



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Malin Ström

# Arbetslivet ur ett jämställdhetsperspektiv

Företagsekonomi  
2016

## ABSTRAKT

Författare	Malin Ström
Lärdomsprovets titel	Arbetslivet ur ett jämställdhetsperspektiv
År	2016
Språk	svenska
Sidantal	42+1
Handledare	Helena Blomquist

---

Syftet med detta lärdomsprov är att diskutera den rådande situationen i det finska arbetslivet ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet i arbetslivet är ett aktuellt ämne som speciellt unga kvinnor kommer i kontakt med i början av sina karriärer. Jag hoppas att detta lärdomsprov skall öka medvetnheten av situationen och göra läsaren medveten om behovet av en förändring. Arbetet är uppdelat i en teoretisk och empirisk del.

För att ge läsaren en baskunskap om jämställdhet och den rådande situationen i det finska arbetslivet behandlas begrepp och lagar i arbetets teoridel.

I den empiriska delen har fem unga kvinnor intervjuats. Gemensamt för svarspersonerna är att det avslutat eller är i slutskedet av sina studier och på väg ut i arbetslivet.

## ABSTRACT

Author	Malin Ström
Title	The Finnish labour market from a gender perspective
Year	2016
Language	Swedish
Pages	42+1
Name of Supervisor	Helena Blomquist

---

The purpose of this thesis is to discuss to the current situation on the Finnish labour market from a gender perspective. Equality in working life is a current topic that is especially important for young women who are starting their future careers. I hope that this thesis is coming to increase the awareness of the current situation and make the reader aware of the need of a change. The thesis consists of a theoretical and an empirical part.

To give the reader a basic knowledge of equality and the current situation on the Finnish labour market concepts and laws connected to the topic are defined in the theoretical part of the thesis.

In the empirical part I interviewed five young women who all are in the final stages of or have recently finished their university studies and are starting their careers.

## INNEHÅLL

### ABSTRAKT

### ABSTRACT

1.	INLEDNING .....	8
1.1	Val av ämne.....	8
1.2	Problemområde.....	9
1.3	Syfte .....	9
1.4	Avgränsningar .....	9
2.	JÄMSTÄLLDHET .....	10
2.1	Definition .....	10
2.2	Kön och genus.....	11
3.	DEN FINSKA LAGEN .....	14
3.1	Grundläggande fri-och rättigheter .....	14
3.2	Jämställdhetslagen.....	14
3.3	Arbetsgivarens skyldighet .....	14
4.	JÄMSTÄLLDHET I FINLAND .....	16
4.1	Historia.....	16
4.2	Jämställdhet i dagens Finland .....	17
4.3	Finlands jämställdhetspolitik .....	19
4.4	Regeringens jämställdhetsprogram .....	20
5.	STATISTIK .....	21
5.1	Utbildning .....	21
5.2	Arbetslivet.....	21
6.	KVINNLIGA CHEFER.....	24
6.1	Fördomar .....	25
6.2	Varför är kvinnor underrepresenterade .....	25
7.	INTERVJUER .....	27
7.1	Intervju ett.....	28
7.2	Intervju två.....	30
7.3	Intervju tre .....	32
7.4	Intervju fyra .....	34
7.5	Intervju fem .....	36

8. REFLEKTIONER.....	40
9. AVSLUTNING.....	42
KÄLLOR .....	43
BILAGOR	

**FÖRTECKNING ÖVER FIGURER OCH TABELLER****Figur 1.** Bild, Statistik

s. 23

## **FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR**

### **BILAGA 1. Intervjufrågor**

## 1. INLEDNING

### 1.1 Val av ämne

Jag och många av mina väninnor är i slutskedet av våra studier. En del av oss har foten inne i arbetslivet och redan nu har vi observerat och diskuterat en sak otaliga gånger; Varför finns det så få kvinnor i ledande ställningar inom det finska arbetslivet och internationella företag? Har vi som kvinnor samma möjligheter till att göra karriär som manliga medstuderanden? Om inte, vad är orsaken till att vi kvinnor inte har samma möjligheter att avancera inom arbetslivet?

Jag har valt att skriva mitt lärdomsprov om jämställdhet i arbetslivet. Blir kvinnor och män behandlade lika på arbetsplatserna? Jag kommer även att behandla kvinnligt ledarskap och orsaken till att vi så sällan ser kvinnor i ledande ställningar. Ämnet intresserar mig personligen och känns ytterst relevant. I ett samhälle som ständigt utvecklas och där jämställdhet är ett aktuellt ämne borde vi kanske ha kommit längre.

Jag hoppas att det här lärdomsprovet kan komma att få eventuella läsare att reflektera över det finländska arbetslivet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Fördomarna mot kvinnliga ledare och chefer är många liksom myter om varför kvinnor inte lyckas lika bra som män. Dessa uppfattningar må vara djupt rotade i samhället men jag vägrar att tro att det är ett tillstånd vi unga kvinnor måste finna oss i. Jag är medveten om att det inte finns några entydiga svar och enkla lösningar till de frågor jag ställer mig i nledandet av skrivandet av mitt lärdomsprov men jag anser att det är viktigt att skapa en diskussion och en medvetenhet kring ämnet.

Det är unga kvinnor som är på väg ut i arbetslivet som kan skapa en förändring och därav ligger även ansvaret hos dem att skapa en förändring och vara medvetna om de rättigheter som man som kvinna har.



En stor del av teorin som behandlas i detta lärdomsprov baserar sig på elektroniska publikationer och material. Orsaken till detta är att den färskaste och mesta relevanta informationen finns publicerad på internet.

## **1.2 Problemområde**

Lärdomsprovets teoretiska del kommer att allmänt behandla det finska arbetslivet ur en jämställdhets synvinkel medan den empiriska delen kommer att bestå av intervjuer gjorda med fem unga kvinnor som är på väg in i arbetslivet.

I praktiken fungerar inte arbetslivet i Finland så som det i princip borde fungera i teorin. Här syftar jag i synnerhet på lagar som utarbetats för att främja jämställdheten i arbetslivet. Det är svårt att ta fram konkreta bevis på att lagar kopplade till jämställdhet bryts.

Jämställdhet inom arbetslivet är ett ytterst aktuellt ämne var det skett en hel del förändringar som förbättrat ställningen för kvinnor, men fortfarande finns det en lång väg att gå.

## **1.3 Syfte**

Syftet med detta lärdomsprov är att undersöka unga kvinnors uppfattning om jämställdhet i arbetslivet. Genom lärdomsprovet hoppas jag att både män och kvinnor blir mera medvetna om den rådande situationen i det finska arbetslivet. Medvetenhet om situationen tror jag att på sikt kan leda till en förändring.

## **1.4 Avgränsningar**

I detta lärdomsprov kommer jag att fokusera på kvinnor i arbetslivet och i detta fall främst internationella företag. Kvinnor utför ofta en större del av arbetet i hemmet än vad männen gör, i detta lärdomsprov kommer sysslorna som utförs utanför arbetet inte att behandlas.

## 2. JÄMSTÄLLDHET

I detta kapitel diskuteras begreppet jämställdhet och definitioner för vad jämställdhet inom arbetslivet innebär, vidare diskuteras även begreppen kön och genus. Kapitlet kommer att fokusera på den kvalitativa och kvantitativa dimensionen av jämställdhet eftersom jag vill reda ut om könen har samma möjligheter i arbetslivet.

### 2.1 Definition

Ordet jämställdhet är ett ord som det inte finns en enkel och entydig definition av eller förklaring till. Hedlin konstaterar att även om så är fallet så finns det en sak som är gemensamt för de flesta definitioner. Det är att de allra flesta tycker att jämställdhet är bra och att det på så vis är ett positivt laddat ord.

Ett vanligt misstag som människor gör är att blanda på begreppet jämställdhet och jämlikhet. Många tror att de här två orden har samma mening och innebörd, men så är inte fallet. Jämlikhet är ett mycket bredare begrepp än vad jämlikhet är. Jämlikhet går in på ett djupare plan där man ser till skillnader på individnivå när det gäller olika nationaliteter, generationer och klasser. Jämställdhet däremot syftar på skillnader och förhållandet män och kvinnor emellan.

Hedlin delar upp begreppet jämställdhet i två olika dimensioner. Den kvantitativa och den kvalitativa dimensionen. En jämställd situation definieras på olika sätt av olika människor. Ordets innebörd och betydelse är individuellt för en människa.

En person kan tycka att för att en arbetsplats skall vara jämställd så skall det finnas ett lika stort antal kvinnor som män. Säg att det finns 20 anställda på en arbetsplats, av dem är 10 män och 10 kvinnor. Det här är en situation som är jämställd om man ser det ur den kvantitativa aspekten.

En annan person kan uppfatta en arbetsplats som jämställd om kvinnor och män har lika stort inflytande och är likvärdiga på arbetsplatsen. I exemplet ovan när den kvantitativa aspekten av jämställdhet förklarades fokuserar man på antalet medan man i den kvalitativa dimensionen av begreppet jämställdhet fokuserar på

att män och kvinnor är lika värda. I en sådan situation kan det alltså vara så att det finns 5 kvinnor och 15 män på en arbetsplats men den bedöms ändå vara jämställd, för kvinnorna och männen har alla lika stort inflytande på de beslut som fattas inom företaget. (Hedlin, 2006 s.11-12)

Om man ser på det Finska arbetslivet ur den kvantitativa aspekten så skall män eller kvinnor stå för minst 40 % av alla arbetstagare för att en arbetsplats skall vara jämställd. Utgår man från den här aspekten av begreppet jämställdhet så är det bara var sjunde person i arbetslivet som jobbar på en jämställd arbetsplats i Finland. ([www.kvinnoforbundet.fi](http://www.kvinnoforbundet.fi))

Hedlin nämner en återkommande fråga inom jämställdhetsdebatten, om det är nödvändigt att skilja mellan könen istället för att se till alla som människor. Hedlin anser att trots att vi alla är människor blir könen bemötta på olika sätt, det finns oskrivna regler och förväntningar på hur män och kvinnor skall reagera i olika situationer. (Hedlin 2006 s.7-8)

## **2.2 Kön och genus**

Genusforskning och jämställdhetsforskning är inte samma sak även om det är vanligt att tro det. Däremot finns det en samband mellan dessa två begrepp. Genusforskningen där man undersöker de normer och förväntningar som skapas för män och kvinnor och hur de påverkas är viktig för jämställdhetsforskningen. Med begreppet kön syftar man på en person är man eller kvinna medan man med begreppet genus syftar på om något är maskulint eller feminint. (Hedlin, 2006 s. 42-43)

När man diskuterar skillnaden mellan kvinnor och män kan man därför grovt dela upp skillnaderna i två olika kategorier. Den ena kategorin är kännetecken kopplade till kön för män och kvinnor som förklaras på biologiska grunder. Kvinnor har t.ex. två X kromosomer medan män har en X och en Y kromosom.

Med den andra kategorin, genuskillnader syftar man på olikheter mellan könen utifrån de normer och förväntningar som skapats av samhället. Skillnader i genus är mycket svårare att mäta eller peka ut. Det finns egentligen inget bevis för

genusskillnader utan det är inlärdade mönster som finns inom oss. (Jacobsen, 2007 s. 5)

### Biologiskt perspektiv

När man ser till biologiska skillnader mellan könen har den största debatten varit vad som verkligen är de bakomliggande orsakerna till dessa skillnader. Kan man förklara skillnaderna på endast biologiska grunder eller har uppfostran en inverkan även här. Av de skillnader som noterats mellan könen är det få av dem som kan förklaras på endast biologiska grunder.

Många forskare håller med om att även om det finns en del tydliga skillnader mellan könen är det även många av dessa skillnader som kan varieras mera mellan individer av samma kön än av olika kön. Sammanfattningsvis konstateras alltså att de direkta könsskillnaderna mellan kvinnor och män är mindre än de skillnader som finns mellan individer av samma kön. (Jacobsen, 2007 s.7)

Fram till tidigt 1990-tal trodde forskare att män och kvinnors hjärnor fungerade på samma sätt. Tack vare ny teknologi har neurobiologer i dagens läge kunnat identifiera biologiska olikheter i kvinno- och manshjärnan. Det finns alltså skillnader i strukturen och uppbyggnaden av de olika könen hjärnor, vilket leder till skillnader i tanke- och kommunikationssättet. Trots att man identifierat dessa skillnader har man genom studier fastställt att kvinno- och manshjärnan är likvärdiga med kapacitet till samma intelligens. Kvinno- och manshjärnan har alltså samma kapacitet och kan komma fram till samma slutsatser, men vägen och sättet att komma fram till resultatet är olika för de olika könen. (Jacobsen, 2007 s. 7-9)

Forskning visar t.ex. att män har en tendens att i första hand använda sig av den vänstra hjärnhalvan medan kvinnor i allmänhet växlar mellan användningen av den vänstra och högra hjärnhalvan på ett sätt som männen i allmänhet inte gör. (Jacobsen, 2007 s. 7-9)

Eftersom kvinnor växlar mellan användningen av den vänstra och högra hjärnhalvan har man antagit att kvinnor har lättare att se helheter och att de även

har starkare känslor. Starka känslor leder till att kvinnor kan agera utifrån sin intuition. (Shambaugh, 2013)

Studier visar även att det är lättare för kvinnor än män att uppfatta andra individers känslor. Därför är det lättare för kvinnor att sätta sig in i andra människors situationer och känna empati för dem. (Shambaugh, 2013) Män har ofta en mera uppgiftsfokuserade inställning till en arbetsuppgift än vad en kvinna har. En uppgiftsfokuserad inställning leder till att jobbet eller uppgiften blir gjord men i en del fall till att man förbiser helheten som uppgiften är en del av. Kvinnor har ett mer systematiskt tankesätt vilket gör det lättare för kvinnor att se helheter och att förstå vilken effekt beslut som tas kan ha på varandra. (Simmons, 1996 s. 76)

Rent generellt kan man konstatera att kvinnor tenderar att vara mera samarbetsvilliga, intuitiva, empatiska och fokuserar på framtiden medan män i allmänhet fokuserar på nuet. Generellt är män även mera tävlingsinriktade, baserar beslut på fakta och är mer drivna och sporrade av själva slutresultatet än vad kvinnor är. (Shambaugh, 2013)

Trots de skillnader som forskare, psykologer och neurologer kommit fram till mellan kvinno- och manshjärnan är det viktigt att komma ihåg att flickor och pojkar uppfostras och socialiseras på olika sätt vilket i sin tur också har en stor inverkan på hur hjärnan utvecklas. Därför vet man inte med säkerhet om orsakerna till skillnaderna kan förklaras helt och hållet på biologiska grunder. (Shambaugh, 2013)

Avslutningsvis konstaterar Shambugh att det centrala inte är att reda ut skillnader mellan könen och de bakomliggande orsakerna till dessa skillnader för att ett företag skall nå framgång. Man borde istället fokusera på att förstå att det är just dessa skillnader som behövs för att ett företag skall nå bästa tänkbara resultat. (Shambaugh, 2013)

### **3. DEN FINSKA LAGEN**

#### **3.1 Grundläggande fri-och rättigheter**

Den sjätte paragrafen i Finlands grundlag är lagen om jämlikhet. Syftet med den sjätte paragrafen är att alla är lika inför den Finska lagen. Grundlagen fastställer även jämställdhet i samhället och arbetslivet med fokus på lika anställningsvillkor och lönersättningar.

*”Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.”*

(11.6.1999/731 Finlands grundlag, 6§)

#### **3.2 Jämställdhetslagen**

Jämställdhetslagen har stiftats för att förebygga diskriminering och att förbättra kvinnors ställning, med fokus på kvinnornas ställning i arbetslivet.

Lagen är uppdelade i tre olika delar. Dessa delar är: främjandet av jämställdhet, förbud mot diskriminering och rättsskydd.

Enligt lagens sjätte paragraf förpliktar sig arbetstagaren till att främja jämställdhet mellan män och kvinnor genom att: arbeta för att få både män och kvinnor att söka till lediganslagna tjänster, försöka ha en jämn fördelning mellan könen och skapa samma möjligheter för könen att avancera inom arbetslivet.

(8.8.1986/609 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män)

#### **3.3 Arbetsgivarens skyldighet**

Arbetsgivarna i Finland är skyldiga att främja jämställdheten i företagen. Vid anställning får arbetsgivaren inte förbi se en person pga. kön om det inte är så att uppgiftens natur kräver att personen är av ett visst kön eller att det finns andra godtagbara skäl.

En person får inte vid rekrytering missgynnas när det gäller lönevillkor, anställningens längd eller övriga anställningsvillkor pga. av omständigheter kopplade till kön. En omständighet kopplad till kön kan t.ex. vara graviditet.

Arbetsgivaren har inte rätt att ändra anställningsvillkoren eller säga upp en anställd pga. av orsaker som är könsrelaterade.

Om arbetsgivaren är medveten om att en anställd blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier kopplade till kön skall hon/han göra åtgärder för att detta inte skall ske.

(8.8.1986/609 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män)

## 4. JÄMSTÄLLDHET I FINLAND

### 4.1 Historia

I Finlands historia finns det en del händelser som har varit speciellt viktiga för kvinnornas ställning i samhället och i arbetslivet. Nedan finns listat de händelser och årtal som har haft en betydande roll för kvinnors ställning i samhället med fokus på arbetslivet.

1864- Ogifta kvinnor fick rätt att bestämma över den egna inkomsten

1878- Kvinnor fick lika arvsrätt som männen

1901- Kvinnor fick rätt att studera på universitetsnivå på samma villkor som män

1906- Kvinnor fick rösträtt i nationella val som de första i Europa, samtidigt blev kvinnorna i Finland valbara till parlamentet

1917- Allmän rösträtt i kommunalval

1919- Gifta kvinnors fick rätt att bedriva näringsverksamhet utan makens tillstånd

1926- Den första kvinnliga ministern till den finska regeringen

1930- Äktenskapslagen infördes genom vilken kvinnor frigjordes från makens förmyndarskap och fick rätt till egendom

1962- Likalönsprincipen infördes för både den privata och kommunala sektorn

1975- En kvinna valdes för första gången till Finlands utrikesminister

1986- Finland anslöt sig till FN:s konvention att förkasta kvinnodiskriminering och uppgradera kvinnors ställning i arbetslivet

1987- Jämställdhetslagen infördes

1989 – Finland gick med i den nordiska handlingsplanen för jämställdhet



1990- En kvinna valdes till Finlands försvarsminister som första kvinnliga försvarsminister i världen

1992 - En kvinna valdes till rektor för ett Finskt universitet och en kvinna valdes till generaldirektör för Finlands bank

1994 – En kvinna valdes till parlamentets talman

1995 – En kvinna valdes till utrikesminister

([www.stat.fi](http://www.stat.fi)) ([www.nikk.no](http://www.nikk.no))

#### **4.2 Jämställdhet i dagens Finland**

Organisationen World Economic Forum (WEF) har sedan år 2006 jämfört 145 olika ekonomier och rankat världens mest jämställda länder. I denna rapport ligger Finland på en tredje plats år 2015. Från rapporterna framgår även om det globalt görs förbättringar för jämställdheten världen över så kvarstår fortfarande ojämlikheter som är svåra att eliminera. (The Global Gender Gap Report 2015)

Finlands ekonomer skriver på sin officiella hemsida att Finland inom arbetslivet fortfarande har en lång väg att gå innan vi når jämställdhet. De största skillnaderna mellan könen är skillnader mellan löner och vem av föräldrarna som tar ut föräldraledighet. ([www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi))

Lön År 2015

År 2015 hade kvinnorna i Finland en medellön på 3 038 euro/månad. Den motsvarande siffran för männen var 3 646 euro/månad. Dessa siffror är baserade på den årsgenomsnittliga månadsinkomsten för kvinnor och män inom alla sektorer i det Finländska arbetslivet år 2015. ([www.stat.fi](http://www.stat.fi))

Orsaken till varför kvinnorna har sämre löner än vad männen har är ofta att kvinnor arbetar inom lägre avlönade yrken. Men det finns även fall där kvinnor jobbar med motsvarande uppgifter som manliga kollegor och det finns en löneskillnad till vilken man inte kan hitta en direkt förklaring. Det är viktigt att kvinnor blir medvetna om sina rättigheter och vågar kräva högre löner. På

Finlands ekonomers officiella hemsida uppmanar kvinnor att våga ställa krav på sina arbetstagare när det gäller löner och inte nöja sig som kvinnor ofta tenderar att göra. ([www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi))

### Föräldrarledighet

Den största delen av Finlands befolkning anser att männens ställning i det finska samhället är bättre än kvinnornas. Ett återkommande samtalsämne när det gäller att motivera och hitta de bakomliggande orsakerna till detta är bl.a. vem av föräldrarna som tar ut föräldrarledigheten. (Jämställdhetsbarometern 2012) ([www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi))

Enligt kollektivavtalslagen har föräldrar som arbetar i Finland rätt till föräldraledighet. Den allmänna uppfattningen är att det är barnets mor som tar ut föräldraledigheten. Även om det i de flesta fall är precis så, att modern är moderskapsledig från sin arbetsplats så är det upp till föräldrarna själva bestämma om det är barnets far eller mor som är föräldralediga med barnet. Det är även möjligt att fördela föräldraledigheten mellan modern och fadern. Den förälder som väljer att stanna hemma med barnet får föräldrapenning som betalas ut av den Finländska folkpensionsanstalten i 158 vardagar. Eftersom att helgerna inte är inberäknade betyder det i praktiken att barnet inom denna tid nått en ålder av ungefär 9 månader.

När tiden för föräldraledigheten kan en av barnets förälder välja att vara vårdledig utan att det skall påverka det anställningsförhållande man har. ([www.kela.fi](http://www.kela.fi)) (Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo s.32) ([www.norden.org](http://www.norden.org))

Förbundet Finlands företagarkvinnor rf. har gått ut med en publikation som behandlar kostnaderna förknippade med föräldrarledighet i Finland. I publikationen framkommer det att ett barn kostar ca. 14 000 euro, denna summa är kostnader som tillfaller moderns arbetstagare. Enligt publikationen är systemet som vi har i dagens Finland inte hållbart för att landet skall förbli konkurrenskraftigt eftersom en stor del av Finlands befolkning är kvinnor som drabbas av nackdelarna som är en följd av detta. Kvinnorna behövs i arbetslivet.

Därför kräver förbundet att riksdagen skall vidta åtgärder som skulle jämna ut dessa kostnader. ([www.yrittajanaiset.com](http://www.yrittajanaiset.com))

### **4.3 Finlands jämställdhetspolitik**

År 1987 infördes Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män av den finska regeringen. Orsaken till varför lagen infördes var att förbättra jämställdheten i landet och att förebygga diskriminering relaterade till kön. ([www.nikk.no](http://www.nikk.no))

Finlands jämställdhetsombudsman, arbetarskyddsförvaltningen, delegationen för jämställdhetsärenden och jämställdhetsnämnden är de personer och organ som jobbar med Finlands jämställdhets politik. Här nedan kommer dessa personer och organ att presenteras i korthet.

Finlands jämställdhetsombudsman är Pirkko Mäkinen, hennes främsta arbetsupp-  
gift är att se till att lagen om jämställdhet följs.

Arbetarskyddsförvaltningen är en självständig tillsynsmyndighet vars syfte är att se till att det arbete som utförs i Finland stämmer överens med de lagar och bestämmelser som finns för arbetslivet. Ett av arbetarskyddsförvaltningens centrala arbetsområden är rättvisa inom arbetslivet med fokus på lön och anställningsförhållanden för kvinnor och män. ([www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)) ([www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi))

Delegationen för jämställdhetsärenden i Finland går under förkortningen TANE som är en förkortning för Tasa-arvoisan neuvottelukunta. Delegationen grundades år 1972. Inom TANE sammanställs olika sektioner och arbetsgrupper för att främja jämställdhet. Personerna som ingår i grupperna är kunniga inom de områden som tilldelas dem. TANE har satt upp mål för regeringsprogrammet 2015-2019 som delats upp i tre områden. Det första området är att förhindra kvinnovåld medan de två andra områdenas syfte är att förbättra kvinnornas ställning på arbetslivet med fokus på föräldraskap, utbildning och situationen på arbetsmarknaden när det gäller bl.a. löner. ([www.tane.fi](http://www.tane.fi))

Det oberoende rättskyddsorganet som tillsatts av statsrådet i Finland är Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Dess uppgift är att se till att diskriminerings- och jämställdhetslagen följs i det finska arbetslivet. ([www.yvtltk.fi](http://www.yvtltk.fi))

#### **4.4 Regeringens jämställdhetsprogram**

Syftet med regeringens jämställdhetsprogram 2012-2015 är att genom åtgärder främja jämställdheten i Finland och bli kvitt könsdiskriminering.

Regeringsprogrammet innehåller viktiga åtgärder fördelade inom nio olika temaområden vars gemensamma syfte är att Finland skall bli ett mera jämställt land. Programmet innehåller konkreta åtgärder som skall vidtas för att uppnå målet. ([www.julkari.fi](http://www.julkari.fi))

## 5. STATISTIK

År 2015 hade Finland en befolkningsmängd på 5 487 308 personer varav 2 701 490 var män och 2 785 818 var kvinnor. (www.tilastokeskus.fi)

### 5.1 Utbildning

De nyaste siffrorna på utbildningsnivå som finns tillgängliga på Statistikcentralens hemsida är från 2014. Då utexaminerades 1 291 kvinnor med en högre yrkeshögskole examen medan den motsvarande siffran för männen var 621. Samma år utexaminerades 8 289 kvinnor och 5 552 män med en högre högskoleexamen. (www.stat.fi)

Utifrån dessa siffror kan man konstatera att kvinnorna i Finland år 2014 var högre utbildade än vad männen var.

### 5.2 Arbetslivet

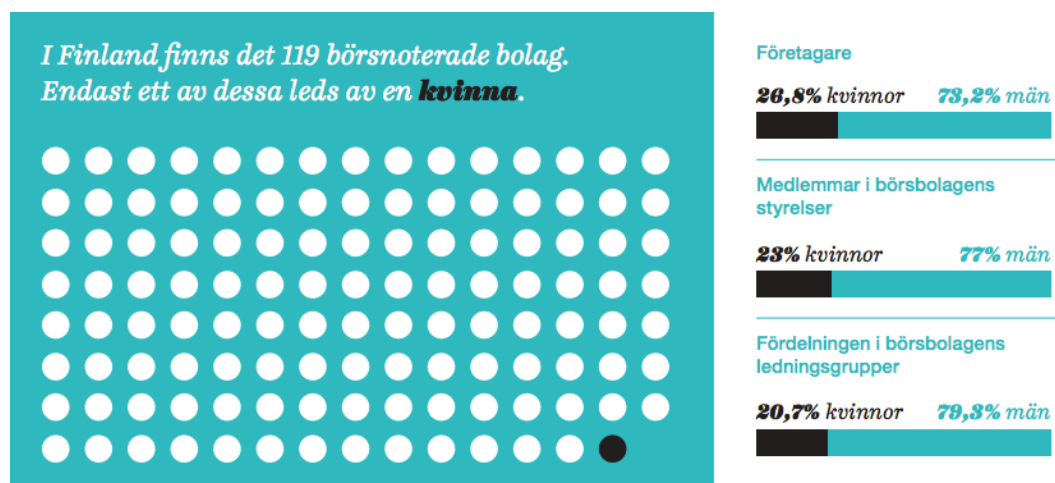
I följande kapitel skall jag behandla statistiken när det gäller kvinnor och män i arbetslivet och vilka positioner och befattningar som de olika könen har. I tidigare kapitel behandlades statistiken av utbildningar i Finland varifrån det framgick att kvinnor i Finland är högre utbildade än männen.

Ur en studie utförd av de Förenta Nationerna framgår det att kvinnor världen över står för 51 % av världens befolkning, utför 66 % av allt arbete, tjänar 10 % av världens alla inkomster och äger mindre än 1 % av all egendom. (Simmons,1996 s.64)

Likvärdigheten mellan könen som vi till stor del kunde uppfatta i kapitlet ovan när statistik för ut examinationer undersöktes är som bortblåst när vi går vidare till arbetslivet.

Kvinnorna i Finland har höga utbildningar men trots det är det svårt för kvinnor att nå de högre posterna inom arbetslivet. I dagens läge finns det bara ett börsnoterat företag som leds av en kvinna i Finland. Andelen kvinnor som är medlem i sty-

relsen av börsbolag är 23 %, och i dessa företags ledningsgrupper är endast 20,7% kvinnor. Andelen kvinnliga företagare i Finland är märkbart mindre än männen som är egenföretagare. Detta illustreras i bilden nedan. (www.kvinnoforbundet.fi)



**Bild 1 (Kvinnoförbundet)**

Kvinnoförbundet i Finland har gett ut publikationen Jämställdhet i siffror som är en sammanställning av statistik på jämställdhet i det finska arbetslivet. Publikationen innehåller bl.a. siffror på var det finns stora skillnader i man och kvinnodominerade yrken. Social- och hälsovårds sektorn sysselsätter 87% kvinnor medan sysselsatta män inom samma sektor är 13%. Inom byggnadsbranschen är 92 % av de anställda män och 8 % kvinnor. (www.kvinnoforbundet.fi)

Män som jobbar på kvinnodominerade arbetsplatser har ofta en högre position som chef eller handledare medan kvinnor som jobbar inom mansdominerade yrken oftast har lägre positioner som assistent eller sekreterare. (www.kvinnoforbundet.fi)

#### Diskriminering och sexuella trakasserier i arbetslivet

All typ av diskriminering är förbjuden i arbetslivet och det är arbetsgivaren som är skyldig till att se till att det inte förekommer någon typ av diskriminering på arbetsplatsen. (Strafflagen 302/2004)

Blir man utsatt för statistisk diskriminering betyder det att man inte ser till en person på individnivå utan som en medlem av en grupp eller en viss kategori av människor. Ett exempel på när en kvinna i arbetslivet kan utsättas för statistisk diskriminering är om hon blir nekad en arbetsplats på grunderna att det biologiskt sett finns en risk att hon i något skede av sin karriär kommer att vara mammaledig. Det kan hända att kvinnan i det här fallet inte har planer på att skaffa barn men att man utifrån de förväntningar som finns på kvinnor utgår från att hon kommer göra det för att det hör till det normala för en kvinna i fertil ålder. (Hedlin, 2006 s.14)

## 6. KVINNLIGA CHEFER

Faktum är att män och kvinnor inte är lika representerade inom företagens ledningsgrupper och i beslutsfattande positioner. Många företagsledare har redan nu uppfattat att det finns ett behov av en ny typ av ledarskap. Företagsvärlden lever i en ständig förändring där man inte kan räkna med att de åtgärder som tidigare lett till goda resultat automatiskt kommer att göra det utan att man vidtar nya åtgärder för att försäkra sig om företagets lönsamhet. (Shambaugh, 2013 s. 4-7)

Även Simmons poängterar det faktum att de företag som inte lyckas få in kvinnor i företagets alla nivåer kommer i framtiden att ha svårigheter att lyckas. Han nämner även att det är svårt att nå ett tillstånd där det skulle vara en helt jämn fördelning mellan könen, men att man åtminstone borde sträva till att ha de både könen representerade genom hela företagskedjan vore viktigt. (Simmons, 1996 s.63-64)

Kvinnors ställning i arbetslivet har förbättrats på senare tid och det har skett en hel del förändringar till fördel för kvinnor. Men vi är bara halvvägs och det finns en hel del kvar att jobba på innan vi når en situation där kvinnor faktiskt har samma möjligheter som männen. För att kunna nå en situation där kvinnor och män har samma möjligheter är det viktigt att kunna bygga upp en miljö där kvinnor kan känna en vilja till att kunna leda och känna sig stöttade av kollegor av de båda könen i en sådan situation. (Simmons, 1996 s.66)

Studier visar att företag och organisationer som har kvinnor inom företagets ledning är mera lönsamma. Dessa organisationer har även en större marknadsandel och är konkurrens fördelaktigare i jämförelse med de företag som endast har män i ledande ställningar. (Shambaugh, 2013)

Shambaugh tar i sin bok upp behovet av integrerat ledarskap. Enligt henne finns det alltså ett behov av en ny typ av ledarskap för att företag skall kunna konkurrera och uppnå goda resultat i dagens samhälle. Integrerat ledarskap innebär enligt Shambaugh att det inom företagets ledning finns en jämn balans mellan både kvinnor och män som jobbar tillsammans för att nå ett gemensamt



mål. Framtiden mest framgångsrika företag kommer enligt Shambaugh att vara det företag som lyckas implementera integrerat ledarskap med en jämn fördelning mellan kvinnor och män i företagen. (Shambaugh, 2013)

### **6.1 Fördomar**

Det finns en del fördomar gentemot kvinnor och varför kvinnor inte passar till ledare. I följande kapitel kommer de vanligaste fördomarna som män inom företagsvärlden kan ha gentemot kvinnor att behandlas. Här är det även viktigt att poängtera att dessa fördomar är generaliserade och jag påstår inte att alla män har fördomar gentemot kvinnliga ledare eller chefer.

En vanlig fördom gentemot kvinnor är att de är känslosamma och mjuka och att de inte är kapabla till att fatta tuffa beslut. Redan som barn uppfostras flickor och pojkar på olika sätt. En flicka uppfostras till att vara mjuk och visa känslor medan detta sedan anses som negativt i arbetslivet. En kvinnas uppgift anses ofta vara att bry sig om människor i sin närhet. Ofta anses kvinnor som sköra och behöver därför en stark man som beskyddar dem, flickor uppmuntras inte till att vara starka och självständiga individer. När en kvinna sedan kommer ut i arbetslivet och en ledarroll kan hon uppfattas som bossig och kall genom att hon strider mot normen som skapats. (Simmons, 1996 s.66-73)

### **6.2 Varför är kvinnor underrepresenterade**

Man kan fråga sig vad orsaken bakom det faktum att det finns färre kvinnor än män i ledande ställningar är. Även denna fråga som så många andra i detta sammanhang har inget entydigt svar och kan ses på från en rad olika synvinklar och aspekter.

Förklaringarna till varför det finns färre kvinnor i ledande ställningar kan grovt delas upp i två olika kategorier. Den ena kategorin av förklaringar kopplas till orsaker på individnivå. När det handlar om individnivå så är det något som individen själv påverkar eller bestämt, t.ex. att man helt enkelt inte vill satsa på karriären eller vill ansöka om högre tjänst. Den andra kategorin av förklaringar kan kopplas till orsaker på strukturnivå. I sådana fall kan det handla om att

organisationen är uppbyggd på ett sätt som gör det svårt för kvinnor att avancera inom företagshierarkin. (Morén & Lindvall, 2013.)

Simmons poängterar att även om det finns en del faktorer inom organisationer som hämmar kvinnors möjlighet, så som t.ex. fördomar gentemot kvinnors förmåga att vara ledare eller chefer så är de externa orsakerna inte de enda. En stor orsak är också de interna orsakerna som kvinnor har inom sig. Många kvinnor har en bristande tro på sig själva och deras förmåga och duglighet till att våga söka sig högre upp i företagshierarkin. Kvinnor tenderar att nöja sig och finna sig i situationer i deras liv, både privat och inom arbetslivet och det egna ledarskapet och inte vågar ta de steg som skulle krävas för att klättra i företagshierarkin. Därför måste företagen jobba för att eliminera både interna och externa faktorer som kvinnor upplever att hindrar dem. Det vore viktigt att ändra den allmänna attityden gentemot kvinnligt ledarskap. (Simmons, 1996 s.66)

En vanlig orsak som man ofta skyller på när frågan varför det finns så få kvinnor i ledande ställningar är att kvinnor inte är lika ambitiösa som männen och sätter karriären i första rum, utan prioriterar andra saker som t.ex familjelivet och föräldraskapet. (Morén & Lindvall, 2013.)

Det är ett ofta förekommande beténde att kvinnor nöjer sig med situationen finns rotad i uppfostran. Kvinnor uppfostras till att vara omtänksamma och inte köra över andra individer genom att prioritera sina egna behov. (Simmons, 1996 s.71-73)

## 7. INTERVJUER

I den empiriska delen av detta lärdomsprov intervjuas fem unga kvinnor. Gemensamt för de kvinnor som intervjuats är att de är i slutskedet eller har precis avslutat sina studier och på så sätt är på väg ut i arbetslivet.

En intervju och ett vanligt samtal är två rätt så liknande situationer. Den största skillnaden är att en intervju har en specifik rollfördelning. Det är oftast intervjuaren som förbereder intervjun och kontaktar respondenten. Under själva intervjun är det intervjuaren som ställer frågor och genom dem styr in samtalet på det valda temat medan respondenten besvarar frågorna. (Jacobsen 1993 s.10-11)

Det finns en del viktiga saker att beakta innan man inleder en intervju. Som intervjuare är man skyldig att först fråga respondenten om personen i fråga är villig att delta i intervjun. Man måste även beakta konfidentialiteten och anonymiteten. Konfidentialitet betyder att det som respondenter säger i intervjun inte kommer att föras vidare på det sättet att den som tar del av materialet vet vem svarspersonen är. (Trost 2010, s.61)

Innan mina intervjuer utfördes informerades jag respondenterna om att deras namn inte kommer att framkomma och att svaren endast kommer att användas i den empiriska delen av mitt lärdomsprov.

Syftet med en kvalitativ forskning är att få en uppfattning om hur respondenten upplever situationen. När man utför en kvalitativ intervju är det viktigt att man testar sina intervjufrågor och gör en så kallad provintervju för att kontrollera att intervjufrågorna som sammanställts möter syftet. (Dalen 2015, 15-16, 40)

Efter att jag gjort min provintervju märkte jag att det behövde göras en del förändringar i mina frågor för att de skulle bli så klara som möjligt för kommande respondenter. En del frågor omformulerades eftersom jag märkte att en del intervjufrågorna gick in i varandra och ledde till upprepningar. Därför togs även några av frågorna helt och hållet bort.

## 7.1 Intervju ett

Svarspersonen i intervju ett är en 24-årig kvinna som är i slutskedet av tradenomstudierna vid Vasa yrkeshögskola med inriktning på internationell handel.

### **1. Anser du att det finländska arbetslivet är jämställt? Motiverar din åsikt.**

Min spontana reaktion med tanke på min tidigare arbetserfarenhet så kommer jag att tänka på att det bara är männen som har de högre positionerna eller hur ska man säga högre titlarna. Inom t.ex. försäljningsavdelningar är kvinnorna bara assistenter. Men egentligen verkar de kvinnorna vara rätt nöjda med det och känner inte att de skulle behöva vara högre upp men jag tror att det är mer för en man att det tär på deras manlighet att bara vara assistenter. Det hör till att den finländska mannen skall vara manlig.

### **2. Vad tycker du att det finns för fördelar när man som kvinna söker jobb?**

Jag kommer inte på någon direkt fördel.

### **3. Vad tycker du det finns för nackdelar när man som kvinna söker jobb?**

Det enda som jag eventuellt tänker på är att när man skall börja söka jobb efter skolan och i och med att jag är kvinna står det mammaledigt i pannan och jag tror att det kan vara negativt när man söker jobb.

### **4. Känner du dig lika attraktiv på arbetsmarknaden i jämförelse med en man med motsvarande utbildning som du själv har?**

Det är egentligen samma sak, jag har aldrig egentligen sökt jobb riktigt aktivt. Förstås ändras ju synen på pappaledigheten men tror att det kan bero lite på.

### **5. Är du orolig över att i framtiden kombinera karriär och familjeliv?**

Jag vet inte, alltså det är klart att ifall jag någonsin får barn så vill jag ändå fortsätta arbeta och ha ett arbete där jag kan utvecklas, så inte är det kanske världens lättaste att men jag skulle ändå vilja ha både och.

**6. Vad tror du att är orsaken till att kvinnor är underrepresenterade speciellt i de högre positionerna inom arbetslivet?**

Jag tror att för det första, att om man tänker på den traditionella finska mannen så är han nog en väldigt stereotypisk man som hugger ved och är händig. Sen kanske alla inte är det och känner att de måste leverera på något annat sätt och vara manlig genom att försörja familjen och på det sättet tror jag att det är mera press på en man att ha en högre position än vad det är för en kvinna. Men sen tror jag också att kvinnor kanske nöjer sej med att vara på en lägre nivå.

**7. Ligger det i ditt intresse att arbeta dig upp till de högre positionerna inom ett företag? Varför/Varför inte?**

Jag vet fortfarande inte vad jag vill bli när jag blir stor men på så sätt känner jag nog att jag skulle vilja ha ett arbete var jag kan utvecklas hela tiden och lära mig nya saker. Inte att man gör det där samma i 20 år men det är också lite därför jag vill utbilda mig vidare och få en magisterexamen. Just för att om man vill ha en högre position är det kanske bra att ha det.

**8. Tror du att det kommer vara svårare för dig att uppnå dina karriärmässiga mål för att du är kvinna? Motivera din åsikt.**

Okej, jag tror ändå inte det. För nog blir det ändå mera jämställt nuförtiden men som sagt, när man kommer ut ur skolan och ifall man inte har ett jobb då så är det kanske svårare som kvinna att få foten in i ett företag om det står mammaledighet i pannan. Men känner också att det är ganska många fördomar som ramlar bort i och med att det blir mera jämställt. Så jag tror att man som kvinna skulle kunna komma långt.

**9. Har du tidigare erfarenhet av arbetslivet?**

Ja.

**10. Om JA, har du upplevt sexuella trakasserier eller andra trakasserier kopplade till att du är kvinna?**

Till en viss del, ja.

## **7.2 Intervju två**

Svarspersonen i intervju två är en 23-årig kvinna som är i slutskedet av sina magisterstudier vid Svenska handelshögskolan och därmed kommer få titeln ekonom med en master inom marknadsföring.

**1. Anser du att det finländska arbetslivet är jämställt? Motivera din åsikt.**

Nej inte tycker jag kanske det. Inte helt, för att det verkar vara eller oftast är det män som sitter på högre positioner. Så det verkar som om det är svårare för kvinnor till höga positioner. Men på lägre nivå så tror jag att det är ganska jämställt.

**2. Vad tycker du att det finns för fördelar med att vara kvinna när man söker jobb?**

Jag tycker inte att det finns några direkta fördelar som man skulle ha framom en man. Men det är klart, kvinnor kanske ofta uppfattas som omhändertagande så beroende på vad man söker för position kan det vara en fördel.

**3. Vad tycker du att det finns för nackdelar när man som kvinna söker jobb?**

Nackdel. För man tänker att arbetsgivare tänker på att man kanske skall bli gravid och bilda familj och sådant. Det är helt säkert att de tar det i beaktande när de anställer en som ung kvinna. Och sen kanske de också tänker, eller det beror på vad man söker, inom försäljning eller liknande så kanske

de tänker att man inte är lika framåt eller har lika mycket skinn på näsan och tar för sej lika mycket som männen.

**4. Känner du dig lika attraktiv på arbetsmarknaden i jämförelse med en man med en man med motsvarande utbildning som du själv har?**

Nej, inte riktigt just på grund av det att man kanske någon gång bildar familj så tänker de att man kanske är borta längre än om de anställer en ung man.

**5. Är du orolig över att i framtiden kombinera karriär och familjeliv?**

Ja lite grann. Eller inte vet jag orolig, men nog funderar man på hur man skulle få det att gå ihop.

Nu just känner man kanske att nej jag skulle inte sätta karriären till sidan för att vara hemma med familjen men man vet inte hur det blir sen. Om man mitti allt sedan känner att man vill sätta karriären till sidan.

**6. Vad tror du att är orsaken till att kvinnor är underrepresenterade speciellt i de högre positionerna inom arbetslivet?**

Dels kanske för att kvinnor tidigare inte haft de ambitionerna eller kanske stått på sig tillräckligt mycket. Men idag också för att männen håller varandra så hårt om ryggen och backar upp varandra istället för att backa upp kvinnor.

**7. Ligger det i ditt intresse att arbeta dig upp till de högre positionerna inom ett företag? Varför/Varför inte?**

Ja men absolut. Vet inte varför inte. Jag skulle kanske inte vilja vara VD på ett företag men nog är målet att bli en marknadsföringschef.

**8. Tror du att det kommer vara svårare för dig att uppnå dina karriärmässiga mål för att du är kvinna? Motivera din åsikt.**

Nej, det tror jag inte i och med att jag valt marknadsföring som ändå är en ganska kvinnodominerad nisch. Men skulle jag vara in på någon annan inriktning som finans eller redovisning så kanske det skulle vara svårare.

**9. Har du tidigare erfarenhet av arbetslivet?**

Ja

**10. (Om JA på tidigare fråga) Har du någon gång upplevt att du blivit särbehandlad behandlad i arbetslivet för att du är kvinna?**

Ja det har jag nog. Men det kan man bli i både positiv och negativ bemärkelse. Ibland kan man lite komma undan med att man inte riktigt förstår och få hjälp av manliga kollegor. Men man kan också få negativa kommentarer om att man är kvinna som inte förstår.

**7.3 Intervju tre**

Svarspersonen i intervju tre är en 25-årig kvinna som studerat produktionsekonomi och är utexaminerad ingenjör.

**1. Anser du att det finländska arbetslivet är jämställt? Motivera din åsikt.**

Det är ganska långt så att kvinnor har kvinnoarbeten med män har mera manliga arbeten. Det är mera kvinnor som har jobb t.ex. inom vården medan män kanske har jobb inom byggnadsbranschen.

**2. Vad tycker du att det finns för fördelar med att vara kvinna när man söker jobb?**

När jag har sökt jobb har jag inte upplevt att det varit några fördelar med att vara kvinna, mera att folk inte tar en ung kvinna seriöst.

**3. Vad tycker du att det finns för nackdelar när man som kvinna söker jobb?**

Att arbetsgivare inte tar en ung kvinna seriöst eller kan se en t.ex. i en ledarroll. T.ex. skulle inte en medelålders man lyda en 25-årig kvinna.

**4. Känner du dig lika attraktiv på arbetsmarknaden i jämförelse med en man med en man med motsvarande utbildning som du själv har?**



Om jag jämför med mina medstudenter och vad de har för jobb nu så måste jag nog säga att om jag jämför med vad kvinnorna och männen fått med jobb så ser jag inga skillnader.

**5. Är du orolig över att i framtiden kombinera karriär och familjeliv?**

Det är man nog. För nog tänker man att man borde komma ut i arbetslivet innan man skaffar barn, annars är det mycket svårare att få jobb. Så det ligger hela tiden lite i bakhuvudet.

**6. Vad tror du att är orsaken till att kvinnor är underrepresenterade speciellt i de högre positionerna inom arbetslivet?**

Jag tror att det beror på vår kultur och historia. Det är inte jättelänge sedan som kvinnor ens började arbeta och om de gjorde det så hade de inte ledarroller.

**7. Ligger det i ditt intresse att arbeta dig upp till de högre positionerna inom ett företag? Motivera.**

Klart att jag vill ha ett bra arbete, men det känns viktigare för mej att jag är nöjd med det än att det skall vara prestigefyllt. Det är viktigare att det är roligt och att jag trivs.

**8. Tror du att det kommer vara svårare för dig att uppnå dina karriärmässiga mål för att du är kvinna? Motivera.**

Jag tror att det finns en chans att det är svårare, speciellt nu när man är ung. Men jag tror nog att sen när man får mera arbetserfarenhet så kan man nog lyckas om man är envis.

**9. Har du tidigare erfarenhet av arbetslivet?**

Ja

**10. (Om JA på tidigare fråga) Har du någon gång upplevt att du blivit särbehandlad behandlad i arbetslivet för att du är kvinna?**

Inte vad jag kan komma på. I så fall så är det mera så att man blir upppassad, t.ex. att en man bär något för att man inte är lika stark. Som de sedan anser att är snällt för att de passar upp mig.

#### **7.4 Intervju fyra**

Svarspersonen i intervju fyra är en 25-årig kvinna som studerat produktionsekonomi vid Yrkeshögskolan Novia och är utexaminerad ingenjör. Hon har även pågående fortsatta diplomingenjörstudier inom energiteknik vid Åbo Akademi.

##### **1. Anser du att det finländska arbetslivet är jämställt? Motivera.**

Min spontana reaktion är nog att det inte är riktigt jämställt. T.ex. så är det ganska få kvinnor i ledning på företag, det finns inte lika många kvinnor som är chefer. Men det kanske är för att jag jobbar i en sådan bransch som är mansdominerad. Så det kan vara en orsak till varför jag sett det på det här sättet.

##### **2. Vad tycker du att det finns för fördelar med att vara kvinna när man söker jobb?**

Jag tycker faktiskt inte att jag kan komma på någonting.

##### **3. Vad tycker du att det finns för nackdelar när man som kvinna söker jobb?**

Jag tror att många kanske tänker att kvinnor är känsligare och skapar drama sen kanske det här med att man kan bli gravid. Även om det inte skall vara en påverkande faktor i rekryteringen så tror jag nog att man tänker på det fast man inte kan ha det som en förklaring till varför inte man blir vald, men jag tror nog att det spelar in. Nog skulle jag tänka på det om jag skulle rekrytera. Man tänker att om en kvinna är i 30-års åldern och inte har barn så skulle jag nog tänka på det om jag skulle söka någon till ett jobb.

##### **4. Känner du dig lika attraktiv på arbetsmarknaden i jämförelse med en man med en man med motsvarande utbildning som du själv har?**

Ja det har jag nog faktiskt gjort, jag har aldrig tänkt att jag skulle ha mindre chanser än mina klasskompisar.

**5. Är du orolig över att i framtiden kombinera karriär och familjeliv?**

Ja nog tror jag att det kan vara svårt att kombinera det. Man får nog prioritera en sak.

**6. Vad tror du att är orsaken till att kvinnor är underrepresenterade speciellt i de högre positionerna inom arbetslivet?**

Kanske både den egna inställningen, att om man hela tiden tänker att det inte är jämställt kanske man inte heller tar för sig lika mycket som man borde. Jag tror att man är lite rädd för att ta för sig för att man är rädd att man skall bli sedd som någon slags tyrann som skall hoppa upp på tronen eller någonting.

**7. Ligger det i ditt intresse att arbeta dig upp till de högre positionerna inom ett företag? Varför/Varför inte?**

Nej, jag har faktiskt ingen önskan att ha någon sådan post. Jag vill helt enkelt inte ha så stort ansvar.

**8. Tror du att det kommer vara svårare för dig att uppnå dina karriärmässiga mål för att du är kvinna? Motivera din åsikt.**

Nej, jag tror inte det. För det har förändrats så mycket det här med jämställdhet på senare tid. I vår generation tror jag nog att man har lika stora chanser.

**9. Har du tidigare erfarenhet av arbetslivet?**

Ja

**10. (Om JA på tidigare fråga) Har du någon gång upplevt att du blivit särbehandlad i arbetslivet för att du är kvinna?**

Nej det skulle jag inte säga. Inte för att jag är kvinna i sådana fall, kanske då för att jag är kvinna som inte haft erfarenhet. Vet inte riktigt, jag

kanske någon gång tänkt att jag blivit behandlad som om jag vore en liten gullig flicka som inte vet någonting. Ingen aning om det vore samma sak om jag vore man.

## 7.5 Intervju fem

Svarspersonen i intervju är en 28 årig kvinna som studerar statskunskap och är en politices kandidat, hon håller på att skriva sin kandidat och när hon slutfört sina studier kommer hon att vara en politcie magister.

### **1. Anser du att det finländska arbetslivet är jämställt? Motivera.**

Nej jag anser inte att det finländska arbetslivet är jämställt. Om man ser på statistik så har vi ett av Europas mest segregerade arbetsfält i den bemärkelsen att exempelvis inom sjukhuslivet arbetar det jättemycket kvinnor och inom metallbranschen jobbar det väldigt mycket män, typ 95% procent män. På så vis så kan man inte påstå att arbetsmarknaden skulle vara jämställd. Sen så om man kollar på maktpositioner inom arbetslivet sp kan man inte heller påstå att det är jämställt, nu har jag ingen statistik på det men jag tror att det är en jättehög procent män som sitter på de högre positionerna.

### **2. Vad tycker du att det finns för fördelar med att vara kvinna när man söker jobb?**

Jag har inte hittills upplevt att det skulle finnas några fördelar, speciellt att vara kvinna i en fertil ålder anser jag att inte är en fördel. I och med att arbetsmarknaden vi konstruerat ser ut så att det är kvinnans arbetsgivare som betalar mest för barnen, dvs. all den frånvaro som kvinnan har främst pga. Sjuka barn eller sjukskrivningar i samband med graviditet bekostar arbetsgivaren. Det har räknats ut att det kostar ca.17 000 euro per barn för arbetsgivaren.

### **3. Vad tycker du att det finns för nackdelar när man som kvinna söker jobb?**

Nackdelar är att om man kanske inte skall ha barn och alla ändå utgår från att man kommer vara borta jättemycket och bara bli en belastning. En annan nackdel är att man som kvinna, eller det finns forskning som visar på att kvinnor inte egentligen hjälper varandra, utan när man väl har tagit sej upp så tycker man att man är en bättre kvinna och därför fokuserar man främst på att hålla sig kvar där. Man tenderar ofta att få manliga attribut som normen skriver att är manliga. Det finns inte kanske riktigt något stöd eller nätverk. Även om de kanske försöker ha de här kvinnliga nätverken så skulle jag kanske inte påstå att de fungerar, utan man är egentligen rätt utelämnad. Man skall prestera mycket bättre än en man, samtidigt som kvinnorna inte har det här samma broderskapskänslan.

#### **4. Känner du dig lika attraktiv på arbetsmarknaden i jämförelse med en man med en man med motsvarande utbildning som du själv har?**

Nej det gör jag inte. Det är främst igen, de här gamla fördomarna om att mannen skall försörja familjen. En manlig arbetssökande med samma utbildning har bättre möjligheter och chanser för på något vis är det så att han inte behöver visa lika mycket vad han går för. Han har sitt nätverk på ett annat sätt och kanske han är bättre på att skryta på sig själv än vad kvinnor är. Eller gör det på ett annat sätt.

#### **5. Är du orolig över att i framtiden kombinera karriär och familjeliv?**

Nej jag vet inte om jag är orolig. Jag är snarare kanske orolig över att inte komma in i det och lämna utanför. Jag tror inte att det är omöjligt, jag tror bara att det är så att man som kvinna tyvärr bara måste bita ihop och göra dubbelt mera arbete. Förhoppningsvis så har man någon som man kan dela bördan med som är förstående, annars så är det någonting som man måste prioritera bort. Frågan är bara vad.

#### **6. Vad tror du att är orsaken till att kvinnor är underrepresenterade speciellt i de högre positionerna inom arbetslivet?**

Först så tror jag att det är gamla fördomar och normer som fortfarande lever kvar. Om en man är chef så tycker man att han har pondus och att han

är så duktig ledare. Medan om en kvinna har samma chefspositioner så tillskriver man henne negativa attribut som att hon är amper eller tar för mycket plats. Om hon kompromissar mera så tycker man att hon är en vek ledare. Problemet är kanske det att man borde skapa en ny normbild av avd som egentligen är en bra ledare. En bra ledare kan ha både manliga och kvinnliga attribut, det behöver inte vara en machoman bara för att det skall fungera bra, Jag tror att det finns forskning på att kvinnliga ledare är bättre för att de lyssnar mera på vad andra har att säga och kompromissar mera.

**7. Ligger det i ditt intresse att arbeta dig upp till de högre positionerna inom ett företag? Varför/Varför inte?**

Jag har alltid sett mig som en karriärsmänniska men det beror lite på tror jag inom vilket företag man hamnar och hur mycket man behöver kämpa. Det är inte kanske alltid värt att kämpa bara för kämpandets skull om man ändå inte är uppskattad när man väl nått de här positionerna.

**8. Tror du att det kommer vara svårare för dig att uppnå dina karriärmässiga mål för att du är kvinna? Motivera din åsikt.**

Ja det tror jag i och med att vi har det så kallade glastaket och jag alltid haft rätt höga mål så tror jag att det är svårare att klättra. Det tar åtminstone längre tid eller att man kanske får en position där folk inte ser en som ett hot.

**9. Har du tidigare erfarenhet av arbetslivet?**

Ja det har jag.

**10. (Om JA på tidigare fråga) Har du någon gång upplevt att du blivit särbehandlad i arbetslivet för att du är kvinna?)**

Jo, jag har fått utstå en del sexistiska kommentarer. Jag har främst jobbat inom kvinnodominerade branscher och där vet jag inte om jag upplevt att jag blivit annorlunda behandlad, dock har jag upplevt att männen varit

gudar inom den branschen och att man gärna har velat jobba med en karl. De andra har tyckt att det varit fantastiskt.

## 8. REFLEKTIONER

Intervjuerna ovan undersöker fem unga kvinnors inställning till det finska arbetslivet. Svarspersonerna har besvarat exakt samma frågor, intervjuerna har gjorts både personligen och med hjälp av Skype. Jag är sedan tidigare bekant med alla personer som besvarat intervju frågorna vilket jag upplevt att skapat en avslappnad stämning med ärliga svar under intervjuerna.

För att kunna återge exakta svar har jag valt att spela in alla intervjuer. Jag valde även att inte låta svarspersonerna bekanta sig med frågorna innan intervjun, detta för att få svar på hur situationen i det finska arbetslivet upplevs rent spontant.

Det har varit intressant att intervjua dessa fem unga kvinnor och höra deras tankar om det finska arbetslivet. Svaren har fått mig att ytterligare reflektera över situationen unga kvinnor ställs för när de är på väg ut i arbetslivet.

Rent generellt har det funnits en hel del likheter i svaren. Gemensamt för alla svarspersoner är att jag kunnat konstatera att det funnits en oro över att kombinera karriär och familjeliv.

I teoridelen av detta lärdomsprov har det konstaterats att Finland ligger i toppen när det kommer till de mest jämställda länderna i världen. Trots den höga rankingen har jag i skrivandet av detta lärdomsprov kunnat konstatera att det fortfarande finns en hel del rum för förbättringar. Det har även svaren på mina intervjufrågor bevisat.

Jag har blivit positivt överraskad över att de intervjuade unga kvinnorna haft en positiv inställning och framtidstro till att vi går mot ett mer jämställt arbetsliv i Finland. Attityder och fördomar som långt grundar sig i landets kultur och historia är aspekter som inte kan förändras över en natt, utan tar en lång tid. Det viktiga är att förändringar sker även om det sker långsamt. Jag upplever att det finns tro och hopp för att vi i Finland är på väg mot ett mera jämställt samhälle.



I den första intervjufrågan har samtliga svars personer svarat nekande på huruvida de anser att det finländska arbetslivet är jämställt. Redan här har samtliga intervju personer reflekterat över det faktum att det finns fler män än kvinnor representerade inom de högre positionerna inom företagen i Finland.

Svars personerna i intervjun har inte kunnat komma på direkta fördelar med att vara kvinna i arbetssökningsprocessen medan nackdelarna som framkommit har varit kopplade till föräldraledighet och attityden mot kvinnor på arbetsplatsen. Som det tidigare framkommit i teoridelen strider det mot jämställdhetslagen att kvinnor särbehandlas i arbetslivet pga. av ovan nämnda orsaker men tyvärr är det svårt att genom en lag helt och hållet utesluta att detta sker.

Gemensamt för svars personerna är att trots att det finns en viss oro för att gå ut i arbetslivet som kvinna så skulle jag inte beskriva det som att jag uppfattat att det finns en rädsla. Snarare en vilja och hopp om förändring.

Det är dagens unga kvinnor som bygger Finlands framtid på arbetsmarknaden. Genom att sakta men säkert förändra attityder och inställningen till arbetslivet banar det även vägen för efterkommande kvinnor att ha en lättare väg in på arbetsmarknaden i Finland. Därför tycker jag att det har varit glädjande att svars personerna sett en positiv förändring när det gäller kvinnans ställning i det finska arbetslivet.

## 9. AVSLUTNING

Jämställdhet inom arbetslivet är ett mycket brett ämne. I mitt lärdomsprov vill jag ge läsaren en bred uppfattning om den rådande situationen i det finska arbetslivet. Eftersom många ämnen har behandlats har jag inte gått in på djupet på dessa ämnen, utan försökt skapa en medvetenhet med en baskunskap inom de olika områdena. Därför finns det en hel del fördjupade teorier som kunde tas upp i fortsatt forskning.

Att skriva lärdomsprovet har varit intressant och lärorikt. Den delen av lärdomsprovet som jag tyckte att var den intressantaste delen var när jag fick utföra mina intervjuer. Därför vill jag avsluta med ett stort tack till de personer som ställde upp som respondenter.

Förslag till fortsatt forskning kunde vara att välja ett av områdena som är ett problem för kvinnor i arbetslivet och fördjupa sig i det. Här kunde man t.ex. koncentrera sig enbart på hur ett moderskap påverkar en kvinnas möjlighet till karriär och utveckling inom karriären.

## KÄLLOR

### Böcker

Hedlin, M. 2006. Jämställdhet, en del av skolans värdegrund. Malmö. Liber.

Simmons, M. 1996. New Leadership for Women and Men. Hampshire. Gower.

Shambaugh, R. 2013 Make room for her. United States. McGraw-Hill books.

Joyce, P. Jacobsen 2007 3<sup>rd</sup> Edition. The economics of gender. United States. Sheridan Books Ltd

Neu Morén E. Eriksson Lindvall C. 2013. Det du behöver veta om lön och lönesättning. Slovenien. Studentlitteratur Ab.

Dalen, M. 2015. Intervju som metod. Andra upplagan, första tryckningen. Malmö. Gleerups.

Patel, R & Davidson, B. (2003) Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning. Lund.

Trost, J. (2010) Kvalitativa intervjuer. Lund.

Jacobsen, J.K. (1993). Intervju. Konsten att lyssna och fråga. Lund.

### Elektroniska publikationer

Kvinnoförbundet. Hänvisat 30.11.2015  
[http://www.kvinnoforbundet.fi/Site/Data/172/Files/statistik\\_webb\\_s.pdf](http://www.kvinnoforbundet.fi/Site/Data/172/Files/statistik_webb_s.pdf)

Kvinnoförbundet. Hänvisat 2.12.2015  
[http://www.kvinnoforbundet.fi/Site/Data/172/Files/statistik\\_webb\\_s.pdf](http://www.kvinnoforbundet.fi/Site/Data/172/Files/statistik_webb_s.pdf)

Finlands ekonomer. Hänvisat 11.12.2015  
<http://www.ekonomit.fi/web/sv/jamstallldhet> hänvisat

Viktiga årtal. Hänvisat 7.4.2016  
<http://www.nikk.no/fakta/norden/viktiga-artal-for-alla-de-nordiska-landerna/>  
 7.4.2016

Tlastokeskus 2014 Hänvisat 7.4.2016  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_namisu\\_201400\\_2014\\_10367\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201400_2014_10367_net.pdf)

L.11.6.1999/731 Finlands grundlag. Hänvisat 5.12.2015  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990731>

L.8.8.1986/609 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1986/19860609> hänvisat 5.12.2015

L.302/2004 Strafflagen.  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2004/20040302>

Jämställdhetslagen 2015. Hänvisat 18.5.2016  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129582/Tasaarvolaki\\_2015\\_sv\\_Julkariin.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129582/Tasaarvolaki_2015_sv_Julkariin.pdf?sequence=1)

The Global Gender Gap Report. Hänvisat 10.12.2015  
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

Löneskillnader. Hänvisat 11.5.2016  
<http://www.ekonomit.fi/web/loneskillnader>

Nelli Kiiänmaa, 2013. Helsinki. Jämställdhetsbarometern 2012. Hänvisat 11.5.2015  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110669/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3401-6.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110669/URN_ISBN_978-952-00-3401-6.pdf?sequence=1)

Föräldrapenning. Hänvisat 11.5.2016  
<http://www.kela.fi/web/sv/foraldrapenning>

Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Hänvisat 21.5.2016  
[https://www.tem.fi/files/22983/TEM\\_24\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](https://www.tem.fi/files/22983/TEM_24_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf)

Föräldrapenning. Hänvisat 11.5.2016  
<http://www.norden.org/sv/hallaa-norden/finland/barn-och-familj-i-finland/foeraeldrafoermaner-och-foeraeldraledighet-i-finland>

Familjeledighet. Hänvisat 18.5.2016  
<http://www.yrittajanaiset.com/doc/Kostnader-for-familjeledighet.pdf>

Finland idag. Hänvisat 2.5.2016  
<http://www.nikk.no/fakta/land/finland/#idag>

Ombudsman  
<http://www.tyosuojelu.fi/web/sv/om-oss>  
<https://www.tasa-arvo.fi/-/pirkko-makinen-jatkaa-tasa-arvoaltuutettuna>

TANE. Hänvisat 15.5.2016  
<http://tane.fi/sv/>

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Hänvisat 15.5.2016

<http://yvlttk.fi/sv/index.html>

Regeringens ämställhetsprogram 2012-2015.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126308/201210%20SWE.pdf?sequence=1>

Befolkningsmängd 2015. Hänvisat

[http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto\\_sv.html](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto_sv.html)

Statistikcentralen. Hänvisat 18.5.2016

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin\\_\\_kou\\_\\_sijk/010\\_sijk\\_tau\\_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin__kou__sijk/010_sijk_tau_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613)

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin\\_\\_kou\\_\\_sijk/010\\_sijk\\_tau\\_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin__kou__sijk/010_sijk_tau_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613)

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin\\_\\_kou\\_\\_sijk/010\\_sijk\\_tau\\_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin__kou__sijk/010_sijk_tau_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613)

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin\\_\\_kou\\_\\_sijk/010\\_sijk\\_tau\\_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin__kou__sijk/010_sijk_tau_101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e6bf10d5-afe9-4c49-b7ab-35a502aaf613)

## **INTERVJUFRÅGOR**

### **Allmänt**

Ålder

Utbildning

### **Intervjufrågor**

1. Anser du att det finländska arbetslivet är jämställt? Motiverar din åsikt.
2. Vad tycker du att det finns för fördelar med att vara kvinna när man söker jobb?
3. Vad tycker du att det finns för nackdelar när man som kvinna söker jobb?
4. Känner du dig lika attraktiv på arbetsmarknaden i jämförelse med en man med motsvarande utbildning som du själv har?
5. Är du orolig över att i framtiden kombinera karriär och familjeliv?
6. Vad tror du att är orsaken till att kvinnor är underrepresenterade speciellt i de högre positionerna inom arbetslivet?
7. Ligger det i ditt intresse att arbeta dig upp till de högre positionerna inom ett företag? Varför/Varför inte?
8. Tror du att det kommer vara svårare för dig att uppnå dina karriärmässiga mål för att du är kvinna? Motivera din åsikt.
9. Har du tidigare erfarenhet av arbetslivet?
10. (Om JA på tidigare fråga) Har du någon gång upplevt att du blivit särbehandlad i arbetslivet för att du är kvinna?