

Egentligen visste hon bättre, men livet snurrade i allt högre takt och plötsligt en dag insåg Barbie att hon fastnat i kvinnofällan.

”Det kan faktiskt vara en kvinnofälla att kalla något för en kvinnofälla, för då låter det som att det är kvinnan som gör något fel.”

Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning på KTH

Sverige har gjort rätt bra ifrån sig vad gäller jämställdhet på arbetsmarknaden. Över 75 procent av både kvinnor och män är ute och jobbar i ungefär lika stor utsträckning, enligt Statistiska centralbyrån – jämfört med exempelvis USA där endast 57 procent av kvinnorna och 70 procent av männen jobbar.

Men. Kvinnor är fortfarande överrepresenterade bland undersysselsatta, de har mer osäkra anställningar och sämre löneutveckling än män.

Ungefär var tredje kvinna jobbar deltid, jämfört med var tionde man. Varför? Ja, den största anledningen för bägge könen är att de helt enkelt inte kan få tag på ett heltidsjobb. På plats nummer två för kvinnor kommer barn.

Just att föda barn och jobba deltid har utmålats som klassiska kvinnofällor – tillsammans med, mammaledighet, högklackat och ... öh, yoga. Begreppet kvinnofälla används numera så pass vidlyftigt att man börjar undra vad det faktiskt står för. Kanske är det dags att tala i nya termer? Vi frågade Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning på KTH samt förespråkare för obligatoriska genuskurser i utbildningar för blivande chefer.

– Som forskare använder vi oss inte av begreppet kvinnofälla, konstaterar hon. Det är ett vardagsbegrepp, en metafor som kommer och går. Det är bra med sådana bilder ibland, men de kan också ge fel bild. Det är ju absurt att säga att skaffa barn och gå på yoga är kvinnofällor, till exempel. Anna Wahl föredrar istället att tala om olika strukturer och villkor

i arbetslivet, som får olika konsekvenser för män och kvinnor.

– Diskriminering mellan könen på arbetsplatsen skapar en maktobalans där kvinnor ibland drar det kortare sträet, säger hon. Där finns strukturer som synliggörs först när en kvinna upptäcker att hon utsatts för dem.

Det största ansvaret för att få bukt med diskriminerande strukturer och osund kultur på ett företag ligger på chefen, menar Anna Wahl – inte på den utsatta kvinnan.

– Det kan faktiskt vara en kvinnofälla att kalla något för en kvinnofälla, för då låter det som att det är kvinnan som gör något fel. Men självklart måste varje kvinna ha sin egen metod för att hantera sin situation. Detta sker många gånger omedvetet, det är inte någon elak människa som sitter där och gillar fällorna.

trampa inte i **kvinnofällan!**

Tar Bengt åt sig äran för din smarta idé på måndagsmötet? Är du den enda i din familj som tar ut föräldraledighet?

Då kan du ha fastnat i en kvinnofälla.

Genusforskaren Anna Wahl lär dig känna igen fällorna när du ser dem – och undvika att trampa i dem

Text: Emeli Emanuelson

Foto: Luca Mara

7 typiska kvinnofällor + Hur du undviker dem

Fälla 1: Du tror att allt hänger på dig

Det är lätt att tänka att diskriminering och stereotypa könsroller på arbetsplatsen tillhör det förflutna, och att om du bara jobbar hårt nog och visar framfötterna så kommer du att avancera lika fort som grabbarna. Men det finns fortfarande gott om mer eller mindre synliga maktstrukturer och orättvisa villkor i yrkeslivet, och att blunda för dem leder bara till frustration och förvirring när det av "oförklarliga" skäl säger stopp på karriärstegen, allt slit till trots.

Så kringgår du problemet:

Medvetandegör dig själv. Läs, lyssna, förkovra dig, titta på statistik och statliga utredningar. Det finns gott om avhandlingar, böcker och forskning i jämställdhetsfrågor att ta del av.

Fälla 2: Du stämmer inte av med andra

Ensam är stark räcker inte långt i diskrimineringsfrågor. Det är lätt att skämmas när karriären inte går framåt och tro att problemet uteslutande ligger hos dig själv. Men det enda sättet att blottlägga eventuella dolda maktstrukturer är att dela med dig av dina erfarenheter till din omgivning.

Så kringgår du problemet: Vänd dig till kollegor, vänner och nätverk för stöd, råd och perspektiv. Kanske har de upplevt samma sak, kanske kan ni göra någonting åt det tillsammans? Våga diskutera vad ni tjänar när det är dags för löneförhandling, dela strategier, jämför arbetsbördor, arbetstider, förmåner, etcetera.

Fälla 3: Du jobbar på men får ingen bekräftelse

Du blir förbisedd vid befordran, får sällan äran för ditt hårda slit och vill inte vara den där

bråkiga kvinnan som indignerat protesterar när Bengt tar cred för din smarta idé på måndagsmötet. Män uppskattas ofta för att de tar för sig, men för kvinnor kan det snarare få en moteffekt. Det handlar inte bara om att visa hur bra du är, omgivningen måste först tycka att det är okej att du är bra.

Så kringgår du problemet: Att ta för sig på ett snyggt sätt är inte helt lätt. Försök att hitta en allierad i rummet som bekräftar dig när Bengt blir för ha-girig. Diskutera motstrategier med vettiga personer i din omgivning som du litar på. Stötta och lyft fram varandra! Be om ett enskilt möte med din chef och lägg korten på bordet. I värsta fall: lär av dina erfarenheter och sök dig till en ny arbetsplats, där dina ansträngningar uppskattas.

Fälla 4: Du hamnar utanför

Det är ingen hemlighet att killarna är rätt duktiga på att hålla varandra om ryggen och mycket av nätverkandet och beslutsfattandet på arbetsplatsen görs på informella platser som på golfbanan, i omklädningsrummet och i bastun. Ofta platser där kvinnor av naturliga skäl inte kan delta. Resultatet är att du går miste om viktig information och värdefulla kontakter.

Så kringgår du problemet: Om möjligt, ta upp problemet med din överordnade och/eller dina kollegor. Ta initiativ till nya aktiviteter som engagerar bägge könen. Starta ditt eget nätverk!

Fälla 5: Du tar det mesta av föräldraledigheten

Vi har definitivt blivit bättre på att

fördela föräldraledigheten mellan könen i Sverige, men kvinnor stannar fortfarande hemma längst. Dock är det lite av en myt att det är själva föräldraledigheten som sätter käppar i hjulen för kvinnors karriär. Problemet är att det många gånger görs till ett hinder på arbetsplatsen. Det ses som bortkastad tid istället för ett år fyllt av nya, rika erfarenheter.

Så kringgår du problemet: Bara för att du är föräldraledig betyder det inte att du är på månen. Var aktiv, signalera att de fortfarande kan räkna med dig och att du är jättesugen på att jobba när du kommer tillbaka. Kanske kan du hålla kontakt via mejl eller komma in på vissa möten. Be dina kollegor att skicka dokument och hålla dig underrättad. Dela ledigheten med din partner – även om hen tjänar mer. Eller se till att din partner sparar varje månad till din pension om det är du som är hemma med barnen – och gör det sparandet till enskild egendom. Er bank kan hjälpa er att räkna ut hur mycket som bör sparas varje månad för att kompensera för de pensionspengar du går miste om.

Fälla 6: Du går ner i arbetstid

Att gå ner i tid ett par år för att sedan gå upp igen är det i sig inget fel på. Det kan vara en bra lösning under en kortare tid, särskilt när man har småbarn. Problemet är att för många kvinnor märks skillnaden enbart i minskad lön, inte i faktisk tid. I realiteten jobbar de fortfarande heltid samtidigt som de sköter hemmet. Resultatet blir mer jobb, sämre hälsa, mindre lön, utebliven karriär och lägre pension.

Så kringgår du problemet: Vill du jobba deltid? Då gäller det att du bestämmer dig för att verkligen jobba deltid och inget annat, så att du inte sliter ut dig. Fundera på vad du har för tidsperspektiv, och ta reda på hur lätt det är att

gå tillbaka till heltid när det väl är dags. Diskutera med din chef om hur du förhåller dig till din karriär och vad din långsiktiga plan är. En typisk kvinnofälla är att inte vara tydlig med hur man vill ha det. Går du ner i arbetstid för att hinna med familjen? Ett alternativ till att du jobbar 80 procent och din partner 100 procent är ju att ni båda jobbar 90 procent.

Fälla 7: Du tänker "vi har ju alltid min partners braiga lön"

Enligt SCB tjänar kvinnor generellt drygt 4 000 kronor mindre i månaden än män. I de lägena är det lätt att som kvinna prioritera bort den egna karriären genom att gå ner i arbetstid, ta alla VAB-dagar och det mesta av föräldraledigheten av rent ekonomiska skäl – det innebär ju att familjen som enhet får det bättre ställt. Men vad händer när barnen blir äldre och/eller ni separerar, och du har stått tillbaka och inte satsat på dig själv i flera år?

Så kringgår du problemet:

Här handlar det om att komma överens om ett bra partnerkontrakt på hemmaplan. Ett förslag är att ni helt sonika bestämmer att bådas tid och karriär är lika viktiga, oavsett vad ni tjänar – och att ni delar lika på ledighet, nedsatt arbetstid, hämtning och lämnning på dagis, VAB, etcetera. Visst, initialt kan det innebära en sämre inkomst totalt sett, men i det långa loppet tjänar du mer på att underhålla din karriär och dina kontakter så att du inte behöver börja om på ruta ett om det skulle skita sig.



Den kan sitta hårt, men genom att stå upp för dig själv och kommunicera med din omgivning kan du överlista kvinnofallen.

Fråga WH

JOBB & KARRIÄR

• CAMILLA BJÖRKMAN
Chefredaktör för Driva eget, entreprenör och föreläsare

Jag har jobbat som lärare i matte och idrott på en gymnasieskola i åtta år. Nu har jag fått förfrågan om att bli biträdande rektor från mars 2015. Jag är smickrad, men lite klugen. Det är ju en ny utmaning, och högre lön, men jag vet inte om jag har det som krävs. Hur vet jag om jag är en bra chef? Vad kan jag göra för att förbereda mig?

Sandra

Det är sunt att vara klugen inför en utmaning. Men uppenbarligen tycker din arbetsgivare att du har det som krävs, vilket är ett gott betyg. Och även om du själv inte är säker så finns det bara ett sätt att ta reda på det, eller hur? Fråga dig själv: vad är det värsta som kan hända? Är det att du tar jobbet och ångrar dig (vad kan du göra då)? Eller att du inte tar jobbet – och ser någon annan ta det i stället? Hur skulle det kännas?

En bra chef blir du genom träning. Men för att få de verktyg som krävs bör du prata med din arbetsgivare om att få gå en chefsutbildning redan nu.

Lycka till – jag tycker att du ska prova!

Fråga Camilla

MEJLA TILL FRAGA@WOMENSHEALTH.SE

Missainte Camillas tips om att starta eget på womenshealth.se!



FOTO: BJÖRN LEIJON