

Om hur diskrimineringslagens kap 3 § 8 kan förstås på samhälls-, organisations-, och individnivå

Introduktion och frågeställning

Detta PM skall analysera en av de aktiva åtgärderna specificerade i diskrimineringslagens (SFS 2008:567) tredje kapitel och hur den kan förstås på samhälls-, organisations-, och individnivå. Vilka förhållanden och strukturer syftar den till att förändra? Jag har valt att fokusera på den åttonde paragrafen (hädanefter ”§ 8”), som lyder som följer:

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Eftersom paragrafen (liksom lagen överlag) fokuserar på arbetsgivarens skyldigheter kommer jag att börja med att diskutera dess effekter på organisationsnivå, för att sedan gå vidare till individnivå och sedan samhällsnivå. Slutligen kommer jag att presentera mina slutsatser, diskutera dessa, och sammanfatta PMet i sin helhet.

Metod och material

Till min hjälp vid författande av detta PM har jag diskrimineringslagens text, föreläsningssanteckningar, samt den anvisade kurslitteraturen.

Undersökning

Kort om lagen i sin helhet

Lagen har till ändamål ”att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder” (SFS 2008:567). Den är ”tvingande”; dess krav kan alltså inte avtalas bort mellan två parter.

Organisationsnivå

§ 8 syftar till att främja en jämn könsfördelning på arbetsplatser. Med andra ord skall de åtgärder som vidtas för att följa § 8 komma till rätta med ojämställdheten ur ett rent kvantitativt perspektiv: nyckelordet är ”jämn fördelning” och inte ”jämställdhet” (detta gäller specifikt § 8 – det finns andra paragrafer som har ett kvalitativt perspektiv). § 8 bekämpar alltså arbetsmarknadens könssegregering.

Som bl a Husu (2001, s 48), Alvesson & Due Billing (1999, s 34) och Wahl (2001, s 65) påpekar så har organisationsteori först relativt nyligen börjat ta hänsyn till att kön finns, och att organisationer inte består av könlösa individer. Med denna insikt har man kunnat bygga teorier kring hur kön och köns-maktordning ser ut i och påverkar organisationer.

Kvantitativa analyser är förhållandevis lätta att arbeta med: de utgår ifrån solida kriterier, behandlar konkreta omständigheter, och resulterar i hårda fakta om hur läget är. De saknar dock kvalitativa analysers möjlighet att väga in en vid flora av olika faktorer och att presentera en teori om de bakomliggande orsakerna till varför en given situation ser ut som den gör.

Vid en kvantitativ analys av könssegregering gör man skillnad på vertikala och horisontella förhållanden: det tidigare beskriver könssegregering mellan plan i en organisationshierarki (vilka är det som sitter på makten, och vilka är det som gör arbetet?) och det senare på plan i en organisationshierarki (vilka jobbar med vad på en given nivå – sitter mellanchefskvinnorna på HR- och ekonomiavdelningarna medan mellanchefsmännen basar över kärnverksamheten?). Den horisontella arbetsdelningen är ofta ”könsmärkt” och manligt kodade uppgifter och befattning värderas högre trots formellt lika status. (Linghag 2009, s 45)

Andersson (2007) beskriver hur Wahl m fl menar att en könsmaktstruktur inom en organisation består av tre uttryck för könsåtskillnad: 1) antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män i en organisation, 2) grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och positioner, samt 3) hierarkisk fördelning mellan könen, grav av inflytande och makt (citerat från Andersson 2007, s 37).

Antal har stor betydelse för jämställdheten på arbetsplatsen, varför kvantitativa analyser är viktiga. Minoriteter syns (relativt) mer än majoriteten; vilket kan ha båda positiva och negativa egenskaper. En kvinnas misstag blir alla kvinnors misstag, men en kvinnas förtjänster blir också alla kvinnors förtjänster (se vidare Wahl 2001, s 108). Konfronterad med en minoritet blir majoriteten mer medveten om

sina egna inbördes likheter, och kan börja övervärdera sina delade egenskaper – ofta ställer majoriteten lojalitetskrav på minoriteten. Minoriteten utsätts ofta för generaliseringar och tilldelas stereotypa positioneringar (Moss Kanter beskrev t ex ”järnlady” eller ”morsan”, se Wahl (2001, s 109)). Andersson (2007) beskriver det här som ”koopteringskultur” (Andersson 2007, s 40).

§ 8 efterlyser ”lämpliga åtgärder” för att främja en jämn könsfördelning, och presenterar specifikt ”utbildning” och ”kompetensutveckling” som sådana lämpliga åtgärder. Mycket riktigt kan utbildning (och kompetensutveckling, om det nu finns något som skiljer dessa två åt) förändra möjlighetsstrukturer. En ”möjlighetsstruktur” är det system som påverkar ens möjligheter inom en given organisation: har man möjlighet att göra karriär? Om man tror – bedömer – att man har möjlighet att göra det, så skapar man allianser som gör att man gör det, man nätverkar uppåt. Om man istället bedömer möjligheterna att karriära som små eller obefintliga nätverkar man istället horisontellt och bygger en bred kompetens istället för en specialiserad. Utbildning, som § 8 förordar, kan – kombinerat med rätt signaler uppifrån – få fler kvinnor att välja en specialiserad istället för bred kompetens och nätverka uppåt istället för nedåt.

Individ- och familjenivå

Alla tre analysnivåer är tätt sammanvävda. Individer tillbringar stora delar av sitt liv i olika former av organisationer och hela sitt liv i samhället. Förändringar på dessa nivåer medför alltid förändringar för individer (och därmed för familjer).

§ 8 är tänkt att åtgärda arbetsmarknads könssegregering, vilket alltså påverkar vilka jobb en individ har möjlighet att få – och vilka möjligheter hen har på den arbetsplatsen. För kvinnor kan minskad könssegregering innebära t ex ökad lön, vilket påverkar maktrelationer inom familjen (för detta finns empiriskt stöd). (Roman 2004, s 74) Det kan också innebära ökade karriärmöjligheter, vilket i sin tur kan innebära ökat ansvar i form av t ex fler tjänsteresor och/eller mer övertid – vilket påverkar hur mycket tid kvinnan kan ägna åt familjen (och barnen). En mindre segregerad arbetsmarknad medför rimligen också att kvinnor slutar jobba deltid i högre utsträckning än män, vilket också påverkar bl a lön och hur mycket tid som kan ägnas åt familjen. Förändringar i karriär- och inkomstmöjligheter har rimligen effekter på hur uttaget av föräldraförsäkringen fördelas – om kvinnor har bråttom tillbaka till sin karriär efter en födsel kan kvinnors uttag av föräldraledigheten minska. Bekkengen (2003) pekar å

andra sidan på att uttaget av föräldraledighet är mer komplicerat än att vara en fråga om pengar: en undersökning har visat att det är i de föräldrapar där inkomstskillnaden är som störst, oavsett till vems fördel, som man har jämnast fördelning av uttaget.

Äktenskapet är, eller åtminstone har varit, en försörjningsinrättning för kvinnor som byter sin arbetskraft (och sin "kärlekskraft" (se Jónasdóttir 2003)) mot försörjning och trygghet. Det omvända förhållandet, att en kvinna agerar familjeförsörjare, har varit extremt ovanligt. En förbättring av kvinnors försörjningsmöjligheter – t ex genom § 8s nedbrytning av den könssegregerade arbetsmarknaden – kan bidra ytterligare till nedbrytningen av äktenskapet som försörjningsinrättning (kanske till förmån för äktenskapet som kärleksrelation, eller till avskaffande av äktenskapet, eller båda). Det bör dock påpekas att jämställdhetssträvanden syftar till just införandet av jämställdhet, inte till att omvända förhållanden. Det finns ingenting som pekar på att en nedbrytning av den könssegregerade arbetsmarknaden skulle leda till att äktenskapet blir en försörjningsinrättning för *män* istället.

Samhällsnivå

§ 8 syftar, indirekt, till att avskaffa könssegregeringen på arbetsmarknaden – en i allra högsta grad samhällelig aspekt av frågan. I och med arbetsplatsernas roll i våra liv har arbetsplatserna, och deras samlingsnamn "arbetsmarknaden", fått en betydelsefull i samhället. Nästan alla frågor som berör arbetsplatser berör således samhället i stort. § 8, och resten av diskrimineringslagen, är inget undantag.

Ökade karriärmöjligheter för kvinnor på organisationsnivå innebär i förlängningen mer makt åt kvinnor i samhället i stort, t ex i form av kvinnorepresentation i riksdag, regering, och andra folkvalda (direkt eller indirekt) organ. Inte bara åsyftas här kvinnors karriärmöjligheter inom de faktiska organisationer (partier) som utgör riksdag och regering (etc), utan även den positiva effekt en lyckad karriär i arbetslivet kan ha på en karriär inom politiken. Ökade karriärmöjligheter innebär dock inte liktydigt med avskaffad könsarbetsdelning – i en undersökning visade det sig att nästan hälften av de kvinnliga ministrarna i underlaget ansvarade för familj, omsorg, hälsa, och andra feminint kodade områden. (Bergkvist m fl 2008, s 37)

Ett jämnare uttag av föräldraledighet – en möjlig indirekt effekt av § 8, se avsnittet om individ- och familjenivå – kan påverka samhället dels i sig självt och dels i form av förändringar i den politiska

debatten kring t ex individualisering av föräldraledigheten. Ett ökat uttag från mäns sida skulle kunna öka stödet för en individualisering (eftersom upplevda problem skulle försvinna), eller rent av på sikt rendera hela frågan irrelevant – vad är poängen med att individualisera föräldraförsäkringen ifall uttaget den redan är överlag jämnt fördelat mellan könen?

Ur ett strikt statistiskt perspektiv kan § 8 ha en positiv effekt på en mängd olika punkter. Minskad könssegrering av arbetsmarknaden, jämnare löneuttag mellan könen, mer rättvis fördelning av föräldraförsäkringen, är några av de grejer som kan mätas och som skulle förändras. Sveriges placering i Gender Inequality Index (GII), som mäter reproduktiv hälsa, empowerment, arbetsmarknaden, skulle förändras till det bättre i och med positiva rörelser i åtminstone de två senare mätämnen.

Sammanfattning och slutdiskussion

Det är tydligt att § 8 angriper grundläggande strukturer i samhället i syfte att försöka förändra dessa till det bättre. § 8 verkar vara tämligen insignifikant – hur mycket roll kan jämn könsfördelning på arbetsplatser egentligen spela? PMet visar att det kan spela väldigt stor roll. Lagstiftade ingripanden på organisationsnivå har långtgående förvecklingar på alla tre analysnivåer. Detta, givetvis, förutsatt att de har någon effekt alls – lagen tillkom 2008 men ännu har vi inte sett varesig en jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden eller några till detta relaterade samhällsomvälvningar.

Källförteckning

- Andersson, Anneli (2007) *"Vi blev antagligen för många"*. *Könskränkande behandling i akademisk miljö*. Företagsekonomiska institutionen, Doctoral Thesis nr, 130, 2007. Uppsala: Acta Upsaliensis.
- Husu, Liisa (2001) *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland* Doctoral thesis, University of Helsinki.
- Linghag, Sophie (2009) *Från medarbetare till chef. Kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Diss. Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan.
- Wahl, Anna (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

- Bekkengen, Lisbeth (2003) "Föräldralediga män och barnorienterad maskulinitet" i Johansson, Thomas & Kuosmanen, Jari (red.) *Manlighetens många ansikten – fader, feminister, frisörer och andra män*. Malmö: Liber.
- Roman, Christine (2004) *Familjen i det moderna. Sociologiska sanningar och feministisk kritik*. Lund: Liber.
- Anna G. Jónasdóttir, (2003). *Kärlekskraft, makt och politiska intressen: en teori om patriarkatet i nutida västerländska samhällen*. Göteborg: Daidalos.
- Bergqvist, Christina, Adman, Per och Jungar, Ann-Cathrine (2008), *Kön och politik*. Stockholm: SNS Förlag.