

Anna Kremel



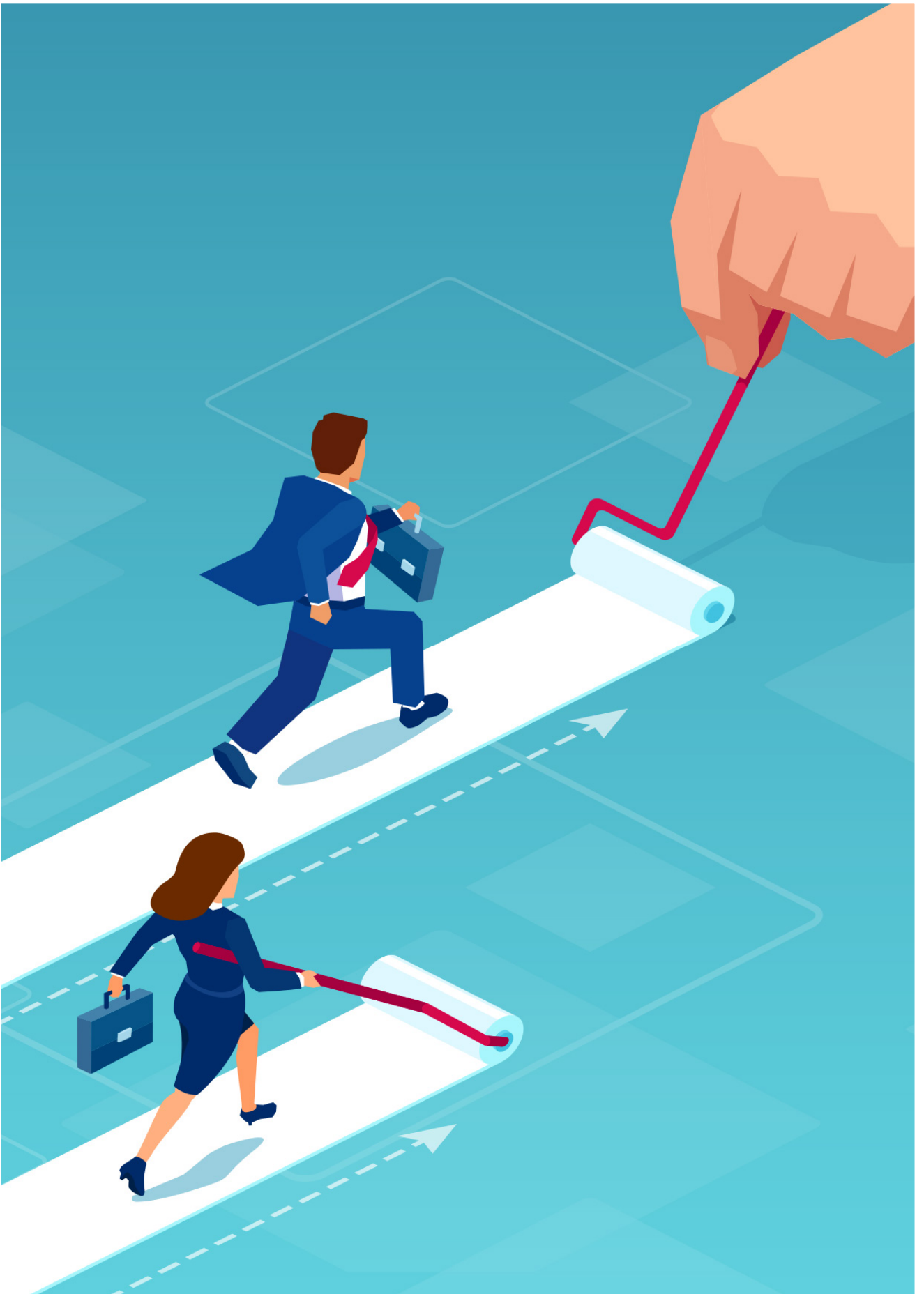
Om jämställdhetsfrågan som en illusion i regional tillväxtpolitik

I korthet

Jämställdhet tenderar att prioriteras bort till förmån för frågor om tillväxt. ■

Frågan om regional tillväxt och hur små och medelstora företag kan stöttas är ständigt aktuell. Vi vet genom forskning att det är i de små företagen som tillväxten sker, och det finns en rad organisationer som med stöd av statliga medel arbetar med att stimulera tillväxt i Sveriges regioner. Att dessa aktörer också ska arbeta med jämställdhet uttrycks bland annat i lagstiftning. Forskning visar att kvinnors och mäns resurser och kompetens behövs för att företag ska leva och växa, men företagandet är inte jämställt. Företagandet är manligt kodat och domineras av män.

Företagande är en viktig del i regional tillväxt. Både tillväxt, företagande och entreprenörskap kan uppfattas som maskulint, vilket exempelvis Elisabeth Sundin visat. Denna uppfattning kan kopplas till genusordningen, där män beskrivs som tävlingsinriktade, risktagande och aktiva, medan kvinnor ses som omhändertagande, empatiska och lyhörda för andras behov och därmed intar en passiv roll. Att språket har betydelse för hur kvinnor och män behandlas får konsekvenser för kvinnors och mäns möjligheter. Exempelvis beskrivs kvinnor som är entreprenörer med andra ord än män som är entreprenörer. Kvinnorna beskrivs som "oerfarna" och män som "lovande". Det är en vanlig företeelse att prata om kvinnors företagande som en skillnad mot normen, det vill säga företagande som är manligt kodat. Den här särkopplingen är en del i genusordningen och bidrar till underordning och exkludering. Kvinnor som driver företag får bland annat lägre summor i lån och sämre lånevillkor, vilket leder till att kvinnors företag har sämre utveckling. Det blir en självuppfyllande profetia när kvinnors företag förväntas utvecklas sämre, får mindre finansiella muskler och sedan inte utvecklas i lika hög grad.



Det har tidigare konstaterats att det är svårt att få upp jämställdhetsfrågan på den regionala agendan, och insatser har gjorts för att vända utvecklingen. I programmet "Främja kvinnors företagande" satsades 65 miljoner kronor årligen mellan 2011 och 2014 för att bland annat förändra attityder och lyfta kvinnor som företagare. En utvärdering av insatserna visade att satsningen inte fick det genomslag som förväntades. Utvärderaren påpekade att regionala aktörer rent organisatoriskt hade gjort vad som förväntades, men någon egentlig förflyttning i frågorna hade inte skett. Aktörerna hade arbetat med jämställdhetsfrågan men inte på djupet.

För några år sedan genomförde jag en studie åt ett kvinnligt resurscentrum i en mellanstor stad i Sverige. Uppdraget bestod i att studera hur regionala aktörer och organisationer, som initierar och verkar för tillväxt i den aktuella regionen, också arbetar med och hanterar jämställdhet och jämställdhetsfrågor. Vi var intresserade av hur organisationerna arbetade internt med frågorna och hur de tog hänsyn till jämställdhet i förhållande till medlemmar, kunder, företag med mera. Vi förutsatte att det interna och det externa jämställdhetsarbetet var avhängiga av varandra och förstärkte varandra. Syftet med studien var även att skapa en diskussion om jämställdhet och en ökad medvetenhet om betydelsen av att arbeta med jämställdhet för att skapa en hållbar tillväxt som inkluderar.

Urvalet för intervjustudien bestod av tio aktörer som verkar i den regionala kontexten såsom Almi, Handelskammaren, Företagarna och kommunens näringslivskontor. Några av organisationerna företrädde anslutna medlemmar, medan andra företrädde kommun- eller regioninvånare. Gemensamt var att de verkade för och stöttade företagsamhet och regional tillväxt. Alla hade någon typ av kommunala eller statliga medel i arbetet med näringslivsutveckling och tillväxt. Givet aktörernas verksamheter och uppdrag förutsatte både representanterna från resurscentret och jag att aktörerna skulle ha såväl kunskap som engagemang i jämställdhetsfrågan.

Efter att intervjuerna hade genomförts var jag något nedstämd. Aktörerna pratade om jämställdhet och framställde sig som engagerade och kunniga, men när jag skrapade på ytan var kunskapen liten. Många visste inte vad jämställdhet var och blandade ihop jämställdhet med det bredare begreppet jämlikhet. De var duktiga på att "räkna" antalet kvinnor och män i olika sammanhang – i arbetsgrupper, anställda, talare på seminarier etcetera – men för att åstadkomma en verklig förändring krävs en djupare diskussion. En arbetsgrupp kan statistiskt sett bestå av lika många män som kvinnor, men andelen som har makt att kunna förändra och påverka beslut

kan se mycket olika ut. Kvalitativa aspekter av jämställdhet handlar om att förändra attityder och värderingar, något som till viss del prioriterats bort av aktörerna. Att arbeta med könsuppdelad statistik är ett viktigt steg för att åstadkomma en systemförändring eftersom det synliggör kvinnor och män, men det leder oftare till systembevarande eftersom man fastnar i att endast utjämna könsfördelningen utan att förändra verksamheten på djupet.

Utifrån att företagande kan ses som manligt kodat och att språket får olika konsekvenser för kvinnors och mäns tillväxtmöjligheter, var det intressant att diskutera hur ledarna i organisationerna kopplade samman begreppen tillväxt och jämställdhet. Frågan var tänkt som en öppning till att diskutera kvinnors företagande som en del av tillväxtdiskussionen. För flera av ledarna var det svårt att förstå kopplingen mellan



... andelen som har
makt att kunna förändra
och påverka beslut
kan se mycket olika ut”

organisationerna inte själva arbetade med jämställdhetsfrågan, utan flera av dem hade lämnat över jämställdhetsfrågan till någon annan aktör som de samarbetade med, såsom ett kvinnligt nätverk. Genom att hänvisa till denna andra aktör uppfattade de sig själva som aktiva i jämställdhetsfrågan. Det skulle kunna sägas att organisationerna legitimerade det egna jämställdhetsarbetet genom att hänvisa till denna andra aktör, samtidigt som de byggde upp en bild av sig själva som aktiva och engagerade i jämställdhetsfrågan. Det uppfattades som positivt att samarbeta med kvinnliga nätverk, men det var oklart om och på vilket sätt dessa samarbeten bidrog till jämställdhet internt i den egna organisationen eller externt i ett större sammanhang.

En annan tolkning är att de utövade en form av passivt motstånd mot att själva engagera sig i jämställdhetsfrågan. Många av företrädarna för organisationerna visste heller inte vad denna andra aktör gjorde i själva frågan, hur eventuella

jämställdhet och tillväxt, och de visste inte vad de skulle svara. Min tolkning av deras uteblivna svar är att de inte såg något samband mellan begreppen. De uppfattade tillväxt som separerat från jämställdhet. Begreppet tillväxt uppfattades dessutom som överordnat och mer positivt laddat än begreppet jämställdhet.

Särkopplingen mellan tillväxt och jämställdhet var slående. Det visade sig att organi-

lärdomar fördes över, hur de implementerades internt i den egna organisationen eller hur detta påverkade deras relationer utanför organisationen. Det kan i sammanhanget ifrågasättas om ett kvinnligt nätverk i sig har mer kunskap om jämställdhet än något annat nätverk. Kvinnor behöver inte vara bättre på jämställdhet än män. Däremot är det klart att kvinnliga nätverk bidrar till att synliggöra kvinnor som förebilder och frågor som är viktiga för kvinnor.

Resultaten visade att organisationerna framställde sig som kunniga och engagerade i jämställdhet, men vad de verkligen gjorde var att skapa illusioner. Genom att bygga illusioner av att arbeta med jämställdhet framstod det som att de "gjorde" något, och de behövde därför inte ta tag i jämställdhetsfrågan på allvar. Att några av aktörerna använde "någon annan" aktör som legitimerade jämställdhetsarbetet förstärkte ytter-



Organisationerna framställde sig som kunniga och engagerade i jämställdhet, men vad de verkligen gjorde var att skapa illusioner”

ligare särkopplingen mellan tillväxt och jämställdhet samt befäste illusionen.

Men det fanns en organisation som avvek från mönstret. Denna organisation hade passerat stadiet att räkna kvinnor och män i möten och sammankomster, och det var uppenbart att de hade fördjupat jämställdhetsarbetet. Organisationen vd berättade att de i arbetsgruppen hade reflekterat över begrepp och språkbruk som de själva använde i organisationen och i den regionala kontext där de

verkade. De hade i sina diskussioner kommit fram till att begrepp som tillväxt och resultat särskilt förknippades med manligt företagande och att begreppen därför uppfattades som maskulina. De hade haft ingående diskussioner om ifall de skulle våga ersätta de invanda begreppen, men de var osäkra på vad andra aktörer i deras omgivning skulle tycka om det. Samtidigt som de insåg att begreppen var maskulint kodade var de inte villiga att ta till sig insikterna fullt ut och söka efter andra begrepp att ersätta dem med. Men det var glädjande att de hade reflekterat över detta. Det gav mig en känsla av att de var villiga att arbeta djupare med frågorna och att de såg utmaningen som det innebar.

Tyvärr kom de inte längre än till tankar och diskussioner. När jag året därpå träffade denna vd igen i ett annat sammanhang, frågade jag hur det hade gått med arbetet med orden,

Om författaren

Anna Kremel är lektor i företagsekonomi med inriktning mot entreprenörskap och organisation vid Handelshögskolan Örebro universitet. Hennes forskning handlar om hållbarhet och entreprenörskap i företag och organisationer. Hon intresserar sig särskilt för näringslivsutveckling och innovationssystemet. ■

och jag berättade att jag var imponerad över hur de resonerat i frågan. Vd:n berättade glatt att de inte hade fortsatt med arbetet kring språkbruket. Anledningen till att de var så inne i frågorna just då var att de hade en projektanställd som var mycket drivande i frågorna och att det smittade av sig på organisationen. När projektet avslutades och denna person lämnade organisationen hade de inte jobbat vidare med frågorna. Vd:n uttryckte att de hade annat att göra som var viktigare. Det språkbruk som identifierats hade därmed inte förändrats.

Forskare har bland annat intresserat sig för språkbruk och könskodade ord (jämför exempelvis *företagare* och *kvinnlig företagare*). Om kvinnors företagande kan ses som annorlunda jämfört med "vanligt" företagande, det vill säga det företagande som är manligt kodat, behöver vi kanske begrepp som inte speglar mannen som norm och referenspunkt i företagandet eller samhället (jämför till exempel *human* och *woman*). Språket kan både inkludera och exkludera, vilket gör språket betydelsefullt i sammanhanget, såsom synen på entreprenören som oerfaren eller lovande. Språket kan därför användas som ett verktyg för att jobba med olika frågor, som i fallet jämställdhet och tillväxt.

Mina erfarenheter från studien förstärker uppfattningen om att det är svårt att åstadkomma någon verklig förflyttning i jämställdhetsfrågan på den regionala arenan. Jämställdhetsfrågan nedprioriteras till förmån för frågorna om tillväxt, och särkopplingen mellan jämställdhet och tillväxt är uppenbar. Jämställdhetsfrågan förblir en illusion i regional tillväxtpolitik. Illusionen missgynnar den enskilda individens möjligheter, företagande och entreprenörskap och försvårar därmed hållbar tillväxt lokalt, regionalt och nationellt. Jag frågar mig om det finns en genuin vilja hos de regionala aktörerna att arbeta med jämställdhet. Det är uppenbart att de insatser som görs för att främja jämställdhet inte får de effekter som eftersträvas i det regionala tillväxtarbetet. Det behövs högre ställda krav på företrädande organisationer samtidigt med en fortsatt diskussion om hur resurser kan komma alla till del för att möjliggöra en inkluderande hållbar tillväxt. ■

Litteratur

- Alvesson, M. (2011). *Tomhetens triumf: Om grandiositet, illusionsnummer och nollsummespel*. Stockholm: Liber.
- Berglund, K. (2008). Renoverat språkbruk om företagsamhet kan synliggöra omoderna föreställningar. I P. Larsson, U. Göranson & M. Lagerholm (red.), *Sesam öppna dig! Forskarperspektiv på kvinnors företagande*. Stockholm: Vinnova.
- Malmström, M., Johansson, J. & Wincet, J. (2017). We recorded VCs' conversations and analyzed how differently they talk about female entrepreneurs. *Harvard Business Review*, 17 maj.
- Sundin, E. (2002). Företagandets manliga prägling – orsaker och konsekvenser. I C. Holmquist & E. Sundin (red.), *Företagarskan: Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS förlag.
- Tillväxtverket (2015). *Slutrapport: Främja kvinnors företagande*. Stockholm.