den del av industrin som är sysselsatt med *Framställning av andra metaller än järn*. Lägst är andelen kvinnor (15 %) i *Gjutning av metaller* samt *Annan primärbearbetning av stål*. Sett till utvecklingen över tid visar tabellen en viss ökning av andelen kvinnor i fyra av de fem verksamhetsområdena mellan år 2010 och år 2020 (andelen kvinnor i området *Annan primärbearbetning av stål* är procentuellt oförändrad).

## Könsfördelning på yrkesnivå

I Tabell 3 presenteras könsmonster på yrkesnivå för stål- och metallframställning år 2015 och år 2020. Könsmonster på yrkesnivå ger en mer detaljerad förståelse för var kvinnor och män befinner sig i branschen. De flesta anställda arbetar med *Yrken inom maskinell tillverkning och transport, m.m.*, följt av *Yrken inom byggverksamhet och tillverkning*. År 2015 likväl som år 2020 svarade dessa två yrkesgrupper för 65 % av de anställda inom stål- och metallframställning. Dessa yrkesområden är samtidigt de där andelen män är som högst och andelen kvinnor som lägst. Andelen kvinnor år 2020 var 8 % inom *Yrken inom byggverksamhet och tillverkning* och 15 % bland *Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.* Inom *Yrken inom byggverksamhet och tillverkning* återfinns traditionellt mansdominerade yrken såsom smeder, gjutare, svetsare och industrielektriker. Inom *Yrken inom maskinell tillverkning och transport* återfinns process- och maskinoperatörer samt drifttekniker och processövervakare. Resterande anställda arbetar i fallande skala med *Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande; Chefsyrken; Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens*, samt *Yrken inom administration och kundtjänst*. Inom dessa fyra kategorier är andelen kvinnor högre. Högst andel kvinnor finns i *Yrken inom administration och kundtjänst*. Där utgör andelen kvinnor drygt hälften de

anställda. Andelen kvinnor är vidare relativt hög inom *Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens eller motsvarande* (31 % år 2015 samt 33 % år 2020), inom *Chefsyrken* (20 % år 2015 samt 2020), och *Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande* (22 % år 2015 samt 23 % år 2020). Att andelen kvinnor är högre inom dessa grupper återspeglar bredare mönster i arbetsmarknadens könsstrukturer och kan bland annat hänföras till kvinnors generellt högre utbildningsnivå (Halldén och Stenberg 2023).

	2015			2020		
	antal anställda	andel anställda	andel kvinnor	antal anställda	andel anställda	andel kvinnor
<b>Chefsyrken</b>	1964	8%	20%	1934	8%	20%
Yrken m. krav på fördjupad högskolekompetens	2144	8%	31%	2222	9%	33%
Yrken m. krav på högskolekompetens el. motsvarande	3441	13%	22%	3582	14%	23%
Yrken inom administration och kundtjänst	1147	4%	55%	969	4%	52%
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	89	0%	26%	63	0%	21%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	6233	24%	9%	5700	23%	8%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport	10 437	41%	15%	10 526	42%	15%
Yrken m. krav på kortare utbildning el. intro.	142	1%	19%	123	0%	14%
<b>Totalt</b>	<b>25 597</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>	<b>25 119</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>

Tabell 3. Könsfördelning i yrkesgrupper inom stål- och metallframställning 2015 och 2020.

Som Tabell 4 visar återfinns de mest mansdominerade yrkesgrupperna bland kollektivanställda i produktionen. *Fordonsmekaniker*, *Gjutare* och *Installationselektriker* är nästintill helt mansdominerade medan *Smeder och verktygsmakare* och *Process- och maskinoperatörer* är något mer könsintegrerade med 15 % respektive 17 % kvinnor. Yrken med jämställd representation eller som kan sägas vara kvinnodominerade (<60%) är påfallande få och begränsade till *Biomedicinska analytiker och lab.ingenjörer m.fl.* (50 %), *Chefer inom Personal och HR* (57 %), *Redovisningsekonomer m.fl.* (86 %), *HR-specialister, utvecklare m.fl.* (59 %), *Revisorer och finansanalytiker* (55 %) och *Marknadsförare och informatörer* (64 %). Gemensamt för samtliga dessa yrkesgrupper är att de oftast kräver högskoleutbildning samt verkar inom industrins 'stödverksamhet' (snarare än i produktionsmiljön). Att det finns en könad uppdelning mellan produktion och stöd bekräftas ytterligare i könsfördelningen bland övriga yrkesgrupper. I yrkesgruppen *Högskoleutbildade eller motsvarande* minskar andelen kvinnor i de yrkesgrupper som anknyter till produktionen, såsom *Ingenjörer och tekniker* (17 %) och *Arbetsledare inom tillverkning m.m.* (9 %). Motsvarande mönster finns till viss del i de yrkesgrupper som kräver fördjupad högskoleutbildning, där *Civilingenjörsyrken* har en andel av 25 % kvinnor och *IT-arkitekter och systemutvecklare* 22 % kvinnor. Könsfördelningen i dessa yrkesgrupper återspeglas därtill i de könsstyrda utbildningsvalen i högre utbildning (Bryntesson och Börjesson 2021). För chefsyrken är fördelningen något mer splittrad men på ett generellt plan återkommer en horisontell könssegregering inom olika ansvars- och arbetsområden där kvinnor i högre grad arbetar som

chefer i stödverksamhet (*Personal och HR-chefer 57 %, Ekonomi- och finanschefer 38 %, Övriga chefer inom samhällsservice 35 %*) och i lägre grad som *Produktionschefer inom tillverkning (14 %)* eller med ett övergripande ansvar för verksamheten (*Verkställande direktör 6 %*). Den låga andelen kvinnor som är chefer i produktion eller chefer för den övergripande verksamheten visar även på vertikal könssegregering, där kvinnor i låg grad innehar de högsta chefsbefattningarna eller chefsbefattningar som innebär arbetsledning i det mansdominerade arbetarkollektivet.

<b>Yrken inom byggverksamhet och tillverkning</b>	Totalt	Kvinnor %	<b>Yrken inom maskinell tillverkning och transport</b>	Totalt	Kvinnor %
Smeder och verktygsmakare	2 689	15%	Process- och maskinoperatörer, vid stål- och metallverk	8211	17%
Fordonsmekaniker och reparatörer	1420	1%	Drifttekniker och processövervakare	1548	11%
Gjutare, svetsare och plåtslagare	714	5%	Maskinförare	397	9%
Installations- och industrielektriker	704	1%	Andra process- och maskinoperatörer	135	14%
<b>Högskoleutbildning eller motsvarande</b>			<b>Chefsyrken</b>		
Ingenjörer och tekniker	1983	17%	Produktionschefer inom tillverkning	832	14%
Företagssäljare och inköpare m.fl.	768	36%	Försäljnings- och marknadschefer	183	14%
Arbetsledare inom tillverkning m.m.	366	9%	Ekonomi- och finanschefer	136	38%
Biomedicinska analytiker och lab.ingenjörer m.fl.	80	50%	Övriga chefer inom samhällsservice	133	35%
Redovisningsekonomer m.fl.	78	86%	Inköps-, logistik- och transportchefer	120	28%
<b>Fördjupad högskoleutbildning</b>			Forsknings- och utvecklingschefer	12	25%
Civilingenjörsyrken	883	25%	IT-chefer	83	20%
IT-arkitekter och systemutvecklare	434	22%	Verkställande direktörer m.fl.	81	6%
HR-specialister, utvecklare m.fl.	241	59%	Personal- och HR-chefer	82	57%
Revisorer och finansanalytiker	226	55%			
Marknadsförare och informatörer	111	64%			

Tabell 4. Antal anställda och andel kvinnor i stål- och metallframställning per yrkesgrupper år 2020

## 4. Arbetsdelning och segregering

Den första av tre identifierade jämställdhetsutmaningar som studien identifierat är arbetsdelning och segregering och det syns i metallindustrins könsmonster som beskrevs i föregående kapitel. Statistiken gör gällande både att andelen kvinnor generellt är fortsatt låg (19 %) och att andelen kvinnor varierar stort med olika delar och yrken. Medan kvinnor framför allt arbetar som tjänstepersoner i stödverksamheten fortsätter vissa arbetaryrken att nästintill helt domineras av män. Som det här kapitlet kommer att visa tyder intervjuerna på hur föreställningar och antaganden om kön och kompetens vävs samman på sätt som gör att män och maskulina kroppar ses som norm för vem som kan utföra vissa typer av arbete och arbetsuppgifter (jmf Acker 1990, 2006; Faulkner 2009a,b). Men också på att industrins arbetsgivare har att förhålla sig till människors utbildnings- och yrkesval som redan tidigt i livet formas av bl.a. kön, klass och bostadsort (t.ex. storstad, småstad och landsbygd) på sätt som försvårar möjligheterna till en jämställd rekrytering.

### Vägar in i en mansdominerad industri

Delar av könsstrukturerna på arbetsmarknaden, och könssegregeringen i metallindustrin, kan hänföras till processer som ligger utanför industrins och arbetsgivarnas (företagens) direkta påverkansområde. Här spelar historisk kontext, lokal arbetsmarknad, pendlingsmöjligheter och tillgången till kvalificerad personal stor roll, inte minst i relation till de utbildningar (gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar) som behövs i industrin. I de utbildningar som förser industrin med arbetskraft, såsom gymnasie- och högskola, reproduceras mönster av mansdominerade och kvinnodominerade yrkesområden. Exempelvis är de yrkesförberedande gymnasieprogrammen med inriktning på arbeten i industrin starkt mansdominerade, medan flera av de högskoleutbildningar som inriktar sig på industrins stödverksamhet domineras av kvinnor, som HR och ekonomi (Bryntesson och Börjesson 2021). Även den regionala arbetsmarknadsstrukturen, företagets geografiska läge och historiska förankring på orten spelar roll (SOU 2004:43). För verksamheter på mindre orter och med avstånd till större städer är rekryteringsbasen till arbeten i produktionen ofta geografiskt begränsad. Då kvinnor i högre grad söker sig till större städer efter gymnasiet för vidareutbildning på högskola, samt i högre grad söker sig till yrkesförberedande gymnasieutbildningar i vård och omsorg, är rekryteringsbasen i någon mån ofta lägre i jämförelse med män. Därtill tenderar män i glesbygd och mindre städer att i högre grad stanna kvar och arbeta i närhet till den ort där de är uppväxta. I denna kontext blir även manliga nätverk, samt nära familjemedlemmars arbetslivsanknytning, viktiga faktorer i valet av framtida arbete (Rönnlund m.fl. 2017; Skolverket 2016). Tidigare forskning visar även att det är i företagets rekrytering som en viktig pusselbit till att förändra könssegregerade arbetsplatser finns. Hur en jobbannons utformas, i vilka nätverk information om lediga arbeten sprids och vilka förkunskaper som anställda förväntas ha är faktorer som påverkar hur könade arbeten reproduceras på arbetsplatser (Baruah och Biskupski-Mujanovic 2021).

Hur rekryteringsprocesser utformas kan påverka vilka som söker och vem som i slutändan får arbete. När arbetsgivare förlitar sig på informella nätverk och rekrytering via kontakter och rekommendationer från befintlig personal tenderar arbetsstyrkans sammansättning vad gäller social bakgrund och kön att reproduceras. Anställda rekommenderar ofta familjemedlemmar och bekanta, inte sällan med samma kön som de själva. På mansdominerade arbetsplatser i industrin har det därför ofta funnits släktband mellan arbetstagare, där fäder och söner och andra manliga släktingar arbetar tillsammans. I vårt material ser vi liknande mönster av släkt och vänskapsband på många arbetsplatser, även om det numera även förekommer att fäder och döttrar arbetar tillsammans i produktionen. Att släktskapsband förekommer visar dock att informella nätverk fortfarande är betydelsefulla i rekryteringen av personal. Även om de vi intervjuat i hög grad beskriver en formell rekryteringsprocess med ansökan, urval och intervjuer innan anställning, så kan den återkommande berättelsen om släktskapsband på arbetsplatserna även antyda att de som har nära kännedom om arbetsplatsen och någon ”på insidan”, har en lägre tröskel för att söka och få jobb, exempelvis genom timanställningar och sommarvikariat. På en arbetsmarknad som fortfarande präglas av idéer om manliga och kvinnliga arbeten är sådana processer också delaktiga i att reproducera bestående könsmonster på arbetsplatser.

Men rekryteringsprocesser vid vissa företag visar även på sätt att bryta reproduktion av homogena arbetsplatser. Flera företag, både mindre och större, har samarbeten med yrkesförberedande gymnasieskolor och rekryteringsföretag inriktade mot industrin. Genom samarbeten med gymnasieskolorna ges elever möjlighet till praktik och tillfälliga anställningar (såsom timanställningar och semestervikariat). Vid vissa företag kan vi se att samarbetet med gymnasieskolor leder till rekrytering av kvinnor, särskilt om rekrytering till timanställningar och semestervikariat inte begränsas med krav om att sökande ska gå en teknisk yrkesförberedande gymnasieutbildning. Även samarbete med rekryteringsföretag verkar vid vissa företag användas för att bryta en mansdominerad rekrytering till personal i produktionen. Här handlar det primärt om att de företag som söker personal också tydligt kommunicerar i annonser och till rekryteringsföretag att de gärna ser arbetstagare som är kvinnor, samt att den närliggande arbetsmarknaden har annan, mindre mansdominerad, industri som kan bidra med erfaren personal. I ett av företagen har samma rekryteringsföretag använts under lång tid och ett gemensamt arbetssätt utvecklats för att hitta personer, däribland kvinnor, som är villiga att pröva arbete i metallindustrin. En ömsesidig provperiod finns för både företag och arbetstagare, och rekryteringsföretaget bär anställningen under de första sex månaderna. Därefter övergår anställningen till företaget om arbetstagare och arbetsledning önskar. Vid det aktuella företaget har rekryteringsprocessen ökat andelen kvinnor i produktionen.

## Arbeten som lämpade för män respektive kvinnor

I produktionen kan vi se att kön är en viktig faktor bakom vilken typ av arbete som anställda anses lämpliga för, samt att kön kan kopplas till olika platser i verksamheten. I intervjuer med anställda vid de åtta företagen är dessa föreställningar om kön och arbete ofta synliga i relation till frågor om rekrytering och ’vem’ som passar in på arbetsplatsen. Återkommande är de anställdas tankar om att kvinnor och män bär med sig olika typer av egenskaper in i arbetet och att kvinnor och män

därför är bra på olika saker. Som svar på en fråga om jämställdhet och rekrytering av produktionsanställda uttrycker en tjänsteperson tydliga förväntningar på de kvinnor som anställs:

När vi har sökt personal till produktion, så tror jag vi har varit positiva till kvinnor. Vi har ju inte sållat bort män. Men vi har absolut varit positiva till kvinnor. För att många kvinnor är noggranna, i alla fall de vi har... De flesta som vi haft turen att ha. Och just i monteringen kanske det är mer kvinnor, för där är det mycket med avsyning, höga ytkrav, noggrannhet. Det kanske också gör att det har lutat mer åt att kvinnor ska jobba där. Sen hade vi en man som jobbade där ganska länge också, som mer typ avdelningsansvarig. Så det har väl växlat, varierat, där med.

Tjänsteperson, kvinna

I citatet uttrycks tydliga förväntningar om att 'många kvinnor' har särskilda kvaliteter och egenskaper som är önskvärda i den del av produktionen som arbetar med montering. Kvinnor förväntas vara noggranna och kvalitetsmedvetna (höga ytkrav) och förväntningarna, i intervjupersonens resonemang, återspeglas och bekräftas även i att kvinnor finns i den del av verksamheten där dessa egenskaper efterfrågas (monteringen). Här synliggörs glidningen mellan anställdas önskvärda egenskaper och produktionens krav å ena sidan, och det kön som anses passa för arbetet och redan uppbär monteringsarbetet å den andra. Den aktuella monteringsavdelningen är redan kvinnodominerad, och de som arbetar där är noggranna: "i alla fall de vi har". Föreställningen kan medföra att det är kvinnor som rekryteras till monteringen för att de ses som mer noggranna och lämpliga för arbetet, vilket fortsatt reproducerar föreställningen om den noggranna kvinnan i monteringen. Citatet är ett exempel på en återkommande typ av resonemang som försöker förklara varför vissa arbeten domineras av kvinnor med utgångspunkt i stereotypa föreställningar om kön och där arbetets krav och villkor inte ifrågasätts. Att montering ofta är repetitivt och arbetstakten produktionsstyrd döljs i ord som 'avsyning' och 'noggrannhet', den könade hierarkin i arbetsorganisationen nämns i förbifarten (den avdelningsansvariga mannen). Vid det aktuella företaget är montering därtill ett i hög grad manuellt arbete som utförs utan de avancerade tekniska hjälpmedel (CNC-maskiner och robotar) som finns i produktionens mansdominerade avdelningar. Föreställningar om kvinnors egenskaper riskerar därmed att bli både självuppfyllande och begränsande när repetitivt och manuellt arbete görs "kvinnligt".

Föreställningar om vilket arbete som passar kvinnor och män synliggörs även i de egenskaper som respektive kön inte förväntas ha. Citatet ovan kan å ena sidan tolkas handla om att noggrannhet inte är en egenskap som förknippas med män, å andra sidan att monotont och repetitivt arbete ses som mindre attraktiva än de mer 'manliga' jobb som industrin erbjuder. Samtidigt är det sällan som mäns brist på egenskaper lyfts fram i intervjuerna. Snarare är det genomgående temat i stället hur produktionen behöver anpassa sig efter de egenskaper som kvinnor antas sakna samt hur viktigt det är att kvinnor anpassar sig till de villkor som råder vid arbetsplatsen. En chef i produktionen resonerar om varför kvinnor inte söker sig till det aktuella företaget.

Av gammal hävd så tror jag liksom att kvinnor tror att ett gjuteri är ett tungt jobb. Fysiskt tungt, skitigt och så vidare. Så att det är nog mer marknadsföring av gjuteribranschen helt enkelt då. För vi har ju haft tjejer som har jobbat, framför allt på maskinformning, i ett antal år, så det är ett jobb som kvinnor kan klara av. Handformning likaså. Även blästren där vi står och tar emot färdiggjutna bitar skulle även tjejer klara av också. Vi har ju ganska mycket lyfthjälpmedel i dag.

Tjänsteperson, man

Initialt handlar resonemanget om att kvinnor inte söker sig till företaget för att de har en felaktig bild av arbetet – att det är fysiskt tungt och smutsigt och därför inte passar kvinnor. Men, menar intervjupersonen, här har vi flera olika typer av arbeten där kvinnor faktiskt arbetar och där, implicit, avsaknad av fysisk styrka avhjälpas med lyftthjälpmedel. Citatet tydliggör dels en föreställning om att kvinnor inte söker sig till företaget för att de saknar den fysiska styrkan för arbetet, samt inte vill arbeta i smutsiga miljöer, dels ett behov av anpassning från företagets sida som handlar om bättre marknadsföring och möjligheten till lyftthjälpmedel i arbetet. I det fortsatta utvecklas resonemanget:

Det är väl det att det är inga tjejer som söker jobben hit. Vi försöker liksom när vi har rekryteringar plocka hit, [det] blir både [kvinnor och män] blandat. Och är det en tjej som passar in liksom i profilen så får de gärna chansen. Sen är det liksom upp till individen att gilla läget också. Man måste ju liksom tycka om att jobba på gjuteriet också. Det är ju så att det är varmt, det är skitigt, det är bullrigt. Och tycker man om att vara i den miljön och trivs med jobbet så är det inga problem att vara tjej här då. Däremot, kärnmakeriet, det är väl den avdelningen där det är mest tjejer som jobbar. Det är ju lättare, det är ju lättare jobb där inne också, om man säger så.

*Intervjuare:* Att det inte är tungt att lyfta och sådär eller?

Ja, vissa kärnlådor är ju ganska tunga att lyfta, och kärnorna också för en del. När du har skjutit sand i dem så kan det ju vara tunga lyft och så vidare. Men av någon anledning så har det varit tjejer som söker sig mer till kärnmakeriet än till övriga produktionen. Och det är väl mer liksom det att tjejer måste våga lite. Det känner jag. Vi har ju liksom inte något emot att plocka in tjejer om de väl söker jobbet.

Tjänsteperson, man

Intervjupersonens berättelse kan här förstås som tudelad, dels ett resonemang om varför kvinnor inte söker till företaget, dels en förklaring till varför de kvinnor som söker till företaget ofta hamnar i en särskild del av produktionen. Den uppenbara motsägelsen i resonemanget (att kvinnor både söker och inte gör det) är tankeväckande och kan förstås som ett resonemang om olika 'typer' av kvinnor. Dels de kvinnor som inte söker och som, i intervjupersonens föreställning, inte vill ha tunga och smutsiga arbeten, dels de kvinnor som söker och som är villiga att anpassa sig till villkoren på den aktuella arbetsplatsen.

I en sådan tolkning blir Joan Ackers teori om den ideala arbetaren relevant i relation till vem som kan tänkas uppfylla ett sådant ideal vid den aktuella arbetsplatsen (Acker 1990). I våra intervjuer finns ett genomgående tema om anställdas fysiska styrka, jargong och tålighet i industrins ofta smutsiga och slitna miljöer, ett tema som uttrycker ett ideal om en manlig kropp, maskulin heteronormativitet och homosocial arbetskultur (jmf Abrahamsson och Johansson 2006, 2020). Att kvinnor på arbetsplatsen ska 'tycka om att jobba på gjuteriet' är i en sådan tolkningen även en förväntan om anpassning till de rådande förhållandena och arbetets villkor (det påpekas inte att män ska 'tycka om' det). Samtidigt är kvinnors anpassning villkorad i ett annorlundaskap där de dels inte betraktas som män (saknar en manlig kropp), dels förväntas bära ansvaret för att passa in: 'tjejer måste våga lite'. Vid den aktuella arbetsplatsen har en särskild plats uppstått för kvinnors arbete, en form av mellanrum där idealet om den manliga kroppen inte behöver uppfyllas; ett "lättare jobb". I kärnmakeriet kan kvinnor arbeta utan att maskulina ideal ifrågasätts och där arbetet, inte minst i fysiskt hänseende, kan fortgå som tungt och smutsigt trots att platsen är kvinnodominerad. I relation till den övriga produktionen konstrueras kärnmakeriet som ett "lättare

jobb”, dvs ett jobb som lämpar sig för de anställda som inte fullt ut uppfyller idealet. Liknande kvinnodominerade rum och platser finns vid flera av de företag vi besökt och sammantaget beskrivs de som kvinnodominerade på grund av att kvinnor söker sig dit, snarare än att organisering av arbetet och könade förväntningar på arbetstagare skapar skilda förutsättningar för kvinnor och män.

## Kompetens som färgat av föreställningar om kön

Förutom fysisk styrka och maskulin ’jargong’ som värdesatta egenskaper och kulturella uttryck i produktionen, kan de skilda förväntningarna på kvinnor och män även urskiljas bland tjänstepersoner och de högskoleutbildade anställda. I intervjuer med ingenjörer som är kvinnor framkommer erfarenheter av att bli osynliggjorda och att få sin kompetens ifrågasatt på grund av sitt kön. Som svar på frågan om det spelar roll att vara kvinna, svarar en ingenjör:

Det spelar roll på hur man blir behandlad lite. Ja, det är ju väldigt mycket. Man ska gärna tala om för mig hur man ska göra och så där. Och man går in och petar i små detaljer som egentligen inte spelar någon roll och så där. Bara för att man kan eller vill eller för att man tycker att man har rätt till det. Som inte sker med min kollega som är ganska jämnårig med mig. Så att man upplever ändå att det är skillnad.

Tjänsteperson, kvinna

Ingenjören har en lång erfarenhet av arbete i industrin men är relativt ny (1-2 år) i metallindustrin, och vid det aktuella företaget. Sitt uppdrag delar hon med en annan ingenjör, en man i samma ålder och med liknande kompetens. Det är med honom hon jämför sig och upplever att det finns skillnader i hur de bemöts i arbetet. Hennes berättelse kan förstås som upplevelser av att bli ifrågasatt i sin yrkesroll och i det professionella kunnandet, primärt från manliga anställda i produktionen som dels ’instruerar’ henne i hur arbetet och den tekniska produktionsprocessen fungerar, dels ’petar i små detaljer’ som för saken är ovidkommande men som på ett symboliskt plan kan förstås som ifrågasättanden och försök att ’testa’ kompetens samtidigt som männen demonstrerar sin egen förmåga och kunnande i arbetsprocessen. Dessa ifrågasättanden, som inte riktas mot ingenjörens manliga kollega, kan ha flera bottnar (exempelvis i en inneboende motsättning mellan ingenjörer och arbetarkollektiv) men framstår primärt som könade. Tidigare forskning visar att ett osynliggörande av kvinnors kompetens är en vanligt förekommande exkluderande process på mansdominerade arbetsplatser, likväl att kvinnor samtidigt blir synliggjorda som kvinnor och därmed avvikande från den norm (den manlige ingenjören) som de jämförs med (Faulkner 2009a, b; Sjögren 2011, 2015). Vid ett annat företag framkommer en liknande erfarenhet, samt tankar om hur den kvinnliga ingenjören i chefsposition hanterat dessa ifrågasättanden.

Man sitter oftast ensam kvinna bland tio män i ett konferensrum. Alltså det känns som att man på något sätt måste visa lite grann vad man går för, för att folk ska lyssna på vad man har att säga. Så det är väl den känslan man har haft genom åren. Att man måste vara säker, lite mer säker på sin sak kanske, innan man... Men sen när man väl har fått det förtroendet, så idag känner jag inte så. Men jag har känt under vägen hit, så att säga. Idag känner jag inte på det sättet. Men det kanske är för att jag har gjort den här resan och idag så känner jag mig accepterad av folket här. Men där tror jag att det kan vara lite att man måste leva upp till lite mer.

Tjänsteperson, kvinna

Den aktuella arbetsplatsen är starkt mansdominerad och tydligt uppdelad mellan skiftlagen i produktionen och ingenjörerna som planerar driften. Som chef har intervjupersonen ansvar för driften i ett av de centrala verken, ett chefskap som inbegriper flera nivåer av underchefer samt en mindre stab av teknisk kompetens, de flesta män. I citatet berättar chefen om sina tidigare upplevelser av att komma in som kvinna och ingenjör i verksamheten, och de processer av osynliggörande och exkludering hon mötte. För att bli sedd som kompetent (som ingenjör) upplevde hon att hon behövde göra sig synlig och 'bevisa sin kompetens' ('visa vad man går för') genom att vara mer förberedd och 'säker på sin sak' i jämförelse med övriga (manliga) kollegor. De exkluderande mekanismer som osynliggör kvinnors kompetens innebär därmed en extra arbetsbelastning för kvinnor, i det att de behöver kompensera bristen på autenticitet (att vara ingenjör och man) genom extra förberedande arbete, liksom ett extra emotionellt arbete för att hantera ifrågasättanden och känslor av att inte bli accepterade som kompetenta (Faulkner 2009a, b).

## 5. Arbete och arbetsmiljö

Den andra jämställdhetsutmaningen som studien identifierat handlar om arbetsmiljö och arbetsuppgifternas utformning. Arbetsmiljö innefattar allt som inverkar på hur anställda har det på sitt arbete (Prevent 2021). Det handlar dels om de fysiska miljöer i vilka arbetet utförs, dels om socialt samspel och om hur arbetet organiseras. En god arbetsmiljö bidrar till att bevara eller främja både hälsa och trivsel hos de anställda medan brister i arbetsmiljön skapar risker för ohälsa. Även om mycket har gjorts för att modernisera industrin kan vi se att det fortfarande återstår arbete innan alla delar av metallindustrin har hälsosamma och attraktiva arbetsmiljöer öppna för alla. Utifrån intervjudeltagarnas beskrivning kan vi se att arbetsmiljön generellt blivit bättre, men att det fortfarande finns tunga arbetsmoment kvar som upplevs belastande samt formar formellt (mellan avdelningar) och informellt (inom arbetslag), hur arbetet fördelas mellan män och kvinnor. Kopplat till jämställdhet finns det å ena sidan anledning att utmana socialt konstruerade föreställningar varigenom fysisk styrka och tungt arbete på ett förgivettaget sätt associeras med män och maskulinitet. Föreställningar som kan begränsa och stänga ute kvinnor från vissa typer av arbete och arbetsplatser. Å andra sidan behövs det – för att främja ett hälsosamt arbetsliv för män såväl som kvinnor – fortsatta arbetsmiljöinvesteringar som bygger bort och omformar kvarvarande arbetsmoment i metallindustrin som är slitsamma och kräver fysisk styrka för att utföras. Det senare blir inte minst viktigt för att skapa reella förutsättningar för att på ett hållbart sätt rekrytera och behålla en större bredd av människor till produktionen.

### Olika arbetsmiljöer men med produktionen i fokus

De åtta deltagande företagen representerar en variation av arbetsplatser avseende exempelvis företagsstorlek, arbetets innehåll och organisering, organisationskultur och rekryteringsunderlag. Många tjänstepersoner beskriver att de i huvudsak utför sitt arbete i någon form av kontorsmiljö där de har en arbetsplats med skrivbord och dator. Tjänstepersonerna närmast produktionen beskriver sin arbetsvardag som tätt integrerad med kollektivanställd personal i produktionens verksamhet och delar därmed i viss mån även produktionens arbetsmiljö. Andra tjänstepersoner befinner sig på en annan plats än där produktionen sker och beskriver en större distans till den kollektivanställda personalen. I vissa av de undersökta företagen finns en egen byggnad där tjänstepersoner arbetar. Oavsett befattning så tenderar intervjupersonernas berättelser, avseende både arbetsmiljö och jämställdhetsarbete, att fokusera på vad som sker nära produktionen. Ett perspektiv som medför att det riktas mindre fokus på vad som sker i andra delar av företagen. Sett till industrins könsmonster innebär det också att den arbetsmiljö som fokuseras är den produktionsmiljö där främst män arbetar. Eftersom många av de kvinnor som arbetar inom industrin befinner sig i andra miljöer, blir följderna att deras arbetsmiljö inte uppmärksammas eller diskuteras i samma utsträckning, trots att vi som intervjuare även sökt dessa berättelser. Ett övergripande mönster i materialet när det kommer till frågor om arbetsmiljö är således att arbetsmiljöproblem främst kopplas till produktionens arbetsplatser. Det är arbeten i produktionen som beskrivs som potentiellt riskfyllda för anställdas hälsa i och med exempelvis hög värme, tunga lyft, buller och damm. Därmed behöver produktionsanställda ta hänsyn till både sin egen och sina

kollegors säkerhet. I intervjuerna framträder också arbetsgruppen, skiftlaget, som central i förståelsen av vad som utgör arbetsmiljön. Skiftarbetets form, som innebär arbete även vid tider och högtider när många andra är lediga, beskrivs av flera kollektivanställda, men inte av alla, som bidragande till en känsla av gemenskap och nära relationer inom skiftlaget. Arbetslaget, snarare än arbetsledningen, är även det sammanhang som många återkommer till i beskrivningen av hur arbetsmoment fördelas, särskilt i relation till de moment som i arbetsmiljöhänseende är riskfyllda eller fysiskt krävande. På vissa arbetsplatser kännetecknas arbetet av tunga arbetsmoment i en varm och bullrig miljö. På andra arbetsplatser utfördes det mesta av arbetet från kontrollrum och därmed med visst avstånd från åtminstone hög värme. Dammet och bullret beskrivs vara svårt att helt stänga ute och, även här, finns det fortfarande vissa arbetsuppgifter som utförs i en varm och bullrig miljö. En av intervjupersonerna, som arbetat som operatör i flera år beskriver exempelvis sin arbetsmiljö så här:

Det är ju dammigt och det är bullrigt och det är lite fysiskt ansträngande ibland. Men ganska mycket stillasittande. Det är väl ungefär så den fysiska arbetsmiljön ser ut.

*Intervjuare:* I kontrollrummet, blir det tyst där eller är det fortfarande bullrigt?

Tystare, det blir det ju. [...] Går du in i kontrollrummet, du hör ju den fortfarande, skärmaskinen. Det är ju ett ljud, men det är inte så att du behöver ha hörselkåpor på dig inne i kontrollrummet. Men det är ändå ett ljud som finns. Men man lär sig att leva med det. Och sedan, det är ju mycket stoft i luften, men enligt mätningarna så är det ok.

Kollektivanställd, man

I citatet belyses särskilt damm, buller och stillasittande i beskrivningen av arbetsmiljön. Den höga ljudnivån, såväl som damm, beskrivs av intervjupersonen som något en anställd behöver acceptera ("man får lära sig att leva med det" och "enligt mätningarna är det ok") även om hans sätt att uttrycka sig antyder att han skulle önska sig en arbetsmiljö med mindre buller och damm. Liknande berättelser framkommer hos andra intervjupersoner, där brister i den fysiska arbetsmiljön framställs som något man förhåller sig till och vänjer sig vid. Arbetsmiljöbrister framställs då som en ofrånkomlig del av arbetet, snarare än ett reellt arbetsmiljöproblem som man kan åtgärda.

## Fysiskt krävande "öar" i en generellt förbättrad arbetsmiljö

Enligt den intervjudeltagare som citerades ovan är hans arbetsmiljö "lite fysiskt ansträngande ibland" och det är en beskrivning som går igen i materialet. Det vill säga, samtidigt som de flesta arbetsuppgifter som de anställda utför under en dag inte beskrivs som särskilt fysiskt belastande, uppger många att det fortfarande finns enstaka fysiskt krävande arbetsmoment kvar. Detta är, menar vi, en aspekt av det vi valt att benämna som kvarvarande fysiskt krävande "öar" i generellt förbättrade arbetsmiljöer. Generellt har olika former av hjälpmedel och skyddsutrustning underlättat arbetet och minskat både slitage på kroppen och risker för skador. Flera intervjupersoner berättar om hur de har lärt sig att använda hjälpmedel och hur bra de tycker att det har varit för deras egen kroppskänedom och förutsättningar att undvika skador. Samtidigt beskriver andra intervjupersoner hur tunga arbetsmomentet kvarstår och förefaller svåra att förändra med lämpliga hjälpmedel. "Det är svårt att bygga bort ett järnspett eller en slägga" som en operatör uttrycker det. Å ena sidan påminner citatet om att vissa arbetsmoment är lättare att modernisera

och bygga bort än andra. Å andra sidan säger det också något om att arbetsmiljöförbättringar kan hämmas av potentiellt snäva föreställningar om vad ett arbetsmoment består av och hur det kan (och inte kan) utföras. Med ett mer innovativt arbetsmiljö- och utvecklingsarbete torde det gå att skapa processer där varken spett eller slägga behöver användas.

Vid sidan av enstaka arbetsmoment ser vi en ytterligare kvarvarande ”ö” av fysiskt krävande arbete i vissa delar av produktionen. Även här finns det variationer mellan de åtta företagen, men på de flesta finns produktionsdelar som anses mer fysiskt krävande än övriga och på dessa avdelningar arbetade det oftast bara, eller nästan bara, män. En av intervjudeltagarna arbetade på en sådan avdelning, vars arbetsmiljö enligt honom var ”under all kritik”. Det var särskilt ett kritiskt arbetsmoment, som han menade hade förstört hans rygg, där de behövde böja sig ned och lyfta ett tungt föremål och sätta det på plats i ett vridmoment. Hur tungt föremålet var varierade, men de tyngsta kunde väga närmare 35 kilo. Han berättar:

Det är det värsta vi har. För du får vrida med stor tyngd och såna där grejer. Framåtlutad och i alla möjliga konstiga ställningar.

*Intervjuare:* Ja, verkligen. Hur många gånger skulle du säga att man gör det?

Ja, 35 kilo är det stora [föremålet]. Och sen har vi ju även [föremål], jag vet inte vad de kan väga, 25 kilo eller något. Så det är. Ja, det beror på vad det är för [arbete planerat] egentligen. Ibland kan det bli tio, ibland kan det bli 20 [lyft]. Det är så olika det där

Kollektivanställd, man

Att det just på hans avdelning fanns de här tunga, återkommande arbetsmomenten beskrevs vidare vara något som var känt på företaget. Arbetarna har, enligt honom, vid flertalet tillfällen också föreslagit lösningar, men än har det inte skett någon reell förändring: *Ja, det finns ritningar och det finns förslag och vi har haft möten om det där och sen har det bara dött, liksom, bara.*

I det föregående beskrivs arbetsmiljön i termer av fysiskt krävande ”öar” i en generellt förbättrad arbetsmiljö. I de fall där dessa öar utgörs av en hel avdelning – eller produktionsdel – blir de en del av att forma den formella könsarbetsdelningen genom att (i princip) inga kvinnor arbetar där. I de fall där de fysiskt krävande ”öarna” i stället utgörs av några arbetsmoment i en, i övrigt, inte särskilt tung arbetsmiljö ser vi i stället att de får en mer informell inverkan på arbetsdelningen mellan män och kvinnor. I linje med det beskriver exempelvis en av de intervjuade, en kollektivanställd kvinna, att:

Det är inte jättetungt fysiskt, men det förekommer vissa moment som inte riktigt funkar jättebra för min byggnad.

*Intervjuare:* Gör du de arbetsuppgifterna ändå?

Nej, ibland så... När det bara blir någon gång då och då, då gör man det som bara för att. Men jag gör inte de arbetena där jag vet att jag kommer få slita på kroppen med att kanske lyfta flera gånger per dag, som jag inte riktigt klarar av.

Kollektivanställd, kvinna

Intervjupersonen beskriver att det finns arbetsuppgifter som inte passar för hur hon är byggd och trots att de inte passar henne säger hon sedan att hon ändå gör dem, förutsatt att de inte återkommer ofta på sätt som skulle ”slita på kroppen”. Vem som går in och utför de arbetsuppgifterna som är för tunga för henne beskrivs inte i just den här intervjun, men sett till intervjumaterialet i stort är det troligen någon annan i arbetslaget. En liknande arbetssituation beskrivs av en kvinna som arbetar med underhåll. Hennes arbetsmiljö är ”våldigt speciell” med

damm, höga ljud, höga höjder och hög värme. Hon berättar att de bestämmer själva inom gruppen i vilken ordning de ska utföra arbetsuppgifterna och att de också, tillsammans med chef, är med och bestämmer vem som ska göra vad. Angående fysiskt krävande arbetsmoment säger hon:

Men det har jag väl alltid tyckt att är det någonting som är för tungt, så säger jag gärna till då, att "kan inte ni lyfta det här istället? Jag orkar inte". Men jag skulle ju, alltså jag som person är väldigt envis också, så att jag skulle ju absolut utan problem försöka. Men är det så att jag känner att nej, men det där, det kan jag inte. Då har jag absolut inga problem med att säga att "nej, jag kan inte". Och det tror jag inte mina kollegor tycker är något konstigt heller. Jag tror att vi blir ju som ett team. Lite styrkor och svagheter, att man jobbar lite grann, så. Kanske är det någonting som jag är bättre på än någon annan, då frågar man mig eller så. Så det tycker jag. Det har aldrig varit att jag har känt att jag mår dåligt över att jag inte kan lyfta lika mycket som de, utan jag har väl också alltid känt att jag gör det jag kan. Är det så att inte det räcker till eller att jag måste fråga om hjälp, då är inte det något problem med att jag gör det.

Kollektivanställd, kvinna

I intervjun beskriver hon hur hon först provar att utföra arbetet själv, men om det då visar sig att det momentet är för tungt för henne att utföra, ser hon inte något problem med att be en kollega (som är man) om hjälp. Hon förklarar att de är "ett team", ett lag där de är bra på olika saker och där hon, potentiellt, blir tillfrågad inom andra områden där hon har bättre förmågor. Även om så är fallet och att en informell arbetsdelning av det här slaget skötes friktionsfritt mellan anställda, finns det anledning att ifrågasätta det hållbara med att arbetsmiljöproblem löses genom att några får gå in och utföra de arbetsuppgifter som andra inte orkar. Inte heller är det, menar vi, en hållbar premis för att öka andelen kvinnor i produktionen. Men, som den sista delen av detta kapitel kommer att visa, behöver dessa tunga arbetsmoment byggas bort inte bara för att de är "för tunga för kvinnor" utan också för att de är för tunga för män.

## Tungt arbete är ett arbetsmiljöproblem både för män och kvinnor

När industrins arbetsmiljö diskuteras i relation till jämställdhet är det lätt hänt att arbetets tunga karaktär (i den mån det fortfarande är tungt) framför allt diskuteras som ett problem för kvinnor, och kvinnors möjligheter att arbeta i produktionen. När arbetsmiljö och jämställdhet diskuteras på detta sätt förstärks socialt konstruerade föreställningar som, på ett förgivettagat sätt, kopplar samman fysisk styrka med män och maskulinitet. Dessa föreställningar tenderar att begränsa och utestänga kvinnor från vissa typer av arbete och arbetsplatser. Men, som en av intervjudeltagarna påminner om, mår ingen (man eller kvinna) bra av att utföra arbetsuppgifter med hög fysisk belastning:

Men det är väl, utifrån man-kvinna så har vi ju arbetsplatser idag som är ganska tunga. Och det är klart att det är liksom, då har det blivit så att det är mer män som jobbar här, som smältverket till exempel då. Men det är också så här att det är villfarelser vi springer med, för att det har ju varit genom åren, vi har ju testat, men de kvinnorna går ju sönder liksom. Jättemånga pensionerade kollegor till mig som är helt slut i kroppen. Alla går sönder i tunga arbeten. Så är det. Så ur ett hållbarhetsperspektiv så håller inte det här snacket heller.

*Intervjuare:* Så du tänker att även de pensionerade männen ...

Ja precis, jajamän. Men återigen, uthållighet, fysisk styrka, du vet, värderar vi det hos oss själva så kommer vi inte försöka förändra den arbetssituationen.

Tjänsteperson, man

Intervjupersonen berättar om ett tungt arbete som sliter på allas kroppar, kvinnors som mäns. Han kallar det för villfarelser att arbetet enbart skulle vara dåligt anpassat för kvinnors kroppar och betonar att alla ”går sönder i tunga arbeten”. Att det tunga arbetet kodas maskulint i kombination med att uthållighet och fysisk styrka värderas högt får flera negativa effekter, menar han. Det leder till att kvinnor anses mindre anpassade för arbetet och därmed inte i lika hög utsträckning arbetar på exempelvis smältverket; könskodandet får utestängande och segregeringseffekter. Men det leder även till att det blir svårare att förbättra arbetet, att göra det mindre slitsamt och att få kroppar att hålla bättre och längre, inte minst männens. Att det tunga arbetet som finns kvar i delar av produktionen kodas maskulint, i kombination med att uthållighet och fysisk styrka värderas högt, får flera negativa effekter för arbetsmiljön. Dels förstärker arbetsuppdelningen segregering och föreställningar om kön och arbete, dels kan den också fördröja nödvändiga arbetsmiljöförbättringar när “en god arbetsinsats” också innebär att “ta i” och “hålla ut”.

## 6. Kultur och jargong

En tredje jämställdhetsutmaning som studien identifierar handlar om *kultur och jargong*. Här visar intervjuerna att samtidigt som arbetsplatskulturen över tid har förändrats i en mer öppen och inkluderande riktning, finns det fortfarande spår av en mer eller mindre grov jargong som karakteriserar delar av de undersökta företagen. Denna typ av jargong framträder vidare vara formad av en institutionalisering av en viss ”likhet”, som får några att känna sig hemma och andra obekväma och annorlunda (jmf Ahmed 2011). Att avvika från normen kan innebära en form av (o)synlighetsparadox, där exempelvis kvinnor blir synliga som avvikande i relation till kön, och samtidigt osynliggjorda som kompetenta yrkesutövare (jmf Johansson m.fl. 2020; Salminen Karlsson 2020; Faulkner 2009). Med andra ord blir det även här tydligt hur underliggande föreställningar och normer om kön formar verksamheterna och möjligheterna till inkludering.

### Rå med hjärtlig - jargong som förutsättning för att hantera arbetet

Jargongen inom mansdominerat tungt och riskfyllt arbete, såsom det som sker inom industrin, har av många identifierats som karaktäriserad av en särskild form av jargong, där galghumor och råa, nedvärderande skämt, ofta kopplade till kön och sexualitet, hör till vanligheten (Andersson 2012; Ericson 2011; Iacuone 2005; Collinson 1988). Att kunna delta i denna form av jargong kan ses som ett sätt att vara delaktig i en motkultur riktad mot ledning och andra högre upp i klasshierarkin, som ett sätt att dra gränser mellan dem som tillhör och dem som inte gör det och som ett sätt att testa varandra och få nyanställda att anpassa sig. Den råa jargongen kan helt enkelt förstås som ett sätt att skapa tillhörighet (Andersson 2012; Myers 2005; Baigent 2001; Collinson 1988). Myers skriver i en studie om brandmän – ett annat tungt, riskfyllt och mansdominerat arbete – att deltagande i den karaktäristiska galghumorn

connotes superiority by separating members of the organization from those who are not. Joking and laughing together about situations that would otherwise seem disturbing provided the firefighters with a common bond and fostered trust in one another.

Myers, 2005: 366

Humorn kan alltså fungera som ett sätt att avgöra vem som går att lita på, och vem som inte går att lita på (jfr. Ericson 2011); ett sätt att göra arbetsplatskultur.

Många intervjuade ger beskrivningar av en jargong i produktion och underhåll som ger eko av vad som beskrivs i tidigare forskning; en jargong som är mer eller mindre grov. I många intervjuer beskrivs det som att det är ”högt i tak” på arbetsplatsen. Man pikar varandra, sexualiserar maskiner och arbetsprocesser (exempel är hur maskiner, ugnar och verktyg liknas vid könsorgan och hur processer liknas vid sexuella akter), ryter ifrån när man blir förbannad och skämtar om högt och lågt. Så beskriver en man som arbetar inom produktionen på ett av de studerade företagen jargongen som ”lite jävlig” och ”hård” och svårbegriplig för utomstående:

Det är nog en jargong som är lite jävlig, inte oschysst, men alltså man busar lite, man jävlas lite, man tuggar lite. Det är nog en jargong som går, tror jag. Det känns så. Det är en ganska hård jargong emellanåt. [...] Folk som kommer på besök kan nog tyda det som mobbning. Diskriminering bland annat. Det tror jag. Att om man bara hade kommit in som en utomstående firma eller besökare och tagit en kaffe i fikarummet och det diskuteras hejvilt antingen arbetsmässigt eller privatmässigt, så kan kanske uppfattningen från tredje part tydas som att någon kränker någon eller någon mobbar någon eller så.

Kollektivanställd, man

Många berättar också om en förändring i jargongen där det förr rådde ett mycket grövre och råare samtalsklimat inom produktion och underhåll, oavsett om detta "förr" var för sju eller för tjugosju år sedan.

Ja, förr sa man ju alltid på gjuteriet att stämningen är rå men hjärtlig. Jargongen har väl blivit, ja men den är bra. Den är liksom, de kan skoja med varandra. De kan skämta med varandra. De kan skratta och ha det gott, om man säger så [...] Så jag tycker liksom att jargongen är väl bra tycker jag. Den är väl rå men hjärtlig. Råheten har gått bort mer och mer. Jag tycker vi har en bra jargong och så vidare.

Tjänsteperson, man

Detta är en slags jargong som genom beskrivningar likt "högt i tak" och "rå men hjärtlig" målas upp som tillåtande; ett samtalsklimat där mycket kan sägas. Sättet att säga detta tillåtna beskrivs som rått, hårt och "lite jävligt" och samtidigt görs det på ett "hjärtligt" sätt, en beskrivning som för tankarna till värme, omsorg och gemenskap. Å ena sidan, tycks många av de intervjuade säga, är vi hårda mot varandra och tillåter oss att gå längre än vad som tillåts i många andra sammanhang, å andra sidan gör vi det med glimten i ögat och med omsorg om varandra. Vi ska senare se att denna omsorg är villkorad.

Att jargongen är "hjärtlig" är kanske inte enbart ett sätt att linda in det hårda och råa. Jargongen beskrivs nämligen ibland uttryckligen som en förutsättning för att kunna hantera ett arbete som trots allt inbegriper betydande risker för en själv, ens kollegor och ibland även för omgivande samhälle (jfr Balay 2020; Sjögren 2019). En av de intervjuade, en kollektivanställd kvinna, förklarar varför det att driva och skämta med och om varandra hänger ihop med möjligheten att utföra ett gott arbete:

Så vi skämtar om exakt allt. Vi är väldigt... Men man driver. Och likaså att man driver på varandras bekostnad lika mycket som på sin egen, för att vi vet att det är bara skämt. För ett sätt att också när det väl händer allvarliga saker, så vågar vi prata om allt och man vågar säga sina åsikter. Så jag tycker att det är väldigt trevligt. Sen så har man ju några som, eller någon, som kanske man märker att det kanske är lite mer åsikter än att det är skämt.

Kollektivanställd, kvinna

Jargongen som vid en första anblick kan tyckas frikopplad från arbetet i produktionen fyller, enligt intervjupersonen en funktion genom att höja taket för vad som kan sägas när det verkligen gäller. När något allvarligt äger rum så vågar man säga vad man tänker då samtalsklimatet redan är så öppet att det inte blir något större steg att ta. Om jargongen är ett sätt att testa varandra och reda ut vem som går att lita på så tycks det bland annat vara de allvarliga tillbudena ("Vi sprängde inte hytten. Vi råkade inte gasa ihjäl hela staden.") man förbereder sig inför (jfr Sjögren 2019). Och samtidigt lägger intervjupersonen till att man hos vissa märker att det som för andra enbart är på skämt, är uttryck för åsikter. Om någon skämtar om normativa föreställningar om hur män och

kvinnor är så kanske en annan skämtar om män och kvinnor utifrån egna normerande (och sexistiska?) föreställningar.

Kanske kan man tro att jargongen är likadan överallt. Så är dock givetvis inte fallet. Även om den alltid tycks karaktäriseras av grova skämt och ”högt i tak” så varierar den mycket mellan de olika arbetsplatserna som ingår i denna studie. Dessutom tycks det variera mycket mellan delar av arbetsplatserna; det skiljer sig mellan olika skiftlag, mellan skift och dagtid, och mellan produktion, underhåll och tjänstesidan. På en arbetsplats skvallras det om en anställd som genomgår ett könsbyte och man oroar sig över hur det ska fungera, på en annan pratas det utan konstigheter om att gå på Pride. I ett skiftlag ryter anställda ifrån om någon går över gränsen i sina skämt och kommentarer, i ett annat utsätts en kvinna för ständiga rasistiska och sexistiska trakasserier. Under det högt belägna taket finns utrymme för stor variation och vad som kanske alltid i viss mån har att göra med anpassning till rådande normer och kultur varierar beroende på vad exakt det är någon ska anpassas till.

En av de intervjuade, en kvinna som arbetar med planering både inom produktion och på kontor och har insyn i båda ”världar”, beskriver både samtalsämnen och sättet man pratar med varandra i de två olika delarna av organisationen som närmast väsensskilda. Denna skillnad går igen i beskrivningarna från andra intervjupersoner, även om dessa inte alltid har samma goda möjlighet att göra jämförelser. På kontoret pratar man om jobbrelaterade saker och på rasterna om familjen och om fritidsintressen; man frågar ”hur har din helg varit?”, går inte på djupet och ”har inte tid för att flamsa”. I produktionen gäller något helt annat:

Alltså, man är ju så nära varandra hela tiden så att man pratar ju så mycket privata grejer och alltså. Ja, för man har ju ingen annan... Alltså vad ska man annars sitta och prata om? Man kan ju inte sitta och prata om vädret hela tiden. Man kommer ju in på djupare grejer, det gör man ju. Och då blir det att man också har en annan jargong för att man skojar mycket och skrattar och flamsar hela tiden liksom. Det är ju som att vara med ens polare liksom, där.

Tjänsteperson, kvinna

I citatet ger intervjupersonen också en kärnfull förklaring till *varför* det råder skillnader i samtalsklimat, och därmed även jargong, mellan de två delarna av organisationen:

Alltså jobbet ute i produktion är ju hjärndött. Alltså, du använder ju inte hjärnan. Man är ju som en robot och bara gör samma saker hela tiden typ. Men här [på kontoret] använder du ju ändå hjärnan och du har ett ansvar och du liksom... Ja, du jobbar ju med andra människor på ett annat sätt. Där jobbar du med döda saker, liksom.

Tjänsteperson, kvinna

Nog pratar man om jobbet även inom produktion men det rör sig då om att prata om saker – ”döda saker”. Man jobbar visserligen med andra människor, men inte *med* andra människor. Det lämnar plats för mycket annat att prata om och eftersom själva arbetsinnehållet sällan behöver diskuteras, stötas och blötas. Och det utrymme tycks man ta vara på, kanske utan att man tänker på det, genom att det fylls med samtal, skämt och ”djupare grejer” som det tidigare citatet visar öppna upp utrymme för att prata mer fritt när det händer ”allvarliga saker”.

## En svår balansakt – när jargongen blir trakasserier

I flera intervjuer beskrivs förmågan att navigera jargongen som viktig; det är inte vem som helst som kan säga vad som helst. Det är viktigt *vem* som säger *vad* till *vem*, och *hur* det sägs. Att ett skämt ”går hem”, uppskattas och kan passera tycks beror lika mycket, eller kanske mer, på vem som säger det som på vad som faktiskt sägs: Ett lite väl grovt skämt blir alldeles för grovt om fel person uttalar det. Det märks när någon går över gränsen. En intervjuperson beskriver hur en äldre man med döttrar i hennes egen ålder drar ett sexuellt skämt som visserligen kanske alltid är över gränsen, men som beskrivs som extra problematiskt framför allt då mannen är äldre och inte tillhör hennes närmaste krets på arbetsplatsen:

Men det var ju ett tydligt exempel på när finkänsligheten inte riktigt är där. Men generellt så tycker jag ändå att folk sköter det bra. För det handlar ju som sagt väldigt mycket om vem som säger det och hur man säger det. Alltså jag menar, han har ju inte jag jättebra kontakt med. Vi brukar ju inte typ sitta och prata om privata grejer. Så att han kläckte ur sig något sånt var ju bara äckligt.

Tjänsteperson, kvinna

Mannen som beskrivs saknade den finkänslighet som de flesta ändå har. Detta är en av riskerna med den grova jargongen, med att det är ”högt i tak”: Alla klarar inte av att hantera den fullt ut och det får till följd att något som kan ses som brott mot de informella reglerna för jargong äger rum. Det tycks inte bara drabba kvinnor, och det tycks inte enbart vara män som brister i förmågan att hantera jargongen. De övertramp som män begår mot kvinnor är dock inte sällan av en uppenbart sexualiserande och könsdiskriminerande karaktär.

En annan av intervjudeltagarna, en kvinna och tjänsteperson som arbetar i produktionen, berättar något som kan uppfattas som trakasserande, beroende sammanhang, och som synliggör en jargong som karaktäriseras av föreställningar kring kön:

Gud, jag började faktiskt på en annan avdelning när jag sommarjobbade. Och där märkte man väl att det var väldigt såhär, "ja, men du är ju tjej, du klarar inte det här". Alltså typ lite så. Men då var mycket äldre [där]. Men sen märker man ju också att eftersom jag är tjej och jag är yngre, så håller de ju igen jättemycket innan de har lärt känna mig. För de vet ju inte. De är väldigt tysta i början.

Tjänsteperson, kvinna

När hon började arbeta inom företaget, då som sommarvikarie, fick intervjupersonen höra kommentarer kring att hon inte skulle klara av arbetet på grund av att hon är kvinna. Och hon relaterar det till ålder ("då var det mycket äldre [där]") och tycks mena att hon som ung kvinna i mötet med äldre män blev utsatt för sådana kommentarer. Samtidigt tycks man hålla igen något innan man har känt den nyanställda på pulsen, åtminstone när den som är ny är ung och kvinna.

En av de mest talande beskrivningarna av hur den skämtsamma jargongen handlar om anpassning, i detta fall till en jargong karaktäriserad av rasistiska och sexistiska trakasserier, ger en kvinnlig intervjuperson:

För några somrar sedan så hade jag en sommarjobbare. Han var en så oskyldig liten, liten pojk. Alltså verkligen. Och jag tog med honom in hit till mitt lag då, som jag alltid har jobbat med. Och de börjar med sina... Ja, men ska göra sig roliga på min bekostnad. De älskade ju att dra rasistiska skämt till mig för att de visste att jag blir arg. De gjorde allt för att jag skulle bli triggad. Och den här lilla blev exakt som dem. På en kvart. Då började han ju dra sina rasistiska skämt och påtala om hur jag ser ut. Exakt så är det. Det går så snabbt för att dra in någon i den kulturen.

Kollektivanställd, kvinna

Hon fortsätter:

Men det är också en grej, det är det som har gjort att det alltid har blivit en sådan balansgång, för att i grupp har de gjort såhär. En och en, tvärtom. En och en är jag den bästa och jag är så stark, och de tycker det är så hemskt att världen är som den är. En och en så tror jag inte de har de värderingarna som de ska spela på i grupp. Det är det där jag menar med machokulturen och det toxiska i det. En och en så håller de ju med mig i allt. Men i grupp, inte så mycket.

Kollektivanställd, kvinna

I citatet beskrivs något annat än i tidigare citat. Här beskrivs en arbetsplats där det råder en kultur där manliga kollegor kan trakassera henne i ord och handling. Jargongen är skämtsamt på ett våldsamt sätt (jfr Hearn 2003) och genom den dras gränsen genom arbetslaget med intervjupersonen på den andra sidan. Hon hör inte till och det beror på att hon är kvinna. Men andra hör till; den sommarjobbare som hon själv tagit in bjuds snabbt in i gemenskapen genom att han initieras i jargongen och de gemensamma trakasserier av henne. Kanske bevisar han på detta sätt för de övriga att han är någon att lita på? Och att han är man? Att hennes arbetskamrater på tu man hand betar sig helt annorlunda stärker bara bilden av att den trakasserande jargongen handlar om gruppen, gemenskap och tillhörighet. Intervjupersonen arbetar inte längre i detta arbetslag och slipper nu de dagliga trakasserier, även om de inte helt har upphört.

## När jargongen blir exkluderande

Arbetsplatskultur och jargong handlar inte bara om vem som trivs och får känna sig inkluderad på arbetet, utan det tenderar också att forma tillgången till nätverk och karriärvägar (jämför Salminen-Karlsson 2020). För att visa hur det kan ta sig i uttryck följer nedan en beskrivning med utgångspunkt i två olika personer, som vi valt att kalla Åsa och Martin. De är anställda på samma företag men deras beskrivningar av sina möjligheter att avancera skiljer sig åt. Medan Martin beskriver hur han från start känt sig sedd och upplyft av arbetsgivare kollegor och överordnade beskriver Åsa tvärtom upplevelser av att bli åsidosatt och marginaliserad.

Åsa kom till företaget för några år sedan. Med sig hade hon teknisk utbildning och erfarenheter som hon menade att hennes nuvarande arbetsgivare borde dra mer nytta av. Hennes önskan är att fortsätta vidareutbilda sig, växa och få mer ansvar, men i stället för att bli sedd och upplyft, får det som hon ser som mäns gemenskap kring teknik och teknikutveckling henne att känna sig osynliggjord. När Åsa blir ombedd att beskriva hur den här manliga gemenskapen kan ta sig i uttryck, säger hon:

För det första så har ju killen ett stort försprång. I termer av handhavande av verktyg. Olika benämningar. Där ligger de ju mils långt före. På något sätt. De har redan från grunden i barnsben

diskuterat i tekniska termer. Alltså i tekniska tänket. Hur man kommer fram till en teknisk lösning. Så skulle jag vilja säga. Där ligger man ju efter. [...] Och jag märker att killar när de tänker, alla vet redan vad man pratar om. Men de måste börja på en lägre nivå [med mig]. Även om jag lär mig hela tiden, så måste jag hela tiden starta här nere. Medan killar kan alltid starta här uppe. Oavsett hur länge jag jobbar så behöver jag gå tillbaka hit och gå härifrån och upp, på något sätt. Det kan ibland kännas väldigt jobbigt som tjej. Att man går och känner sig väldigt så att säga okunnig. Fast man vet ändå att man kan. Självförtroendet blir inte bra, det ökar inte. Jag tror det är många tjejer som har svårt med självförtroende när de jobbar på ett sånt här ställe.

Kollektivanställd, kvinna

I citatet beskrivs hur män, till skillnad från henne själv, redan från 'barnsben' får tillgång till ett språk för att tänka och tala om teknik och använda verktyg och komma fram till tekniska lösningar. Den förförståelse som det i sin tur skapar ger män, enligt Åsa, ett 'försprång', ett annat – och som hon ser det mycket högre – utgångsläge än vad hon själv har. Medan hon själv säger sig börja på en annan lägre nivå än männen, något som hon i sin tur menar minskar självförtroendet. Utifrån ett organisationsperspektiv tyder citatet på att arbetsplatsen är utformad efter mäns sätt att förstå, prata om och hantera teknik, som de andra i sin tur har att anpassa sig till. När samtalet om teknik därmed kan sägas ske på andras premisser får det negativa konsekvenser för dem med andra perspektiv och synsätt, som citatet visar. Samtidigt som hon ser att teknikerna kommer ut till produktionen för att diskutera tekniska problem med män som arbetar i där, söker de aldrig upp henne i samma ärende. Tvärtom menar hon att den enda kontakten som hon har med teknikerna är när hon själv stöter på problem som hon själv eller produktionsledaren inte kan lösa. För att hon ska utveckla sitt svar undrar intervjuaren om det kan vara så att teknikerna går till den som de ser är mer tekniskt intresserade, svarar hon:

Hur ska de veta det när de inte ens kommer och försöker prata med mig? Är det jag då som ska gå dit och påpeka fel som jag tycker att de gör eller? Och sen blir man, man kanske tänker på ett konstigt sätt, tycker de och "men det här blir den bästa lösningen, för du har inte tänkt på det här, du har inte tänkt på det här". "Nej det kanske jag inte har, ja men då kanske det blir det då, bättre så som det var, som ni hade tänkt då". Men det är ingen som liksom anammar att, ja men kanske skulle tänka på mitt sätt då.

Kollektivanställd, kvinna

I citatet återkommer hon igen till upplevelser av att behöva anpassa sig till dominerande normer på arbetsplatsen. Ett sätt att uppmuntra henne och andra kvinnor att ta mer plats och utvecklas vidare menar hon skulle vara om hon blev tillfrågad oftare, om arbetsgivaren frågade om hon vill gå någon kurs, vidareutbilda sig. Hon säger att hon många gånger har fått höra att hon är duktig, att hon hjälper till överallt och är en tillgång på arbetsplatsen, men att det samtidigt aldrig visat sig genom en faktisk fråga eller erbjudande om utveckling.

När vi nu övergår till att beskriva samma arbetsplats utifrån 'Martins' perspektiv är det en annan bild som framträder. Medan Åsas erfarenheter karakteriserades av att inte bli sedd, inte tillfrågad, är det istället upplevelser av att känna sig sedd, bekräftad och upplyft som formar Martins berättelser. Även han hade utbildning och erfarenhet med sig när han började för något år sedan, och medan han anställdes som operatör väcktes snabbt en tanke hos arbetsgivaren att han skulle

avancera till den högre befattningen där han nu arbetar. På frågan varför han tror att just han fick den möjligheten svarar han:

Ja, men det är en bra fråga. Jag har tänkt på det själv också, men jag tror det är för att jag väldigt... Jag ser mig själv rätt extrovert egentligen. Jag har rätt lätt att börja prata med nya människor och jag intresserade mig snabbt ute på golvet också för att lära mig. Mycket blev det också att jag gjorde en del programmering innan också och sånt här och det var de också intresserade av. Så åkte jag på utbildning inom programmering här i höstas och på det spåret blev det väl också mer att de insåg att... Det är väldigt, väldigt svårt att få tag i kompetent personal tyvärr idag inom industrin. Och när de fick in mig så var det väl lite från båda sidorna också att här har vi någon vi kan bygga ännu snabbare på jämfört med att lära upp någon helt ny från början.

Kollektivanställd, man

Intervjupersonens reflektioner visar dels en förväntan om acceptans på den nya arbetsplatsen, att kunna röra sig "ute på golvet" och få kontakt med arbetskamraterna, en förväntan om att "passa in" i den miljö han sökt sig till. Han beskriver även en uppskattning från arbetsgivaren för den kompetens han för med sig, och den potential de ser i honom. En utvecklingspotential som han själv bekräftar och bedömer ger honom förmågan att utvecklas snabbare än mer oerfarna kandidater. Föreställningen om honom som 'utvecklingsbar' och 'kunnig' formas redan i anställningsintervjun då samtalet behandlar teknik och programmering, områden där intervjupersonen anser sig behärska rätt "språk".

Men jag tror att det var enbart för att han pratade ju det språket som jag pratar just när det gäller maskinellt. Och det gjorde väl inte de andra två utan det var väl att han kunde ställa mer specifika frågor. Vilket jag tyckte var skönt för det kändes som att det var någon jag verkligen kunde prata med. För produktionschefer är ju oftast att även om de har en övergripande syn och så de känner inte till allt och vet allt om just allt som sker. Så den rollen var rätt skön att det fanns med på intervjun för då hade jag i alla fall någon som han märkte väl också att jag visste vad jag pratade om, om man säger. Det är lite svårt att sitta och prata med någon som inte riktigt förstår vad det är man gör för någonting. [...] Han började ju ställa frågor i bara en sådan sak där vad har du kört för någonting för något system och jag räknade upp att jag har kört morbidelli med silage och sånt där. Det säger ju inte någonting för jag kan tänka mig för din del så du förstår ingenting. Vad har du programmerat i? Jag har programmerat i Topsolid som det hette och då säger han att det är ju inte stor skillnad mot Mastercam som vi har här då. Han märkte väl rätt omgående att det är någon som i alla fall har grunden och förstår ungefär vad det är vi har att göra och även då så var vi ute och tittade på maskinerna och de är ju helt annorlunda mot vad jag är van vid. Däremot så pratar de ju samma språk så rätt omgående så kunde jag ju också läsa ut. Det ser ju ut som rappakalja för vem som helst egentligen men i mina ögon så ser jag precis vad det är som händer och där märkte väl han med, att det är någon som kan någonting. Det är nog väldigt svårt att snacka sig till ett sånt jobb om man inte har kunskapen eftersom det är väldigt komplicerade saker.

Kollektivanställd, man

Citatet är ett exempel på hur en form av jargong, ett tekniskt språk, ger förutsättningar att ses som både "kompetent" och "utvecklingsbar", samtidigt som det ger tillträde till manlig gemenskap på arbetsplatsen. Martin beskriver hur han snabbt blev kompis med teknikerna och att han brukar sitta med dem under raster och lunchpauser, och även umgås utanför arbetet. Han var bekant med någon sedan tidigare men de förenades också av att vara i ungefär samma ålder och dela intressen för sport. Det är en jargong han och den tekniker som också intervjuats tycks se som något "annat"

(mellan kompisar) än arbetsplatskulturen, utan medvetenhet om hur de spiller över och får konsekvenser på arbetsplatsen.

## 7. Avslutning

Denna rapport har belyst metallindustrins kompetensförsörjning utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Genom analyser av könsuppdelad branschstatistik och 64 intervjuer med män och kvinnor på åtta företag har vi visat att det i dagens metallindustri finns både framsteg och kvarvarande utmaningar på jämställdhetsområdet. Utifrån resultatet har tre jämställdhetsutmaningar identifierats som särskilt angelägna att adressera för att stärka metallindustrins förmåga att attrahera och behålla personal oavsett kön. Jämställdhetsutmaningar kopplade till *arbetsdelning och segregering* syns i det faktum att en hög andel av den totala andelen kvinnor i metallindustrin (19 %) arbetar som tjänstepersoner i stödfunktioner samtidigt som det fortfarande finns arbetaryrken som fortsätter vara nästintill totalt dominerade av män. Övergripande visar den kvantitativa analysen att andelen kvinnor är låg i de chefsled som anknuter till produktionen (t.ex. VD 6 % kv. och arbetsledare 9 % kv.) samt att kvinnor i högre grad finns representerade i arbeten som kräver högskoleutbildning (T.ex. HR-specialister, 59 % kv., Civilingenjörer 25 % kv. och Redovisningsekonomer 86 % kv.). Vissa yrkesgrupper syns även vara särskilt mansdominerade, såsom Drifttekniker (89 % m.) och Smeder och verktygsmakare (85 % m.) medan den till andelen största yrkesgruppen Process- och maskinoperatörer (17 % kv.) i högre grad motsvarar könsfördelningen i branschen (19 % kv.). Den kvantitativa könsfördelningen karaktäriseras därmed av både en vertikal (hierarkisk) och horisontell uppdelning av kvinnors och mäns arbete, ett resultat som ytterligare förstärks av studiens kvalitativa delar. Inte minst förefaller kategorin Process- och maskinoperatörer dölja en relativt stor mångfald av typer av arbete och arbetsplatser som på olika sätt präglas av föreställningar om kön och var kvinnor respektive män arbetar och "hör hemma". Här tyder intervjuerna på hur föreställningar och antaganden om kön och kompetens vävs samman på sätt som gör att män och maskulina kroppar ses som norm för vem som kan utföra vissa typer av arbete och arbetsuppgifter (jmf Acker 1990; 2006; Faulkner 2009a,b). Att det tunga arbetet som finns kvar i delar av produktionen kodas maskulint i kombination med att uthållighet och fysisk styrka värderas högt får flera negativa effekter kopplat till den andra identifierade jämställdhetsutmaningen; *arbete och arbetsmiljö*. Det förstärker segregering och föreställningar om kön och arbete, men det kan också fördröja nödvändiga arbetsmiljöförbättringar. Även om mycket har gjorts för att modernisera metallindustrin kan vi se att det återstår arbete innan den fullt ut karaktäriseras av hälsosamma och attraktiva arbetsmiljöer öppna för alla. Å ena sidan finns det anledning att utmana socialt konstruerade föreställningar som på ett förgivettaget sätt kopplar samman fysisk styrka med män och maskulinitet på sätt som stänger ute kvinnor. Å andra sidan behövs det – för att främja ett hälsosamt arbetsliv för män såväl som kvinnor – fortsatta arbetsmiljöinvesteringar som bygger bort och omformar kvarvarande arbetsmoment i metallindustrin som är slitsamma och kräver fysisk styrka för att utföra. En tredje jämställdhetsutmaning som studien identifierar handlar om *kultur och jargong* och här blir det återigen tydligt hur underliggande föreställningar och normer om kön formar verksamheterna och möjligheterna till inkludering. Även om alla tycks överens om att det generellt skett en utveckling mot en mer öppna och inkluderande arbetsplatskultur, beskriver många en mer eller mindre grov jargong i produktion och underhåll som ger eko av vad som beskrivs i tidigare forskning (se ex. Balay 2020). Man pikar varandra, sexualiserar maskiner och arbetsprocesser, ryter ifrån när man blir förbannad och skämtar om högt och lågt. Jargong blir på detta sätt både ett test av tillhörighet

(gruppgemenskap), och en förväntan om anpassning riktad mot nyanställda (se ex. Baigent 2001; Collinson 1988). I linje med liknande forskning från gruvindustrin (Ringblom 2022) och kärnkraftsindustrin (Sjögren 2019) blir det tydligt hur jargongen är en del av formerandet av en gemenskap på arbetsplatsen som av många upplevs som positiv och sammansvetsande. Med det sagt är det lika tydligt hur beskrivningar av jargongen tyder på en arbetsplatskultur formad kring en institutionalisering av en viss "likhet", som får några att känna sig hemma och andra obekväma och annorlunda (jmf Ahmed 2011). Att avvika från normen kan innebära en form av (o)synlighetsparadox, där exempelvis kvinnor blir synliga som avvikande i relation till kön, och samtidigt osynliggjorda som kompetenta yrkesutövare (jmf. Johansson m.fl. 2020; Salminen Karlsson 2020; Faulkner 2009). Arbetet för att "passa in" uttrycks av kvinnor som ett kompensatoriskt arbete, dvs ett arbete som är utöver de ordinarie arbetsuppgifterna men som krävs för att det reella arbetet ska fungera och värderas i organisationen (jmf. Heimann och Johansson 2024). I linje med exempelvis Salminen Karlsson (2020), visar intervjuerna också att arbetsplatskultur inte bara handlar om vem som trivs och får känna sig inkluderad på arbetet, utan att det också kan påverka tillgången till nätverk och karriärvägar.

Parallellt med kvarvarande jämställdhetsutmaningar ser vi att det i dagens metallindustri finns en bred enighet kring värdet av jämställdhet, vilket inte minst syns genom de åtta företagen och det generösa sätt som de deltagit i denna studie. Att tydligt kommunicera betydelsen av ökad jämställdhet har blivit ett sätt för mansdominerade företag att konstruera sig som moderna, konkurrenskraftiga organisationer (Johansson och Ringblom 2017). Här finns det en viktig kraft för det fortsatta arbetet att mobilisera. Den kraften behövs inte minst för utmejslandet av ett förändringsarbete som spänner över både kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsaspekter. Analyser av jämställdhetsarbetet i svensk likväl som internationell industri visar nämligen att förändringspotentialen dämpas av att det flesta åtgärder som genomförs utgår från kvantitativa mått och fokuserar på att öka andelen kvinnor. Kvinnor tenderar att betraktas både som problemet (bristen på kvinnor) och som lösningen genom det annorlunda, kvinnliga, perspektiv och mjukare värden som de antas föra med sig till de annars mansdominerade arbetsplatserna (Johansson 2020; Ringblom 2019, Norberg och Fältholm 2018).

Samtidigt som fler kvinnor är en förutsättning för en mer jämställd metallindustri är kvinnor i sig inte lösningen på problemen. En central lärdom i detta sammanhang är att fler kvinnor på mansdominerade arbetsplatser inte garanterar förändrad kultur (Mayes och Pini 2010, 2014). Det som "bär kulturer" är vardagens möten – i arbetssätt, samarbeten, organisationsstrukturer, arbetsledning och processer. Det är i dessa vardagliga praktiker som kultur görs och förändras. Till exempel genom idéer och föreställningar om arbete som fysiskt krävande, smutsigt och "manligt" arbete, en "hård men hjärtlig" jargong, inofficiella möten och informella beslutsstrukturer och rekrytering efter "likhetskriterier" snarare än kompetensprofiler och kvalifikationer. Sett i det ljuset blir det tydligt att den låga andelen kvinnor i metallindustrin behöver förstås som ett symptom på en mer djupgående jämställdhetsproblematik som bättre möts genom ett fokus på kvalitativa aspekter som arbetsplatskultur och normer. Kultur reproduceras i vardagliga praktiker, i inofficiella möten och beslutsstrukturer ("vi tar det i bastun"), idéer och föreställningar om arbete som "manligt", smutsigt och fysiskt krävande, om gemenskap som uttryckt i en "hård men hjärtlig" jargong.

Utöver ett utvecklingsarbete med fokus på kultur behövs också, menar vi, ett jämställdhetsarbete med fokus på en hälsosam arbetsmiljö för alla. En god arbetsmiljö innebär en arbetsmiljö som är säker där anställda inte skadas eller drabbas av ohälsa på arbetet, där anställda mår bra och trivs på sin arbetsplats. På en hälsosam arbetsplats värderas de anställda högt och deras kompetens och utvecklingsmöjligheter tas tillvara, samtidigt som organiseringen av arbetet stödjer de anställdas hälsa och välmående (Prevent 2021; AFS 2001:1). Arbeten som ses som för ”tungt för kvinnor” att utföra är inte hälsosamma för någon, oavsett kön, och det menar vi bör vara ledordet för ett fortsatt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete.

En fördel med ett jämställdhetsarbete som fokuserar på att skapa en inkluderande arbetsplatskultur och en hälsosam arbetsmiljö för alla, är att det ger verktyg att bemöta det motstånd som tenderar att riktas mot ett jämställdhetsarbete som reducerats till att handla om andelen kvinnor. Johansson m.fl. (2017) studie från skogssektorn blir här användbar för att förstå hur motstånd mot jämställdhet som onödigt, och orättvis, tenderar att utgå från antaganden om att kvinnor numera inkvoterats vid rekrytering och befordran, medan män missgynnas. När skogsbranschens fokus på detta sätt riktades mot att öka andelen kvinnor, utan tillräcklig diskussion om varför och om underliggande normer och värderingar, blev konsekvensen i praktiken att jämställdhetsutmaningar återskapades. Föreställningar om att skoglig kunskap och kvalifikationer tillhör männens, inte kvinnornas, domän förstärktes snarare än utmanades.

## **Fortsatta behov av forskning och utveckling: metoder och arbetssätt**

Vår förhoppning är att denna rapport har tydliggjort att de jämställdhetsutmaningar som identifierats och beskrivits behöver mötas med ett jämställdhetsarbete med fokus inte på kvinnor utan på att skapa en inkluderande arbetsplatskultur och en hälsofrämjande arbetsmiljö för alla. För att det i sin tur ska bli möjligt vill vi avslutningsvis säga några ord om kvarvarande forsknings- och utvecklingsbehov. Dessa, menar vi, handlar dels om metoder för att skapa en mer inkluderande arbetsplatskultur på företagsnivå, dels om metoder för samverkan, kunskaps- och erfarenhetsutbyte på branschnivå.

På företagsnivå ser vi behov av att utveckla mätetal och metoder som gör det möjligt att på ett systematiskt sätt följa anställdas kvalitativa upplevelser och erfarenheter av sin arbetsplats. En utmaning med att närma sig kvalitativ jämställdhet är dock frågans komplexitet. Kultur, normer och värderingar hör till ”mjuka frågor” som inte lika lätt låter sig kvantifieras som andelen män och kvinnor. Vi vet att det bland företag både i metallindustrin och relaterade mansdominerade industrier pågår ett spännande arbete på området, där exempelvis medarbetarenkäter har utökats med frågor som också gör det möjligt att skapa ett kunskapsunderlag för att följa anställdas upplevda inkludering. Samtidigt ser vi att den förändringspotential som finns i det kunskapsunderlag som samlas in begränsas av att det tenderar att redovisas och följas på företagsnivå, utan att i tillräcklig utsträckning differentieras vare sig på avdelningsnivå eller mellan anställda av olika kön, ålder, osv. Ett fortsatt undersökande och utvecklande av de initiativ och de erfarenheter och lärdomar som de har genererat, skulle kunna göra ett värdefullt inspel till gagn för enskilda företag, liksom för metallindustrin som helhet.

På branschnivå ser vi behov av att utveckla former för samverkan och erfarenhetsutbyte med fokus på jämställdhet mellan olika intressenter och aktörer. När ett sådant forum saknas lämnas varje företag att själva uppfinna jämställdhetshjulet igen och igen på sätt som hämmar det lärande och den sociala innovation som krävs för att nå förändring. Här ser vi att det finns potential att inspireras av andra basindustrier, inte minst skogssektorn, som sedan några år tillbaka samverkar i skogssektorns jämställdhetsråd. Under ledning av Skogsstyrelsen mobiliserar rådet en bredd av aktörer som spänner över utbildning, ägande och arbete, som tillsammans definierar visioner och strategier för att ta sig an gemensamma jämställdhetsutmaningar. Utöver det ledningsdrivna jämställdhetsrådet får skogssektorns jämställdhetsarbete ytterligare kraft av det underifrån organiserade Nätverket för yrkesverksamma och icke-binära i skogssektorn (NYKS). Allt sedan NYKS bildades som en reaktion på de vittnesmål om sexuella trakasserier som samlades under #slutavverkat (Johansson m.fl. 2017), har de i olika kampanjer och insatser mobiliserat sektorn att ta aktiv ställning för jämställdhet och inkludering (se ex. Johansson m.fl. 2023). Hur sådana samverkansformer skulle kunna se ut i metallindustrin, i vilken konstellation och utifrån vilka utgångspunkter, är även det en fråga för det fortsatta forsknings- och utvecklingsarbetet att fundera på.

## Referenser

- Abrahamsson, L. (1999). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Dr. avh. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2006). From Grounded Skills to Sky Qualifications: A Study of Workers Creating and Recreating Qualifications, Identity and Gender at an Underground Iron Ore Mine in Sweden. *Journal of Industrial Relations*, 48(5), 657-676.
- Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2021) Can New Technology Challenge Macho-Masculinities? the Case of the Mining Industry. *Mineral Economics*, 34(2), 263-275.
- Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2006). From grounded skills to sky qualifications: a study of workers creating and recreating qualifications, identity and gender at an underground iron ore mine in Sweden. *Journal of Industrial Relations*, 48(5), 657-676.
- Abrahamsson, L., Johansson, K. Heimann, S. & Tosser Franklin, W. (2023) Maskuliniteter i förändring på mansdominerade arbetsplatser. Exemplet gruvindustrin. *Tidskrift för genusvetenskap*, 44(1-2): 34-57.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(3), 139-158.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464.
- Ahmed, S. (2011) *Vitbetens hegemoni*. Hägersten: Tankekraft förlag.
- Andersson, E. (2012). *Malmens manliga mysterium – En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete*. Dr. avh. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Baigent, D. (2001). *One More Last Working Class Hero. A Cultural Audit of the UK Fire Service. Cambridge: Fitting-in Ltd & The Fire Service Research and Training Unit, Anglia Polytechnic University.*
- Balay, A. (2014). *Steel Closets. Voices of Gay, Lesbian and Transgender Steelworkers*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Baruah, B & Biskupski-Mujanovic, S. (2021) Navigating Sticky Floors and Glass Ceilings: Barriers and Opportunities for Women's Employment in Natural Resources Industries in Canada. *Natural Resources Forum*, 24(2), 183-205.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder (3 uppl)*. Stockholm: Liber.

- Bryntesson, A & Börjesson, M (2021) Forskning om rekrytering till högre utbildning i de nordiska länderna, 2010–2021. En kunskapsöversikt. Rapporter från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi. Uppsala: Uppsala universitet.
- Collinsson, D. L. (1988). "Engineering Humour": Masculinity, Joking and Conflict in Shop-Floor Relations. *Organization Studies*, 9(2), 181-199.
- Connell, R. (2008). *Maskuliniteter*. (Andra upplagan). Göteborg: Daidalos.
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Dr. avh. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Eveline, J., & Booth, M. (2002). Gender and sexuality in discourses of managerial control: The case of women miners. *Gender, Work & Organization*, 9(5), 556-578.
- Faulkner, W. (2009a) "Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. I. Observations from the Field." *Engineering Studies*, 1(1): 3–18. <https://doi.org/10.1080/19378620902721322>.
- Faulkner, W. (2009b) "Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. II. Gender in/Authenticity and the in/Visibility Paradox." *Engineering Studies*, 1(3): 169–89. <https://doi.org/10.1080/19378620903225059>.
- Großmann, K. & Gullo, A. (2022). Mining and Masculinity in Indonesia. *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 23(2), 185-200, DOI: 10.1080/14442213.2021.2019824
- Halldén, K. & Stenberg, A. (2023) *Fritt valt arbete? En ESO-rapport om könssegrering i utbildning och yrke*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2023:6. Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- Hearn, J. (2003). Organization Violations in Practice: A Case Study in a University Setting. *Culture and Organization*, 9 (4), 253-273.
- Heimann, S., Johansson, K., & Tosser Franklin, W. (2023) Gender in industrial mine work and organizations. A review of an expanding research field. *The Extractive Industries and Society*, 16: 1-11. <https://doi-org.proxy.lib.ltu.se/10.1016/j.exis.2023.101371>
- Heimann, S. & Johansson, K. (2024) Gendered work in geoscience: Hard work in a masculine field. *Gender, Work and Organization*, 31(1): 16–35. <https://doi-org.proxy.lib.ltu.se/10.1111/gwao.13052>
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Iacuone, D. (2005). "Real Men Are Tough Guys": Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry. *The Journal of Men's Studies*, 13(2), 247-266.

- Irni, S. (2009). Cranky Old Women? Irritation, Resistance and Gendering Practices in Work Organizations. *Gender, Work and Organization*, 16(6), 667-683.
- Johansson, K., & Abrahamsson, L. (2018). Gender-equal organizations as a prerequisite for workplace learning. *The Learning Organization*, 25(1), 10-18.
- Johansson, K. (2015). *Könade gränsdragningar på handelns arbetsplatser* (Doctoral dissertation, Luleå tekniska universitet).
- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M., & Lidestav, G. (2019). The discursive resistance of men to gender-equality interventions: Negotiating “unjustness” and “unnecessity” in Swedish forestry. *Men and masculinities*, 22(2), 177-196.
- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M., & Lidestav, G. (2020). Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 927-943.
- Johansson, K., Johansson, M., & Andersson, E. (2023). All talk and no action? Making change and negotiating gender equality in Swedish forestry. *Forest Policy and Economics*, 154, 103013.
- Johansson, M. (2020). *Business as Usual?: Doing gender equality in Swedish forestry work organisations*. Dr. avh. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Johansson, M., & Johansson, K. (2023). Gender, construction work, and organisation. I E. Werna & G. Ofori (red.), *Routledge Handbook on Labour in Construction and Human Settlements* (s 192-206). New York: Routledge.
- Johansson, M., & Ringblom, L. (2017). The business case of gender equality in Swedish forestry and mining-restricting or enabling organizational change. *Gender, Work & Organization*, 24(6), 628-642.
- Kantola, J., & Squires, J. (2012). From state feminism to market feminism?. *International Political Science Review*, 33(4), 382-400.
- Kubisa, J. (2016) Gendered Division of Trade Union Protests? Strategies, Activities and Outcomes of Union Activity among Miners and Nurses in Poland. *Transfer*, 22(3), 331-345.
- Kvande, E. (1999). In the Belly of the Beast' Constructing Femininities in Engineering Organizations. *European Journal of Women's Studies*, 6(3), 305-328.
- Lahiri-Dutt, K. (2022). New directions in research on women and gender in extractive industries. *The Extractive Industries and Society*, 9, 1-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.exis.2022.101048>.

- Laszlo Ambjörnsson, E. (2021). Performing female masculinities and negotiating femininities: challenging gender hegemonies in Swedish forestry through women's networks. *Gender, Place & Culture*, 28(11), 1584-1605
- Lundberg, A. & Werner, A. (Red.) (2016). *En introduktion till genusvetenskapliga begrepp*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Mayes, R. & Pini, B. (2010) The 'Feminine Revolution in Mining': A Critique. *Australian Geographer*, 41(2), 233-245.
- Mayes, R. & Pini, B. (2014) The Australian Mining Industry and the Ideal Mining Woman: Mobilizing a Public Business Case for Gender Equality. *Journal of Industrial Relations*, 56 (4), 527-546.
- Mazer, K., Mills, S. & Bouard, S. (2022). Pathways to nickel mining employment among Inuit women in Nunavik, Canada and Kanak women in New Caledonia: A comparative study. *The Extractive Industries and Society*, 10, 1-10.
- Myers, K. K. (2005). A Burning Desire - Assimilation Into a Fire Department. *Management Communication Quarterly*, 18(3), 344-384.
- Norberg, C., & Fältholm, Y. (2018). "Learn to blend in!" A corpus-based analysis of the representation of women in mining. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(7), 698-712.
- Prevent. (2021). *Bättre arbetsmiljö: Handbok*. Stockholm: Prevent.
- Regeringskansliet (2016). *Mål för jämställdhet*. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/regeringspolitik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>
- Ringblom, L. (2019). *Utmanad ordning. En studie av kön och jämställdhetsarbete i den svenska gruvindustrins arbetsorganisationer*. Dr. avh. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Ringblom, L. (2022). "It is just a joke!" informal interaction and gendered processes underground. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 30(2), 94-107.
- Rönnlund, M., Rosvall, P. Å., & Johansson, M. (2017). Vocational or academic track? Study and career plans among Swedish students living in rural areas. *Journal of Youth Studies*, 21(3), 360–375. <https://doi-org.proxy.lib.ltu.se/10.1080/13676261.2017.1380303>
- Salminen-Karlsson, M. (2020). Women in the Steel Industry: Closed in Corners or Provided with Possibilities. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(4), 65-83.
- SCB (2022). *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2022*.

- Sjögren, F. (2011). "Kan man särskilja kompetens från personlighet?": en genusvetenskaplig studie av kompetens och ideal i fyra IKT-forskningsorganisationer. Lic.-avh. Luleå: Luleå tekniska univ., 2011. Luleå.
- Sjögren, F. (2015). *Technoscience, gender and value: a study of the doing of gender and technoscience in four Swedish ICT-research organizations*. Diss. Luleå: Luleå tekniska universitet, 2015. Luleå.
- Sjögren, F. (2019). *Maskulinitet, risk och säkerhet vid ett svenskt kärnkraftverk*. Stockholm: Strålsäkerhetsmyndigheten.
- Sjögren, F., & Parding, K. (2024). Retention of Staff in Nordic Healthcare— A Literature Review. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 14(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.146465>
- Skolverket (2016) Uppföljning av gymnasieskolan. Regeringsuppdrag – uppföljning och analys av gymnasieskolan. Stockholm: Skolverket.
- SOU (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43. Stockholm: Statens offentliga utredningar
- Tonkin, L. (2000). Women of Steel: Constructing and Contesting New Gendered Geographies of Work in the Australian Steel Industry. *Antipode* 32(2), 115-134.
- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.

## Författarpresentationer



**Kristina Johansson** är genusforskare och biträdande professor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hennes forskning rör frågor om genus, jämställdhet, arbete och organisation, från teoretiska såväl som mer praktiska perspektiv. Exempel på teman från forskningsprojekt är säkert, inkluderande och attraktivt gruvarbete, hållbar viltförvaltning, arbetsmiljö i lantbruket samt e-handelns arbetsvillkor.



**Samuel Heimann** är doktorand i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hans forskning rör frågor om genus, arbete och organisation i mansdominerade industrier. I sitt avhandlingsprojekt undersöker han geologers arbete utifrån frågor om könade arbetsvillkor och arbetsuppgifter i samspelet mellan organisation och yrkesgrupp. Hans forskning finns bland annat publicerad i *Gender, Work and Organization* och *The Extractive Industries and Society*.



**Fredrik Sjögren** är genusforskare och lektor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hans forskning rör frågor om genus, ojämlikhet, teknik och arbete, där forskningsprojekt exempelvis inbegriper studier av maskulinitet och risk i industrisammanhang samt vad som påverkar möjligheten att behålla arbetskraft inom hälso- och sjukvård.



**Maria Johansson** är biträdande lektor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hennes forskning rör frågor om arbetsmiljö, genus och jämställdhet i mansdominerade industrier. I pågående forskningsprojekt undersöks olycksfallsutredningar i byggbranschen samt produktionsnära chefers sociala och organisatoriska arbetsmiljö.



**Klara Rydström** arbetar som postdoktor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet, där hon bedriver forskning med fokus på arbete, kön och rasifiering. I en pågående studie undersöker Rydström gruvindustrins omställning utifrån ett genusperspektiv. Hennes avhandling från 2024 fokuserar på organiseringen av arbete och ojämlikhet på e-handelslager.

