

# Inte bara jämställdhet

Intersektionella perspektiv på hinder  
och möjligheter i arbetslivet

*Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet  
i arbetslivet*

*Stockholm 2014*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

**SOU 2014:34**

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst.  
Beställningsadress: Fritzes kundtjänst, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
[fritzes.se](http://fritzes.se)

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

*Svara på remiss – hur och varför.*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:3 (reviderad 2009-05-02)*

En kort handledning för dem som ska svara på remiss. Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på [regeringen.se/remiss](http://regeringen.se/remiss).

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet.

Omslag: Blomquist.

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2014.

ISBN 978-91-38-24121-9

ISSN 0375-250X

## Förord

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) har till uppgift att främja jämställdheten i arbetslivet. I vårt uppdrag ingår att sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor och möjligheter i arbetslivet och de faktorer som leder till ojämställdhet. Vi ska också stimulera till debatt om hur jämställdheten i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan öka jämställdheten för både kvinnor och män.

För att på ett överskådligt sätt sammanställa åtminstone en del av all den kunskap som finns om jämställdhet i arbetslivet publicerar vi en serie forskningsrapporter. Rapporterna spänner tillsammans över det vida fält som jämställdhet i arbetslivet utgör. I varje rapport bidrar ett antal forskare med kapitel om olika delfrågor ur skilda vetenskapliga perspektiv. Rapporterna har olika teman, men samma upplägg. Varje kapitel innehåller dels en forskningsöversikt som beskriver det aktuella kunskapsläget på området, dels presenteras författarens egen forskning. Författarna svarar själva för innehållet i respektive kapitel.

Jämställdhetspolitik handlar i stor sträckning om att ge kvinnor och män samma makt och möjligheter att forma samhället och sina egna liv. I den här rapporten poängteras att kvinnor och män inte är några homogena grupper. Det är stora skillnader mellan olika kvinnors villkor, makt och möjligheter i arbetslivet. På samma sätt finns stora skillnader mellan olika män. Kapitelförfattarna diskuterar, med hjälp av intersektionella analyser, vilka hinder och möjligheter som lyfts fram respektive osynliggörs inom ramarna för det rådande jämställdhetsarbetet. Hur tillämpas egentligen diskrimineringslagstiftningen och arbetsgivarnas jämställdhets- och mångfaldsplaner? Hur hanteras frågor om klass, etnicitet, sexualitet, ålder och funktionsförmåga i arbetsorganisationer? Vilka konsekvenser får det för arbetets organisering och för enskilda individers villkor? Hur påverkar det i sin tur tillgången till makt och möjligheter?

## Förord

Vår förhoppning är att forskningsrapporterna ska bidra med bred och användbar kunskap om jämställdheten i arbetslivet. Rapporterna beskriver nuläget, blickar bakåt och utåt samt pekar i vissa fall ut riktningen framåt. De utgör därmed viktiga bidrag både till den allmänna debatten om jämställdhet i arbetslivet och till det slutbetänkande som JA-delegationen kommer att lämna till regeringen. Vi vill tacka de forskare som tagit sig tid att medverka i den här rapporten. Det är vår övertygelse att kunskap är en central komponent i alla förändringsprocesser, inte minst i den mot ett jämställt arbetsliv.

Stockholm i september 2014

Anna Hedborg  
JA-delegationens ordförande

# Innehåll

1.	Introduktion – Inte bara jämställdhet .....	9
1.1	Sånt man får ta .....	9
1.2	Begreppets tillkomsthistoria och användningsområden.....	11
1.3	Intersektionalitet på svenska.....	18
1.4	Intersektionella utmaningar.....	23
	Referenser.....	30
2.	Jämställdhet och mångfald som administrativa praktiker Plan- och policydokument vid svenska lärosäten 1995–2013.....	35
2.1	Inledning .....	35
2.2	Om jämställdhet .....	36
2.3	Om mångfald .....	38
2.4	Om intersektionalitet.....	41
2.5	Lunds universitet .....	42
2.6	Södertörns högskola.....	49
2.7	Avslutande diskussion.....	54
	Referenser.....	58
3.	Arbetsrättsliga perspektiv på jämställdhet, diskriminering och intersektionalitet .....	61
3.1	Bakgrund till feministiska perspektiv på rättsvetenskap .....	61
3.2	Jämlikhet och jämställdhet.....	62
3.3	Multipel diskriminering och intersektionalitet.....	62
3.4	Diskrimineringslagen .....	64
3.5	Multipel diskriminering – en intersektionell analys .....	68

3.6	Konsekvenser av normalisering.....	79
3.7	Diskriminerande paradoxer i arbetslivet.....	80
	Referenser .....	84
4.	Arbetslivets villkorade jämställdhet: Varför jämställdhetsarbete och intersektionalitet hör ihop.....	87
4.1	Från kvinnans villkorliga frigivning till arbetslivets villkorade jämställdhet .....	88
4.2	Det villkorade jämställdhetsarbetets ramar .....	90
4.3	Rapport från pågående nationella jämställdhetsprojekt.....	93
4.4	Intersektionalitet och den kritiska diskussionen .....	97
4.5	Jämställdhet som ”svenskt” välfärdsbegrepp.....	99
4.6	Fem argument för intersektionalitet.....	102
4.7	Att arbeta för jämställdhet är att göra demokrati .....	105
	Referenser .....	108
5.	Mångfaldens retorik och arbetets praktik	
	Konkurrensutsättning och jämställdhet i hemtjänsten.....	115
5.1	Inledning.....	115
5.2	Mångfaldens retorik.....	119
5.3	Arbetets praktik .....	123
5.4	Avslutning: Behovet av ett intersektionellt perspektiv .....	136
	Referenser .....	139
6.	I jämställdhetens land. Historiska och intersektionella perspektiv på regleringen av arbetskraftsinvandring.....	145
6.1	Utlänningslagstiftningen 1927 och flyktningmottagandet under andra världskriget.....	148
6.2	Arbetskraftsinvandringen 1946–1972.....	150
6.3	Flyktinginvandringen 1973–1989.....	154
6.4	Luciabelutet 1989 .....	156
6.5	Tiden efter 1990 .....	157
6.6	De nya reglerna för arbetskraftsinvandring 2008.....	158
6.7	Intersektionella perspektiv på avlönat hushållsarbete då och nu.....	162
6.8	Avslutande tankar .....	166
	Referenser .....	168

7.	Hemlös kreativitet och flexibel sexism – Intersektionella förståelser av hemmet som arbetsplats.....	173
7.1	Inledning .....	173
7.2	Intersektionella rumsligheter i det västerländska vetenskapliga paradigmet .....	175
7.3	Hur mår den kreativa klassen i Sverige? .....	178
7.4	Kreativa kvinnor som förvärvsarbetar hemma.....	181
7.5	Gärna frihet men med stabilitet och trygghet .....	183
7.6	Hemma bra men borta bäst? Hemmet som paradox .....	184
7.7	Socialt umgänge önskas .....	188
7.8	Tillbaka till friheten .....	189
7.9	Slutkommentarer .....	192
	Referenser.....	194
8.	Hot och våld i skolan. Räcker det med jämställdhet? .....	197
8.1	Datainsamling .....	199
8.2	Hot och våld i skolan. En genomsnittlig bild .....	200
8.3	Hot och våld i skolan efter könstillhörighet.....	202
8.4	Hot och våld i skolan efter etnisk bakgrund.....	206
8.5	Hot och våld i skolan utifrån ett intersektionellt perspektiv .....	210
8.6	En mer nyanserad bild av hot och våld i skolan.....	215
	Referenser.....	217
	Appendix .....	219
9.	Tystnad och osynlighet. Hur hanteras diskriminering inom organisationer? .....	223
9.1	Inledning .....	223
9.2	Läkare som är kvinnor och ”invandrarläkare” .....	224
9.3	Organisationer och intersektionalitet .....	226
9.4	Det snälla motståndet.....	228
9.5	Informella kontakter – mellan organisatoriska och individuella brister .....	230
9.6	Avslutande reflektioner.....	239
	Referenser.....	241
10.	Intersektionell normkritik – om jämställdhet, arbetsliv och omvandlingar av makt.....	247
10.1	Introduktion .....	247
10.2	Makt, normer, subjektiviteter .....	248

10.3	Intersektionella instabiliteter genom jämställdhetsnormen – exempel från industrin.....	258
10.4	Intersektionell normkritik – en sammanfattning.....	267
	Referenser .....	269
11.	Författarpresentationer.....	273



# 1. Introduktion – Inte bara jämställdhet

Paulina de los Reyes

## 1.1 Sånt man får ta

Det var en kvinna som alltid beställde en ”negerboll”. Så här med ett flin... då brukade jag svara, vill du ha en chokladboll? Min chef tyckte att jag inte skulle bråka med kunden, hon sa att det är sånt man får ta.

E var 16 år när hon fick lära sig att i det finns saker i arbetslivet som hon måste acceptera utan att säga ifrån. Kundens anspelningar på hennes hudfärg fick därför passera utan kommentarer. E visste att hennes utsatthet inte bara hade med hennes hudfärg att göra. Hon var ung, hon var tjej och hon var säker på att det fanns många tjejer i hennes ålder som gärna hade velat ha hennes jobb på kaféet. Kunden kunde utan större risk fortsätta att beställa ”negerbollar” med ett flin.

De hinder och möjligheter som E möter i arbetslivet kan svårigen inringas med ett perspektiv som endast fokuserar på maktrelationer mellan kvinnor och män. I hennes belägenhet kan vi utläsa hur flera samverkande former av förtryck tillsammans resulterar i en särskild utsatthet. Kundens anspelningar gällde i första hand hennes hudfärg, men positionerna ”ung”, ”tjej” och ”tillfälligt anställd” är också viktiga för att förstå de maktrelationer som spelar in när hon trakasseras på sin arbetsplats. E:s situation är inte unik. Sedan flera år tillbaka har forskare i Sverige och i andra länder uppmärksammat behovet av teoretisering om hur utövandet av makt är inbäddat i klasstrukturer, rasistiska markörer och köns-mässiga skiljelinjer. Insikten om att människors o(jäm)lika positioner i arbetslivet formas i intersektionen av olika samverkande former av förtryck har varit en viktig anledning till att allt fler forskare och praktiker intresserat sig för att analysera arbetslivets hierarkier utifrån ett intersektionellt perspektiv.

Den här antologin har intersektionalitet i blickfånget. Syftet är att undersöka om ett intersektionellt perspektiv kan tillföra nya sätt att tänka om jämställdhet i svenskt arbetsliv. Detta öppnar för en diskussion om vilka hinder och möjligheter som lyfts fram eller osynliggörs när frågan om jämlikhet i arbetslivet endast berör relationen mellan kvinnor och män. Så varför behövs en belysning av dessa frågor ur ett intersektionellt perspektiv?

Under de senaste åren har skillnaderna mellan kvinnor och män ifråga om arbetsvillkor, löner, egen tid och karriärmöjligheter analyserats utförligt (se t.ex. Medlingsinstitutet 2012, Arbetsmiljöverket 2013). Samtidigt vet vi att ojämlikheten i arbetslivet inte bara handlar om könsskillnader. Ålder, nationalitet, hudfärg, sexualitet, funktionsförmåga och klass har också betydelse för de möjligheter och hinder som människor möter i arbetslivet (Ahmed & Hammarstedt 2008, Mulinari & Sellberg 2011, Gavanoas & Callemann 2013). Att dessa aspekter spelar roll säger inte bara något om de ojämlika villkoren i arbetslivet, det låter också ana de osynliga normer, värderingar och attityder som särskiljer, underordnar eller marginaliserar människor som uppfattas som annorlunda.

Uppgifter som visar på variationer i kvinnors arbetsvillkor indikerar att en analys av jämställdhet i arbetslivet bör beakta flera sociala kategoriseringar än kön. Forskningen har till exempel visat att unga kvinnor med utländsk bakgrund<sup>1</sup> är överrepresenterade bland personer med otrygga anställningar i arbetaryrken (Boman & Berge 2013, Thörnquist 2013). Ett annat exempel är skillnaderna i förvärvsarbete mellan inrikesfödda och utrikesfödda, som inom vissa ålderskategorier kan vara större än vad de är generellt mellan kvinnor och män (SCB 2013). Dessa uppgifter pekar på behovet av att analysera hinder och möjligheter i arbetslivet utifrån perspektiv som beaktar flera kategorier än enbart kön.<sup>2</sup> De visar också på nödvändigheten av en djupare förståelse av den komplexitet som kännetecknar de olika former av underordning och förtryck som E i likhet med många andra unga personer måste hantera i arbetslivet.

Intersektionalitetens betydelse för analyser av hinder och möjligheter i arbetslivet har emellertid inte bara att göra med att gruppen ”kvinnor” är heterogen och att variationer mellan kvinnor i fråga om klass, etnicitet, sexualitet, ålder och funktionsförmåga ger upphov till vitt skilda förutsättningar i arbetslivet. Ett intersektionellt perspektiv på arbetslivsfrågor handlar också om att uppmärksamma skillnadsskapandets betydelse i arbetslivets organisering och om att problematisera hur normativa uppfattningar om bland annat

---

<sup>1</sup> I statistiken används begreppet ”utländsk bakgrund” för utrikesfödda eller för personer födda i Sverige med en eller två föräldrar födda utomlands.

<sup>2</sup> Betydelsen av en sådan analys konstateras också i utredningen *Män och jämställdhet* som framhåller att ”I analyser av jämställdhetsfrågor och män är det därför avgörande att ta avstamp i mäns skilda villkor som hänger samman med faktorer som exempelvis socioekonomi, klass, utbildning ålder, geografi, etnicitet och sexuell läggning” (SOU 2014:6, s. 57).

anställningsbarhet, lämplighet och kompetens knyts till föreställningar om specifika grupper som definieras utifrån kön, klass, etnicitet, sexualitet, ålder eller funktionsförmåga. I detta sammanhang är det särskilt relevant att analysera kategoriseringars performativa verkan, inte minst när det gäller att utforska hur gränserna mellan normalitet och avvikelse etableras i arbetslivet. Ett intersektionellt perspektiv kan således erbjuda nya sätt att utforska hur olika former av ojämlikhet interagerar och skapar specifika normer, föreställningar, värderingar och förhållningssätt kring människors o(jäm)lika positioner i arbetslivet.

Innan jag presenterar bokens olika kapitel ska jag i korthet redogöra för intersektionalitetsbegreppets tillkomsthistoria och för dess teoretiska och metodologiska premisser. Därefter kommer jag att diskutera hur begreppet använts och tolkats i ett svenskt sammanhang, med särskilt fokus på arbetslivet. Avslutningsvis presenterar och sammanfattar jag författarnas olika bidrag till analysen av jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv.

## 1.2 Begreppets tillkomsthistoria och användningsområden

Begreppet intersektionalitet har funnits med länge i den feministiska debatten. Den kritik som juristen Kimberlé Crenshaw formulerade i de numera klassiska texterna *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color* (1994) och *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics* (1989) riktades i första hand mot USA:s antidiskrimineringslagstiftning, som genom att fokusera på antingen kön eller ras kraftigt begränsade afroamerikanska kvinnors skydd mot diskriminering (se vidare Eva Schömers kapitel i denna antologi). Genom att synliggöra de specifika relationer av förtryck, underordning och diskriminering som skapas i intersektionen mellan klass, kön, sexualitet och ras anknöt Crenshaw också till en lång kamp mot vit medelklassdominans inom den feministiska rörelsen. Med begreppet intersektionalitet fångade Crenshaw ett brännande feministiskt spörsmål: Vilka erfarenheter av förtryck formar kvinnors kollektiva organisering och politiska krav?

I likhet med feminister som bell hooks (2000) och Patricia Hill Collins (1990) vänder sig Crenshaw mot en endimensionell förståelse av underordning, diskriminering och förtryck. Utan ett inter-

sektionellt perspektiv som tar fasta på hur olika former av förtryck interagerar finns det en risk för att privilegierade kvinnors intressen dominerar den feministiska agendan och att underordnade grupper osynliggörs och marginaliseras. Crenshaw påpekar samtidigt att intersektionaliteten alltid är större än sina beståndsdelar. Att addera sexism, rasism och klassförtryck är därför otillräckligt för att förstå hur afroamerikanska kvinnors underordnas, förtrycks och exploateras (Crenshaw 1989).

Crenshaws analys utgår från en strukturell maktförståelse där begreppet intersektionalitet kopplas till samverkande och inbördes beroende former av förtryck och underordning baserade på kön, klass, sexualitet och ras. Denna förståelse inbegriper också strukturellt definierade identiteter där vissa gruppers privilegier står i relation till andra gruppers förtryck och underordning. Mot denna bakgrund kom afroamerikanska kvinnor att representera specifika erfarenheter av förtryck och en särskild position i intersektionen av könsmässiga, klassmässiga och rasmässiga strukturer. Det var denna specifika position som också öppnade för möjligheten att formulera politiska krav. Som Cho, Crenshaw och McCall (2013) påpekat bör dock kopplingen mellan strukturell position och politiskt agerande inte tas för given. Formeringen av politiska subjekt ska istället analyseras i ljuset av de historiska kontexter som gör det möjligt att formulera vissa sociala motsättningar som politiska problem genom vilka underordnade gruppers kollektiva intressen kan artikuleras (se även de los Reyes & Mulinari 2005).

I den feministiska historieskrivningen placeras intersektionaliteten in i en särskild fas av feminismens historia, närmare bestämt det som har kommit att kallas *den tredje vågens feminism*. Vågmetaforen anspelar på de centrala problem som under olika perioder har dominerat det teoretiska arbetet och den politiska mobiliseringen inom feminismen. Första vågen associeras således till kvinnors kamp för rösträtt och medborgerliga rättigheter i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet. Den andra vågen identifieras med den feministiska rörelse som växte fram framförallt i USA under slutet av 1960-talet och början av 1970-talet. Centrala frågor inom denna rörelse var kvinnors rätt att förvärvsarbeta samt kritik av patriarkatet, med särskilt fokus på reproduktiva rättigheter såsom rätten till abort och till preventivmedel. Den tredje vågens feminism har kommit att relateras till frågor om skillnader mellan olika kvinnors levnadsvillkor och särskilt till ojämlikheter baserade på ras, klass och sexualitet. Enligt den

feministiska forskaren och kulturkritikern bell hooks (2009) uppstod en avgörande skiljelinje mellan feminister utifrån erfarenheterna av och förhållningssättet till lönearbete. Medan lönearbete betraktas som en rättighet och som en väg till självförverkligande utifrån en vit medelklasshorisont erfars det främst som en källa till ofrihet bland afroamerikanska arbetarklasskvinnor.<sup>3</sup> Arbetets centrala roll i skapandet av o(jäm)lika kvinnliga erfarenheter förstärks ytterligare av strukturellt formade maktrelationer baserade på klass och ras.

Begreppet *den tredje vågen* är inte okontroversiellt. Detsamma gäller intersektionalitetens hemvist i denna så kallade våg. Genusvetaren Kimberly Springer (2002) ser en rad problem med denna berättelse, inte minst för att den konstruerar det feministiska idéarvet utifrån den vita medelklassens erfarenheter i USA. Ett annat problem är att den gör den feministiska rörelsen i västvärlden till en universell modell för kvinnors politiska engagemang. En sådan historieskrivning tenderar att förpassa andra kvinnors röster till feminismens periferi eller till oskrivna blad i feminismens historia. Än viktigare är kanske att vågmetaforiken bidrar till att avpolitisera den process genom vilken vithet, klassprivilegier och heteronormer etableras som hegemoniska positioner inom feminismen.

De postkoloniala feministerna Avtar Brah och Ann Phoenix (2004) hävdar att intersektionalitetens problematik formulerades redan när den afroamerikanska antislaveriaktivisten Sojourner Truth<sup>4</sup> ställde frågan "Ain't I a woman?" vid ett kvinnokonvent 1851 i Akron, Ohio. Frågan rymmer inte bara erfarenheter av förtryck som på ett avgörande sätt skilde Sojourner Truths liv från de andra närvarande kvinnorna, utan också ett ifrågasättande av en kvinnokamp som hade väldigt lite att erbjuda de kvinnor som levde under slaveriets förtryck. Frågan om vem som kan benämnas som kvinna kan således utläsas som ett krav på att uppmärksamma hur multipla samverkande former av förtryck skapar kvinnors erfarenheter, och som en uppmaning till att problematisera de privilegierade positioner som historiskt haft tolkningsföreträde när det gäller att definiera kvinnors kollektiva intressen.

<sup>3</sup> För en utförlig redogörelse av denna kritik, se bell hooks bok *Feminist Theory: From Margin to Center* (2000) där hon i polemik med Betty Friedman problematiserar bristen på feministisk kritik av lönearbetets villkor i ett kapitalistiskt system. hooks efterlyser också ett erkännande av det reproduktiva arbetet i hemmet och en omvärdering av hushållstjänster och annat servicearbete.

<sup>4</sup> Sojourner Truth föddes i slaveri 1797 i USA och blev känd för sitt engagemang i såväl kvinnors rättigheter som slaveriets avskaffande. Hennes tal vid kvinnokonventet i Akron är en milstolpe i det antirasistiska feministiska idéarvet.

Idén om ett universellt system har haft och har fortfarande en framträdande roll för kvinnors politiska mobilisering. Den kritik som afroamerikanska feminister formulerade under 1970- och 1980-talen lyfter fram slaveriets historiska arv i ett klassamhälle och synliggör rasismens centrala betydelse för skapandet av o(jäm)lika kvinnliga subjektpositioner. Som bell hooks visade i sin bok var strukturell rasism, ekonomisk exploatering, sexualiserat våld och politisk marginalisering angelägna problem för fattiga afroamerikanska kvinnor, men detta lämnade få avtryck i de feministiska analyser och politiska krav som formulerades utifrån en vit medelklasshorisont (hooks 2000).

I detta sammanhang är analysen av olika gruppers förhållningsätt till arbete ett tydligt exempel på hur klass och ras inverkar på konstruktionen av maktrelationer kvinnor emellan. De olikheter som bell hooks lyfter fram handlar inte bara om osynliggörande av afroamerikanska kvinnors röster eller om marginaliseringen av rasism som fråga och som problem inom den feministiska rörelsen. De berör också exploateringsrelationer som möjliggör att kvinnor som åtnjuter vithetens och klassprivilegier kan tillägna sig obetalt arbete, omsorg och livskraft från kvinnor som saknar dessa privilegier. På en global nivå exponeras dessa förhållanden i processer som involverar transnationell migration och global organisering av omsorgsarbete. Föreställningar om etnisk och kulturell skillnad som kopplas till invandrade kvinnor och män utgör viktiga markörer i upprätthållandet av arbetslivets hierarkier, något som framgår i Annette Thörnquists och Emma Strollos kapitel i denna antologi. Dessa analyser fäster uppmärksamheten på arbetets centrala roll i skapandet av etniska, klassmässiga och könsmässiga skiljelinjer. Med ett intersektionellt fokus på maktutövning blir kön, klass och ras inte bara skillnadsmarkörer eller specifika identitetspositioner utan konstitutiva dimensioner i ett privilegiesystem.

Under 1980- och 1990-talen kom merparten av kritiken mot universalistisk feminism att utvecklas inom ramen för postkoloniala feministiska analyser. Teoretiska bidrag från forskare som Chandra Talpade Mohanty, Trinh Minh-ha, Gayatri Spivak och Avtar Brah, för att bara nämna några få, utgör en viktig förståelseram för att granska feminismens premisser i ljuset av historiskt formade maktrelationer mellan kvinnor (och män). Något förenklat kan postkolonialism definieras som en kritisk idétradition som problematiserar kontinuiteten mellan de former av dominans och exploatering som etablerades under kolonialismen och nutida uttryck för

global ojämlikhet. Det inbegriper bland annat att kritiskt granska det koloniala arvets avspeglingar i nutida maktrelationer på både nationell och global nivå. En viktig utgångspunkt är att koloniala föreställningar kan spåras både i den ojämlikhet som karakteriserar global arbetsdelning och i sociala hierarkier i Europa och i övriga världen som baseras på föreställningar om ras, etnicitet, nationalitet och religion. Detta kommer bland annat till uttryck i skapandet av en etnisk rangordning i arbetslivet, i boendesegregationen och i informella hierarkier inom välfärden, i politiken och inom andra samhällsarenor (Brown 1992, Hall 1992, Lewis 2000).

Det koloniala projektet var inte bara beköat i den bemärkelsen att det byggde på dikotoma uppfattningar om kvinnor och män, det var även befolkat av föreställningar om olika hierarkiskt ordnade kvinnligheter och manligheter. Enligt den postkoloniala forskaren Chandra Talpade Mohanty (2003) bidrar föreställningen om "kvinnan i tredje världen" till att återskapa stereotypa idéer om kvinnor utanför västvärlden som förtryckta, passiva och osjälvständiga. Dessa anonymiserande uppfattningar, som bortser från de komplexa relationer som formar kvinnors levnadsvillkor utanför västvärlden, ser Mohanty som *koloniserad kunskap* och som ett viktigt hinder för utvecklingen av feministisk solidaritet.

Avsaknaden av en kritisk hållning mot rasism har, i linje med hållningen bland antirasistiska feminister i USA, setts som ett hinder för ett inkluderande feministiskt politiskt projekt och teoriarbete (se bl.a. Amos & Parmar 1984, Minh-ha 1997, Ang 2003).

Rasismens osynlighet kan relateras till idén om nationer som naturliga, homogena och oproblematiske gemenskaper. Feministiska analyser har ofta betraktat nationen som en självklar analytisk enhet, en hållning som enligt sociologen Sylvia Walby (2002) har sin grund i att kvinnorörelsens politiska anspråk har formulerats inom ramen för nationella välfärdsstater. Enligt postkoloniala feminister har föreställningen om nationell gemenskap varit en grundläggande princip i upprätthållandet av ojämlikhet i en globaliserad värld. Politiska konflikter, naturkatastrofer och sökandet efter bättre försörjningsvillkor genererar ständigt nya främlingar att förpassa till nationell underordning (Brah 1996, Lewis 2006).

Många forskare har påpekat att historien om nationalism har präglats av både könsmässig differentiering och rasistisk exkludering (Balibar 2007, Mac Clintock 1995, Scott 2007). Begreppet *rasifiering*, introducerat av sociologen Robert Miles (1993), lyfter fram representationer, diskurser och handlingar som etablerar rela-

tioner av över- och underordning utifrån utseendemässiga tecken eller föreställningar om kulturell särart.<sup>5</sup> Till skillnad från ordet *ras*, som fixerar essentiella egenskaper vid en viss grupp, fokuserar begreppet rasifiering på de processer och handlingar som leder till att människor tillskrivs rasmässiga egenskaper. Uppmärksamheten riktas på så sätt mot föreställningar, normer, berättelser och handlingar som skapar och upprätthåller rasistiska skiljelinjer. Det är viktigt att understryka att rasistiska markörer inte behöver vara kopplade till utseendemässiga egenskaper, som hudfärg eller hårfärg. Historiska erfarenheter visar att religion, kulturella uttryck, socialt beteende och funktionsförmåga har använts som markörer för rasistiskt särskiljande (se bl.a. Fredricksson 2002). Begreppen *kulturell rasism* eller *rasism utan raser* betecknar den sentida form av rasism som bygger på föreställningar om att orubbliga och ärftliga kulturella olikheter omöjliggör kontakt mellan kulturer (Blaut 1992). Det tål att påpekas att förekomsten av kulturrasism inte nödvändigtvis leder till en minskning av (vardags)rasistiska uttryck som baseras på utseendemässiga kännetecken.

Vilken roll spelar föreställningar om ras och nation i en global kontext som präglas av ökad migration, transnationell arbetsdelning, intensifierad varucirkulation och framväxten av transkontinentala omsorgskedjor? De ojämlikhetsformer som växer fram i globaliseringens spår har föranlett ett ökat intresse för rummet som maktfält (se vidare Irene Molinas kapitel i denna bok). Nationens betydelse för skapandet av privilegier, rättigheter och identiteter framträdde med stor tydlighet i slutet av 1900-talet, när migrationen från det globala syd aktualiserar betydelsen av bekönande och rasifierande kategoriseringar i skapandet av nya hierarkier i arbetslivet. Heteronormativa föreställningar om sexualitet, familjeband och medborgarskap har också varit centrala för regleringen av migrationsflöden. I detta sammanhang betingar demarkationslinjerna mellan länder och regioner inte bara inkludering eller exkludering, utan också ett särskiljande som befäster uppfattningar om människors o(jäm)likhet och möjliggör nya exploateringsformer på både nationell och global nivå. Kön, klass, etnicitet och sexualitet blir på så sätt delar i en särskiljandets logik som genom att befästa uppfattningar om ett normativt *vi* och de avvikande *andra* upprätthåller en ordning som naturaliserar segregering, marginalisering och underordning i arbetslivet och i samhället.

<sup>5</sup> För en analys av begreppet i en svensk kontext, se Irene Molinas avhandling *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*, Uppsala 1997.



Intersektionalitetsbegreppets tillkomst historia och användningsområden relaterar till skiftande kontexter där relevansen av att problematisera olika former av ojämlikhet och maktutövning är kopplad till politiska krav på rättvisa, jämlika villkor och inkludering. Dess hemvist i den antirasistiska feminismen i USA medförde att perspektivet kom att präglas av praktiker och erfarenheter från en rad olika områden, såsom bland annat arbetslivsfrågor, kampen mot våld mot kvinnor, politisk aktivism, antidiskrimineringsarbete och akademisk forskning. Tidiga formuleringar av intersektionalitetstanken bär också spår av ett strukturellt tänkande som lyfter fram den särskilda ojämlikhet som skapas i skärningspunkten mellan olika former av strukturellt förtryck. Kön, klass och ras ses därmed som samverkande men specifika maktstrukturer. Rasismens betydelse är här särskilt framträdande, inte minst i kontrast till den brist på synlighet som traditionellt har präglat frågan inom feminismens dominerande diskurser.

Att makt definieras strukturellt inverkar också på vilka förtrycksrelationer som inkluderas i intersektionella analyser och även på de subjektspositioner som står i fokus för dessa analyser. Det är därför viktigt att ta hänsyn till de specifika historiska kontexter som gör vissa former av förtryck mer framträdande än andra. Antagonistiska och binära subjektspositioner som "svart" och "vit" är till exempel djupt rotade i USAs historia av slaveri och rasism. Som Toni Morrison påpekar har landets identitet, inte minst det omhuldade frihetsidealet, konstruerats utifrån rashierarkier: "Begreppet frihet uppstod inte i ett vakuum. Ingenting satte strålkastarljuset på friheten – om det inte till och med uppfann den – som slaveriet" (Morrison 1992:56). Kopplingen mellan slaveri och hudfärg är enligt Morrison central för att förstå hur rasismen artikuleras i och genom skapandet av nationen USA. Morrisons analys betonar också betydelsen av att undersöka de historiska omständigheter som gör rasistiskt särskiljande till en konstitutiv del i utövandet av makt.

Den strukturella förståelsen av kön, klass och ras som kännetecknade intersektionella analyser i USA under 1980-talet har under senare decennier alltmer övergått i ett socialkonstruktivistiskt synsätt som fokuserar på maktutövning, inte minst makten att konstruera skillnad. Postkoloniala feministiska analyser av global ojämlikhet, och av de instabila identiteter som skapas i och genom den transnationella cirkulationen av människor, varor, kulturella uttryck och kapital, har också bidragit till att fästa uppmärksam-

heten på de processer som gör olikhet till ett tecken för ojämlikhet. Utifrån ett konstruktivistiskt perspektiv är den sociala verkligheten inte given, den skapas istället inom ett maktfält. Detta gäller även de kategorier som beskriver och förklarar denna verklighet, till exempel kön, etnicitet och ras – men också kategoriseringar baserade på sexualitet, funktionsförmåga, ålder eller klass. Även om dessa kategorier kan användas i analytiskt syfte saknar de en fast kärna och en essentiell innebörd bortom de specifika kontexter där de skapas och hålls vid liv. I detta sammanhang har Judith Butlers studier om könets performativitet varit en viktig utgångspunkt för att analysera ”görandet” av andra kategorier, som ras, sexualitet eller funktionsförmåga (Butler 2004, se också Monika Edgrens och Lena Martinssons kapitel i denna antologi).

Det intersektionella samtalet är i dag inte låst till ett perspektiv eller en specifik ontologi. Talet om skilda maktordningar existerar sida vid sida med de socialkonstruktivistiska perspektiven. Även om utgångspunkten i olika maktordningar eller maktaxlar leder till andra frågor och andra metodologiska utmaningar än socialkonstruktivistiska ansatser – till exempel vilka maktordningar som intersektionalitetsteori bör ta upp och vilka som kan undvaras, eller vilka maktordningar som är mest centrala och varför – kan den rådande pluralismen tolkas som uttryck för en grundläggande enighet kring den teoretiska och politiska nödvändigheten av att utforska maktutövningens komplexitet ur fler dimensioner än kön.

### 1.3 Intersektionalitet på svenska

Under det dryga decennium som begreppet intersektionalitet har varit närvarande i det svenska vetenskapliga samtalet har det bidragit till att etablera en ny förståelseram för att analysera på vilket sätt strukturellt särskiljande baserat på klass, etnicitet, sexualitet, ålder och funktionsförmåga är knutet till maktutövning och skapar ojämlikhet.<sup>6</sup> Intersektionella analyser problematiserar såväl hegemonisk svenskhet som den heteronormativa makten att definiera den feministiska agendan. Samtidigt har de öppnat för en dekonstruktion av etablerade gränsdragningar mellan kön, sexualitet, klass och ras/eticitet. Insikten om att kvinnor inte är en enhetlig

---

<sup>6</sup> Ett uttryck för detta är att flera svenska och nordiska feministiska tidskrifter ägnat speciella temanummer åt intersektionalitet. Se t.ex. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2005:2–3, *Kvinder, køn & forskning* 2006:2–3, och *Skandia* 2010.

kategori har funnits länge inom det feministiska fältet. Däremot har empiri om skillnader mellan kvinnor sällan resulterat i teoretiska ansatser om, eller empiriska studier av, de omständigheter som ger upphov till dessa skillnader. Här kom intersektionella perspektiv att fylla ett teoretiskt vakuum och att inspirera till feministiska analyser som har maktförhållanden mellan kvinnor i fokus.

Även om intresset för intersektionalitet är stort bör detta inte tolkas som att det finns en konsensus om begreppets innebörd och om hur perspektivet kan eller bör användas i konkreta analyser.<sup>7</sup> En viktig skiljelinje handlar om hur intersektionalitet förhåller sig till kategorier som kön, klass, etnicitet, ras och nation, vilket hänger samman med den ontologiska status som tillskrivs dessa kategorier. Medan vissa forskare tar sin utgångspunkt i strukturellt bestämda grupper utgår andra från hur olika subjektspositioner skapas och reproduceras i olika sammanhang. I det ena fallet utgår forskarna från kategorier som ges en strukturell bestämning i specifika maktstrukturer, i det andra skapas ojämlika subjektspositioner kontinuerligt i skärningspunkten mellan olika former av förtryck och maktutövning.

En annan diskussionspunkt har handlat om vilka kategorier som ska ingå i en intersektionell analys och om vilka premisser som avgör huruvida vissa kategorier ges företräde framför andra (Rosenberg 2007, Skeggs 2008). Ett underliggande problem handlar om olika kategoriers inbördes relation – är kön viktigare än klass? – och hur de ska rangordnas. Att inte på förhand kunna definiera vilka kategorier som är mest grundläggande har också skapat en viss osäkerhet kring intersektionalitetens metodologiska användbarhet. Ytterligare ett problem som uppmärksammas är risken för att enhetliggöra analysen av maktförhållanden som har olika ursprung, uttrycksformer och konsekvenser.<sup>8</sup>

När forskare ställer frågan om alla kategoriseringar är likvärdiga handlar det emellertid inte bara om de intersektioner som är synliga utifrån olika discipliner och vetenskapliga traditioner. Det handlar också om de privilegierade positioner som avgör kunskapens gränser och om de maktrelationer som gör att vissa former av förtryck problematiseras medan andra ignoreras eller förringas. I detta sammanhang kan Gayatri Spivaks (1990) uppmaning om att *avlära privilegier* läsas som en påminnelse om nödvändigheten av specifika

---

<sup>7</sup> Se debatten mellan Lykke och de los Reyes, Molina och Mulinari i KVT 3-4/2003.

<sup>8</sup> För en exposé av dessa frågor, se TGVs temanummer om Intersektionalitet (TGV).

forskningsstrategier för att överskrida de kunskapsmässiga begränsningar som hör till en privilegierad position.

Skillnaderna ifråga om kunskap, uppmärksamhet och synlighet mellan olika former av maktutövning avspeglas bland annat i den obalans som råder mellan olika diskrimineringsformer beträffande institutionellt utrymme, kunskapsnivå och politisk legitimitet. Könnsfrågornas centrala position och jämställdhetens särställning kan relateras såväl till kunskapsproduktionens villkor som till problemdefinitioner och politiska interventioner inom detta område. Exempel på detta är initiativ från både regeringen och de fackliga organisationerna om att formulera åtgärder som främjar jämställdhet (se vidare Annika Olssons kapitel i denna bok).<sup>9</sup> Frågor om klass och kön lyfts fram som ett demokratiproblem relaterat till kvinnors representation inom olika samhällsområden. Skillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet utgör viktiga argument för att ställa krav om en jämställd representation. Paradoxalt nog anses inte andra former av ojämlikhet fordra en jämlik representation.<sup>10</sup>

Även om vikten av att sträva efter ett jämställt arbetsliv knappast kan underskattas finns det en risk för att jämställdhetsarbetets dominans kan påverka hur annan ojämlikhet uppfattas och hantearas. Att etablera en hierarki mellan olika uttryck för maktutövning befäster också uppfattningen att vissa former av ojämlikhet, underordning och diskriminering är perifera eller av sekundär betydelse (se vidare Eva Schömers kapitel). Tystnaden om rasism, heteronormen, kroppslig normativitet och etnisk diskriminering kan relateras till jämställdhetsarbetets gränsdragningar och exkluderande praktiker. Utifrån Spivaks analytiska koppling mellan kunskap och privilegier kan dessa gränsdragningar också läsas som ett tecken på att den maktlöshet, diskriminering och underordning som många upplever i arbetslivet saknar diskursivt utrymme, institutionella plattformar och politisk legitimitet för att kunna uttryckas. Det innebär också att problematiken med olika kategoriseringars (o)lika värde bör diskuteras i ljuset av ojämlika möjligheter att skapa kunskap och synlighet kring vissa uttryck för maktutövning.

---

<sup>9</sup> Ett undantag från de LO-anslutna fackförbundens fokus på jämställdhet är dock Handels, som utifrån en förståelse av ojämlikhet grundad i klass, kön, etnicitet och sexualitet definierar jämlikhet och likabehandling som huvudområden för förbundets arbete. Bland tjänstemannafacken har Finansförbundet valt att arbeta utifrån mångfald och jämställdhet som parallella verksamhetsområden.

<sup>10</sup> För ett exempel på argumentationen kring detta, se LO (2013) *Jämställd representation. Om kvinnors och mäns inflytande och makt i LO*.

Vilka möjligheter att förhålla sig till maktutövningens komplexitet erbjuder jämställdhetsperspektivet? Genom att fokusera på maktrelationer mellan kvinnor och män bidrar jämställdhetscentrerade problembilder till att etablera en skillnad mellan olika former av maktutövning. En följd av detta är att det saknas institutionell förankring för en maktförståelse som även omfattar etnicitet, sexualitet eller funktionsförmåga, trots att det finns omfattande teoretiska analyser och empirisk forskning både i Sverige och internationellt som lyfter fram maktaspekter bakom dessa kategorier. Här aktualiseras makten att vara okunnig, som bland annat tar sig uttryck i ett aktivt ignorering av kunskap som ifrågasätter vedertagna verklighetsbilder. Förhållningssättet till ojämlikheter baserade på etnicitet, sexualitet och funktionsförmåga grundas alltför ofta på föreställningar om kulturella skillnader, avvikande identiteter och bristande tillgänglighet (se vidare Monika Edgrens kapitel i denna antologi), men sällan på en maktförståelse där dessa kategoriseringar utgör konstitutiva beståndsdelar i en ojämlik fördelning av makt och inflytande inom arbetsorganisationer.

Ett produktivt tankespår i många svenska intersektionellt orienterade studier har varit att undersöka strukturella sammanhang, institutionella praktiker och diskursiva tolkningsramar som vidmakthåller social ojämlikhet genom att skapa skillnad (se t.ex. Bredström 2008, Vallström 2010, Fiebranz 2010, Engstrand 2010). Dessa analyser fäster uppmärksamheten på skapandet av ojämlikhet och dess konsekvenser, mer än på utforskandet av olika grupper eller kategoriers väsensskilda egenskaper. Intresset för skillnads- och skapande inbegriper därför även att uppmärksamma maktutövning som en process och ett görande som är öppet för såväl motstridiga intentioner som ambivalenser och förhandlingar. Här kan historiska analyser vara särskilt användbara, dels för att de erbjuder en tidsmässig analytisk distans bortom nutida sociala kategoriseringar och dels för att de möjliggör en problematisering av skillnads- och skapandets föränderliga innebörd.<sup>11</sup>

Trots att intresset för intersektionalitet har varit stort finns det få studier som fokuserat på jämställdhetens diskurser, praktiker och målsättningar i arbetslivet. En viktig fråga härvidlag är om ett intersektionellt perspektiv kan bidra till att identifiera utmaningar och möjligheter som passerar obemärkta i gängse jämställdhetsanalyser. Intersektionella perspektiv framstår som särskilt relevanta

<sup>11</sup> För en diskussion om intersektionalitet ut ett historiskt perspektiv med fokus på svensk forskning, se Skandias temanummer 2010 och särskilt Helena Tolvheds introduktion.

i ett sammanhang där införandet av marknadsreformer tillsammans med ökade krav på flexibilisering och effektivisering gett upphov till såväl ökad prekarisering som nya former av ojämlikhet i arbetslivet. Som Thörnquist visar i sitt kapitel har arbetslivets förändringar i avregleringens spår drabbat kvinnor och män på olika sätt (se även Yazdanpanah 2013, Regnö 2013, Szebehely, Ulmanen & Sand 2014). Men som dessa forskningsresultat också visar har kategoriseringar på basis av etnicitet, ålder och klass fått en ökad betydelse för de differentieringsprocesser som pågår i arbetslivet.

En viktig aspekt av dessa differentieringsprocesser har att göra med förändringar i arbetsmiljön, något som inom vissa yrken tar sig uttryck i en ökad utsatthet för hot och våld. En pågående undersökning om hot och våld i arbetslivet har lagt särskilt fokus vid villkoren inom två kvinnodominerade yrkesområden som genomgått viktiga organisatoriska förändringar, nämligen skola och hemtjänst (de los Reyes, González och Thörnquist 2013). Forskningsresultat från denna undersökning visar att våld, hot och trakasserier mot de anställda förekommer i sammanhang där kategoriseringar relaterade till klass, kön, etnisk bakgrund och ålder medför ökade krav på anpassning och underordning. Faktorer som individualisering och informalisering, samt undermineringen av traditionella samverkansformer på arbetsplatsnivå, utgör samtidigt ett hinder för de anställdas möjligheter att hantera förekomsten av våld, hot och trakasserier på arbetsplatsen (de los Reyes, González och Thörnquist 2013, se även Alejandro González kapitel i denna antologi).

De frågor som kan ställas utifrån ett intersektionellt perspektiv handlar dock inte bara om vilka former av ojämlikhet och maktutövning som skapas utifrån strukturella förändringar i arbetslivet och på arbetsmarknaden, utan också om vilka uppfattningar om arbete och försörjning som normaliseras genom jämställdhetsdiskursens institutionalisering. Historiskt har förhandlingar om jämställdhet i arbetslivet ägt rum inom ramen för en samhällsmodell där ambitionen att harmonisera tillväxt och jämlikhet har realiserats med hjälp av ett högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor i kombination med en aktiv välfärdspolitik. En intersektionell analys visar dock att den svenska jämställdhetsmodellen också förutsätter en heteronormativ organisering av familj och arbete och en etniskt uppdelad arbetsmarknad där invandrade kvinnor och män betraktas och fungerar som underordnad arbetskraft (se vidare Emma Strollos kapitel i denna bok). Positionen som reservarbetskraft har inte bara varit förbehållen utrikesfödda och deras barn utan även personer

vars funktionsförmåga inte har ansetts leva upp till arbetslivets krav (SOU 1975:90).

Den omtalade tvåförsörjarmodell som enligt historikern Yvonne Hirdman (1994) ligger till grund för det svenska jämställdhetskontraktet utgår från en heterosexuell tvåsamhet där mannens arbete på heltid och kvinnans på deltid är inskrivna i den köns-segregerade arbetsmarknadens logik. Som Emma Stollo skriver i sitt kapitel har invandrade kvinnor och män betraktats som undantag från denna modell (se även de los Reyes 2000). Normativa uppfattningar om kön, sexualitet, etnisk bakgrund och funktionsförmåga kan således knappast betraktas som marginella företeelser i organiseringen av arbete, välfärd och familj i Sverige. Genom att problematisera dessa föreställningar bidrar författarna i denna antologi till en granskning av hinder och möjligheter i arbetslivet som blickar bortom jämställdhetens gränser.

#### 1.4 Intersektionella utmaningar

Genomgången ovan visar att intersektionella perspektiv både kan fördjupa och nyansera vår kunskap om de komplexa mekanismer som på olika sätt bidrar till att skapa ojämlikhet i arbetslivet. Dessa perspektiv bidrar dock inte bara till att uppmärksamma processer som skapar skillnad och upprätthåller ojämlikhet. Det handlar också om att kritiskt granska hur normativa föreställningar om kön, klass, etnicitet, sexualitet, funktionsförmåga och ålder samspelar i en pågående konstruktion av likhet och skillnad och i produktionen av över- och underordning.

Bokens upplägg är organiserat kring tre centrala teman. Det första temat, *intersektionella perspektiv på jämställdhet*, erbjuder en kritisk genomgång av jämställdhetstänkandets premisser och institutionaliserade praktiker. Genusvetaren Monika Edgrens kapitel "Jämställdhet och mångfald som administrativa praktiker. Plan och policydokument vid svenska lärosätten 1995–2013" analyserar identitetsskapande processer i ljuset av administrativa praktiker inom jämställdhets- och mångfaldsområden. Edgrens empiriska underlag utgörs av plan- och policydokument vid Lunds universitet och Södertörns högskola. Analysen visar att organisatoriska målsättningar om jämställdhet och mångfald bygger på problembilder där vissa kroppar/människor ses som utanförstående eller avvikande i relation till en given gemenskap och därmed som självklara

föremål för inkluderande strategier och administrativa insatser. Föreställningen om annorlunda och avvikande människor har i ett första skede avspeglats i en retorik som betonat betydelsen av att ta vara på de specifika erfarenheter som dessa människor tillför universiteten. I ett senare skede har dock denna retorik kommit att överröstas av resonemang som tenderar att suddas bort den ojämlikhet som råder mellan olika grupper samtidigt som maktfrågor förblir outtalade och dominanta gruppers privilegier osynliggjorda. Edgrens undersökning visar hur föreställningen om och hanteringen av "avvikande kroppar" blir till performativa yttringar genom bland annat metodutveckling, krav på mätbarhet och administrativa rutiner som upprätthåller bilden av vissa människor som ett problem. Hennes slutsats är därför att planer och metoder för jämställdhet och mångfald inte kan administrera bort ojämlikheten i arbetslivet och att det krävs en intersektionell maktanalys för att avslöja de strukturella hinder som vissa människor möter inom universitetsvärlden.

I många sammanhang har mångfald och jämställdhet setts som konkurrerande begrepp och förslaget om en samlad lagstiftning mot diskriminering bemöttes med stor skepsis av vissa jämställdhetsförespråkare (se t.ex. JämO 2006). Vad händer med jämställdheten inom ramen för den nya diskrimineringslagstiftningen? Rättssociologen Eva Schömers kapitel "Arbetsrättsliga perspektiv på jämställdhet, diskriminering och intersektionalitet" granskar diskrimineringslagens aktiva förebyggande åtgärder och förbuden mot diskriminering, samt diskuterar några utvalda diskrimineringsdomar från arbetsdomstolen. Författaren konstaterar att effekterna av lagen kommer att utebli om arbetsdomstolen inte förändrar sin syn på vad som är normalt och sin förståelse för strukturella ojämlikhetsformer. I analysen av arbetsdomstolens domar framkommer det att personer med makt lyckas stärka sin position i förhållande till dem som har en underordnad position. Domstolens argumentation resulterar i princip aldrig i att den som upplever sig vara utsatt för diskriminering vinner framgång med sin talan. Detta får till följd att ojämlikheten förstärks samtidigt som diskriminerande handlingar normaliseras. Att de aktiva åtgärderna i princip lämnades intakta vid införandet av den nya lagen förstärker utsattheten ännu mer för dem som redan saknade skydd och upplevelsen av att vara mindre skyddsvärd blir på så sätt än starkare, hävdar Schömer.

Litteraturvetaren Annika Olssons kapitel "Arbetslivets villkorade jämställdhet: Varför jämställdhetsarbete och intersektionalitet



hör ihop” undersöker ett problem som hon valt att beteckna som *arbetslivets villkorade jämställdhet*. Arbetslivets jämställdhet kan enligt Olsson sägas vara villkorad därför att den politiska och vetenskapliga berättelsen om det ojämslällda arbetslivet har tagit fasta på vissa problem, vissa delar av arbetslivet och vissa arbetstagare. Men den villkorade jämställdheten handlar också om ojämlika förutsättningar för att sträva efter ett jämställt arbetsliv. Tidigare forskning har visat att detta har avgörande effekter på vilket slags jämställdhet som skapas, samt vilka som blir inkluderade i och berörs av jämställdhetsarbetet. Olsson hävdar mot denna bakgrund att ett intersektionellt angreppssätt på jämställdhetsarbete är nödvändigt. Hon lyfter fram fem argument: 1) Demokratiska: Att arbeta med och för jämställdhet måste handla om att arbeta med och för demokrati; 2) Vetenskapliga: Arbetet med jämställdhet måste också ta sin utgångspunkt i både forskning och beprövade erfarenheter; 3) Kritiska: Arbetet med jämställdhet måste ständigt ifrågasätta och problematisera i och för politiken och praktiken centrala utgångspunkter, begrepp och frågor; 4) Politiska: Jämställdhet är en grundläggande politisk fråga, därför måste också frågans politiska grund, ideologiska skillnader och konflikter synliggöras; samt 5) Jämställdhet: Till syvende och sist handlar det också om att finna vägar att lösa problemet med ojämslällhet och inte bidra till annan diskriminering.

Antologins andra tema, *Intersektionella perspektiv på regleringar, reformer och rumsliga förändringar*, belyser generella trender samt historiska och rumsliga dimensioner som påverkar hinder och möjligheter i arbetslivet för olika grupper. Arbetslivsforskaren Annette Thörnquists kapitel ”Mångfaldens retorik och arbetets praktik. Konkurrensutsättning och jämställdhet i hemtjänsten” analyserar utifrån ett intersektionellt perspektiv problem som kan relateras till konkurrensutsättningen av hemtjänsten genom kundval och som berör individer och grupper selektivt utifrån klass, genus, etnicitet och ålder. Lagen om valfrihetssystem (LOV) inbegrep ett jämställdhetsperspektiv. En viktig avsikt var nämligen att skapa marknader för små företag inom vård- och omsorgssektorn och då särskilt stimulera kvinnors företagande. Reformen skulle därmed främja kvinnors försörjnings- och karriärmöjligheter, samtidigt som den övergripande målsättningen om mångfald och valfrihet för brukarna skulle förverkligas. Dessutom skulle en mångfald av aktörer på denna kundvalsmarknad bidra till ökad konkurrens om arbetskraften, vilket förväntades stärka de anställdas position och

leda till bättre arbetsvillkor. Analysen fokuserar på förhållandet mellan den politiska retoriken kring LOV å ena sidan och arbetets praktik och villkor bland småföretagare och anställda inom den konkurrensutsatta hemtjänsten å den andra. Det intersektionella perspektivet tydliggör konkurrensens konsekvenser för kvinnor, men även för utrikes födda och äldre i arbetslivet. Kapitlet visar därmed på intersektionalitetens betydelse för att kunna producera fördjupad kunskap om hur föreställningar om kön, etnicitet, klass och ålder påverkar inkluderande och exkluderande processer och praktiker i arbetslivet.

I ekonomihistorikern Emma Strollos bidrag ”I jämställdhetens land. Historiska och intersektionella perspektiv på regleringen av arbetskraftsinvandring” presenteras ett historiskt perspektiv på intersektionalitetens betydelse för analysen av förändringar i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Syftet med kapitlet är att granska de mekanismer som skapar och vidmakthåller uppdelningen i arbetslivet på basis av kön, etnicitet och klass. En historisk analys av regleringar av arbetskraftsinvandringen tydliggör betydelsen av intersektionella perspektiv för att identifiera de omständigheter som format olika gruppers villkor i arbetslivet. Kapitlet inleds med en genomgång av regleringar av immigrationen till Sverige och en diskussion om hur dessa regler påverkat olika former av segregering och uppdelning på arbetsmarknaden. De historiska erfarenheterna av olika former av regleringar diskuteras också, med särskilt fokus på den migration som är kopplad till avlönat husligt arbete. En jämförelse av arbetet under 1950-talet och 2000-talet visar dels på likheter i de invandrade arbetarnas utsatthet men också på skillnader i bland annat möjligheterna att byta arbetsplats, något som försvårats i och med de nya arbetskraftsinvandringsreglerna från 2008.

Medan Thörnquists och Strollos kapitel lyfter fram intersektionalitetens betydelse i analyser av tidsmässiga förändringar, fokuserar kulturgeografen Irene Molinas kapitel ”Hemlös kreativitet och flexibel sexism – Intersektionella förståelser av hemmet som arbetsplats” på intersektionalitetens rumsliga dimensioner. Molina tar avstamp i ett klassiskt problemområde inom feminismen, nämligen föreställningen om hemmet som ett kvinnligt rum. Denna förståelse kontrasterar inte bara kvinnligt mot manligt och offentligt mot privat utan också olika uppfattningar om vad som ska betraktas som (produktivt) arbete. I det moderna industrisamhället har denna könsmärkta segregation av reproduktion och produktion

kommit att utmanas. Det finns dock indikationer på att en traditionell syn på hemmet återskapas i ett postindustriellt sammanhang där arbete hemifrån återigen blir aktuellt i vissa branscher. Med utgångspunkt i en intervjuundersökning med kvinnliga kulturarbetare som antingen delvis eller på heltid arbetar hemifrån, analyserar Molina hur idéer om en rörlig och flexibel arbetskraft formar normativa föreställningar i svenskt arbetsliv. Kvinnliga kulturarbetare torde ingå i det som definieras som ”den kreativa klassen”, som tillskrivs både hög status och en exklusiv livsstil. Molinas kapitel visar dock att dessa kvinnor brottas med en rad vardagliga konflikter om att få tid, rum och pengar att gå ihop. Ett problem som många av de intervjuade lyfter fram är svårigheterna med att uppnå en jämställd fördelning av hushållsarbetet.

Antologins tredje tema, *Intersektionella perspektiv på arbetslivets hierarkier*, presenteras utifrån empiriska nedslag inom olika sektorer, arbetsplatser och yrkeskategorier. Denna del inleds med ekonomhistorikern Alejandro González kapitel ”Hot och våld i skolan. Räcker det med jämställdhet?”, som problematiserar analyser av skolans arbetsmiljö där lärarna betraktas som en homogen grupp. Detta är särskilt problematiskt i fall som rör förekomsten av hot och våld. Kapitlets empiriska underlag består av en enkätundersökning som genomfördes under våren 2013 och riktades till ett urval grundskolelärare i Stockholm, Göteborg och Uppsala. Allteftersom analysen lyfter in variablerna kön och etnisk bakgrund träder stegvis en annorlunda bild av de utsatta lärarna fram. Detta kan ses som en bekräftelse på att det behövs perspektiv som tar upp mer än enbart kön för att identifiera olika gruppers utsatthet för hot, våld och trakasserier. Analysen visar också på behovet av statistik och annat empiriskt underlag som beaktar flera variabler för att kunna få en fördjupad och nyanserad bild av de hinder och möjligheter som olika grupper möter i arbetslivet.

I nästa kapitel, ”Tystnad och osynlighet. Hur hanteras diskriminering inom organisationer?”, analyserar genusvetaren Paula Mulinari hur kvinnliga och manliga utrikes födda läkare samt kvinnliga inrikes födda läkare benämner och agerar mot diskrimineringen i arbetslivet. Kapitlet fokuserar dels på läkarnas erfarenheter och berättelser om vardagen på jobbet och dels på deras strategier för att försvaga och överskrida vad de uppfattar som olika hinder i sitt arbete. De intervjuade läkarna befinner sig i en motsägelsefull position; de tillhör ett högstatusyrke men är samtidigt underordnade på grund av sin könstillhörighet och/eller etniska

bakgrund. De vill både utmana och tillhöra den organisation som underordnar dem. Analysen visar att det finns viktiga skillnader när det gäller hur dessa grupper förklarar och hanterar diskriminering. Medan de inrikes födda kvinnliga läkarna kritiserar den manligt könade organisationen och problematiserar den manliga normen på arbetsplatsen tenderar de utrikes födda läkarna att betona individuella aspekter och särskilt avsaknaden av tillgång till de privilegierade nätverken. Dessa skillnader avspeglar en obalans på organisationsnivå. Mulinari konstaterar att det från organisationernas sida finns ett erkännande av brister inom jämställdhetsområdet som gör det möjligt för vissa grupper av anställda att kritisera organisationer. Däremot visar undersökningen att det saknas institutionellt utrymme för att uttrycka och hantera de erfarenheter av diskriminering som grundas både på kön och etnicitet.

I antologins avslutande kapitel *”Intersektionell normkritik – om jämställdhet, arbetsliv och omvandlingar av makt”* diskuterar etnologen Lena Martinsson jämställdhet som ett normskapande fenomen och argumenterar för behovet av ett normkritiskt perspektiv i arbetet med intersektionalitet. Normanalysens betydelse bygger bland annat på normers inbäddning i kunskap, föreställningar och makt. Normalisering inbegriper stabilisering av vissa kunskaper, världsbilder och föreställningar om hur samhällen ska organiseras och hur människor ska agera, samtidigt som andra möjliga sätt att tänka och verka marginaliseras eller framstår som omöjliga. Martinssons analys visar att värderingar grundade på jämställdhet bidrar till att skapa social ordning i och med att de normaliserar vissa kategoriseringar och därmed även föreställningar om hur människor ska bete sig och agera på arbetsplatser, i skolan, i hemmet och på fritiden. Jämställdhet som normativ princip, eller jämställdhetsnormen, återfinns inte bara i lagtexter, pedagogiska styrdokument, jämställdhetsplaner, likabehandlingsarbeten i biståndssatsningar och i fackligt arbete utan också i vardagliga förhandlingar vid köksbord och på arbetsplatser. Att ställa frågor om vad som utgör en norm och om hur normer upprätthålls eller destabiliseras kan också belysa vad som utsluts eller vilka frågor som görs oviktiga, onämbara eller osynliga.

Bidragen till denna bok utgår från olika discipliner och utforskar intersektionalitetens dimensioner utifrån olika förståelser och metodologiska angreppssätt i fruktbar dialog. Dessa bidrag kan läsas som uttryck för de variationer som kan rymmas inom intersektion-

ella studier, men också som en utmaning och uppmaning till ytterligare teoretisk och metodologisk utveckling. Arbetslivets komplexitet och de olika former av förtryck, exkludering och underordning som författarna till denna antologi belyser och problematiserar fordrar också teoretiska och metodologiska instrument som kan överskrida jämställdhetstänkandets traditionella uppdelning i kvinnligt och manligt. Bokens olika teman inbjuder till kritik av jämställdhetstänkandets premisser och praktiker, samtidigt som de lyfter fram de komplexa differentieringsprocesser som historiskt vuxit fram som resultat av förändrade regleringar, värderingar och normer på arbetsmarknadsområdet. De olika arbetslivssammanhang som analyseras i bokens olika kapitel visar också på nödvändigheten av intersektionella perspektiv för att vidga vår kunskap om arbetslivets villkor i Sverige.

## Referenser

- Ahmed, Ali & Hammarstedt, Mats (2008) "Diskrimineras homosexuella? Några erfarenheter från svensk ekonomisk forskning". *Ekonomisk debatt* 8, 2008, årgång 36.
- Amos, Valerie & Parmar, Pratibha (1984) "Challenging Imperial Feminism", *Feminist Review*, nr 17.
- Ang Ien (2003) "I'm a feminist but... 'Other' women and post-national feminism" I Reina Lewis & Sara Mills (red) *Feminist Postcolonial Theory. A Reader*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Arbetsmiljöverket (2013) *Under luppen. Genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Rapport 2013:1. Stockholm.
- Balibar, Etienne (2001) *Vi, det europeiska folket – reflektioner kring ett transnationellt medborgarskap*. Stockholm: Tankekraft förlag.
- Blaut, James (1992) "The Theory of Cultural Racism", *Antipode*, vol 23.
- Boman, Josefine & Berge, Agneta (2013) *Hit men inte längre? En rapport om deltider, välfärdspolitik och målet om en jämlik arbetsmarknad*. Handelsanställdas förbund.
- Brah, Avtar (1996) *Cartographies of Diaspora. Contesting Identities*, London & New York: Routledge.
- Brah, Avtar & Phoenix, Ann (2004) "Ain't I A woman? Revisiting intersectionality", *Journal of International Women's Studies* Vol 3.
- Bredström, Anna (2008) *Safe sex, unsafe identities. Intersections of 'race', gender and sexuality in Swedish HIV/AIDS Policy*. Linköping: Linköping University.
- Brown, Colin (1992) 'Same difference' the persistence of racial disadvantage in the British Labour Market i Brahan, Peter, Rattansi, Ali & Skellington, Richard red *Racism and Antiracism*. London: Sage Publications.
- Butler, Judith (2004) *Genus ogjort. Kropp, begär och kroppslig existens*. Nordstedts Akademiska förlag.
- Cho, Sumi, Crenshaw Williams Kimberlé & McCall, Leslie (2013) "Intersectionality: Theorizing Power, Empowering Theory". *Signs* Vol 38, No 4.
- Crenshaw, Kimberly (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination

- Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics” i *The University of Chicago Legal forum*.
- Crenshaw, Kimberlé (1994) “Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color“ i Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. *The Public Nature of Private Violence*. New York: Routledge.
- de los Reyes, Paulina (2000) ”Folkhemmet paradoxer. Genus och etnicitet i den svenska modellen” i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2/2000.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner*. Malmö: Liber.
- de los Reyes, Paulina, González, Alejandro & Thörnquist, Annette (2013) ”Rädd på jobbet”. Konferensbidrag till Ekonomisk-historiska mötet Lund 4–5 oktober 2013.
- Engstrand Åsa-Karin (2010) ”En öppen affär: Konsumenten och de handelsarbetande i ett intersektionellt perspektiv” i *Scandia* vol 26, nr 1.
- Fiebranz Rosemarie (2010) ”Lagårdar och lönearbete. Modernisering och skillnadsskapande i norrländsk skogsbygd vid 1900-talets mitt”, *Scandia* vol 26, nr 1.
- Fredrickson, George M. (2002) *Rasism. En historisk översikt*. Lund: Historiska media.
- Fumarola Unsgaard, Olav & Thorasdotter, Karin. red. (2013) *Den feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*, Stockholm: Premiss förlag.
- Gavanas, Anna & Callemann, Catharina red (2013) *Rena hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering*. Halmstad: Makadam.
- Hall, Stuart, David Held & Toni Mc Grew (red.) (1992) *Modernity and its Futures*, London: The Open University Press.
- Hirdman, Yvonne (1994) ”Kvinnorna i välfärdstaten” i Per Thullberg & Kjell Östberg (red) *Den svenska modellen*. Lund: Studentlitteratur.
- Hill Collins, Patricia (1990) *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Boston: Hyman.
- hooks, bell (2000) *Feminist Theory. From Margin to Center*. London: Pluto Press.
- JämO (2006) Remissvar 2006-09-28, Ärendenr. 348/2006.

- Lewis, Gail (2006) "Imaginarities of Europe. Technologies of gender, Economies and Power", *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, nr. 2.
- MacClintock (1995) *Imperial leather: Race, gender and sexuality in the colonial context*. New York: Routledge.
- Medlingsinstitutet (2013) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?*  
[www.mi.se/files/PDF-er/att\\_bestalla/loneskillnader/skillnaden12.pdf](http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/loneskillnader/skillnaden12.pdf) hämtad den 19 november 2013.
- Minh-ha, Trinh T. (1997) "Difference: A Special Third World Issue" i *Woman, Native other*. Indianapolis: Indiana University Press.
- Mohanty, Chandra Talpade (2003) *Feminism utan gränser. Avkoloniserad teori, praktiserad solidaritet*. Stockholm: Tankekraft.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boensegregation i folkhemmet*. Geografiska regionsstudier nr 32, Uppsala universitet.
- Morrison, Toni (1978) *Mörkt spel. Vitthet och den litterära fantasin*. Stockholm: Trevi.
- Miles, Robert (1993) *Racism after 'Race relations'*, New York: Routledge.
- Mulinari Paula & Sellberg Rebecka red (2011) *Arbete, Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups.
- Regnö, Klara (2013) *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet*. Doktorsavhandling i Industriell ekonomi och organisation. Stockholm: KTH.
- Rosenberg, Tiina (2007) "Är alla marginaliseringar likvärdiga?" i Paulina de los Reyes & Satu Gröndahl red *Framtidens feminism. Intersektionella interventioner i den feministiska debatten*: Stockholm: Tankekraft.
- SCB (2009) *Integration – Utrikesfödda på arbetsmarknaden*. Rapport 2. Örebro.
- SCB (2013) *Integration. En beskrivning av läget i Sverige*. Rapport 6. Örebro.
- Scott, Joan W. (2007) *Politics of the veil*. Princeton: Princeton Press.



- Skeggs, Beverly (2008) Om moralismens ekonomi och arbetarklassens värdighet. Intervju i *Fronesis* 25–26.
- SOU 1975:90 *Sysselsättningsutredningen Arbete åt alla: delbetänkande från sysselsättningsutredningen*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:6 *Män och jämställdhet*. Betänkande av Utredningen om män och jämställdhet. Stockholm: Fritzes.
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1990) *The post-Colonial Critic. Interviews, Strategies, Dialogues*. New York: Routledge.
- Springer, Kimberly (2002) "Third Wave Black feminism?" i *Signs: Journal of women in culture and society*. The University of Chicago.
- Vallström, Maria (2010) "Att göra skillnad. Om migration, arbete och kön i skogsarbetarbyar 1950–1976", *Scandia* vol 76, nr 1.
- Walby, Sylvia (2005) "Gender Mainstreaming. Productive Tensions in Theory and Practice". *Social Politics* 12 (3): 321–343.
- Tolvhed, Helena (2010) "Intersektionalitet och historievetsenskap" i *Scandia* vol 26, nr 1.
- Thörnquist, Annette (2013) *Mångfaldens marknad och arbetets villkor. Om följder av kundval i hemtjänsten*. Arbetsliv i omvandling.
- Yazdanpanah, Soheyla, (2013). "Den ojämlika jämställdheten om arbetarkvinnors minskade möjlighet till jämställdhet i Sverige" Fumarola Unsgaard, Olav & Thorasdotter, Karin. red. *Den feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*, Stockholm: Premiss förlag.

## 2. Jämställdhet och mångfald som administrativa praktiker

### Plan- och policydokument vid svenska lärosäten 1995–2013

Monika Edgren

#### 2.1 Inledning

Vad gör vi när vi använder jämställdhets- och mångfaldsspråk i arbetet för likabehandling vid våra lärosäten? Vilka politiska erkännanden och identiteter rör det sig om och med vilka effekter? Det är den ena aspekten som denna artikel lyfter fram. Den andra handlar om jämställdhet och mångfald som administrativa praktiker och tekniker och den kunskap som genereras av dessa. I denna artikel ska jämställdhets- och mångfaldsspråket diskuteras med utgångspunkt i plan- och policydokument vid två svenska lärosäten. Det ena, Lunds universitet, har mycket gamla traditioner medan det andra, Södertörns högskola, etablerades som myndighet 1997 med mångfald som motto i det uttalade uppdraget att bredda rekryteringen. Plandokument och policydokument används som om det vore fråga om samma sak. Eva Schömer menar att universitetet ofta använder en policy istället för en plan, dock är policyn vagare än planen. Samtidigt finns det inga tydliga anvisningar för hur planer skall upprättas (Schömer 2014).

Mina egna erfarenheter av praktiskt likabehandlingsarbete är begränsade, men jag var med vid en historisk tidpunkt. I anslutning till den jämställdhetspolicy för Lunds universitet som antogs 1997 tillsattes den första jämställdhetskommittén vid historiska institutionen för att kartlägga situationen och föreslå åtgärder. Jag ingick i kommittén, förmodligen av det skälet att jag skrivit en avhandling inom genushistoria. Vårt arbete hade explicit fyra dokumentreferenser: jämställdhetslagen, högskolelagen, högskoleförordningen och Lunds universitets jämställdhetspolicy. Enligt jämställdhetspolicyn skulle "alla led i rekryteringsprocesserna" beaktas, liksom osakliga löneskillnader mellan könen. Vidare skulle undervisning och forskning beakta genusperspektivet (i singularis) liksom "mäns och kvinnors olika villkor i samhället". Kartläggningen av situationen vid institutionen följde uppmaningen i policydokumentet. Vi kartlade tjänstefördelning efter kön, könsfördelning vid forskarutbildning, doktoranders försörjning och betyg efter kön. Våra förslag till åtgärder var könsuppdelad statistik, att se över undervis-

ningens innehåll så att kvinnors historia beaktades liksom medvetenhet om läroboksförfattarnas kön samt att främja nätverk och mentorskap för att stödja kvinnliga studenter och doktorander.<sup>1</sup> Det var klen beställt med vår teoretiska kunskap om jämställdhet och vi bidrog därför inte till någon problematisering av begreppet jämställdhet, men föreställningen om vad vårt uppdrag bestod i var klar genom kopplingen till gällande regelverk och universitetets policy. Därigenom blev vi delaktiga i det administrativa flödet, den så kallade audit-kulturen, en reglerad självreglering som innebär att vi alla blir underkastade ständiga krav på utvärdering och revision (t.ex. Shore 2008:279–281). Sedan dess har många planer skrivits som bidragit till pappersflödet och mycket har hänt både begreppsligt och i främjandet av kvinnors akademiska ställning. Jämställdhetsarbetet har professionaliserats nationellt och internationellt, men som en jämlikhetssamordnare<sup>2</sup> (jämlikhet, equality, är det begrepp som används internationellt) vid ett brittiskt universitet uttryckt saken ägnar hon sig nu åt att skriva dokument, det ena efter det andra, istället för att bedriva själva jämlikhetsarbetet (Ahmed 2012:86). Den genusvetenskapliga kunskapsutvecklingen, där jämställdhet bara är en del av fältet, har nu också vid en del lärosäten sin plats i de personalvetenskapliga universitetsutbildningarna. Där skolas personaladministratörer som kommer att arbeta med bland annat planer och policydokument för jämställdhet, mångfald och likabehandling. Men vilken kunskapsutveckling genereras av dessa administrativa praktiker?

## 2.2 Om jämställdhet

Jämställdhet är ett nästan 50 år gammalt politikområde i Sverige som på senare år tilldelats mycket pengar från staten. Mer än 47 miljoner delades sammanlagt ut till satsningar inom akademien åren 2006 och 2010. Den första lagen tillkom 1980 och har sedan dess reviderats ett antal gånger. Den uppgick 2009 i en diskrimineringslag som är gemensam för alla tidigare lagar mot diskriminering. Sedan 2010 sorterar jämställdhetsfrågorna under utbildningsdepartementet som delar ut medel, bland annat till Sveriges kommuner och landsting (SKL) och deras särskilda satsning Hållbar

<sup>1</sup> Från jämställdhetskommittén till institutionsstyrelsen, historiska institutionen, Lunds universitet, inkommen 1997-04-11, dnr G1-127/96.

<sup>2</sup> Jämlikhet innebär att lika skall behandlas lika, dvs. att alla människor skall behandlas likadant, medan jämställdhet endast rör förhållandet mellan kvinnor och män.

jämställdhet. Enligt Malin Rönnblom var det länge sedan frågan om jämställdhet var politiskt het. Satsningarna numera går till att utveckla metoder för att administrera jämställdhet inom ramen för en ny styrningsmentalitet, *New Public Management*. Effektivisering och nyttomaximering utifrån marknadslogiker är utmärkande. Rönnblom knyter an till statsvetaren Wendy Brown som menar att den nyliberala styrningsmentaliteten innebär avpolitisering, det vill säga osynliggörande av maktrelationer. Detta är vad som hänt med jämställdhetsfrågorna i Sverige, menar Rönnblom (Rönnblom 2011, se även Wottle & Blomberg 2011). Tillsammans med Maria Carbin har hon intervjuat jämställdhessamordnare vid svenska universitet. Författarna identifierar två aspekter som centrala för *New Public Management*: marknadsstyrning och revision. Den senare, även kallad audit-kultur, innebär alltmer detaljstyrning och att alla blir deltagare och delaktiga genom ständiga revisioner av (jämställdhets)arbete. Jämställdhetsarbetare blir klämda mellan den genusvetenskapliga kunskapsutvecklingen där makt och politik är centralt och ett avpolitiserat jämställdhetsarbete (Carbin & Rönnblom 2012).

Neoliberal styrformer som alltmer utmärker universiteten är ett av de områden där det behövs mer forskning, menar Drude Dahlerup som skrivit en forskningsöversikt om jämställdhet i akademien. Hon ställer frågan vilken betydelse det ökade nyttotänkandet vid universiteten får för jämställdheten. Dahlerup efterlyser forskning om jämställdhet inom många olika områden. Ett av flera eftersatta områden som nämns i hennes översikt är forskning om sexuella trakasserier och könskränkande behandling, särskilt utifrån begreppet intersektionalitet. Det finns mycket lite forskning om integrations- och jämställdhetspolitik inom akademien som utgår från intersektionella analyser. Dahlerup nämner som ett av få undantag Paulina de los Reyes studie som bygger på intervjuer med anställda vid Uppsala universitet (Dahlerup 2010).

Som många forskare framhållit är jämställdhetsbegreppet begränsande sett i relation till maktordningar som rör sexualitet, ras, etnicitet, funktion och i förhållande till ojämlikhet baserat på klass. de los Reyes framhåller att även om jämställdhetsmålen, att undanröja ojämlikhet baserad på kön, inte är uppnådda har jämställdhetsarbetet en institutionell grund som tillhandahåller en plattform för att benämna och motverka strukturell skillnad (de los Reyes 2010, se även Schömer 2014). Man kan säga att universiteten står för en särskild utmaning som synliggörs av de begrepp som Robert Merton menar är utmärkande: universalism, opartiskhet och organiserad

skepticism. Dessa begrepp handlar om att vetenskapen bedöms på sina egna villkor oberoende av vem som gör vetenskap och att det är forskarsamhället som avgör vad som är god vetenskap. Produkten förstås som opartisk och granskningen kritisk till sin funktion. Dessa värden har ansetts kräva fria institutioner, styrda av de vetenskapligt skolade och utan inblandning från politiker och utan politiska styrmedel. Det betyder att frågor om t.ex. jämn könsfördelning bland professorer ses som avarter utifrån dessa logiker (Jordansson 2005, Eduards 2007).

Genom universitetens alltjämt starka ledord osynliggörs normen för det akademiska subjektet. Här återstår mycket jämställdhetsarbete, men precis som de los Reyes framhåller saknas en institutionell grund för analys av ojämlikhet baserad på andra maktordningar som klass, sexualitet och ras/etnicitet. Tystnad och osynliggörande av normer och institutionaliserade privilegier baserade på vithet och heterosexualitet, liksom på klass, bekräftas av de intervjustudier hon gjort vid Uppsala universitet. Med intersektionella perspektiv synliggörs hur ett brett spektrum av ojämlikhet kan förstås i sammanhang av flerfaldiga maktordningar (de los Reyes 2010:129–147). I samhällsvisioner för lika villkor har särskilt ett begrepp utvecklats: mångfald. Begreppet jämställdhet har kompletterats med mångfald i dokument för lika villkor vid universitet runt om i västvärlden och så även vid svenska universitet.

### 2.3 Om mångfald

Mångfald har haft en positiv laddning i svensk samhällsdebatt och använts som managementbegrepp i konsultverksamheter och i utbildningar men begreppets innebörd har inte diskuterats kritiskt utifrån maktteoretiska och metodologiska utgångspunkter, skriver Paulina de los Reyes i en rapport 2000. Hon menar att det är ett luddigt begrepp som syftar till att användas som strategiskt instrument för att berika arbetslivet utifrån tankar om heterogenitet, särskilt med betoning på kulturell skillnad. Med fokus på de Andra, de som skall tillföra organisationer nya kvaliteter, kommer subjektet att definieras utifrån och därmed att objektifieras, menar de los Reyes (de los Reyes 2000, se även de los Reyes & Martinsson 2005). Med USA som förebild har mångfald (diversity) etablerats som en verksamhetsstrategi i svenska företag och är uttryck för en politisk konsensussträvan som är väl förankrad i svensk arbetsmarknadspolitik (Martinsson 2006). Fälten Administrative Sciences

och Management studies visar att begreppen *diversity* och *managing diversity* har använts som ledarskapsstrategier i företag och organisationer i USA och Kanada sedan 1980-talet, ofta med innebörden att tillvarata en mångfald av skicklighet och kompetens såväl som sociala grupperns rättigheter. Litteraturen om mångfald är omfattande i USA och debatterna om begreppet rör bland annat att mångfaldsdiskursen skapar skillnad. Frånvaron av klassperspektiv är påfallande och därmed oviljan att synliggöra hur underrepresentation i maktstående hos grupper med utländsk bakgrund även har samband med klassjämlighet (de los Reyes 2000, Martinsson 2006, Zetterquist & Styhre 2011).

Samtidigt är begreppet föränderligt (de los Reyes 2000). Mångtydigheten i begreppet blir särskilt påtaglig när det migrerar till platser utanför den engelskspråkiga världen. Studier av företagsdiskurser och av medietexter i Finland och Sverige visar till exempel att begreppet knyts till jämställdhet, ett politikområde med stark ställning i de båda länderna, och de tekniker som används för att administrera jämställdhet, men att det inte kopplas till annan ojämlikhet. Författarna framhåller också att marknadsskurser påverkar jämställdhetsbegreppet (Meriläinen m.fl. 2009, Tienari m.fl. 2009).

I den internationella litteraturen inom feministiska studier samt kritiska ras- och etnicitetsstudier diskuteras begreppet diversity (mångfald) i relation till utbildning på sätt som mycket påminner om jämställdhet som en styrningsmentalitet. Sara Ahmed som studerat universitetspolicy kring mångfaldsfrågor vid australiska och brittiska universitet menar att detta begrepp förutom att reifiera skillnad (som något som finns inuti andras kroppar) har bidragit till avpolitisering genom att det i allt väsentligt har lösgjorts från de maktdimensioner som ligger i begreppet "lika villkor" (Ahmed 2007). Begreppet multikulturalism, som är en tolkning av diversitybegreppet, döljer strukturell och social ojämlikhet som drabbar "border intellectuals" vid amerikanska universitet, menar Antonia Darder (Darder 2012). Alana Lentin framhåller att multikulturalism och interkulturalism homogeniserar de Andra och rankar mänskligheten utan att inkludera dominanta grupper. Hon hävdar att

multikulturalism, interkulturalism och mångfaldsmanagement på olika sätt talat om samma sak: hur olikhet kan integreras och hur de problem de leder till kan tyglas. Emellertid är det nu uppenbart att kulturpolitik inte har fått stopp på rasismen eftersom orsaken till fokus på just kultur inte ifrågasätts (Lentin 2005:394, min övers).

Det har även framhållits i litteraturen att administration av mångfald går hand i hand med minskade resurser och ökad ojämlikhet inom utbildningar vid engelska universitet (Taylor 2013). Mångfaldsspråket upprepas i ökande takt inte bara i text utan även i bild. Exempel hos Ahmed från australiska och brittiska universitets självrepresentation visar att det kan röra sig om bilder av olikfärgade ansikten, ”a Benetton model”.

Att beskriva en organisation är att förse den med ett varumärke som ger den ett kommersiellt värde vilket enligt Ahmed kan ses som ett sätt att göra universiteten till en plats för marknaden. I diskussionen av hur mångfaldsspråket får fäste och sprider sig i en organisation utgår Ahmed från begreppet *performativity* med referens till såväl språkforskaren John Austin som till Judith Butler (som i sin tur är inspirerad av Austin). Austin skiljer mellan beskrivande och performativa yttranden. Det senare betecknar handlande, vilket kan lyckas eller misslyckas beroende på om yttrandet åstadkommer det som yttras. Om till exempel en universitetsrektor gör ett yttrande, en institutionell talakt, som ”we are diverse” är det sannolikt att denna talakt anammas neråt i organisationen, men det är inte säkert att den producerar de effekter som benämns i talakten. Om inte detta sker är det fråga om ett icke-performativ.

Jämlikhet och jämställdhet är begrepp som signalerar olika förhållningssätt och olika åtaganden (Ahmed 2012). Diversity (mångfald) återfinns vanligen under rubriken equality (jämlikhet) vid de universitet Ahmed studerat. Jämfört med mångfald som är mindre hotfullt konnoterar jämlikhet till en kritisk politik. Mångfald utmanar inte strukturell ojämlikhet eller normer baserade på vithet, maskulinitet och heterosexualitet. Mångfald blir, menar Ahmed ”ett lyckotecken på att rasismen är övervunnen” (Ahmed 2007:164, min övers). Utifrån begreppet mångfald skall aktörer genom planer, utbildning, uppföljning och metoder bidra till att universiteten följer lagstiftning om likabehandling.

Med utgångspunkt i forskningsdiskussionen ovan och utifrån ett diskursanalytiskt intersektionellt perspektiv skall jag läsa dokumenten som ett slags görande. Vad gör dokumenten med hänsyn såväl till politiskt erkännande som till kunskapsproduktion? Vilka modeller för handlande uttrycker performativen? Vilka referenser finns till andra dokument och hur förhåller sig mångfald till jämställdhet i en svensk kontext och inom lärosäten med olika traditioner/kulturer?

## 2.4 Om intersektionalitet

Intersektionella analyser av makt och motstånd går i klinch med den traditionellt linjära historieskrivningen som binder samman kvinnorörelsen med genusvetenskapen och som till stora delar är den västerländska feminismens egen berättelse (de los Reyes 2010). Som Joan Acker framhåller är analyser av könsojämlikhet i organisationer en komplex fråga.

klassojämlikhet i arbetsorganisationer är relativt osynligt då det är dolt i management- och byråkratidiskurser. /.../ Klassprocesser och hierarkier är alltid könade och rasifierade (Acker 2012:219, min övers.)

Följaktligen argumenterar hon för att vi måste studera processer, organisationskulturer och praktiker och att vi måste studera dem utifrån intersektionella perspektiv (Acker 2012). En intersektionell ansats utmanar med nödvändighet begreppet jämställdhet och dess praktiker även om jämställdheten har många uttolkningar grundade i olika kunskapsteoretiska traditioner. Det dikotoma könsbegreppet lever sida vid sida med antaganden om grundläggande likhet (Magnusson 2000). Bland företrädare för jämställdhetens primat i det kvinnopolitiska arbetet finns en stark oro över den nya diskrimineringslagen från 2009. Lagen kräver att fler grunder för diskriminering skall beaktas eftersom jämställdhetstänkandet inte kan synliggöra vissa kvinnors makt över andra kvinnor och vissa mäns makt över andra män (de los Reyes 2010; Edgren 2006, 2013). Jämställdhetslagen har också inneburit fortsatt fixering av könsidentiteter (Schömer 2003; Edgren 2006, 2013; Bondestam 2010).

Kritiken som utgår från intersektionella perspektiv på makt och förtryck inkluderar en kritik av själva jämställdhetsbegreppets inbyggda exkluderings (de los Reyes 2010, Zetterquist & Styhre 2011). Jämställdhets- och mångfaldsarbete som bygger på lagstiftning kommer med nödvändighet att reproducera antaganden om skillnad eftersom lagen kräver ett rättsskyddssubjekt som kan beskrivas endimensionellt. Wendy Brown framhåller att identitetskategorier återinordnar subjekten i den historia som skapade över- och underordning och att vi istället måste hitta ett politiskt erkännande som bryter denna historia. I stället för att hävda rättigheter i namn av ”jag är” kan ett politiskt erkännande bygga på vad jag/vi vill åstadkomma, menar Brown (Brown 1993:398). Sara Ahmed påpekar att distinktionen mellan intersektionalitet och mångfald tycks vara oklar eftersom mångfald fortsätter att knytas till ontolo-



giska kategorier (Ahmed 2012). Samtidigt menar jag att vi i policydokument kan spåra en begreppsutveckling som härrör från intersektionella perspektiv då fokus flyttas från jämställdhet och mångfald till likabehandling. Det blir en empirisk fråga att tolka innebörder i de begrepp som används i policydokumenten och läsa effekterna utifrån intersektionella perspektiv.

Min studie av jämställdhets- och mångfaldsplaner vid svenska lärosäten knyter an till de forskningsperspektiv som presenterats ovan. Vilka referenser, begreppsliga och empiriska, knyts till jämställdhet och mångfald i policydokumenten? Vilken kunskap produceras, med vilka effekter och med vilka medel? Vilken förändring har skett sedan 1990-talet?<sup>3</sup>

## 2.5 Lunds universitet

Låt mig börja med ett par händelser vid Lunds universitet. För några år sedan deltog jag i en middag som svenska historikermötet anordnade på Grand hotel i Lund. Som underhållare hade en grupp spexare bjudits in. Utifrån en föreställning om att akademiker vid svenska universitet äger en viss sorts kropp spelade de upp en scen som stereotypiserade japaner. I ivrigt samspråk med mina lika upprörda bordsgrannar gjorde jag tyvärr inget mer än avstå från applåd. Det föreföll som om de flesta applåderade. Det var ju bara på skoj.

Nästa händelse jag vill relatera inträffade vid en så kallad sittning vid en studentnation i Lund den 16 april 2011 då en slavauktion iscensattes. Tre svartsminkade personer agerade slavar och en fjärde slavhandlare. De svartsminkade sade sig vara "nigger". Inga ansvariga ingrep, men den rasistiska händelsen anmäldes. Händelsen "kommer inte som någon överraskning för oss svarta studenter", säger Sonny Gondwe som skrivit om händelsen i studenttidningen *Lundagård*. Han framhåller att rasismen är institutionaliserad och att inga mångfaldsplaner och policydokument kan ändra på detta.<sup>4</sup>

Den tredje händelsen inträffade vid en nationsbal i Lund höstterminen 2013. En kvinnlig gäst blev utslängd från nationen för att ha protesterat mot underhållningen, framförandet av sången *Flickan i Havanna* av Evert Taube. En kvinna togs upp på scenen och tillbads av män som sjöng knäböjande. "Jag hatar verkligen den sången och ville poängtera att det inte känns hedrande att få en

<sup>3</sup> Policydokumenten har samlats in åt mig av arkivarier vid respektive lärosäte.

<sup>4</sup> *Lundagård* 16 april 2011.

sång tillägnad sig som handlar om en prostituerad flicka, säger Klara Hammarstrand, som var den som blev utslängd”.<sup>5</sup> De tre händelserna, som äger rum inom ramen för akademisk kultur även om universitetet inte är ansvarigt för nationernas verksamhet, handlar om olika former av kränkningar. Men de (re)producerar också det akademiska subjektet genom förkastande av den Andre, vars kropp görs obegriplig som akademiskt subjekt (Butler 1993). Jag återkommer till hur dessa händelser relaterar till policydokument och till frågor om lika villkor.

### 2.5.1 Policydokumenten

#### *Jämställdhet*

Lunds universitet har haft en ledning för jämställdhetsarbete sedan tiden för den första jämställdhetslagens tillkomst 1980. Senare utvecklades arbetet med kontaktpersoner på fakulteterna.<sup>6</sup> Det är omöjligt inom ramen för denna studie att följa jämställdhetsspråkets förgreningar ner i organisationen, förutom det exempel på jämställdhetsarbete jag själv deltog i. Som framgått ovan var det först i slutet av 1990-talet som historiska institutionen fick uppdraget att utarbeta en plan för jämställdhet. Universitetets jämställdhetsplan daterad 1993 är tydlig med att arbetet för jämställdhet skall ut i organisationens verksamheter och att styrdokumentet därför behövs. En målinriktad jämställdhetspolicy skall enligt dokumentet påverka och vara grund för ”preciserade planer” rörande såväl utbildning som forskning.

Universitetets plan inleds med två målbeskrivningar. Det första målet är kvalitativt; jämställdhet förväntas bidra till lärosätets kvalitet då den sammantagna kompetensen höjs på arbetsplatsen. Till grund för detta ligger en komplementär könssyn enligt vilken kvinnor som grupp bidrar med sin särskildhet, som ett slags tillägg eller komplement till det osynliga men allestädes närvarande universella akademiska subjektet. Den kvantitativa aspekten handlar istället om numerär fördelning, om rättigheter och möjligheter inom ”olika maktpositioner”. Här hänvisas till regeringsformen, jämställdhetslagen, jämställdhetsförordningen och medbestämmandeavtal.

---

<sup>5</sup> Lundagård 7 oktober 2013.

<sup>6</sup> Jämställdhetsplan 1993/96. Antagen av styrelsen vid Lunds universitet den 22 mars 1993.

Utbildningsinsatser skall ge kunskap om mäns och kvinnors "olika villkor". Planen inkluderar Kvinnovetenskapligt forum (nu Centrum för genusvetenskap) som en partner i arbetet framförallt för att uppmuntra "kvinnliga forskarperspektiv". Utveckling av rutiner och metoder är återkommande begrepp i planen vilket visar att den rationella styrningsmodellen med tilltro till möjligheten att administrera fram jämlikhet har många år på nacken vid universitetet. Enligt planen skall varje område redovisa åtgärder och utveckla rutiner för uppföljning av de stödande, stimulerande och informativa metoder som använts för att jämna ut skillnader i kvinnors favör utifrån såväl kvantitativa som kvalitativa mål. Medan de kvantitativa målen är tvingande genom begreppet "skall", ledsagas de kvalitativa av vagare ord som "bör", "anstränga sig att" och "måste ägnas särskild omsorg". Maktbegreppet används endast en gång och under kvalitetsrubriken, men utan att kvalificeras. Det sägs att den "sneda arbets- och maktfördelningen mellan könen utestänger viktiga områden och frågeställningar". Snarare än makt andas dokumentet roller, "kvinno- och mansroller" (som kan bli mer innehållsrika om de är jämställda. Termen "policy" används inte om detta dokument utan kommer först med jämställdhetsdokumentet 1997.<sup>7</sup>

Den därpå följande jämställdhetspolicyn för åren 1997–1999 skiljer sig något från den föregående. Särartstänkandet har tonats ner, även om det finns kvar till exempel i talet om "könsspecifika åsikter" och i åtgärdsprogrammet talas det om att lärare får möjlighet att integrera "kvinnooperspektiv" i utbildningarna. Könsperspektiv har inte bara fått en plats utan också en mer tvingande skrivning. Det slås fast att studenterna skall möta könsperspektiv vid varje institution och att det skall åtgärdas om det inte redan finns. Jämställdhet har kvalificerats något och inbegriper nu "rättvisa" och "demokrati", men utan att det sistnämnda problematiseras i förhållande till jämställdhet. Jämställdhetsplaner skall ner i organisationen, åtgärder skall preciseras och metoder "prövas och utvecklas" för de uttalade målens uppfyllelse. Varje institution med minst tio anställda skall årligen arbeta fram konkreta åtgärdsprogram. Dessa presenteras i policydokumentet som punkter att följa.

I dokumentet finns en ny formulering som explicit uttrycker att det är de administrativa rutinerna som driver kunskap och inte tvärtom. I planen sägs att målet "kräver ett planlagt utvecklings-

---

<sup>7</sup> Jämställdhetsplan 1993/96. Antagen av styrelsen vid Lunds universitet den 22 mars 1993.

arbete” och att ”jämnställdhetspolicyn (...) lyfter fram och synliggör behovet av målmedvetna jämnställdhetsinsatser”. Som stöd presenteras nu en betydligt utökad arsenal av dokumentreferenser, producerade såväl vid universitet som i statliga utredningar, vilket vittnar om ökad styrning och effektivisering, samtidigt som det är fortsatt tyst kring frågor om makt i organisationen. Objekten för jämnställdhetsåtgärderna utgörs av individer både i de kvalitativa och i de kvantitativa målen. I de förstnämnda skall individer lära sig om jämnställdhet, men också om könsperspektiv i undervisningen, i det andra skall individer (kvinnor) likabehandlas.<sup>8</sup>

Ett antal styrningsrutiner utvecklas i dokumenten för att föras ner i organisationen där de skall prövas och utvecklas vidare. En viktig fråga för den intersektionella forskningen är hur styrningens diskursiva makt invaderar de anställdas subjektivitet, dvs. upplevelse av vilka de är, och i vilken mån den mån den tränger ner i organisationen där metoderna paketerar kön i ontologiska kategorier.

### *Jämställdhet och mångfald*

Begreppet mångfald nämns för första gången i jämnställdhetspolicyn för 2001–2005. Inledningsvis är två citat inklippta från det förslag till vision, mål och strategidokument som då förelåg. Här artikuleras två performativer och institutionella talakter som profilerar Lunds universitet. ”All verksamhet vid Lunds universitet skall bygga på demokratiska värderingar, öppenhet, jämnställdhet och strävan efter hög kvalitet”. ”Universitetets verksamhet bygger på jämnställdhet mellan könen och strävan efter etnisk och social mångfald”. Mångfaldsbegreppet återkommer inte i dokumentet. Målen för jämnställdhet är dock tydliga och uppställda i punktform; rekrytering, genusperspektiv, utjämning av könsskillnader, förebyggande av sexuella trakasserier.<sup>9</sup> Det sistnämnda med en utförlig beskrivning och med ett separat åtgärdspaket i ett dokument 2003.<sup>10</sup> Det nya jämnställdhetsdokumentet innehåller rutor med hänvisningar. En ruta med referens till en regeringsskrivelse talar om att ”bryta samhällsstrukturer” som innebär att ”män är norm”, samt att män är överordnade och har makt. Dessa begrepp har

<sup>8</sup> *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 1997–1999*. Universitetsstyrelsens beslut 28/2 1997.

<sup>9</sup> *Ny jämnställdhetspolicy för Lunds universitet 2001–2005*, Dnr I F 11 504/2001, bilaga 15.

<sup>10</sup> *Lunds universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier*, 2003-08-14.

emellertid ingen bäring i dokumentets kartläggning och åtgärds-paket. Detta skulle kräva maktanalyser och åtgärder som inte kan inordnas i en rationell målstyrning.

Dokumentet från 2001 är försett med än fler dokumentreferenser än tidigare. Bland annat hänvisas till regeringens jämställdhetspolitik och dess skrivning om att all verksamhet skall genomsyras av jämställdhet, så kallad "mainstreaming". Härigenom skulle regeringens jämställdhetsmål uppnås (Schömer 2014). Det betonas särskilt i dokumentet att denna satsning kräver metodutveckling.<sup>11</sup> Performativen förutsätter teknisk styrning genom planer, metoder och rutiner. Det är ett rationellt arbete som skall utföras och som stärker känslan av att effekterna kommer till stånd. Jämställdhetsplanernas fokus på kön som en egenskap som bestäms av kroppars framträdelseformer sorterar in alla kvinnor i en kategori. Den förväntas svara mot endimensionella identiteter som döljer andra strukturella positioner. Mångfaldsspåret läggs till som ytterligare kategorier som dock här inte fått någon skrivning.

I den reviderade planen som skall gälla 2006–2010 framgår det att mångfald anknyter till allas lika värde. En ny performativ är att universitetet "verkar mot rasism och främlingsfientlighet", liksom att verksamheten skall främja alla oavsett "kön, etnisk och social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder".<sup>12</sup> Kan dessa performativ bygga på diskrimineringslagstiftningen som pekar ut rättsskyddsobjekt som svarande mot endimensionella etniska och könade kroppar? Ett nytt mål i detta dokument är att även ledarskapsfrågor skall prioriteras.<sup>13</sup> Hur angriper då det rationella plantänkandet mångfaldsaspekterna i all deras komplexitet? Ja, inte på samma sätt som jämställdhet mellan två avgränsade kön där strategier bestämda ovanifrån expanderar till nya områden för att föras ner och anammas i organisationen som mål att åtgärda med alltmer förfinade metoder. Begreppet mångfald sorterar i detta dokument endast under rubriken "Trakasserier" och åtgärdsgruppen får i uppdrag att omarbeta åtgärdsprogrammet så att trakasserier kan förebyggas.<sup>14</sup> Som Eva Schömer framhåller är ojämlikhet baserad på kön privilegierat i det planmässiga arbetet (Schömer 2014).

---

<sup>11</sup> *Lunds universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier*, 2003-08-14.

<sup>12</sup> *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006–2010*, Dnr I F 11 1028/06.

<sup>13</sup> *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006–2010*, Dnr I F 11 1028/06

<sup>14</sup> *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006–2010*, Dnr I F 11 1028/06.

Lunds universitet beslutade om en mångfaldsplan 2006–2008 och en 2009 där gränsöverskridande är ett nyckelord, liksom demokrati och mänskliga värden. Universitetet tar nu ytterligare ett steg i varudeklarationen. Förutom främjande av social och etnisk mångfald, talas nu även om internationell sådan. Den nya sammanslagna diskrimineringslagen blir en central referens. Åtgärderna skall ta sikte på att inventera arbetsförhållanden kring löner och anställningsvillkor och breddad rekrytering utifrån benämningen etniska perspektiv. Rent konkret innebär det också utveckling av seminarieverksamheter om mångfald och diskriminering och att erbjuda undervisning i svenska för utländska anställda. Definitionen av ”utländsk person” är att personen är född utomlands eller född i Sverige men vars båda föräldrar är utrikes födda. Varje institution skall följa upp dessa intentioner genom redovisning. Planen avslutas med en inventering av anställda inom Lunds universitet som svarar mot denna definition.<sup>15</sup> I detta dokument utvecklas den rationella målstyrningen även kring begreppet mångfald. Kvantifieringen har onekligen en styrka genom att den uppenbarar fördelningen av tjänstepositioner inom universitetet utifrån kategorierna män/kvinnor och utländsk/svensk. Men svagheten är lika påfallande genom den objektivistiska presentationen som normaliserar tvåkönsmodellen och homogeniserar positioner som svensk eller utländsk.

Det i skrivande stund (2013) gällande dokumentet, daterat 2011, återfinns på hemsidan under rubriken ”Lika villkor” och har tre överordnade begrepp: jämställdhet, likabehandling och mångfald. Anammandet av dessa tre perspektiv skall öka kvaliteten i verksamheten och visa vägen till målet, att höra till de ”absolut främsta bland Europas universitet”. Vad innebär då likabehandling som politik och åtgärd? Ja, inget nytt i skrivningen utöver det som definierat jämställdhet och mångfald. Referenserna är lagstiftnings- och strategidokument. Det är fråga om ett nytt performativ men utan någon ny betydelse. På hemsidan finns en mycket stor mängd länkar inte bara till regelverk utan även till relaterad information uppdelad på olika sidor. Det gäller kränkande särbehandling, könsrelaterade och sexuella trakasserier, lika villkor, etnisk mångfald och hbtq. Hemsidans expansion med en skog av dokumentlänkar är ett

<sup>15</sup> *Mångfaldsplan 2009 för anställda vid Lunds universitet*, Dnr PE 2009/522. Statistiken visar att den yrkeskategori med störst andel anställda med utländsk bakgrund är lokalvårdare, denna andel steg från 24 procent 2004 till 39 procent 2007. Även gäst/timlärare och annan forskande och undervisande personal ligger betydligt högre.

tecken på administratörssfunktionens ökade betydelse för att med målbeskrivningar och åtgärds paket transformera universiteten. Många av dokumenten återfinns under PA Online som är en handbok för personaladministration där det även finns checklistor, enkäter, avtal, planer och lagtexter. Verksamheten karakteriseras rakt igenom av kategorisering och av tanken att kvalitet liksom rättvisa och demokrati kan administreras.

Som ett likabehandlingsarbete av annat slag framstår de satsningar som Lunds universitet gjort på kvalitetsarbete. Den ena satsningen är genuscertifiering och den andra bildandet av ett hbtq-nätverk.

### *Genuscertifiering och hbtq-nätverk*

I samband med planen 2006–2008 utvidgades det kvalitativa arbetet genom betoningen på främjandet av genusperspektiv och könsmedveten pedagogik, begrepp som för övrigt fanns med redan i den föregående planen. En grupp forskare från olika områden under ledning av genusprofessorn Tiina Rosenberg fick 2007 i uppdrag att arbeta med genuscertifiering. Uppdraget var att föreslå kriterier och arbetsmetoder för integrering av genusperspektiv på hela universitetet. I utvärderingen som gruppen lämnade till rektor 2008 framgår det att genuscertifiering skiljer sig från jämställdhetsarbete och gender-mainstreaming. Med begreppet genus krävs analyser av processer som skapar könsskillnad och att dessa processer samverkar på individ-, organisations- och samhällsnivå. Följaktligen menar gruppen att certifiering måste handla om analys av processer på olika nivåer och vidare att det skall vara institutionerna själva som utvecklar detta arbete. Både kvalitet och kvantitet skall vara med men det förra kan inte reduceras till det senare, vilket antyder att så skulle vara fallet med planstyrningen. Bland kriterierna finns sådant som uppmärksamhet på talutrymme, tilltal och i vilken utsträckning ny forskning inom det genusvetenskapliga fältet används i undervisningen.<sup>16</sup>

Hbtq-nätverket etablerades våren 2013 av studentföreningen P6 och Proud Tech som är Lunds tekniska högskolas nätverk för hbtq-studenter, samt de anställdas nätverk HBTQ-LU. Syftet med nätverket är synliggörande och stödjande. Den 17 maj utnämndes

<sup>16</sup> Slutrapport från projektgruppen för genuscertifiering, Lunds universitet 2008-03031, Dnr PE 2007/428-0.

till Hbtq-dagen det var detta datum 1990 som WHO tog bort sjukdomsstämpeln av homosexualitet. Firandet i Lund inleddes med föreläsning och workshops där heteronormen genomlystes, resultat redovisades även om hur heteronormen påverkat homosexuella professorer och docenter. Lönediskriminering och hot om våld var exempel på deras erfarenheter.<sup>17</sup> Två olika strategier uppenbaras i detta dokument. De anställda anför att de är en osynlig grupp. De vill bli synliga/erkända för att deras utanförskap skall brytas. Samtidigt framgår det att homosexuella professor och docenter vittnar om kränkningar och hot om våld vilket i sig är ett tecken på synlighet. Detta är i själva verket fråga om motsatsen till erkännande, nämligen missaktning. Vad som eftersträvas kanske istället skulle vara erkännandets konst: öppenhet, lyhördhet, vilja att lära (Heidegren 2009:91–95). Denna strategi kan kallas att lära om de andra. Den andra strategin, talet om heteronormen, innebär att lära om de normer som skapar skillnad. (Bondestam 2010). Den sistnämnda är en fråga om analys av maktstrukturer i organisationen, av hur sexualitet fördelar positioner av över- och underordning.

Förslaget från gruppen som arbetade med genuscertifiering är intressant inte bara på grund av det analytiska begreppet genus som något annat än jämställdhet utan framförallt för att det bryter tilltron till den rationalistiska effektivitetsmodellen och auditkulturen. Förslaget att varje institution måste arbeta med och genomlysna sina egna praktiker och processer ligger i linje med den metod för kritiskt arbete i en organisation som Joan Acker fört fram och som gör det möjligt att analysera hur olika maktordningar samverkar i de institutionella praktikerna. På samma sätt visar hbtq-nätverken att arbetet måste utvecklas underifrån och utmana de normer och strukturer som bidrar till osynliggörande och som legitimerar underordning. Normkritik bryter också mot kvalitetsarbete som utgår från rationalistisk marknadsstyrning i den mån som detta tenderar att reduceras till kvantifierbara mål.

## 2.6 Södertörns högskola

Mellan 1990 och 2000 ökade antalet studenter vid svenska lärosäten med 83 procent. Det var huvudsakligen de nya högskolorna som stod för de nya utbildningsplatserna. I de politiska samtalen om att

---

<sup>17</sup> *Hbtq-dagen på Lunds universitet 17 maj 2013.*



bygga ett nytt lärosäte i Stockholmstrakten var mångfald från första början ett motto med innebörden ”ett diversifierat utbildningsutbud”. Med den socialdemokratiska regeringen 1994 ändrades begreppet till att även omfatta social och etnisk mångfald. Begreppen genus och kön nämns inte. En studie över rekryteringsbasen för högskolan visar att rekryteringen huvudsakligen är regional med en hög andel studenter med utländsk bakgrund eller med föräldrar med utländsk bakgrund. Studien visar också att den sociala rekryteringen inte skiljer sig nämnvärt från till exempel Stockholms universitet. Studien är daterad 2004 och detta förhållande kan ha ändrats.<sup>18</sup>

### 2.6.1 Policydokumenten

I den första jämställdhetsplanen 1997–1999 återfinns i punktform ett antal institutionella talakter som avser att staka ut framtiden för Södertörns högskola med avseende på jämställdhet. ”Jämställdheten ingår som en naturlig del” i högskolans målsättning och är ”integrerat i högskolans ordinarie verksamhet”. Begreppet jämställdhet har två mål, tillvaratagande av mänskliga (könade) resurser och rättigheter. Referensdokumenten är åtta till antalet, däribland Förordningen om jämställdhet i statlig verksamhet. Under rubriken ”Jämställdhet i utbildningen” är ett av målen att undervisning och kursinnehåll skall vara könsneutrala, ett begrepp som jag inte stött på i Lundadokumentet. Med detta begrepp signaleras att själva den akademiska idén om värdenneutralitet äventyras av den irrationella omgivningen. Det blir därför en paradox att erkänna könsbarriärer (Egeland 2001). I anställningar skall jämn könsfördelning (40/60 procent) vara ett mål. I åtgärds paketet är förstas planarbetet viktigt, men det finns inget uttalat om att planer och metoder skall utarbetas i organisationens förgreningar förutom det som gäller information i jämställdhetsfrågor. Planarbetet vilar på högskoleadministrationens särskilda enhet. Som bilaga till denna första plan bifogas en kartläggning av hur kvinnor och män är fördelade på olika tjänstekategorier där var och en kan identifiera sin position.<sup>19</sup>

Planen bär inga spår av den ingående diskussion om mångfald som föregick etableringen av Södertörns högskola. Istället är det

<sup>18</sup> <http://www.skeptron.uu.se/broady/sec/sec-35.pdf>

<sup>19</sup> *Jämställdhetsplan för Södertörns högskola 1997–1999*, Dnr 484/30/98.

olika regelverk kring jämställdhet som bildar ramen för arbetet. Målstyrningen är svagt utvecklad jämfört med motsvarande dokument i Lund vilket kan förklaras med att jämställdhetsarbetet saknade tydligt uppdrag vid högskolan före år 2000, då en jämställdhetskommitté tillsattes med placering direkt under rektor och med egen sekreterare. Jämställdhetspolicyn 2003 innehåller en större mängd referensdokument än tidigare och ett antal bilagor som visar den betydelse lika rättigheter fördelat på kvinnor och män har i hela skrivningen. Kartläggningen innehåller lönestatistik, fördelningen på tjänstekategorier och fördelning av projektledare inom Östersjöstiftelsen. Kommittén skall göra revideringar varje år och målen skall följas upp så att de olika organen vid högskolan iakttar dessa. Det uttrycks att policyn skall "förankras i organisationen" men skrivningen saknar Lundadokumentens starka betoning på hur förankringen skall ske. Revisionerna skall göras centralt och krav på metodutveckling och metodmedvetenhet i organisationens förgreningar är därför frånvarande.<sup>20</sup>

Policyarbetet för jämställdhet utvecklades inte nämnvärt i den följande planen, som är daterad 2005, men ett par nya begrepp introducerades. Könneutralitet som honnørsord i åtgärder för utbildning, forskning och ledarskap kompletteras med begrepp som könsmedvetenhet och genus. Varje institution skall tillsätta en jämställdhetsansvarig som stödfunktion, men det ges inga instruktioner.<sup>21</sup> Samma år lägger Södertörns högskola emellertid större ansträngning på att ta fram en mångfaldsplan som skall gälla de kommande tre åren.

Mångfaldsplanen är uppbyggd kring ett antal performativa yttranden som knyter an till de värden som var aktuella i samtalen vid högskolans etablering. Södertörns högskola skall arbeta för utveckling av interkulturella miljöer och skapa möjligheter för sådana miljöer och undervisningsformer. Mångfald ses i planen som både en kvalitetsfråga och en rättighetsfråga. Kvalitet handlar om vad högskolan kan bli då mångvetenskap samsas med interkulturell kompetens. Rättigheter är en fråga om breddad rekrytering till högre utbildning.<sup>22</sup> Detta är en satsning som kritiserats för dess instrumentella syfte att skapa anställningsbara människor utan att utmana klassamhället eller se lärande som en kritisk gärning (Martinsson 2009). Detta stämmer väl in på de bärande argumenten

---

<sup>20</sup> Jämställdhetspolicy Södertörns högskola 2003, 353/23/2003.

<sup>21</sup> Jämställdhetspolicy Södertörns högskola 2005, Dnr 488/23/2005.

<sup>22</sup> Södertörns högskolas mångfaldsplan 2006–2008, Dnr 1317/10/2005.

i mångfaldsplanen även om den skiljer sig från motsvarande skrivningar i Lundadokumentet genom att tala om snedrekryteringen till högre utbildning som en effekt av såväl klass och etnicitet. Det talas om att ”i en väldigt homogen miljö” blir man okritisk, att det finns ”blinda fläckar”, samt att dessa i mindre utsträckning sammanfaller i en grupp med ”olika sociala och kulturella referensramar”.

Dokumentet lanserar begreppet interkulturell miljö och interkulturellt kapital som en god grogrund för ökad kvalitet. Snedrekrytering är därför, enligt skrivningen i dokumentet, en fråga om resurser, legitimitet och kvalitet. Slutligen framhålls även rättvisa som en fråga om att alla har rätt till utbildning och att utbildning ”främjar personlig utveckling”. Bakgrund och erfarenheter skall ses som tillgångar. Vidhängande statistik visar studenternas fördelning efter utländsk/svensk bakgrund såväl som social bakgrund/arbetarbakgrund. Högskoleverket anges som källa. Som en konsekvens av betoningen på lika villkor oavsett ”etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder, kön eller social bakgrund” används begreppet ”jämlik”. Ett viktigt performativ är att Södertörn skall ”lägga grunden till en jämlik högskola och därmed också till ett på sikt jämlikare samhälle”. Åtgärdsprogrammet ligger helt och hållet på utbildningssidan och handlar om ett antal områden som skall utvecklas mentorsprogram, studentambassadörer, minoritetskurser, avhoppsanalys, introduktionstermin. Lika villkor på anställningssidan handlar om åtgärder för rekrytering och befordran och det är endast i detta korta stycke som rutiner och metoder nämns. Dessa skall användas för att bedöma utländska sökande.<sup>23</sup>

Kommande jämställdhetsplaner löper över treårsperioder och dess mål skall utvärderas och följas upp centralt. Målen skall vara mätbara och utvärderingbara. De rör arbets- och studieförhållanden, rekrytering, löner, kompetensutveckling och utveckling av jämställdhetsarbetet. Utvärderingen av 2006–2008 års plan visar att högskolan satsat på lika möjligheter för kvinnor och män även genom kunskapshöjande åtgärder. Flera utbildningsdagar för anställda – om diskriminering, könsneutral meritvärdering och könsmedveten pedagogik – har genomförts. Jämställdhetsplanen 2009–2011 innehåller en omfattande kartläggning av de kvantitativa målen liksom av medarbetarundersökningar som skall indikera attityder rörande genus och jämställdhet. Medarbetarundersökningar

---

<sup>23</sup> Södertörns högskolas mångfaldsplan 2006–2008, Dnr 1317/10/2005.

skall genomföras årligen. En aspekt av undersökningen rörde utvecklingsmöjligheter, med svarsalternativ som utgick från diskrimineringslagens kategoriseringar. Kön faller ut som det viktigaste hindret för utveckling och det är också denna kategori som blir grund för ett särskilt mål. Etnisk tillhörighet ligger också högt i mätningen, liksom ålder, men dessa blir inte föremål för åtgärder. I dokumentet konstateras att det inte är tillåtet att registrera etnicitet.<sup>24</sup>

Jämställdhetsplanen byter 2012 namn till Plan för lika villkor för anställda och Likabehandlingsplan för studenter. Namnbytet signalerar anpassning till den nya diskrimineringslagen, vilket illustreras av de mål som ställs upp för åtgärder. Prioriterade områden är bland andra ”likvärdigt bemötande oavsett könsidentitet, öppen syn på trosutövning”, utbildning och rekrytering samt arbetsförhållanden. Exempel på åtgärder som relaterar till det förstnämnda är könsalternativ i enkäter och att vara uppmärksam på personuppgifter vid könskorrigering, vilket får ses som en kreativ tillämpning av diskrimineringslagen och också bryter tvåkönsmodellens primat. Åtgärder inom det andra området är att utnyttja Mångkulturellt centrum som samarbetspartner och att använda Mångfaldskalendern så att religiösa högtider iakttas. En åtgärd som syftar till öppenhet för olika typer av sexualitet är deltagandet i Stockholm Pride. Resurser tillförs för det senare. Även dessa förslag visar att diskrimineringslagen används för aktiva åtgärder i syfte att respektera olikhet, samtidigt reproduceras föreställningar om kultur som en grundläggande skillnad. Utom de prioriterade områdena anges åtgärder som bör komma till för att mångfald och interkulturalitet ska beaktas vid rekrytering, att funktionsförutsättningar skall synliggöras och att högskolans restauratörer ska erbjuda mat efter religiösa önskemål.<sup>25</sup>

Plan för lika villkor tar diskrimineringslagens grunder på stort allvar och adresserar alla diskrimineringsgrunder med fokus på åtgärder för att höja kunskapsnivåerna i förhållande till olikhet och olika erfarenheter samt ett inkluderande bemötande oavsett sexuell läggning, etnisk tillhörighet, med mera. Planen anger i anslutning till diskrimineringslagen kvalitativa åtgärder som syftar till att synliggöra normer. Den lyfter också upp utbildning, men exakt vilka perspektiv som uppmärksammas framgår inte.

<sup>24</sup> Jämställdhetsplan för personal vid Södertörns högskola 2009–2011, Dnr 208/23/2009.

<sup>25</sup> Plan för lika villkor för anställda vid Södertörns högskola 2012–2014, Dnr 564/23/2013; Likabehandlingsplan för studenter vid Södertörns högskola 2013, Dnr 73/1.1.1/2013.

I slutet av likabehandlingsplanen för studenter listas ett antal begrepp som signalerar kunskapsteoretiskt motstridiga åtgärder; intersektionalitet och (kultur)rasism, transpersoner, heteronorm och ålderism, samsas med begrepp som hör hemma i diskrimineringslagstiftningen och som kräver kategorisering. De förstnämnda är emellertid begrepp som kräver maktanalyser och analyser av normer och privilegier. Därmed kan de inte göras till objekt för en rationalistisk revisionskultur som förbiser makt och privilegier och reifierar skillnad. Den starka kopplingen till diskrimineringslagen har emellertid inneburit att de tidigare dokumentens skrivningar som knöt klass och social bakgrund till mångfaldsbegreppet har försvunnit. Förändringen är ett tecken på hur nya ord talas med allt högre röst och för att tala med Ahmed ”sorterar bort andra ljud, såsom ljudet av rasism” (Ahmed 2012:61, min övers.) och jag skulle vilja tillägga ljudet av klassjämlighet. Bytet av begrepp från jämställdhet och mångfald till likabehandling och plan för lika villkor vittnar om influenser från intersektionella perspektiv men som framgått knyts detta perspektiv mer till ontologisk kategorisering än till maktkritik.

## 2.7 Avslutande diskussion

Jag ställde inledningsvis upp två problemområden för analys av policydokumenten. Det första rör jämställdhets- och mångfaldspråkets politiska erkännanden och effekterna av dessa. Det andra rör vilken kunskap som genereras av de administrativa praktikerna. Slutligen vill jag undersöka förändringarna sedan 1990-talet och om det går att hitta några skillnader mellan ett äldre och ett ungt lärosäte.

### 2.7.1 Politiskt erkännande och dess effekter

Genom performativa yttranden produceras de båda lärosätenas varumärke såväl som de kategorier som skall bidra till kvaliteten och inkluderas i gemenskapen. Kategorin kvinnor återskapas oupphörligt, liksom ”den etniska andre”. Men denna strategi kan inte avfärdas. Att låtsas som om kategorierna inte finns vore, som Ahmed framhåller, att misslyckas med att se att kategorier trots allt fortsätter att grunda social existens (Ahmed 2012). Hon är kritisk

till de forskare som talar om att det är gammalmodigt att tala om människor i kategoriform, men kategorisering existerar och därför krävs ett perspektiv som visar hur den sociala grundningen av kategorier går till. Ahmed menar att vi måste utmana perceptionen och att vithetens privilegier undflyr oss när mångfald blir en lösning på vithet.

Mångfaldsspråket antyder att rasismen är historia och det beror på att makt och privilegier osynliggörs vilket sker när lika villkor blir en kunskapsfråga snarare än en maktfråga. Jämställdhet och mångfald är praktiker som skall rätta till det förflutna (Ahmed 2012). Jämställdhets- och mångfaldsdokumenterna vid de två svenska lärosätena stannar i hög utsträckning vid kategorisering som strategi. De bygger på ett politiskt erkännande av avvikande kroppar som skall inkluderas i ”vår” gemenskap med hjälp av performativ och metoder som ”vi” utvecklar, däribland kategoriseringar. I de tidigare Lundadokumenterna skulle avvikande kroppar (kvinnor) bidra till ökad kvalitet genom föreställningar om särskilda erfarenheter, men särskildheten suddas ut allteftersom rättighetsspråket överröstar. I de tidiga dokumenterna vid Södertörn ansågs klass och social bakgrund tillföra lärosätet en särskild kvalitet, liksom det även framställdes som en rättighet att studera oavsett social bakgrund. Med statistik visades snedrekryteringen. Med mångfaldsspråkets allt starkare koppling till management och revision, liksom till diskrimineringslagstiftningens kategoriseringar, försvann klass och social ojämlikhet som performativ och åtgärdsaspekter.

Mångfald som performativ återfinns i Lundadokumenterna första gången 2001 men utan åtgärds paket. Med jämställdhetsdokumentet 2006 har begreppet blivit ett tillägg till jämställdhetsdokumentet och 2005 en egen skrivning. Gränsöverskridande och mänskliga värden är nyckelord. Etniska perspektiv skall genomsyra verksamheten, vilket skall följas upp vid institutionerna. I dokumentet presenteras statistik för anställda uppdelat på svenska och utrikes födda. Vid Södertörn var mångfald ett motto då högskolan etablerades, men det är först 2005 som en mångfaldsplan produceras och med performativa yttranden som knyter an till de värden som var aktuella vid etableringen. Mångfald handlar om både kvalitet och rättighet och knyts till interkulturell kompetens och interkulturellt kapital, vilka ses som centrala för lärosätets kvalitet. Med dessa begrepp homogeniseras människor samtidigt som makt förblir outtalad och dominanta gruppernas privilegier osynliggörs.

Dokumenten blir alltmer metodutvecklande. Referensdokumenten som blir alltfler över tid och som pekar ut rättskydds-subjekten förstärker denna effekt. Men det är i allt väsentligt ett problem att makt och dominantas grupperns privilegier osynliggörs. Samtidigt erbjuder bägge lärosäten kvalitativa insatser som t.ex. hbtq-dagar vid Lunds universitet. Men dessa insatser rimmar inte med management- och auditkulturen och blir lätt engångsföreteelser. Vid Södertörns högskola anges kvalitativa åtgärder som syftar till att bryta tvåkönsmodellen i statistiken och pedagogiska insatser som sätter sökljuset på dominans, hierarki och normer.

### 2.7.2 Jämställdhet och mångfald som administrativa praktiker

Bägge lärosäten producerar vad Sara Ahmed benämner ”auditable documents”. Hon menar att dokumenten blir bevis på att de ojämlikheter som dokumenteras ”har övervunnits. Skapandet av jämlikhetssystem kan därför dölja de ojämlikheter som överhuvudtaget gjort dessa system nödvändiga” (Ahmed 2012:99–101, min övers.). Utifrån detaljerad målstyrning tar Södertörn sig an samtliga diskrimineringsgrunder i de senare dokumenten och anger åtgärder som kan följas upp. Dessa skiljer sig från motsvarande Lunda-dokument. Skillnaden kan förklaras med vidgade åtagande kring breddad rekrytering som högskolan haft sedan starten. Ansvaret för genomförande, utvärdering och revisioner vilar på centralförvaltningen. Medan metodutveckling, rutiner och mätbarhet ständigt påtalas i Lunda-dokumentet, tillsammans med krav på hör-sammande genom redovisning av metodutveckling i organisationens förgreningar, är detta nästan helt outtalat i Södertörndokumentet. Revisionerna är dock mycket viktiga och kräver metoder även där, men de äger rum centralt.

Policydokumentet har sin egen logik. De inleds med performativa yttranden om vad lärosätet är och skall vara: dess varumärke. I detta ingår jämställdhet och mångfald som centrala aspekter. Med krav på metodutveckling och ständiga revisioner vill lärosätena visa upp sina ambitioner och goda vilja i detta hänseende. Att administrera bort ojämlikhet med planer och metoder för jämställdhet och mångfald utan att erkänna strukturella hinder och makt förhindrar ett kritiskt arbete ute i organisationerna. Den så kallade auditkulturen begränsar denna möjlighet. Management och revisioner ökar med tiden vid båda lärosätena men långt mer i Lund än vid

Södertörn. I Lund finns en organisatorisk struktur att bygga på och det ställs alltmer uttalade krav på att metoder, rutiner och revisioner skall utvecklas ner i organisationen. Dokumentreferenserna ökar och PA-hemsidan sväller med länkar, framförallt kopplade till diskrimineringslagstiftningens skrivningar och till universitetets strategier.

De händelser vid Lunds universitet som jag presenterade ovan möter ingen lösning i universitetens policydokument om lika-behandling. De hade istället krävt grepp av den typ som Joan Acker presenterar, nämligen att granska organisationens egna praktiker och processer istället för att peka ut de exkluderade. Sara Ahmed talar om att ändra perceptionen. Akademin brukar ibland beskrivas som en neutral kultur av ickekultur, dvs att den är oberoende av omvärlden, men denna kultur är allt annat än neutral (t.ex. Söndergaard 1993, Egeland 2001). Det är i universitetens traditioner och normer som en analytisk intervention måste ske. Performativen som anger vad de båda lärosätena skall vara må ha likheter men deras respektive traditioner skall inte underskattas i detta hänseende. Jag har svårt att föreställa mig iscensättningen av en slavauktion bland studenter vid Södertörns högskola, där högskolans etablering byggde på en ansats om breddad rekrytering. Som Sara Ahmed framhåller grundar kategorisering trots allt social existens. Men det är också som undersökningen ovan visar kontraproduktivt att stanna där. Perceptionen måste ändras och det låter sig inte göras inom ramen för managementstyrning.



## Referenser

- Acker, Joan (2012) "Gendered organisations and intersectionality: problems and possibilities". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* Vol 31, No 3, s. 214–224.
- Ahmed, Sara (2012) *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Ahmed, Sara (2007) "The language of diversity". *Ethnic and Racial Studies* Vol 30, No.2, March, s. 235–256.
- Ahmed, Sara (2007) "A phenomenology of whiteness". *Feminist Theory* Nr 8.
- Bondek, Fredrik (2010) *Kunskap som befrielse. En metaanalys av svensk forskning om jämställdhet och skola 1969–2009*. SOU 2010:35. Stockholm: Fritzes.
- Brown, Wendy (1993) "Wounded attachments". *Political Theory* Vol 21, no 3, s. 390–410.
- Butler, Judith (1993) *Bodies that matter. On the discursive limits of 'sex'*. New York & London: Routledge.
- Carbin, Maria & Malin, Rönnblom (2012) "Jämställdhet i akademien. En avpolitiserad politik?". *Tidskrift för genusvetenskap* Nr 1–2, s. 77–94.
- Darder, Antonia (2012) "Neoliberalism in the academic borderlands: An on-going struggle for equality and human rights". *Educational Studies* 48, s. 412–426.
- Dahlerup, Drude (2010) *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt* i Rapport Delegationen för jämställdhetsforskning 2010.
- de los Reyes, Paulina (2000) *Var finns mångfalden? Konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*, i Rapport nr 2, Saltsa – ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning i Europa. Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO i samarbete.
- de los Reyes, Paulina & Martinsson, Lena "Olikhetens paradigm – och några följdfrågor", i de los Reyes & Martinsson, red. *Olikhetens paradigm – intersektionella perspektiv på (o)jämlighetskapande*. Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, Paulina (2010) "En (o)jämlig jämställdhet? Intersektionella perspektiv på ojämlikhetskapande inom universitetsvärlden" i Paulina de los Reyes, red. *Vad händer med jäm-*

- ställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala universitet, s. 129–147.
- Edgren, Monika (2013) ”Diskriminering av kvinnor – om nödvändigheten av ett intersektionellt och normkritiskt perspektiv”, i Eva Blomberg & Kirsti Niskanen, red. *Arbete & jämställdhet. Förändringar under femtio år*. Stockholm: SNS förlag, s. 108–132.
- Edgren, Monika (2006) “Antidiskrimineringens dilemma. Representationer I Kommunalarbetaren 2003–2004” i Paulina de los Reyes red. *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59, s. 175–205. Stockholm: Fritzes.
- Eduards, Maud (2007) *Kroppspolitik. Om moder Svea och andra kvinnor*. Stockholm: Atlas Akademi.
- Egeland, Cathrine (2001) ”Bergsklättrerskan och de militanta lesbiska feministerna. Om könsbarriärer och jämställdhet inom akademien”. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* Nr 1, s. 53–67.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander, (2011) *Organisering och intersektionalitet*, Malmö: Liber.
- Heidegren, Carl-Göran (2009) *Erkännande*. Malmö: Liber.
- Jordansson, Birgitta (2005) ”Jämställdhet och genus på akademins villkor: Två exempel på det vetenskapliga fältets agerande i samband med politiska satsningar”. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* Nr 4, s. 23–40.
- Lentin, Alana (2005) “Replacing ‘race’, historicizing ‘culture’ in multiculturalism”. *Patterns of Prejudice* Vol 39, No 4, s. 379–396.
- Magnusson, Eva (2000) ”Party-political rethoric on gender equality in Sweden: The uses of uniformity and heterogeneity”. *NORA: Nordic Journal of Women’s Studies* Vol 8, s. 78–92.
- Martinsson, Lena (2009) ”Social mångfald? Om förutsägbar bildning och om demokrati som sätter värden på spel”. *Tidskrift för genusvetenskap* Nr 1, s. 43–58.
- Martinsson Lena, (2006) *Jakten på konsensus. Intersektionalitet och marknadsekonomisk vardag*. Malmö. Liber.
- Meriläinen, Susan, Tienari, Janne, Katila, Salja & Benschop, Yvonne, (2009) “ Diversity management versus gender equality: the Finnish case”. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 26, 3, s. 230–243.

- Shore, Cris (2008) "Audit culture and illiberal governance. Universities and the politics of accountability". *Anthropological Theory* Vol 8(3), s. 278–296.
- Schömer, Eva (publiceras 2014) "Rättsliga aspekter på möten mellan jämlikhet, jämställdhet och mångfald", i Kerstin Sandell, red. *Vem har rätt till ett eget rum i akademien?* Göteborg & Stockholm: Makadam.
- Schömer, Eva (2003) "Jämställdhetens dilemma", i Mulinari, Diana, Sandell, Kerstin & Schömer, Eva, red. *Mer än bara kvinnor och män. Feministiska perspektiv på genus*. Lund: Studentlitteratur.
- Söndergaard, Dorte Marie (1993) "Kön på universitetet – kvalificering i et maskulint handlerum", i A. M Nielsen, red. *Kön i förändring*. Hyldepaet.
- Taylor, Yvette (2013) "Compelling diversities, educational intersections: policy, practice, parity". *Gender and Education* Vol 25, No 3, s. 243–250.
- Tienari, Janne, Holgersson, Charlotte, Meriläinen, Susan & Höök, Pia (2009) "Gender, management and market discourse: the case of gender quotas in the Swedish and Finnish media". *Gender, Work and Organization* Vol 16, No 4, July, s. 501–521.
- Rönblom, Malin (2011) "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik". *Tidskrift för genusvetenskap* Nr 1–2, s. 35–55.
- Wottle, Martin & Blomberg, Eva (2010) "Feminism och jämställdhet i en nyliberal kontext 1990–2010". *Tidskrift för genusvetenskap* Nr 1–2, s. 99–115.

### 3. Arbetsrättsliga perspektiv på jämställdhet, diskriminering och intersektionalitet

Eva Schömer

Det här kapitlet syftar till att illustrera hur jämställdhet och diskriminering kan förstås utifrån ett intersektionellt perspektiv på det arbetsrättsliga området.<sup>1</sup> Kapitlet inleds med att beskriva de begrepp som omgärdar rättsområdet, varefter den nu gällande diskrimineringslagen (2008:567) beskrivs och analyseras ur ett intersektionellt perspektiv. Från ett rättssociologiskt perspektiv kan rätten förstås som *law in books*, dvs. innehållet i den skrivna rätten samt de rättskipande domstolarnas och myndigheternas bedömningar; *law in action*, som belyser hur människor förhåller sig till den skrivna rätten (åtlydnaden av rätten); samt *living law*, hur människor beter sig oberoende av *law in books* och *law in action* (Hertogh 2009). Den här artikeln rör sig över samtliga rättsliga nivåer på så sätt att *living law* förstås som det som händer i vardagslivet (dvs. parternas berättelser i domstolarnas domar). *Law in books* förstås genom domstolens bedömningar av tvisterna och *law in action* illustreras genom den intersektionella analysen av rätten (lagstiftningen och domstolens bedömningar av tvister som har varit uppe till behandling).

#### 3.1 Bakgrund till feministiska perspektiv på rättsvetenskap

En utgångspunkt för feministiska perspektiv på rätten är att de fokuserar på konsekvenserna av politiska och rättsliga beslut för kvinnors (och mäns) liv och möjlighet till delaktighet och makt i samhället (*law in action*). Att det skulle finnas en enda definition/beskrivning av innebörden av *feminism* vilar emellertid på en myt om att alla kvinnor är lika och att de delar samma önskningar och mål (Schömer 2013). Ett gemensamt drag inom den feministiska rättsvetenskapen är dock att de som bekänner sig som feminister alla verkar för kvinnors emancipation, men vägarna dit är olika.

---

<sup>1</sup> Kapitlet baserar sig på tidigare publicerade artiklar av författaren under temat "intersektionalitet".

### 3.2 Jämlikhet och jämställdhet

Begreppen jämlikhet och jämställdhet har sin bakgrund i de problem som begreppen "equal" och "égalité" har inneburit, nämligen att om lika ska behandlas likadant så behöver kvinnor och män inte behandlas lika eftersom de inte är identiska. Det var alltså mot bakgrund av denna diskussion som jämställdhetsbegreppet utvecklades, genom att slå fast att även om kvinnor och män var olika och att de hade olika livsvillkor så skulle de ändå ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende, att vårda hem och barn samt att delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället (SOU 1990:40, s. 218). Medan jämlikhetsbegreppet är en värdemässig term, genom vilken likheter mellan människors understryks, är jämställdhetsbegreppet en relationell term som innebär att grupper av kvinnor jämförs med grupper av män. Jämförelsen tar sin utgångspunkt i det faktum att kvinnor och män inte är identiska. Jämställdhetsbegreppet sätter således fingret på den inom feministisk debatt nära nog olösliga frågan om det är så att de biologiska skillnaderna ska innebära att kvinnor och män också är olika ur ett socialt och psykologiskt perspektiv och att detta i sin tur ska innebära att de får sämre arbetsvillkor och möjligheter till utveckling i förvärvsarbetet (Schömer 1999).

Det var mot bakgrund av den diskussionen som de s.k. jämställdhetsreglerna infördes under 1980-talet i Norden. Dessa kännetecknades av att de syftade till att jämföra kvinnor och män med varandra. Vid en första anblick kan tanken om att nyansera jämlikhetsbegreppet med hjälp av jämställdhetsbegreppet te sig som en *universell* nyckel till mer rättvisa förhållanden mellan könen. Men det är just detta som är jämställdhetens paradox: Tanken om universalitet leder till föreställningar om att alla kvinnor är lika och att de också delar samma erfarenheter eftersom denna utgångspunkt har lett till att flertalet kvinnor har osynliggjorts, något som blir särskilt tydligt med hjälp av en intersektionell analys av just rätten.

### 3.3 Multipel diskriminering och intersektionalitet

I Skandinavien har feminister länge distanserat sig från "black feminism" genom att hänvisa till slaveriets frånvaro i den skandinaviska historien. I stället har fokus för de skandinaviska feministerna just varit inriktat på frågor om jämställdhet mellan kvinnor och

män, något som i stället har lett till att skillnaderna bland kvinnor (och givetvis även bland män) har osynliggjorts. Den 1 juli 1980 trädde den första jämställdhetslagen (1979:1118) i kraft. Lagen var visserligen sedan länge efterlängtd, men eftersom den utgick från ett "vitt" etnocentriskt perspektiv innebar den inte många förändringar för gruppen invandrade kvinnor. Den kritiken fick emellertid inte något större genomslag inom den homogena svenska feministiska rörelsen bestående av bl.a. kvinnorrättsforskare, jämställdhetsforskare och andra aktivister i Norden. Utanför Sverige och Norden utvecklades emellertid kritiken mot den "vita homogena medelklassfeminismen" nära nog explosionsartat, genom den postkoloniala feminismens framväxt under 1990-talet. Dittills hade tesen att "feminismen" var unison – att den utgick från en gemensam historia av förtryck som delades av alla kvinnor – i princip stått helt oemotsagd (Ahmed 2011).

Begreppen *multipl diskriminering* och *intersektionalitet* är på samma sätt som jämlikhet och jämställdhet nära sammanlänkade, men de är inte utbytbara. Multipl diskriminering kan beskrivas som att bli negativt särbehandlad (diskriminerad) på mer än en grund. Multipl diskriminering säger dock inget om hur diskrimineringsgrunderna samverkar. Det gör däremot det analytiska verktyget "intersektionalitet"; det kan beskrivas som effekten av multipl diskriminering. Intersektionalitetsbegreppet har sitt ursprung i den nordamerikanska feministiska antidiskrimineringsdiskursen, inom vilken "black feminism" kom att utmana den då tämligen homogena feministiska rörelsen genom att ifrågasätta dess utgångspunkt i privilegierade "vita kvinnor". Att tala om människor som "svarta" eller "vita" har sina rötter i just den nordamerikanska kontexten. Där rasåtskillnad var legitimt ända fram till 1965, då alla medborgare (dvs. även de "svarta kvinnorna") likställdes med övriga medborgare och erhöll rösträtt genom den s.k. *Voting Rights Act*. Det kan finnas anledning att stanna upp och reflektera över att "vita kvinnor" av "högre stånd" hade rösträtt så tidigt som år 1776 i delstaten New Jersey och att den lagen ersattes av en allmän rösträtt för män år 1807. I Wyoming fick alla vita personer likvärdig rösträtt år 1869. År 1920 fick alla vita kvinnor rätt att rösta i det nordamerikanska således presidentvalet. Skillnader mellan "svarta" och "vita" underbyggdes med hjälp av lagstiftningen, som alltså inte endast gjorde en åtskillnad mellan könen utan även inom könen. Sara Ahmed beskriver hur "vit" hudfärg blir en markör för tillträde och en privilegierad position i samhället,

samtidigt som de som inte är ”vita” ”är märkta som annorlunda (genom ett kvardröjande vid främmande kroppar kan ’samhället’ föreställa sig självt som utmärkt och därmed vitt)” (Ahmed 2011:367).

I artikeln ”Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics” (1989) illustrerade den nordamerikanska juristen Kimberle Crenshaw med hjälp av ett mål mellan DeGraffenreid och General Motors (GM) hur ”svarta kvinnor” diskriminerades genom att de föll utanför den nordamerikanska antidiskrimineringslagstiftningen. I målet hade en grupp ”svarta kvinnor” gjort gällande att GM hade gjort sig skyldigt till diskriminering av ”svarta kvinnor”. Domstolen konstaterade emellertid att kvinnorna varken var diskriminerade på grund av ras eller kön. Det var nämligen inte visat att GM vägrade anställa ”svarta”, eftersom i princip hela den arbetsföra personalen på verkstadsgolvet bestod av ”svarta män”. De ”svarta kvinnorna” var inte heller diskriminerade med hänvisning till deras kön, emedan kontorspersonalen bestod av ”vita kvinnor”. Trots att artikeln fick ett enormt genomslag i den angloamerikanska litteraturen är det få jurister som har diskuterat dessa frågor från ett svenskt perspektiv.

### 3.4 Diskrimineringslagen

Den 1 januari 2009 trädde den första sammanhållna diskrimineringslagen (DL) i kraft. Dessförinnan var förbuden mot att diskriminera spridda över sju olika lagar. Tanken med diskrimineringslagen beskrevs både som att bringa reda i de olika lagarna och att genomföra de EG-direktiv som ditills inte blivit införda i svensk lagstiftning.

Reglerna i diskrimineringslagen är uppdelade mellan å ena sidan förebyggande aktiva åtgärder och å andra sidan s.k. förbudsregler. Medan förbudsreglerna är likformigt utformade, vilket även gäller reglerna om repressalier och diskrimineringsersättning för den kränkning överträdelsen innebär, saknas emellertid både koherens och skärpa i reglerna när det gäller de aktiva åtgärderna (Schömer 2009, 2011).

### 3.4.1 Aktiva förebyggande (jämsällldhets)åtgärder

Genom diskrimineringslagen förändrades arbetsgivares skyldigheter att bedriva ett aktivt jämsällldhetsarbete; skyldigheten att upprätta en jämsällldhetsplan ska numera endast genomföras vart tredje år (tidigare varje år) och omfattar endast arbetsgivare med minst 25 anställda (tidigare 10 anställda, DL 3:10). I likhet med skrivningarna inför den nu ersatta jämsällldhetslagen påpekas att arbetsgivare som är undantagna från att upprätta planer ändå är skyldiga att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, samt att göra en kartläggning och en analys av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor (Prop. 2007/08:95, s. 339).

De aktiva åtgärderna innebär i huvudsak att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att nå lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, samt bedriva ett målinriktat arbete utifrån dessa grunder (DL 3:3).

### 3.4.2 Samverkan och kollektivavtal

En plan för jämsällldhet (och i förekommande fall även lika-behandling) eller handlingsplan för jämsälllda löner är på intet sätt bindande i juridisk mening (AD 1990:34). Trots detta är det faktiskt möjligt att ge planen rättslig styrka genom att foga den som en bilaga till ett kollektivavtal (MBL 23 § 2 st.). På så sätt blir det möjligt att väcka talan vid AD för brott mot kollektivavtal, något som kan leda till höga skadeståndsbelopp (MBL 54 §). Men på samma sätt som att arbetsmarknadens parter överlag har visat ett synnerligen lågt intresse för att förändra strukturer när det gäller makt och inflytande från andra grupper än de som parterna traditionellt sett värnar om, har det inte funnits något intresse för att foga planer om jämsällldhet och mångfald till kollektivavtal (se t.ex. Cook, Lorwin & Daniels 1992, Neergaard 2006).

### 3.4.3 Diskrimineringsombudsman

För att tillse lagens efterlevnad finns diskrimineringsombudsmanen (DO, 4:1 DL). Den arbetsgivare som inte efterföljer sina skyldigheter vad beträffar det aktiva arbetet kan efter framställan av



DO till diskrimineringsnämnden föreläggas att vid vite upprätta en plan eller i övrigt följa de föreskrifter som framgår av lagen och den vid arbetsplatsen gällande planen (DL 4:5). Det saknas möjlighet att i övrigt utkräva några rättigheter eller på annat sätt ålägga arbetsgivare att genomföra de åtgärder som framgår ur planen. Emellertid är vitesinstrumentet tämligen svagt eftersom grunden för ett vitesföreläggande faller bort så snart arbetsgivaren meddelar att denne har påbörjat detta arbete.

#### 3.4.4 Aktiva åtgärder och kön

De aktiva åtgärderna är främst inriktade på relationer mellan kön, därutöver är skyldigheten starkt begränsad (DL 3:13). De aktiva åtgärderna ska genomföras med hänsyn till arbetsgivarens resurser och till vad som kan krävas av omständigheterna i övrigt för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det finns ingen skyldighet att arbeta aktivt för att förändra personalgruppens ålder eller att t.ex. verka för att få in (fler) arbetstagare som ger uttryck för könsöverskridande identitet eller uttryck eller ens personer som har annan sexuell läggning än heterosexuell. Dessa grupper står även utanför det aktiva arbetet då det är arbetsgivarens skyldighet att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier (DL 3:6). Även om arbetsgivaren är skyldig att verka för att lediga anställningar ska sökas av olika personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, så saknas den skyldigheten när det gäller att erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder för att främja en jämn fördelning i skilda typer av arbete och bland olika kategorier av arbetstagare (DL 3:7–8 §§). När det gäller arbetsgivarens skyldighet att särskilt verka för att nå förändringar i personalstyrkan är arbetsgivaren alltså endast skyldig att arbeta med den könsmässiga balansen (DL 3:9).

#### 3.4.5 Konsekvenser av de aktiva åtgärderna

Genom diskrimineringslagen skiktas således personalen i fallande skala. Den kategori som har fått prioriterad position är just kön. Därefter följer de som tillhör etniska minoriteter. Men det är inte

på ett sätt som leder till några strukturella förändringar eftersom detta endast ska ske när det gäller att anpassa arbetsförhållandena (DL 3:4), förhindra att någon utsätts för trakasserier eller repressalier (DL 3:6) samt verka för att dessa personer ges möjlighet att söka lediga anställningar (DL 3:7).

Det finns emellertid inga som helst skyldigheter att arbeta med detta så att det faktiskt sker några förändringar av personalstyrkan genom t.ex. utbildning och kompetensutveckling, annat än när det gäller just kön (DL 3:8). Detsamma gäller att särskilt verka för att förändra personalens sammansättning så att den t.ex. speglar samhället i stort vad beträffar etnisk tillhörighet och religion (DL 3:9). Arbetsgivare behöver heller varken kartlägga eller analysera skillnader i lön för andra än kvinnor och män (DL 3:11). Arbetstagare med könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, avvikande sexuell läggning eller en viss ålder faller i princip helt utanför det aktiva arbetet när det gäller att skapa en förändring i personalstyrkans sammansättning eller omfattning.

I dag finns det flera studier (McCall 2005, Fredman 2008) som visar att arbetet med aktiva åtgärder är ett av de mest effektiva medlen för att nå ett framgångsrikt arbete med jämställdhet och mångfald.<sup>2</sup> Effekten av den samlade diskrimineringslagen är emellertid att människor ställs mot varandra och rankas sinsemellan i stället för att överbrygga de klyftor och skillnader som finns mellan dem. Att de aktiva åtgärderna i princip lämnades intakta vid genomförandet av den nya diskrimineringslagen förstärker utanförskapet för dem som redan var utan skydd och upplevelsen av att vara annorlunda och mindre skyddsvärd blir på så sätt än starkare. Givetvis är det så att politiska instrument i form av regler på det aktiva området inte är det enda sättet att nå förändring, men det är en markering om att samhället även värnar om andra kategorier än kön. De aktiva åtgärderna blir på så sätt en markör av makt mellan olika grupper, där könsfrågor överordnas alla andra frågor (Schömer 2011).

---

<sup>2</sup> Mångfald är ett begrepp som inom den rättsvetenskapliga och politiska debatten brukar beskrivas som en sammanfattning av alla de diskrimineringsgrunder som finns utöver kön.

### 3.5 Multipel diskriminering – en intersektionell analys

Vid första anblick kan det se ut som om den kritik som har riktats mot tidigare lagar för att vara disparata och konkurrerande äntligen har kommit att tas på allvar genom en samlad lagstiftning mot diskriminering, eftersom tanken både var att skapa koherens och samstämmighet bland reglerna. Vi ska nu se hur en intersektionell analys kan användas för att förstå hur rätten verkar i samhället. För att förstå innebörden av vad som avses med intersektionalitet och hur detta analytiska verktyg ska kunna användas för att analysera diskriminering av underordnade grupper är det viktigt att ha den kritik som Crenshaw riktade mot den nordamerikanska lagstiftningen i åtanke: att rätten både osynliggjorde och diskriminerade de mest utsatta grupperna i samhället. Det är visserligen riktigt att diskrimineringslagen tar upp ett helt nytt antidiskrimineringsgrepp kring diskrimineringsfrågorna, genom att samtliga diskrimineringsgrunder har sammanförts under ett tak, men det är viktigt att notera att utgångspunkten på intet sätt är intersektionell.

Vid en sökning i de tre största rättsdatabaserna i Sverige slås man av att endast ett fåtal mål har lett till att domstolen har konstaterat att det har förelegat etnisk diskriminering.<sup>3</sup> En förklaring skulle kunna vara att det har stämts i för många mål, en annan förklaring kan vara att det har varit ”felstämt”, ytterligare en förklaring går att sökas i det juridiska systemet och domstolens sätt att hantera mål om diskriminering. Jag kommer här att fästa uppmärksamheten vid den sista förklaringen. Ett förändrat sätt att förstå rätten och mål om diskriminering skulle kunna möjliggöra att fler personer får upprättelse då de upplever sig ha blivit kränkta på någon eller några av de särbehandlade grunderna i diskrimineringslagens (eller i någon av de tidigare diskrimineringslagarnas) mening.

Flertalet mål om löne- och könsdiskriminering tar, även om det aldrig nämns, sin utgångspunkt i att ”vita kvinnor” har blivit diskriminerade (förfördelade i förhållande till sina manliga kollegor) av en arbetsgivare. Diskrimineringsgrunderna är nämligen renodlade i den meningen att frågan om diskriminering har kännetecknats som ett antingen/eller, dvs. om det inte är fråga om könsdiskriminering eller diskriminering på någon annan grund. Det är ytterst sällan som fler än en diskrimineringsgrund berörs i ett och

---

<sup>3</sup> Med etnisk tillhörighet avses: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (DL 1:5:3).

samma mål. Begreppet multipel diskriminering berörs i princip aldrig i målen från den svenska arbetsdomstolen.

### 3.5.1 Bevisbördan i diskrimineringsmål

Innan vi går vidare kan det finnas skäl att uppmärksamma de särskilda bevisregler som gäller på diskrimineringsområdet. På det civilrättsliga området är huvudregeln att den som påstår något också ska bevisa att den påstådda handlingen har skett; det ska således inte vara möjligt att bara påstå något utan att det finns en s.k. grund för det påstående som läggs fram. Så såg det också ut på diskrimineringsområdet ända in i 1990-talet, men efter att den svenska lagen harmoniserats med den europeiska lagstiftningen infördes regeln om s.k. omvänd bevisprövning. Detta brukar beskrivas som att bevisbördan är delad mellan parterna på så sätt att om en käre (arbets sökande eller arbetstagar) lägger fram fakta som ger anledning att anta att hon eller han har blivit diskriminerad föreligger det ett s.k. prima facie-fall av diskriminering (dvs. att diskrimineringen godtas). Därefter övergår bevisbördan på svaranden (arbetsgivaren), som ska motbevisa att det inte föreligger ett brott mot likabehandlingsprincipen. Medan motbevisning vid direkt diskriminering ställer krav på att arbetsgivaren kan visa att den orättvisa behandlingen inte handlar om diskriminering, ska arbetsgivaren vid indirekt diskriminering visa att tillämpningen av reglerna var nödvändig för arbetsgivaren ur verksamhetssynpunkt för att lyckas motbevisa påståendena om diskriminering. *Samarbetsvårigheter* och *personlig lämplighet* är exempel på situationer som inte är att betrakta som diskriminerande.

### 3.5.2 Ett intersektionellt verktyg – att ifrågasätta det givna

Vi ska nu se hur en intersektionell analys skulle kunna användas för att förstå vad som händer i mål om etnisk diskriminering både med och utan multipla diskrimineringsgrunder. Det finns inom ramen för det här kapitlet inte någon möjlighet att ge mer än några exempel på hur en sådan analys kan göras. De mål som har valts ut är sådana där den intersektionella problematiken är påtaglig, om än inte uttalad från domstolens sida.

Marie Matsuda är en nordamerikansk jurist och feminist som har utvecklat möjligheten att ifrågasätta normaliteter i det rättsliga materialet genom en modell i vilken hon ställer frågor om vad som inte finns och varför. Hon skriver:

The way I try to understand the interconnection of all forms of subordination is through a method I call “ask the other question”. When I see something that looks racist, I ask “where is the patriarchy in this?” When I see something that looks sexist, I ask, “Where is the heterosexism in this?” When I see something that looks homophobic, I ask, “Where are the class interests in this?”

(Matsuda 1990:1189)

### 3.5.3 Normalisering av utanförskap och rasism

Låt oss börja med att se på två mål där både utanförskap och rasism normaliseras. I det ena hade domstolen att ta ställning till frågan om en svetsare av nigerianskt ursprung hade blivit utsatt för etnisk diskriminering, genom arbetsgivarens sätt att utöva sin arbetsledning i olika situationer och om arbetsgivaren hade åsidosatt sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier (AD 2012:27).<sup>4</sup> Det andra målet rörde en kommunanställd habiliteringsassistent av gambiskt ursprung, som hade blivit avstängd och stadigvarande förflyttad på grund av samarbetssvårigheter efter att han hade gjort gällande att han blivit trakasserad på grund av sitt ursprung. Han kallades bland annat för ”blackey, big black bastard, afrikanen och svartskalle”. Enhetschefen beskyllde honom för att använda sig av voodoo eftersom han hade så god hand om de boende på det behandlingshem där han arbetade. Samma chef förvägrade honom även tjänstledigt för studier avseende ”ledarskap inom handikapp” och sänkte även hans tjänstgöringsgrad från 98 till 80 procent utan att några sakliga skäl förelåg för beslutet (AD 2009:4). Arbetsdomstolen avslög talan i båda målen.

Låt oss nu se vad som händer om man ställer frågor om vad som saknas på det sätt som Matsuda förespråkar. Det förstnämnda målet (AD 2012:27) rörde frågan om B.O. som anställdes vid Ringhals kärnkraftverk som svetsare år 2006. B.O. hade blivit utsatt för kränkningar. B.O. gjorde gällande att kränkningarna hade star-

---

<sup>4</sup> Medan delar av händelserna tidsmässigt faller under den tidigare gällande lagen (1999:130) mot etnisk diskriminering, faller andra händelser under den nu gällande diskrimineringslagen. Detta saknar emellertid betydelse för den analys som görs här.

tat redan under hösten 2007, då kollegorna gav honom öknamnet ”Tony Mogadishu” samtidigt som de härmade ljudet av en gök. Vid ett tillfälle hade någon skrivit ”Mogadishu” på ett rör som löpte i anslutning till den aktiva sidan av kärnkraftverket. B.O. anförde att han påtalade händelserna vid minst fyra tillfällen för arbetsledaren B.P. och att denne inte tog någon notis om ärendet mer än att han svarade att det väl inte var så farligt. Domstolen skriver att B.P. har uppgivit att han:

hade bidragit till att B.O. fick anställning hos bolaget och hade fungerat lite som en mentor för denne. B.O. var en medelmåttig svetsare. Det råder en ganska tuff stämning på arbetsplatsen, och många av dem som arbetar får mer eller mindre skämtsamma smeknamn av kamraterna. B.O. brukade kallas för ”Tony”. B.P. har aldrig hört honom kallas för ”Mogadishu” eller ”Koko stupid”. B.O. har heller inte berättat för honom om något öknamn. B.P. skulle inte ha accepterat något sådant.

Av det anförda framgår att B.O. och B.P. har lämnat motstridiga uppgifter i frågan om vad som förekommit dem emellan. Ord står mot ord, och även om B.O. kan ha blivit utsatt för trakasserier har B.P. enligt domstolens mening gjort ett trovärdigt intryck när han bestämt har förnekat att B.O. har omnämnt att han kallades för öknamn. Det är vidare enligt domstolens mening inte visat att bolaget vid den centrala tvisteförhandlingen skulle ha vidgått att bolaget kände till några trakasserier.

(AD 2012:27)

Det domstolen gör i det här fallet är att vända på frågan så att B.P. framställs som normal och trovärdig. Domstolen lyfter inte fram att B.P. är svensk men det är något som genomgående genomsyrar texten, t.ex. genom att det understryks att han har bidragit till att B.O. fick arbete och även har fungerat som en mentor för B.O. Genom texten blir B.O. den som är till besvär; han kan inte skaffa ett jobb utan hjälp och han behöver en mentor på jobbet. B.P. beskrivs som trovärdig då han bestämt förnekar att han har hört att B.O. skulle ha blivit kallad för de tillmälen B.O. gör gällande. Så även om lagen föreskriver s.k. omvänd bevisprövning går domstolen in och gör en bedömning som snarare ser ut som en klassisk bevisprövning där utgångspunkten i stället är två jämbördiga parter som ska lägga fram sina bevis till prövning.

Om det hade funnits en förståelse för hur utsatta upplever sin utsatthet och en önskan om att förändra deras situation så skulle AD ha ställt sig frågan vad det är som gör B.P. till mer trovärdig än B.O. Domstolen konstruerar istället det normala (B.P.) genom att

understryka det avvikande (B.O.); det normala görs så odiskutabelt att det inte ens behöver förklaras. Samma sak sker i målet med habiliteringsassistenten som omnämns med flera rasistiska tillmälen. Domstolen finner det visserligen styrkt att habiliteringsassistenten kallades "blackey" (AD 2009:4). Men, skriver AD, övriga tillmälen kunde inte styrkas. Målet utspelar sig visserligen under den äldre lagstiftningen, men utgången hade med största sannolikhet blivit densamma om händelserna hade bedömts i dag, eftersom domstolen inte ser ut att ha förändrat sin argumentation sedan den nya lagstiftningens ikraftträdande. Därefter konstaterar domstolen att det inte råder någon tvekan om att tillmålet "blackey" i och för sig kan utgöra ett sådant uppträdande som kan anses vara etniska trakasserier. *Men* eftersom det fanns en rå jargong mellan kollegorna och habiliteringsassistenten kallade sina kollegor för "whitey" har kollegorna inte uppfattat att "blackey" var kränkande. Kollegorna skojade ofta med varandra och hade roligt, skriver AD (AD 2009:4).

Trakasserier av B.O. pågick i princip dagligen från hösten 2007 fram till att han sjukskrevs i juni 2009. Vid en central tvisteförhandling anförde bolagsledningen bl.a. att "man får räkna med en sådan jargong i branschen". Efter sjukskrivningen omplacerades B.O. till den s.k. inaktiva sidan vid kärnkraftverket, han fick endast undantagsvis utföra arbetsuppgifter som motsvarade hans kompetens och han var tvungen att särskilt be om arbetsuppgifter för att över huvud taget sysselsättas. Omplaceringen ledde till att B.O. drabbades av en väsentlig lönesänkning. Vid ett enskilt samtal som B.O. spelade in sade chefen H.H. bl.a. att "you look like a slow-motion movie, when you're walking around here", och "that's the truth...maybe it's not...maybe it's because you are black, but I think it depends on a cultural thing... not because of your colour". Bolaget bestred att B.O. hade blivit utsatt för etnisk diskriminering, något som även arbetsdomstolen fann för gott utifrån i princip samma resonemang som vid den tidigare frågan. Bakgrunden till sjukskrivningen var att företagshälsovården uppmärksammade att B.O. led av blodbrist i mars 2009. Men redan i april 2009 blev B.O. friskförklarad vid ett besök hos läkare vid en vårdcentral. Även här avstår AD från att göra en bedömning av vad som har hänt. I stället väljer AD att värdera B.O:s trovärdighet. AD skriver att det i och för sig finns dokumentation som styrker att B.O. var botad från blodbristen och alltså skulle ha kunnat arbeta även på den aktiva

sidan, men att det inte finns någon utredning som ger stöd för att bolaget skulle ha fått kännedom om detta.

När det gällde frågan om varför B.O. inte fick arbetsuppgifter som motsvarande hans kompetens konstaterar domstolen att det inte heller här har framkommit annat än att B.O. har haft samma uppgifter som övriga anställda. Påståenden om att han har förhindrats att gå på toaletten annat än under raster eller att hans matlåda har kastats i soporna vinner inte heller något gehör. Även detta underbyggdes av att en "svensk" arbetsledare hade understrukt att det rådde trevlig stämning på arbetsplatsen och att även om det förekom att de anställda gav varandra smeknamn och andra tillmälen så hade han aldrig hört någon omnämna B.O. med annat än hans riktiga namn. Han förnekade även att han skulle ha förhindrat B.O. att gå på toaletten på det sätt som B.O. hade gjort gällande.

Domen blir en enda lång illustration av hur illa det kan gå om man är dum nog att göra gällande att man är diskriminerad och hur enkelt arbetsgivare kan bestrida diskriminering. Det ser t.o.m. ut att räcka med att hänvisa till en "förmans" ord om att det inte har skett diskriminering. Vi ser här hur rasismen även får bärkraft med hjälp av ett klassperspektiv, då den maktfullkomliga arbetsledaren beskrivs som trovärdig och arbetstagaren som en överkänslig och underordnad invandrare.

#### 3.5.4 Normalisering av subtil rasism

Vid ett annat mål (AD 2009:11) diskuteras visserligen inte heller den intersektionella problematiken men den framträder ändå med all tydlighet i målet, som rör frågan om huruvida en kvinna med tjeckiskt ursprung hade utsatts för etnisk diskriminering när hon inte blev kallad till intervju för ett arbete som biluthyrare/bilvårdare. Bland annat anfördes skäl som att hon "inte passade in" vid bilföretaget, hon hade nämligen dykt upp "oanmäld" till bilfirman för att höra sig för om det utannonserade arbetet. Hon uppmärksammades på att det inte var passande att diskutera arbetet just då eftersom det skulle lämnas ut en hyrbil till en kund. Kvinnan brydde sig emellertid inte om detta, vilket arbetsgivarsidan menar är detsamma som att hon "brast i respekt" och att hon var "osympatisk". Därtill kom att ansökan var ofullständigt ifylld eftersom den saknade hemadress och ålder. Kvinnan invände att hon hade lämnat sitt visitkort i samband med besöket och gjorde



därvid gällande att hon var kontaktbar. I domskälen anför Arbetsdomstolen att de uppgifter som efterfrågades i ansökningshandlingarna inte var utan betydelse för att biluthyraren skulle kunna bilda sig en första uppfattning om de sökande samt att avsaknaden av uppgifterna gav ”intrycket att kvinnan antingen brast i noggrannhet eller avsiktligt nonchalerade bolagets önskemål om uppgifter”. Till detta kom att kvinnan hade uppgivit sig ha arbetat som verkställande direktör, något som domstolen menade saknade betydelse för det aktuella arbetet.

De intersektionella aspekterna i målet blir synliga i resonemanget om att ”inte passa in” och att ”brista i respekt”. Från ett typiskt svenskt perspektiv är det kanske så att en kommentar om att det inte passar att diskutera en anställning vid ett visst tillfälle ska efterföljas, men detta är ju på intet sätt en universell och given sanning. Jag menar att detta bör ses som en fråga som har sin grund i den kontext som händelsen utspelar sig. I ett annat sammanhang hade det varit precis lika ”naturligt” att stanna kvar för att underbygga sitt genuina intresse för arbetet. Vi ser här hur domstolen är med och konstruerar kvinnan som en stigmatiserad utlänning; hon kunde inte uppföra sig ”korrekt” och hon är dessutom en ohövlig kvinna som inte kunde ”behärska sig”. Hon saknar därmed samarbetsförmåga, vilket är en av de svenska sociala koderna (och en underförstådd förutsättning) för att anställas. De argument som domstolen använder är av just de slag som Wuokko Knocke beskriver som ”subtil rasism”.

### 3.5.5 Normalisering av trakasserier och vardagsrasism

I ytterligare två intressanta mål synliggörs problematiken med att domstolen inte förstår den kritik som har riktats från intersektionellt håll om att personer kan befinna sig i men samtidigt utanför majoritetssamhället, genom att å ena sidan inkluderas på arbetsmarknaden (ha en anställning) och å andra sidan exkluderas genom att de inte är etniska svenskar. Båda målen grundar sig visserligen på den äldre lagstiftningen, men äger fortfarande aktualitet. I AD 2010:21 behandlades frågan om en arbetsgivare vid en större motionsförening hade gjort sig skyldig till diskriminering av två ”timvikarierande” kvinnor som bar slöja genom att utsätta dem för trakasserier som hade samband med deras kön och religion (AD 2010:21). Bland annat hade arbetsgivarens företrädare yttrat kom-

mentarer om att muslimer var dumma i huvudet eftersom de fastade. Han hade vid några tillfällen även gått in i omklädningsrummet när kvinnorna bytte om, vid något tillfälle var den ena kvinnan utan huvudbonad. Detta resulterade i att hon valde att byta om hemma i stället för på arbetsplatsen. Mannen hade både skämtat om halalgrisar och påstått att arabiska män dödar otrogna kvinnor samt frågat den ena av kvinnorna om hon tyckte att det var rätt att otrogna kvinnor stenades till döds. Den senare händelsen var enligt domstolen inte belagd och kunde således inte läggas arbetsgivaren till last. Med hänvisning till förarbeten skrev domstolen att trakasserier är detsamma som

handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till en diskrimineringsgrund, i detta fall religion eller kön. Det kan vara fråga om fysiskt, verbalt eller annat uppträdande. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag som kränker den enskildes värdighet. Diskriminerande trakasserier kan vara *nedsättande tillmälen, nedsvärtning, förlöjligande eller förnedrande uppträdande, t.ex. kommentarer om utseende och beteende eller kränkande gester*. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingen är oönskat och kränkande. Det bör *aligga den trakasserade att göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande*. I vissa fall kan emellertid omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare måste ha stått klar för den som trakasserat. *Helt bagatellartade skillnader i bemötande är inte trakasserier*. Det ska vara fråga om tydliga och märkbara kränkningar. *Attityder och skämt m.m. som inte riktas mot en eller flera individer omfattas i princip inte*. Ett handlingssätt eller bemötande som isolerat framstår som harmlöst, kan dock övergå till att bli trakasserande när det upprepas och den drabbade klargör att beteendet är kränkande.

(AD 2010:21, Prop. 2002/03:63, s. 97 f., min kursivering)

Domstolen konstaterade att kvinnorna i och för sig hade känt sig diskriminerade, men att de inte på ett tillräckligt tydligt sätt hade klargjort att de kände sig utsatta av mannens kommentarer. Det är, skriver domstolen, i och för sig så att skämt om ”halalgrisar” kan uppfattas som förlöjligande, men mot bakgrund av att skämtet inte upprepades och att kvinnorna inte sade ifrån på ett tillräckligt tydligt sätt var det alltså inte fråga om en kränkning i lagens mening. Emellertid fann domstolen att det var fastlagt att mannen hade tagit upp frågor om fastande och om behandling av otrogna kvinnor. Men detta var inte något som domstolen menade kunde falla in under trakasseribegreppet enligt lagen.

På samma sätt som beskrivits ovan bör detta mål förstås utifrån ett intersektionellt perspektiv, vilket kräver att vi får svar på frågor om hur det är möjligt att säga ifrån tillräckligt mycket utan att gå över gränsen och bli "ohövlig". Att stå utanför det normala (det "vita" sekulariserade samhället) och knacka på porten för att få plats på den svenska arbetsmarknaden ställer krav på god kunskap om de sociala koderna. Sverige är också det land inom OECD som har störst skillnad i sysselsättning mellan in- och utrikesfödda personer (*Riksdag och Departement 19/5 2011*). Att kvinnorna befann sig i beroendeposition (i egenskap av timvikarier) gjorde att de fick tassa på tå för att inte stöta sig med arbetsgivaren.

Är det då rimligt att kräva att den som utsätts för stötande behandling även ska ha modet att säga ifrån och göra det tillräckligt tydligt för att tas på allvar? Det kan knappast anses vara roligt att höra historier om halalgrisar när man är muslim. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1169) är det arbetsgivaren som har ansvar för att arbetet bedrivs i en sund och säker miljö och mot denna bakgrund är det arbetsgivarens ansvar att arbetstagare inte utsätts för skämt med rasistiska förtecken.

Det andra målet (AD 2011:13) rörde frågan om en manlig arbetsledare som genom vissa uttalanden och en teckning hade gjort sig skyldig till diskriminering gentemot två kvinnliga arbetstagare med ursprung i Bosnien respektive det forna Sovjetunionen. De utsattes dels för repressalier och dels för diskriminering genom etniska trakasserier, trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. De två kvinnorna hade redan 2004 kritiserat den manlige arbetsledaren för att det saknades förebyggande arbete mot våld och för att larmsystemet inte fungerade tillfredställande vid det gruppboende där de arbetade. Konflikten mellan parterna eskalerade och kvinnorna uppfattade det som att mannen utsatte dem för repressalier på grund av kritiken mot arbetsledningen. Mannen gav kvinnorna öknamnet "östflickorna".

Vid ett tillfälle utsattes den ena kvinnan för våld från en brukare, men arbetsledaren gjorde varken en polisanmälan eller vidtog andra åtgärder eftersom han "ville se hur länge chocken varade. Ni flickor från öst brukar tåla mycket". Kvinnan förklarade att hon ville att han skulle använda hennes riktiga namn, vilket han inte hörsammade. Han fortsatte att använda öknamnet. Med anledning av detta konstaterar Arbetsdomstolen att kvinnan hade utsatts för trakasserier på grund av etnicitet, men att det inte var fråga om trakasserier på grund av kön eftersom det saknades belägg för att kommentaren

skulle vara en anspelning på sexhandel och prostitution, vilket DO hade gjort gällande. DO lyckades inte heller visa att mannen fortsatte att använda tillmälet ”östflickorna” efter att de sagt ifrån. I samband med julen 2007 sattes en bild med sexuellt innehåll upp. Bilden föreställde en manlig person med erektion. Mannen var delvis klädd i läder och hade en luva på huvudet och piska med två julgranskulor i handen. I en pratbubbla stod det ”Finns det några stygga barn”. Domstolen framhöll att det måste ”finnas ett utrymme för att sätta upp bilder av sexuell natur som inte är riktade till någon, även om någon i en grupp påtalar att bilden väcker obehag hos personen i fråga”. Enligt domstolen var det inte heller utrett att bilden var tänkt att kränka någon av de båda arbetstagarna. Samma bild mailades till bland annat kvinnorna året därpå. Vid den tidpunkten var mannen tillförordnad chef för hela verksamhetens socialpsykologiska enhet och kvinnorna hade även tidigare gjort klart för honom att de upplevde obehag inför bilden. Domstolen konstaterade därvid att mannen hade gjort sig skyldig till sexuella trakasserier genom mailandet, men att verksamheten inte hade brutit mot repressalieförbudet eftersom mailandet i sig inte är att betrakta som en ”typisk” repressalie.

### 3.5.6 Multipel effekter av multipel diskriminering

Jag menar att domstolen hade kommit till samma slutledning om frågorna hade varit aktuella i dag. Den nya lagen har i och för sig fört samman diskrimineringsgrunderna, men utan att ta hänsyn till multipel effekten. Medan multipel diskriminering handlar om att vara förfördelad på fler än en grund, handlar multipel effekten om hur diskrimineringsgrunderna samverkar och ackumuleras med varierande grad och omfattning. Upplevelsen av att bli diskriminerad som kvinna och dessutom muslimsk kvinna som bär slöja är inte dubbel utan väsentligt mer än så.

Målet mot motionsföreningen innehåller i likhet med målet som rörde kvinnan med tjeckiskt ursprung det som utmärker just multipla effekter, dvs. att upplevelsen förvärras när det är fråga om flera diskrimineringsgrunder. Att inte förstå de sociala koderna leder till ett utanförskap som innebär att diskriminerings effekten blir mer än dubbel. Emellertid saknar domstolen både grund för och möjlighet att dra andra slutsatser. Lagstiftningen nämner inte multipla effekter, vilket innebär att domstolen saknar rätt att döma

utöver de rekvisit som reglerna ställer upp. Jag menar att oförmågan att komma till andra slutsatser inte bara blir synlig i de nu nämnda målen, utan även i det tidigare nämnda målet som rörde de båda kvinnorna som kände sig kränkta av uttrycket ”öststatsflickorna” och som också uppfattade det som att arbetsgivaren använde denna nedsättande kommentar om dem med anledning av deras ursprungliga kritik mot verksamheten. Vi ser här hur domstolen återigen saknar förmåga att sätta sig in i de drabbades utsatthet trots att det är dess uppgift att utgå från de utsattas perspektiv (Prop. 2002/03:65 s. 97 f.).

### 3.5.7 Normalisering av svenskar

I ett mål från 2010 har Arbetsdomstolen emellertid konstaterat att en arbetsgivare gjort sig skyldig till diskriminering av en kvinna i förhållande till två yngre män (AD 2010:91). Målet rörde en 60-årig kvinna som var synnerligen kompetent och som med råge uppfyllde de krav som listades i kravspecifikationen för en tjänst som jobbcoach, men som inte kallades till anställningsintervju. Arbetsgivaren valde visserligen att kalla fler kvinnor än män och det fanns även en åldersmässig spridning bland dem som kallades till anställningsintervjun. Men mot bakgrund av att kvinnan var långt mer kvalificerad än de yngre männen lyckades inte arbetsgivaren motbevisa påståendet att hon hade blivit diskriminerad på grund av kön och ålder. Denna dom innebar inte mycket nya resonemang, trots att den var grundad på den nya lagen. Eftersom det rörde sig om en kvinna som var väsentligen mer kvalificerad än männen, hade utgången blivit likadan redan vid en bedömning utifrån den första jämställdhetslagen (1980). Vid den tidpunkten utgjorde ålder visserligen ingen grund för diskriminering, men vid en jämförelse av bedömningar i samband med den nu samlade diskrimineringslagen är det intressant att hålla i minnet att det inte har skett någon avsevärd förändring vad beträffar skyddet mot utsatta individer.

Enligt arbetsdomstolen saknas det anledning att separera diskrimineringsgrunderna. Det finns inte heller någon möjlighet att beakta multipla diskrimineringsgrunder som ackumulerande. I samband med den nya lagen infördes en s.k. diskrimineringsersättning. DO hade yrkat på en ersättning om 300 000 kronor, domstolen tillerkände emellertid kvinnan inte mer än 75 000 kronor.

Domstolen förklarade att det varken var möjligt eller ens meningsfullt att särskilja överträdelserna, men att överträdelserna var av samma art som vid en arbetsgivares brott mot företrädesrätt till återanställning. Detta uttalande saknar emellertid grund i såväl förarbeten som lagtext. I de förra understryks betydelsen både av att den nya ersättningen gör det möjligt att kompensera de kränkta just för att de har blivit kränkta och av att den ska utbetalas av den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier, eller som inte fullgör sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier (Prop. 2007/08:95). Jag kan inte annat än dra slutsatsen att domstolen saknar förmåga att göra en bedömning av den multipla kränkningen och kompensera för densamma.

### 3.6 Konsekvenser av normalisering

Ur ett intersektionellt perspektiv belyses diskrimineringseffekten som en kumulation av det inträffade. För att ta ett exempel så är en kvinna som bär slöja i ett utsatt läge redan genom att tillhöra det kön som generellt sett är mest utsatt. Dessutom löper hon risken att utsättas för etnisk diskriminering (de los Reyes & Mulinari 2005). Den samlade effekten av diskrimineringen blir emellertid inte dubbel utan väsentligt mer än så, vid en jämförelse med om hon endast hade utsatts för en enstaka diskrimineringsgrund. I målen synliggörs utanförskapet från den svenska arbetsmarknaden bland annat genom bristen på kunskap om det svenska samhällets sociala koder. Genom att undvika att tillämpa *prima facie* och bekräfta arbetsledares påståenden om att de inte har hört rasistiska tillmälen osynliggör inte bara domstolen vardagsrasismen i det svenska samhället, den är även med och konstruerar rasism som en normalitet (AD 2012:27, Carlson 2011).

Att förutsätta att etnisk diskriminering baseras på yttre attribut såsom slöjor är detsamma som att vara med och underbygga andrafieringen av invandrarkvinnor (SOU 2005:41). Ställer vi målen mot varandra blir det intressant att se hur argument som ena gången är centrala saknar betydelse vid ett annat tillfälle. Målet med kvinnan som hade tjeckiskt ursprung föll utanför lagens område på den grunden att hon "inte passade in" (AD 2009:11). Kvinnan hade uttryckt att bilfirman inte hade något annat val än att anställa henne. Det vi ser i argumentationen är att det som betraktas som

”osvenskt” är att likställa med att vara ”ohyfsad”. En kvinna som argumenterar och ställer krav på det sättet hamnar i en marginell position och skyddas inte heller av den svenska diskrimineringslagen (Schömer 1999, AD 1996:41). I målet med de båda kvinnorna som arbetade vid motionsföreningen var emellertid argumentationen den motsatta, nämligen att de inte hade varit tillräckligt tydliga med vad de önskade; de skulle ha sagt ifrån så att det blev tydligt att de inte uppskattade skämt om halalgrisar (AD 2010:21).

I målet som rörde frågan om en kvinna hade blivit ålders- och könsdiskriminerad konstaterade domstolen att det saknades grund för att särskilja diskrimineringsgrunderna eftersom hon var den sökande som var mest kvalificerad (AD 2010:91). Hon hade bland annat arbetat som verksamhetschef, något som ansågs vara väl kvalificerande. Men i målet som rörde kvinnan med tjeckiskt ursprung var domstolen noggrann med att understryka att det inte var särskilt meriterande att ha arbetat som verkställande direktör (AD 2009:11). Visst är det givet att meriter har skilda meritvärden, men det blir oerhört svårt att navigera på den svenska arbetsmarknaden om man saknar kontakter och kunskap om de sociala koderna; utanförskapet ökar varvid möjligheten att vinna inträde i det etablerade samhället (arbetsmarknaden) minskar. Att å ena sidan få höra att det är viktigt med avancerade meriter och å den andra få kommentaren att det saknar betydelse skapar oförståelse och bygger snarare murar mellan oss som förstår och dem som är annorlunda.

### 3.7 Diskriminerande paradoxer i arbetslivet

Det är givetvis positivt att diskrimineringsbegreppet har utvidgats från att tidigare endast ha omfattat indirekt och direkt diskriminering till att även omfatta trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner om att diskriminera, samt att könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder har fogats till listan över diskrimineringsgrunder. Men effekterna av lagen kommer att utebli om domstolarna inte förändrar sin syn på vad som är normalt och sin förståelse för vad utanförskap innebär för utsatta grupper. Det innebär en förstärkning av de överordnades (arbetsledare och arbetsgivare) makt och av de underordnades (arbetstagare) maktlöshet och utanförskap, varvid skillnaderna växer mellan de som tillhör det etablerade samhället och de som saknar tillträde till det samma, med frustration och anomi som följd. Vi har nu sett hur

domstolen använder en juridisk argumentation i syfte att nå ett slut som i princip aldrig innebär att de som upplever sig vara utsatta för diskriminering vinner framgång med sin talan. På så sätt förstärks utanförskap samtidigt som diskriminering normaliseras. Att lagstiftningen därtill brister när det gäller det förebyggande arbetet gör att det blir omöjligt att parera diskriminering (McCall 2005).

Ett intersektionellt perspektiv på diskriminering och förebyggande åtgärder kräver att man synliggör de maktrelationer som finns såväl mellan som inom grupperna (de los Reyes, Molina & Mulinari 2002). I de nu belysta målen för domstolen ingen diskussion från ett maktperspektiv trots att det i samtliga fall handlar om maktförhållanden mellan överordnad (arbetsledare) och underordnad (arbetstagare).

Lagens utgångspunkt, att alla individer har lika stora möjligheter att göra sin röst hörd, marginaliserar och exkluderar de utsatta. Den liberala utgångspunkten att alla människor har lika värde är visserligen god, men om de reella sociala förhållandena inte tas i beaktande vid tillämpningen av lagen blir effekten haltande. Ett sätt skulle kunna vara att just utgå från den underordnade för att på så sätt kunna kompensera de utsatta i deras utsatta position. Visst är det så att kön skär genom samtliga kategorier och att kvinnor fortfarande är diskriminerade i förhållande till män på flertalet områden (SOU 2005:66). Men det är också så att varken kvinnor, män eller personer med olika könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är homogena. Alla grupperna har dock ett påtagligt behov av skydd mot diskriminering. Att då prioritera kön ur ett normalitetsperspektiv i förhållande till etniska minoriteter när det gäller det aktiva arbetet leder till problem om tanken är att skapa en inkluderande arbetsmarknad, dels på grund av att gruppen kön inte enbart består av kvinnor eller män och dels för att gruppen även omfattar individer med skild etnisk bakgrund och olika religion och/eller trostillhörighet. Därtill kommer att kvinnor (givetvis även män) har olika ålder och olika sexuell läggning. Ytterligare några har funktionshinder.

Genom att man å ena sidan behandlar grupperna som likvärdiga i diskrimineringsssammanhang och å andra sidan väljer bort möjligheten att förebygga diskriminering genom ett aktivt arbete ökar skillnaden mellan kvinnor, män, etniska minoriteter, funktionshindrade, äldre och yngre arbetstagare och/eller personer med annan sexuell läggning än heterosexualitet. Mot bakgrund av denna



tvetydiga behandling av grupperna, där vissa är prioriterade i förhållande till andra, får vi en situation där utsatta grupper ställs mot varandra och jämförs. Trots detta har man från svenskt håll valt att i linje med den europeiska och den nordamerikanska diskursen helt osynliggöra ”klass”. Klass anses nog vara väsentligen svårare att definiera än ras, religion eller funktionshinder. Utsatta grupper (underordnade klasser) hör till de mest skyddsvärda grupperna eftersom de befinner sig i en underordnad position från början. Johanna Kantola och Kevät Nousiainen skriver:

We have already hinted that anti-discrimination may not be the most suitable tool of political intersectionality. At least, it should not be the only one. If the mismatch between intersectionality and anti-discrimination law is too profound, should the umbilical cord between them be cut in favour of a wider consideration of different types of policies and legal measures?

(Kantola & Nousiainen 2009:18)

Jag menar att den svenska nya samlade diskrimineringslagen just utgör en ”mismatch” och att möjligheten att skapa en lagstiftning som är både jämställd och jämlik, dvs. både beaktar rättvisa mellan könen och mellan människor faktiskt har gått om intet i den nya diskrimineringslagen (Schömer 2012).

Om det hade funnits en ambition att åstadkomma en reell förändring med den nya diskrimineringslagen så hade den utgått ifrån underordnade grupper utan att ställa dem emot varandra som separata kategorier (Scott 1989). På så sätt hade gruppernas underordnade positioner fått utgöra utgångspunkten, som ett slags kompensatorisk (kommutativ) global medmänsklighet (rättvisa). Med en sådan utgångspunkt skulle det nog också bli möjligt att i större utsträckning beakta multipeleffekten vid multipel diskriminering. Detta skulle också kunna motivera ökad kompensatorisk diskrimineringsersättning, utan koppling till de ersättningsnivåer som gäller då någon blir förbigången vid rätt till t.ex. återanställning (Prop. 2007/08:95 s. 554). Mot bakgrund av den massiva kritik som riktats mot hur underordnade grupper exkluderas från det svenska samhället i förarbetena inför den nya lagen vore det bra om domstolen tog sitt ansvar och markerade vikten av att människor inte utsätts för diskriminering. Det finns återigen anledning att uppmärksamma tanken med att införa diskrimineringsersättning, bl.a. att med hjälp av höga belopp motverka och förhindra att människor i utsatt position blir föremål för diskriminering.

Hade ambitionen varit att förändra mer än den könsmässiga balansen så hade skyldigheten att arbeta planmässigt med aktiva åtgärder också utökats i motsvarande utsträckning. Chandra Talpade Mohanty diskuterar möjligheten att använda feministiska metoder och analysstrategier utifrån just underordnade gruppers perspektiv. Hon menar att en vision om universell rättvisa är

raka motsatsen till att använda termer av 'särintressen'. Genom att sätta oss in i tillvaron för några av de mest åsidosatta kvinnogrupperna i världen får vi större möjligheter att föreställa oss ett rättvist och demokratiskt samhälle som behandlar alla medborgare lika. Och omvänt, om vi begränsar vår analys till vissa privilegierade grupper blir våra föreställningar om rättvisa automatiskt exkluderande, eftersom alla privilegier föder en blindhet inför dem som saknar samma privilegier.

(Mohanty 2006:257)

En sådan utgångspunkt gör att marginaliserade kvinnors liv och intressen synliggörs, varvid det också blir möjligt att avtäcka makts funktioner och transformera bruket och missbruket av makt. Ett intersektionellt perspektiv utgör kanske inte den enda lösningen på problemen men det innebär ändå en ambition att skapa förändring för underordnade grupper. Därmed skulle inte bara tilltron på samhället som demokratiskt och inkluderande öka och lagens paradoxala konsekvenser försvinna; det skulle också bli möjligt att suddas ut skillnaderna mellan formell och reell jämlikhet.

### Referenser

- Ahmed, Sara (2011). *Vitbetens hegemoni*. Stockholm: Tankekraft Förlag.
- Ahmed, Sara (2011) ”Att bli främlingen, att bli den infödde” i de los Reyes, Paulina (2011) *Postkolonial feminism*. I. Stockholm: Tankekraft.
- Arbetsmiljölagen (1977:1169).
- Carlson, Laura (2011) ”Critical Race Theory in a Swedish Context”, *JT*, nr 1, s. 21–49.
- Cook, Alice H., Lorwin, Val R. & Daniels, Arlene Kaplan (1992). *The most difficult revolution: women and trade unions*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Crenshaw, Kimberly (1989) ”Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics”. I U. *Chi. Legal F.* p. 139–.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana (red.) (2002). *Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke*. Stockholm: Atlas.
- Hertogh, Marc, L. M. (red.) (2009) *Living law: reconsidering Eugen Ehrlich*. Oxford: Hart.
- Fredman, Sandra (2008) ’Human rights transformed: positive rights and positive duties’. *Oxford: Oxford University Press*.
- Fredman Sandra (2002) ’Positive Rights and Positive Duties: Addressing Intersectionality’ i Schiek, D. & Chege, V. (ed.) *European Non-Discrimination Law: Comparative perspectives in Multidimensional Equality Law*, pp. 73–89. London: Routledge.
- Jämställdhetslag (1991:433).
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät. ’Institutionalizing Intersectionality in europe’ (2009), *International Feminist Journal of Politics*. 11:4, p. 459–477.
- Lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet.

- Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Matsuda, M. (1990) 'Beside my sister, facing the enemy: legal theory out of coalition' *Stanford law Review*, Vol. 14: 297–300.
- McCall, Leslie (2005) "Intersektionalitetens komplexitet". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 2005(26):2/3, s. 31–56.
- Mohanty, Chandra Talpade (2006). *Feminism utan gränser: avkoloniserad teori, praktiserad solidaritet*. Stockholm: Tankekraft.
- Neergaard, Anders (2006) "I goda och dåliga tider: invandrade kvinnors underordning". I Apitzsch, Ursula, Mulinari, Diana & Rätzzel, Nora (red.) *Bortom etnicitet: festskrift till Aleksandra Ålund*. s. 43–54.
- Prop. 2002/03:65, *Ett utvidgat skydd mot diskriminering*. Stockholm: Riksdagen.
- Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*. Stockholm: Regeringen.
- Riksdag & Departement, den 19 maj 2011.
- Schömer, Eva (1999). *Konstruktion av genus i rätten och samhället: en tvärvetenskaplig studie av svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*. Diss. Lund: Univ.
- Schömer, Eva (2009) "Genusvetenskapliga perspektiv på rätten". *En bok om genus: nyfikenhet, nytänkande, nytta*. s. 207–234.
- Schömer, Eva (2011) "Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen". *På vei: kjønn og rett i Norden*. s. 115–144.
- Schömer, Eva (2012) "Multiple discrimination. A smokescreen over differences". *Retfærd*, 138, nr. 3, 2012, s. 29–50.
- Schömer, Eva (2013) "Feministisk retsteori och rettsociologi". *Rettsociologi: klassiske og moderne perspektiver*. 1 udg. S.n.: Hans Reitzel.
- Scott, Joan W. (1989). "Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of post-structuralist theory for feminism" i *Applications of feminist legal theory to women's lives: sex, violence, work, and reproduction*. s. 611–623.
- SOU 1990:41, Jämställdhetsutredningen (1990). *Tio år med jämställdhetslagen: utvärdering och förslag*; betänkande. Stockholm: Allmänna förl.

SOU 2005: 41, *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. red Paulina de los Reyes & Masoud Kamali. Rapport till Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

#### **Arbetsdomstolens domar**

AD 1990:34

AD 1996:41

AD 2009:4

AD 2009:11

AD 2010:21

AD 2011:13

AD 2012:27

#### 4. Arbetslivets villkorade jämställdhet: Varför jämställdhetsarbete och intersektionalitet hör ihop

Annika Olsson

Detta kapitel diskuterar ett problem jag valt att beteckna som arbetslivets villkorade jämställdhet och där jag här valt att lyfta två aspekter: Arbetslivets jämställdhet kan sägas vara villkorad därför att både den politiska och den vetenskapliga berättelsen om det ojämsställda arbetslivet har tagit fasta på vissa problem, vissa delar av arbetslivet och vissa arbetstagare. Men jämställdheten i arbetslivet kan dessutom sägas vara villkorad vad gäller de förutsättningar varunder arbetet mot ett mer jämställt arbetsliv sker. Trots att den nationella strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är integrering i det vardagliga arbetets olika beslutsprocesser – jämställdhetsintegrering – har ofta insatser på nationell nivå, liksom på regional och lokal, genomförts i tidsbegränsade projekt. Tidigare forskning har visat att allt detta sammantaget har avgörande effekter på vilken slags jämställdhet som skapas i arbetslivet och vilka som blir inkluderade i och berörs av jämställdhetsarbetet.

Den villkorade jämställdheten är också ett problem som sedan länge diskuterats och återkommande avhandlas ”på golvet”, både av de medborgare eller medarbetare som utgör målgruppen för olika jämställdhetsinsatser och av dem som är ansvariga för att genomföra dem. Eftersom jag sedan flera år tillbaka kombinerar mitt arbete som lärare och forskare i genusvetenskap vid Stockholms universitet med ett mer praktiskt inriktat jämställdhets- och lika-behandlingsarbete utanför universitet har jag under årens lopp deltagit i ett stort antal diskussioner kring *den villkorade jämställdheten*.<sup>1</sup> Problemet kanske inte formuleras exakt på samma vis, och alla är inte eniga om att det finns ett problem, men det pågår sedan en lång tid tillbaka ett livligt kritiskt samtal kring dessa frågor (Se t.ex. de los Reyes 2000; Martinsson 2000; de los Reyes 2002; de los Reyes, Molina & Mulinari 2002; Rosenberg 2002; Kulick 2005).

---

<sup>1</sup> Mellan 2007–2009 var jag koordinator för Gender Helpdesk vid Centrum för genusstudier, Stockholms universitet. Helpdesken hade avtal med Sida och utförde olika slags uppdrag åt dem. Mellan 2009 och 2010 var jag programansvarig för en nationell regeringssatsning på jämställdhetsintegrering i staten, program Jämi vid Göteborgs universitet: [www.jamiprogram.se](http://www.jamiprogram.se). Sedan 2011 är jag engagerad i internationella utbildningsprogram med fokus på lokal demokrati och jämställdhet, anordnade av Internationellt centrum för lokal demokrati ([www.icld.se](http://www.icld.se)), och har bl.a. också utvärderat nationella jämställdhetsuppdrag på uppdrag av Myndigheten för kulturanalys.

Diskussionen tycks dock ännu inte ha slagit igenom bland dem som fattar besluten och sätter ramarna för hur det svenska jämställdhetsarbetet ska bedrivas. Mot denna bakgrund är det viktigt att synliggöra den villkorade jämställdheten och hur vi kan arbeta för att förändra situationen.

Både forskning och beprövad erfarenhet tyder på att problemen med den villkorade jämställdheten, såväl i arbetslivet som samhället i stort, kretsar kring tre grundläggande frågor: Vilka ska vara jämställda? Vad är jämställdhet? Hur skapar vi jämställdhet? I detta kapitel vill jag därför undersöka och diskutera hur ett intersektionellt angreppssätt på jämställdhetsarbetets teori och praktik kan bidra till att förändra villkoren. Mot bakgrund av både den pågående kritiska diskussionen och de utmaningar arbetet med jämställdhet står inför vill jag särskilt lyfta fem argument för varför intersektionalitet och jämställdhet hör ihop: 1) Demokrati: Att arbeta med och för jämställdhet måste handla om att arbeta med och för demokrati; 2) Vetenskap: Arbetet med jämställdhet måste också ta sin utgångspunkt i både forskning och beprövade erfarenheter; 3) Kritik: Arbetet med jämställdhet måste ständigt ifrågasätta och problematisera politikens och praktikens centrala utgångspunkter, begrepp och frågor; 4) Politik: Jämställdhet är en grundläggande politisk fråga, därför måste också frågans politiska grund, ideologiska skillnader och konflikter synliggöras; samt 5) Jämställdhet: Till syvende och sist handlar det också om att finna vägar för att lösa de många skilda problem med ojämställdhet som finns i vårt samhälle. Därför måste arbetet med jämställdhet ta hänsyn till de skilda och skiftande livs- och arbetsvillkor som finns i Sverige och erkänna att ojämställdhet och ojämlikhet är relaterade problem.

#### **4.1 Från kvinnans villkorliga frigivning till arbetslivets villkorade jämställdhet**

När Eva Moberg 1961 publicerade artikeln ”Kvinnans villkorliga frigivning” i debattboken *Unga liberaler* flyttade hon fram positionerna i en debatt om jämställdhet som redan pågick, även om den förts under andra beteckningar. Moberg argumenterade med kraft för att det största hindret för jämställdhet är ”en av båda könen omfattad tro att full rättfärdighet och jämställdhet nu är uppnådd, så när som på några få ekonomiska och praktiska detaljer, som snart skall vara korrigerade” (Moberg 2012/1961:85). Denna

tro, menar Moberg, var en chimär, en totalt vilseledande och felaktig uppfattning, som det var hög tid att göra upp med om samhället skulle ha möjlighet att skapa verklig jämställdhet. De samtida kvinnorna var inte alls fria, utan endast villkorligt frigivna. Eftersom samhället kräver av kvinnorna att de i första hand ska vara mödrar och ta ansvar för det kommande släktet har kvinnor inte möjlighet att vara fria individer på det vis som stipuleras i FN:s mänskliga rättigheter, understryker Moberg.

Även om det självfallet går att diskutera huruvida kvinnornas villkorliga frigivning var det grundläggande jämställdhetsproblemet under 1960-talet har dagens jämställdhetsdiskussion mycket att lära av Mobergs kritiska förhållningssätt till hur målet jämställdhet och problemet ojämställdhet uppfattas. Ska kvinnor och män i Sverige ha möjlighet till samma makt att forma samhället och sina egna liv – vilket är det övergripande målet för den svenska nationella jämställdhetspolitiken – behöver vi tillsammans fundera över hur ojämställdhet beskrivs och hur arbetet för att påverka jämställdheten i samhället ser ut. Vem inkluderas i och berörs av det svenska jämställdhetsarbetet och den svenska jämställdhetsvisionen? Genom att ställa avgörande frågor som denna kan de väsentliga frågorna om hur jämställdhet kan förstås och vilka insatser som är viktiga för att åstadkomma jämställdhet få ny bärkraft.

Denna diskussion har också förts under en tid, även om den inte kan sägas dominera jämställdhetsdiskursen eller ha fått något reellt genomslag i politiken. Parallellt med att Sverige under de senaste decennierna har hyllats på den internationella scenen för sin syn på och sitt arbete för jämställdhet, har forskare, aktivister och debattörer kritiserat svensk jämställdhetspolitik för att ha ett närsynt perspektiv som exkluderar både erfarenheter, medborgare och hemmahörande i Sverige. Kritiken, som kommit från en mängd olika utgångspunkter och lyft olika typer av problem, har understrukit att den imaginära gemenskap som utgör grundbulten i det nationella svenska jämställdhetsarbetet inte omfattar alla svenska medborgare eller alla som har eller ser Sverige som sitt hemland.

Forskare har hävdats att svensk jämställdhetspolitik bygger på en idé om Sverige och svensk nationell identitet som är högst problematisk eftersom den inte bara osynliggör Sveriges multikulturella, multietniska, multireligiösa karaktär utan även utesluter alla som inte passar in i bilden av Sverige som ett tämligen homogent samhälle (Se t.ex. de los Reyes 2000; Towns 2002; de los Reyes 2002; Hobson 2008; Magnusson, Rönnblom & Hellgren 2008; Carbin



2010; de los Reyes 2011). Jämställdhetspolitiken, och även historie-skrivningen om den politik som förts, har dessutom blivit kritiserad för att vara heteronormativ och transfobisk samt för att osynliggöra och utesluta alla sexualiteter förutom en viss slags passande heterosexualitet och alla identitetspositioner förutom kvinna och man (Se t.ex. Manns 2008, Dahl 2005, Edenheim 2005, Martinsson 2000). En annan viktig kritik har påtalat att jämställdhetspolitiken varit kroppsnormativ och endast synliggjort och innefattat icke funktionsnedsatta kroppar, vilket inneburit att funktionsnedsatta kroppar inte lyfts fram och samhällets funktionshinder inte problematiserats i tillräckligt hög grad (Malmberg 2011). Även klassperspektivet har återkommit och frågan har ställts om inte jämställdhetspolitiken varit och är utformad för att gynna en välmående medelklass, ”den ojämlika jämställdheten” för att använda Soheyla Yazdanpanahs beskrivning (Yazdanpanah 2013, Fumarola Unsgaard & Thorasdotter 2013, Kielos 2012).

För att sammanfatta denna omfattande diskussion som synliggör många olika frågor och som jag här endast har möjlighet att beröra på ytan: Det kan konstateras att svensk jämställdhetspolitik och -praktik under en lång tid har varit och fortfarande är dominerad av en förståelse av jämställdhet där ett intersektionellt angreppssätt eller en diskussion av kön/genus i relation till andra faktorer som sexualitet, etnicitet, funktion, religion, klass, ålder, könsuttryck har ansetts irrelevant och ointressant (Langvasbråten 2008, Kvist & Rönnblom 2008, Edwards 2007, Pincus 1998). Detta har i sin tur bidragit till att den jämställdhet som skapats varit villkorad, i den meningen att det varit en jämställdhet som inte ens på ett idealt plan omfattat alla svenska medborgare eller boende i Sverige utan endast vissa medborgare och vissa av dem som räknar Sverige som sitt hem. Inte minst gäller detta jämställdheten i arbetslivet, där en central del av arbetet för jämställdhet har bedrivits.

#### 4.2 Det villkorade jämställdhetsarbetets ramar

Vad är det då för ramar som arbetet för jämställdhet i Sverige har bedrivits och fortfarande bedrivs inom? Och mer konkret, på vilket sätt bidrar dessa ramar till att arbetet med jämställdhet, och därmed jämställdheten i sig, blir villkorat? Frågan är ur ett perspektiv omöjlig att svara på eftersom ramarna är skiftande och alltid relaterade till både tid och plats, men det är möjligt att börja diskutera

frågan genom att fokusera på den nationella nivåns övergripande ramverk.

Den svenska riksdagen har beslutat att det övergripande målet med den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (*Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, Prop. 2005/06:155). Detta mål ska uppnås genom strategin jämställdhetsintegrering, den svenska översättningen av *gender mainstreaming*. Strategin har varit vägledande i det svenska arbetet sedan 1990-talet och innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska implementeras i allt offentligt beslutsfattande på alla nivåer och i alla verksamheter. Arbetssättet introducerades officiellt när Bengt Westerberg lade fram propositionen *Delad makt – delat ansvar* (Prop. 1993/94:147) men har sin bakgrund i den kritik som allt sedan 1960-talet växte fram i internationella bistånds- och utvecklingsområden mot att jämställdhetsprojekt och jämställdhetsarbete runt om i världen gjorde ojämställdheten till en kvinnofråga. Kritiken betonade att ojämställdhet var alla människors problem och ansvar och att den berörde alla sakområden; därför var det också viktigt att ta fram ett arbetssätt som synliggjorde detta och som involverade alla medarbetare eller medborgare i arbetet.

Vid FN:s tredje kvinnokonferens i Nairobi 1985 talades det därför om att integrera (*mainstream*) kvinnor i beslutsfattande processer och tio år senare, på FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995, antogs *gender mainstreaming* som strategi för att uppnå målen i den handlingsplan som de församlade fattade beslut om och som 189 länder runt om i världen sade sig vara villiga att arbeta efter. Nu var det genusperspektivet och inte kvinnorna som skulle integreras – en stor och betydelsebärande skillnad (för en översikt, se *Beijing +15* 2010).

Jämställdhetsintegrering var den svenska beteckningen på denna politiska och byråkratiska strategi där ett genusperspektiv skulle implementeras och tas i beaktande under varje steg i en beslutsprocess. Genus – eller jämställdhetsperspektivet som det blev i Sverige – skulle vara en självklar del av allt beslutsfattande i stället för att behandlas i separata kommittéer vid sidan av ordinarie verksamhet. I dag kan begreppet jämställdhetsintegrering också sägas innefatta en metod (byråkratisk, ekonomisk, praktisk, neoliberal, etcetera) för att åstadkomma jämställdhet (Lindholm 2011, Squires 2007, Walby 2005). Hur begreppet används är oftast relaterat till förståelsen av jämställdhet (Walby 2011, Yuval-Davies 2005, Rees 1998).

Om strategin jämställdhetsintegrering kom till som lösning på ett allvarligt problem i det då pågående jämställdhetsarbetet på olika nivåer, har den med tiden alltmer kommit att sättas under kritisk lupp. Enligt Camilla Norrbin har den vetenskapliga diskussionen tagit fasta på två problem: Kopplingarna mellan andra jämställdhetsstrategier och jämställdhetsintegrering, samt jämställdhetsintegreringens användbarhet och räckvidd. Kritiken av strategin har betonat att jämställdhetsintegrering reproducerar könsskillnader, att den fortsatt ensidigt fokuserar på att hjälpa och addera (integrera) kvinnor och därmed inte tillför något nytt förutom ett teknokratiskt språk, att den är expertstyrd och byråkratiproducerande samt att den är inriktad på att producera policys i stället för jämställdhet (Norrbin & Olsson 2010, jfr Calvo 2013:36–41, Verloo 2006). En av kritikerna på den internationella arenan, Olena Hankivsky, argumenterar för att ett av jämställdhetsintegreringens allvarligaste problem handlar om att den bygger på en föråldrad teoretisk grund, ett ramverk, som i bästa fall kan beskriva delar av de förhållanden som den försöker fånga, men som i värsta fall ger oss en fullständigt snedvriden bild av verkligheten och de problem som finns (Hankivsky 2005). Kort sagt, arbetet med jämställdhet blir villkorat genom att inte vara öppet för 1) ny kunskap kring vad ojämställdhet kan vara och hur ojämställdhet kan skapas samt 2) det faktum att samhället i sig ständigt förändras. Mot denna bakgrund argumenterar andra forskare, bland dem Judith Squires, för en mer mångfacetterad strategi som bygger på en demokratisk snarare än teknokratisk grund och som dessutom arbetar med ett intersektionellt angreppssätt (Squires 2007, 2010).

En annan betydelsefull faktor som påverkar och villkorar arbetet med jämställdhet har att göra med det faktum att arbetet ofta har kommit att kopplas till tidsbegränsade projekt med tidsbegränsat anställd personal som utför tidsbegränsade arbetsuppgifter, trots att strategin jämställdhetsintegrering betonar att perspektivet ska in i alla processer och därmed enligt logiken borde utföras av samtlig personal och vara en del av alla ordinarie arbetsuppgifter. En kritik av just dessa jämställdhetsarbetets grundläggande förutsättningar finns implicit i den kritiska diskussionen, men den har inte tagits på det allvar som den förtjänar. Större delen av de medel som den svenska regeringen satsat på jämställdhet under de senaste decennierna har gått till olika tidsbegränsade uppdrag och projekt och inte till att bedriva ordinarie offentlig verksamhet. Detta blir tydligt i Anita Nybergs översikt av jämställdhetspolitikens genom-

slag i statsbudgeten 1980–2012 (Nyberg 2010), men även i Vinnovas genomgång av ”vad som hände sen” med olika statliga jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen (Göransson & Sundin 2006).

Dessa grundläggande villkor för jämställdhetsarbetets utförande påverkar självfallet både innehåll och utfall. De skapar inte förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbete byggt på forskning och beprövad erfarenhet samt dialog med medarbetare och medborgare. I stället riskerar det att leda till ett arbete som är kortsiktigt, *ad hoc*, expertstyrt, teknokratiskt och inriktat på sig själv. Arbetet blir villkorat på ett sätt som är djupt problematiskt. Ett demokratiskt orienterat och långsiktigt hållbart arbete är organiserat på rakt motsatt sätt; det är inarbetat i den ordinarie verksamheten och präglas av en hög grad av systematik, insyn och kommunikation (Heikkilä 2013:30–40, Olsson 2010).

### 4.3 Rapport från pågående nationella jämställdhetsprojekt

För att konkretisera hur ett villkorat statligt jämställdhetsarbete kan se ut har jag valt att hämta exempel från pågående, och nyss avslutade, jämställdhetsprojekt som jag på uppdrag av Myndigheten för kulturanalys följt och utvärderat (se Olsson 2012 samt kommande rapport från Myndigheten för kulturanalys 2014). Under 2011 lanserade regeringen en särskild satsning på jämställdhet inom tre kultursektorer: film, museer och musik. Satsningen presenterades den 10 mars samma år i en debattartikel på *Dagens Nyheter* där jämställdhets- och bitr. utbildningsministern Nyamko Sabuni samt kulturministern Lena Adelsohn Liljeroth under rubriken ”Kulturvärlden är präglad av en stor manlig dominans” hävdade att den gränsöverskridande kulturen fortfarande hade en viktig gräns att överskrida: ”den mellan könen” (Sabuni & Adelsohn 2011). Uppdragen tilldelades Svenska Filminstitutet, Statens historiska museer och Statens musikverk och omfattade sammantaget 17,5 miljoner under perioden 2011–2014.

Även om de tre uppdragen presenterades som en gemensam satsning skiljer de sig åt på flera viktiga punkter, vilket innebär att de också gav uppdragstagarna olika villkor att verka under. Svenska Filminstitutets tidsbegränsade regeringsuppdrag fokuserar på det som beskrivs som ”nätverksbyggande” och utveckling av så kallad ”växthusverksamhet”. Syftet är att öka andelen unga kvinnor som arbetar med film för att på detta vis bidra till en mer jämställd

representation inom filmbranschen (Regeringsbeslut Ku2011/558/MFI). Statens musikverks uppdrag fokuserar på att främja ökad jämställdhet inom musiklivet genom att bidra till att män och kvinnor blir mer jämställt representerade inom de genrer där behovet är som störst (Regeringsbeslut Ku2011/557/KA).

Två av uppdragen, de inom film och musik, kan alltså sägas vara inriktade på jämställdhet i en kvantitativ betydelse och förespråkar en klassisk lösning på ojämställdhetsproblemen, att öka andelen kvinnor på betydelsefulla positioner inom film och musiksektorn – en under lång tid ifrågasatt strategi som ofta beskrivs som ”add women and stir”. I dessa regeringsuppdrag syns med andra ord inte ett spår av all den kritiska diskussion kring jämställdhetsarbetets grundläggande villkor som förts under så lång tid. Förutom att vara inriktat på att addera kvinnor saknas en djupare förståelse för att villkoren varierar samt en diskussion om, eller snarare kortare redogörelse för, hur de särskilda uppdragen förhåller sig till de nationella jämställdhetspolitiska målen eller den nationella strategin jämställdhetsintegrering.

Uppdraget inom museisektorn skiljer sig från de övriga. Statens historiska museers uppdrag fokuserar på att ta fram underlag och utveckla metoder för att bidra till en mer jämställd representation i samlingar och utställningar (Regeringsbeslut Ku2011/1026/KU). Uppdraget kan därmed sägas vara inriktat på jämställdhetsintegrering av museisektorns kärnverksamhet. Här finns alltså både en något mer uppdaterad förståelse av de utmaningar jämställdhetsarbetet står inför och en koppling till den nationella jämställdhetspolitikens strategi, även om vare sig den eller de nationella jämställdhetspolitiska målen omnämns explicit.

Förståelsen av vad jämställdhet kan vara och vari ojämställdhetsproblemen består skiljer sig med andra ord åt mellan de olika uppdragen. (Det behöver självfallet inte vara ett problem i sig, utan snarare motsatsen om det bygger på en analys som tar fasta på de variationer som finns beroende på verksamhet, tid, plats, etcetera.) Därtill finns en skillnad i hur uppdragen kan sägas vara relaterade till de nationella jämställdhetspolitiska målen och på vilket sätt ojämställdheten ska bekämpas. Uppdragen skiljer sig dessutom åt vad gäller andra detaljer i utformning, tilldelning av medel och tidsramar. Kortast löptid och minst budget fick Statens historiska museer (2011–2012) medan Svenska Filminstitutet och Statens musikverk har större budgetar och uppdrag som löper till och med 2014.

Skillnaderna i de ursprungliga uppdragen återspeglas direkt i hur uppdragsägarna tolkat och hanterat uppdragen. Det understryker problemformuleringens och ramverkets betydelse för arbetet, något som forskning återkommande konstaterat (Bacchi 1999). Svenska filminstitutet och Statens musikverk har därmed kommit att fungera som handläggande och koordinerande parter i ett arbete som utförs i projektform av ett stort antal regionala och lokala projektägare runt om i landet, vilket enligt uppdraget är helt korrekt. Det innebär å ena sidan möjligheter för fler projektägare runt om i landet att ta initiativ till och få stöd för olika slags jämställdhetsarbeten. Å andra sidan medför det en ökad risk för splittrade och tidsbegränsade insatser som för uppdragsägarna Svenska Filminstitutet och Statens musikverk är svåra att påverka.

Statens historiska museer har i högre grad fungerat som aktiv projektägare och genomfört sitt uppdrag i samverkan med olika slags aktörer inom sektorn och på ett vis som varit direkt knutet till kärnverksamheten och till de vardagliga utmaningar som museerna möter. De har understrukit vikten av att ha en kontinuerlig dialog med museisektorn i stort. Statens historiska museer valde också med hänvisning till forskning, beprövad erfarenhet och behovsanalys att tolka uppdraget jämställd representation som ”jämställdhet mellan könen samt HBTQ-fältet” (*Uppdrag jämställda museer* 2013:9). Denna tolkning kan sägas vidga en traditionell användning av ordet jämställdhet, men på ett begränsat vis och i direkt anslutning till det som egentligen ska integreras enligt den ursprungliga betydelsen av jämställdhetsintegrering: genus. Genom att betona aspekter som traditionellt förknippas med genus – kön och sexualitet – kan Statens historiska museer med andra ord flytta fram positionerna för arbetet med jämställdhetsintegrering på ett sätt som de finner står i samklang med behov och forskning, samtidigt som de också ligger relativt nära en mer traditionell koppling av vad jämställdhetsintegrering handlar om. De understryker också i sin slutrapport vikten av att arbetet med jämställdhet i museer bör utgå från ett genusperspektiv med HBTQ samt relateras till alla diskrimineringsgrunder (*Uppdrag jämställda museer* 2013:7). Här har de med andra ord tagit ytterligare ett steg och kan sägas argumentera för ett intersektionellt angreppssätt i arbetet med jämställdhet.

Mot denna bakgrund är det möjligt att hävda att uppdragets skrivningar och större närhet till strategin jämställdhetsintegrering öppnat för en myndighet som Statens historiska museer, uppdaterad kring ny forskning och med kännedom om de kritiska diskus-

sioner som förts kring jämställdhet i stort och inom museisektorn mer specifikt, att förvalta sitt uppdrag på ett vis som i mycket hög grad tar fasta på både forskning och beprövad erfarenhet och möter de problem som finns inom museisektorns vardag. Genom sitt öppna upplägg kom Statens historiska museer också att tillsammans med medarbetarna i museisektorn ha en kontinuerlig diskussion om många av de problem som det är viktigast att återkommande diskutera: Vad menar vi med jämställdhet? Vilka ska vara involverade i arbetet med jämställdhet? Hur uppnår vi jämställdhet?

Statens historiska museer har också haft den tydligaste organisationen av de tre. De valde att skapa en separat arbetsgrupp, Jämus, som drivit projektet och varit operativt ansvariga. För att skapa ägarskap, hållbarhet och en plattform att arbeta utifrån valde de att låta arbetsgruppen bestå av personer från Historiska museet. Jämus uppdrag är genomfört och slutrapporterat, men flera av de processer som satts igång fortsätter och konkreta resultat av deras arbete kommer att presenteras under 2014 (bland annat en metodbok).

Arbetet med jämställdhet rent generellt, samt relationen mellan det tillfälliga uppdraget och den ordinarie verksamheten, har sedan 2011 också stärkts hos Svenska Filminstitut och Statens musikverk. Dessa förändringar i positiv riktning har skett samtidigt som förutsättningarna för arbetet har skiftat. Svenska filminstitutet har exempelvis fått ett nytt filmavtal, där kraven på jämställdhet skärpts rejält, och delvis förändrad organisation med ny VD. Statens musikverk har också delvis förändrad organisation och nytt regeringsuppdrag med fokus på jämställdhet. De är en av 18 statliga myndigheter som 2013–2014 fått ett särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering med stöd av det så kallade JIM-programmet vid Nationella sekretariatet för genusforskning (<http://jamstall.nu/jim/>).

Även om organiseringen av uppdragen skiljer sig åt mellan de tre uppdragsägarna har de på olika vis integrerat det tillfälliga uppdraget i den ordinarie verksamheten och har arbetat eller arbetar med stöd av ledningen, vilket är positivt. Däremot är det tydligt att merparten av det arbete som bedrivits eller bedrivs inom uppdragen kommer att upphöra när uppdragen och medlen tagit slut. Därmed kvarstår den viktiga frågan om huruvida de särskilda regeringsuppdragen i sig, genom sin konstruktion som tidsbegränsade projekt samt med fokus på att ge stöd till andra tidsbegränsade projekt, har

möjlighet att bidra till ett hållbart arbete med jämställdhet. Samt, självfallet: Vilken slags jämställdhet är det som skapas, och för vem? Som jag här försökt synliggöra är problemen långt mer komplexa än den ”gräns mellan könen” som det talas om i Sabuni och Adelson Liljeroths debattartikel. I dagsläget är det dock endast Statens historiska museer som på allvar problematiserar denna fråga.

#### 4.4 Intersektionalitet och den kritiska diskussionen

I många av de kritiska diskussioner som rört den svenska jämställdhetspolitiken och -praktiken i stort, inte enbart jämställdhetsintegrering, har intersektionalitet spelat en avgörande roll. Intersektionalitet, som i en vedertagen definition beskrivs som ett ”samhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på ras, kön och klass” (de los Reyes 2003), har på kort tid utvecklats till teori och metodologi och är i dagsläget ett vetenskapligt fält (Se t.ex Lykke 2010, de los Reyes & Mulinari 2005, KVT 2005:3). Leslie McCall går till och med så långt att hon kallar intersektionalitet ”the most important contribution that women’s studies has made so far” (McCall 2005). I Sverige slog intersektionalitet som begrepp igenom några år in på 2000-talet genom artiklar och diskussioner i olika fora både inom och utanför akademien. Den debatt som följde medförde att delar av det svenska feministiska och genusvetenskapliga forskningsfältets, men också det praktiska och politiska jämställdhetsfältets, förgivettaganden problematiserades och kom upp till ytan (se t.ex. Stoltz & Svensson 2010; de los Reyes, Gröndahl & Laskar 2007). Diskussionen handlade lika mycket om hur begrepp skulle förstås och användas som om vem som hade privilegiet att formulera problem och lösningar på problem – inte minst jämställdhetsproblemen (se inledningen till denna antologi för en mer ingående redogörelse för begreppet och diskussionen).

Detta innebär att intersektionalitet i Sverige är direkt förknippat med ett flertal mycket kritiska debatter kring den svenska jämställdhetspolitiken och det svenska välfärdssamhället, där inte minst det svenska folkhemmet och den svenska välfärdsstaten nagelfarits ur olika perspektiv och kritiserats hårt. Intersektionalitet kan mot denna bakgrund också sägas vara sammankopplat med alla dessa



perspektiv och medborgare som inte har beretts plats inom eller tagits omhand av folkhemmet och välfärdsstaten utan snarare det motsatta: blivit utkastade, misshandlade och diskriminerade. Därför fungerar intersektionalitet inte enbart som ett kritiskt verktyg utan även som en konkret påminnelse om det misslyckade folkhemmet/välfärdsstaten och om historiska och samtida fakta och politik som för många varit svåra att erkänna och skriva in i den svenska historien.

De debatter som följde i kölvattnet på intersektionalitetsdiskussionen var dock viktiga på fler vis än genom att de synliggjorde flera av det moderna välfärdssamhällets problem. De påminde oss om att ojämställdheter, ojämlikheter, förtryck och diskriminering är både relaterade och särskilda samt att grupper och individer kan påverkas och beröras på både jämförbara och ojämförbara vis, men också att den politik och de strategier och metoder som används för att motverka ojämställdheter, ojämlikheter, förtryck och diskriminering inte är neutrala eller skapade i opolitiska rum. I värsta fall kan en politik/strategi/metod som används för att bekämpa en orättvisa skapa en annan, eller så spelas utsatta grupper och individer ut mot varandra (Kantola & Nousiainen 2009). Intersektionell kritik har även tydliggjort att det villkorade jämställdhetsarbetet har långtgående verkningar i och för arbetslivet (Mulinari & Selber 2013) men också samhället i stort och för Sverige som demokrati. Eftersom jämställdhet har en särskild position i Sverige innebär det att inte bara jämställdhet utan även nationell identitet, svenskt medborgarskap och hemmahörighet i Sverige mer allmänt konstrueras på ett sätt som osynliggör skillnader och ojämlikheter i både den samtida berättelsen om det svenska välfärdssamhället och i den historiska berättelsen om Sverige som välfärdsstat. I ett demokratiskt perspektiv är en sådan tendens både oroande och farlig. Den förstärker stereotyper och dominerande diskriminerande normer snarare än att motverka dem. Detta både genom ett fortsatt ensidigt fokus på kvinnor och genom en homogenisering i politik och praktik som exkluderar stora grupper av medborgare och människor hemmahöriga i Sverige.

På samma vis som strategin jämställdhetsintegrering växte fram som ett svar på en kritik mot ett föråldrat och problematiskt jämställdhetsarbete behöver därför arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering en intersektionell ansats för att flytta fram positionerna. Ojämställdhet och ojämlikhet hänger ihop och måste därför också motarbetas på sätt som tar hänsyn till detta. Eller som

Maria Jansén, överintendent och museichef för Statens historiska museer, uttrycker det i förordet till Jämus slutrapport: ”En viktig slutsats är att arbetet med jämställdhet i museer bör utgå från ett genusperspektiv som också omfattar HBTQ-frågor och i förlängningen även bör kopplas till alla diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder. Det står utom tvivel att intoleranta förhållningssätt inte är isolerade från varandra, ofta kombineras till exempel sexism och rasism.” (*Uppdrag jämställda muséer* 2013:7).

#### 4.5 Jämställdhet som ”svenskt” välfärdsbegrepp

Trots dessa kritiska diskussioner både inom och utanför akademien är ett ofta återkommande påstående i olika sammanhang där jämställdhet är i fokus att jämställdhet inte har något med intersektionalitet att göra. Det dyker upp i samtal när jag i dag är ute och talar om jämställdhetsintegrering och intersektionalitet och det var återkommande i möten med departement och olika jämställdhetsexperter under de år jag arbetade med regeringsuppdraget jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter: Jämi. Det sägs också uttryckligen i den utvärdering av Jämi som gjordes på uppdrag av regeringen (Utvärdering av Jämi och HÅJ 2011). Att perspektivet saknas i det temanummer om jämställdhet som *Tidskrift för genusvetenskap* gav ut 2011 kan mot denna bakgrund inte heller ses som någon slump (TGV 2011: 2–3).

Hur kan då detta avståndstagande från intersektionalitet förstås? Att intersektionalitet ofta resolut förskjuts bort från det som kan beskrivas som den svenska jämställdhetspolitiska kroppen kan förklaras av en mängd olika faktorer. Judith Squires har observerat att diskussionen om mångfald och intersektionalitet uppfattas som ett hot i de länder och på de platser där jämställdhet och så kallade kvinnofrågor varit prioriterade och haft en relativt hög status (Squires 2009). Ur ett sådant perspektiv skulle jämställdhetsfrågornas höga status i Sverige och Norden och den parallella avsaknaden av en seriös diskussion om olikheter och maktskillnader mellan individer inom olika kategorier, men även beroende av situation, logiskt medföra att den nordiska statsfeminismens centrala aktörer reagerar nervöst på krav som handlar om ökad mångfald bland de röster som debatterar jämställdhet, eller intersektionella

perspektiv på jämställdhetsarbete rent generellt. Det kan tolkas som en rädsla för att förlora de betydelsefulla positioner som uppnåtts och de avgörande framsteg som tagits i jämställdhetskampen, men det kan också handla om makt och vara en del av en strid om tolkningsföreträde mellan enskilda aktörer och individer inom jämställdhetsfältet i sig (Hugemark & Roman 2011, Ahlberg 2009).

Samtidigt som intersektionalitet därför konstrueras som något annat än jämställdhet genom olika processer av avståndstagande kommer jämställdhet och jämställdhetsintegrering att framstå som bekanta, trygga, säkra och "svenska". Både jämställdhet och jämställdhetsintegrering är ju "svenska" begrepp – jämställdhet ofta hänfört till just Eva Mobergs artikel och jämställdhetsintegrering den "svenska" översättningen/tolkningen av *gender mainstreaming*. Även om det fortfarande pågår en diskussion kring vad jämställdhetsintegrering handlar om har begreppet i dag omfamnat av både politiker och jämställdhetsexperter. Trots att jämställdhetsintegrering under en lång period uppfattades som konstigt, svårförståeligt och teknokratiskt (på ett negativt vis) tycks det i dag framtona som något som har att göra med vardagliga processer på den teknokratiska och byråkratiska arenan samt etablerade och beprövade praktiker inom den svenska välfärdsstaten och europeiska unionen – den större politiska och juridiska gemenskap som Sverige ingår i. Här finns det direkta paralleller mellan ordet jämställdhetsintegrering och dess engelska motsvarighet *gender mainstreaming*, som har beskrivits som en term som bär på löften om excellent kvalitet i både det politiska och byråkratiska beslutsfattandet (Carney 2008). Begreppen tycks understryka att samtida jämställdhetsarbete handlar om ett byråkratiskt och teknokratiskt arbete baserat på forskning eller beprövade data (helst evidens), att det är kvantifierbart och mätbart, konkret och precist.

Jämställdhetsintegrering blir som företeelse på detta vis också laddat med helt andra betydelser än intersektionalitet (Jfr Lakoff 1987). Jämställdhetsintegrering tycks handla om högst bekanta kvinnor och män, heterosexualitet, modernitet, rationalitet, men också om nationalstaten och särskilt Sverige som nationalstat, välfärdsstat och gemensamt projekt. Här har en etablerad förståelse av den svenska välfärdsstaten som en familj tydliga effekter på förståelsen av begreppen jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

Familjemetaforens betydelse för förståelsen av jämställdhet och jämställdhetsintegrering är intressant i relation till förståelsen av staten som just familj. Bilden av Sverige som ett folkhem lanserades

på 1920-talet av den svenska socialdemokratiska statsministern Per-Albin Hansson och har kommit att bli den dominerande metaforen för den svenska nationalstaten. Som Erik Ringmar visat i en artikel om metaforer för social ordning är bilden av staten som familj baserad på en paternalistisk syn som kombinerar biologiska och hierarkiska principer där staten tänker, planerar och agerar i folkets intresse och för folkets bästa (Ringmar 2008). Detta kan dels relateras till en allmän förståelse av vad det svenska folkhemmet handlade om, dvs social ingenjörskonst skött av experter – dels till en dominerande uppfattning om vad jämställdhetsintegrering ska handla om, dvs en till stora delar teknokratisk verksamhet förvaltat av experter. Det är experterna som bestämmer familjens/nationalstatens intressen och enskilda familjemedlemmars/medborgares behov, inte medlemmarna/medborgarna själva (jfr Hirdman 2010).

Familjemetaphoren understryker dessutom att *släktskap* men också *kön/genus* har en specifik betydelse i de offentliga berättelser om Sverige som tagit form sedan dess. Detta eftersom familjebegreppet är ”grundad på en kombination av äktenskap och blodsförvantenskap mellan familjemedlemmarna”.<sup>2</sup> Medlemmarna i familjen/nationalstaten ges specifika roller beroende på kön/genus relaterade till både aktuella lagar som reglerar äktenskapet (det vill säga den juridiska överenskommelsen) och dominerande normer och praktiker kring äktenskapet som samhällsinstitution. Eftersom äktenskap i Sverige fram till 2009 endast kunde ingås mellan personer av olika kön och fortfarande är en juridisk överenskommelse som gäller mellan två individer – inte fler – så påverkar detta också förståelsen och upplevelsen av Sverige som ett folkhem, även om det är viktigt att skilja mellan äktenskap och familj.

Denna koppling mellan familj och äktenskap, som genom bland annat utformningen av det svenska samhället under 1900-talet innebär en koppling mellan familjebegreppet och den heterosexuella monogama, borgerliga, kristna, icke funktionsnedsatta, vita kärnfamiljen, medför att den familj som folkhemsmetaforen laborerar med övertas och förs vidare in i förståelsen av jämställdhet, jämställdhetsintegrering och visionen av ett jämställt modernt Sverige. Eva Mobergs artikel synliggjorde hur dåtidens folkhem och familjeideal byggde på kvinnans villkorliga frigivning. Hennes kritik, och all annan kritik från den andra vågens feminister, var betydelsefull för de jämställdhetsreformer under 1960- och 1970-

---

<sup>2</sup> <http://www.ne.se/lang/familj/167184>

talen som gav oss offentlig barnomsorg, särbeskattning, fri abort, föräldraledighet och mycket annat som medverkade till att kvinnor i allt högre grad kunde satsa på utbildning och delta i yrkesliv och offentligt samhällsliv (se t.ex. Blomberg & Niskanen 2013). Politiken och arbetet med och för jämställdhet gjorde upp med en familjebild, könsroller, yrkesideal och ett medborgarideal som av sin samtid uppfattades som förlegade och diskriminerande. Men även om idealen förändrades genom att kvinnor från alla samhällsklasser i allt högre grad började lönearbeta var det fortfarande kvinnor som förväntades ta och som också tog störst ansvar för det så kallade obetalda arbetet: omsorg om hem, barn och äldre. Familjen förblev därmed central i och för den svenska välfärdsstaten och den svenska jämställdhetspolitiken, och rätt många av de gamla idealbilderna och könsbestämda mönstren hänger sig kvar (Roman & Peterson 2011, Fink & Lundqvist 2009). Den familj, bestående av fyra blonda (mamma, pappa, son, dotter) till synes välmående och respektabla medborgare, som illustrerar svensk jämställdhetspolitik på Sveriges officiella webbplats 2013 är en påminnelse om detta ([www.sweden.se](http://www.sweden.se)).

#### 4.6 Fem argument för intersektionalitet

Hur kan då intersektionalitet bidra till att utveckla både jämställdhetspolitiken och jämställdhetspraktiken i Sverige? Som jag ser det finns det fem huvudsakliga argument för ett proaktivt intersektionellt angreppssätt på jämställdhetsintegrering och jämställdhetsarbete.

För det första, det primära och grundläggande argumentet är det demokratiska: Att arbeta med och för jämställdhet måste handla om att arbeta med och för demokrati, både därför att jämställdhet är en grundläggande demokratisk fråga och därför att demokrati är en jämställdhetsfråga. Ska vi uppnå den nationella jämställdhetspolitikens mål måste vi skapa en jämställdhetspolitik och en jämställdhetspraktik som vilar på demokratisk grund, handlar om att arbeta med och för demokrati och därigenom också om att göra demokrati. Idealt ska jämställdhetspolitik och -praktik inkludera och involvera *alla* medborgare och människor som är hemmahöriga i Sverige. Därför måste vi också, när vi använder jämställdhetsintegreringens verktyg och synliggör och konar de människor för vilka politiken utformas, alltid ställa oss frågor som: Vilka kvinnor och

män talar vi om, mer specifikt? Vilka inkluderas i beskrivningar, begrepp och berättelser och vilka exkluderas? Vems behov ska politiken fylla? Vilka problem ska den lösa? Och inte minst: Vilka har varit med om att definiera problemen och visionerna? Här kan ett intersektionellt angreppssätt på jämställdhetsarbetet hjälpa oss genom att påminna om att diskriminerande strukturer ibland samverkar och ibland motverkar varandra, och att problem alltid därför måste situeras och ta sin utgångspunkt i en analys av situationen.

För det andra har vi det vetenskapliga argumentet: Arbetet med jämställdhet måste ta sin utgångspunkt i analyserade behov och ta hänsyn till forskning, beprövad kunskap och erfarenhet likväl som ny forskning, ny kunskap och nya erfarenheter. Ska vi kunna uppnå det nationella jämställdhetsmålet måste vi därför skapa en jämställdhetspolitik och en jämställdhetspraktik som tillvaratar ny likväl som beprövad kunskap och erfarenhet. Eftersom både verklighet och vetenskap är i ständig förändring måste vi arbeta på ett sätt som kan ta detta i beaktande och som ständigt ställer frågorna: Vilken kunskap är arbetet baserat på? Vad säger forskning och beprövad erfarenhet? Här kan ett intersektionellt angreppssätt hjälpa oss genom sin utgångspunkt i en feministisk syn på kunskap som situerad och förändringsbaserad.

För det tredje, ett annat fundamentalt argument är det kritiska: Arbetet med jämställdhet måste också ständigt ifrågasätta och problematisera de utgångspunkter, begrepp och frågor som är centrala i och för politiken och praktiken. Ska vi kunna uppnå det nationella jämställdhetsmålet måste vi också därför skapa en jämställdhetspolitik och en jämställdhetspraktik som har en genomgående kritisk ansats och kontinuerligt ställer de grundläggande frågorna: Vad betyder jämställdhet? Vem ska vara jämställd? Hur ska vi vara jämställda? Här kan ett intersektionellt angreppssätt hjälpa oss genom sin tydliga förankring i en feministisk kritisk tradition.

För det fjärde är ett viktigt argument det politiska: Arbetet med jämställdhet är en politisk fråga, därför måste också ideologiska konflikter och det politiska ansvaret vara tydligt. Mycket av den senaste tidens forskning om jämställdhet betonar att ideologiska och politiska skillnader har försvunnit från agendan (Tollin 2011). Ska vi kunna uppnå det nationella jämställdhetsmålet måste vi därför bidra till att skapa en jämställdhetspolitik och en jämställdhetspraktik som både synliggör ideologiska skillnader och tydliggör olika slags ansvar, det politiska ansvaret likväl som expertens och den enskilde medborgarens. Vi medarbetare/medborgare behöver

få och bidra till att skapa politiska svar på frågor som: Vari består ojämställdheten och hur ska den lösas? Här kan ett intersektionellt angreppssätt hjälpa oss genom sin syn på politik, makt och agens.

För det femte, självfallet handlar det om jämställdhet i sig som argument: Det kan tyckas underligt att lyfta fram jämställdhet som grund för att arbeta med ett intersektionellt angreppssätt, men låt mig förklara. Som kritiken mot den svenska jämställdhetspolitiken och praktiken understrukit har den svenska jämställdhetspolitiken och praktiken inte kommit alla till del och heller inte omfattat alla ens på ett idealt plan.

Ska vi kunna lösa de problem med ojämställdhet som finns i Sverige utan att bidra till annan diskriminering måste vi ta hänsyn till människors skiftande arbets- och livsvillkor. Kvinnor som exempelvis arbetar inom vårdsektorn och har landstinget som arbetsgivare må dela vissa problem, men situationerna kommer också att skilja sig åt beroende på vilken arbetsuppgift de utför och vilken tjänst de har. En undersköterska och en läkare kanske utför lika många timmar obetalt arbete i hemmet, men deras anställningsvillkor, lön och status skiftar. På samma sätt är det med kvinnor som arbetar inom olika sektorer men som har jämförbara grundläggande anställningsvillkor. Den timanställda undersköterskans och den timanställda universitetslektorns ojämställda arbetsvillkor må vara lika på vissa punkter, såsom anställningsform, möjligheter att påverka arbetssituationen, relationen till kollegor (och det finns säkert andra), men skiljer sig också åt på avgörande punkter som lön, status samt möjligheter att påverka och planera sitt arbete och sin arbetstid. Dessa avgörande skillnader mellan olika kvinnor verksamma inom olika yrken får effekter på pension, familjeliv, hälsa, välbefinnande och möjlighet till aktivt och jämställt deltagande i samhället. Problemen kommer naturligtvis också att variera beroende på var i landet undersköterskan/läkaren/lektorn bor och var de arbetar. Och de kommer att skifta beroende på faktorer som familjesituation, könsidentitet eller könsuttryck, sexualitet, social bakgrund, etnicitet, funktion, religion. Som Joan Acker har understrukit är arbetsplatser/organisationer – och självfallet också samhället i stort – inte enbart präglade av genusregimer som fungerar diskriminerande och hämmande för jämställdhet, utan av ”ojämlikhetsregimer” (Acker 2006). För att uppnå det nationella jämställdhetsmålet måste vi därför skapa en jämställdhetspolitik och en jämställdhetspraktik som synliggör att problemen med ojämställdhet ser olika ut och att de är relaterade till

andra problem som ofta ryms inom beteckningen ojämlikhet. Men vi behöver också en politik och praktik som tar hänsyn till att problemen är i ständig förändring. Det är komplexa problem som kräver komplexa lösningar. Som demokratiskt samhälle behöver vi därför den kunskap som är relaterad till begreppet intersektionalitet i arbetet med jämställdhet likväl som i demokratiarbetet rent generellt. Feministisk kunskap om kön/genus med alla dess intersektioner behöver användas om det löfte om social rättvisa som jämställdhetsintegrering bär på skall uppfyllas (Hankivsky 2005). Här är vi alltså tillbaka i de frågor som jag lyfte under det inledande demokratiska argumentet: Vilka ska vara jämställda? Vad är jämställdhet?

#### 4.7 Att arbeta för jämställdhet är att göra demokrati

Att arbeta med ett intersektionellt angreppssätt kan därför påminna oss om att det inte finns ett sätt att åstadkomma jämställdhet på och att arbetet involverar och påverkar människor på olika vis på olika platser i olika tider (Grabham 2009, Peterson & Runyan 2010). Jag förstår med andra ord intersektionalitet som raka motsatsen till den dröm om konsensusskapande universallösningar som beskrivs i Carbins och Edenheims kritiska artikel om intersektionalitet (Carbin & Edenheim 2013). Intersektionalitet kommer med nödvändighet, liksom feminism, jämställdhet, genus eller demokrati, att betyda olika saker på olika platser i olika tider (Marx Ferree 2012). Orden, liksom våra samhällen, blir vad vi gör dem till.

Sett mot denna bakgrund kan ett intersektionellt angreppssätt på jämställdhetsarbete idealt hjälpa oss med de tre centrala frågor relaterade till den villkorade jämställdheten som jag lyfte i inledningen till detta kapitel: Vilka ska vara jämställda? Vad är jämställdhet? Hur skapar vi jämställdhet? Intersektionalitet hjälper oss inte genom att ha svaren på alla frågorna, utan genom det motsatta – genom att kontinuerligt ställa frågor och uppmana alla att ställa frågor. Arbetet med jämställdhet måste därmed förhålla sig till ett maktbegrepp, en syn på varat och en kunskap som kan sägas ha dekonstruerats, decentraliserats och demokratiserats. Därigenom kan intersektionalitet bidra till att få jämställdhetspolitiken och jämställdhetspraktiken tillbaka på den politiska och ideologiska arenan och den praktik som handlar om att göra demokrati. Ett mer demokratiskt orienterat och förankrat arbete baseras bland



annat på behovsinventering och dialog, snarare än på en problem-bild med tillhörande lösning som experter utformat i förväg oberoende av situation och kontext (Squires 2007, 2010). Som Carol Lee Bacchi understrukt, och många efter henne, är formuleringen av själva problemet avgörande för hur problemlösningen kommer att formuleras (Bacchi 1999). Därför behöver också de medborgare eller medarbetare som berörs av olika problem vara delaktiga i att formulera dem. Vad vi har att göra med här är alltså en vision om en demokratiskt baserad politik och praktik där diskussioner och beslut idealt är öppna för alla slags perspektiv, erfarenheter och människor (Young 1997, 2000; Larsson 2009).

Som jag ser det handlar det om att välja en utgångspunkt och en vision för jämställdhetspolitiken och jämställdhetsarbetet som är etiskt, vetenskapligt och politiskt försvarbara utifrån de demokratiska ideal vi valt att ha som grundbult i det svenska samhället. En politik och en praktik för ökad jämställdhet i en demokrati måste därför ständigt diskuteras, granskas och kritiserats av inte bara politiker och experter utan också av medborgarna eller medarbetarna (Squires 2007, Siim & Skjeie 2008). För att kunna uppnå sina mål behöver jämställdhetsintegrering och jämställdhetsarbete därför handla mer om demokrati och mindre om teknokrati och byråkrati.

En demokratiskt baserad och orienterad jämställdhetspolitik och jämställdhetspraktik för 2010-talet kan inte byggas på ett fåtal experter som säger sig representera den stora massan, eller som påstår sig ge röst åt dem som sägs sakna röst. Den måste i stället ge plats (Olsson 2004). Alla röster, kroppar, erfarenheter måste rymmas i det nationella jämställdhetsrummet. Det innebär att såväl problemformuleringar som skapandet av visioner och mål måste bygga på öppna principer som ger plats åt människorna – även om dessa är plågsamma, mödosamma och näst intill omöjliga att konstruera och praktisera (Lister 2009, Hobson 2003). Både politik och praktik måste därför finna vägar att innefatta den komplexitet och de olikheter och konflikter som existerar i vårt samtida, dåtida och framtida samhälle (Yuval Davies 2011, Touraine 2002). Det innebär att vi måste fundera över och diskutera, inte bara jämställdhetspolitiken, utan även vår syn på och förståelse av svenskt medborgarskap, hemmahörighet i Sverige och välfärdsstaten Sverige. Som Judit Butler och Gayatri Spivak formulerar det: Vem sjunger nationalstaten? (Butler & Spivak 2007). Vem ges utrymme och vem exkluderas i den nationella svenska jämställdhetspolitiken?

Jag har här argumenterat för att jämställdhetsintegrering och jämställdhetsarbete med ett intersektionellt angreppssätt kan förstås som ett steg mot en mindre villkorad jämställdhet, både i arbetslivet och i samhället i stort – något som också ses som en kraftfull och nödvändig social investering (Esping-Andersen 2002). För att klara sitt uppdrag och bidra till ett mer demokratiskt Sverige, snarare än att agera kontraproduktivt, behöver svensk jämställdhetspolitik och svensk jämställdhetspraktik vara kopplad till ordinarie verksamhet och ge rum för och beröra alla. Därför hör intersektionalitet och jämställdhet ihop.

## Referenser

- Acker, Joan. (2006) "Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations". *Gender & Society* vol. 20 (4): 441–464.
- Ahlberg, Jenny (2009) "Från könsrollsfråga till Jämo. Kampen om jämställdhetsfrågan och tolkningsrätten". Working Paper 2/10. Örebro: Forskarskolan Demokratins villkor, Örebro Universitet.
- Bacchi, C.L. (1999) *Women. Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage.
- Beijing + 15: The Platform for Action and the European Union: Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union* (2010). Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Regeringskansliet.
- Blomberg, Eva & Niskanen, Kirsti red. (2013). *Arbete och jämställdhet – Förändringar under 50 år*. Stockholm: SNS förlag.
- Butler, Judith, & Spivak, Gayatri, C. (2007). *Who sings the nation-state?: Language. Politics. Belonging*. London: Seagull.
- Calvo, Dolores (2013) *What is the problem of Gender? Mainstreaming Gender in Migration and Development Policies in the European Union*. Göteborg: Göteborg Studies in Sociology N 51.
- Carbin, Maria (2008) "Honour related violence. The invention of a policy problem in Sweden". Pp. 24–47 in *Critical Studies of Gender Equalities. Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions*, red. Magnusson, E, Rönnblom, M, & Sillius, H. Göteborg: Makadam.
- (2010) *Mellan tystnad och tal – Flickor och hedersvåld i svensk offentlig politik*. Stockholm: Stockholm studies in politics.
- Carbin, Maria, & Edenheim, Sara (2013) "The intersectional turn in Feminist Theory. A Dream of a Common Language?". *European Journal of Women's Studies*. August 2013. Vol 20 n 3. s. 233–248.
- Carney, Gemma M. (2008) "Data, anecdote and metaphor in gender equality policy-making: merging 'intellectual and real world mainstreaming'". s. 165–181 i *Political Language and Metaphor*, red. T. Carver & J. Picaro. London & New York: Routledge.
- Dahl, Ulrika (2005) "Scener ur ett äktenskap: jämställdhet och heteronormativitet" in *QueerSverige*, red D. Kulick, 48–71. Stockholm: Natur och Kultur.

- de los Reyes, Paulina (2000) "Folkhemmet Paradoxer. Genus och etnicitet i den svenska modellen". *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2: 27–46.
- (2002) "Jämställdhetens etniska gränser. Om patriarkala enklaver och kulturella frizoner" i *Det slutna folkhemmet. Om etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Tanke-  
medjan Agoras årsbok.
  - (2011) *Vad händer med jämställdheten?: nedslag i jämställd-  
hetens synfält*. Enheten för lika villkor. Personalavdelningen.  
Uppsala universitet. Uppsala.
  - (2013) "Intersektionalitet". *Nationalencyklopedin*.  
<http://www.ne.se/intersektionalitet>. Hämtad 2013-12-29.
- de los Reyes, Paulina, & Gröndahl, Satu red. (2007) *Framtidens  
feminismer: intersektionella interventioner i den feministiska  
debatten*. Hägersten: Tankekraft.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana red. (2002) *Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkol-  
oniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke*. Stockholm: Atlas.
- de los Reyes, Paulina, & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet:  
kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- Edenheim, Sara (2005) *Begärets lagar: moderna statliga utredningar  
och heteronormativitetens genealogi*. Eslöv: Symposion.
- Eduards, Maud (2007) *Kroppspolitik: om moder Svea och andra  
kvinnor. Genus, medborgarskap och offentlig politik 1848–1998*.  
Stockholm: Atlas.
- Esping-Andersen, Gösta (2002). *Why We Need a New Welfare State*.  
Oxford: Oxford University Press.
- "Familj". *Nationalencyklopedin*. <http://www.ne.se/familj/167184>.  
Hämtad 2013-12-29.
- Fumarola Unsgaard, Olav & Thorasdotter, Karin red. (2013) *Den  
feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*.  
Stockholm: Premiss förlag.
- Fink, Janet & Lundqvist, Åsa red. (2009) *Välfärd, genus och familj*.  
Malmö: Liber.
- Grabham, Emily (2009) *Intersectionality and beyond*. London:  
Routledge-Cavendish.

- Göransson, Ulla., & Sundin, Elisabeth red. (2006) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder under 1980- och 1990-talen*. Vinnova Rapport VR 2006:08.
- Hankivsky, Olena (2005) "Gender vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory". *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*. vol. 38. no. 4. s. 977–1001.
- Hellgren, Zenia, & Hobson, Barbara (2008) "Cultural Dialogues in the Good Society. The Case of Honour Killings in Sweden". *Ethnicities*. 8(3): 385–404.
- Hirdman, Yvonne (2000) *Att lägga livet tillrätta. Studier i svensk folkhemspolitik*. Stockholm: Carlssons.
- Hobson, Barbara (2003) "Recognition struggles in universalistic and gender distinctive frames: Sweden and Ireland" in *Recognition Struggles and Social Movements. Contested Identities, Agency and Power*. Ed. B. Hobson. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hugemark, Agneta & Roman, Christine (2011) "Nya problem, nya lösningar. Om tillkomsten av fyra ombudsmän mot diskriminering". Arbetsrapport 1. Working Papers. Örebro: Sociologins skriftserie, Örebro universitet.
- Jämställdhetsintegrering i myndigheter*. <http://jamstall.nu/jim/>. Hämtad 2013-12-29.
- Kieolos, Katrin (2012) "Svensk jämställdhet en medelklassfråga". *Aftonbladet* 2012.07-15.
- Kulick, Don (2005) *QueerSverige*. Stockholm: Norstedts. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2005 2–3.
- Kvist, Elin, & Rönnblom, Malin (2008) *Report Analysing Intersectionality in gender Equality Policies for Sweden and the EU. QUING Project. Vienna: Institute for Human Sciences (IWM)*.
- Lakoff, George (1987) *Women. Fire and Dangerous Things: What Categories Reveal About the Mind*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Langvasbråten. Trude (2008) "A Scandinavian Model? Gender Equality Discourses on Multiculturalism". *Social Politics*. 15(1):32–52.

- Larsson, Berit (2009) *Agonistisk feminism och folklig mobilisering*. Göteborg and Stockholm: Makadam.
- Lindholm, Kristina red. (2011) *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Lister, Ruth (2009) "A Nordic Nirvana? Gender, Citizenship, and Social Justice in the Nordic Welfare States". *Social Politics*.16 (2): 242–278.
- Lykke, Nina (2003) 2010. *Feminist Studies. A Guide to Intersectional Theory, Methodology and Writing*. New York: Routledge.
- Magnusson, Eva, Rönnblom, Malin, & Sillius, Harriet red. (2008) *Critical Studies of Gender Equalities. Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions*. Göteborg: Makadam.
- Malmberg, Denise (2009) "Bodynormativity: reading representations of disabled female bodies". Sid. 58–83 i *Body Claims*, red. J. Bromseth, L. Folkmarson Käll, K. Mattson. Uppsala: Centre for Gender Research, Uppsala University.
- (2011) "Den villkorade jämställdheten: kvinnor med funktionshinder". Sid. 98–113 i *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*, red. P. de los Reyes. Enheten för lika villkor. Personalavdelningen. Uppsala universitet. Uppsala.
- Manns, Ulla (2008) "Rörelsens rum: det lesbiska inslaget inom nordisk kvinnoforskning 1975–1990". Sid. 69–82 i *Att göra historia – vänbok till Christina Florin*, red. M. Sjöberg & Y. Svanström. Stockholm: Institutet för framtidsstudiers skriftserie: Framtidens samhälle.
- Martinsson, Lena (2000) "Annorlundahet som fetisch". Sid. 68–87 i *Porträtt utan ram. Kön och sexualitet bortom strukturalismen*, red. Ylva Hagström. Lund: Studentlitteratur.
- Marx Ferree, Myra (2012) *Varieties of Feminism. Geman Gender Politics in Global Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- McCall, Leslie (2005) "The Complexity of Intersectionality". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*.30(3): 1771–1800.
- Moberg, Eva (2012/1961) "Kvinnans villkorliga frigivning". Sid. 85–94 i *Könspolitiska nyckeltexter. Volym 2 (1930–2002)*. Red. K. Arnberg, F. Sundevall, D. Tjeder. Göteborg: Makadam förlag.

- Mulinari, Paula & Selber, Rebecca (2013) "Intersectional Directions in Working-Life Research – a Proposal". *Nordic Journal of Working Life Studies*. Volume 3 (3):81–98.
- Norrbin, Camilla, & Olsson, Annika (2010) *Forskning saknas: en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering. Program Jämi*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.
- Nyberg, Anita (2010) *Mycket snack och lite verkstad?: jämställdhetspolitikens genomslag i statsbudgeten 1980–2012. Program Jämi*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.
- Olsson, Annika (2004) *Att ge den andra sidan röst*. Stockholm: Atlas.
- . (2010). *Slutrapport: program Jämi 2008–2010. Jämställdhetsintegrering i staten vid Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. Program Jämi*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.
  - . (2012). *Strategier, tillvägagångssätt och resultat inom de särskilda satsningarna på jämställdhet inom film-, musei- och musiksektorerna 2011*. Stockholm: Myndigheten för kulturanalys.
- Pincus, Ingrid (1998) *Från kvinnofrågor till könsmaktstruktur. Den svenska jämställdhetspolitikens utveckling 1972–1997*. Kvinnovetenskapligt forums arbetsrapport nr 1. Örebro: Kvinnovetenskapligt forum.
- Peterson, V.S. & Runyan, A.S. (2010) *Global gender issues in the new millenium*. Boulder. Colo:
- Rees, Teresa (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge.
- Regeringsbeslut Ku2011/557/KA*
- Regeringsbeslut Ku2011/558/MFI*
- Regeringsbeslut Ku2011/1026/KU*
- Ringmar, Erik (2008) "Metaphors of social order". sid. 57–68 i *Political Language and Metaphor*, red. T.Carver och J. Picaro. London & New York: Routledge.

- Roman, Christine & Peterson, Helen (2011) *Familjer i tiden. Förhandling, kön och gränslöst arbete*. Umeå: Borea.
- Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas.
- Sabuni, Nyamko & Adelson-Liljeroth, Lena (2011) "Kulturvärlden är präglad av en stor manlig dominans". *Dagens Nyheter* 2011-03-10.
- Siim, Birte, & Skjeie, Helge (2008) "Tracks. intersections and dead ends: Multicultural challenges to state feminism in Denmark and Norway". *Ethnicities*. 8 (3): 322–344.
- Skjei, Helge, & Langvasbråten, Trude (2009) "Intersectionality in Practice? Anti-discrimination reforms in Norway". *International Feminist Journal of Politics*. 11 (4): 513–529.
- SOU 2007:15. *Jämstøds praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*.
- Squires, Judith (2007) *The new politics of gender equality*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- (2009) "Intersecting Inequalities". *International Feminist Journal of Politics*. 11(4): 496–512.
  - (2010) "Beyond multiple inequalities: transversal intersectionality. diversity mainstreaming and participative democracy". *Women, Gender & Research*, 19 (2–3): 85–93.
- Stoltz, Pauline, & Svensson, Marina (2010) "Today all the discussions and all the conflicts are about intersectionality": interview with Tiina Rosenberg". sid. 47–58 i *Gender Equality, Citizenship and Human Rights. Controversies and Challenges in China and the Nordic Countries*, red. P. Stoltz et al. London: Routledge.
- Tidskrift för genusvetenskap* 2011:2–3.
- [www.sweden.se](http://www.sweden.se). Nedhämtad 2013-12-29.
- Tollin, Katarina (2011) *Sida vid sida. En studie av jämställdhetens politikens genealogi 1971–2006*. Stockholm: Atlas.
- Touraine, Alain le (2002) *Kan vi leva tillsammans? Jämlika och olika*. Göteborg: Daidalos.
- Towns, Ann (2002) "Paradoxes of (in)equality: something is rotten in the gender equal state of Sweden". *Cooperation and Conflict: Journal of the Nordic International Studies Association* 37(2): 157–79.



- Uppdrag jämställda museer. Jämus rapport 2.* Stockholm: Statens historiska museer 2013.
- Utvärdering av JÄMI och HÅJ.* (2011). Kontigo AB 2011.02.28.
- Verloo, Mieke red. (2007) *Multiple Meanings of Gender Equality, A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*, Budapest: CEU Press.
- Walby, Sylvia (2005) "Gender Mainstreaming. Productive Tensions in Theory and Practice". *Social Politics* 12 (3): 321–343.
- (2011) *The Future of Feminism*. Cambridge: Polity press.
- Yazdanpanah, Soheyla (2013) Den ojämlika jämställdheten: om arbetarkvinnors minskade möjlighet till jämställdhet i Sverige“ sid. 31–52. i *Den feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*, red. Fumarola Unsgaard, Olav & Thorasdotter, Karin. Stockholm: Premiss förlag.
- Young, Iris Marion (1997) *Intersecting Voices. Dilemmas of Gender, Political Philosophy and Policy*. Princeton. N.J: Princeton University Press.
- (2000) *Inclusion and Democracy*, New York: Oxford University Press.
- Yuval-Davis, Nira (2005) "Gender mainstreaming och intersektionalitet". *KVT* 2005:2–3, s. 19–29.
- (2011) *The politics of belonging: intersectional contestations*. Los Angeles. Calif.; London: Sage.

## 5. Mångfaldens retorik och arbetets praktik

### Konkurrensutsättning och jämställdhet i hemtjänsten

Annette Thörnquist

Eftersom en majoritet av vård- och omsorgspersonalen är kvinnor ges dessa, i de kommuner och landsting som väljer att tillämpa lagen, en helt ny möjlighet att starta företag inom den bransch där de tidigare varit anställda. (Ur LOV att välja. Lag om valfrihetssystem, SOU 2008:15: 275)

#### 5.1 Inledning

##### 5.1.1 Syfte

Syftet med det här kapitlet är att utifrån ett intersektionellt perspektiv diskutera möjligheter och hinder i arbetslivet som kan relateras till konkurrensutsättningen av hemtjänsten genom kundval enligt lagen om valfrihetssystem, LOV (SFS 2008:962). Fokus ligger på reformens jämställdhetspolitiska målsättning samt dess normativa föreställningar och reella förutsättningar i arbetslivet. I direktivet till den offentliga utredningen bakom LOV sades det tydligt att analys och förslag skulle innefatta ett jämställdhetsperspektiv (Kommittédirektiv 2007:38). I Sverige ska all offentlig verksamhet på alla nivåer i samhället inbegripa ett jämställdhetsperspektiv, vilket är uttryck för så kallad jämställdhetsintegrering eller *gender mainstreaming*. Därmed avses den strategi för att förverkliga jämställdhetspolitiska mål som sedan mitten av 1990-talet har fått genomslag både i Sverige och internationellt och som kan härledas till arbetet inom FN för att förbättra kvinnors ställning i samhället (Proposition 1993/94:147). Som Callerstig & Lindholm (2005) har betonat, har jämställdhetsintegrering utvecklats under en tid av genomgripande strukturella förändringar inom den offentliga sektorn och strategin har ofta ingått i den effektiviserings- och marknadsretorik som har ackompanjerat denna utveckling. Jämställdhetsintegrering är därmed också ett mångtydigt och omdiskuterat begrepp och de bakomliggande politiska målsättningarna kan vara både vaga och komplexa (jfr. Walby 2006, Yuval-Davis 2005, Verloo 2006).

Jämställdhetsperspektivet i LOV integrerades i reformens politiska målsättning om konkurrensutsättning, mångfald och valfrihet inom vård- och omsorgssektorn och skulle realiseras främst genom kvinnligt entreprenörskap (SOU 2008:15, Proposition 2008/2009:29).

Införandet av LOV skulle skapa marknader för små företag inom vård- och omsorgssektorn, varvid särskilt kvinnors företagande skulle stimuleras. Vid konkurrensutsättning genom kundval har små företag större möjligheter att komma in på den offentligt finansierade marknaden än vid entreprenadupphandling, där leverantörerna konkurrerar om ett anbud vid upphandlingstillfället – en modell som gynnar stora aktörer. I ett kundvalssystem ska däremot alla företag som uppfyller kommunernas krav i förfrågningsunderlagen ha tillgång till marknaden. I intentionerna bakom LOV ingick också att reformen skulle medföra positiva effekter för de anställda. Konkurrens mellan en mångfald aktörer förväntades även leda till ökad konkurrens om arbetskraften. Detta skulle stärka de anställdas – underförstått lågavlönade kvinnors – position på arbetsmarknaden och därmed också bidra till bättre arbetsvillkor som kunde göra det mer attraktivt att arbeta inom till exempel hemtjänsten (Kommittédirektiv 2007:38; SOU 2008:15: 251 ff., 275, 346; Proposition 2008/2009:29: 18 f.).

En kundvalsmarknad är en så kallad kvasimarknad, det vill säga ett offentligt monopol som har konkurrensutsatts genom att privata aktörer tillåts konkurrera med den offentliga utföraren (Le Grand & Bartlett 1993; Kastberg 2005; Bredgaard & Larsen 2006; Le Grand 2007, 2009). Verksamheten är fortfarande huvudsakligen offentligt finansierad och ramar och villkor för aktörernas agerande på marknaden bestäms av huvudmannen. När det gäller välfärdssektorn sker detta följaktligen genom kommunernas politiska beslut och styrning. Ett centralt inslag i en kvasimarknad är också att den fria prisbildningen är satt ur spel. Kommuner som har infört LOV inom till exempel hemtjänsten ska därför tillämpa ett ersättningssystem till utförarna med fasta timpriser. Ersättningsnivåer och andra villkor bestäms av kommunerna och ska i princip gälla lika för alla utförare inom en kommun. Kommunen styr också till stor del efterfrågan genom biståndsbeslut och som huvudman har kommunen fortfarande det yttersta ansvaret för verksamheten. Systemet är dock inte helt konkurrensneutralt, eftersom det finns vissa särskilda bestämmelser både för externa utförare och den verksamhet som bedrivs i kommunens egen regi. Valfrihetssystemet medför att konkurrensen ska baseras på kvalitet i stället för pris, vilket är tänkt att stimulera innovation och mångfald samt på så sätt skapa goda förutsättningar för valfrihet (Hartman 2011, Bergman 2013, SOU 2014:2).

Kapitlet tar sin utgångspunkt i spänningsfältet mellan å ena sidan den politiska retoriken kring LOV om konkurrensutsättning, mångfald, valfrihet och jämställdhet – såsom den kom till uttryck i främst den offentliga utredningen och propositionen bakom LOV – och arbetets, inklusive företagandets, praktik och sociala villkor å den andra. Därutöver har annat empiriskt material i form av bland annat intervjuer med utförare och fackliga representanter samt pressmaterial infogats för att bredda underlaget för analysen. Intervjuerna är anonymiserade. Diskussionen bygger i tillämpliga delar också på resultaten från en tidigare studie, *Mångfaldens marknad och arbetets villkor. Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten* (Thörnquist 2013).

### 5.1.2 Forskningsläge och teoretiska utgångspunkter

I en översikt över nordisk välfärdsforskning inom äldreomsorgen betonades det sammanfattningsvis att klassperspektivet har lyst med sin frånvaro, liksom etnicitetsperspektivet. Vidare påpekades det att genusperspektivet är outvecklat i bemärkelsen att analyserna ofta stannar vid konstaterandet att kvinnor dominerar såväl bland personal och anhörigvårdare som bland hjälp-mottagare (Szebehely 2006).

Om den traditionella genusordningen tas för given blir följden att en djupare problematisering och analys av denna ordning, samt hur den interagerar med andra maktordningar i samhället, uteblir. Många forskare har därför betonat att det behövs ett intersektionellt perspektiv för att blottlägga och förstå hur sociala strukturer, normativa processer och handlingsmönster i arbetslivet skapar skillnad utifrån kön, klass etnicitet, ålder och andra sociala kategoriseringar (McCall 2005; Lykke 2003; de los Reyes & Mulinari 2005; Acker 2006, 2012). de los Reyes och Mulinari (2005) betonar till exempel att en intersektionell forskningsstrategi inte ifrågasätter kön, klass eller etnicitet som analytiska kategorier. Det handlar i stället om att ”dessa kategoriers relevans måste kontextualiseras, dess inbördes relationer artikuleras och deras innebörder förankras i historiskt specifika och rumsligt situerade sociala processer” (ibid: 125).

Att sätta fokus på den institutionella ordningen och de strukturella faktorerna i arbetslivet gör det möjligt ”att problematisera hur kön, klass och etnicitet görs till maktbärande kategorier i arbets-

livet” (ibid: 129). de los Reyes & Mulinari framhåller också att sociala kategoriseringar inte heller är någon grund för förklaringar av individers och grupper ställning på arbetsmarknaden. Fokuseringen på individer eller grupper som tillskrivs vissa egenskaper medför alltid risk för stereotypiseringar samt att de själva framstår som ansvariga för sin underordning. Poängen med ett intersektionellt perspektiv är med andra ord att fokus flyttas från sociala kategoriseringar i sig till hur dessa förhåller sig till varandra, hur de skapar och förstärker varandra samt hur de reproduceras i en institutionell och historisk kontext (ibid., jfr. McCall 2005, Hancock 2007, Ahmed 2012).

Under senare år har den intersektionella ansatsen börjat användas också i forskning om svensk äldreomsorg. Ett exempel på detta är antologin *Genus i omsorgens vardag*, där olika aspekter på utveckling inom omsorgen om äldre och funktionshindrade behandlas utifrån ett genusperspektiv, men där också etnicitet, klass och ålder är viktiga analyskategorier (Gunnarsson & Szebehely 2013). Det intersektionella perspektivet har också använts i studier som relaterar specifikt till konkurrensutsättningen av äldreomsorgen. Bland annat har forskare betonat risken för att marknadstänkandet leder till stereotypiseringar av både personal och omsorgstagare utifrån klass, genus och etnicitet (Brodin 2006; Gavanoas 2011, 2013). Thörnquist (2013) har utifrån en intersektionell ansats bland annat belyst hur användandet av språk, etnicitet och ålder som konkurrensfördelar på hemtjänstens kundvalsmarknad ökar risken för segregeringar och praktiker i arbetslivet.

I föreliggande kapitel problematiseras de normativa föreställningarna om mångfald och jämställdhet i LOV utifrån ett intersektionellt perspektiv och reformen sätts också in i en social kontext som inkluderar senare årtiondens strukturella förändringar inom branschen. Teoretiskt knyter studien också an till diskussionen om *precarious employment*. Begreppet översätts här med ”prekära anställnings- och arbetsvillkor” för att betona den flerdimensionella och kumulativa karaktären av otrygga anställningar. Den kumulativa aspekten ligger i att olika dimensioner av osäkra arbetsvillkor, låga löner och dålig arbetsmiljö hänger samman, förstärker och reproducerar varandra (Rodgers 1989, Lewchuk et al. 2003). En sådan ansats korresponderar väl med det intersektionella perspektivet, som också det bygger på antagandet att skillnad skapas genom flerdimensionella och kumulativa processer.

## 5.2 Mångfaldens retorik

Låt oss då titta litet närmare på huvudsyftet med LOV-reformen. Konkurrensutsättning genom kundval har, liksom entreprenad-upphandling, sina rötter i det komplex av idéer och strategier för styrning av offentligt finansierad verksamhet som benämns *New Public Management* och som fick sitt genombrott i västvärlden under 1980- och 1990-talen med USA och Storbritannien som främsta förebilder (Hood 1995, Almqvist 2006, Kastberg 2005, Erlandsson et al. 2013). Konceptet, som tog sin utgångspunkt i näringslivets styrlogiker och organisationsformer, reflekterade de nyliberala ekonomiska idéer som blev dominerande efter 1970-talets industriella strukturkris och ekonomiska stagnation i de keynesianska välfärdsstaterna. Sedermera kom dessa idéer mer eller mindre att integreras i ett bredare politiskt sammanhang (Koch 2006).

Det uttalade huvudsyftet med LOV-reformen var att konkurrensutsättning genom kundval skulle ge valfrihet för brukarna i bemärkelsen att de skulle få rätt att välja utförare av tjänster inom vård och omsorg. Mångfald och konkurrens var en förutsättning för valfrihet men skulle också motverka oligopol samt leda till ökad effektivitet och kvalitet i verksamheten. ”Mångfald” refererade således i detta sammanhang till ambitionen att främja en mångfald av utförare på en offentligt finansierad marknad som tidigare hade dominerats av stora aktörer, det vill säga kommunernas egenregi och de stora privata vårdbolagen. Eftersom reformens jämställdhetspolitiska målsättning främst var att öka andelen kvinnliga företagare, kan man säga att även jämställdhetsperspektivet präglades av ett mångfaldstänkande i marknadens termer. Mångfald, *diversity*, i denna betydelse har varit föremål för en intensiv debatt inom forskningen om jämställdhets- och integrationsfrågor och har relaterats till nyliberalism och till avsaknad av maktperspektiv (se t.ex. Kelly & Dobbin 1998; de los Reyes 2001, 2011; Ahmed 2007; se även Edgren i denna volym).

Det är än så länge frivilligt för primärkommunerna att införa LOV. Inom äldreomsorgen har valfrihetssystemet framför allt införts inom hemtjänsten, medan endast ett fåtal kommuner har valt att tillämpa systemet på äldreboendena. I vissa kommuner har även stödverksamhet för funktionshindrade konkurrensutsatts genom LOV. Sedan år 2010 är LOV obligatorisk för landstingens primärvård och för Arbetsförmedlingens verksamhet med etable-

ringslotsar för nyanlända. I en offentlig utredning framlagd i januari 2014 föreslås att valfrihet blir obligatorisk även för socialtjänsten, vilket dock ska kunna förverkligas både inom ramen för LOV och LOU (SOU 2014:2).

### 5.2.1 LOV och jämställdhet

Konkurrensutsättningen av vård- och omsorgssektorn genom kundval skulle alltså inte bara främja valfrihet och effektivitet, utan också jämställdhet och goda arbetsvillkor inom denna starkt kvinnodominerade del av arbetsmarknaden. I regeringens kommittédirektiv för LOV-utredningen sades det bland annat att:

Bättre möjligheter att starta och driva företag inom äldreomsorgen innebär således bättre villkor för kvinnors företagande. Med fler arbetsgivare att välja mellan kan de anställda välja det arbetssätt och den typ av organisation de vill jobba i. Det ger dem bättre möjligheter till utveckling och fler karriärvägar. En större mångfald av arbetsgivare kan bidra till en bättre arbetsmiljö och göra det mer attraktivt att arbeta inom äldre- och handikappomsorgen. (Proposition 2008/2009:29: 46)

Tanken att LOV skulle kunna öka andelen kvinnliga företagare relaterades i utredning främst till att vård- och omsorgssektorn traditionellt sett var en kvinnodominerad bransch, där det fanns en upparbetad kompetens för yrket bland kvinnor.

Eftersom en majoritet av vård- och omsorgspersonalen är kvinnor ges dessa, i de kommuner och landsting som väljer att tillämpa lagen, en helt ny möjlighet att starta företag inom den bransch där de tidigare varit anställda. (SOU 2008:15: 275)

I utredningen påpekades det också att andelen kvinnliga företagsledare inom vård- och omsorgssektorn redan var större än inom andra branscher. Från början av 1990-talet – då avregleringen och konkurrensutsättningen inom välfärdssektorn inleddes i kölvattnet av den nya kommunallagen, ökade besparingskrav och politiska reformer som gav kommunerna huvudansvaret för vård- och omsorgssektorn – hade det kvinnliga företagandet ökat med 217 procent (fram till år 2004). I förhållande till det totala antalet sysselsatta inom denna sektor var dock andelen kvinnliga företagare ännu mycket blygsam (ibid. 259f.).

Jämställdhetsforskare har i olika sammanhang betonat att en förgivettagen föreställning om skillnad mellan kvinnor och män

kan reproduceras om jämställdhetsarbetet bygger på mångfald och ambitionen därmed stannar vid att öka andelen kvinnor i organisationerna (de los Reyes 2001; Acker 2006, 2012; se även Edgren i denna volym). Man kan säga att den jämställdhetspolitiska intentionen i LOV-reformen byggde på en sådan föreställning om skillnader mellan könen. Den traditionella segregeringen på arbetsmarknaden, med den starka dominansen av kvinnor inom vård- och omsorgssektorn, förväntades utgöra en god grogrund för kvinnligt entreprenörskap – ett entreprenörskap som skulle frigöras och utvecklas genom konkurrensutsättning av denna sektor. Att kvinnor tog steget från anställda till egna företagare skulle underförstått vara ett sätt att bryta mönstret med (låg)lönearbetande kvinnor inom till exempel hemtjänsten. Samtidigt fick det inte betraktas som någon självklarhet att kvinnor skulle ta detta steg. Därför borde kvinnors självförtroende aktivt stödjas genom attitydfrämjande insatser i form av information och rådgivning till förmån för kvinnligt entreprenörskap (ibid., se även Proposition 2008/2009: 131 f.).

Jämställdhetsaspekten i LOV-reformen låg således främst i att bidra till en större andel kvinnliga företagare, vilket också skulle främja målet om ökad mångfald, konkurrens och valfrihet på kundvalsmarknaden. Intentionen var alltså inte i första hand att påverka könsfördelningen bland de anställda. Den jämställdhetspolitiska ambitionen för de anställda låg i stället i deras ökade möjligheter att ändra sin anställningsstatus genom att starta eget inom den sektor där de tidigare hade varit anställda. Ökad konkurrens om arbetskraften förväntades dock, som antydde i kommittédirektivet, även leda till positiva effekter för de anställda. Sammantaget skulle arbetet inom äldreomsorgen kunna bli attraktivare. Inget nämndes dock explicit om huruvida en sådan utveckling också skulle kunna främja en jämnare könsfördelning bland de anställda.

### 5.2.2 Mångfald och kvalitetskrav

I utredningen och i propositionen bakom LOV konstaterades att det kunde finnas en målkonflikt mellan höga kvalitetskrav i kommunernas förfrågningsunderlag för LOV-utförare och den mångfald på kundvalsmarknaden som reformen avsåg att främja och som var en förutsättning för valfrihet (SOU 2008:15: 59 ff., Proposition 2008/2009:29: 61 ff.).



Ju fler och högre krav, desto färre externa utförare kommer att vara intresserade och ha möjlighet att uppfylla kraven. Med för många och för höga krav riskerar man en likriktning av verksamheterna och att mångfald motverkas. Att verksamheten ska bedrivas i enlighet med det i tiden gällande regelverket inom området är dock ett krav som med nödvändighet måste ställas. (Proposition 2008/2009:29: 73)

Därför borde kvalitetskraven anpassas så att de var realistiska även för småföretagare. I annat fall skulle inte den integrerade målsättningen om ökad mångfald, konkurrens och jämställdhet kunna förverkligas. En sådan anpassning var också i enlighet med principen i LOV om lika behandling av alla utförare som ansökte om att bli godkända av kommunerna (SFS 2008:962, kapitel 1, § 2).

En förutsättning för många kvinnor som är intresserade av att ägna sig åt eget företagande är att de ges möjlighet att börja bedriva företag i liten skala. För att detta ska vara möjligt bör kommuner och landsting utforma sina förfrågningsunderlag så att även mindre företag kan uppfylla kraven. (Proposition 2008/2009:29: 62)

Regeringen betonade i sin proposition, att även om valfrihetssystemet på olika sätt skulle gynna småföretagande i allmänhet, och kvinnliga företagande i synnerhet, så fick systemet inte innebära risker för försämringar av arbetsvillkoren för de anställda. Låga kvalitetskrav från kommunernas sida, liksom en alltför låg ersättningsnivå, kunde till exempel medföra att utförarna blev mindre benägna att teckna kollektivavtal (ibid: 81). Å andra sidan framhölls det att regler för anställningstrygghet och arbetsförhållandena också kunde påverka konkurrensneutraliteten på marknaden. Bland annat kunde det faktum att vissa kommuner hade infört rätt till heltid för all personal som så önskade snedvrída konkurrensen (ibid: 62).

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal, och Vårdförbundet hade i sina remissyttranden över LOV-utredningen bland annat betonat att krav på kollektivavtal borde finnas i förfrågningsunderlagen för att förebygga underbudskonkurrens och underminering av löner och arbetsvillkor (ibid: 70f.). Regeringen bedömde dock att ett sådant krav inte var förenligt med reformens princip om likabehandling av alla aktörer, inhemska såväl som utländska, som ansökte om att bli utförare. Som grund för detta åberopades också EG-domstolens dom C-346/06 Rüffert (av den 3 april 2008) och Europarådets direktiv 96/71 om utstationering av arbetstagare i företag som tillfälligt tillhandahöll tjänster i andra

EU-länder. I princip innebar detta att kommunerna inte kunde ställa krav på att leverantörerna skulle teckna kollektivavtal i ett valfrihetssystem. Däremot skulle vissa krav i kollektivavtalet kunna ställas på leverantören, förutsatt att dessa krav var i enlighet med EG-rätten och att den upphandlande myndigheten följde upp och kontrollerade att kraven efterlevdes. Dessa ställningstaganden relaterade till motsvarande regelverk för upphandling genom LOU (ibid: 77f.).<sup>1</sup>

Det var således inte helt okomplicerade regler som kommunerna hade att rätta sig efter när de skulle formulera sina förfrågningsunderlag för LOV. Ekvationen mångfald och valfrihet på marknaden å ena sidan och kvalitet, jämställdhet och goda arbetsvillkor å den andra var utgångsmässigt inte enkel att få att gå ihop.

### 5.3 Arbetets praktik

Hur har då intentionerna i LOV-reformen om ökad jämställdhet och bättre arbetsvillkor realiserats inom hemtjänsten? Vad kan sägas om möjligheter och hinder i arbetslivet i reformens kölvatten – om förhållandet mellan mångfaldens retorik och arbetets praktik?

#### 5.3.1 Kvinnors företagande

Under senare år har andelen kvinnliga företagare fortsatt att öka inom vård- och omsorgssektorn. Enligt en studie av 183 kommuner utförd inom Tillväxtverket (2012a) ägdes eller leddes 63 procent av hemtjänstföretagen av kvinnor, vilket översteg andelen kvinnliga företagare inom så kallade öppna sociala insatser generellt sett (57 procent). Tillväxtverket tillskrev LOV-reformen en viktig roll i denna utveckling, liksom det år 2007 införda så kallade RUT-avdraget; RUT-tjänster kan användas som alternativ eller komplement till kommunalt finansierade servicetjänster (jfr. Tillväxtverket 2012b). Enligt uppgifter från kommuner som har infört LOV drivs en stor del av hemtjänstföretagen av kvinnor i dessa kommuner (SOU 2014:2: 182).

De företag som drivs av kvinnor, liksom småföretag i allmänhet, svarar dock i många kommuner för en mycket liten andel av de

---

<sup>1</sup> Den 15 januari 2014 antog Europaparlamentet ett förslag till nya direktiv för offentlig upphandling som ska införlivas i nationell lagstiftning och som ger större möjligheter att ställa sociala och miljömässiga krav.

utförda hemtjänsttimmarna. Det gäller framför allt kommuner, där äldreomsorgen sedan länge har varit konkurrensutsatt genom LOU och marknaden domineras av ett fåtal stora vårdbolag. Sundin & Tillmar (2010a, 2010b) belyste detta förhållande i en studie av Linköpings kommun, vilken också visade på en annan trend. Bland de större privata utförarna hade män alltmer övertagit kvinnornas roll i ledande positioner, något som författarna relaterade till att kundvalssystemet krävde ökad rationalitet och effektivitet i organisationen samt till föreställningar om dessa egenskaper som manliga. Slutsatsen blev att LOV-reformen snarare hade lett till en maskulinisering ifråga om styrlogiker, ledarskap och ägande än till utveckling av kvinnligt företagande.

Om utvecklingen av LOV i kommunerna betraktas utifrån ett intersektionellt perspektiv, framträder också andra drag. Många små LOV-företag inom hemtjänsten, särskilt de som bedriver verksamhet med inriktning på servicetjänster inom storstadsområdena, ägs och leds av personer med utländsk bakgrund. Detta avspeglar både strukturella drag i företagandet och reella behov hos brukarna i ett mångkulturellt samhälle (*Välfärd* nr. 1 2012, Thörnquist 2013). I vissa fall kan det också handla om en mer eller mindre uttalad satsning från kommunernas sida utifrån både näringspolitiska och arbetsmarknadspolitiska motiv. I Linköping ansåg exempelvis kommunen att LOV skulle kunna ge goda möjligheter för ”invandrarkvinnor” att starta serviceföretag inom hemtjänsten. I detta fall infriades dock knappast kommunens intentioner, främst på grund av konkurrens från stora utförare också inom servicesektorn (Sundin & Tillmar 2010a).

Det principiellt intressanta för detta kapitel är emellertid att grupper som utgångsmässigt inte sällan har en svag ställning på arbetsmarknaden utifrån både kön, etnicitet och klass uppmuntras till att etablera sig inom ett system som visserligen innebär möjligheter för småföretagare men också hinder och risker. Själva etableringen av småföretag inom vård- och omsorgssektorn underlättas av såväl regelverket för LOV som av generella skattereformer, såsom RUT-avdraget och de förenklade reglerna för F-skatt (som infördes år 2009) samt andra satsningar på småföretagande. Samtidigt finns det strukturella faktorer i kundvalssystemet, framför allt i kommunernas ersättningsystem gentemot utförarna, som kan försvåra utsikterna för en framgångsrik utveckling av företagandet. Det mest iögonfallande hindret är dock kanske konkurrensen från de stora etablerade och resursstarka vårdbolagen, vilka

kan gå in som LOV-utförare inom hemtjänsten utifrån en bättre position än mindre aktörer, särskilt nyetablerade sådana. Utvärderingar och andra studier av LOV-reformen har visat att brukarna vid övergången till kundval i hög grad väljer den utförare som de tidigare har haft, det vill säga kommunen, eller i kommuner där hemtjänsten tidigare varit upphandlad på entreprenad enligt LOU, större privata vårdbolag. Andelen brukare som gör mer aktiva val, och som också utnyttjar sin rätt att byta utförare om de inte är nöjda, har dock ökat efterhand, men också i dessa fall har stora aktörer i regel ett försprång i konkurrensen framför små genom att de är etablerade på marknaden och har större resurser för marknadsföring (Hjalmarsson & Wånell 2013, Wigren & Johnson 2013, SOU 2014:2).

Vidare innebär kundvalssystemet att utförare som kommer in på marknaden inte utgångsmässigt har någon given produktionsvolym, det vill säga något fast brukarunderlag som vid upphandling enligt LOU. I stället måste utförarna kontinuerligt skaffa – och försöka behålla – kunder. Små företag är mer känsliga för bortfall av kunder än stora utförare med ett större brukarunderlag, större ekonomiska resurser samt en mer diversifierad tjänsteproduktion, i många fall även äldreboenden som upphandlats enligt LOU. Alla kunder är heller inte ”lönsamma” för utförarna. Om en utförare har auktoriserats av en kommun, kan denne inom avtalets ramar inte neka att ta en kund som väljer företaget, även om det kan innebära långa och dyrbara resor. Gång- och restider tillhör de omkostnader som i regel inte ersätts separat av kommunerna utan är schablonmässigt inräknade i timpriset. Även sådana kostnader blir relativt sett mindre kännbara för en stor organisation med möjligheter till stordriftsfördelar och bättre förutsättningar för kostnadsbesparande logistiska lösningar.

Till de strukturella faktorer som försvårar utvecklingen av små företag hör följaktligen också själva ersättningssystemets konstruktion och logik, inklusive ersättningsnivån. Detta system är utan tvekan det mest grundläggande problemet för företagandet, såväl som för anställnings- och arbetsvillkoren inom hemtjänst som konkurrensutsatts genom kundval (Thörnquist 2013). Ersättningsnivån till utförarna bestäms som nämnts genom politiska beslut i kommunerna och påverkas följaktligen av politiska prioriteringar som ska vägas mot bland annat övergripande effektiviserings- och besparingsmål. Låga ersättningsnivåer och tjänster som inte täcks av timpriserna framhålls både av stora och små utförare som det

största problemet med LOV (Tillväxtverket 2012a:16). Små utförare är relativt sett mer sårbara också för ”låga timpriser” och ”obetald” så kallad kringtid<sup>2</sup> än stora aktörer med större ekonomiska och administrativa resurser och möjligheter till stordriftsfördelar samt med en mer diversifierad verksamhet, där till exempel förluster inom hemtjänsten tillfälligt kan täckas upp genom intäkter från äldreboenden. Det är dock ingen lösning på sikt. Det är därför inte ovanligt att större etablerade företag inom äldreomsorgen väljer bort LOV eller säger upp sina avtal med kommunerna på grund av att de inte anser sig kunna bedriva en verksamhet med god kvalitet och rimliga arbetsförhållanden inom ramen för gällande ersättningsnivåer och ersättningssystem. På senare tid har i vissa kommuner flera större företag lämnat scenen av denna anledning. Detta gäller bland annat några av de relativt få idédrivna företag som har etablerat sig som LOV-utförare, såsom HSB-Omsorg och Röda Korset, men det handlar också om stora multinationella vårdbolag som Aleris och Carema Care (numera Vardaga). Bland små aktörer, som saknar alternativ verksamhet, kan det vara svårare att frivilligt ta ett sådant steg. Alternativet blir i många fall att försöka pressa produktionskostnaderna, det vill säga främst personalkostnaderna (*Entreprenör* 11 april 2013, jfr. *Kommunalarbetaren* 5 juni, 25 oktober 2013).

Kundvalssystemet förutsätter en viss överkapacitet i betydelsen att en mångfald av utförare ska garantera valfrihet och att systemet ska vara kvalitetsdrivande (Kastberg 2005, Bergman 2013). Det faktum att alla potentiella utförare som uppfyller kraven i kommunernas förfrågningsunderlag ska ha tillträde till hemtjänstens kundvalsmarknad gynnar mångfald, men ökar samtidigt risken för en alltför stor överetablering. Tanken är att marknadskrafterna ska reglera utbudet, trots att den viktigaste drivkraften för konkurrens (det vill säga den fria prisbildningen) saknas. I stället ska konkurrens genom kvalitet sålla bort de företag som inte förmår hävda sig kvalitetsmässigt, förutom att kommunerna också kan säga upp avtal med utförare som inte lever upp till kraven i förfrågningsunderlagen. Kvalitetskonkurrensens reglerande effekt på hemtjänstens kundvalsmarknad tycks dock i praktiken vara begränsad, paradoxalt nog särskilt i storstädernas innerstadsområden, där det i många fall råder stor överetablering och högt uppdriven konkurrens. Som nästa avsnitt kommer att visa har företag som försöker

---

<sup>2</sup> Det är vanligen endast den så kallade brukarnära tiden som kan faktureras av utförarna.

hålla sig kvar på marknaden genom att dumpa löner och arbetsvillkor blivit ett problem i vissa kommuner – för seriösa utförare, för facket, för kommunerna som huvudmän och naturligtvis också för brukarna.

### 5.3.2 Konkurrens med dåliga arbetsvillkor

I LOV-reformens kölvatten har utan tvekan många seriösa och hårt arbetande småföretagare, kvinnor såväl som män, etablerat sig inom hemtjänsten. Men det finns också åtskilliga aktörer på denna marknad som konkurrerar genom låga löner och usla anställnings- och arbetsförhållanden. Det gäller främst inom servicetjänsterna, det vill säga det område där det är lättast att etablera sig. I vissa storstadsregioner, till exempel i Stockholms innerstad, har företagsutvecklingen varit närmast explosionsartad. I många företag saknas kollektivavtal och de anställda är oorganiserade. Argumentet för att inte teckna kollektivavtal är ofta att ersättningsnivån till utförarna anses vara för låg och att resekostnader och andra kringkostnader inte täcks av timpriserna (se t.ex. *Kommunalarbetaren* 11 april 2011, 3 och 5 juni 2013, 8 januari 2014).

I den hårda konkurrens som råder får en sådan praktik lätt smittoeffekter genom att andra företag kan se det som en konkurrensnackdel att ha kollektivavtal. I en större mellansvensk kommun, där endast servicetjänsterna inom hemtjänsten var konkurrensutsatta genom LOV, sjönk under år 2012 andelen utförare med kollektivavtal från cirka 50 procent av de totalt omkring 30 företagen till knappt 25 procent. Problemet med dåliga arbetsvillkor var påfallande bland dem som saknade kollektivavtal. Konkret handlade det om oreglerade arbetstider, lön direkt i handen, inget socialt skydd i arbetslivet samt arbete i gråzonen mellan anställning och egenföretagande. Det senare kunde till exempel handla om krav på de anställda att bekosta resor och material i arbetet, något som åligger arbetsgivaren i ett reguljärt anställningsförhållande. Arbetskraften i de små företagen utgjordes främst av kvinnor. Eftersom utförarna i regel använde språk, kultur och etnicitet som konkurrensfördel drabbades inte minst anställda med utländsk bakgrund (Thörnquist 2013).

Eftersom förfrågningsunderlagen principiellt sett inte kan innehålla direkta krav på kollektivavtal, har en del kommuner infört formuleringar som ”kollektivavtalsliknande förhållanden” eller att

villkoren inte får strida mot ”gällande lagar och kollektivavtal”. Även i kommuner som har en förhållandevis tydlig skrivning i detta avseende kan dock problemen med oseriösa aktörer vara stora, vilket den ovan nämnda mellansvenska kommunen är ett exempel på. Enligt representanter för såväl Kommunal som organiserade arbetsgivare och vissa kommuntjänstemän har många utförare kommit in på marknaden utan nödvändiga kunskaper om företagande och än mindre om arbetsrätt och vilka skyldigheter en arbetsgivare har i ett anställningsförhållande. Detta tyder på att kommunerna i dessa fall har prioriterat mångfald framför kvalitet samt att frågor om arbetsrätt och arbetsgivaransvar inte funnits med eller fått tillräckligt utrymme i dialogen med utförarna. Samtidigt finns det kommuner, där de flesta utförare, stora som små, har kollektivavtal och är anslutna till en arbetsgivarorganisation (ibid.).

Många utförare av servicetjänster inom hemtjänst och personlig assistans skaffar billig arbetskraft via Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprogram, där utförarna får större delen av lönekostnaderna subventionerade av staten (ibid.). Att rekrytera arbetskraft på denna väg är i sig helt i enlighet med statens arbetsmarknadspolitiska ambitioner och Arbetsförmedlingens uppdrag att öka utbudet av arbetskraft. Förfrågningsunderlagen för LOV ska också kunna innehålla vissa sociala kontraktsvillkor för att till exempel främja sysselsättningen bland långtidsarbetslösa (Proposition 2008/2009:29: 141). Problemet är att utförare i vissa fall endast har varit ute efter billig arbetskraft och därmed både utnyttjat systemet och försummat sin roll och sina förpliktelser som arbetsgivare.

Konkurrens med dåliga löner och arbetsvillkor medför marknadsstörningar, vilket innebär att seriösa företagare riskerar att konkurreras ut, yrkeskompetensen utarmas och kvaliteten i tjänsterna sjunker. Följden blir också underbudskonkurrens på arbetsmarknaden som underminerar kollektivavtal och arbetsrätt och i förlängningen innebär en generell sänkning av arbetsstandarder inom branschen. I de fall där införandet av LOV medför sådana problem, kan också förverkligandet av de jämställdhetspolitiska intentionerna i LOV om kvinnors företagande inom välfärdssektorn att försvåras, liksom tanken att ökad konkurrens ska skapa bättre arbetsförhållanden för de anställda.

Trots uppenbara problem med underbudskonkurrens avhänder sig kommunerna i regel ansvaret för anställnings- och arbetsförhållanden i utförarorganisationerna med hänvisning till att detta

principiellt sett är ett område för arbetsmarknadens parter som kommunerna i egenskap av myndigheter inte ska lägga sig i. Att arbetsmarknadens parter själva ska sköta sina angelägenheter inom ramen för gällande lagar och föreskrifter är en grundbult i den traditionella svenska arbetsmarknadsmodellen. Om en offentlig verksamhet konkurrensutsätts genom kundval, intervenerar dock kommunen som huvudman och ansvarig myndighet inte endast genom att sätta villkor för företagandet på denna kvasimarknad. Kommunen påverkar också indirekt arbetsmarknaden och arbetsförhållandena. Inom hemtjänst som konkurrensutsätts genom LOV sker detta främst genom ersättningsnivåerna och ersättningsystemets konstruktion och organisering. Ersättningsnivåerna, som ofta anses vara för låga av både utförarna och facket, samt det faktum att det i regel endast är den tid personalen är hos eller med brukaren som utförarna kan fakturera, bidrar bland annat till att många utförare försöker maximera den brukarnära tidens andel av personaltiden. Följden blir att gång- och restider mellan besöken skärs ned samt att arbetsmiljöarbete och annan personalfrämjande verksamhet nedprioriteras (Thörnquist 2013).

I oktober 2013 bildades på regeringens initiativ en så kallad ”etisk plattform” av 17 representanter för fack och arbetsgivare inom den offentligt finansierade vård- och omsorgen. Syftet är att öka allmänhetens insyn i den konkurrensutsatta välfärdssektorns ägarförhållanden, ekonomi, kvalitet, bemanning och de anställdas kompetens. Tanken är också att denna satsning även ska få positiva effekter för de anställdas villkor (SOU 2014:2: 124 f.).

Analysen av den institutionella ordningen i kundvals-systemet, inklusive de strukturer och den logik som styr ersättningssystemet, belyser konsekvenser i arbetslivet för såväl småföretagare som anställda. Därmed tydliggörs inte bara svårigheterna med att implementera de jämställdhetspolitiska intentionerna, utan också problemet med att jämställdhet begränsas till mångfald i marknadens termer – mångfald som ska förverkligas i symbios med ekonomiska mål. Som vi kommer att se i nästa avsnitt, kan den intersektionella ansatsen bidra till att ytterligare problematisera följderna av detta för arbetsvillkoren och jämställdheten i arbetslivet. Här sätts fokus på konsekvenserna av att föreställningar om kön, klass, etnicitet och ålder medvetet används för att skapa konkurrensfördelar på kundvalsmarknaden.



### 5.3.3 Mångfaldens marknad

Eftersom kundvalsmodeller innebär att priskonkurrensen är satt ur spel och konkurrensen i stället ska utgå ifrån kvalitet, blir det särskilt viktigt för utförarna att ha en tydlig profil i sin verksamhet och hitta en nisch som kan användas som konkurrensfördel. Regeringen uppmuntrar till sådana profileringar, vilka också förväntas kunna bidra till innovativa lösningar och ökad mångfald på marknaden samt därmed också till ökad valfrihet för brukarna (Proposition 200820/09:29: 134). En ökning av andelen utförare med en tydlig profil anses också vara ett nödvändigt inslag i valfrihetssystemets fortsatta utveckling (Kommittédirektiv 2012:91).

LOV-utförare vars verksamhet omfattar omsorgstjänster marknadsför sig ofta genom kompetens som kräver formell legitimation, det vill säga att personalen besitter medicinsk, psykologisk eller arbetsterapeutisk kompetens och erfarenhet för att till exempel ta hand om dementa personer. Utförare som enbart tillhandahåller servicetjänster profilerar sig utifrån andra grunder, bland annat sådana som relaterar till identitetskategoriseringar av både personal och brukare utifrån främst etnicitet och ålder.

#### *Etnicitet*

Hemtjänsten är en mångkulturell arbetsplats, särskilt i storstadsområdena (se t.ex. Sörensdotter 2008; Thörnquist 2011, 2013). Att profilera sig utifrån språk, etnicitet och kultur har också fått stort genomslag som affärsidé på kundvalsmarknaden, företrädesvis bland små utförare med inriktning på servicetjänster, men inte endast bland dem. Den presentation av utförare som finns på kommunernas hemsidor tyder på att utförare överlag, inklusive kommunernas egenregi, i olika grad inbegriper språk i sin marknadsföring både för service- och omsorgstjänster.

Utförare av hemtjänst som kan erbjuda en bred språkkompetens har utan tvekan en viktig funktion att fylla bland äldre människor som är födda i andra länder. Samtidigt finns det en risk för att såväl utförare som anställda och brukare stereotypiseras utifrån etnicitet. Ett intersektionellt perspektiv tydliggör de normativa föreställningar som kan ligga bakom en affärsidé som bygger på sociala kategoriseringar av både personal och brukare utifrån etnicitet, religiös övertygelse, kön eller ålder. När det gäller de anställda

inom hemtjänsten finns det till exempel en utbredd föreställning i samhället om att personer, i synnerhet kvinnor, med ”invandrarbakgrund” är särskilt lämpade för arbete inom äldreomsorgen – av ”kulturella” skäl (ibid., jfr. Gavanoas 2011, 2013; Erlandsson 2013).

Underförstått handlar det ofta om stereotypa kategoriseringar av individer och grupper som kommer från länder utanför de västerländska välfärdsstaterna och som på detta sätt lättvindigt tillskrivs egenskaper utifrån etnicitet och genus samt indirekt också utifrån klass. Det är lätt att sådana identitetskategoriseringar upprätthålls och reproduceras i ett kundvalssystem där språk, etnicitet och kultur används som konkurrensfördel. Föreställningarna om ”vi och dom” tar i detta sammanhang medvetet eller omedvetet sin utgångspunkt i den traditionella nordiska välfärdsstatens norm om en generell och offentligt finansierad äldreomsorg. Dess normativa motpol för omsorg om äldre relaterar underförstått till föreställningar om kvinnors obetalda arbete i hemmet med äldre anförvanter. Föreställningar om vissa grupper av utrikes födda kvinnor (ibland även män) som tillskrivs stereotypa egenskaper inbegriper därför också en risk för att förväntningarna på dem som anställda inom äldreomsorgen skruvas upp, samt att gränsen mellan formellt och informellt arbete blir otydlig. Denna risk är särskilt påtaglig i ett kundvalssystem, där pressen på de anställda att göra ”det lilla extra” ofta är uttalad på grund av den kontinuerliga jakten på att värva och behålla kunder. Profileringen genom språk innebär i praktiken också att utförarna uppger att de kan öka utbudet av språkkompetens ”vid behov”. Utförare med ett par anställda kan i vissa fall uppge att de täcker upp ett drygt tiotal språk. Det innebär inte sällan att tillfällig arbetskraft med önskade språkkunskaper rycks in på ”timmar”, vilket följaktligen innebär osäkra anställningsförhållanden för personer med annat modersmål än svenska (Thörnquist 2013).

Att använda stereotypa kategoriseringar av anställda utifrån till exempel språk, kultur eller etnicitet för att skaffa sig konkurrensfördelar på kundvalsmarknaden skapar skillnader i arbetslivet. Profileringar utifrån sådana identitetskategoriseringar kan i praktiken verka legitimerande för social segregering och segmentering på arbetsmarknaden, varvid personer med en utgångsmässigt svag ställning på arbetsmarknaden trängs ut i dess utkanter, där anställnings- och arbetsvillkor blir allt svårare att kontrollera från fackets sida (ibid.). Därmed kan bland annat också risken för psykosociala

arbetsmiljöproblem som hot, våld och kränkande särbehandling öka (de los Reyes, Gonzalez & Thörnquist 2013).

### *Ålder*

En annan grund för profilering bland utförare på hemtjänstens kundvalsmarknad är personalens ålder och föreställningar om egenskaper relaterade till ålder. Det har blivit allt vanligare att utförare av hemtjänst profilerar sig genom att erbjuda ”äldre” personal, ”55+” eller ”personal med lång erfarenhet”, vilket oftast underförstått avser ”äldre kvinnlig” personal. Även i detta fall handlar det främst om servicetjänster. I vissa företag är all personal i den praktiska verksamheten avtals- eller ålderspensionärer som arbetar vid sidan av pensionen (Thörnquist 2013). Flera företag med denna profilering är organiserade som bemanningsföretag, vilka bedriver verksamhet i en eller flera kommuner, i några fall i stora delar av Sverige. Deras huvudsakliga verksamhet är dock vanligtvis hushållsnära tjänster som städ- och andra servicetjänster utanför den kommunala hemtjänstens organisation. Frågan är då om denna profilering på äldre arbetskraft i praktiken också kan innebära underbudskonkurrens och därmed bli en hämsko för intentionen bakom LOV-reformen om att ökad konkurrens om arbetskraften också ska bidra till goda arbetsförhållanden. I det följande förs ett principiellt resonemang kring denna fråga utifrån några empiriska nedslag bland företag med sådan inriktning.

Arbetsgivaravgiften för anställda som fortsätter arbeta efter det år man fyller 65 år är cirka en tredjedel av den för anställda i åldersspannet 26 till 65 år. När det gäller ålderspensionärer kan de enligt Lagen om anställningstrygghet, LAS, alltid anställas tillfälligt och i princip finns inga krav på tillsvidareanställning. Arbetsgivarna har alltså allt att vinna på att fall anställa äldre förutsatt att de har den kompetens som behövs. Lägre inkomstskatt för personer över 65 år innebär också ett incitament till att arbeta högre upp i åldrarna (Carlgren 2010, 2014).

Intervjuer med företrädare för några större och mindre företag, som har profilerat sig genom att erbjuda äldre personal och som också är verksamma som LOV-utförare, tyder på att timanställningar i regel är det som gäller för anställda som arbetar efter pensionen. Anställningen träder ikraft endast då det finns ett ”uppdrag” som matchar arbetskraften. Pensionärerna kan tacka nej till

det föreslagna arbetet om det inte passar. De intervjuade företrädarna för företagen betonade att arbetet var en ”biinkomst” i förhållande till pensionen och därför också innebar en ”speciell form av anställning”.<sup>3</sup> Detta signalerade ett fjärmande från regelverket på arbetsmarknaden i övrigt och en betoning av det informella snarare än det formella som bestämts i lag och avtal.

Det främsta argumentet för att marknadsföra sig genom att erbjuda äldre arbetskraft inom hemtjänsten var enligt intervjuerna att personalen utifrån sin ålder och erfarenhet bättre kunde förstå brukarnas behov. ”Mjuka” värden som inte går att mäta betonades starkt. En viktig aspekt som framhölls i detta sammanhang var att det skapas personliga och informella relationer mellan den anställda och brukarna. Uttryck som att ”ge det lilla extra” och att ”sätta guldkant på tillvaron” för brukarna förekom ofta i intervjuerna, med särskild betoning på de personliga band som man menade ofta knöts mellan personal och brukare. Personliga och informella relationer framhölls också när det gällde förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda. En representant för ett av de större företagen med denna inriktning uttryckte sig på följande sätt:

Vi hjälper dem som vill tjäna lite extra, och de hjälper oss. Och som Fredrik säger är det ju bara bra att vi arbetar högre upp i åldrarna.<sup>4</sup>

En annan informant, i detta fall en småföretagare som själv var pensionerad, betonade också starkt de informella och personliga relationerna i verksamheten, inklusive i förhållandet mellan honom och de anställda.

Jag kan ju inte leva på det här, trots att vår verksamhet inte endast är knuten till servicetjänster inom LOV. Jag driver företaget mest för de anställdas skull, för att de ska ha något att göra. Själv har jag en bra pension, men jag vill ju också ha något att göra.<sup>5</sup>

Personalen, som bestod av en handfull personer, var alla anställda ”på timmar”. Utföraren var inte ansluten till någon arbetsgivarförening och de anställda omfattades inte av kollektivavtal. Utföraren betonade dock att han relaterade till kollektivavtalen inom Kommunal i bemärkelsen att han betalade ”bättre än avtalet”.

<sup>3</sup> Intervjuer med företrädare för fyra större och mindre företag som profilerar sig genom äldre arbetskraft, oktober 2012 samt november och december 2013.

<sup>4</sup> Intervju med företrädare för större företag, november 2013.

<sup>5</sup> Intervju med mindre utförare, oktober 2012.

Även inom de övriga företagen var timanställningar den ”normala” anställningsformen enligt informanterna, och som pensionärer var de anställda inte kollektivanslutna. I ett av de större företagen framhölls det att lönesättningen främst utgick från jämförelser med konkurrenterna med samma profilering. I egenskap av auktoriserade bemanningsföretag var dock bägge företagen medlemmar i bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen inom Almega.

Vad säger då facket om företag som har som affärsidé att anställa äldre arbetskraft? Enligt intervjuade förtroendevalda inom Kommunal har förbundet knappast någon insyn i dessa företag, varken när det gäller tjänster inom LOV eller andra former av hemservice och hushållsnära tjänster, eftersom de anställda i regel inte är medlemmar i facket.<sup>6</sup>

Det finns dock all anledning för facket att övervaka utvecklingen inom detta område, vilket tangerar den närliggande frågan om ökningen under senare år av informellt arbete inom äldreomsorgen i form av insatser från anhöriga eller volontärer, något som har relaterats till såväl besparingskrav och svårigheter att rekrytera arbetskraft inom äldreomsorgen som till enskilda utförarens vinstintressen (Lorentzi 2011; Kommunal 2009, 2012). I detta sammanhang kan nämnas att bemanningsbranschen också förmedlar skolungdomar för icke professionella insatser inom äldreomsorgen i form av till exempel samtal, tidningsläsning och promenader. I vissa fall rekryterar också kommunerna själva ungdomar (Österman & Hagman 2013). För facket är det framför allt viktigt att motverka undanträngningseffekter och underbudskonkurrens, men också att värna om kompetenskrav och vikten av utbildning inom äldreomsorgen, så att arbetets status inte urholkas.

Frågan är också vem som tillvaratar arbetande pensionärens intressen på arbetsmarknaden. I dag ökar skaran av pensionärer som lever under fattigdomsgränsen och som följaktligen är i behov av att arbeta efter pensionen. Den stora majoriteten av dem är kvinnor. Detta är en följd av att kvinnor tjänar mindre än män under sitt yrkesverksamma liv samt av att de i högre grad är deltidanställda och har osäkra anställningsvillkor (*Aftonbladet* 3 mars 2013, Wreder 2013).

Detta dystra faktum illustrerar de långsiktiga konsekvenserna av den flerdimensionella och kumulativa kombinationen av låga löner,

<sup>6</sup> Intervju med avdelningsordförande och regionalt fackligt ombud inom Kommunal Väst, december 2013.

osäkra anställningsvillkor, dålig arbetsmiljö och svagt socialt skydd. Arbete efter pensionen kan principiellt sett ge möjligheter för pensionärer att förbättra sin ekonomi. Det är dock viktigt att arbetsvillkoren inte utarmas, så att detta leder till att de äldre blir en reservarmé av arbetskraft som kan exploateras i skydd av föreställningar om ålder som marknadsargument och om värdet av informella relationer i arbetet. För personer som har gått i pension, men som söker sig ut på arbetsmarknaden, av försörjningsskäl eller av andra skäl, gäller någon form av tillfälliga anställningar (om man inte är egenföretagare), varav betalning per timma timme innebär den mest osäkra formen i detta fall såväl som i andra. Betoningen på informella relationer hemtjänstarbetet och förväntningarna på att de anställda ska ge det ”lilla extra” för att ”sätta guldkant” på tillvaron för kunderna – men också för att behålla dem och värva nya – innebär därtill att gränserna i arbetet kan bli oklara, vilket i det långa loppet skapar stress och ökar risken för självexploatering.

Om även själva anställningsförhållandet karaktäriseras av informella relationer, fjärras verksamheten ytterligare från arbetsmarknaden i övrigt. Personliga och informella uppgörelser på arbetsmarknaden var legio innan systemet med organiserade parter och kollektivavtal fick sitt genombrott för drygt hundra år sedan. En av fackets viktigaste uppgifter har alltid varit att ersätta personliga uppgörelser med kollektivt förhandlade avtal och därmed begränsa konkurrensen mellan arbetare, det vill säga förebygga underbuds-konkurrens. Arbetsrätten syftar också ytterst till att skydda den svagare parten. Under senare årtionden har decentralisering och individualisering av arbetsmarknadsrelationerna åter ökat som en följd av arbetsmarknadens avreglering och flexibilisering i den postfordistiska produktionsmodellen. Utifrån ett historiskt perspektiv kan man säga att klockan har vridits tillbaka vad gäller tryggheten i arbetslivet. De som i första hand drabbas i denna omvandling är personer med utgångsmässigt svag ställning på arbetsmarknaden.

Konkurrensen på hemtjänstens och andra kundvalsmarknad kommer fortlöpande att generera nya nischer för att skapa konkurrensfördelar. Problemet med att utförare profilerar sig utifrån etnicitet, genus och ålder är inte endast att sådana identitetskategoriseringar kan skapa stereotypa föreställningar om både personal och brukare. Risken är också som nämnts stor för att belastningen på de anställda ökar i form av informella krav som relaterar till sådana föreställningar. Profileringar utifrån språk, etnicitet och kultur kan i förlängningen också vara komplicerade utifrån diskriminerings-

lagens principer om likabehandling. En hastig genomgång av utförarnas marknadsföring på kommunernas hemsidor visade att det finns utförare som uppger att deras personal är "svensktalande", även om detta verkar vara mycket ovanligt. Profileringar som relaterar till både klass, genus, etnicitet och ålder kan dock finnas underförstått i företagens marknadsföring (jfr. Gavanoas 2011). LOV-företag, som profilerar sig genom att erbjuda äldre arbetskraft, beskriver ofta personalen som "personer med ett långt yrkesliv i branschen", "veteraner", "seniorer" eller liknande. Utifrån ett intersektionellt perspektiv är det naturligt att ställa frågan om detta underförstått också signalerar att personalen är "etniskt svenska" äldre kvinnor. Därmed inte sagt att det behöver vara så.

#### 5.4 Avslutning: Behovet av ett intersektionellt perspektiv

Den jämställdhetspolitiska intentionen i LOV-reformen inbegrep i huvudsak två aspekter. För det första skulle konkurrensutsättning genom kundval främja kvinnors företagande inom den konkurrensutsatta vård- och omsorgssektorn, där förutsättningarna för småföretagande tidigare hade varit dåliga på grund av att entreprenadupphandling gynnar stora aktörer. Det faktum att alla företag som uppfyllde kommunernas krav skulle få tillträde till marknaden skulle bidra till en sådan utveckling, vilket också var avsikten med att kvalitetskraven i kommunernas förfrågningsunderlag skulle anpassas även till små aktörer. Kvinnligt företagande skulle också aktivt uppmuntras och stödjas. För det andra förväntades konkurrens mellan en mångfald utförare på kundvalsmarknaden också kunna medföra ökad konkurrens om arbetskraften, och på så sätt indirekt bidra till bättre arbetsvillkor även för de anställda inom denna kvinnodominerade sektor.

I det här kapitlet har jämställdhetsretoriken kring LOV-reformen – såsom den kom till uttryck i främst kommittédirektivet, den offentliga utredningen och i regeringens proposition – satts i relation till arbetets, inklusive företagandets, praktik inom den genom kundval konkurrensutsatta hemtjänsten. Kapitlet problematiserade de normativa föreställningarna om jämställdhetsintegration samt belyste det komplexa sambandet mellan konkurrensutsättning, mångfald och valfrihet å ena sidan och jämställdhet och goda arbetsvillkor å den andra. Studien visade att LOV-reformens jämställdhetspolitiska mål definierades i marknadens termer och

som en integrerad del i det övergripande syftet om konkurrensutsättning, mångfald och valfrihet. Den intersektionella ansatsen bidrog till att tydliggöra att ett jämställdhetsperspektiv som bygger på en förgiventagen skillnad mellan kvinnor och män, och som länkas till införandet av nya marknadslösningar, är en problematisk utgångspunkt för att skapa jämställdhet, likabehandling och goda villkor i arbetslivet.

Följaktligen bör jämställdhetsintegrering utgå från en problematisering av de föreställningar om genus som strategin ska bygga på. Dessutom bör perspektivet vidgas till en intersektionell ansats, som tar hänsyn även till andra sociala kategoriseringars relevans och inbördes relationer i sammanhanget. En sådan vidgning av perspektivet har framförts i många olika sammanhang där konceptet jämställdhetsintegrering har diskuterats (jfr. Yuval-Davis 2005, Verloo 2006, Callerstig & Lindholm, se även Olsson i denna volym).

Konkurrensutsättning genom LOV ger utgångsmässigt goda möjligheter för kvinnor att komma in som leverantörer på hemtjänstens kundvalsmarknad. Samtidigt belyste kapitlet att det också finns strukturellt inbyggda risker i kundvalssystemet som kan motverka en gynnsam utveckling av småföretagandet. Dessa risker relaterades främst till de villkor som gäller på en kundvalsmarknad/kvasimarknad och då särskilt till ersättningsnivåerna och ersättningssystemets konstruktion och logik. Tanken att konkurrensen om arbetskraft ska leda till bättre villkor för de anställda kan följlaktligen också motverkas av dessa strukturella faktorer. I praktiken innebär det ofta att arbetsgivarna försöker pressa ner arbetskostnaderna som står för huvuddelen av produktionskostnaderna. Arbetsvillkoren påverkas dessutom av den ständiga kampen för att värva och försöka behålla kunder.

I kapitlet belystes i detta sammanhang även hur skapandet av nischer som konkurrensfördel – något som i teorin ska främja mångfald, konkurrens och kvalitet på kundvalsmarknaden – också kan generera särskiljande praktiker i arbetslivet, i synnerhet om utförarna försöker profilera sig genom stereotypa föreställningar av personal och brukare utifrån genus, etnicitet och ålder. Kapitlet visade också att profileringar på sådana grunder tenderar att medföra risk för osäkra anställnings- och arbetsvillkor, bland annat eftersom utförarna snabbt vill anpassa sig till kundernas preferenser. Även strukturella förhållanden i kundvalssystemet, såsom principerna för ersättning till utförarna, bidrar till detta. ”Låga” ersätt-



ningsnivåer och tjänster som enligt utförarna inte täcks av timpriserna, leder till att en del utförare säger upp sina avtal med kommunerna. Alternativet blir dock inte sällan konkurrens genom dåliga arbetsvillkor, där avsaknad av kollektivavtal blir en konkurrensfördel. Detta drabbar de anställda, särskilt dem med utgångsmässigt svag ställning på arbetsmarknaden, men också de seriösa småföretagare som LOV-reformen var tänkt att gagna. Ytterst drabbas naturligtvis också brukarna, vilket rimmar illa med valfrihetssystemets retoriskt sett viktigaste fokus, det vill säga god kvalitet för kunden.

Konkurrensutsättning genom LOV har utan tvekan öppnat nya möjligheter för småföretagande inom välfärdssektorn. En stor del av de företag som har etablerat sig i reformens kölvatten ägs eller leds också av kvinnor. Valfrihetssystemets starka inriktning på mångfald och konkurrens, samtidigt som ersättningsnivåerna och ersättningssystemets konstruktion och logik sätter gränser för denna utveckling, har dock även medfört att sociala identitetskategoriseringar, såsom kön, etnicitet och ålder används som konkurrensfördelar – eller för att hårdra resonemanget – som handelsvara.

## Referenser

- Acker Joan (2006). "Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations". *Gender and Society*, Vol. 20, No. 4 (Aug., 2006), s. 441–464.
- (2012) "Gendered organisations and intersectionality: problems and possibilities", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol 31, No 3, s. 214–224.
- Ahmed Sara (2007). "The language of diversity", *Ethnic and Racial Studies*, Vol 30, No.2, March, s. 235–256.
- Aftonbladet* 3 mars 2013.
- Almqvist Roland (2006). *New Public Management – om konkurrensutsättning, kontrakt och kontroll*. Stockholm: Liber AB.
- Bergman Mats (2013). *Upphandling och kundval av välfärdstjänster – en teoribakgrund*. Örebro: Uppdrag välfärd.
- Bredgaard Thomas & Larsen Flemming (2006). *Quasi-markets and employment policy in Australia, the Netherlands and Denmark*. Centre for Labour Market Research (CARMA), Aalborg University. CARMA Research Paper, 2006:06.
- Brodin Helene (2006). "Den generella äldrepolitiken och den selektiva äldreomsorgen – om kön, klass, etnicitet och åldrande i Sverige". I: de los Reyes Paulina red. *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*. SOU 2006:37, Stockholm: Fritzes förlag, s. 11–142.
- Callerstig Anne-Charlott & Lindholm Kristina (2011). "Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering". *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 2–3.
- Carlgren Felix (2010). "Bra affär att anställa pensionärer". *Ekonomifakta*, 14 april.  
<http://www.ekonomifakta.se/sv/Artiklar/2014/>
- (2014). "Din skatt 2014". *Ekonomifakta*, 13 januari.  
<http://www.ekonomifakta.se/sv/Artiklar/2010/>
- de los Reyes Paulina (2001). *Mångfald och differentiering: diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- red. (2006). *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*. SOU 2006:37, Stockholm: Fritzes förlag.

- (2011). ”En (o)jämlig jämställdhet? Intersektionella perspektiv på ojämlikhetsskapande inom universitetsvärlden”. I: de los Reyes Paulina red. *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*, Uppsala: Uppsala universitet, s. 129–147.
- red. (2011). *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*, Uppsala: Uppsala universitet.
- de los Reyes Paulina & Mulinari Diana (2005). Intersektionalitet: *kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- de los Reyes Paulina, Gonzalez Alejandro & Thörnquist Annette (2013). ”Rädd på jobbet”. Konferensbidrag till sessionen *Marknadsexpansionen. Ekonomisk historisk perspektiv på marknadsallokeringens växande roll sedan 1980-talet*. Ekonomisk-historiska mötet i Lund, den 4–5 oktober 2013. *Entreprenör*, 11 april 2013. ([www.entreprenor.se](http://www.entreprenor.se)).
- Erlandsson Sara (2013). ”Betydelser av kön och etnicitet i äldre- och handikappolitik”. I: Gunnarsson Evy & Szebehely Marta red. *Genus i omsorgens vardag*, Gleerups, s. 45–59.
- Erlandsson Sara, Storm Palle, Stranz Anneli, Szebehely Marta & Trydegård Gun-Britt (2013). ”Marketising trends in Swedish eldercare: competition, choice and calls for stricter Regulation”. I: Meager Gabrielle & Szebehely Marta red. *Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Stockholm: Stockholm studies in social work. Department of Social Work, Stockholm University, s. 23–84.
- Gavanas Anna (2011). ”Privatisering av äldreomsorgen och äldre kunder som aktörer på (in)formella, etnifierade marknader”. I: Mulinari Paula & Selberg Rebeca red. *Arbete – Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups, s. 97–111.
- (2013). ”Svart och vitt i äldres omsorgspussel. Hushållstjänster och privatisering av äldreomsorgen i Stockholm”. I: Gavanas Anna & Calleman Catharina (red.) *Rena hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering*. Göteborg: Makadam.
- Gavanas Anna & Calleman Catharina red. (2013). *Rena hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering*. Göteborg: Makadam.

- Gunnarsson Eva & Szebehely Martha (2013). *Genus i omsorgens vardag*. 2:a upplagan, Stockholm: Malmö: Gleerups.
- Hancock Ange-Marie (2007). "When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm". *Perspectives on Politics*. Cambridge University Press. Vol. 5 (1), s. 63–79.
- Hartman Laura red. (2011). *Konkurrensens konsekvenser – vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag.
- Hjalmarsson Ingrid & Wånell Sven Erik (2013). *Valfrihetens LOV. En studie om vad lagen om valfrihet betyder för den som har hemtjänst, för kommunen och för utförarna*. Stockholm: Stiftelsen Stockholms Läns Äldrecentrum. Rapport 2013:1.
- Hood Christopher (1995). "The New Public Management In the 1980s: Variations on a Theme". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 20, No. 2/3, s. 93–109.
- Kastberg Gustaf (2005). *Kundvalsmodeller. En studie av marknadsskapare och skapade marknader i kommuner och landsting*. Göteborg: Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet.
- Kastberg Gustaf (2011). *Valfrihet – internationell utblick*. KFi-rapport nr. 113. Göteborg: Kommunforskning i Sverige, KFi.
- Kelly Erin & Dobbin Frank (1998). "How affirmative action became diversity management: Employer response to anti-discrimination law, 1961 to 1996". *American Behavioral Scientist* 41, 960–985.
- Koch Max (2006). *Roads to post-Fordism. Labour Markets and Social Structures in Europe*. Hampshire/Burlington: Ashgate.
- Kommittédirektiv 2007:38. *Fritt val inom äldre- och handikappsomsorgen*. Beslut vid regeringssammanträde 15 mars 2007. Stockholm: Socialdepartementet.
- Kommittédirektiv 2012:91. *Framtida valfrihetssystem inom socialtjänsten*. Beslut vid regeringssammanträde 13 september 2012. Stockholm: Socialdepartementet.
- Kommunal (2009). *Obetalt volontärarbete inom verksamheter som bedriver välfärdstjänster*. Rapport. Stockholm: Kommunal.
- Kommunal (2012). *Vägval välfärd*. Rapport. Stockholm: Kommunal.
- Kommunalarbetaren* (<http://www.ka.se>) 11 april 2011, 3 och 5 juni, 25 oktober 2013, 8 januari 2014.

- Le Grand Julian & Barrtlett Will red. (1993). *Quasi-Markets and Social Policy*. London: Palgrave Macmillan.
- Le Grand Julian (2007). *The Other Invisible Hand: Delivering Public Services Through Choice and Competition*. Princeton University Press.
- Le Grand Julian (2009). "Choice and competition in publicly funded health care". *Health economics, policy and law*, 4 (4), s. 479–488.
- Lewchuk Wayne, de Wolff Alice, King Andy & Polanyi Michael (2003). "From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment". *JUST LABOUR*, vol. 3, s. 23–35.
- Lorentzi Ulrika (2011). *Hänger din mammas trygghet på dig? Att kombinera jobb med omsorg om föräldrar*. Stockholm: Kommunal.
- Lykke Nina (2003). "Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1, s. 47–56.
- McCall Leslie (2005). "The Complexity of Intersectionality". *Journal of Women in Culture and Society*, 30 (3), s. 1771–1800.
- Meagher Gabrielle & Szebehely Martha red. (2013). *Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Institutionen för socialt arbete. Stockholm studies in social work.
- Proposition 1993/94 147. *Delad makt – delat ansvar*.
- Proposition 2008/09:29. *Lag om valfritetssystem, LOV*.
- Rodgers Gerry (1989). *Precarious Employment in Western Europe: The State of the Debate*. I: Rodgers Gerry and Rodgers Janine, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Brussels: International Labour Organisation (International Institute for Labour Studies).
- SFS 2008:962. *Lag om valfritetssystem*.
- SOU 2008:15. *LOV att välja – lag om valfritetssystem*.
- SOU 2014: 2. *Framtidens valfritetssystem – inom socialtjänsten*.
- Sundin Elisabeth & Tillmar Malin (2010). "Masculinisation of the public sector: Local level studies of public sector outsourcing in elder care". *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 2 Iss: 1, s. 49–67.
- Szebehely, Martha red. (2006). "Hälsa och välfärd. Kunskapsöversikt över nordisk välfärdsforskning inom äldreomsorgsområ-

- det". *Nordisk Ministerråds Velferdsforskningsprogram. Programkomitéens sluttrapport*. TemaNord 2006:521. København: Nordiska Ministerrådet.
- Szebehely Martha (2011). "Insatser för äldre och funktionshindrade i privat regi". I: Hartman Laura (red.) *Konkurrensens konsekvenser – vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag, s. 215–258.
- Sörensdotter Renita (2008). *Omsorgsarbete i förvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Göteborg & Stockholm: Makadam förlag.
- Thörnquist Annette (2011). "En svensk hemmetjeneste". I: Farsethå Hans Christian, Hoftun Johnsen Kari & Venneslan Knut, *Arbeidsmiljø for innvandrere på flerkulturelle arbeidsplasser*. Sluttrapport til Nordisk Ministerråd. Sosialfilosofi og politisk teori. Skriftsserie 2011:1. Bergen: Universitet i Bergen, s. 187–204.
- (2013). *Mångfaldens marknad och arbetets villkor, Om følger av kundval (LOV) i hemtjänsten*. Arbetsliv i Omvandling 2013:2. Lund: Work, Technology & Social Change, Lunds universitet.
- Tillväxtverket (2012a). *Företag som arbetar med hemtjänst 2012. Mångfald och villkor i valfrihetssystem*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket (2012b). *Kvinnors och mäns företagande 2012. Företagens villkor och verklighet. Fakta & Statistik*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Walby Sylvia (2006). "Gender Mainstreaming. Productive Tensions in Theory and Practice". *Social Politics*. 2005: 3, s. 321–343.
- Verloo Mieke (2006). Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies* 13 (3), s. 211–228.
- Wigren Caroline & Johnson Sten K (2013). "Har valfrihet i vården gynnat kvinnligt entreprenörskap?". *Lund Business Review*, 22 november. Lund: Lund University, School of Economics and Management. (<http://review.ehl.lu.se>).
- Wreder Johanna (2013). "Kvinnor fattiga som pensionärer". Publicerat 18 oktober. <http://www.lo.se>
- Välfärd* nr. 1 2012, Statistiska Centralbyrån, SCB.  
<http://www.scb.se>

- Yuval-Davis Nira (2005). "Gender mainstreaming och intersektionalitet". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 2–3, s. 19–29.
- Österman Jenny & Hagman Lisbeth (2013). *Ungdomsbesök i vård- och omsorgsboenden*. Rapporter/Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum 2013:9.

## 6. I jämställdhetens land. Historiska och intersektionella perspektiv på regleringen av arbetskraftsinvandring

Emma Strollo

Dom sa ju rakt ut: ”Kvinnor ska först ha två år i hushållet här och sen får du arbetstillstånd – om du behövs.” [...] Tänk att man kunde göra så – i Sverige! (Sonja)

Liksom tusentals andra kvinnor reste Sonja från arbetslösheten i efterkrigstidens Tyskland till Sverige för att arbeta. Hon var utbildad teknisk ritare men när hon sökte ett arbete som motsvarade hennes utbildning fick hon svaret att kvinnor som ville arbeta i Sverige först var tvungna att arbeta som hembiträde i två år innan de kunde söka andra arbeten (Strollo 2013).<sup>1</sup> Anvisningen av kvinnor till ”husligt arbete” under 1950-talet väcker frågor om arbetskraftsinvandringens utformning: Vilka faktorer har format den och vilka konsekvenser har olika former av reglering haft för arbetsmarknadens segmentering? Den politik som styrts av arbetskraftsinvandringen till Sverige sedan andra världskrigets slut är inte bara en konsekvens av det ekonomiska läget i omvärlden eller det uppskattade behovet av arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Regleringen av arbetskraftsinvandring är också en process som styrts av olika normer och ideologier som haft konsekvenser för olika uppdelningar på arbetsmarknaden. Den svenska modell som utkristalliserar sig under efterkrigstiden med bland annat välfärdsstatens uppbyggnad, full sysselsättning och social jämlikhet som riktmärken har länge präglat arbetskraftsinvandringspolitikerna. Men som ekonomhistorikern Paulina de los Reyes konstaterat utmärks modellen också av paradoxer (2000). Under 1960- och 70-talen ledde den svenska modellens politik exempelvis till (svenska) kvinnors, äldres och funktionshindrades ökade deltagande på arbetsmarknaden. Samma slags politik tycks dock även ha gett upphov till differentiering och rangordning av arbetskraften på basis av genus och etnicitet (ibid).

I det här kapitlet görs en historisk tillbakablick för att diskutera vad regleringen av arbetskraftsinvandring haft för betydelse för uppdelning och segregering grundad på genus, etnicitet och nationalitet. Med utgångspunkt i min egen och annan relevant forsk-

---

<sup>1</sup> Exemplet är taget från min avhandling *Det städade folkhemmet. Tyska hembiträden i efterkrigstidens Sverige* (Strollo 2013). Informantens namn är fingerat.



ning på området diskuteras regleringens innebörd för såväl hinder som möjligheter på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Syftet är också att utforska det intersektionella perspektivets fruktbarhet i sammanhanget: Hur kan till exempel målet om ett jämlikt arbetsliv gynnas av ett historiskt och intersektionellt perspektiv? I viss mån diskuteras också hur regleringarna kan sägas både avspegla och skapa de normer och värderingar som präglar den samhälleliga kontext i vilken de ingår.

För att kunna koppla migrationen i allmänhet och arbetskraftsinvandringen i synnerhet till arbetslivet kommer jag också att titta närmare på en bransch som länge varit såväl könad som präglad av olika slags migration, nämligen den avlönade hushållssektorn. I dag är avlönat hushållsarbete den vanligaste sektorn för kvinnliga migranter globalt vilket genererat intensiv internationell forskning (dock ej ännu i Sverige) om den globala marknaden för kvinnliga hushållsarbetare och de så kallade omsorgskedjor som bildats där-efter (Lutz 2011, Ehrenreich & Hochschild 2003). Migrationens feminisering är ett utbrett fenomen och från vissa delar av världen, som exempelvis Filippinerna och Sri Lanka, är 70 procent av migranterna kvinnor (Lutz 2011:19).

Den avlönade hushållssektorn är ett område som ända sedan efterkrigstiden gett upphov till att stora antal kvinnor har migrerat och som präglas av uppdelning och segregering av såväl kön som etnicitet och nationalitet, varför det finns synnerligen starka anledningar att granska den ur ett jämförande och intersektionellt perspektiv. Här finns också klassaspekter att ta hänsyn till i form av både "lokala" och globala arbetsfördelningar. Uppdelningarna inom detta yrkesområde har även en lång historisk kontinuitet och behöver därför också förstås i ett längre perspektiv. Utöver den historiska och intersektionella analysen av arbetskraftsinvandringens reglering är syftet därmed också att knyta diskussionen till sektorn avlönat hushållsarbete. Genom att jämföra resultaten från min egen forskning om tyska hembiträdens migration till Sverige under efterkrigstiden med annan nutida forskning blir det möjligt att diskutera både kontinuitet och förändring på detta specifika område (Se Stollo 2013).

Intersektionalitetsbegreppet används numera på en mängd olika sätt, det kan handla om att analysera såväl normer som strukturer eller identiteter. Det är med andra ord viktigt att de intersektioner som tas upp knyter an till den specifika kontext som studeras. I föreliggande text utgår jag från att se begreppet som ett verktyg för

att analysera hur maktskillnader, normer och identitetsformationer i termer av kategoriseringar som genus, etnicitet, ras, klass, sexualitet, nationalitet och ålder samverkar och bildar mer eller mindre privilegierade positioner (Lykke 2011). Dessa kategoriseringar betraktas med andra ord inte som essentiella eller oföränderliga, istället är det hur de görs i olika historiska sammanhang som är i fokus. Genom att uppmärksamma hur kön, klass och etnicitet görs kan olika inkluderings- och exkluderingsprocesser analyseras både som institutionella fenomen och som föremål för individers subjektiva handlingar (Tolvhed 2010). Som de los Reyes påpekat innebär detta att fokus för analysen inte bör vara en specifik grupp ”utanförskap” utan snarare ”de mekanismer som skapar skillnader, kategoriserar och utsorterar människor” (de los Reyes 2005:33).<sup>2</sup>

Intersektionalitetsbegreppets utbredning kan förstås ytterligare i ljuset av den kritik som ibland riktats mot jämställdhetsperspektivet (Se t.ex. Tidskrift för genusvetenskap, nr 2–3 2011). Kritiken har handlat om jämställdhetsbegreppets begränsningar och de exkluderande och osynliggöranden som skett i dess namn. de los Reyes pekar bland annat på vikten av att uppmärksamma jämställdhetstankarnas inbäddning i ett ”maktlandskap där visionen om jämlikhet mellan kvinnor och män används som ett instrument för att legitimera förtrycket av andra kvinnor (och män)” (de los Reyes 2010:9). Hon har även lyft fram jämställdhetsbegreppets rötter i det svenska modernitetsidealet och uppdelningen i motsatta kategorier. Jämställdhet kopplas genom detta dikotoma tänkande samman med svenskhet, varpå ”invandraren” görs till bärare av (problematiska) *traditionella* värden. På detta sätt förstärks den positiva svenskheten och jämställdhet blir till en etnisk markör (de los Reyes 2001).

Forskning visar hur utlandsfödda kvinnor länge osynliggjorts i historieskrivningen, något som gått hand i hand med ett perspektiv där såväl svenskhet som manlighet varit normaliserade och oproblematiserade utgångspunkter (de los Reyes 2000, Knocke 1991). I föreliggande kapitel argumenteras därför för ett övergripande intersektionellt perspektiv och för dess fruktbarhet i en diskussion om arbetskraftsinvandring och avlönat husligt arbete.

Kapitlet är kronologiskt upplagt och börjar med ett nedslag i Sveriges första utlänningslagstiftning 1927, åtföljt av ett stycke om arbetskraftsinvandringsperioden 1946–1973, flyktinginvandringen

---

<sup>2</sup> Se inledningskapitlet för en mer utförlig genomgång av intersektionalitetsbegreppet.

1973–1989, Luciabeslutet 1989,<sup>3</sup> tiden efter 1990 och de nya reglerna för arbetskraftsinvandring 2008. Därefter fokuseras forskning om de nya reglerna för arbetskraftsinvandring i förhållande till hushållsarbete. Avslutningsvis fortsätter fördjupningen i avlönat hushållsarbete, då med ett jämförande och intersektionellt perspektiv.

## 6.1 Utlänningslagstiftningen 1927 och flyktingmottagandet under andra världskriget

Utlänningslagen från 1927 utgör Sveriges första reglering av invandring.<sup>4</sup> Enligt historikern Malin Thor (2005) tyder mycket på att den tillkom för att förhindra en befarad massinvandring. Det rådde massarbetslöshet i Europa och svensk arbetsmarknadspolitik präglades av protektionism. I detta sammanhang syftade utlänningslagen till att ”bygga upp en invandringspolitik som skulle skydda den svenska arbetsmarknaden genom en skyddsmur av arbets- och uppehållstillstånd som blockerade arbetsmarknaden för utlänningar” (Thor 2005:130). Men den flyktingpolitik som rådde under mellankrigstiden var också präglad av rasbiologiska föreställningar och antisemitism (Hammar 1964). Förutom judar ansågs särskilt romer vara en icke önskvärd grupp (SOU 2005:56).

Även kvinnors ställning på arbetsmarknaden försvagades under den här tiden. Trots att kvinnor i princip fått samma rätt till lönearbete i början av 1920-talet så ledde det instabila läget på arbetsmarknaden ändå till höjda röster om förbud för gifta kvinnor att inneha statlig tjänst eller lönearbete över huvud taget. Det ingicks bland annat fackliga avtal som gav arbetsgivarna rätt att avskeda kvinnor vid giftermål eller graviditet (Wikander 1999).<sup>5</sup>

Utlänningslagen förlängdes med ett fåtal ändringar fram till 1937. Då var ett av de huvudsakliga motiven att förstärka skyddet av politiska flyktingar. Det konstateras dock att varken judar eller romer skulle räknas som politiska flyktingar – något som skulle få stor betydelse för de som nekades inresetillstånd under andra

---

<sup>3</sup> Luciabeslutet syftar på ett beslut att strama åt asylreglerna som fattades av den dåvarande socialdemokratiska regeringen den 13 december 1989. Det som tidigare benämnts som humanitära skäl skulle inte längre gälla, enbart de som uppfyllde kraven enligt FN:s flyktingkonvention och de med ”särskilt starkt skyddsbehov” skulle godtas som asylsökande.

<sup>4</sup> Föregångare till denna lag var utvisningslagen från 1914. Lagen innehöll främst bestämmelser kring avvisning och utvisning av vissa invandrare som ansågs farliga eller skadliga, t.ex. romer (SOU 1945:1, s. 7).

<sup>5</sup> 1939 infördes en lag som förbjöd alla arbetsgivare att avskeda kvinnor från någon form av arbete med anledning av att de gifte sig eller fick barn (Wikander 1999).

världskriget. Från 1942, då tusentals norrmän flydde till Sverige, ökade dock flyktingströmmen; framförallt bestod flyktingarna av norrmän, danskar, ester och evakuerade från Finland. Efter krigsslutet togs det även emot ett stort antal överlevare från koncentrationsläger på kontinenten (Olsson 1995). Den utredning om ändringar i lagen som hade avbrutits av krigsutbrottet återupptogs och lagen förlängdes igen till 1945.

I propositionen till utlänningslagen 1945 var uttalandena om ras nedtonade samtidigt som behovet av arbetskraft formulerades med förbehåll om vilken typ av arbetskraft som önskades:

utlänningslagen gäve direkt stöd för en välvillig särpolitik i avseende på sådana utlämningar, som i kulturellt och andra avseenden stode oss nära och alltså lätt kunde assimileras. (Prop. 1945:259, s. 28)

Enligt historikern Johan Östling förändrades inte det rasideologiska tänkandet och den antisemitism som under flera decennier varit framträdande i Sverige per automatik efter andra världskriget. Detta menar han bland annat beror på att nationalsocialismen, som relativt snabbt förkastades, inte nödvändigtvis likställdes med rasbiologi och antisemitism. Även om den öppna och uttalade antisemitismen tabubelades efter andra världskriget levde därmed antisemitiska och rasistiska föreställningar vidare. I Sverige yttrade sig detta bland annat i rashygieniskt motiverade steriliseringar även efter 1945, liksom att romer förbjöds inresa till Sverige fram till 1954 (Östling 2008). Historikerna Johan Svanberg och Björn Horgby har visat att människor från de baltiska länderna möttes av rasistiska attityder på sina arbetsplatser såväl före som efter andra världskriget (Svanberg 2010, Horgby 1996).

Sverige hade dittills varit ett utvandringsland men andra världskriget blev en vändpunkt i svensk migrationshistoria. I början av kriget höll Sverige på sin restriktiva hållning, rädslan för judisk flyktinginvandring var enligt historikerna Mikael Byström och Pär Frohnert tydlig (2013). Trots att lagstiftningen gjorde det svårt för judar att komma in i Sverige publicerades det till exempel protester mot ”judeinvasionen” i svenska medier redan 1935 (Thor 2005). Det finns inte mycket forskning om invandrade kvinnors ställning på arbetsmarknaden vid den här tiden. I sin avhandling visar dock Thor (2005) att judiska kvinnor som kom till Sverige under 1930-talet och under krigsåren genom den så kallade chaluz-kvoten definierades som elever i lanthushåll trots att de utförde regelrätt arbete inom jordbruket – detta för att de inte skulle uppfattas som

ett hot mot den svenska arbetskraften. Under andra halvan av kriget ändrades den restriktiva hållningen och Sverige började ta emot ett stort antal flyktingar, dock främst från de nordiska grannländerna. Många återvände efter en tid till sina hemländer och andra flyttade vidare till ett tredje land. Men det var också många som stannade kvar (Johansson 2008).

## 6.2 Arbetskraftsinvandringen 1946–1972

I forskningen om migration till Sverige under efterkrigstiden görs ofta en distinktion mellan flyktinginvandring och arbetskraftsinvandring. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att skillnaden mellan dessa företeelser inte är glasklar, vare sig för den enskilda individen eller i den politiska retoriken. Vad gäller invandrings- respektive flyktingpolitiken har den snarast konstruerats efter hur svensk utlännings-, flykting- respektive invandringslagstiftning har sett ut vid specifika tidpunkter. Huruvida människor kategoriserats som flyktingar, ”utlänningar” eller arbetskraftsinvandrare i myndigheternas berättelser handlar därmed om vilken politik som förts i Sverige snarare än om hur personerna själva upplevt sin tillvaro (Thor 2007). Därtill har också flyktinginvandringen och arbetskraftsinvandringen tillskrivits olika värden i den svenska migrationshistorien. I sin analys av Lundhs och Olssons tongivande bok om svensk invandring *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring* (1999) visar de los Reyes bland annat hur flyktinginvandringen beskrivs som ett problem eftersom den inte anses vara beroende av arbetsmarknadsläget, men också för att den uppfattas som kulturellt annorlunda. Hon konstaterar:

Metaforen om förändringsprocessen som en övergång från arbetskraftsinvandring till flyktinginvandring markerar följaktligen hur invandrarens roll i den svenska modellen har övergått från att vara ett önskvärt, ja, till och med nödvändigt inslag, till att bli en belastning och ett problem. (de los Reyes 2000:31)

Det finns med andra ord anledning att inta en kritisk och medveten hållning till hur arbetskraftsinvandring respektive flyktinginvandring beskrivs, uppfattas och regleras i olika historiska sammanhang. De är inte neutrala begrepp utan har vid olika tillfällen laddats med olika värderingar.

Ekonomiska förklaringsmodeller om såväl orsakerna bakom migration som hur opinionen kring migration sett ut har länge varit dominerande i migrationsforskningen. Men på senare år har forskningen om migrationen till Sverige gjort gällande att även faktorer såsom synen på och föreställningar om etnicitet och nationalitet har haft avgörande betydelse (de los Reyes 2000, Byström & Frohnert 2013). Förklaringsmodeller som bortser från dessa perspektiv kan i förlängningen leda till att problemorienterade diskurser uppstår, det vill säga att förklaringsmodeller som förlägger "problemet" hos *den andre* får större utrymme (de los Reyes 2005, Knocke 1991, Ålund 1988). På detta sätt riskerar diskriminering grundad i föreställningar om till exempel kön, klass, etnicitet, nationalitet eller "ras" att osynliggöras varpå segregeringseffekter såväl på arbetsmarknaden som i arbetslivet reproduceras.

Redan 1945 rekryterades arbetare från andra länder till Sverige och ofta beskrivs arbetskraftsinvandringen från 1950-talet till slutet av 1960-talet som i stort sett fri då det gick att söka arbetstillstånd om man befann sig i landet på ett turistvisum. Även om det alltså var relativt lätt under denna period att få arbetstillstånd var det inte fritt för alla att välja arbete. Arbetstillståndet var i de allra flesta fall knutet till en viss bransch. Däremot hade man rätt att byta arbetsplats inom ett bestämt yrke (Frank 2010). Historikern Lars Olsson (1995) har visat att användandet av krigsflyktingar som en extra arbetskraftsresurs under kriget senare gav impulser till att rekrytera utländsk arbetskraft för att lösa den arbetskraftsbrist som uppstod i kölvattnet av den ekonomiska expansionen efter kriget. Bland annat skriver han om hur kvinnliga flyktingar hänvisades till hembiträdesarbete. På det här sättet menar han att flyktingpolitiken under krigstiden hade klara inslag av arbetsmarknadspolitik. Olssons analys påminner återigen om att det inte alltid finns vattentäta skott mellan arbetskraftsinvandring och flyktinginvandring.

En tidig ansats att förenkla arbetskraftsinvandringen skedde genom en undantagslagstiftning för arbetstillstånd som infördes redan 1943 i syfte att tillgodose arbetskraftsefterfrågan inom områden där denna var särskilt stor (SFS 1943:716). När flyktingar inte längre kunde förse arbetsmarknaden med den arbetskraft som behövdes styrde staten på det här viset istället arbetskraftsinvandringen mot arbetsområden med stort behov. Utöver att arbetsmarknaden öppnades för nordiska medborgare (detta alltså redan innan den gemensamma nordiska arbetsmarknaden fastslogs officiellt 1954) undantogs vissa arbetsområden, såsom skogsarbete, jord-

bruksarbete och husligt arbete, från kravet på arbetstillstånd. Den direkta anvisningen till hembiträdesarbete för kvinnliga flyktingar under andra världskriget byttes därmed successivt ut mot rekrytering av utländska kvinnor till hembiträdesyrket. Ett stort antal nordiska kvinnor kom till Sverige för att arbeta som hembiträden, men majoriteten av kvinnorna kom från Tyskland. Mellan 1950 och 1958 anmälde årligen 8 000–10 000 utländska medborgare inom gruppen husligt arbete (Calleman 2007). I min avhandling argumenterar jag för att undantagslagstiftningen kan betraktas som bidragande till skapandet av uppdelningar mellan den inhemska och utlandsfödda arbetskraften, samt att särskilda arbetsnischer på basis av kön och etnicitet både producerades och reproducerades (Strollo 2013, se även de los Reyes 1998). Till detta återkommer jag längre fram.

Fram till mitten av 1950-talet utgjordes cirka 55 procent av arbetskraftsinvandringen av kvinnor. Trots detta är forskningen om deras arbete och villkor mycket begränsad (de los Reyes 1998). Kvinnor från icke-nordiska länder hänvisades bland annat till husligt arbete, ett yrke som svenska kvinnor börjat välja bort om de hade möjlighet. Husligt arbete präglades av dåliga arbetsvillkor och eftersläpande löner i jämförelse med andra yrkesområden. Det fanns heller inga egentliga fackliga organisationer för denna grupp av arbetare. LO – som tidigt hade börjat ifrågasätta annan arbetskraftsinvandring under denna period då den ansågs kunna leda till lönedumping och försämrade arbetsvillkor – hade inget att invända mot hembiträdesinvandringen under förutsättning att den skedde med arbetsmarknadsmyndigheternas goda minne. Att hembiträdesarbetet var lågprioriterat även inom fackföreningsrörelsen avspeglades också i den obefintliga regleringen av såväl anställnings- som arbetsvillkor. Trots påtryckningar från LO:s kvinnoråd, som lyckades få igenom att tyska kvinnliga immigranter vid gränsen skulle få ett översatt exemplar av den svenska hembiträdeslagen, visade det sig att invandrade kvinnor i tjänstesektorn på inget sätt var en prioriterad fråga för LO:s ledning (Öberg 1999).

De tyska hembiträdena kan jämföras med de manliga kvotinvandrare som vanligtvis – tack vare facken – fick löner som var desamma som svenskarnas (jämför Svanberg 2010). Bristen på facklig närvaro skapade också tystnader i debatten. Medan det fanns stöd i medelklassen för fackföreningarnas arbete bland ”arbetare” finns det inget som tyder på ett sådant stöd för de utländska hembiträdena (Öberg 1999). Förutom att forskningen

ofta varit könsblind har bilden av ”produktivt arbete” enligt de los Reyes (2000) ofta reproducerats utifrån en koppling till industriarbete, vilket lett till osynliggörande av anställda inom offentlig sektor och servicesektorn. Den fackliga organiseringen gav visserligen möjlighet att lyfta fram och ifrågasätta de villkor som arbetskraftsinvandrarerna arbetade under, men forskning tyder på att denna solidaritet var begränsad. Svanberg (2010) visar hur synen på (manliga) arbetare från de baltiska länderna och även sudettyskar kunde vara både rasistiskt betonad och samtidigt återkoppla till föreställningar om arbetarna som nazister. På ett liknande sätt vittnar de kvinnor som intervjuades i min studie om förekomsten av ”tyskhat” och anklagelser om nazism (Strollo 2013). De utlandsfödda kvinnornas erfarenheter har dock genom ovan nämnda mekanismer länge varit osynliga i den svenska migrationsforskningen. Exemplet visar hur kön och nationalitet samverkar i görandet av olika positioner och uppdelningar på arbetsmarknaden.

Nästa utlänningslagstiftning fastslogs 1954 och skilde sig avsevärt från de föregående. Dels reflekterade den en anpassning till FN:s allmänna deklaration om mänskliga rättigheter och dels konstaterades det att ”utlänningar” skulle erhålla samma rättigheter som svenska invånare. Byström och Frohnert (2013) påpekar att det är en öppen fråga huruvida detta var ett uttryck för genuin solidaritet eller för att fackrörelsen, som hade mycket att säga till om i denna fråga, ville skydda svenska arbetares arbetsvillkor. Som exemplet ovan med de tyska hembiträderna visar var det framförallt de ”manliga” sektorerna som befann sig i rampljuset och i fokus för fackets ansträngningar för att skapa jämlika arbetsvillkor – trots att en så stor andel av invandringen utgjordes av kvinnor. Under denna period skapades med andra ord ett slags grund för etniskt differentierade genuskillnader (de los Reyes 2000).

de los Reyes konstaterar att uppdelningar på basis av genus och etnicitet permanentades på arbetsmarknaden under 1960-talet. Medan svenska kvinnor gav sig ut på arbetsmarknaden i allt högre utsträckning och sökte sig till tjänsteyrken blev utlandsfödda kvinnor kvar inom industrin och inom servicesektorn som bland annat städare. Arbetsintensiteten var också högre bland utlandsfödda kvinnor, som i större utsträckning än svenska kvinnor förvärvsarbetade heltid (de los Reyes 2000).



### 6.3 Flyktinginvandringen 1973–1989

Arbetskraftsinvandringen upphörde formellt 1967. Detta på initiativ av både LO och AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen). Historikern Christina Johansson menar att de ekonomiska faktorer som ibland lyfts fram som en förklaring till åtstramningen inte kan anses vara tillräckliga eftersom det vid tiden för regleringen saknades indikationer på recession. 1970-talets ekonomiska kris hade, konstaterar hon, ännu inte brutit ut och inte heller förutsetts. Tvärtom, påpekar Johansson, så trodde man från statligt håll på ett ekonomiskt uppsving som då skulle fyllas av den "outnyttjade" inhemska arbetskraften, det vill säga framförallt kvinnor men även funktionshindrade. En viktigare aspekt än de ekonomiska faktorerna menar hon är identitetspolitiska hänsynstaganden och sociala faktorer. Den politiska ideologin vid den här tiden formulerades som ett krav på jämlikhet mellan svenskar och "invandrare", ett mål som paradoxalt nog inte skulle kunna uppnås om immigrationen var allt för stor. Med denna förklaringsmodell legitimerades inskränkningen av den liberala arbetskraftsinvandringen genom att invandring utmålades som ett potentiellt hinder för välfärdens välmående (Johansson 2013).

Förutom dessa två förklaringsmodeller vill Johansson med sin forskning lyfta fram ett slags kulturbaserad förklaringsfaktor. Det gäller hur skärpningen av arbetskraftsinvandring motiverades genom vad som ansågs vara bäst utifrån ett *integrationsperspektiv*. Hon menar att de nya grupper av arbetskraftsinvandrare som kom från framförallt Jugoslavien, Grekland, Spanien, Italien och Turkiet ansågs mer främmande för svensk kultur än tidigare arbetskraftsinvandrare från länder "närmare" Sverige. Johansson beskriver hur rådande föreställningar bland annat gjorde gällande att dessa grupper därmed skulle ha svårare att anpassa sig till det svenska samhället. Hon menar att dessa föreställningar sedan kom att bidra till den negativa stereotypiseringen av vissa migranter. Detta ledde visserligen till att en diskussion om pluralism och kulturella rättigheter aktualiserades, men framförallt kom fokus att hamna på *problemet* med kulturella avvikelser (Johansson 2013).

I sin analys av differentieringsprocessen på den svenska arbetsmarknaden lyfter de los Reyes frågan om åtstramningsåtgärderna under denna period innebar att jämställdhetspolitiska överenskommelser mellan svenska kvinnor och män etablerades på samma gång som den etniska differentieringen av arbetskraften institu-

tionaliserades. Prioriteringen hade nämligen stor betydelse för svenska kvinnors arbetsvillkor, bland annat på grund av att många hinder för den kvinnliga arbetskraften undanröjdes genom utbyggd barnomsorg och andra sociala och skattepolitiska åtgärder, men också för att kvinnor kom att omfattas av den solidariska lönepolitiken och av politiken för full sysselsättning. Samtidigt blev, som redan konstaterats, uppdelningar på basis av genus och etnicitet allt vanligare (de los Reyes 2000).

Under 1980-talet tillsätts en kommitté för att utreda den svenska immigrationspolicyn, som under 1970-talet gått från att kretsa kring arbetskraftsinvandring till att framförallt fokusera på flyktinginvandring och anhöriginvandring.<sup>6</sup> Johansson (2013) lyfter fram att liksom i slutet av 1960-talet så framhölls upprätthållandet av välfärdsstaten liksom möjligheten till integration på lika villkor som något som inte fick hotas. I kommitténs proposition (Prop. 1983/84:144) nämndes bland annat just jämställdhet mellan kvinnor och män som ett överordnat mål i förhållande till migrationspolitiken. Även etnicitet lyftes – återigen – fram som en relevant fråga genom att den kulturella bakgrunden beskrevs som ett hinder i förhållande till att finna arbete och till att anpassa sig till den svenska arbetsmarknaden. En viktig skillnad i jämförelse med diskussionerna i början av 1970-talet är dock att detta gäller flyktingar och inte arbetskraftsinvandrare. Johansson konstaterar att det i praktiken innebar att det inte bara skulle vara flyktingarnas skyddsbehov som skulle avgöra huruvida asyl medgavs, utan även föreställningar om flyktingens potential för integration i det svenska samhället. Dock dröjde det innan de restriktioner som diskuterades under 1980-talet implementerades, vilket delvis kan förklaras av att tidsandan även rymde röster som var starkt kritiska till den mer restriktiva hållningen och som strävade efter en mer generös flyktingpolitik med ökade resurser till flyktingmottagandet. Flyktingproblematiken fick på så vis en etisk och politisk dimension där frågor om internationell solidaritet och kampen för frigörelse i flera länder också kom att engagera många svenskar och på så sätt färgade den allmänna opinionen (de los Reyes 2000:39).

---

<sup>6</sup> Arbetskraftsinvandring definieras som invandring, ”permanent eller tillfällig, av arbetskraft till ett land”. Flyktinginvandring definieras som ”invandring av människor på flykt från sitt hemland, enskilt eller i större grupper”. Vid flyktinginvandring är det de politiska förhållandena i hemlandet som framkallat invandringen. Anhöriginvandring innebär att flyktingar ska kunna förenas med anhöriga som fortfarande bor eller befinner sig i ett annat land. (Nationalencyklopedin.).

Fram till slutet av 1970-talet hade utrikes födda kvinnor högre arbetsintensitet än svenskfödda kvinnor, ofta även inom slitsamma yrken, något som resulterade i en ökad andel kvinnor med förslitningsskador och förtidspensionering som följd (de los Reyes 2000). Problemorienterade förklaringsmodeller skapade vid den här tiden en negativ bild av ”invandrarkvinnan”. Som sociologen Wuokko Knocke skriver började hon betraktas som

den isolerade ’invandrarkvinnan’, tyngd av sina traditioner och kvinno-  
roll, med stora familjer och förtryckande män, låg eller ingen utbildning och utan arbetslivserfarenhet. (Knocke 2001: 26)

Trots kritik etsar sig detta kulturbaserade problemperspektiv fast i den allmänna retoriken från och med mitten av 1980-talet (Johansson 2013).

#### 6.4 Luciabeslutet 1989

Den 13 december 1989 fattades det beslut om asylpolitiken som kommit att kallas Luciabeslutet. Även om beslutet i första hand berörde flyktingpolitiken snarare än arbetskraftsinvandringen, som hade varit i stort sett obefintlig sedan 1972, menar jag att det är relevant att ta upp eftersom det i sig kom att beröra den allmänna attityden gentemot invandringen i stort. Beslutet innebar en avsevärd åtstramning av asylreglerna i det avseendet att de i fortsättningen bara skulle gälla så kallade ”FN-flyktingar”, det vill säga de som uppfyllde kraven enligt FN:s flyktingkonvention och de med så kallat ”särskilt starka skyddsbehov”.<sup>7</sup> Det som tidigare beskrivits som humanitära skäl skulle inte längre godtas (Johansson 2013).

Johansson menar att beslutet fattades trots att det fanns behov av arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Det paradoxala argumentet om integration var återigen det som lyftes fram som viktigast: Immigrationen skulle minska för att integrationen skulle kunna upprätthållas. Johansson menar att beslutet enligt både den dåvarande socialdemokratiska regeringen och Statens invandrarverk var en reaktion på folklig opinion, något som hon ifrågasätter. Hon menar att problemformuleringen kring asylpolitiken i första hand uttrycktes av statliga institutioner och ansvariga ministrar samt att denna slags representation av flyktingar i samband med Lucia-beslutet därmed kan ha haft en negativ effekt på attityderna gende-

---

<sup>7</sup> Beslutet upphävdes 1991 av den nytilträdde borgerliga regeringen.

mot dem. Luciabeslutet kan i så fall betraktas som ett beslut som inte bara reproducerade utan även *producerade* negativa attityder gentemot flyktingar (Johansson 2013). I detta fall blir det också extra anmärkningsvärt med tanke på att beslutet formulerats som en ansats att garantera integrationen i Sverige. Frågor som jämlikhet och jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden ställdes på detta sätt i ett motsatsförhållande till ett alltför "generöst" mottagande av flyktingar som sökte asyl.

För att återkoppla till behovet av ett intersektionellt perspektiv kan det här vara värt att uppmärksamma att normer om svenskhet hänger samman med förtrycket mot dem som bryter mot dessa normer (se vidare Lena Martinssons kapitel i denna antologi). Att exempelvis hänvisa till kulturell bakgrund som förklaring till att vissa grupper inte får arbete innebär att ansvaret för underordningen läggs på den redan förtryckta gruppen, vilket osynliggör hur den normativa svenskheten i det omgivande samhället i själva verket utgör grunden för diskriminerande handlingar. För att komma åt diskrimineringen blir det med andra ord nödvändigt att synliggöra de normer och regler som leder till olika slags särbehandling. Materiella effekter beroende på föreställda skillnader mellan könen är fortfarande en mycket viktig aspekt att lyfta fram, i synnerhet i förhållande till arbetslivet som trots formella likheter präglas av såväl glasväggar som glastak. Men för att jämlikhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet ska uppstå på ett sätt som inte utesluter vissa kvinnor eller vissa män blir det alltså viktigt att inte separera, eller för den delen överordna, kön framför andra potentiella maktordningar.

## 6.5 Tiden efter 1990

Under 1990-talet fortsatte rasismen att ta sig olika uttryck, bland annat genom det populistiska partiet Ny demokratis krav på en mer restriktiv flyktingpolitik. Detta skedde i ljuset av 1990-talskrisen med nedskärningar i den offentliga sektorn och stigande arbetslöshet. På arbetsmarknaden växte klyftorna mellan olika grupper och invandrare pekades ut som en av de "svaga" grupperna. Under början av 2000-talet började dock forskning som ifrågasatte och problematiserade "kulturella" och problemorienterade förklaringar att ta allt mer plats. I *Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet* (2005) ifrågasattes tidigare

förklaringar om att utlandsfödda saknar de egenskaper som behövs för att komma in på arbetsmarknaden. Författarna menade att sådana modeller helt enkelt inte kan förklara vare sig skillnader när det gäller möjligheten att komma in på arbetsmarknaden eller skillnader i villkor för dem som fått ett arbete. Istället pekades strukturell diskriminering ut som avgörande för exkluderingen. Dessutom konstaterades att etnifieringen<sup>8</sup> av utlandsfödda var hierarkisk och att de som är födda utanför västvärlden drabbas allra hårdast av exkludering och diskriminering, oberoende av utbildning och vistelsetid (SOU: 2005:56). Det visade sig också att Sverige i internationella jämförelser var bland de länder där skillnaden i arbetskraftsdeltagande var störst mellan landets infödda medborgare och utomeuropeiska invandrare (de los Reyes 1998). Forskning vid den här tiden började med andra ord att peka på en utbredd rasifierad och etnifierad exkludering och diskriminering på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

Sedan EES-avtalet trädde i kraft 1994 underlättades rörligheten för medborgare i EU- och EES-länderna. Avtalet gjorde det lättare att flytta till ett annat EU-land för att arbeta eller studera (Århammar 2004). När dessa regler utvidgades 2004 höjdes varnande röster från bland annat LO och dåvarande statsminister Göran Persson om risken för ”social turism”, det vill säga att utländsk arbetskraft skulle komma till Sverige för att ta del av den svenska välfärden (Se t.ex. DN 2004). Dessa farhågor besannades sedermera inte, utan har istället lyfts fram som exempel på att LO skulle ha ett förlegat synsätt på invandringsspolitiken (se t.ex. Ekenger 2013). I och med expansionen av EU ökade den tidsbegränsade arbetskraftsinvandringen successivt från och med 2005 och den 15 december 2008 infördes nya regler för arbetskraftsinvandring från tredje land (Ekonomifakta).

## 6.6 De nya reglerna för arbetskraftsinvandring 2008

Nya regler för arbetskraftsinvandring infördes i december 2008. Syftet var ”att underlätta för arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från tredje land”, det vill säga från länder utanför EU (Prop. 2007/08:147, s. 1). Detta åstadkoms i huvudsak genom att avskaffa den dåvarande ordningen för prövning av behov av att rekrytera från tredje land, den så kallade myndighetsbaserade arbetsmark-

---

<sup>8</sup> Se antologins introduktion för en förklaring av begreppen etnifiering och rasifiering.

nadsprövningen. Istället gällde att arbetsgivarens ”bedömning av behovet av en sådan rekrytering ska vara utgångspunkten vid handläggningen av ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd” (Prop. 2007/08:147, s. 1). Syftet relaterades också till att den demografiska utvecklingen kräver en ökad invandring för att Sverige ska kunna upprätthålla sin välfärd (Prop. 2007/08:147). Sociologen Denis Frank (2010) har konstaterat att de nya reglerna förmodligen är den största förändringen av svensk invandringspolitik på 40 år. I en OECD-rapport från 2011 anses också lagstiftningen ge Sverige det öppnaste systemet för arbetskraftsinvandring av alla OECD-länder, ”eftersom den saknar kvalifikationskrav och lönetrösklar och inte innehåller några begränsningar av antalet arbetstillstånd” (Calleman 2013:65, OECD 2011).

Frank har jämfört de nya reglerna med perioden 1954–1967 som också kännetecknades av en relativt öppen invandringspolitik som anpassats efter företagets efterfrågan på utländsk arbetskraft. Skillnaderna gäller, menar Frank, de rättigheter som migranterna beviljas på arbetsmarknaden i Sverige. Under den förstnämnda perioden hade migranter från utomnordiska länder i regel rätt att byta arbetsplats som de önskade inom ett bestämt yrke. Med 2008 års regler är arbetstillståndet istället bundet till en viss köpare av arbetskraft under de första två åren. Frank påpekar att detta kan bidra till att göra arbetskraften mer medgörlig och därmed mer sårbar än om de har rätt att byta arbetsplats som de önskar. Rörlighetens begränsning kan på det här sättet sägas tjäna arbetsgivarnas intressen i större utsträckning än migrantarbetarnas (Frank 2010).

Om migranten skulle bli arbetslös under arbetstillståndets giltighetstid får hen stanna kvar i Sverige i tre månader för att söka nytt arbete. Frank ifrågasätter dock om detta är tillräckligt för att motverka det starka beroendeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetare (Frank 2010).

En av Franks övergripande teser är att maktutövningen gentemot migranterna nu sker mindre i deras relation till statliga myndigheter och i högre grad i relation till köparna av arbetskraft. På det här sättet menar han att ansvar flyttats från stat och fackföreningar till företagen (Frank 2010).

LO menar i en rapport från 2013 att om arbetsgivaren själv får avgöra om en bristsituation föreligger så medför det en risk för att dåliga arbetsgivare subventioneras, då bristen på billig arbetskraft och inte själva utbudet blir styrande. LO varnar också för att lagförändringarna öppnat upp för en handel med arbetstillstånd, något

som de tycker sig ha god kännedom om även om det saknas statistik över den typen av uppgifter. Vad gäller arbetsvillkoren för arbeten inom LO-områden menar de att det ofta råder hög arbetslöshet och stor konkurrens om jobben. Det innebär i praktiken att det finns få arbetsgivare att välja mellan och att den som blir av med jobbet i hög grad riskerar att bli av med arbetstillståndet (LO 2013). LO kopplar de senaste årens allt tätare rapporteringar om ”utnyttjad arbetskraft, fusk och bedrägerier” till de nya reglerna och de menar att ökningen nästan helt uteslutande kan förklaras av den slopade arbetsmarknadsprövningen (LO 2013:50).

Hotell och restaurangfacket, HRF, rapporterar också om att migranter utnyttjas och om regler som missbrukas. Av 64 företag som hade migrantarbetare med arbetstillstånd och som besöktes vid en uppföljning bröt alla på något sätt mot kollektivavtalet. På 61 av 64 företag fanns det fel och brister i utbetalningar av löner och ersättningar till migrantarbetarna. I de allra flesta fall handlade det om för låg lön i relation till den arbetade tiden samt om att exempelvis ob-ersättningar inte betalades ut. Företagen slarvade också med regleringen av arbetstid. Personer var schemalagda i alltför hög utsträckning för en avtalsenlig heltidsanställning och arbetspassen var för långa (HRF 2012).

### 6.6.1 Arbete i hushåll och de nya reglerna för arbetskraftsinvandring

En av få forskare som har tittat närmare på effekterna av de nya reglerna för arbetskraftsinvandring är arbetsrättsjuristen Catharina Calleman som fokuserat på just arbete i privata hushåll. Detta har hon gjort genom att granska ansökningar om arbetstillstånd rörande arbete i privata hem samt genom att intervjua företrädare för Migrationsverket, fackföreningen Kommunal och arbetsgivare (Calleman 2013).

Arbetsgivarna i hushållssektorn är i dag oftast företag av olika slag och majoriteten av de sökande till denna sektor är kvinnor. För att säkerställa att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller allmän praxis i branschen ska Migrationsverket ge arbetsgivar- och arbetsorganisationer möjlighet att yttra sig om villkoren. Av de beviljade ansökningar som Calleman granskat (ansökningar från en månads tid) hade alla kommenterats av någon

facklig organisation. Samtidigt, konstaterar Calleman, är det Migrationsverket som avgör om villkoren kan anses tillräckliga och en tydlig tendens var att fackliga uttalanden om att det fanns arbetskraft i Sverige inom denna bransch ignorerades så länge villkoren inte var sämre än kollektivavtalet (Calleman 2013).

Calleman understryker att det inte är de faktiska anställningsvillkoren som kontrolleras utan enbart *erbjudandena* om anställning och att dessa inte anses vara rättsligt bindande. Inte heller har Migrationsverket befogenheter att göra efterhandskontroller av hur arbetsgivarna lever upp till sina åtaganden. Snarare än att ge Migrationsverket befogenhet att kontrollera arbetsgivaren har ”regeringen prioriterat arbetsgivarnas behov och kravet på korta handläggningstider” (Calleman 2013:77). Liksom Frank lyfter hon fram den ojämna maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare.

I januari 2012 skärptes kontrollen av vissa verksamheter, däribland städning, för att förhindra att människor utnyttjades på den svenska arbetsmarknaden. Calleman konstaterar att det därefter har skett en nedgång av beviljade ansökningar. Trots detta kritiserar hon bristen på ansvarsutkrävande gentemot arbetsgivarna i den arbetsgivarstyrda arbetskraftsinvandringen och menar att systemet bygger på ett antagande om arbetsgivaren som oantastlig medan det istället i huvudsak är den sökandes skötsamhet som granskas. De fackliga yttranden som Migrationsverket har i uppdrag att hämta in blir enligt Callemans granskning i realiteten helt verkingslösa och verkar, som hon skriver, främst handla om att

ge legitimitet åt besluten (och eventuellt åt den svenska modellen) eftersom organisationens uppgift – åtminstone i vissa branscher – i praktiken bara är att avgöra om lönen i anställningserbjudandet i fråga är i nivå med kollektivavtalet. (Calleman 2013:80)

Här finns med andra ord, i linje med den svenska modellen, uttalade mål om jämlikhet mellan svenskfödda och utlandsfödda arbetare, men i praktiken är detta något som varken Migrationsverket eller någon annan myndighet haft möjlighet att kontrollera.<sup>9</sup>

De nya reglerna för arbetskraftsinvandring hade som syfte att underlätta för arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från tredje land,

<sup>9</sup> I september 2013 kom ytterligare ett förslag till åtgärder i syfte att stoppa missbruket av reglerna för arbetskraftsinvandring. Bland annat föreslås en utökad möjlighet för Migrationsverket att utföra kontroller under löpande tillståndstid. Dessa ändringar har dock ännu inte trätt i kraft och kommer därför inte diskuteras vidare här. Se *Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring*, Ds 2013:57.



men tycks samtidigt ha inneburit en ökad risk för fusk och för bristfälligt upprätthållande av villkoren för de som rekryteras. Om detta relateras till den avlönade hushållssektorn så tycks möjligheterna att med hjälp av politiska styrmedel höja statusen på arbetet ha minskat. Istället förläggs detta ansvar till marknaden. Om det inte kontrolleras i tillräcklig utsträckning att utlovade villkor upprätthålls pekar såväl forskning som fackliga rapporter på risker för försämrade villkor och dumpade löner. Att professionalisera ett område som exempelvis avlönat hushållsarbete, vilket varit ett av de viktigaste argumenten i den så kallade pigdebatten (Kvist 2010), blir i detta sammanhang mycket svårt. Som genusforskaren Helma Lutz påpekar så krävs det en utförlig samhällelig diskussion om värderingen av det avlönade omsorgsarbetet utifrån en förståelse om asymmetriska genusstrukturer för att en hållbar professionalisering ska lyckas (Lutz 2011).

Att professionalisera det avlönade hushållsarbetet har å andra sidan knappast någonsin beskrivits som ett syfte med dagens arbetskraftsinvandring. Istället menar vissa kritiska forskare att företagsledningar, företrädare av organisationer som Svenskt näringsliv, tenderar att förespråka en omfattande immigration därför att det ökar arbetskraftsutbudet och på så sätt sänker lönekostnaderna (Frank 2010). Kanske finns det i så fall en motstridig relation mellan de nya reglerna och professionaliseringen av den köns- och etnicitetsuppdelade hushållssektorn. Om reglerna för arbetskraftsinvandring samtidigt reproducerar de mekanismer som skapar hierarkier på arbetsmarknaden finns det ju en uppenbar risk för att åstadkommandet av jämlikhet i arbetslivet – med ett intersektionellt perspektiv – blir till ett slags sisyfosarbete.

## **6.7 Intersektionella perspektiv på avlönat hushållsarbete då och nu**

Genom att granska exemplet med arbetskraftsinvandring knuten till det avlönade husliga arbetet blir kopplingen mellan arbetsmarknad och arbetsliv tydlig. Det intersektionella perspektivet är också mycket fruktbart i analysen av arbetsområdet eftersom det präglas av flera uppdelningar på basis av såväl kön och klass som nationalitet och etnicitet. Dessa uppdelningar präglas i sig av en mycket lång historisk kontinuitet.

Det avlönade hushållsarbetet har varit feminint kodat sedan 1700-talet, då övergången till marknadsekonomi och urbaniseringsprocesser lockade till sig kvinnor från landsbygden. Det är också först då som hushållsarbetet blir ett avlönat yrke – även om det inte för den sakens skull betraktades som ett ”riktigt arbete” (Simonton 1998). Migrationsvetaren och sociologen Bridget Anderson menar att hushållsarbetet på olika sätt alltid associerats med *skillnad* kopplad till nationalitet, etnicitet eller ras (Andersson 2000). Under antiken bestod tjänstefolket till exempel oftast av slavar som såldes till den mer välbeställda befolkningen (Lutz 2011). Det är med andra ord inte bara arbetets könade aspekter som är av vikt för att förstå de maktdimensioner som än i dag präglar det avlönade hushållsarbetet; både i praktiken och retoriken har köparen haft en överordnad maktposition knuten till exempelvis nationalitet eller etnicitet.

På 1930-talet uppstod det i Sverige, liksom i flera andra länder, debatt och diskussion om den så kallade hembiträdesfrågan. Utredningar och statliga rapporter pekade på behovet av att förbättra hembiträdenas arbetsvillkor, men medelklassens efterfrågan på billig arbetskraft gjorde att arbetsvillkoren hamnade långt ned på den politiska dagordningen (Moberg 1978). Lönerna för hembiträden hade inte anpassats till efterfrågan och låg under de kvinnliga industriarbetarlönerna. Men istället för att reglera arbetsförhållandena försökte stat och myndigheter motverka bristen på svenska hembiträden genom att rekrytera utländsk arbetskraft (Olsson 1995). Att välbärgades och medelklassens behov av billig arbetskraft på det här viset ställdes före behovet av förbättrade arbetsvillkor exemplifierar på ett tydligt sätt även arbetets könade klassdimensioner.

Kvinnorna som jag intervjuat i min forskning var enligt bestämmelserna tvungna att arbeta som hembiträden under minst två år innan de fick söka andra arbeten. Detta trots att det rådde arbetsbrist inom flera sektorer (Strollo 2013). Flera av kvinnorna hade utbildningar inom andra områden och en del fick möjlighet att arbeta svart med det yrke inom vilket de var utbildade. Även om det ofta beskrivits som en värdefull möjlighet att få lämna arbetslöshet och ruiner i Tyskland för att komma till Sverige så var det inte alla som uppskattade hänvisningen till hembiträdesarbete. Arbetsveckorna kunde bli uppemot 70 timmar och de var alla medvetna om att de fick sämre löner än svenska hembiträden. ”Det är ju därför vi tar dom från Tyskland” minns en av kvinnorna att

hennes arbetsgivare sa när hon vid ett tillfälle påpekade detta faktum.

Synen på tyskar i Sverige vid den här tiden var mycket motstridig. Påverkan från tysk kultur och vetenskap hade under lång tid varit mycket stark och tyska hade sedan flera generationer varit det vetenskapliga språket. I den dominerande diskursen i Sverige efter kriget var emellertid bilden av Tyskland, liksom av tyskar, mycket negativ (Östling 2008). Tyskorna kunde därför uppleva ett slags främlingsfientlighet som tillsammans med den låga statusen på det könade arbete som de utförde hade tydligt negativa konsekvenser för deras arbetsvillkor. Flera vittnar också om utsattheten i arbetet och om beroendet av arbetsgivaren. Fler än hälften av kvinnorna hade själva varit med om eller kände någon som blivit utsatt för sexuella trakasserier eller övergrepp.<sup>10</sup> Ofta beskrev kvinnorna det som en ”normal” företeelse, samtidigt som det ofta ledde till stora problem. Ett av sätten som kvinnorna hanterade dessa situationer på var att ta hjälp av varandra för att hitta en ny tjänst, något som underlättades av den stora efterfrågan på just hembiträden (Strollo 2013).

Vilka är då likheterna och skillnaderna mellan det avlönade hushållsarbetet i Sverige då och nu? Och vilken betydelse har de olika regleringarna för arbetskraftsinvandring haft för det avlönade hushållsarbetet? Arbetskraftsinvandrare hänvisas ju inte längre på samma konkreta sätt till särskilda arbeten med låg status på grund av sitt kön eller sin nationalitet. Ändå finns dessa mönster och uppdelningar kvar på ett indirekt sätt: Hushållssektorn är en låglönesektor som fortfarande domineras av företag med huvudsakligen kvinnliga och utlandsfödda anställda (Gavanas & Mattson 2011). Studier visar även att sexuella trakasserier och övergrepp fortfarande är ett problem i branschen (Gavanas 2010). Likaså är det vanligt med rasifiering av arbetare inom såväl hushållssektorn som omsorgssektorn (Gavanas 2006, se även Annette Thörnqvists artikel i denna antologi). Nationella och etniska stereotyper samverkar då med exempelvis föreställningar om genus och respektabilitet, något som också i hög utsträckning tagits upp i internationell forskning om hushållstjänster (Andersson 2000).

Undantagslagen och hänvisningen till husligt arbete försatte under efterkrigstiden kvinnorna i utsatta beroendesituationer i förhållande till deras arbetsgivare. Dagens regler om arbetskrafts-

---

<sup>10</sup> Studien bygger på intervjuer med 19 kvinnor.

invandring tycks, trots sin liberala karaktär, ha liknande effekter. Callemans studie, liksom fackliga rapporter, visar att arbetarna inom denna sektor är mycket utsatta. Detta eftersom påtalandet av dåliga arbetsvillkor kan leda till att uppehållstillstånd avslås eller inte förnyas, vilket minskar incitamentet att påtala oegentligheter hos arbetsgivaren. Callemans material visar också att de som sökte arbetstillstånd ibland hade sökt asyl tidigare eller kom från krigshärjade länder. Att arbetstillståndet dessutom är kopplat till anställningen skapar ett beroendeförhållande gentemot arbetsgivaren, vilket försätter dem i en ännu mer sårbar situation (Calleman 2013).

De nya reglerna för arbetskraftsinvandring tycks alltså i dag, liksom på 1950-talet, sätta efterfrågan på arbetskraft framför arbetstagarnas villkor. Liksom på 1950-talet läggs också ett stort ansvar på marknaden för att lösa behovet av hem- och omvårdnadstjänster utan att staten behöver investera i kollektiva lösningar. För en marknad som det avlönade hushållsarbetet, som historiskt sätt präglats av hierarkiska maktrelationer utifrån kategorier som kön, nationalitet och klass, tycks det ha inneburit en fortsatt uppdelning.

Men även om den migration som är knuten till den svenska hushållssektorn på flera sätt karakteriseras av kontinuitet är maktrelationerna också föränderliga. Medan hembiträdesarbetet på 1950-talet för många var ett övergångsarbete är det i dag inte lika lätt att hitta ett annat arbete med högre lön och bättre arbetsvillkor. Den allt hårdare arbetsmarknaden ställer dessutom allt högre krav på arbetares flexibilitet (Bohlin 2012). Dagens migrerande kvinnor är oftast äldre än de kvinnor som kom till Sverige på 1950-talet. Många är tvungna att lämna sin familj bakom sig, vilket skapar så kallade globala omsorgskedjor: ”en serie personliga band tvärs över jordklotet som är baserade på betalt och obetalt vårdarbete” (Ehrenreich & Hochschilds 2003). I dag är det inte längre tyska kvinnor som kommer till Sverige för att arbeta, däremot är rasifieringen av hushållsarbetare fortfarande ett utbrett globalt fenomen (Gavanas 2006).

Uppdelningarna i det avlönade hushållsarbetet har en lång historia. Även om reglerna inte längre sanktionerar denna segregering tycks de normer som upprätthåller orättvisorna leva vidare, något som blir tydligt om kön och nationalitet/etnicitet betraktas tillsammans och inte enbart för sig. För att få bukt med dessa strukturer krävs med andra ord en historisk och intersektionell medvetenhet om hur och varför vissa uppdelningar reproduceras.

## 6.8 Avslutande tankar

I det här kapitlet har jag visat på några av de faktorer som format arbetskraftsinvandringen och några av de konsekvenser som olika former av reglering haft för arbetsmarknadens segmentering. Analysen visar också på behovet av intersektionalitetsforskning samt några exempel på dess betydelse på området.

Forskningen om arbetskraftsinvandring till Sverige har under lång tid präglats av osynliggöranden och problemperspektiv på i synnerhet invandrade kvinnors arbete, något som legitimerat underordningen av utlandsfödda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden (de los Reyes 1998). Sedan slutet av 1990-talet har dock forskning med intersektionell inriktning vuxit sig starkare på området och fler och fler forskare pekar nu på behovet av forskning om diskriminering och skillnadsskapande praktiker i bland annat arbetslivet med avseende på kön, klass, etnicitet och nationalitet (se t.ex. de los Reyes et al. 2005, Gunnarsson 2006, Selberg & Mulinari 2011). Samtidigt finns ett stort fortsatt behov av intersektionell forskning om arbetskraftsinvandring och de historiska processer och mekanismer som styrt segregeringen av arbetskraften – dels för att förstå förändringarna i kvinnors och mäns arbetsvillkor och dels för att problematisera den segregering och diskriminering som lett till dagens uppdelningar och ojämlika arbetsliv.

I ljuset av krisen i början av 1990-talet genomfördes en omläggning av arbetsmarknadspolitik. När den borgerliga regeringen tillträdde 2006 skedde ytterligare neddragningar av den aktiva arbetsmarknadspolitik, vilket bland annat tog sig uttryck i en sammanslagning av AMS och länsarbetsnämnderna till den nya myndigheten Arbetsförmedlingen. Myndighetens huvudsakliga uppgift skulle bestå i att matcha arbetsökande och vakanser snarare än att satsa på arbetsmarknadspolitiska program (Szulkin et al. 2013).

Med min diskussion vill jag därför också lyfta frågan huruvida blindheten för intersektionella aspekter inte längre enbart är ett problem som återspeglas i forskningen utan möjligen också, eller kanske framför allt, i bristen på adekvata arbetsmarknadspolitiska verktyg och åtgärder som tar den intersektionella forskningens resultat i beaktande. I en rapport från Institutet för Framtidsstudier så lyfts det fram att samtidigt som svensk integrationspolitik får en toppnotering i Migration Integration Policy Index (MIPEX) (bland annat på grund av diskrimineringslagstiftningen och möjlig-

heten till återförening) så tycks integrationen på arbetsmarknaden fungera dåligt; exempelvis är sysselsättningsgapet mellan in- och utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden större än i de flesta europeiska länder, i synnerhet för kvinnor. En förklaring till denna siffra är att Sverige tar emot jämförelsevis fler flyktingar än andra länder, så siffrorna blir högre än för de länder som till exempel i första hand tar emot arbetsmigranter. Samtidigt bekräftar rapporten att trösklarna för att komma in på den svenska arbetsmarknaden är höga (Szulkin et al. 2013).

Kvinnors migration och avlönat hushållsarbete var länge obeforskade områden. Fram till 1970-talet låg fokus nästan uteslutande på manlig migration medan kvinnor antogs inneha en passiv roll som medföljande (Pessar & Mahler 2003). På liknande sätt har kvinnors arbete inte ansetts vara ”riktigt” arbete utan snarare setts som ett tillägg till den maskulina familjeförsörjarlönen, ett fenomen som beskrivits utförligt inom genushistorisk forskning (Simonton 1998). Även om debatten utvecklats på flera sätt – och kvinnorörelsen på 1970-talet såg till att sätta frågan om hushållsarbete på agendan – tenderar fokus i Sverige fortfarande att ligga på (svenskfödda medelklass-) kvinnors obetalda arbete och så kallade ”livspussel” och inte på (andra) kvinnors *avlönade hushållsarbete* (jmf Steedman 2009). När det på 1950-talet saknades lösningar som underlättade kvinnors arbetsdeltagande var anställandet av tyska hembiträden ett sätt för medelklassens kvinnor att komma ut på arbetsmarknaden (de los Reyes 1998). Situationen i dag, då exempelvis RUT-avdraget delvis formuleras som en fråga om jämställdhet (Kvist & Peterson 2010), kan liknas vid ett slags pseudo-jämställdhet som är inriktad på ”kvinnligt företagande” och riktad till kvinnliga höginkomsttagare, men vars syfte alltså inte är att män i heterosexuella parrelationer ska ta mer ansvar för hushållsarbetet eller att utjämna skillnader kvinnor emellan. På så vis reproduceras hushållsarbetet alltjämt som ett etnifierat kvinnoarbete.

I Sverige, liksom i de flesta andra länder, är den migration som är knuten till omsorgssektorn tydligt könad. I och med de nya reglerna för arbetskraftsinvandring har staten delvis avsagt sig ansvaret för – och därmed möjligheten att förändra – dessa uppdelningar. Enligt forskning, litteratur och fackliga rapporter har följderna för de anställda varit minst sagt problematiska. Här tycks det alltså finnas behov av att ta vara på den tillgängliga forskningen på området och på olika sätt implementera dess slutsatser i politiken.

## Referenser

- Anderson, Bridget (2000) *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London: Zed.
- Bohlin, Rebecka (2012) *De osynliga. Om Europas fattiga arbetarklass*. Stockholm: Atlas.
- Byström, Mikael & Frohnert, Pär (2013) *Reaching a state of hope. Refugees, immigrants and the Swedish welfare state, 1930–2000*. Lund: Nordic Academic Press.
- Calleman, Catharina (2007) *Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållstjänster*. Säter: Pang.
- Calleman, Catharina (2013) "Arbetskraftsinvandring för arbete i privata hushåll" i Anna Gavanoas & Catharina Calleman, red. *Rena hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
- de los Reyes, Paulina (1998) "I skärningspunkten mellan genus och etnicitet. Ett ekonomiskt historiskt perspektiv på invandrarkvinnor i svenskt arbetsliv". *Arbetsmarknad och Arbetsliv* vol 4, nr 1.
- de los Reyes, Paulina (2000) "Folkhemmets paradoxer: genus och etnicitet i den svenska modellen". *Kvinnovetenskaplig tidskrift* vol 21, nr 2.
- de los Reyes, Paulina (2001) *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Solna. SALTSA.
- de los Reyes, Paulina (2005) "Det problematiska systemskapet. Om svenskhet och invandrarskap inom svensk genushistorisk forskning" i Paulina de los Reyes, Irene Molina, & Diana Mulinari, red. *Maktens (o)lika förklädnader kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke*. Stockholm: Atlas.
- de los Reyes, Paulina (2010) red, *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala. Enheten för lika villkor, Personalavdelningen. Uppsala universitet.
- Ds 2013:57. *Åtgärder mot missbruk av reglera för arbetskraftsinvandring*. Stockholm: Fritzes.
- DN Debatt (2013) "LO varnar för fri arbetskraftsinvandring". *Dagens Nyheter*, 13 januari.

- Ehrenreich, Barbra & Hochschild, Arlie Russell (2003) red, *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. London: Granta Books.
- Ekenger, Karin (2013) *Fackligt veto kan ge inställd talangjakt*  
[http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00036/Fackligt\\_veto\\_kan\\_ge\\_36440a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00036/Fackligt_veto_kan_ge_36440a.pdf) hämtad den 30 december 2013.
- Ekonomifakta, *Arbetskraftsinvandring från utanför EU/EES*  
<http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetskraftsinvandring/Arbetskraftsinvandring-fran-utanfor-EUEES/> hämtad den 11 december 2013.
- Frank, Denis (2010) ”Från statligt formad invandring till företagsdriven invandring. En jämförande studie av 2008 års regler för arbetskraftsinvandring till Sverige” i Lars Berggren, Mats Greiff, Jesper Johansson, Johan Svanberg & Malin Thor, red. *Sambällshistoria i fokus*. Malmö: Big Bad Books.
- Gavanas, Anna (2006) ”De onämbara. Jämlikhet, ’svenskhet’ och privata hushållstjänster i pigdebattens Sverige”, i de los Reyes Paulina (red) *Arbetets (o)synliga murar*. SOU 2006:59 Stockholm: Fritzes.
- Gavanas, Anna (2010) *Who Cleans the Welfare State? Migration, Informalization, Social Exclusion and Domestic Services in Stockholm*. Research Report no. 3. Stockholm. Institute for Futures Studies.
- Gavanas, Anna & Mattson, Alexander Darin (2011) *Bland Rolexklockor och smutsiga trosor: om skattereduktion och segmentering på den svenska hushållstjänstemarknaden*. Stockholm: Institutet för Framtidsstudier.
- Gunnarsson, Ewa (2006) red, *Kors & tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal.
- Hammar, Tomas (1964) *Sverige åt svenskarna. Invandringspolitik, utlänningskontroll och asylrätt 1900–1932*, Stockholm: Stockholms universitet.
- Horgby, Björn (1996) *Dom där: främlingsfientligheten och arbetarkulturen i Norrköping 1890–1960*. Stockholm: Carlsson.
- HRF (2012) *Till vilket pris som helst? En uppföljning av arbetskraftsmigranternas villkor i hotell- och restaurangbranschen*  
[http://www.hrf.net/sites/default/files/field/doc/rapport\\_till\\_vilket\\_pris\\_formgiven\\_mindre.pdf](http://www.hrf.net/sites/default/files/field/doc/rapport_till_vilket_pris_formgiven_mindre.pdf), hämtad den 30 december 2013.



- Johansson, Christina (2013) "Beyond Swedish self-image. Discourses on migration and the nation state in the late twentieth century" i Mikael Byström & Pär Frohnert, *Reaching a state of hope. Refugees, immigrants and the Swedish welfare state, 1930–2000*. Lund: Nordic Academic Press.
- Johansson, Jesper (2008) "Så gör vi inte här i Sverige. Vi brukar göra så här." *Retorik och praktik i LO:s invandrarpolitik 1945–1981*. Växjö: Växjö University Press.
- Knocke, Wuokko (1991) "Invandrade kvinnor: Vad är 'problemet'?" *Kvinnovetenskaplig tidskrift* vol 12, nr 3.
- Knocke, Wuokko (2001) "Att vara kvinna och invandrare i det svenska arbetslivet" i Lena Gonäs, Gerd Lindgren & Carina Bildt, red. *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm Arbetslivsinstitutet.
- Kvist, Elin & Peterson, Elin (2010) "What has Gender Equality Got to Do With it? An Analysis of Policy Debates on Domestic Services in the Welfare States of Spain and Sweden". *NORA. Nordic Journal of Feminist and Gender Research* vol 18, nr 3.
- LO (2013) *Fusk och utnyttjande. Om avregleringen av arbetskraftsinvandringen*  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_fusk\\_och\\_utnyttjande\\_pdf/\\$File/Fusk\\_och\\_utnyttjande.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_fusk_och_utnyttjande_pdf/$File/Fusk_och_utnyttjande.pdf)  
hämtad den 18 december 2013.
- Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1999) *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*. Stockholm: SNS (Studieförbundet Näringsliv och samhälle).
- Lutz, Helma (2011) *The New Maids. Transnational Women and the Care Economy*. London: Zed.
- Lykke, Nina (2011) "Intersectional Analysis: Black Box or Useful Critical Feminist Thinking Technology?" i Helma Lutz et al, red. *Framing Intersectionality. Debates on a MultiFaceted Concept in Gender Studies*. Farnham: Ashgate.
- Moberg, Kerstin (1978) *Från tjänstehjon till hembiträde. En kvinnlig låglönegrupp i den fackliga kampen 1903–1946*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Nationalencyklopedin, "Flyktinginvandring",  
<http://www.ne.se/flyktinginvandring>; "anhöriginvandring",  
<http://www.ne.se/anhöriginvandring>; "arbetskraftsinvandring",

- <http://www.ne.se/arbetskraftsinvandring> hämtad den 2 januari 2014.
- OECD (2011) *Recruiting Immigrant Workers: SWEDEN, 2011*. Paris: OECD.
- Olsson, Lars (1995) *På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångar som reservarbetskraft i skånskt jordbruk kring slutet av andra världskriget*. Lund: Morgonrodnad.
- Pessar, Patricia R. & Mahler, Sarah J. (2003) "Transnational Migration. Bringing Gender In", *International Migration Review* vol. 37, nr 3.
- Proposition 1927:198.
- Proposition 1945:259.
- Proposition 2007/08:147. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*. Stockholm. Regeringen.
- SCB (2013) "Flera skäl till invandring i dag", *Välfärd* nr 1, [http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/LE0001\\_2013K01\\_TI\\_07\\_A05TI1301.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0001_2013K01_TI_07_A05TI1301.pdf) hämtad den 27 december 2013.
- SFS 1943:716.
- Selberg, Rebecca & Mulinari, Paula red (2011) *Arbete: intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerup.
- Simonton, Deborah (1998) *A history of European women's work: 1700 to the present*. London: Routledge.
- SOU 1945:1. *Betänkande med förslag till utlänningslag och lag angående ombändertagande av utlänning i anstalt eller förläggning*. Stockholm: Norstedt.
- SOU 2005:56. *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2006:60. *På Tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Fritzes.
- Svanberg, Johan (2010) *Arbetets relationer och etniska dimensioner. Verkstadsföreningen, Metall och esterna vid Svenska stålpressnings AB i Olofström 1945–1952*. Växjö: Linnaeus University Press.
- Steedman, Carolyn (2009) *Labours Lost. Domestic Service and the Making of Modern England*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Strollo, Emma (2013) *Det städade folkhemmet. Tyskfödda hembiträden i efterkrigstidens Sverige*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
- Szulkin, Ryszard et al. (2013) *På jakt efter en framgångsrik arbetslivsintegrering. Effekter av deltagande i socialfinansierade projekt i jämförelse med Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet*, Forskningsrapport 2013/1, Institutet för framtidsstudier.  
[http://www.iffs.se/wp-content/uploads/2013/03/pajaktefterframgangsrik\\_webb.pdf](http://www.iffs.se/wp-content/uploads/2013/03/pajaktefterframgangsrik_webb.pdf)  
hämtad den 30 december 2013.
- Thor, Malin (2005) *Hechaluz – en rörelse i tid och rum. Tysk-judiska ungdomars exil i Sverige 1933–1943*. Växjö: Växjö University Press.
- Thor, Malin (2007) ”Det är billigare att bota ett TBC-fall än att uppfostra en svensk’. Den svenska kvotflyktguttagningen av icke-arbetsföra flyktingar cirka 1950–1956” i Jan Ekberg, red. *Sveriges mottagning av flyktingar. Några exempel*. Växjö: Växjö University Press.
- Tidskrift för genusvetenskap (2011) Tema Jämställdhet, nr 2–3.
- Tolvhed, Helena (2010) ”Intersektionalitet och historievetenskap” *Scandia*, vol 76, nr 1.
- Wikander, Ulla (1999) *Kvinnoarbete i Europa 1789–1950. Genus, makt och arbetsdelning*. Stockholm: Atlas.
- Ålund, Aleksandra (1988) *The power of definitions: immigrant women and problem-centered ideologies*. Uppsala: Maktutredningen.
- Århammar, Annika (2013) Migration och integration – om framtidens arbetsmarknad: bilaga 4 till *Långtidsutredningen 2003/04*. Stockholm: Fritzes.
- Öberg, Lisa (1999) ”Ett socialdemokratiskt dilemma. Från hembiträdesfråga till pigdebatt” i Christina Florin, Lena Sommestad & Ulla Wikander, red. *Kvinnor mot kvinnor. Om systerskapets svårigheter*. Stockholm. Norstedt.
- Östling, Johan (2008) *Nazismens sensmoral. Svenska erfarenheter i andra världskrigets efterdyning*. Stockholm: Atlantis.

## 7. Hemlös kreativitet och flexibel sexism – Intersektionella förståelser av hemmet som arbetsplats

Irene Molina

### 7.1 Inledning

Det intersektionella perspektivet framträder oftast i sammanhang där maktmekanismer och system av förtryck står i fokus. Studier som använder sig av ett intersektionellt perspektiv sätter därmed sexism, rasism och klassförtryck i relation till varandra för att förstå hur makten artikuleras. Det finns emellertid ytterligare axlar som konstituerar maktförhållanden men som inte lika ofta uppmärksammas som sådana. Ett viktigt par sådana axlar är tid och rum samt relationen dem emellan (se de los Reyes, Molina & Mulinari 2002, de los Reyes & Mulinari 2005, Molina 2007). I det här bidraget sätts rummet i centrum, men vilket rum? För att definiera vad det är för rum som avses här kan man åberopa en av nutidens viktigaste rumsteoretiker, kulturgeografen Doreen Massey. Enligt Massey (2004) identifieras i den samtida förståelsen av rum tre viktiga konstateranden: 1) rummet är i sig ett resultat av interaktioner,<sup>1</sup> från den stora globala till den ytterst intima lokala nivån, 2) rummet är den sfär där variation och pluralism kan existera – utan rum ingen variation och utan variation inget rum, och 3) rummet konstituerar sig ständigt, vilket gör att det inte går att separera från tiden. Rummet kan således förstås som historiernas simultanitet. Man kan säga att rummet står i interaktion med allt och att allt interagerar med rum. Utifrån denna definition förefaller det logiskt att rummet uteslutande ska analyseras relationellt men, vill jag lägga till, även intersektionellt (Molina 2007). Det rumsliga kan varken betraktas som blott en ram för mänsklig aktivitet, såsom det har behandlats inom geografin, eller som ytterligare en kategori bland många andra. Rummet är införlivat i all social aktivitet och därmed har rummet både kön, klass och ras. Rummet gör och görs av makt.

---

<sup>1</sup> Sedan urbansociologen Henri Lefebvres teoretisering kring den sociala produktionen av rummet under 1970-talet har det rått konsensus inom samhällsvetenskapen rörande rummets sociala karaktär. Rummet lämnade sin tidigare problematiska och begränsande status som metafysisk verklighet – som ren behållare för det sociala livet – för att definitivt bli dialektiskt uppfattat som en del av det sociala livet och som i sig konstituerat av det sociala (se Lefebvre 1974).

Det här kapitlet tar avstamp i den klassiska debatten inom bland annat feminismen om relationen mellan hem och arbete som separata rum. I det förindustriella samhället utträttades både arbete och vardagsbestyr (produktion och reproduktion) inom hemmets väggar. Det moderna industriella samhället skilde arbetsplatsen från bostaden och konstruerade en föreställning om att produktion och reproduktion hörde till separata sfärer (McDowell 1999, Molina 2011). Dessa sfärer är och förblir i den maskulinistiska<sup>2</sup> föreställningen om arbete reserverade för män respektive kvinnor. I den senare delen av den moderna industrialismen förblev hemmet huvudsakligen en kvinnlig plats för reproduktion trots att förvärvsarbetande kvinnor nu formellt befann sig utanför hemmet. Under de senaste två decennierna har de yngre generationerna i Sverige och globalt som resultat av det postindustrialistiska mer liberala och mindre reglerade arbetslivet fått erfara mer instabila anställnings- och arbetsvillkor än sina föräldrar. I den postmoderna versionen av kapitalismen ersätts stabila anställningsförhållanden generellt alltmer av tidsbegränsade anställningar, anställningar hos bemanningsföretag och av eget företagande (Standing 2011). Det är under dessa arbetsformer som kvinnorna nu återvänder hem, till en plats som åter blir betraktad som ett rum lämpat för kvinnor (Johnson et. al. 2007).

Med stöd i intervjuer med förvärvsarbetande kvinnor som har hemmet som arbetsplats analyseras i föreliggande kapitel relationen mellan det privata och det offentliga rummet ur de intervjuades perspektiv. Detta bidrag försöker besvara följande fråga: Vad innebär det för kvinnor och för jämställdheten att trenden att arbeta hemifrån etablerar sig och blir alltmer normaliserad som arbetsform? De röster som kommer att höras tillhör kvinnor som är kulturarbetare, en sektor som befinner sig i en stark omvandling. Trots att dessa kvinnor ägnar sig åt skapande yrken (en kategorisering som kan ifrågasättas och kommer att diskuteras längre fram i kapitlet) betraktas de inte som en del av den så kallade  *kreativa klassen*. I och med att hemmet i det västerländska kunskapsparadigmet har konstruerats som rum för reproduktion, för det privata och för det kvinnliga, har deras kreativitet egentligen ingen hemvist när den äger rum i hemmet. I tider av ökad instabilitet och otrygghet på arbetsmarknaden får kvinnlig arbetskraft globalt sett för-

---

<sup>2</sup> Maskulinism är ett begrepp som ingår i den feministiska teoribildningen och som syftar till att benämna konstruktionen av androcentriska eller manscentrerade föreställningar om människor och samhällen (se t.ex. Rose 1991).

sämrade arbetsvillkor, ett fenomen som Massey redan i början av 1900-talet benämnde som "flexibel sexism" (Massey 1991). De kvinnor vi möter i detta avsnitt kan inte sägas tillhöra det som Standing (2011) definierar som *den prekära arbetskraften*, men icke desto mindre avslöjar deras arbetssituation som projektanställda, egenföretagare och hemarbetande kulturarbetare allt annat än hippet och glamour.

## 7.2 Intersektionella rumsligheter i det västerländska vetenskapliga paradigmet

Den klassiska cartesianska modellen om arvet från upplysnings-traditionen, som flera feministiska och postkoloniala forskare länge använt och vidareutvecklat, kommer återigen väl till pass för att synliggöra hur rummet intersektionellt relateras till diverse maktstrukturer (tabell 1). I denna modell kan vi se hur den cartesianska idén om människans essentiella dikotomiska uppdelning i kropp och själ – "jag tänker alltså finns jag" – cementerade modernitetens tro på rationalitet som en överlägsen och gudagiven egenskap. Denna egenskap var reserverad för den vita europeiska mannen. De koloniserade ursprungsbefolkningarna i Amerika under 1500- och 1600-talen benämndes av Descartes och andra samtida tänkare som De vilda (*The savages*), varmed den första moderna grunden för legitimering av rasism, plundring och förtryck i civilisationens namn etablerades. Kvinnan tilldelades en underordnad plats i tankestrukturen då hon i sin förmenta avsaknad av rationalitet och kreativitet fick representera det känslomässiga, passiva och statiska. Hennes naturliga plats fick vara hemmet. Vi ser med andra ord att moderniteten, som många tidigare påpekat, byggdes upp under ett paraply av interrelaterade övergripande normer inom ideologierna rasism, patriarkat och sexism samt heterosexualitet.

Något mindre uppmärksammade kritiska analyser av upplysningsarvet har ägnats åt å ena sidan den moderna normativa förståelsen av tid och rum (Massey 2004) och å andra sidan den idealistiska och teologiska konstruktionen av begreppet "kreativitet" (Novotny 2011). Båda dessa dimensioner är särskilt intressanta för den fallstudie om nutida hemarbetande kvinnor som diskuteras i det här kapitlet. Därför har jag i modellen även placerat in kritiska filosofiska analyser av relationen mellan tid och rum samt kreativitetens status som manlig egenskap inom denna idékonstruktion.

Kreativiteten i form av konstnärliga och kulturella sysselsättningar, hör enligt den cartesianska matrisen till den gudomliga sfären; den befinner sig nära rationaliteten och dynamismen och är därför betraktad som en manlig snarare än som en kvinnlig egenskap. Återuppväckandet av kreativiteten som ett viktigt värde – nu förstådd som en egenskap associerad till hipperism<sup>3</sup> och till ekonomisk tillväxt, som i Floridas formuleringar om den kreativa klassen – innebär därför en återkomst till denna teologiskt inspirerade matris (Novotny 2011).

Centrala för vår analys av villkoren för hemarbetande kvinnor är även gängse uppfattningar om begreppet *arbete*. Begreppet har vanligtvis använts som synonym till *avlönat arbete*, vilket den feministiska forskningen länge och utförligt informerat om. Detta har inneburit att hushållsarbetet (som inte på något sätt är en kvinnlig angelägenhet men som fortfarande, även i Sverige, verkar utföras mestadels av kvinnor) hamnat utanför denna benämning och inte betraktats som ”riktigt” arbete (McDowell 1989). I kvinnans ”naturliga” plats, hemmet, har det reproduktiva arbetet utförts. Där har det varken funnits plats för produktion och avlönat arbete eller för kreativitet. Den komplexa och dynamiska relationen mellan genus och miljö har under cirka två decennier successivt införlivats i framför allt angloamerikansk geografisk forskning (Mackenzie 1989).

**Tabell 1** Det cartesianska arvet (reviderat)

KROPP	SJÄL
Kvinnan / de vilda / det kroppsliga	Mannen / de civiliserade / det spirituella
Natur / närhet till jorden	Kultur / närhet till Gud
Materia	Idéer
Känslomässighet / det praktiska	Rationalitet / intellektualitet / det kreativa
Passivitet	Aktivitet
Det statiska	Det föränderliga
Rum	Tid
Det privata / hemmet	Det offentliga / arbetsplatsen

*Källa:* egen revidering från Molina (2011:29) och tidigare från bl.a. McDowell (1999:12).

<sup>3</sup> Richard Florida hänvisar genom detta begrepp (2002) till att vara ”hipp”, att skapa och följa trender, att lyxkonsumera och att bo i exklusiva gentrifierade områden.

En viktig utgångspunkt i relationen mellan genus och rum är den feministiska forskningens utgångspunkt om att kön är en social konstruktion. Den kvinnliga subjektidentiteten är resultat av olika förväntningar om könsroller och konkreta handlingsförutsättningar. Kön är därför även *performativt*, det vill säga en handling påverkad av just förväntningar och förutsättningar (se vidare Monika Edgrens kapitel i denna antologi). Bland dessa förutsättningar spelar de hinder och möjligheter som samhället erbjuder enskilda människor – bland annat utifrån kön, klass och etnisk tillhörighet – en avgörande roll. Således är den könsrelaterade uppdelningen av rummet ett resultat av hur samhället är uppbyggt under en patriarkalisk struktur. En uppsättning ideologier, som sexism och rasism, stödjer dessa strukturer och de kan därmed inte betraktas som naturliga eller självklara. Trots detta är rummet fortfarande en tämligen negligerad dimension utanför den kulturgeografiska feministiska forskningen (Molina & Grundström 2012).

I början av 1990-talet konstaterades att 94 procent av de människor som planerade och byggde bostäder i Sverige var män, samtidigt som 98 procent av dem som förvärvsarbetade i bostaden och dess grannskap var kvinnor (Svensk Bostadsmässa 1992). Även om en sådan kalkyl inte gjorts på nytt fortsätter feministiska planeringsforskare två decennier senare att anmäla bristen på feministiska perspektiv och på kvinnors deltagande i planeringsprocesser i Sverige (Molina & Grundström 2012, Jalakas 2012, Bonnevier 2007).

Vad innebär en markant manlig prägel på bostadsområdena om kvinnors rörelsemönster – i större utsträckning än männens – utspelar sig just inom och i närheten av dessa områden? Vad kan detta få för konsekvenser för kvinnor, vad gäller de förutsättningar och möjligheter som livsrummet erbjuder dem? Och vilka möjligheter till förändring finns det? Dessa frågor kan besvaras på många olika sätt och på olika nivåer. Den moderna staden byggdes på ett sätt som segregerade livets olika sfärer från varandra. Bostäder, handel och arbetsplatser har funnits i skilda delar av staden. Till detta måste vi lägga det faktum att vi lever i samhällen där den vardagliga arbetsdelningen inte är jämställd; merparten av hushållsarbetet och barnvården utförs av kvinnor. Under dessa konkreta förutsättningar förstärker den rumsliga separationen av arbete och boende den könsstrukturerade arbetsdelningen genom att begränsa kvinnors rörlighet. En lång resa till arbetet med uppehåll på dagis eller skola kan exempelvis utgöra ett avgörande hinder för att ta sig



till en avlägsen arbetsplats eller för möjligheterna att arbeta på heltid.

Flera forskare har ifrågasatt uppdelningarna i bostad/arbete eller privat/offentligt som de enda tänkbara. I praktiken har dessa platser aldrig varit uteslutande det ena eller det andra. I sin doktorsavhandling studerar till exempel den feministiska arkitekten Karin Grundström separationen mellan reproduktion och produktion i två perifera bostadsområden med låg status i San José de Costa Rica. Grundström konstaterar att kvinnorna utmanar konstruktionen av dessa rum som strikt separerade ifrån varandra. Ett vardagsrum kunde förvandlas till en arbetsplats på förmiddagen och bli en möteslokal för något föreningsmöte senare på dagen (Grundström 2010).

Hemmet konstruerades som plats för reproduktion och som kvinnans naturliga plats under en tid då kontrollen av kvinnans kropp för just reproduktion var central för det moderna, heterosexuella och borgerliga kärnfamiljsidealet. Som Harvey (1989) påpekat förutsätter det kapitalistiska projektet kontrollen av arbetarnas kroppar, särskilt kvinnornas. Kontrollen av kvinnans kropp har varit ett centralt tema inom feminismen. Med kapitalismens tillkomst blev bostaden kvinnlig medan arbetsplatsen blev den manliga sfären.

Med utgångspunkt i den feministiska kritiken av gängse uppfattningar om genus, hem och arbete kan man säga att när kvinnor återvänder hem för att förvärvsarbeta exempelvis som kulturarbetande egenföretagare blir deras vistelse i detta rum minst sagt ambivalent. Eller ”paradoxalt”, som Gillian Rose (1993) skulle kalla det. Detta återkommer jag till senare, i avsnittet om de ambivalenta känslor som hemarbetet kan väcka hos de intervjuade kvinnorna.

### 7.3 Hur mår den kreativa klassen i Sverige?

Kvinnorna i det här kapitlet arbetar med diverse kulturyrken. Kultursektorn har valts av flera anledningar. Kulturarbete är väldigt brett och omfattar allt från tolktjänster och utbildningsarbete till konstnärer, designer och musiker. Men det som kanske är mest relevant i det aktuella sammanhanget är att branschen består av människor som ingår i definitionen av den så kallade kreativa klassen. Begreppet den kreativa klassen myntades av den liberala arkitektkonsulten Richard Florida (2002). Denne menar att det handlar

om kreativa bohemer som genom att flytta till områden där det finns en viss ”mångfald” (”diversity” i liberal bemärkelse) skapar en trendig gentrifiering, vilket i sin tur genererar ekonomisk tillväxt i städerna. ”The Rise of the Creative Class” har översatts till flera språk och gavs ut i en ny reviderad upplaga 2012, tio år efter att den först kom ut. Florida har således vunnit stort gehör och är särskilt populär bland stadsplanerare, men också hos liberala urbanekonomen som lockas av löftet om ekonomisk tillväxt i deras städer. Flera har kritiserat denna ansats och påpekat att den erbjuder en alldeles för förenklad förståelse av urban social dynamik, att den glorifierar gentrifieringen – det vill säga utbyttandet av arbetarklassen mot välmående eller trendiga invånare i en stadsdel (Zukin 2011) – samt att den tar för givet att ekonomisk tillväxt enbart skulle vara ett positivt värde utan några nackdelar (Peck 2005, 2007).

Trots att kritiken förefaller berättigad, missar den dock det faktum att den talar om en kategori som i praktiken kanske inte ens existerar. Detta är i alla fall det intryck man får när man tittar på hur denna klass har det i Sverige. Kultursektorn har genomgått dramatiska förändringar under de senaste åren och debatten om en förändrad och försämrad kulturpolitik har orsakat hetsiga reaktioner.<sup>4</sup> I Stockholm annonserade chefen för den kulturstrategiska avdelningen för tre år sedan att konstnärer ska prova på att starta eget då kommunen inte längre kan budgetera kulturverksamhet som tidigare.<sup>5</sup> Intresseföreningen ”Kultur och näringsliv” anordnar seminarier riktade till kulturbranschens egenföretagare om ”hur man ska bli framgångsrik i affärer”.<sup>6</sup> Denna nya kulturpolitik är den främsta anledningen till att sektorn i dag är så välrepresenterad bland egenföretagare. Kultursektorn är, överraskande nog, tillsammans med vård och omsorg de enda sektorer där majoriteten av egenföretagarna är kvinnor (Tillväxtverket 2012:14).

Om vi betraktar kulturarbetare i Sverige som en viktig del av det som Florida och hans anhängare inom de ekonomiska forskningsfälten anser utgöra den kreativa klassen, kan vi med stöd i intervjuerna men också i tidigare studier konstatera att den klassen inte

<sup>4</sup> Se till exempel Katarina Rosengren Falk i e-tidningen Feministiskt Perspektiv ”Kulturpolitiken som banar väg för högerextremismen”, 2013-10-29; Patrik Lundgren i DN ”Kulturpolitik luktar totalitarism”, 2012-08-22; och Tobias Nielsén i e-tidningen Kulturökonomi ”Kulturpolitiken har inte lyckats förbättra konstnärernas villkor”, 2013-11-25.

<sup>5</sup> Patrik Liljegren, ”Kulturarbetare ska bli företagare”, i DN 11-01-20.

<http://www.dn.se/kultur-noje/konstnarer-ska-bli-foretagare/>

<sup>6</sup> Se till exempel <http://www.kulturnaringsliv.se/nyheter2/2011/10/3/hur-blir-man-som-konstnar-framgangsrik-i-affarer.html>

riktigt motsvarar Floridas romantiska beskrivningar om frihet, hög status och privilegier. Deras situation i Sverige placerar huvudsakligen in dem i en medelklassnivå, med ett liv som oftast präglas av instabila arbetsförhållanden, långa arbetsdagar, oregelbundna och inte sällan otillräckliga inkomster och överlag mycket stress i vardagen. Det är betydligt vanligare att kulturarbetare driver eget företag än vad det är inom andra yrkesgrupper; enligt två rapporter var varannan konstnär egenföretagare och andelen ökar. Bland befolkningen i övrigt är förhållandet en av tio (Konstnärsnämnden 2011).

I rapporten "Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster" (Flisbäck 2011), den tredje i en serie rapporter från Konstnärsnämnden om samma ämne, framkommer det att konstnärernas arbets- och levnadsvillkor utgör en allt annat än lätt och lyxig tillvaro. Rapportens huvudsyfte var att kartlägga hur stor del av arbetstiden som konstnärer ägnar åt konstnärligt respektive icke konstnärligt arbete, samt att utreda hur dessa arbetsinsatser motsvaras i form av inkomster. Den tar även upp arbetslöshetens omfattning, anställnings- eller företagarformer samt antalet uppdragsgivare och/eller arbetsgivare. Studien identifierar villkoren för kvinnor och män separat och inkluderar samtliga yrkeskategorier i det urval av områden som ingår.<sup>7</sup> Till skillnad från andra yrkesområden kännetecknas dessa yrken av tidsbegränsade deltidsanställningar (endast 35 procent var tillsvidareanställda på heltid och 15 procent var tillsvidareanställda på deltid, 20 procent var visstidsanställda antingen på del- eller heltid). Många var projektanställda (35 procent).

Vidare visar rapporten att konstnärernas arbetsmarknad är rörlig och att de ofta hade flera uppdragsgivare på samma gång. Var tredje konstnär uppgav fler än 10 uppdragsgivare åt gången. Föga överraskande, med tanke på deras pressade läge, är att arbetslöshet var vanligt förekommande bland de studerade kulturarbetarna: 25 procent hade varit arbetslösa någon gång under 2008, i de flesta fall dock mindre än 25 procent av tiden. Kulturarbetarna har med andra ord en stressig tillvaro, vilket kompliceras av att de måste administrera sin egen verksamhet, stå för alla kontakter med kunder och allt pappersarbete, samt dessutom ofta arbeta inom andra icke

<sup>7</sup> Undersökningen omfattar konstområdena Musikal, Ord, Musik, Dans, Bild och form, Teater och Film. Studien baserades på en enkätstudie som genomfördes av Statistiska Centralbyrån (SCB) år 2009. Enkäten sändes med post till 3 500 konstnärer, ett urval av de 21 500 som ingick i de tidigare två delstudierna. Av dessa inkom 42 procent med svar. Frågorna som ställdes gällde verksamhetsåret 2008 (Flisbäck 2011:7).

konstnärliga verksamheter för att komplettera de otillräckliga inkomsterna. Den totala arbetstiden för heltidsarbetande personer visade sig följaktligen vara längre än för befolkningen inom andra yrkesområden – en bidragande faktor till ökad stress.

**Tabell 2 Form av näringsverksamhet för egenföretagare inom konstnärliga yrken**

Vilken näringsverksamhet hade du år 2008? *	Män	Kvinnor	Total
Enskild firma	73,6	77,1	75,3
Handels-/kommanditbolag	14,0	6,2	10,4
Aktiebolag	15,3	11,5	13,5
Ideell förening	5,8	9,3	7,4
Ekonomisk förening	4,3	3,0	3,7
Antal svarande på frågan (oviktat)	384	335	719
Antal ej svarande på frågan (oviktat)	195	248	443
Totalt antal svarande (oviktat)	579	583	1 162

\* Flera av svarsalternativen kunde markeras samtidigt.

Källa: Flisbäck (2011:29).

Alla dessa aspekter dyker även upp i de sex berättelserna från den intervjustudie som diskuteras längre fram i kapitlet. Även om studierna inte har någon relation till varandra kan den intervjustudie som detta kapitel bygger på betraktas som en riktad inblick i vardagen för några av de personer som statistiken avser. Berättelserna i intervjuerna överensstämmer tydligt med den ovan presenterade rapporten från Konstnärsnämnden. Intervjuerna ger en fördjupad bild av det som tabellen visar, till exempel när det gäller könsskillnader och skillnader mellan kvinnor som arbetar inom kulturyrken, men framförallt problematiseras det rumsligas betydelse i deras vardag.

#### 7.4 Kreativa kvinnor som förvärsarbetar hemma

De sex intervjuer med kulturarbetande kvinnor som ingår i föreliggande kapitel genomfördes i södra och centrala Sverige under hösten 2013. De intervjuade sysslar med bland annat musik, fotografi och tolkning.

Tabell 3 De intervjuade

Namn*	Therese	Pia	Amanda	Karin	Renée	Anna
Ålder	48	28	48	35	28	56
Bostads-region	Sydvästra Sverige	Sydvästra Sverige samt utlandet	Uppland	Uppland	Uppland (dock ingen fast bostadsort)	Uppland
Yrke (egen benämning)	Spökskrivare och författar-coach	Tolk, översättare	Sångerska	Studiekonsulent och musiker	Fotograf	Konstnär, författare
Familjeförhållanden	Särbo, ett barn	Sambo, inga barn	Gift, fyra barn	Gift, två barn	Ensamstående, inga barn	Gift, två barn

\*Alla namn är fingerade.

Intervjuerna genomfördes uteslutande hemma hos kvinnorna. De var semistrukturerade och flera av de intervjuade kände varandra, då snöbollsmetoden användes för att få kontakt med intervjupersonerna. Intervjuerna spelades in och transkriberades i sin helhet. Av de intervjuade förlade alla merparten av sin arbetstid till hemmet. Bland dem var fem egenföretagare och en hade en anställning. De intervjuade bodde i relativt sett attraktiva villaområden och tillhör medelklassen. Alla är uppvuxna i Sverige men hade olika erfarenheter av att vistas och bo i andra länder.

Intervjuarens frågor relaterade huvudsakligen till hemmet som arbetsplats men även till arbetsvillkoren, familjeförhållanden och framtidsplanerna. När det gäller arbetsförhållandena bekräftas bilden från Konstnärsnämndens rapport. De intervjuade uppvisar blandade känslor när det gäller att driva egen verksamhet. Det ger dem frihet men deras arbetsliv saknar stabilitet och trygghet. Pia berättade till exempel om otillräckliga inkomster:

Jag jobbar hemma med det jag är utbildad till, alltså med översättning och tolkning, som språkkonsult också, och på andra platser har jag extrajobb för att få ihop ekonomin helt enkelt, som restaurangjobb och ett jobb som jag precis har fått som är ett försäljningsjobb i ett konstgalleri, för att få ihop det helt enkelt.

Det är väldigt vanligt att de tvingas arbeta utanför den bransch som de identifierar sig med och/eller har utbildats för. Att tjäna tillräckligt för att försörja sig enbart med kulturarbetet förutsätter många erbjudanden, att de kan ta på sig flera olika uppdrag och arbeta långa arbetspass. Mer om detta i det följande avsnittet.

## 7.5 Gärna frihet men med stabilitet och trygghet

Det finns en stark kritik inom forskningen av de förskönande bilderna av den så kallade flexibla arbetsmarknaden och dess instabila arbetsvillkor. Den mest omtalade egenskapen är troligen "frihet", friheten att kunna göra vad man vill utan att någon hindrar en (Tillväxtverket 2014). Men friheten verkar ha ett högt pris. Intervjupersonerna i det här kapitlet ansluter sig till de kritiska rösterna utifrån egna vardagserfarenheter. Renée skulle föredra en fast tjänst framför att driva eget företag, men upplever det som orealistiskt:

Tyvärr tror jag inte att det finns några fasta tjänster kvar utan det är väldigt osäkert liksom. Men det är ju alltid, det är väl det enda som är synd att det känns redan när man är i ett projekt att man inte helt kan vara fokuserad på det utan måste söka nästa också samtidigt. Nu håller jag ju inte på så mycket med det eftersom jag har ett år off men alltså det känns alltid som att man är på jakt efter nästa och nåt annat. Och det hade varit jätteskönt att ha nånting annat mer stabilt men utan att kanske känna sig tvungen. Alltså det är ju svårt att vara anställd också av nån annan när man ska skapa själv sådär. Men nån mer stabilitet vore ju otroligt skönt. Jag tror att man blir liksom utbränd ganska fort annars.

Den intensiva arbetstakten innebär stora påfrestningar för hälsan, vilket verkar vara ett problem för flera av de intervjuade och ett område där man definitivt behöver mer kunskap. En annan aspekt som Renée tar upp är den osäkerhet som denna arbetsform medför. Det oroar även Therese, som också relaterar det till negativa effekter för hälsan:

Största nackdelen är osäkerheten, ekonomiskt. Mycket magkatarr där och ja, kroppen tar ju stryk av all stress som det innebär att inte ha en fast inkomst. Den stora fördelen är att jag styr ändå över mitt eget liv och mina tider och som sagt, jag är en sådan person som inte kan tänka mig att ha en chef helt enkelt. Så det är ingen, det är inget alternativ att vara fast anställd. Jag har aldrig varit fast anställd fast jag fyller 49 år nästa vecka.

Therese tycker ändå att den frihet som är knuten till att driva sin egen firma representerar ett positivt värde. Men frihet ställs ofta mot osäkerhet i berättelserna. Denna ambivalens mellan frihet och osäkerhet är en av flera paradoxer som dyker upp i de intervjuades berättelser. För Amanda, som är musiker och arbetar med sin egen administration hemifrån, skulle ett fast arbete vara att föredra:

Ja, då skulle jag vilja ha ett jobb varje dag, alltså ett jobb att åka till, till exempel att jag hade en konsert eller en sångstund eller att jag var konferencier någonstans. Om jag kunde dela upp det så skulle ju det vara, för nu kan det vara att jag har ingenting tre dagar och sen har jag fem på fredagen och fem på lördagen och två på söndagen. Så det skulle ju vara skönare för kroppen att man hade lite bättre rutiner så, om det gick. Och sen skulle jag gärna, jag skulle tycka att det var kul att resa mer och uppträda i andra städer och möta en ny publik, för nu har jag ju bara inriktat mig på Uppland. För att jag har haft familj också och fyra barn. Och det är ju fantastiskt att det har gått, att jag har fått så mycket jobb just här, att det går runt, men, det skulle nog, det skulle vara lite roligt, i framtiden i alla fall.

Anna är nöjdare med att arbeta hemifrån. Hon arbetade länge för en arbetsgivare och tillbringade mer tid utanför hemmet än vad hon gör i dagsläget. Dock slutade hon efter att hon började känna att hon inte hade så mycket att ge på arbetet, samtidigt som hon var missnöjd med vad hon själv fick tillbaka:

Ja det var flera anledningar. Dels så ville jag jobba som kursledare, jag trivdes med det, jag märkte att jag ville lära ut det jag tyckte var intressant. Och sedan var det förstås att få en hacka, få in lite pengar. Och sedan också lite socialt för jobbar man enbart hemma, och det vill jag inte göra heller, utan jag ville liksom vara en del i samhället, för att jag skulle inte trivas att vara enbart hemma, så det är flera anledningar.

Ambivalensen dyker upp även här, när Anna uttrycker att hon skulle vilja balansera hemarbetet med att ”vara en del i samhället” och träffa människor. Kvinnornas berättelser är präglade av ambivalenta känslor, något som jag ägnar nästa avsnitt åt att diskutera.

## 7.6 Hemma bra men borta bäst? Hemmet som paradox

Det dyker upp flera paradoxer i berättelserna. Ett exempel på en sådan paradox är utsagorna om frihet med osäkerhet och instabilitet, ett annat att intervjupersonerna upplever att det är skönt att vara hemma men, som vi ska se längre fram, lätt att falla in i hushållssysslor. Det paradoxala har blivit ett centralt begrepp i kulturgeografisk feministisk forskning efter att den psykoanalytiskt orienterade feministiska kulturgeografen Gillian Rose tagit avstamp i den feministiska teoretiseringen av rum för att beteckna själva rummet som paradoxalt. Paradoxen handlar om att rum definieras som kvinnligt eller manligt utifrån maskulinistiska antaganden om de båda essentialistiskt definierade könen. Kvinnor och män, som

socialt konstruerade identiteter, antas befinna sig i rum som antingen är kvinnliga eller manliga (Rose 1993). Därmed är rummet, både det privata och det offentliga, alltid paradoxalt för kvinnor. Även det ultimata kvinnliga rummet, hemmet, betraktas som ett paradoxalt rum. Kvinnornas utsagor om att arbeta hemifrån är genomgående tvetydiga. Det ger frihet och självständighet i arbetet samtidigt som det ger upphov till isolering och gör det lättare att hamna i hushållsarbetets fälla.

Amanda spelar med orkester eller ensam i diverse olika tillställningar. Hon är gift och har barn i skolåldern. Hon ser både fördelar och nackdelar med att ha kontoret hemma.

Amanda: Fördelarna är ju absolut friheten och att jag kan lägga upp tiden som jag vill. Och även en fördel som också kan vara en nackdel är ju att jag hinner saker hemma också faktiskt. Jag kan ju under tiden som jag repar in en lättext så kan jag hänga en tvätt eller sticka ut och springa eller liksom utnyttja tiden till nånting annat också. Det är ju en jättestor fördel, den här friheten att göra som man vill. Men sen är väl nackdelen ändå att man måste vara otroligt fokuserad för att få saker och ting gjorda och kunna koppla bort vissa praktiska saker när man, nu måste jag verkligen hålla på med det här, jag måste lära mig den här läten till på fredag eller jag måste skicka det här kontraktet eller sådär. Så det kan ju vara nackdelen, man kanske skulle jobba mer fokuserat om man var på ett annat ställe.

Renée: Ja, absolut. Jag tror att det hade varit mer givande för alla, liksom kulturarbetare, konstnärer, allting. Att man har en plats att gå till som inte är, alltså att man skiljer på vad som är hemma och vad som är jobb och att verkligen få inspiration från andra människor framför allt. Eller att bara bolla idéer helt plötsligt när man har en fråga eller nåt. Det hade varit jättebra. [...] Men just nu så är det inte möjligt att ha en arbetsplats, mest för att det är så himla dyrt faktiskt. Och sådär. Men i framtiden kanske absolut. Det är ju många som, i samma bransch som pratar om det och ska starta upp nånting som nån slags studio eller konstkollektiv eller nåt sånt.

Vissa värderar möjligheten att vara hemma som något positivt, som ett privilegium, medan andra ser det som tvång eller som en oönskad lokalisering. Men oftast finns båda förhållningssätten i en och samma intervju, vilket illustrerar det paradoxala i att ha hemmet som arbetsplats. Separationen mellan hem och arbete kan vara frigörande i flera bemärkelser. Bostaden finns i ett större rumsligt sammanhang: bostadsområdet, omgivningen. Byggnader reflekterar de dominerande manliga värderingarna i samhället, den rådande politiska och arkitektoniska synen på boendet, vad folk efterfrågar,



ekonomiska begränsningar, med mera. Byggnader påverkar vidare de boende i den meningen att de innehåller idéer om kvinnor, om kvinnornas "egna platser" och om vad som är privat och vad som är offentligt. Och precis som språket innehåller och förevigar byggnader vissa idéer om kvinnor på ett indirekt sätt (Matrix 1985:9 f.).

Paradoxen består i att trots att planerarna gjorde anspråk på kvinnovänlighet när de svenska förortererna skapades, särskilt under rekordåren och miljonprogramtiden då svensk stadsplanering hade sin storhetstid, är stadsrummet i allmänhet och bostadsområden och själva bostäderna i synnerhet varken tänkta för kvinnor eller av kvinnor. De är måhända tänkta för det som planerarna (män) trodde var kvinnors villkor och preferenser (det maskulinistiska planerarperspektivet) och troligen under övertygelsen om att kvinnor över huvud taget vill organisera sitt vardagsliv i närheten av hemmet (om inte i hemmet) och barnen. I den meningen har bostadsområdena möjligen planerats i syfte att *underlätta* kvinnors vardagliga rörlighet. Inom ramen för det patriarkalt hierarkiska samhälle vi lever i har dessa förutsättningar en klar betydelse för återskapandet av de rådande maktförhållandena. Städerna har helt enkelt planerats av män, för män och för föreställda kvinnligheter.

I den meningen kan arbetet hemma i bostaden innebära en stor utmaning för de kvinnor som helt eller delvis arbetar hemifrån. Behovet av att separera sysslor var viktigt för alla i ett rum som uppfattas som något annat än ett rum för förvärvsarbete.

Pia: Så det är inte helt lätt att få det att gå ihop, för det är större respekt för nån som, som åker och jobbar och är borta hela dagen, kommer hem och inte orkar liksom ta tag i disken. Men nån som har gått hemma hela dagen, 'varför har man inte hunnit diska då?' Så blir det ju, så absolut. Men det tror jag, det känner jag, alltså det tänker jag mycket på. Och alla jag har pratat med så är det den största faran. Det är därför jag känner att ibland skulle det vara bra att ha möjlighet att åka in till ett kontor faktiskt, jag det skulle vara som ett gediget skäl liksom, nu har man varit på kontoret och så kommer man hem med sin väska, man ser att man har åstadkommit nåt så.

Rummet i det moderna hemmet är varken skapat eller anpassat för något annat än det reproduktiva. Man kan göra i ordning ett väl-anpassat arbetsrum i bostaden men platsen fortsätter att huvudsakligen vara en bostad. Vidare kan det faktum att det är just kvinnor som vistas hemma sätta käppar i hjulet för strävan efter en jämställd uppdelning av hushållsarbetet.

Amanda: Ja, jag tycker det är skönt [att jobba både hemma och på andra platser]. Alltså ibland kan det ju vara så att, eftersom jag har kontoret hemma då att det kan vara svårt ibland att fokusera, att det finns andra saker som pockar på, att jag går ner och hänger en tvätt istället eller jag börjar förbereda middagen eller, och när jag ser att det är ostädad, sådana där saker. Så det kräver ganska mycket av mig, att jag ska koppla bort allt praktiskt och koncentrera mig på det kreativa. Men sen kan det också vara så ibland att jag kan inte jobba kreativt om det är jätterörigt omkring mig så att jag måste först städa och sen kan jag börja tonsätta eller börja repa eller så. Så det är klart att, skulle man ha ett kontor som man gick till, som man hyrde nån annanstans, där skulle jag ju bara ha mig själv och mina grejer och inte familjens alla saker också. Så det är klart, men det är ju en kostnadsfråga också.

Under gällande strukturella förhållanden i samhället, där varken arbetslivet eller familjelivet är jämställt, kan ett sådant synsätt på kvalitet i bostadsområdet, det vill säga som ett *kvinnovänligt rum*, förvandlas till en kvinnofälla. Anledningen är att de då kan se sin rörlighet utanför bostadsområdet och dess närmiljö som begränsad. En förändring i stadsrummets könsfördelning tycks i första hand förutsätta en förändring i tudelningen av staden i arbetsområden respektive bostadsområden.

Hushållsarbetet upplevs av alla intervjuade i större eller mindre utsträckning som ett område som man måste bevaka för att se till att det inte tar över arbetstiden.

Renée: Alltså vi delar ju på väldigt mycket, min man och jag så. Men när han är ute och reser mycket under veckorna då, då är det ju jag som får ta allting, och även mitt eget jobb, då kan det bli ganska mycket, men sen försöker vi få barnen att hjälpa till. Men då kan jag väl tänka att det är lite så. Men jag upplever inte att det är ojämnt just hemma hos oss men jag vet ju att det kan vara så, just för kvinnor. Sen så, ja, sen så är det väl också så när vi har repetitioner och sådär, jag spelar mest med manliga musiker och då är det nästan alltid jag som fixar med kaffet (skratt) och det är lite konstigt att det blir så. Och det är jag som håller ihop alla band vi har och jag är liksom spindeln i nätet. Men jag tror att jag är en sån person också.

Dessutom brottas man med den bild som finns om vad man gör hemma, av att man gör något annat än att arbeta om man är hemma: ”Man går i morgonrock hela tiden” som Amanda uttryckte det. Att separera arbete och hem rumsligt kan kännas som en nödvändighet, som det gör för Renée:

Ja, det är både och, det kan ju bli lite stökigt liksom. Det är lätt att man blir distraherad och tänker att man kanske borde gå och tvätta

istället eller nånting. Samtidigt kan jag personligen tycka att det är ganska skönt för att man kan ju variera lite och ha andra saker att göra emellan. Men absolut så tror jag att det hade varit mer effektivt och man hade fått mer fokus på tankarna om man faktiskt gick nästan och jobbade och sen gick hem. Det finns ju en vits med det börjar jag förstå (skratt). Jag tycker ändå att det funkar ganska bra men absolut, jag tror att det på nåt sätt i det långa loppet är smartare att dela upp arbete och hem.

Kanske är det så att det finns en olöst konflikt om vem ska sköta det reproduktiva arbetet som gör det svårare för kvinnorna att njuta av den frihet som är knuten till att vara hemma och förvärvs-arbeta. Kanske är det de många sysslorna som är kopplade till hemmavistelsen som stör. Till sist blir rumslig separation mellan det reproduktiva och det produktiva den bästa lösningen även för Renée. Eller är det så att de enda möjliga tillflykterna hemma är att ägna sig åt hushållssysslor? Hemma bra men borta bäst?

### 7.7 Socialt umgänge önskas

En viktig funktion som en arbetsplats som är avskild från hemmet och bostaden kan ha ur arbetstagarens perspektiv är möjligheten till socialt umgänge, att träffa andra människor när man behöver pauser i arbetet. I den historiska separationen mellan arbetet och bostaden blev bostaden vidare associerad till det privata, vilket påpekats tidigare i kapitlet. Denna privata karaktär erbjuder flera tolkningar. Å ena sidan är det privata något som har att göra just med det reproduktiva arbetet och är inbyggt i själva könsrollsuppdelningen av livet. Å andra sidan inbegriper instängningen av det privata bakom stängda dörrar att hemmet blir en plats för isolering från det sociala umgänget med andra människor utanför den heterosexuella familjekärnan. Denna isolering har enligt sociologen Catrine Andersson (2011) befästs av lagstiftning och reformer under 1900-talet i Sverige. När kvinnor har återvänt hem för att förvärvsarbete har den med tiden alltmer privata och socialt isolerade bostaden blivit ett hinder för socialt umgänge. På frågan om hon saknade att ha ett kontor med arbetskollegor och fikaraster svarade Amanda:

Ja det kan jag sakna. Det skulle vara kul, tio-kaffet varje dag när man träffas. Man hör andra som pratar om det. Sen har ju jag möten, väldigt mycket musikaliska möten med andra musiker och jag har ju även planeringsmöten då vi går ut och fikar och så. Men ja, just det här vardag-

liga, det har jag tänkt på att det skulle vara väldigt kul att ha ett tio-fika och ett tre-fika som man fick baka till nån gång och man kommer till och kan sitta och småprata sådär. För så är det ju inte när man är hemma, det blir ju ganska ensamt ibland.

Anna tycker också att det skulle vara trevligt att ha arbetskamrater att umgås med:

Ja, jag tycker det är trevligt att det finns folk omkring, det har jag alltid tyckt, när barnen bodde hemma och sådär. Jag har ju bott i kollektiv också. Så att det, det skulle jag tycka var trevligt, att jobba ifred men ändå att det finns folk omkring en med samma intresse, samma typ av jobb [...] träffas och få koppla av en stund och få lite utbyte. Så jag har ju tänkt nån gång, ska jag gå med i nåt, men då blir det restid och allt möjligt så. Det finns ju ställen där man kanske kan gå med i. Jag betalar ju ingen hyra hemma, jo, jag drar av på skatten för arbetsrummet, jag skulle inte ha råd att betala hyra för nånting heller. Så, ungefär så är det.

Häri ligger ytterligare en paradox – en önskan om avskildhet men samtidigt en önskan om tillgång till socialt umgänge. Så frågan inställer sig huruvida analysen borde flytta fokus från dikotomin bostad/arbetsplats till det strukturella system av genusrelationer som format den moderna staden och dess olika genusbestämda platser. Den heterosexuella kärnfamiljsmodellen och den systematiska separation mellan arbete och bostad som dominerat det moderna Sveriges stadsplanering är två av de faktorer som gjort hemmet till en plats för det privata, avskilt från både arbete och socialt umgänge.<sup>8</sup>

## 7.8 Tillbaka till friheten

Samtliga intervjupersoner har lyft fram friheten att bestämma över tid och uppdrag som en fördel med att driva egen verksamhet. Samtidigt har det blivit tydligt att de intervjuade inte ser något annat alternativ än att driva eget företag om de ska kunna arbeta med det de brinner för. Därför bör tolkningen av frihet som ett

---

<sup>8</sup> Man kan lägga till politiska, kulturella och religiösa faktorer som påverkat hemmets privatisering i det svenska folkhemmet. Att betrakta hemmet från ett feministiskt perspektiv är en viktig förutsättning för förståelsen av det moderna Sveriges grundläggande idéer. Enligt Mats Deland (1996) hade den hemmabundna kvinnan en viktig roll att fylla i de svenska myndigheternas kontrollstrategier. Per Albin Hanssons idé om folkhemmet föddes ur en idealiserad bild av (kärn)familjen och (det privata) hemmet. Folkhemmet skulle ju bli allas hem, där trygghet, solidaritet och gemenskap skulle vara allas tillgång (se t.ex. Ljunggren 1994, Molina 1997).

positivt värde hos de intervjuade relateras till den känsla av mening som det ger dem att arbeta med just konst och kultur. Trots svårigheterna med att få pengarna att räcka till och uppdragen att flöda, och trots ambivalensen inför att dela arbete och boende under samma tak, upplevde samtliga intervjuade sin aktuella sysselsättning som meningsfull.

Anna: Ja, absolut, det är det verkligen. Dels får jag hålla på med det jag tycker bäst om, att måla, och jag tycker också om att tota ihop böcker och jag har ju lärt mig det tekniska, att samarbeta med tryckerier och de har lärt mig mycket.

En fråga som brukar visa om man är nöjd med sina faktiska villkor är vad man skulle göra om man utan begränsningar kunde utforma en idealisk arbetssituation. Therese svarade så här:

Ja, jag skulle vilja ha, jag vet redan hur jag vill ha det. Ett stort hus och ett stort rum som är kontor i huset där jag har fullt utrymme med en hel vägg som är en enda anslagstavla där jag kan sätta upp post-it-lappar. Där jag går in liksom i ett projekt. Rummet representerar den boken jag håller på med just då. Och även ett rum, ett stort rum där jag kan ha workshops och sånt där, alltså samla folk i. För jag har ju vissa såna grejer ibland då. Så jag vill ha allting i mitt eget hem så folk får komma till mig, på landet vill jag ha det. Det är väldigt, jag behöver den avstressande atmosfären på landet då. [...] Jag vill ju flytta ut på landet så småningom.

Det är inte att arbeta hemma som är problemet för Therese utan att ha alla förutsättningar för att kunna arbeta trivsamt och effektivt, och att folk ska komma hem till henne. Hon väljer därmed vare sig social isolering eller dubbelt arbete, utan hon drömmer om en fristad för det kreativa arbetet.

Det ser ut som att denna kulturarbetande och självförsörjande kreativa klass av kvinnor som arbetar hemma har det tämligen bra ändå, om man exempelvis jämför med kvinnor från arbetarklassen som är överrepresenterade inom serviceyrken och utför fysiskt krävande och lågavlönade arbeten på hel- eller deltid. En liknande om andra yrkeskategorier med annorlunda klasstillhörighet, exempelvis arbetarklasskvinnor, skulle ge annorlunda resultat och öppna för nya frågor. En indikation om detta finns både i Emma Strollos och i Annette Thörnquists kapitel i denna antologi. Kvinnor som arbetar i andras hem har också ett hem som sin arbetsplats men det de upplever i dessa hem är sannolikt inte frihet.

De egna berättelserna tyder sammanfattningsvis på att det råder en medvetenhet om detta bland kulturarbetarna, då de ser sig själva som privilegierade eftersom de får hålla på med det de är utbildade för. De tycker att de i varierande utsträckning har möjlighet att välja uppdrag och uppdragsgivare. När Therese får frågan hur fri hon känner sig i sitt arbete berättar hon att hon systematiskt väljer bort uppdrag från anhängare till Sverigedemokraterna:

Åh där kan jag berätta, jag känner mig jättefri. Jag har deklarerat igår klart och tydligt, jag tar inte kunder som ska rösta på SD, jag vill inte arbeta med såna. Så igår var det en som hörde av sig. Då började jag med frågan, jag frågade honom om han skulle rösta på SD för i så fall ville jag inte ha honom som kund. Det är jag oerhört tydlig med, jag vill inte samarbeta med nån som röstar på det partiet för att jag tror att deras kulturpolitiska mål, det är döden för Sverige och det är helt fruktansvärt. [...] Så då så kan jag vara kräsen också när det gäller kunder.

Det här upplever Therese som ett privilegium trots att hon är helt beroende av arbetsinkomsterna för sin försörjning. Intervjupersonerna kan dessutom bli tvungna att ägna sig åt extraarbete utanför den egna branschen när de behöver komplettera sina inkomster. De bor i bostäder, oftast villor, som är tillräckligt rymliga för att dela upp rummet och reservera en del för just arbetet. De refererar till sin bransch som skapande och kreativ och säger sig ha en meningsfull sysselsättning.

Men om man jämför dessa kvinnors villkor med män i motsvarande yrken, då framträder bilden av en strukturellt bristande jämställdhet som deras största problem. Problemet ligger inte i rummet som sådant utan snarare i rådande föreställningar om manligt och kvinnligt och i de strukturer som upprätthåller dessa föreställningar. Karin sammanfattar allt detta i sitt svar på frågan om det idealiska livet:

Ja, då skulle jag vilja jobba, då skulle jag vilja ha så här typ en, två månader varje år. En på, ja lite separerat, en på sommaren och en på vintern eller nåt sånt där. Turné, gärna med min man och liksom sådär, ta med barnen om det gick. Eller liksom så här två veckor själv, men lite då och då bara för att få de här pauserna och spela. Inte här, men vara liksom rätt känd eller halvkänd och superuppskattad av vissa och ha liksom en trogen fan-base [...] Och sen ha en sjyst vardag här, gärna som den jag har. [...] Att man liksom får gå in i saker mera, att man får gå in i, nu är jag musiker, nu spelar jag två veckor varje kväll, nu lever jag i det. Nu behöver jag inte tänka på nånting annat, disken eller nånting. Och sen få liksom vara hemma, kanske vara hemma två

veckor och vara morsa och verkligen gå in i det, inte behöva tänka på... Det skulle vara, som jag tänker nu så skulle det vara det ultimata för nu känner jag mig så otroligt splittrad hela tiden.

I Karins idealtillvaro har man tid för arbete och tid för familjen och hemmet, som separata sfärer. Hon illustrerar relationen mellan tid och rum på ett mycket intressant sätt eftersom det inte är enbart rummet – att arbete och familjeliv pågår på en och samma plats – som ger upphov till hennes frustration, utan att de dessutom överlappar i tid. Hon skildrar den totala bortavistelsen med att åka bort för sångturnéer, men vill ta med sig familjen. Hon vill ha familjen och arbetet till hands när de behövs och ägna sig på heltid åt det ena eller det andra, hemma eller någon annanstans. Karins berättelse kan ses som en utopi för kvinnor som förvärvsarbetar hemifrån, där flexibel hantering av tid och rum ingår som en av de viktiga och meningsfulla friheterna.

## 7.9 Slutkommentarer

I det här kapitlet har intersektionalitetsperspektivet använts för att införliva det könade rummet som en viktig faktor att ta hänsyn till när man analyserar arbetslivet ur ett feministiskt perspektiv. Genom att analysera den nya trenden i den privatiserade kulturbranschen i Sverige har den gamla dikotomiseringen mellan hem och arbete satts i ett uppdaterat samhällsperspektiv.

Arbetets återkomst i hemmet är i Sverige fortfarande en statistiskt marginell företeelse då majoriteten av arbetskraften arbetar utanför hemmet. Fenomenet bör därmed fortfarande betraktas som en trend och inte som ett dominerande mönster. Det bör också påpekas att denna grupp intervjupersoner var väldigt homogen i termer av kön, klass och etnicitet. Det skulle inte vara förvånande om erfarenheterna av att arbeta hemma upplevs annorlunda av kvinnor som bor på landsbygden eller av kvinnor som har erfarenheter av multipel diskriminering på arbetsmarknaden (begreppet multipel diskriminering diskuteras i Eva Schömers kapitel). Även om gruppen förvärvsarbetande som har bostaden som arbetsplats är en liten företeelse är kulturarbetarna rejält överrepresenterade i den. Deras förvärvsarbete i bostaden är i hög grad ett resultat av den nyligen förändrade kulturpolitik som å ena sidan har minskat statliga och kommunala anslag till konst- och kulturverksamhet

och å andra sidan aktivt har främjat eget företagande, med frihet som slagord.

Trots att de intervjuade upplever frihet och meningsfullhet i sitt arbete lever de i ständig instabilitet när det gäller inkomster och tillgång till uppdrag och har ofta svårt att portionera arbetet i jämna mått. Vissa veckor har de flera uppdrag, andra har de inga alls. Berättelserna överensstämmer tydligt med resultat från tidigare kvantitativa undersökningar. Man kan utan tvekan dra slutsatsen att det finns en stark idealisering av den kreativa klassen om man försöker hitta den bland svenska kulturarbetare. Gruppen uppvisar en allt annat än glamorös tillvaro – åtminstone när det gäller kvinnliga kulturarbetare, vilka utgör drygt hälften av alla kulturarbetare som driver egna företag.

Alla intervjuade upplevde möjligheten att styra arbetstiden och att kunna arbeta ostört som den största fördelen med att arbeta hemifrån. Det finns ingen indikation på att de intervjuade upplevde sin vistelse hemma som något slags fångenskap eller fälla. Tvärtom nämner så gott som alla intervjuade den frihet de känner och att de upplever det egna arbetet som meningsfullt. Däremot nämns det i flera berättelser att när kvinnorna tar pauser från arbetet ägnar de sig åt hushållsuppgifter som att städa, laga mat eller hänga upp tvätten. Detta kan upplevas som positivt och som effektiva avkopplande tillflykter när inspirationen sviker, men identifieras samtidigt som ett problem när tillflykterna upplevs medföra en risk för att befästa traditionella könsroller. Denna ambivalens sätter ljuset på behovet av ett fortsatt ifrågasättande av separationen mellan bostaden och arbetsplatsen som rum för enbart reproduktion respektive produktion.

För att avslutningsvis återgå till den initiala frågan i detta bidrag – vad det innebär för kvinnor och för jämställdheten att trenden att arbeta hemifrån etablerar sig och blir alltmer normaliserad som arbetsform – så menar jag att denna studie utgör en viktig varnings-signal om den svenska jämställdhetens tillkortakommanden. Det finns en uppenbar risk för att ansträngningarna för jämställda arbetsvillkor drabbas av bakslag när jämställdhetens modell sätts på prov under osäkra villkor på arbetsmarknaden – och när det just är kvinnorna som ska flytta arbetsplatsen från den offentliga sfären till bostadens privata rum.



## Referenser

- Andersson, Catrine (2011) *Hundra år av tvåsamhet. Äktenskapet i svenska statliga utredningar 1909–2009*. Lund: Arkiv.
- Bonnevier, Katarina (2011) *Behind Straight Curtains – Towards a queer feminist theory of Architecture*. Stockholm: Axl Books.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana red (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.
- Deland, Mats (1996) ”Den disciplinära bostadskursen. Stockholms markköp kring 1900”, i *Häftet för kritiska studier*, nr 1, 1996, s. 3–18.
- Flisbäck, Marita (2011) *Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster*. Konstnärsnämndens rapport.
- Florida, Richard (2002) *The rise of the creative class. And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic Books.
- Grundström, Karin (2010) *Periferins micrópolis – genus, rum och fattigdom i Costa Rica*. Doktorsavhandling från Lunds Tekniska Högskolan.
- Harvey, David (1989) *The Urban Experience*. Oxford: Basil Blackwell.
- Jalakas, Anne (2012) ”Jämställd stad är allas ansvar”. *Genusforskningen* 2/2012, Tema ”Spelplats staden”, s. 21.
- Lefebvre, Henri (1974) *La production de l'espace*, Paris: Anthropos.
- Mackenzie, Susan (1989) ”Women in the city”. I Peet, R. & Thrift, N. (eds) *New Models in Geography*. Volume two. London: Unwin Hyman.
- Ljunggren, Stig-Björn (1994) *Ett visst mått av frihet. Om socialdemokratien, välfärdsstaten och folkhemmet*. Stockholm: Tiden.
- Massey Doreen (1991) ”Flexible sexism” i *Environment and Planning D: Society and Space*, 9 (1) 31–57.
- Massey, Doreen (2004) *For Space*. London: Sage.
- Matrix (1985) *Making Space, Women and the Man-made Environment*. London: Pluto Press.

- McDowell, Linda (1999) *Gender, identity and place: understanding feminist geographies*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boensesegregation i folkhemmet*. Geografiska regionsstudier nr 32, Uppsala universitet.
- Molina, Irene (2007) "Intersektionella rumsligheter". I *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 3/2007, Temanummer Arkitektur och boende, 7–21.
- Molina, Irene (2011) "Intersektionernas förflutna – sexismens och rasismens gemensamma spår", i Paulina de los Reyes (red.) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Molina, Irene & Karin Grundström (2012) "Gender and Space", i Susan J. Smith et.al. (eds) *International Encyclopedia of Housing and Home*, Vol 2. Oxford: Elsevier, s. 250–254.
- Novotny, Stefan (2011) "Immanent Effects: Notes on Creativity" I Raunig, Gerald, Ray, Gene & Wuggenig, Ulf (eds) *Critique of Creativity. Precarity, Subjectivity and Resistance in the 'Creative Industries'*. London: MayFlyBooks.
- Rose, Gillian (1993) *Feminism & Geography: the limits of geographical knowledge*. Cambridge: Polity Press.
- Peck, Jamie (2005) "Struggling with the creative class" I *International Journal of Urban and Regional Research*, 29 (4): 740–770.
- Peck, Jamie (2007) "The creativity fix", i *Eurozine*, June 28.
- Svensk Bostadsmässa (1992) *Ladugården i Örebro augusti 1992, utställningskatalog*.
- Tillväxtverket (2012) *Kvinnors och mäns företagande. Företagens villkor och verklighet. Fakta och statistik 2012*.
- Tillväxtverket (2014) "Starta företag". *Information från myndigheterna*. Tillväxtverket 2014:1.
- Zukin, Sharon (2011) *Autentiska urbana platsers liv och förfall*. Göteborg: Daidalos.

## 8. Hot och våld i skolan. Räcker det med jämställdhet?

Alejandro Gonzalez Arriagada

Hot och våld har alltid varit en del av arbetsmiljöproblematiken, men på senare tid har en oroande ökning ägt rum. Skolan är i flera avseenden en av de viktigaste arbetsplatserna i Sverige och som sådan har den inte lyckats undkomma denna process. I dag finns en medvetenhet om att kvinnor och män drabbas på olika sätt i denna problematik. Men frågan är om fokuseringen på könsskillnader ger en tillräcklig bild av skolans arbetsmiljö och de faktiskt förekommande hoten och våldet. Vad händer exempelvis med denna bild när man tar hänsyn till lärarnas etniska bakgrund? Att ersätta fokuseringen på kön till förmån för etnicitet skulle å andra sidan också ge upphov till en skev bild av skolornas arbetsmiljö. Skillnaderna mellan män och kvinnor gör sig gällande även inom grupper som delar samma etniska bakgrund. Syftet med detta kapitel är att visa hur bilden av hot och våld i skolan förändras och nyanseras när man tar hänsyn till två olika dimensioner som ömsesidigt påverkar varandra. Kapitlet är också ett försök att tillföra en kvantitativ dimension till den ofta mer utpräglad kvalitativa diskussionen om begreppet intersektionalitet.

Förekomsten av hot och våld i arbetslivet har varit föremål för flera studier sedan millennieskiftet. Ett flertal rapporter har pekat på trenden med tilltagande hot och våld i arbetslivet (Arbetsmiljöverket 2011a, Menckel 2000, Menckel & Viitasara 2000), samtidigt som statistiken har visat att män och kvinnor drabbats annorlunda (SCB 2007). Denna trend har också visat sig vara speciellt märkbar inom välfärdssektorn, med en överrepresentation av kvinnor (Estrada et al. 2007, Arbetsmiljöverket 2011c, AFA 2012) och särskilt yngre kvinnor med instabila anställningar (de los Reyes & Yazdanpanah 2011).

Det finns ett antal studier av hot och våld i skolan (Arbetsmiljöverket 2011b, 2011c, Brottsförebyggande rådet 2009, Skolverket 2009, 2010). Dock kännetecknas många av dessa översikter av ett individcentrerat perspektiv, där det ofta handlar om att identifiera offer och förövare eller situationer som kan framkalla våld och hot. De faktorer som tas upp i dessa analyser har att göra med individuella karakteristika, med kommunens storlek eller ekonomiska status, eller med årskurser och klasstorlek. Ett undantag utgörs i detta

fall av *Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår*, där speciellt fokus riktas mot förekomsten av informella hierarkier i skolan, grundade på klass, kön och etnicitet (de los Reyes, González & Thörnquist 2013).

Under den här perioden har det även tillkommit flera studier om den svenska skolan som inkluderar mer än en dimension i analysen. Utan anspråk på att göra en fullständig genomgång av forskningsläget kan följande lyftas fram: Några av dessa studier har fokuserat på elevernas identitetsskapande i ett samspel där klass, genus och etnicitet spelar en central roll (Berggren 2001, Ambjörnson 2004, Holm 2008, Högberg 2009, Hägerström 2004, Johansson 2009). Andra har fokuserat på organisatoriska och utbildningspolitiska förändringar i den svenska skolan (Dovemark 2004), svenska läseböcker (Eilard 2008), skolans vardag (Öhrn 2002, 2011), segregation och demokrati i skolan (Almgren 2006, Jormfeldt 2011), samt rasismen och skapandet av "den andre" i en nyliberal skolkontext (Mulinari & Neergaard 2010).

Den svenska forskningen om skolan består således av värdefulla studier där man har gått ifrån endimensionella analyser och börjat fokusera på samspelet mellan klass, kön och etnicitet. Dessa studier har dock än så länge varit inriktade på andra aspekter än arbetsmiljön i skolan. Förekomsten av hot och våld har hittills inte uppmärksamats tillräckligt och det saknas studier som utgår från ett intersektionellt perspektiv. Det finns således behov av studier som systematiskt relaterar förekomsten av olika former av hot och våld till kön och etnisk bakgrund. Genom att tillföra analysen en kvantitativ dimension blir det möjligt att belysa hur olika grupper drabbas av hot och våld, samtidigt som betydelsen av informella hierarkier i skolan kan lyftas fram och problematiseras.

Kapitlet är disponerat så att informationsinsamlingen presenteras först, tillsammans med de frågor som ska genomgå en närmare granskning. Därefter genomförs en analys i fyra steg. Först granskas förekomsten av hot och våld i skolan generellt, utan att ta hänsyn till specifika faktorer. Sedan analyseras informationen med hänsyn till lärarnas kön. I ett tredje steg tas även hänsyn till lärarnas och deras föräldrars födelseplats. I det fjärde steget beaktas könstillhörighet och etnisk bakgrund samtidigt. I ett sista avsnitt jämförs sedan denna mer komplexa bild med den generella bilden av hot och våld i skolan.

## 8.1 Datainsamling

Den empiriska information som ligger till grund för detta kapitel har hämtats från forskningsprojektet "Rädd på jobbet. Genus, hot och våld i arbetslivet" som finansierats av AFA Försäkring. Hot och våld i såväl psykisk som fysisk form betraktas i projektet som särskilt viktiga arbetsmiljöproblem. Datainsamlingen skedde genom intervjuer och en enkätundersökning som genomfördes av SCB. Projektet fokuserar på skola och hemtjänst men den information som tas upp i detta kapitel rör endast grundskolan.

Enkäten bestod av 24 nummerade frågor, varav flera bestod av olika delfrågor, och riktades till grundskolelärare som arbetar kommunalt eller privat i kommunerna Stockholm, Göteborg och Uppsala. Tillsammans utgjorde de en urvalsram bestående av 10 760 personer. Med utgångspunkt i denna gjordes ett stratifierat obundet slumpmässigt urval om 1 002 personer som kontaktades under perioden mars – juni 2013. Undersökningens svarsfrekvens uppgick till 54,4 procent och de svarande bestod till 71 procent av kvinnor och 29 procent av män.

De frågor som kommer att tas upp i detta kapitel utgör endast ett fåtal av det totala antalet. I dessa frågor har lärarna fått svara på om de har utsatts för fysiskt eller psykiskt våld av personer som tillhör någon av de viktigaste grupperna i skolan – det vill säga arbetskamrater, chefer, elever och anhöriga till eleverna.

Konkret innebär detta att lärarna fick svara på om de hade utsatts för kränkande kommentarer om sin etniska bakgrund eller könstillhörighet. De fick även svara på om de hade utsatts för hot, nedsättande ord, utfrysning/mobbning, slagsmål, sparkar, knuffar, nypningar, hårdragningar eller spottningar. Det bör påpekas att nedanstående framställning inte inkluderar kränkande kommentarer från chefer eftersom deras förekomst var högst marginell. Av samma anledning har även fysiska våldsytringar från andra grupper i skolan än eleverna uteslutits. Frågorna kunde besvaras med något av alternativen "ofta", "ibland" och "aldrig" (eller lämnas obesvarade). Tillsammans visar svaren hur bilden av hoten och våldet inom skolan förändras och nyanseras när ytterligare variabler läggs in i analysen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Se appendix 1 för en sammanställning av den empiriska informationen i tabellform.

## 8.2 Hot och våld i skolan. En genomsnittlig bild

Av de olika grupper som möts i skolan utgörs den största av eleverna; därefter följer i storleksordning lärare, skolledning samt personal som arbetar med administration och ekonomi. Dessutom är elevernas föräldrar en del av skolornas löpande verksamhet, givet de nödvändiga kontakterna med elevernas familjer för undervisningens skull. Alla dessa gruppers förhållande till varandra, och i det här fallet specifikt till lärarna som grupp, har en direkt inverkan på skolornas arbetsmiljö.

### 8.2.1 Chefer

Skolledningen spelar, givet dess ställning i skolans organisation, en framträdande roll i förhållande till skolornas arbetsmiljö. När lärarna svarar på hur skolledningen förhåller sig till dem anger ingen av dem att de ofta har blivit hotade eller utsatta för utfrysning/mobbning eller nedsättande ord (hädanefter U/M och NO) av sina chefer. Men det betyder inte att detta inte förekommer, en liten andel lärare har ibland drabbats av hot, U/M eller NO från sina chefer. Dessutom väljer mellan en och två procent av lärarna att inte svara på dessa frågor. Mest intressant är därför den andel lärare som anger att de aldrig har blivit utsatta för sådana händelser. Denna visar sig vara relativt hög (över 90 procent).

### 8.2.2 Arbetskamrater

Arbetskamraterna upptar en stor del av lärarnas sociala och professionella miljö och deras inbördes sociala interaktion är följaktligen av största vikt för arbetsmiljön. Även i detta fall visar enkätsvaren att hot och våld är sällan förekommande fenomen. Enda undantaget utgörs av U/M men även där är andelen marginell. Upp till fyra procent av lärarna anger att de ibland blivit utsatta för hot eller kränkande kommentarer av sina arbetskamrater. Beträffande NO och U/M är andelarna betydligt större – upp till 12 procent. Andelen lärare som inte svarar håller sig under två procent. Andelen som anger att de aldrig blivit utsatta för kränkande kommentarer eller hot ligger över 95 procent. Beträffande U/M och NO från arbetskamraterna ligger andelen på, eller strax under, 90 procent.

### 8.2.3 Elever

Eleverna utgör inte bara den största av de grupper som lärarna möter, dessa möten står även för den största delen av lärarnas arbetstid. I klassrummet, i korridorerna, i matsalen och på skolgården uppstår det en mängd olika situationer där eleverna kommer i konflikt med varandra eller med lärarna. Det är således normalt att eleverna har en större inverkan på lärarnas arbetsmiljö. Ändå svarar mindre än en procent av lärarna att de ofta blivit utsatta för kränkande kommentarer av eleverna. Å andra sidan anger upp till fyra procent att de ofta har blivit utsatta för hot, NO eller U/M.

Andelen lärare som ibland fått ta emot kränkande kommentarer eller blivit utsatta för U/M av eleverna är betydligt större, cirka nio procent. Ännu större är de andelar som ibland utsatts för hot eller NO, 27 respektive 45 procent. Andelen som inte svarar håller sig under två procent. De som anger att de aldrig blivit utsatta för kränkande kommentarer eller U/M av eleverna uppgår till cirka 90 procent, medan de som anger att de aldrig blivit utsatta för NO eller hot uppgår till 50 respektive 70 procent.

När det gäller fysiska våldsytttringar varierar lärarnas svar mellan en procent som anger att de ofta har blivit drabbade av elevernas slagsmål och 15, 20 respektive 26 procent som anger att de ibland har blivit utsatta för slagsmål, sparkar eller knuffar. För spottningar är siffran 9 procent. Som vanligt väljer cirka en procent att inte svara alls, utom i frågan om slagsmål där fyra procent avstår från att svara. Bland de som svarar "aldrig" på dessa delfrågor är den lägsta andelen 72 procent (knuffar) och den högsta 96 procent (hårddragningar).

### 8.2.4 Elevernas anhöriga

Lärarna ägnar också en del av sin tid åt föräldramöten eller åt individuella samtal med elevernas anhöriga. För det mesta råder då god stämning, men ibland kan besvärliga situationer uppstå. Inga lärare anger att de ofta blivit utsatta för hot och våld av elevernas anhöriga. Dock svarar upp till fyra procent av lärarna att de ibland blivit utsatta för kränkande kommentarer eller U/M av elevernas anhöriga. En betydligt större andel svarar att de ibland utsatts för hot eller NO (10 respektive 22 procent). Även i detta fall är andelen obesvarade frågor under två procent. Således svarar över 95 procent

av lärarna att de aldrig har blivit utsatta för kränkande kommentarer, en andel som blir desto mindre när det gäller U/M, hot och NO (som lägst cirka 77 procent).

### 8.2.5 Sammanfattning

Den genomsnittliga bild av förekomsten av hot och våld som framträder i enkätundersökningen är relativt positiv. Lärarnas förhållanden till andra grupper i skolan kan sägas vara mindre problematiska beträffande chefer och arbetskamrater än när det gäller elever eller deras anhöriga. Förekomsten av kränkande kommentarer är relativt låg och gäller främst eleverna. U/M förekommer mycket sparsamt och detsamma gäller hot, med undantag för relationen till eleverna. NO förekommer å andra sidan i större utsträckning, återigen särskilt från elevernas sida.

## 8.3 Hot och våld i skolan efter könstillhörighet

Vad händer med bilden av hoten och våldet inom skolan när man tar hänsyn till lärarnas kön? Svaret kommer givetvis att präglas av skolornas faktiska könsfördelning såsom den återspeglas i enkätundersökningen, där 71 procent av de svarande är kvinnor och 29 procent män. Man kan därför förvänta sig relativt sett större samstämmighet mellan den allmänna bilden och den bild som framträder i de kvinnliga lärarnas svar i enkäten. Detta avsnitt kommer att kasta ljus över detta genom att granska de manliga och kvinnliga lärarnas svar och jämföra dessa med svaren i föregående avsnitt.

### 8.3.1 Chefer

När det gäller lärarnas relation till sina chefer skiljer sig bilden inte markant mellan kvinnornas svar och de genomsnittliga svaren, men däremot till viss del gentemot de manliga lärarna. Således svarar inga kvinnliga lärare att de ofta har upplevt hot, NO eller U/M från sina chefer. De manliga lärarna svarar likadant när det gäller hot och NO, men 1,5 procent anger att deras chefer ofta har utsatt dem för U/M.

De som svarar "ibland" uppvisar samma mönster: Kvinnornas andel skiljer sig inte speciellt mycket från genomsnittet beträffande



hot eller NO från deras chefer. Männens svar ligger också nära genomsnittet i dessa fall. Men när det gäller U/M från chefer är kvinnornas andel under och männens över genomsnittet.

Den andel kvinnor som väljer att inte svara på dessa frågor motsvarar genomsnittet när det gäller hot och U/M, men inte när det gäller NO, där andelen dubblas till cirka två procent. Den enda fråga som männen lämnar obesvarad, och i mycket liten utsträckning (under två procent), gäller U/M.

Inte heller beträffande de som svarar att de aldrig har blivit hotade av sina chefer skiljer sig andelen kvinnor från genomsnittet. Männens andel ligger å andra sidan över genomsnittet. Samma sak gäller för NO. I båda fallen tyder kvinnornas svar således på en högre grad av utsatthet jämfört med männen. När det gäller U/M från chefer är det omvänt männens svar som tyder på större utsatthet.

### 8.3.2 Arbetskamrater

Det är få lärare, eller i vissa fall inga alls, som anger att de ofta har blivit utsatta för hot och våld av sina arbetskamrater. Skillnaderna mellan män och kvinnor är dock anmärkningsvärda. Medan kvinnornas andelar som mest utgör cirka en halv procent, är männens andelar upp till två och en halv procent (i fallet med U/M).

Det finns inga anmärkningsvärda skillnader mellan kvinnor och män i förhållande till genomsnittet när de svarar på om de ibland fått ta emot kränkande kommentarer eller utsatts för U/M från arbetskamrater. Men när det gäller hot är männens andel cirka tre gånger större än kvinnornas. Beträffande NO från arbetskamrater är kvinnornas andel å andra sidan högre än männens.

Andelen kvinnor som inte svarar på frågor om hot och våld i relation till arbetskamrater ligger också nära genomsnittet. Överhuvudtaget är det kvinnorna som väljer att inte svara. Det finns inga markanta skillnader, vare sig mellan män och kvinnor eller jämfört med genomsnittet, bland de lärare som svarar "aldrig" när det gäller kränkande kommentarer, hot, NO eller U/M från arbetskamrater.

### 8.3.3 Elever

Andelen kvinnor och män som anger att de ofta har blivit utsatta för kränkande kommentarer, hot eller U/M av eleverna, skiljer sig sinsemellan, då kvinnornas svar ligger över och männens under genomsnittet. När det gäller NO är kvinnornas andel dubbel så stor som männens. Den största posten beträffande ofta förekommande fysiska våldsytringar från elever gäller knuffar, där kvinnornas andel är hälften av männens.

Bland de lärare som ibland fått ta emot kränkande kommentarer från eleverna träder tydliga skillnader mellan kvinnor och män fram. Det är en lägre andel bland kvinnor än bland män som ibland har fått ta emot kränkande kommentarer med avseende på sin etniska bakgrund (cirka 8 respektive 10 procent), men mönstret är omvänt när det gäller kommentarer om könstillhörighet (cirka 9 respektive 6 procent). Även när det gäller hot, NO och U/M som elever ibland har riktat mot lärare är kvinnornas andel betydligt mindre än männens.

Beträffande fysiska våldsytringar från eleverna skiljer sig männens och kvinnornas andel inte speciellt mycket ifråga om sparkar, hårdragningar och spottningar. De skiljer sig dock åt när det handlar om slagsmål, knuffar och nypningar, då männens andel är större än kvinnornas.

Kvinnorna väljer i begränsad omfattning och i större utsträckning än männen att inte svara på om de har blivit utsatta för kränkande kommentarer, hot, NO eller U/M av elever. Detsamma gäller för våldsytringar såsom sparkar, knuffar, hårdragningar och spottningar. Slagsmål är ett fall som sticker ut, där kvinnornas andel ligger på 2,4 och männens på 0,8 procent.

Bland de lärare som anger att de aldrig har blivit utsatta för kränkande kommentarer av eleverna skiljer sig svaren mellan män och kvinnor åt. Här är kvinnornas andel större än männens när det gäller etnisk bakgrund, men inte när det gäller könstillhörighet. Dock är skillnaderna inte så stora beträffande NO och U/M, men väl när det gäller hot (71,3 procent för kvinnor och 66 procent för män). Kvinnornas och männens andel motsvarar också relativt väl den genomsnittliga andel lärare som anger att de aldrig har upplevt nypningar, hårdragningar eller U/M från eleverna. De skiljer sig emellertid åt när det gäller slagsmål och knuffar, där kvinnornas andel är större än männens och beträffande sparkar, där det omvända gäller.

### 8.3.4 Elevernas anhöriga

Det finns inga lärare, vare sig män eller kvinnor, som ofta fått ta emot kränkande kommentarer eller blivit utsatta för hot, NO eller U/M av elevernas anhöriga.

Mönstret är dock annorlunda för alternativet "ibland". När det gäller kränkande kommentarer och U/M från elevernas anhöriga finns det inga stora skillnader mellan män och kvinnor. Men det finns stora skillnader när det gäller hot och NO, där kvinnornas andel är betydligt större än männens.

Bland dem som väljer att inte svara på om de har blivit utsatta för kränkande kommentarer, hot, NO eller U/M av elevernas anhöriga är skillnaderna i relation till genomsnittet inte anmärkningsvärda, men kvinnornas andel tenderar ändå att ligga över.

Beträffande dem som aldrig har blivit utsatta för kränkande kommentarer eller U/M av elevernas anhöriga ligger både kvinnornas och männens andel nära genomsnittet. Kvinnornas och männens andelar skiljer sig emellertid åt när det gäller utsatthet för hot och NO från elevernas anhöriga, där kvinnorna har en mindre andel än männen.

### 8.3.5 Sammanfattning

Sammanfattningsvis är skillnaderna inte stora mellan könen när det gäller ofta förekommande våldsyttningar. Undantaget är att kvinnor i dubbelt så stor utsträckning som männen anger att de utsatts för hot eller NO av eleverna.

När lärarna anger alternativet "ibland" finns det en skillnad rörande kränkande kommentarer från elever, där kvinnor uppvisar en betydligt större andel när det gäller kommentarer om könstillhörighet. Bland män är andelen även mer än tre gånger större än bland kvinnorna när det gäller hot från arbetskamrater och de utsätts i större utsträckning än kvinnorna för U/M av sina chefer. Angående psykiska och fysiska våldsyttningar från elevernas sida uppvisar männen i regel en större andel än kvinnorna, utom när det gäller kränkande kommentarer om könstillhörighet. I regel tenderar kvinnorna i större utsträckning än männen att lämna frågor obesvarade.

De stora skillnaderna mellan män och kvinnor bland dem som svarar "aldrig" gäller knuffar och hot från elever, där män tycks

drabbas mest, samt hot, NO och U/M från elevernas anhöriga, där kvinnor tycks drabbas mest.

#### 8.4 Hot och våld i skolan efter etnisk bakgrund

Förändras bilden av hoten och våldet inom skolan om man istället för lärarnas kön fokuserar på deras etniska bakgrund? För att kunna komma åt eventuella skillnader knutna till lärarnas etnicitet kommer i detta avsnitt två grupper av lärare att granskas med utgångspunkt i deras och föräldrarnas födelseplats. I den ena gruppen är lärarna och båda föräldrarna födda i Sverige (SV) och i den andra är lärarna och båda föräldrarna födda utanför Europa (UE). Dessa lärargrupper omfattar emellertid inte alla lärare i undersökningen. Även i detta fall kan man, i princip, förvänta sig en större samstämmighet mellan genomsnittet och den markant större SV-gruppen.

##### 8.4.1 Chefer

Varken i den ena eller i den andra gruppen anger lärarna att hot eller NO från chefer förekommer ofta. En nästan dubbelt så stor andel UE-lärare jämfört med SV-lärarna anger dock att de utsatts för U/M, även om det i sig fortfarande handlar om en mycket liten andel.

Samma ungefärliga proportion gäller alternativet "ibland", med undantag för hot, där SV-lärarna anger cirka två procent medan den andra gruppen inte markerar detta alternativ. Beträffande ibland förekommande NO eller U/M från chefer anger en cirka dubbelt så stor andel UE-lärare som SV-lärare att de varit med om detta.

Andelen lärare som väljer att inte svara på dessa frågor tyder på ett stort mörkertal i detta fall. Cirka en procent av SV-lärarna väljer att inte svara på om de har blivit utsatta för hot, NO eller U/M av sina chefer. Andelen bland UE-lärare är cirka 11 procent när det gäller hot och U/M samt 5 procent när det gäller NO.

Följaktligen blir andelen SV-lärare som aldrig har upplevt hot, NO eller U/M från sina chefer mellan 8 och 15 procentenheter större än när det gäller UE-lärare.

### 8.4.2 Arbetskamrater

Det är relativt få lärare som anger att de ofta blivit utsatta för kränkande kommentarer, NO, U/M eller hot av sina arbetskamrater: under en procent i SV-lärarnas fall och inga alls i UE-lärarnas fall.

Bilden förändras emellertid när man granskar "ibland"-svaren. 25 procent av UE-lärarna anger att de ibland fått ta emot kränkande kommentarer om sin etniska bakgrund. Dessutom har cirka sex procent i denna grupp fått ta emot kränkande kommentarer som varit relaterade till deras könstillhörighet. Hot, NO och U/M från arbetskamrater drabbar UE-lärarna i stor utsträckning och flera gånger mer än i SV-lärarnas fall (upp till cirka 31 procent). Andelarna för SV-lärarna är betydligt lägre eller helt obefintliga, som i fallet med kränkande kommentarer med avseende på deras etniska bakgrund.

Andelen obesvarade frågor när det gäller psykiskt och fysiskt våld från arbetskamrater tyder återigen på ett relativt stort mörkertal. Andelen SV-lärare som väljer att inte svara när det gäller kränkande kommentarer, hot och U/M från arbetskamrater är cirka en procent. Andelen är betydligt större när det gäller hot, NO och U/M i UE-lärarnas fall, och ännu större beträffande kränkande kommentarer som är relaterade till deras könstillhörighet.

Mönstret hos "aldrig"-svaren uppvisar tydliga skillnader mellan grupperna. Andelen SV-lärare som svarar "aldrig" ligger mellan 90 och 98 procent när det gäller kränkande kommentarer, hot, NO och U/M. Andelen UE-lärare ligger däremot mellan 68 och 88 procent.

### 8.4.3 Elever

Beträffande ofta förekommande psykiskt och fysiskt våld från elever finns det inget tydligt mönster. UE-lärarna hade utsatts för kränkande kommentarer relaterade till etnisk bakgrund i betydligt större utsträckning (över 3 procent). Men detta gällde inte vare sig hot, NO, U/M eller kränkande kommentarer relaterade till könstillhörighet. Andelen SV-lärare som utsatts för kränkande kommentarer ligger under en procent, men när det gäller hot, NO och U/M kan andelen uppgå till cirka fem procent. Det är överhuvudtaget väldigt få lärare som anger att fysiska våldsyttningar från elever förekommer ofta.

Bilden förändras när man granskar "ibland"-svaren. Cirka sex procent av SV-lärarna anger att de har fått ta emot kränkande kommentarer som varit relaterade till deras etniska bakgrund, denna andel ligger i UE-lärarnas fall på cirka 16 procent. Vidare anger cirka nio procent av SV-lärarna att de har fått ta emot kränkande kommentarer med avseende på deras könstillhörighet. För UE-lärarna ligger andelen på cirka sju procent i detta fall. Skillnaderna blir mer markanta när man betraktar andra våldsyttningar från eleverna. SV-lärarna är betydligt mer drabbade än den andra gruppen. Således anger cirka 30 respektive 50 procent av SV-lärarna att de ibland blivit utsatta för hot och NO av eleverna, medan andelarna i UE-lärarnas fall är cirka 11 och 27 procent. På samma sätt är andelen SV-lärare som utsatts för U/M av eleverna mer än dubbelt så stor som i UE-lärarnas fall (cirka sju respektive tre procent).

Mönstret upprepas dessutom vid fysiska våldsyttningar såsom slagsmål, sparkar och knuffar. Andelarna bland SV-lärare ligger mellan cirka 13 och 28 procent, medan de i UE-lärarnas fall ligger mellan cirka 2 och 18 procent.

Men även här verkar det finnas ett stort mörkertal. Det är mycket få SV-lärare som avstår från att svara på dessa frågor, medan andelarna för UE-lärare kan sträcka sig upp till 11 procent.

När det gäller "aldrig"-svaren uppvisar lärarna ett ojämnt mönster. Beträffande kränkande kommentarer ligger andelen bland SV-lärare på cirka 90 procent, medan det i UE-lärarnas fall är betydligt mindre, ner till 77 procent. Beträffande U/M från elever är andelen bland SV-lärarna lite större än bland UE-lärarna och när det gäller hot och NO är den istället betydligt mindre (ner till 45 procent). När det gäller fysiska våldsyttningar är andelarna bland SV-lärare mindre när det gäller slagsmål, sparkar och knuffar (ner till cirka 71 procent) och större när det gäller nypningar, hårdragningar och spottningar (upp till 98 procent). Bland UE-lärare är dessa andelar upp till cirka 88 procent beträffande slagsmål, sparkar och knuffar, och ner till 85 procent för nypningar, hårdragningar och spottningar.

#### 8.4.4 Elevernas anhöriga

För båda lärargrupperna gäller att de i väldigt liten utsträckning, eller inte alls, har utsatts för ofta förekommande psykiskt eller fysiskt våld från elevernas anhöriga. Det enda undantaget utgörs av två procent av UE-lärarna som anger att de ofta fått ta emot kränkande kommentarer om sin etniska bakgrund från elevernas anhöriga.

Bilden förändras dock när man granskar "ibland"-svaren om kränkande kommentarer. Medan andelarna bland SV-lärare ligger under 3 procent, uppgår dessa till cirka 18 procent i UE-lärarnas fall. Andelen lärare som anger att de ibland hotats av elevernas anhöriga är å andra sidan dubbelt så stor bland SV-lärare (cirka 10 respektive 5 procent). Förhållandet blir återigen omvänt beträffande NO och U/M, då dessa andelar är betydligt mindre för SV-lärare (cirka 22 respektive 3 procent) än för UE-lärare (cirka 27 respektive 5 procent).

Likväl kan man även här misstänka ett stort mörkertal. Andelen som lämnar frågorna obesvarade ligger under en procent bland SV-lärare, men rör sig mellan cirka 2 och 10 procent i UE-lärarnas fall.

Mönstret är tydligt bland de lärare som aldrig har upplevt kränkande kommentarer eller hot, NO och U/M från elevernas anhöriga. Andelen bland UE-lärare är mellan 69 och 86 procent och bland SV-lärare är den genomgående betydligt större, mellan 78 och 98 procent.

#### 8.4.5 Sammanfattning

De två undersökta lärargrupperna uppvisar olika mönster, oavsett om händelserna förekommer ofta, ibland eller aldrig. Det finns även skillnader bland dem som har valt att inte svara. Beträffande händelser som upprepas ofta, som till exempel kränkande kommentarer från eleverna, är andelarna bland UE-lärare flera gånger större än bland SV-lärare. När det gäller NO från elever är situationen dock den motsatta.

Även när det gäller "ibland"-svaren finns det markanta skillnader. Minst en fjärdedel av UE-lärarna anger att de har fått ta emot kränkande kommentarer eller NO från sina arbetskamrater. NO från chefer drabbar också UE-lärare i dubbelt så stor utsträckning som SV-lärare. Samtidigt drabbas SV-lärarna genomgående i större

utsträckning än UE-lärarna, utom i enstaka fall, av hot och våld från eleverna. UE lärarna drabbas slutligen mer av hot och våld från elevernas anhöriga.

Andelen lärare som väljer att inte svara på vissa frågor är genomgående flera gånger större bland UE-lärare än i den andra gruppen. Även andelen lärare som svarar att de aldrig blivit utsatta för hot eller våld skiljer sig. När det gäller de flesta frågorna är andelen som svarar "aldrig" lägre bland UE-lärare. När det gäller elevernas förhållande till lärarna är det dock för det mesta tvärtom.

## 8.5 Hot och våld i skolan utifrån ett intersektionellt perspektiv

I de föregående avsnitten har tydliga skillnader framkommit när man tog hänsyn till lärarnas kön och etniska bakgrund. Det som detta avsnitt ska visa är att bilden förändras ytterligare, och på ett radikalt sätt, när dessa dimensioner beaktas samtidigt. För att kunna göra detta kommer fyra grupper i den tillgängliga statistiken att skiljas ut: En grupp med kvinnliga lärare födda i Sverige (SV-Kvinnor), en grupp med kvinnliga lärare födda utanför Europa (UE-Kvinnor), en grupp med manliga lärare födda i Sverige (SV-Män) och slutligen en grupp med manliga lärare födda utanför Europa (UE-Män). Lägga märke till att även lärarnas föräldrar är födda antingen i Sverige eller utanför Europa, samt att denna uppdelning utesluter andra grupper av lärare.

### 8.5.1 Chefer

Den stora skillnaden när det gäller ofta förekommande hot och våld mellan lärarna och deras chefer har att göra med U/M. Det är inte bara det att lärare i de två kvinnliga grupperna inte blir utsatta för U/M av sina chefer, utan att UE-Män drabbas fyra gånger mer än SV-Män.

Bilden blir mer komplicerad vid granskning av "ibland"-frågorna. Båda SV-grupperna anger att de har blivit hotade av sina chefer, men andelen bland männen är i detta fall nästan tre gånger större än bland kvinnorna. UE-grupperna har inte blivit hotade av sina chefer. Beträffande NO från chefer skiljer sig alla grupper åt sinsemellan, men UE-Män drabbas fyra gånger mer än SV-Män



(cirka 22 respektive 5 procent). Beträffande U/M från chefer drabbas UE-Kvinnor fem gånger mer än SV-Kvinnor (cirka 10 respektive 2 procent).

Kvinnor i båda grupperna tenderar i betydligt större utsträckning än männen att inte svara på frågor om hot och våld från chefer. Andelen som inte svarar är dock flera gånger större bland UE-Kvinnor än bland SV-Kvinnor. När det gäller U/M är dock andelen bland UE-Män störst (18 procent).

Bland de som svarar "aldrig" är andelarna mindre inom båda UE-grupperna, särskilt männen och beträffande NO eller U/M. När det gäller NO är det bland SV-Män som störst andel svarar "aldrig"; när det gäller U/M är det bland SV-Kvinnor. Angående hot från chefer är det bland UE-Män som den största andelen (100 procent) "aldrig"-svar återfinns, och bland UE-Kvinnor finns den minsta (cirka 86 procent).

### 8.5.2 Arbetskamrater

SV-Män är de enda som svarar, med andelar upp till cirka 3 procent, att de ofta har blivit utsatta för kränkande kommentarer, NO eller U/M av sina arbetskamrater.

Andelen lärare som anger att de ibland har blivit utsatta för kränkande kommentarer, hot, NO eller U/M av sina arbetskamrater varierar kraftigt mellan de olika grupperna. Ingen i SV-grupperna anger att de utsatts för kränkande kommentarer om sin etniska bakgrund, medan upp till cirka 30 procent av lärarna i de två UE-grupperna anger detta alternativ. Beträffande kränkande kommentarer från arbetskamrater angående deras könstillhörighet är andelen bland UE-Män den minsta och bland UE-Kvinnor den största (cirka 7 procent). När det gäller hot, NO eller U/M tenderar de största andelarna (upp till cirka 30 procent) att återfinnas hos de båda UE-grupperna, särskilt kvinnorna. De minsta andelarna finns bland SV-Män (ner till cirka 5 procent).

Andelen som lämnar frågor obesvarade när det gäller hot och våld från arbetskamrater visar sig vara flera gånger större bland UE-kvinnor än i de andra grupperna (upp till cirka 10 procent).

När det gäller "aldrig"-svaren uppvisar UE-Män ett anmärkningsvärt mönster med stor variation. Det är bland UE-Män som de största andelarna (100 procent) återfinns när det gäller hot och kränkande kommentarer med avseende på könstillhörighet. Sam-

tidigt är det denna grupp som har lägst andel ”aldrig”-svar när det gäller NO och kränkande kommentarer med avseende på etnisk bakgrund (ner till cirka 68 procent). UE-Kvinnor uppvisar de minsta andelarna när det gäller hot, U/M och kränkande kommentarer angående könstillhörighet (ner till cirka 75 procent). De största andelarna ”aldrig”-svar när det gäller U/M och kränkande kommentarer rörande etnisk bakgrund (upp till cirka 99 procent) återfinns bland SV-Kvinnor, och beträffande NO finns den största andelen (cirka 90 procent) bland SV-Män.

### 8.5.3 Elever

Inga UE-Män har drabbats ”ofta” av hot och våld från eleverna. UE-Kvinnor har fått mest kränkande kommentarer angående etnisk bakgrund (cirka 4 procent). När det gäller kommentarer relaterade till könstillhörighet samt fysiska våldsyttningar är de största posterna under en procent. SV-Kvinnor drabbas särskilt av hot och NO från eleverna (upp till cirka 6 procent), och SV-Män av U/M (cirka 2 procent).

Beträffande ”ibland”-svaren tenderar SV-lärare, såväl män som kvinnor, att ha drabbats av hot och våld från elever i större utsträckning än UE-lärare. Cirka en av tio SV-Kvinnor anger att de har fått ta emot kränkande kommentarer relaterade till könstillhörighet, och andelen som har upplevt fysiska våldsyttningar, hot, NO eller U/M kan nå upp till cirka 50 procent bland SV-Män och SV-Kvinnor. Undantagen utgörs av dem som har utsatts för hårdragning av eleverna, där den största andelen finns bland UE-Män (cirka 5 procent), samt av kränkande kommentarer relaterade till etnisk bakgrund, vilket drabbar cirka en av fem UE-Kvinnor.

Återigen är andelen lärare som inte svarar på frågor flera gånger större bland UE-Kvinnor (upp till cirka 14 procent). Bland UE-Män är å andra sidan denna andel obefintlig.

De lärare som svarar att de aldrig blivit utsatta för kränkande kommentarer eller andra våldsyttningar av eleverna uppvisar ett sammansatt mönster. Överhuvudtaget tenderar de största andelarna (upp till 100 procent) att återfinnas bland UE-Män, utom när det gäller knuffar och nypningar. UE-Kvinnor tenderar att hamna lägst beträffande kränkande kommentarer, samt även vid nypningar, hårdragningar, spottningar och U/M, där andelarna ”aldrig”-svar inom denna grupp rör sig ända ner till cirka 72 procent.

När det gäller slagsmål, knuffar och hot återfinns de minsta andelarna (ända ner till cirka 63 procent) hos SV-Män. Bland SV-Kvinnor återfinns, slutligen, de minsta andelarna när det gäller sparkar och NO (ner till 44 procent) men också de största andelarna för nypningar och hårdragningar (upp till cirka 99 procent).

#### 8.5.4 Elevernas anhöriga

Beträffande de lärare som anger att de ofta blivit utsatta för hot, NO, U/M eller kränkande kommentarer av elevernas anhöriga är andelarna obefintliga eller väldigt små bland alla grupper. Den enda grupp som överhuvudtaget anger något i dessa fall är UE-Kvinnor, när det gäller kränkande kommentarer om etnisk bakgrund (cirka 3 procent).

Ett tydligt mönster växer fram bland dem som anger att de ibland blivit utsatta för hot, NO, U/M eller kränkande kommentarer av elevernas anhöriga. Det är bland UE-lärarna som de största andelarna återfinns i alla dessa frågor, utom hot. Bland UE-Män finns anmärkningsvärt nog den största andelen som utsatts för kränkande kommentarer med avseende på könstillhörighet och NO (upp till 31 procent). Bland UE-Kvinnorna finns de största andelarna när det gäller U/M och kränkande kommentarer om etnisk bakgrund (upp till cirka 18 procent). SV-Män är den grupp som i minst utsträckning drabbats av kränkande kommentarer, hot (ner till cirka 2 procent) eller NO (cirka 15 procent). Bland SV-Kvinnor återfinns den minsta andelen som utsatts för U/M (cirka 3 procent) och den största andelen som utsatts för hot (cirka 13 procent).

Det är återigen bland UE-Kvinnor som de största andelarna obesvarade frågor återfinns (upp till cirka 14 procent), med undantag för U/M där den största andelen finns bland UE-män (cirka 14 procent). Bortfallet bland SV-lärare är som mest cirka en procent.

De som anger att de aldrig blivit utsatta för hot eller våld av elevernas anhöriga uppvisar ett komplext mönster. Bland UE-lärare återfinns de minsta andelarna i alla frågor, utom hot där andelen "aldrig"-svar är som störst bland UE-män (100 procent). Det är således låga andelar "aldrig"-svar bland UE-Kvinnor när det gäller hot, NO och kränkande kommentarer relaterade till deras etniska bakgrund (ner till cirka 68 procent). Bland UE-Män är andelarna låga när det gäller kränkande kommentarer med avseende på deras

könstillhörighet och U/M (ner till cirka 83 procent). Bland SV-Kvinnor finns de största andelarna som aldrig har blivit utsatta för U/M eller kränkande kommentarer av elevernas anhöriga (upp till 99 procent). Bland SV-Män ser det ut på ett liknande sätt, även beträffande NO (cirka 85 procent).

### 8.5.5 Sammanfattning

När man granskar lärarnas utsatthet för hot och våld utifrån ett intersektionellt perspektiv framträder vissa tydliga drag.

Svaret ”ofta” anges relativt sällan när det gäller de flesta frågor och grupper. UE-Män utmärker sig dock med en flera gånger större andel beträffande U/M från chefer. Detsamma gäller UE-Kvinnor och kränkande kommentarer om etnisk bakgrund från elever och deras anhöriga. Andelen bland SV-Kvinnor som mottagit hot eller NO från elever är flera gånger större än i de andra grupperna. SV-Män tenderar att i relativt stor utsträckning ha blivit utsatta för hot, NO och U/M av elever – samt, beträffande de två sistnämnda, även av arbetskamrater.

”Ibland”-svaren ger en annorlunda bild. Den andel bland UE-lärare som utsatts för NO eller U/M av chefer är upp till tre gånger större än bland SV-lärare. När det gäller hot från chefer är dock andelen bland SV-Män relativt stor. Vidare är andelen som anger att de har blivit utsatta för hot, NO, U/M eller kränkande kommentarer av sina arbetskamrater flera gånger större bland UE-lärare än bland SV-lärare. När det gäller hot och våld från elever är bilden dock den motsatta. Här är det istället bland SV-lärarna, särskilt männen, som andelarna är betydligt större än bland UE-lärarna, med undantag för hårdragningar och kränkande kommentarer relaterade till etnisk bakgrund. När det gäller kontakter med elevernas anhöriga drabbas UE-lärarna, särskilt männen, i betydligt större utsträckning. Undantaget är hot, där den största andelen återfinns bland SV-Kvinnor.

Att UE-Kvinnor i betydligt större utsträckning än andra grupper väljer att inte svara på frågor tyder på ett stort mörkertal.

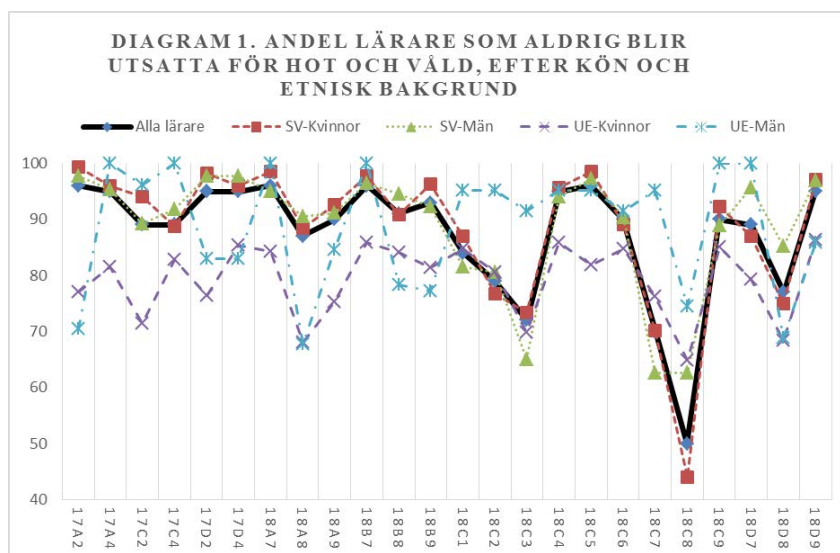
En granskning av lärarnas ”aldrig”-svar ger en sammansatt och svårtolkad bild. Generellt finns det fog för påståendet att UE-Kvinnor är den mest utsatta gruppen, det är vanligtvis de som har minst andel ”aldrig”-svar. Samtidigt tycks UE-Män, vars ”aldrig”-andelar många gånger ligger på 100 procent, vara den minst drab-

bade gruppen. En närmare granskning visar även på andra skillnader mellan dessa grupper. De minsta andelarna när det gäller att ha blivit utsatt för NO eller U/M från cheferna återfinns bland UEMännen och UE-kvinnorna. UEMän anger dock att de aldrig blivit utsatta för hot av sina chefer, samtidigt som den minsta andelen "aldrig"-svar återfinns bland UE-Kvinnor. Det framkommer även ganska tydligt att de minsta andelarna i frågor som rör hot och våld från arbetskamrater återfinns bland kvinnorna och männen i UE-gruppen. När det gäller hot, slagsmål och knuffar från elevernas sida verkar SVMän vara den mest utsatta gruppen eftersom de uppvisar de minsta andelarna "aldrig"-svar i dessa fall. UE-Kvinnor är den mest utsatta gruppen när det gäller kränkande kommentarer från eleverna med avseende på etnisk bakgrund och könstillhörighet, men också när det gäller nypningar, hårdragningar, spottningar och U/M. SV-Kvinnor är å andra sidan den värst drabbade gruppen när det gäller sparkar och NO från eleverna. Slutligen framgår det tydligt att UE-kvinnor och UEMän är de mest utsatta grupperna beträffande hot och våld från elevernas anhöriga.

## 8.6 En mer nyanserad bild av hot och våld i skolan

Vad vi nu kan se, och som illustreras i diagrammet 1, är att den genomsnittliga bilden endast är en approximation om lärarnas utsatthet för hot och våld. Genom att visa andelen lärare i Stockholm, Göteborg och Uppsala som aldrig drabbas av hot och våld skildrar diagrammet också implicit problematikens omfång. Det framgår tydligt att det finns en stor samstämmighet mellan genomsnittet och de lärare som är födda i Sverige och vars föräldrar är födda i Sverige. Men vi kan också se att det även inom denna grupp finns skillnader mellan män och kvinnor, där de förstnämnda i högre grad skiljer sig från genomsnittet.

På samma sätt framgår det tydligt av diagrammet att de lärare som är födda utanför Europa, och vars föräldrar är födda utanför Europa, uppvisar ett annorlunda mönster. Det gäller både män och kvinnor. Även här kan man se att båda grupperna skiljer sig från genomsnittet och att de gör det på olika sätt. Dessutom visar deras svar att skillnaderna mellan män och kvinnor i denna grupp är större än bland lärare som är födda i Sverige av svenska föräldrar.



Det tycks uppenbart att olika grupper av lärare möter olika former av hot och våld i skolan. Medan de lärare som är födda i Sverige möter fler problem i det dagliga skolarbetet med eleverna, har de lärare som är födda utanför Europa fler vardagliga problem med sina arbetskamrater och med skolledningen. Det går emellertid inte att klumpa ihop lärarna inom dessa grupper. Hot och våld drabbar männen och kvinnorna annorlunda; ett exempel på detta är förekomsten av hot och våld från elevernas anhöriga, där kvinnor verkar drabbas i större utsträckning.

Avsikten med detta kapitel har varit att visa hur bilden av hot och våld i skolan förändras och nyanseras när man tar hänsyn till både kön och etnisk bakgrund. Det som ursprungligen såg ut att vara relativt oproblematiskt i praktiken har visat sig vara betydligt mer komplicerat. Uppenbarligen räcker det inte att fokusera på eventuella skillnader mellan könen, och detsamma gäller grupper med olika etnisk bakgrund. Ty, som Joan Acker skriver,

... focusing on one category almost inevitably obscures and oversimplifies other interpenetrating realities. (2006:442).

## Referenser

- Acker, Joan (2006) "Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations". *GENDER & SOCIETY*, Vol. 20 No. 4.
- AFA (2012) *Arbetskader rapport*. Stockholm: AFA Försäkring.
- Almgren, Ellen (2006) *Att fostra demokrater. Om skolan i demokratin och demokratin i skolan*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Ambjörnson, Fanny (2004) *I en klass för sig. Genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Stockholm. Ordfront.
- Arbetsmiljöverket (2011a) *Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet. Kunskapsöversikt*. Rapport 2011:7.
- Arbetsmiljöverket (2011b) *Hot och våld i skolan – en enkätstudie bland lärare och elever. Kunskapsöversikt*. Rapport 2011:15.
- Arbetsmiljöverket (2011c) *Psykologiska perspektiv på hot och våld i skolan – ur ett jämställdhetsperspektiv*. Rapport 2011:9.
- Arbetsmiljöverket (2011d) *Hot och våld. Kunskapsöversikt*. Rapport 2011:16.
- Berggren, Inger (2001) *Identitet, kön och klass: Hur arbetarflickor formar sin identitet*. Göteborg: Acta Universitatis Götoburgensis.
- Brottsförebyggande rådet (2009) *Grövre våld i skolan*. Rapport 2009:6.
- de los Reyes Paulina, González, Alejandro & Thörnquist, Annette (2013) "Rädd på jobbet". Konferensbidrag till sessionen "Marknadsexpansionen – Ekonomisk-historiska perspektiv på marknadsallokeringens växande roll sedan 1980-talet", Ekonomisk-historiska mötet Lund 4–5 oktober 2013.
- de los Reyes, Paulina & Yazdanpanah, Soheyla (2011) *Genus & Våld. En kunskapsöversikt*. Arbetsmiljöverket.
- Dovemark, Marianne (2004) *Ansvar – flexibilitet – valfrihet. En etnografisk studie om en skola i förändring*. Göteborg: Acta Universitatis Götoburgensis.
- Eilard, Angerd (2008) *Modern, svensk och jämställd. Om barn, familj och omvärld i grundskolans läseböcker 1962–2007*. Malmö Studies in Educational Sciences No. 38.
- Estrada, Felipe Nilsson, Anders & Wikman, Sofia (2007) *Det ökade våldet i arbetslivet: en analys utifrån de svenska offerundersökningarna*. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.

- Holm, Ann-Sofie (2008) *Relationer i skolan. En studie av feminiteter och maskuliniteter i år 9*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Hägerström, Jeanette (2004) *Vi och dom och alla de andra på Komvux: etnicitet, genus och klass i samspel*. Lund dissertations in sociology. Sociologiska institutionen. Lunds Universitet.
- Högberg, Ronny (2009) *Motstånd och konformitet: Om manliga yrkeslevers liv och identitetsskapande i relation till kärnämnen*. Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Linköping.
- Johansson, Monica (2009) *Anpassning och motstånd: En etnografisk studie av gymnasieelevers institutionella identitetsskapande*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Jormfeldt, Johanna (2011) *Skoldemokratins fördolda jämställdhetsproblem: Eleverfarenheter i en könssegregerad gymnasieskola*.
- Menckel, Eva (2000) *Hot och våld i vård och omsorg: fakta, forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Menckel, E. & Viitasara, E. (2000) *Utsatt för hot och våld i vård och omsorg: en undersökning bland kommunalt anställda*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2010) "The 'others' in Sweden. Neoliberal policies and the politics of 'race' in education". *JOURNAL FOR CRITICAL EDUCATION POLICY STUDIES*. Vol. 8. No. 2.
- SCB (2007) *Befolkning och Välfärd*, nr 3. Stockholm. Statistiska centralbyrån.
- Skolverket (2009) *Grövre våld i skolan – vad man vet och vad man kan göra*.
- Skolverket (2010) *Attityder till skolan 2009. Elevernas och lärarnas attityder till skolan*. Rapport 2010:344.
- Öhrn, Elisabeth (2002) "Jämställdhet som en del av skolans värdegrund: Om kön, klass och etnicitet i skolvardagen", i Frånberg, Gun-Marie & Kallos, Daniel (red) *Demokrati i skolans vardag. Fem nordiska forskare rapporterar*. Umeå universitet.
- Öhrn, Elisabeth (2011) "Class and ethnicity at work. Segregation and conflict in a Swedish secondary school." *EDUCATION INQUIRY* 2(2), 345–357.



## Appendix

Tabell 1 Ofta-svaren (%). Frågor 17a2/18d9

	Alla lärare	Kvinnor	Män	SV lärare	UE lärare	SV-Kvinnor	SV-Män	UE-Kvinnor	UE-Män
17a2			0,6				0,8		
17a4									
17c2	1	1,1	0,3	0,5	3,3	0,5	0,4	4,4	
17c4		0,4	0,3	0,3			0,4		
17d2					2			2,7	
17d4									
18a7									
18a8		0,2	1	0,4			1,3		
18a9	1	0,6	2,5	1			3,1		
18b7									
18b8									
18b9			1,5	0,6	1,1		1,3		4,8
18c1		0,7		0,4		0,6			
18c2		0,5		0,2		0,4			
18c3	1	0,4	0,8	0,7		0,6	1		
18c4									
18c5									
18c6									
18c7	2	2,5	1,2	2,2		2,6	1,4		
18c8	4	5	2,7	4,9	0,8	5,5	3,4	1	
18c9	1	1,3	1,3	1,5		1,5	1,7		
18d7									
18d8									
18d9									

Tabell 2 Ibland-svaren (%). Frågor 17a2/18d9

	Alla lärare	Kvinnor	Män	SV lärare	UE lärare	SV-Kvinnor	SV-Män	UE-Kvinnor	UE-Män
17a2	3	3	2,6		24,5			22,9	29,5
17a4	4	3,6	3,8	3,3	5,6	3,4	3,2	7,4	
17c2	9	8,3	10,3	5,8	15,5	4,5	8,8	19,2	3,8
17c4	8	9,2	5,9	8,7	6,6	9,8	6,3	8,7	
17d2	4	3,8	4	1,3	17,6	0,8	2,3	17,8	17
17d4	3	3,2	3,3	2,7	7,3	3	2,3	4,3	17
18a7	3	1,5	4,8	1,8	7		5	9,2	
18a8	12	13	10,5	9,8	30,7	10,6	8,2	30,2	30,2
18a9	7	6,9	7,5	5,2	16,1	5	5,6	16,4	15,3
18b7	2	2	2,8	1,9		1,2	3,5		
18b8	8	7,8	7	6,9	12,2	7,6	5,4	9,2	21,7
18b9	4	3,6	5,8	3,3	7,8	2	6,3	10,2	
18c1	15	9,4	16,4	13,2	2	11,3	17,4	1	4,7
18c2	20	20	19,2	21,5	8,2	22,7	19,4	9,3	4,7
18c3	26	24	32,3	28,4	17,8	26	33,9	20,8	8,5
18c4	4	3,7	5,2	4,8	1,1	4,3	6		4,7
18c5	2	2,3	2,5	1,8	4,3	1,4	2,7	4,1	4,7
18c6	9	8,9	9,3	10,3	5,9	10,6	9,7	5	8,5
18c7	27	24,7	32,8	29,7	11,4	26,9	35,9	13,6	4,7
18c8	45	44	47,4	49,6	27	49,8	35,9	27,5	25,4
18c9	8	6,6	10	7,2	2,7	6,2	9,4	3,5	
18d7	10	11,7	5,6	10	5,3	12,5	4,3	7	
18d8	22	23,4	17,5	21,9	26,8	25	14,8	25,4	31
18d9	3	3,5	3,2	2,7	5,4	2,6	3	7,2	

Tabell 3 Ej-svar (%). Frågor 17a2/18d9

	Alla lärare	Kvinnor	Män	SV lärare	UE lärare	SV-Kvinnor	SV-Män	UE-Kvinnor	UE-Män
17a2	1	0,5		1		0,6	1,4		
17a4	2	1,7		0,8	8,3	0,6	1,4	11	
17c2	1	1,3	1,2	1,1	3,7	1	1,5	4,8	
17c4	2	2,8	1,2	1,4	6,4	1,3	1,5	8,5	
17d2	1	1		0,7	2,4	1		3,1	
17d4	2	2,7			7,8	1		10,3	
18a7	1	1,5		0,7	5	1		6,6	
18a8	1	0,9			1,2	1		1,6	
18a9	2	2,6		1,2	6,3	2,3		8,2	
18b7	2	2,3		0,7	10,7	1		10,41	
18b8	1	1,8		1	5	1,5		5,6	
18b9	2	2	1,6	1	10,7	1,5		8,3	18
18c1	4	2,4	0,8	1	10,8	1	1	14,2	
18c2	1	1,3			7,7			10,1	
18c3	1	1,2			7			9,3	
18c4	1	1,8			10,7			14,1	
18c5	1	1,8			10,7			14,1	
18c6	1	1,5			7,7	0,4		10,1	
18c7	1	1,5			7,7			10,1	
18c8	1	1,3		0,4	5	0,7		6,7	
18c9	1	1,5			8,7			11,4	
18d7	1	2			10,4	0,5		13,7	
18d8	1	1,1			4,7			6,2	
18d9	1	1,2	1,2		8,3			6,5	14,1

Tabell 4 Aldrig-svaren (%). Frågor 17a2/18d9

	Alla lärare	Kvinnor	Män	SV lärare	UE lärare	SV-Kvinnor	SV-Män	UE-Kvinnor	UE-Män
17a2	96	96,4	96,7	98,9	75,5	99,4	97,7	77	70,5
17a4	95	94,7	96,2	95,8	86	96	95,4	81,6	100
17c2	89	89,3	88,1	92,5	77,5	94	89,3	71,5	96,2
17c4	89	87,6	92,6	89,6	87	88,7	91,8	82,8	100
17d2	95	94,8	96	98	78	98,2	97,7	76,4	83
17d4	95	94	96,7	97,3	84,9	96	97,7	85,4	83
18a7	96	96,6	95,1	97,6	88	98,6	95	84,2	100
18a8	87	85,8	88,4	89,7	68	88,4	90,5	68,1	67,8
18a9	90	89,8	90	92,2	77,5	92,6	91,2	75,2	84,6
18b7	96	95,6	97,2	97,4	89,2	97,8	96,5	85,9	100
18b8	91	90,4	93	92	82,8	90,9	94,6	84,1	78,3
18b9	93	94,1	91	95	80,4	96,3	92,3	81,4	77,2
18c1	84	87,4	82,7	85,3	87,8	87	81,6	84,7	95,2
18c2	79	78,2	80,8	78	84	76,8	80,6	80,5	95,2
18c3	72	74,4	66,8	70,8	75	73,4	65	69,9	91,5
18c4	95	94,5	94,7	95	88,1	95,6	94	85,9	95,2
18c5	96	95,9	97,4	98	85	98,5	97,3	81,8	95,2
18c6	90	89,6	90,7	89,4	86,4	89	90,3	84,8	91,5
18c7	70	71,3	66	67,8	80,7	70,1	62,6	76,3	95,2
18c8	50	49,6	49,9	45	67,1	44	62,6	64,8	74,5
18c9	90	90,6	88,6	91,1	88,6	92,2	88,9	85	100
18d7	89	86,1	94,4	90	84,3	87	95,6	79,3	100
18d8	77	75,2	82,5	78,1	68,5	75	85,2	68,4	68,9
18d9	95	95,2	95,5	97	86,2	97,1	97	86,3	85,8

## Frågeförteckning:

17a2- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för kränkande kommentarer av dina ARBETSKAMRATER när det gäller... din etniska bakgrund?

17a4- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för kränkande kommentarer av dina ARBETSKAMRATER när det gäller... din könstillhörighet?

17c2- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för kränkande kommentarer av dina ELEVER när det gäller... din etniska bakgrund?

- 17c4- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för kränkande kommentarer av dina ELEVER när det gäller... din könstillhörighet?
- 17d2- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för kränkande kommentarer av ANHÖRIGA TILL ELEVER när det gäller din... etniska bakgrund?
- 17d4- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för kränkande kommentarer av ANHÖRIGA TILL ELEVER när det gäller din... könstillhörighet?
- 18a7- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ARBETSKAMRATER när det gäller... Hot?
- 18a8- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ARBETSKAMRATER när det gäller... NO?
- 18a9- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ARBETSKAMRATER när det gäller... Utfrysning, mobbning?
- 18b7- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina CHEFER när det gäller... Hot?
- 18b8- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina CHEFER när det gäller... NO?
- 18b9- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina CHEFER när det gäller... Utfrysning, mobbning?
- 18c1- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Slagsmål?
- 18c2- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Sparkar?
- 18c3- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Knuffar?
- 18c4- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Nypningar?
- 18c5- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Hårdragningar?
- 18c6- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Spottningar?
- 18c7- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Hot?
- 18c8- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... NO?
- 18c9- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av dina ELEVER när det gäller... Utfrysning, mobbning?
- 18d7- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av ANHÖRIGA TILL ELEVER när det gäller... Hot?
- 18d8- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av ANHÖRIGA TILL ELEVER när det gäller... NO?
- 18d9- Har du i ditt nuvarande jobb blivit utsatt för någon eller några av dessa händelser av ANHÖRIGA TILL ELEVER när det gäller... Utfrysning, mobbning?

## 9. Tystnad och osynlighet. Hur hanteras diskriminering inom organisationer?

Paula Mulinari

### 9.1 Inledning

Vårt tal om vithet läses som ett tecken på otacksamhet, för att vi inte är tacksamma för den gästfriheten vi åtnjuter i och med vår ankomst (Ahmed 2011:234)

Enligt den postkoloniala feministen Sara Ahmed är det svårt för akademiker som är färgade att protestera mot erfarenheter av rasism och diskriminering inom universitetet.<sup>1</sup> Istället tas ens närvaro inom organisationen till intäkt för att organisationen saknar diskriminering (eller kanske till och med för att den är jämlik).

Spänningen mellan att å ena sidan identifiera diskriminering som ett hinder i ens yrkesliv, och å andra sidan inte kritisera organisationen (eller landet) en arbetade inom och vara tacksam för sin nuvarande position, är en spänning som är tydligt närvarande i mina intervjuer med utrikes födda läkare.<sup>2</sup>

Läkarna jag intervjuade kunde i en och samma mening beskriva olika former av etnisk diskriminering som de upplevt (lägre lön, osynliggörande av kunskaper, att bli förbisedd vid tillsättning av tjänster) samtidigt som de förklarade för mig att det var bättre här än i andra länder eller att diskrimineringen också berodde på att de saknade kontakter och att deras meriter inte passade organisationen.

Syftet med denna text är att analysera hur kvinnliga och manliga utrikes födda läkare samt kvinnliga inrikes födda läkare benämner och agerar mot diskrimineringen i arbetslivet. Texten lägger tonvikten vid läkarnas erfarenheter av den vardagliga diskrimineringen på arbetet; och inte minst deras strategier för att försvaga och över-skrida vad de uppfattar som olika hinder som möter dem inom organisationen. Det är centralt för analysen att belysa kopplingarna mellan å ena sidan deras upplevelse av exkludering och marginalisering och å andra sidan de skilda strategierna för att hantera dessa

---

<sup>1</sup> Författaren använder begreppet *people of colour* (2009) och i den svenska översättningen (2011) används ordet färgade människor (2011:233) och svart feminist.

<sup>2</sup> Jag har valt att använda SCB:s begrepp "utrikes födda" och "inrikes födda" då detta varit utgångspunkten i mitt urval. Orden är begränsade på så sätt att de inte synliggör processer av rasifiering och rasism utan snarare förlägger dessa problem till människors bakgrund.

upplevelser. Teoretiskt placerar sig texten i skärningspunkten mellan feministiska organisationsstudier och studier om motstånd. Metodologiskt utgår den från en kvalitativ fallstudie där informanternas egna ord och berättelser bildar utgångspunkt för analysen.<sup>3</sup>

Texten inleds med en kort genomgång av intersektionell forskning om organisationer och motstånd. I det följande avsnittet presenteras det empiriska materialet. Där fokuseras tre teman som framträder i mina samtal med läkarna om deras erfarenheter av informella kontakters betydelse. Det första har att göra med hur bristen på kontakter utgör ett hinder. Avsaknaden av kontakter identifierades tidigt under mina intervjuer som ett centralt hinder för möjligheterna att ta sig fram inom en organisation. Både de utrikes födda läkarna (kvinnor och män) och de inrikes födda kvinnorna tolkade avsaknaden av nätverk som en orsak till sin underordnade position inom organisationen. Materialet visar att det fanns en skillnad i hur läkarna artikulerade kritiken mot organisationen: Medan de inrikes födda kvinnorna kritiserade organisationen för att vara manligt könad och agerade kollektivt för att motverka detta, betonade de utrikes födda läkarna att även om de utsattes för diskriminering så orsakades frånvaron av kontakter också av deras egna brister. Kritiken och motståndet mot ojämlikheten visade sig vara mer individuella och i mindre utsträckning riktade mot organisationen.

## 9.2 Läkare som är kvinnor och "invandrarläkare"

Denna text bygger på intervjuer med 15 läkare som arbetar inom olika specialiteter och är verksamma på olika sjukhus över hela landet. Tio av de personer jag har intervjuat, sex kvinnor och fyra män, är utrikes födda och fem är inrikes födda kvinnor.<sup>4</sup> Läkarna jag har intervjuat kan sägas inta något motsägelsefulla positioner inom sina respektive organisationer. De är läkare – ett statusyrke med relativt hög lön och med kontroll över andras (undersköterskors och sjuksköterskors) arbete – men de är samtidigt i en underordnad position i organisationen på grund av sitt kön och/eller processer av rasifiering. Möjligen kan denna motsägelsefulla position delvis förklara läkarnas ofta ambivalenta relation till de organisationer inom vilka de är verksamma.

<sup>3</sup> Materialet har delvis använts tidigare i texten "Motstånd och Fatalism. Läkares erfarenheter av rasism" i *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 18(4), 23–37.

<sup>4</sup> Intervjupersonerna har fingerade namn i undersökningen.

I sin avhandling *Femininity at Work: Gender, Labour and Changing Relations of Power in a Swedish Hospital* visar Rebecca Selberg att de femininiteter som premieras inom sjukvården är tydligt rasifierade och klassmärkta. Rasifierade sjuksköterskor och sjuksköterskor från arbetarklassen hade svårare att förkroppsliga den medelklassfemininitet som NPM (new public management) premierar. Selbergs forskning visar på de könade, rasifierade och klassmässiga konturer som sjukvården bär på, samt hur dessa har förändrats sedan mitten av 1980-talet (2012). En viktig förändring inom läkaryrket är att andelen kvinnliga läkare har ökat, även om det finns en tydlig horisontell segregation när det kommer till olika specialiseringar. Det har även skett en ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund – både människor som har utbildat sig i Sverige och läkare med utbildningar från andra länder (Selberg 2012).

Genusforskare som har analyserat sjukvården som organisation har bidragit till att fördjupa kunskapen om hur organisationer och professioner könas, samt om hur detta inverkar på arbetsvillkor, lojaliteter och yrkesidentitet (Lindgren 1999, Davis 2003). Trots att andelen kvinnor som praktiserar som läkare ökar i Sverige finns det tydliga ojämlikheter kvar inom yrkeskåren. Fridner (2004) visar att kvinnor inom fältet medicin är jämställt representerade på varje akademiskt karriärsteg, sett till tjänstetillsättningen i relation till disputationsandelen, och att de i lika hög utsträckning som män – ibland i högre utsträckning – har fått tjänster efter sin disputation. Könshierarkier visar sig genom att män återfinns inom den så kallade ”spjutspetsforskningen” medan kvinnliga läkare tvingas till en ensam, längre och mer arbetsam karriär. Sammanfattningsvis hävdar Fridner att kvinnliga läkare gör karriär inom en manlig norm, som sällan (för kvinnor) tillåter kombinationen familj/barn och arbete. En liknande slutsats drar Eriksson (2003) som visar att de kombinerade rollerna som läkare och förälder konstrueras som en *möjlighet* för män men en *omöjlighet* för kvinnor. De kvinnor som väljer att både arbeta och ha en familj upplevs som problematiska såväl professionellt som privat. När de kvinnliga läkarna handlar enligt normer om kvinnlighet bryter de enligt författaren mot normer om vad eller hur en läkare är.

Denna forskning har också bidragit till att öka förståelsen för hur hierarkier inom organisationen regleras genom kön och sexualitet, men det finns lite kunskap om hur sjukvårdspersonal erfar etnisk diskriminering (SOU 2006:78, Selberg 2012). Intersektionella analyser av organisationer (Holvino 2010) kan hjälpa oss att

analysera (och förhoppningsvis förändra) de komplexa strukturella ojämlikheter som formar en organisation.

### 9.3 Organisationer och intersektionalitet

Begreppet intersektionalitet kan ses som ett av den feministiska teoretiska diskussionens mest intressanta bidrag till förståelsen och analysen av maktrelationer. Viljan att analysera, utforska och utjämna (eller utplåna) de ojämlikheter som både produceras och reproduceras via betalt och obetalt arbete har varit grundläggande i utvecklandet av ett intersektionellt perspektiv. Analyser av kvinnors olika positioner i arbetslivet har synliggjort de maktrelationer som finns kvinnor emellan, såväl som kvinnors varierande erfarenheter av rasism, kapitalism och heterosexism.

Det finns en lång tradition av forskning som utifrån olika teoretiska fält analyserat skilda gruppers positioner inom organisationer. Genusforskare har visat hur kön formar organisationernas strukturer och även synliggjort att organisationer producerar och reproducerar kön och könsojämlikheter (Acker 1990, Abrahamsson 2000, Holgersson 2003, Acker 2006, Eriksson-Zetterqvist & Styhre 2007, Holvino 2010). Organisationsforskare med ett genusperspektiv har på senare år också betonat vikten av ett intersektionellt perspektiv som fångar hur olika maktförhållanden samverkar i skapandet av såväl själva organisationerna som människors identiteter inom dem (Kalonaityté 2010). En av pionjärerna inom detta fält är Joan Acker. Hon hävdar att organisationsanalyser som endast berör en form av ojämlikhet är förenklade:

Most studies of the production of class, gender, and racial inequalities in organizations have focused on one or another of these categories, rarely attempting to study them as complex, mutually reinforcing or contradicting processes. But focusing on one category almost inevitably obscures and oversimplifies other interpenetrating realities. (Acker 2006:442)

Acker argumenterar för behovet av att studera hur ojämlikheter skapas inom organisationerna för att kunna fånga de vardagliga praktiker som reproducerar komplexa ojämlikheter. Acker menar att alla organisationer präglas av ojämlikhetssystem. Ett ojämlikhetssystem definierar Acker som "löst sammankopplade praktiker, processer, handlingar och meningar som skapar och upprätthåller klass-, genus- och rasojämlikheter" (2011:38). Hur systemen ser ut

varierar mellan organisationer, författaren menar att de tenderar att vara *flytande och föränderliga* (2011:39). Ojämlikheter kan till exempel vara skillnader i löner, inflytande eller karriär (2006:443). Acker identifierar en rad faktorer som hon menar är centrala i skapandet av olika könade och rasifierade klasspraktiker inom organisationer: De krav som ställs på de anställda, skapandet och bestämmande av klasshierarkier, samt formerna för rekrytering. Med inspiration hämtad från intersektionella teoretiska ramar betonar Acker behovet av organisationsanalyser som kan fånga de specifika lokala former av ojämlikhet som skapas inom skilda organisationer.

Enligt Ulla Eriksson-Zetterqvist och Alexander Styhre är målet för en intersektionell organisationsanalys att ”hantera de flytande kategoriseringarna samtidigt som maktaspekten i de olika kategoriseringarnas förhållande till varandra klargörs” (Eriksson-Zetterqvist & Styhre 2007:180). Brendy Boogaard och Conny Roggeband menar att intersektionella analyser av organisationer kan bidra till att

unravel the complex processes that (re)produce interlocking systems of oppression and inequality within a specific organization. (2010:54)

Även om det finns ett växande fält av intersektionella organisationsstudier menar Evangelina Holvino (2010) att det fortfarande finns en ovilja att inkludera frågor om etnicitet/”ras” och rasism inom organisationsstudier.

Victoria Kalonaitytés text *The case of Vanishing Borders: Theorizing Diversity Management as Internal Border Control* (2010) förenar, med utgångspunkt i postkolonial teori, ett intersektionellt perspektiv med ett organisationsperspektiv. Kalonaityé analyserar med hjälp av begreppen ”gränskontroll”<sup>5</sup> och *ambivalens* hur neokoloniala diskurser formar organisationen Multilex, en kommunal skola för äldre där en stor del av studenterna är utrikes födda.<sup>6</sup> Kalonaityé visar att lärarna ser det som en viktig del av deras pedagogiska arbete att lära ut ”svenska värderingar” som de menar att eleverna saknar. Detta synsätt påverkar inte bara förhållningsättet till eleverna utan också rekryteringen och mångfalden inom organisationen, då de främst rekryterar människor som de anser vara bärare av sådana värderingar och dessa måste vara inrikes födda. Anders Neergaard visade på ett liknande förhållningsätt i rekryteringen av rektorer i Malmö stad (Neergaard 2006). Som flera andra forskare har visat (Osman 1999, de los Reyes 2007, Mörkerstam &

<sup>5</sup> Författaren använder ordet ”border control”.

<sup>6</sup> Multilex är ett fingerat namn.



Boreus 2010) utgör föreställningar om kunskap i svenska språket en central arena för reproduktion av rasifierad ojämlikhet.

Kalonaitytés visar hur språket fungerar som en ”gränskontroll” som varken ger elever eller lärare som är utrikes födda möjligheten att bli bärare av ”svenska” värderingar och sociala koder.

Eleverna accepterar inte dessa processer utan motstånd. Ett exempel är att eleverna tar ledigt vid andra religiösa högtider än de kristna, trots att de inte får. Även om detta inte accepteras officiellt lägger skolan in utvecklingsdagar för lärarna vid sådana tillfällen, eftersom de vet att många elever kommer att vara frånvarande. Författaren tolkar detta som en form av motstånd som i längden påverkar organisationens handlingar och som utmanar föreställningar om vad det innebär att vara svensk. Hon menar att det är viktigt att synliggöra och utforska de icketraditionella former av motstånd som minoriteter och migranter utövar gentemot assimilering- och exkluderingsprocesser.

Tidig intersektionell organisationsforskning belyste hur olika former av ojämlikhet samverkade och var sammanvävda, medan senare organisationsforskning alltmer har kommit att fokusera på vilka motståndsstrategier som maktrelationerna inom organisationer ger upphov till (Holvino 2010).

#### 9.4 Det snälla motståndet

Ett centralt bidrag till motståndsforskningen är James Scotts begrepp *routine resistance*, som på svenska översatts till vardagsmotstånd. Begreppet lyfter fram att motstånd inte måste uttryckas genom synliga kollektiva handlingar såsom sociala protester, strejker och revolutioner, utan också kan uttryckas genom dolda och för makten osynliga handlingar (Scott 1985, 1991). Scott hävdar att underordnade grupper inte alltid har möjlighet att utföra synliga motståndshandlingar och istället tvingas göra motstånd på andra sätt (1985:29). Enligt Pushkala Prasad och Anshuman Prasad riktar begreppet fokus mot oplanerade, spontana och enskilda händelser som kan utgöra former av motstånd mot kontroll och dominans:

What this means, first of all, is that routine resistance is likely to be enacted in very different ways in different work contexts. Furthermore, in focusing on its constitution, we are suggesting that routine resistance emerges out of a complex interplay between individual and collective action and interpretation at the workplace. (Prasad & Prasad 2000:289)

Ett problem med Scotts begrepp är att det låser fast motstånd vid intentioner och ”goda” handlingar, samt att det osynliggör att motstånd paradoxalt nog kan ha en legitimerande funktion för ledningens arbetsplatsvisioner (Mulinari 2007, Lilja & Vinthagen 2009). Ett exempel på detta är vad jag har valt att kalla för *solidaritetsfällan* (Mulinari 2007). I mina intervjuer med hotell- och restauranganställda framkom det att de anställda i solidaritet med varandra bland annat kom sjuka till jobbet, eftersom de visste att det sällan kom vikarier och att deras kollegor annars skulle tvingas till ännu mer arbete. Solidariteten mellan de anställda möjliggör i detta fall för arbetsgivarna att inte kalla in vikarier, i och med att de anställda täcker upp för varandra och hjälper varandra med att göra klart arbete även om de är underbemannade.

Samtidigt öppnar Scotts begrepp upp för analyser av motstånd som varande informellt, fragmenterat, motsägelsefullt och individuellt. Styrkan hos begreppet är främst att det fångar dimensioner av motstånd som behöver utforskas, inte minst genom att tonvikten läggs på det tysta eller icke artikulerade samt på ledningarnas okunskap om detta.

Nya former av övervakning och kontroll, samt en kritik inom akademien mot den marxistiska analysen av motstånd och dess ensidiga fokus på reproduktion av maktförhållanden, har medfört en utveckling av poststrukturalistiskt influerade analyser av motstånd, där görandet av motstånd stått i fokus (Chandler & Jones 2003, Morton 2003, Morgen & Gonzalez 2008). Denna forskning har ofta fokuserat på former av motstånd, kontroll och konflikt i termer av diskurser och identifierat det motsägelsefulla och fragmenterade i individuella och kollektiva motståndstrategier (Prasad & Prasad 2000, Huzell 2005, Carlsson 2008, Paulson 2013). Forskningen om arbetsplatsmotstånd har förändrats genom de genusvetenskapliga bidragen till fältet; dessa bidrag har problematiserat själva motståndsbegreppet och visat att arbetsplatsmotstånd ibland är uttryck för en vilja att bibehålla egna privilegier (Cockburn 1991, Christensson 2000).

Jocelyn Hollander och Rachel Einwohner (2004) hävdar att det i dag, trots (eller till följd av) den växande mängden litteratur om motstånd på arbetsplatser, saknas en entydig definition av motstånd. Gemensamt för de flesta definitioner av begreppet motstånd är att det förstås som en aktiv handling i opposition mot någon. Skiljelinjerna har att göra med om motståndet bör vara synligt eller inte, kollektivt eller inte, medvetet eller inte. Dennis K Mumby

(2005) menar exempelvis att forskning om arbete och motstånd tenderar att polariseras; antingen fokuserar den endast på arbetsgivarens kontroll eller så ser den motstånd överallt. Mumby menar att forskning om motstånd bör arbeta för att överskrida denna motsättning mellan att överbetona arbetsledningens kontroll eller att definiera motstånd väldigt brett. Motstånd bör enligt författaren ses som både diskursiva och icke diskursiva praktiker, som motsägelsefullt, som effektivt och ineffektivt, som kollektivt och individuellt, som organiserat och icke organiserat. Detta, menar författaren, ger utrymme för analyser av motstånd där aktörerna inte romantiseras eller tolkas som duperade av andras intressen. Mumby menar att motståndsforskningen bör utgå från hur lokala aktörer utvecklar diskursiva och icke diskursiva former av motstånd (som i sin tur formas av samhälleliga diskurser) som både kan vara sammanhängande och motsägelsefulla. Detta är centralt, menar jag, inte minst när det kommer till att analysera grupper inom organisationerna som å ena sidan har privilegier och försvarar dem mot andra inom organisationen, men som å andra sidan kan vara underordnade inom organisationen – det vill säga, de har en inkluderad men samtidigt underordnad position bland de privilegierade inom organisationen.

Denna studie bygger på intervjuer med läkare som är inrikes födda kvinnor samt utrikes födda kvinnor och män. De innehar inom och utanför sin organisation tydliga klassprivilegier, samtidigt som de inom sina organisationer också upplever diskriminering. Denna motsägelsefulla position bildar, som jag kommer att diskutera nedan, också formerna för hur motstånd artikuleras.

### 9.5 Informella kontakter – mellan organisatoriska och individuella brister

Informella nätverk har visat sig vara en viktig orsak till (re)produktionen av ojämlika ingångar i arbetsmarknaden och ojämlika karriärmöjligheter inom organisationerna (Holgersson 2003, Tovatt 2013). Moss Kanter, som är en feministisk pionjär inom organisationsforskning, belyste i en omfattande studie hur könsojämlikheter upprätthålls och reproduceras inom en stor organisation. En av de mönster som Kanter identifierade är vad hon benämnde som *the shadow structure*:

Somewhere behind the formal organisation chart at Indisco was another, shadow structure in which dramas of power were played out.<sup>7</sup> (Moss Kanter 1977:164)

Forskning har visat att dessa informella strukturer är centrala för hur arbete fördelas inom organisationen och för vem som får ta del av information, inflytande och nätverk (McGuire 2002:304). Till exempel visade organisationsforskaren Charlotte Holgersson i boken *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet* (2003) hur centrala de informella kanalerna var i rekryteringsprocessen. Informaliteten gällde både kriterierna för anställningar och de platser där besluten fattades (Holgersson 2003, se även Wahl et al 2004). I Sverige finns det omfattande feministisk forskning som studerat hur informella regler, rutiner och diskurser skapar och reproducerar könsojämlikheter på arbetsplatser (Gonäs 1989; Christensson 2000; Boréus 2011). Vikten av informella nätverk för att komma in och ta sig fram på arbetsmarknaden har också studerats i relation till utrikes födda (Tovatt 2013).

För de läkare jag intervjuar är de informella kontakterna avgörande när de berättar om sin lokalisering inom organisationen. Informella kontakter eller avsaknaden av sådana identifieras som ett viktigt hinder för möjligheten att röra sig uppåt i organisationen. Men hur de talar om detta skiljer sig starkt mellan de inrikes födda kvinnorna och de utrikes födda kvinnorna och männen.

Mitra, som har migrerat från Iran, har arbetat som läkare i över 30 år och arbetar i dag som överläkare på ett av landets större sjukhus. Jag frågar henne hur viktigt hon upplever att de informella kontakterna är för möjligheterna till avancemang på jobbet.

jättemycket, det är nästan viktigare än något annat om du ska komma fram.

Mira är politisk flykting från Iran och ska välja sin specialisering. Hon betonar att hon saknar de rätta kontakterna då hon inte känner några läkare privat. Detta menar hon kommer att försvåra hennes möjligheter att få den specialisering hon vill ha:

det är klart om du känner någon är det lättare att få till exempel vik där och sen på något sätt kunna komma in, men jag känner ingen så, ingen i min familj är läkare.

---

<sup>7</sup> Indisco var den arbetsplats där Kanter gjorde sina observationer.

Amir arbetar i dag som specialistläkare vid ett större sjukhus. På min fråga om hur viktiga kontakterna har varit för att ta sig fram, svarar han:

Det är jätteviktigt för det är nästan att kontakterna är viktigare, att man har bra relationer med varandra, viktigare än hur mycket man egentligen kan, det är också viktigt förstås att man ska kunna sköta sitt yrke men det är viktigare att man passar bra in i teamet eftersom vi alltid jobbar ihop.

Amir betonar att kontakterna är lika centrala som kunskapen, om inte mer centrala då han ser dem som ett sätt att avgöra om människor passar in i ett team. Sima, som i likhet med Mitra arbetar som överläkare, understryker precis som Amir att informella nätverk är nödvändiga för en välfungerande organisation, då det

ger en lättare kännedom av en själv till de personerna [om en känner dem] och valet blir enklare om det är någon som sitter där uppe. Om det är rättvist är en helt annan sak.

Sima beskriver hur de informella kontakterna på något sätt underlättar, till exempel vid rekrytering, då hon menar att det verkar finnas ett behov av att människor passar ihop även om det inte är helt rättvist. Samtidigt upplever hon att hon saknar kontakter högre upp i organisationen:

I det dagliga jobbet som man gör – jag tror inte att jag har de rätta kontakterna för att vi har så mycket hierarki och allting måste gå igenom dom här olika stegen.

Alla var överens om att det var av central vikt att ha de rätta kontakterna, samtidigt identifierades detta också som en del av ett hinder för dem själva. Vad som förvånade mig och som jag tycker är speciellt intressant i mitt material är att frånvaron av en meritokrati inte artikuleras som en kritik av organisationen, utan snarare som en brist hos informanterna själva. De erfarenheterna kan förstås med hjälp av Mumbys idé om motstånd som motsägelsefullt. Informanterna upplevde att de saknar de privilegier andra har inom organisationen, men de argumenterade inte för att privilegierna i sig är ett problem utan problematiserade istället att deras meriter inte blir synliga inom organisationen. De ifrågasatte inte spelreglernas (hierarkiska) ramar.

Dessa informanter beskrev ofta bristen på nätverk som naturlig och rationell, och orsakad av en brist hos dem själva (har inte

läkarföräldrar, är annorlunda, kommer från ett annat land/annan stad) snarare än en brist hos organisationen.

Två dimensioner kan urskiljas. Informanterna tog för givet att rekrytering, anställning och karriärvägar inte regleras enbart av meriter, men de beskrev inte detta som orättvist utan snarare som en rationell egenskap hos organisationen.

Den andra dimensionen handlar om hur läkarna tolkade avsaknaden av kontakter. Här framträder en bild av att de utrikes födda läkarna delvis ser denna avsaknad som en brist hos sig själva (de har inte rätt utbildning, kommer från ett annat land). Med andra ord identifierar de inte nätverksskapandet som ett strukturellt och institutionellt problem som bidrar till att upprätthålla privilegier, resurser och förmåner hos dominerande grupper.

Här fanns en tydlig skillnad jämfört med de inrikes födda kvinnor som jag intervjuade. De var mer kritiska mot organisationen och pekade på den könande aspekten av dessa informella kontakter. Birgitta arbetar i dag som överläkare på ett mindre sjukhus och har arbetat där i över 25 år:

Män väljer män, kvinnor väljer män, pojkarna pushar varandra på ett sätt som de inte pushar kvinnor [...] När man är ung, man är den söta flickan på jobbet, man är den lilla prinsessan, man är totalt ofarlig för att man hotar ingen med sin kunskap, för man har inte så mycket kunskap, och de som är på ens egen nivå, de manliga, de har ändå ingen makt. Utom de som är chefer, för dem är man helt ofarlig, men är lite söt och sen blir man ju kärringen på jobbet som faktiskt är lite hotfull, genom att man ifrågasätter.

I Birgittas beskrivning finns en tydligare betoning av att dessa processer är strukturella och generella, men framför allt finns det en kritik av hur de informella nätverken är orättvisa och inte gynnar organisationen. Även Sigrid som arbetat inom en mansdominerad specialisering beskriver dessa processer:

Nu på kliniken ska det vara kvällsaktivitet och då blir det bastu, chefen är man, alla överläkare utom jag är män och de flesta underläkarna är också män, det finns två kvinnliga underläkare, och då ska man ha bastu, och då har jag sagt att det inte är en lämplig aktivitet, för det gör att då sitter makten och härligheten i mansbastun och så får vi basta med sjuksköterskorna.

Sigrid identifierar männen som makten och hennes egen position tillsammans med sjuksköterskorna innebär att hon utesluts från denna makt. I hennes berättelser framträder bilden av en manligt

dominerad hierarkisk organisation som utesluter henne genom att påtvinga hennes en lägre klassposition. Sigrid talar inte i termer av en kvinnogemenskap, utan snarare beskriver hon kvinnogemenskapen över klassgränserna som ett resultat av hennes egen maktlöshet.

Det finns en tydlig skillnad i hur de inrikes födda kvinnliga läkarna talar om de informella nätverken i jämförelse med läkarna som är utrikesfödda. Män som grupp definieras tydligare som maktbärande och som aktörer i de processer som skapar en ojämlig könsrelation. Det är viktigt, som Paulina de los Reyes betonar, att tydliggöra att den i Sverige institutionaliserade jämställdhetsdiskursen inte innebär ett förverkligande av jämställdhet inom organisationen; den ger utrymme att tala om bristande jämlikhet inom en organisation och det gör det möjligt att flytta *ansvaret från individen till organisationen* (2007:141 f.). Hon menar att institutionaliseringen av en jämställdhetsdiskurs ger kunskap, begrepp och förklaringsmodeller men också verktyg för att motverka ojämlikheter baserade på kön. Detsamma gäller enligt författaren inte rasism och heteronormativitet inom organisationen, varför det är svårt för enskilda individer att peka ut "svenskhet" och "vithet" som privilegier.

När informanterna diskuterade relationen mellan informella nätverk och etnisk diskriminering var det oftare i termer av "jag har en känsla att" eller "det verkar som att", även om de identifierade nätverken som viktiga anledningar till att de inte tar sig upp i organisationen.

Ahmed (2012) menar att en risk med att tala om och arbeta för mångfald och mot rasism inom organisationerna är att den som tar upp problemet själv *blir* problemet. Ahmed hävdar att när en organisation inte erkänner att rasistiska strukturer existerar tvingas enskilda individer både förkroppsliga problemet och vara den som förstör den goda stämningen.

Försiktigheten i artikuleringen av en kritik av de informella nätverken kan tolkas som att organisationen i sin helhet saknar ett erkännande av etnisk diskriminering. Detta visar sig också i svårigheterna att formulera kollektiva strategier för att bemöta (eller i alla fall mildra) effekterna av den diskriminering som de intervjuade läkarna utsätts för.

En annan tolkning är att de utrikes födda läkare jag intervjuat, i likhet med de akademiker som Sara Ahmed intervjuar, uppfattar att de behöver visa tacksamhet för att de överhuvudtaget får befinna

sig inom organisationen (och landet) och att detta begränsar möjligheterna att klaga. Deras inkluderade underordning inom organisationen är villkorad och kan därför sluta i exkludering.

### 9.5.1 Organisationens icke-erkännande

Joan Acker (2006) menar att ojämlikhetens osynlighet är central för att upprätthålla maktrelationerna inom en organisation. Utifrån sin studie av utrikes födda akademiker visar de los Reyes att det inom organisationen finns en tystnad kring vissa människors erfarenheter (2010). Att bryta denna tystnad kan medföra ökad sårbarhet inom organisationen. Trots detta uttryckte läkarna kritik av organisationen, främst i relation till att de tvingades arbeta mer och bättre för att få tillgång till samma privilegier och makt som sina "svenska" kollegor.<sup>8</sup>

Flavia, som i dag arbetar som överläkare, betonar att det är en myt att människor inte blir diskriminerade:

Det är självklart, man vet ju att många gånger så blir man diskriminerad, det här med att det inte finns diskriminering det är struntprat, för det finns det, det finns det, som kvinna, som invandrare, man blir diskriminerad. Jag har kommit så långt för att jag har jobbat hårt, inte för att jag har blivit favoriserad, det är bara för mitt eget arbete, och jag har jobbat väldigt hårt, mycket hårdare än någon annan svensk, det kan jag berätta för dig.

I likhet med de akademiker som Paulina de los Reyes (2007) har intervjuat, utvecklade de läkare jag talade med olika strategier för att möta diskrimineringen; framförallt innebar det för många att de arbetade mer. Samtidigt blir det tydligt att diskriminering är orsaken till att de tvingas att göra detta. Det finns i mina intervjuer ett tal om diskriminering som bryter tystnaden om erfarenheterna inom organisationen, ett brott som jag tolkar som en form av individuellt motstånd mot bilden av organisationen som jämlik och demokratisk.

I början av sin berättelse betonar Flavia att hon är mer utsatt då hon är både kvinna och invandrare. I slutet hamnar fokus på hennes "invandrarskap" och på det pris hon tvingas betala för att vara kvinna och "invandrare". Erfarenheterna av diskriminering är också orsaken till att Emil har bestämt sig för att säga upp sig från sitt

<sup>8</sup> De läkare jag intervjuar talar i termer av "invandrare" och "svenskar" och jag kommer att använda dessa begrepp när jag skriver utifrån deras citat.



arbete. Han upplever att hans arbete värderas lägre just för att han är utlandsfödd. Emil var redan utbildad läkare när han kom till Sverige 1993. Arbetsförmedlaren han mötte ansåg att hans chanser att få jobb var små. Han läste därför in en rad naturvetenskapliga ämnen samt svenska. Han lyckades senare (efter flera års studier) komma i kontakt med en praktikförmedlare som gav honom numret till verksamhetschefen på en avdelning, där han fick en praktikplats. I dag arbetar han i likhet med Mira på en vårdcentral men har bestämt sig för att öppna eget. Emil berättar:

Jag var den enda invandrarläkaren där. Och med tanke på mål och uppdrag, till exempel mottagna patienter, hur sjuka de var, hur många vi skulle se [...] i jämförelse med de andra [inrikes födda läkare] var det inte rättvist. Det upplever många invandrarläkare men många vågar inte säga det, eller så är det kanske svårt att artikulera det.

Svårigheten att artikulera orättvisan kan tolkas utifrån att det, som de los Reyes påpekar, saknas ett officiellt organisationspråk som erkänner existensen av etnisk diskriminering och på vilket sätt detta påverkar de anställda (de los Reyes 2010).

Varken Emil eller Flavia beskriver kollektiva strategier mot diskrimineringen. Flavia bemötte diskrimineringen med mer arbete och Emil väljer, efter att ha misslyckats med att få facket att ta hans erfarenhet på allvar, att lämna sjukhuset.

De fem kvinnliga intervjuade läkare som är födda i Sverige talar i termer av *vi kvinnor*. Genom detta ”vi” utvecklar de kollektiva strategier för att möta den könade organisationen. Birgitta säger:

Man får hitta sitt nätverk för att kunna pysa ut. Man får hitta en överlevnadsstrategi, och det kostar mycket också av det personliga att vara ledande på jobbet. Jag har ju pysnätverket, jag har min gamla mentor X som är tio år äldre än jag och sen har jag min gamla handledare, och mentor under hela tiden, hon förstår allt jag säger och sen så har jag mina kvinnliga kolleger.

Ingrid, som i likhet med Birgitta och Sigrid är överläkare, arbetade på en avdelning där det endast fanns fem kvinnliga läkare men många män. Då hade hon också en grupp som hon träffade:

Ja, i början så träffades vi varje eftermiddag och drack eftermiddagskaffe, men det försvann ju så småningom i arbetsmängden, men det gjorde vi. Och då träffades vi fem, drog oss tillbaka till ett av läkarnas rum och drack kaffe.

Jag tolkar Birgittas och Ingridis handlingar som former av informellt motstånd mot en manlig organisation. De beskriver också hur de genom dessa möten får styrka, hjälper varandra och kan hjälpa andra. Det intressanta är att citaten fångar behovet av att analysera relationen mellan kollektivt och individuellt motstånd som ett kontinuum. Mitt material visar på behovet av att inte betrakta kollektiva och individuella former av motstånd som varandras motsatser; vi bör i stället försöka utveckla en förståelse av hur de vävs ihop och hänger samman.

De kollektiva motståndsformernas frånvaro i intervjuerna med de utrikes födda läkarna är knuten till att frågor om rasism och etnisk diskriminering inte är erkända och till att svenskhet som maktbärande faktor inte synliggörs lika tydligt som till exempel kön, vare sig inom forskningen eller i den politiska debatten. Denna avsaknad försvårar möjligheterna till kollektivt motstånd och kollektiv identifikation.

### 9.5.2 Jobba mer eller lämna

Flera studier visar att en av de centrala strategierna mot diskriminering är att arbeta mer. Till exempel beskriver de los Reyes (2007) i sin studie av diskriminering inom akademien att de flesta informanterna upplever att de är tvungna att vara dubbelt så bra som sina kolleger. Som jag visade tidigare har forskning om kvinnliga läkare också dragit samma slutsatser, då yrket är anpassat efter en manlig norm. De kvinnor som arbetar som läkare behöver arbeta dubbelt i dubbel bemärkelse, dels genom både hushålls- och lönearbete, och dels i lönearbetet som sådant.

De utlandfödda läkare jag intervjuar menar att det går att kompensera för bristande kontakter genom att arbeta mer. Roy är i början av sin karriär och ska precis välja specialisering. Hon betonar att det är via sitt arbete som hon skapar kontakter:

Man får ju kopplingar genom jobbet, om de är nöjda och tycker man gör ett bra jobb så här kan du komma hit och jobba. [...] Det är ju en bra grej för mig. Jag jobbar hårdare. Det är genom arbete, det är inte genom kontakter.

I dessa berättelser är det arbetet som genererar kontakter och inte tvärtom. Claudia beskriver skillnaden i procent: Om en inte har kontakter får en ”visa att man är 20 till 30 procent duktigare än

svenskarna”. Här är det tydligt att arbete och kontakter tänks kunna kompensera för varandra, avsaknaden av det ena innebär att du behöver mer av det andra. Men att arbeta mer kompenserar också för misstankarna mot ens kunskap. När Flavia anställdes vid ett svenskt sjukhus var hon redan specialist i ett annat land. Hon hade redan viktiga kontakter, men fick arbeta mer än sina kolleger för att visa att hennes kunskap var lika mycket värd:

Jag bara jobbade, jag jobbade, jag var säker på vad jag kunde och jag bara jobbade, och jag hade ingen medveten strategi, så det blev som det blev. Men det var inte lätt.

Flavia behövde arbeta mer för att visa att hon kunde lika mycket som sina kolleger, då hon upplevde att det fanns en misstänksamhet från både patienter, sjuksköterskor och andra läkare. Parvin, som arbetat som läkare i cirka tio år, beskriver varför hon måste jobba mer än alla andra:

Så att det känns orättvist, men jag tror att många invandrare har lärt sig att om man får ett bakslag så får man inte ge upp utan hela tiden pusha på för att nå det som man vill, men det är väldigt, ja det kräver mycket energi det gör det. Det är saker som man inte får gratis man får jobba dubbelt, vara dubbelt duktig, dubbelt trevlig, dubbelt kunskapsmässigt, ja på allting för att ändå accepteras på samma nivå och det känns energikrävande, det gör det.

Enligt Essed och Goldberg (2002) strävar minoriteter eller grupper med mindre makt inom organisationer efter att behandlas som likvärdiga kolleger. Detta görs, menar författarna, bland annat genom att arbeta mer.

Kravet på att arbeta ännu mer tär på de människor jag intervjuar, speciellt när det visar sig att de inte kan nå dit de ville. Babak, som arbetat som läkare i över 30 år, beskriver att det är viktigt att ha visioner men lika viktigt att kunna vara ”nöjd med det man har”. När han får frågan om det finns nackdelar med att vara utlandsfödd läkare svarar han:

Klart att det finns nackdelar, men bara man vet om dom och att man inte är för naiv och tror att det är så lätt då klarar man det. Men man ska ju ändå sikta och ha visioner och allting, men man har alltid det både vision och vill nå så högt som möjligt, men efter ett tag så förstår man att det är inte värt att satsa för mycket, man får bli nöjd med det man har.

Babak betonar att upplevelsen av att inte kunna ta sig fram var mycket tröttsam och gjorde att han mådde dåligt. I dag försöker han därför satsa på sitt privatliv. Mitra beskriver en likande erfarenhet:

Inställningen till livet blir annorlunda och man bryr sig inte så mycket utan det blir ett jobb som man sköter och jag gör dom framsteg som jag kan göra med den tiden som man investerar, sen bryr man sig inte om det, så jag tror att dom flesta som kommer till den nivån att okej, då accepterar man det.

Människorna jag intervjuar lämnar varken sin arbetsplats eller byter arbete. Tvärtom har flera av dem arbetat på samma arbetsplats under lång tid. Efter att ha jobbat mer än andra och ändå inte bli erkända som jämlika, beskriver de hur de på olika sätt i stället försöker utveckla strategier för att stanna kvar utan att påverkas för mycket. Att förändra sin ambitionsnivå kan i ljuset av detta ses som en form av kritik mot organisationen som i sig inte förändrar normen på arbetsplatsen men som kan fungera som ett sätt att i alla fall skydda sin egen mentala hälsa och skydda andra delar av sitt liv. Eller så är det inte en form av olydnad utan endast en överlevnadsstrategi.

Spänningsförhållandet fångar enligt min mening en central fråga för motståndsforskningen, nämligen hur relationen mellan motstånd på arbetsplatserna och motstånd utanför arbetet ska teoretiseras och förstås. Kan omprioritering av livet utanför arbetet tolkas som en form av motstånd mot den diskriminering som människor erfar inom organisationen? Dessa former av distansering från ens arbete (och yrkesidentitet) formuleras inte som ett offensivt kollektivt projekt, de sker snarare utifrån en form av resignation inför processerna i organisationen. Valet verkar stå mellan att gå in i väggen (och ändå inte bli erkänd) eller att acceptera sin underordnade ställning (och få vara kvar i organisationen) men då kunna prioritera annat i livet.

## 9.6 Avslutande reflektioner

De läkare jag intervjuade befinner sig i en motsägelsefull position; de är maktbärande men ändå underordnade, de vill både utmana och samtidigt tillhöra den organisation som underordnar dem. Medan de inrikes födda kvinnliga läkarna kritiserar den manligt

könade organisationen och synliggör män som maktbärande aktörer, betonar de utrikes födda läkarna att de själva bidrar till att de saknar tillgång till de privilegierade nätverken. Mitt material tyder på att det från organisationernas sida finns ett erkännande av brister inom jämställdhetsområdet som gör det möjligt för vissa grupper av anställda att kritisera organisationerna (de behöver ju inte ändras för det) men att detta erkännande saknas i relation till könad etnisk diskriminering, vilket medför att dessa erfarenheter tystas.

Med andra ord: Medan det verkar tillåtet att på fikapausen tala om "hur kvinnliga läkare har det" (läs: de kvinnor som uppfattas som "svenska"), verkar frågor om hur den etniska diskrimineringen reglerar rekrytering och karriärvägar förvandlas till – som Ahmed (2012) pekar på – ett problem för den som tar upp problemet. Det är också intressant att medan de inrikes födda kvinnliga läkarna kunde rikta kritik mot organisationer och skapa ett fungerande "vi", tenderar läkare som är utrikes födda (både kvinnor och män) att legitimera organisationens exkluderande praktiker (exempelvis informella kontakter) och placera bristen hos sig själva, alternativt distansera sig från arbetet och organisationen. Samtidigt finns det en form av vardagsmotstånd i erkännandet av att diskrimineringen påverkar deras dagliga arbete genom att de tvingas arbeta mer och vara duktigare. Talet om "svenskar" som privilegierade ifrågasätter bilden av organisationen som jämlik och demokratisk. Dessa läkares inkluderat underordnade position kan innebära att kritik som formuleras utan organisationens erkännande riskerar att medföra exkludering från den (klass)gemenskap som de ändå är del av. Detta är en möjlig orsak till frånvaron av kollektiv kritik av organisationen.

En kritisk intersektionell analys av organisationer tillåter oss att se de motsägelsefulla positioner som både under- och överordnade som människor kan inneha inom en organisation – hur de kan vara delaktiga i reproduktionen av ojämlikheter och samtidigt utmana den. Frånvaron av ett sådant perspektiv riskerar att osynliggöra de ojämlikheter och maktförhållanden som formar människors vardagliga arbetsliv. Denna tystnad omöjliggör det erkännande som behövs för att kunna formulera kollektiva strategier för förändring.

## Referenser

- Abrahamsson, Lena (2000) *Att återställa ordningen: Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa.
- Acker, Joan (1990) "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations". *Gender and Society*; 4(2), 139–158.
- Acker, Joan (2006) "Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations". *Gender and Society*. 20(4) s. 441–464.
- Acker, Joan (2011) Ojämlighetsystem: kön, klass och ras i organisationer, I Mulinari, Paula & Selberg, Rebecca (red) *Arbete: Intersektionella perspektiv*. Lund: Gleerups.
- Ahmed, Sara (2011) *Vithetens hegemoni*. Stockholm: Tankekraft förlag.
- Ahmed, Sara (2012) *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham, NC: Duke.
- Anthias, Floya (2012) "Hierarchies of social location, class and intersectionality: Towards a translocational frame". *International Sociology* 28(1), s. 121–138.
- Anthias, Floya och Yuval-Davis, Nira (1992) *Racialized boundaries: Race, nation, gender, colour and class and the antiracist struggle*. London: Routledge.
- Behtoui, Alireza (2006) *Unequal Opportunities: The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and Their Children in the Swedish Labour Market*. Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier. Linköping Studies in Arts and Science.
- Boogaard, Brendy & Roeband, Conny (2010) "Paradoxes of intersectionality: Theorizing inequality in the Dutch border control", *Organization*, 17(1), s. 31–52.
- Boréus, Kristina & Mörkenstam, Ulf (2010) *Spjälorna i buren: En arbetsplatsstudie av ojämlikhet mellan kvinnor och män, invandrade och infödda*. Lund: Studentlitteratur.
- Boréus, Kristina (2011) "Jämlika arbetsplatser i en ojämlik värld: en studie av vad som befrämjar köns- och etnisk jämlikhet på svenska arbetsplatser". *Statsvetenskaplig tidskrift*. 113(1), s. 36–46.
- Brah, Avtar (1996) *Cartographies of diaspora: Contesting identities*. London: Routledge.

- Braverman, Harry (1974) *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael (1979) *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago. University of Chicago Press.
- Chandler, Susan & Jones, Jill (2003) "Because a better world is possible: Women casino workers, union activism and the creation of a just work place" *Journal of Sociology and Social Welfare*, 30(4), s. 57–78.
- Christenson, Eva (2000) *Herraväldets processer: en studie av kvinnors förslitningskadesituation och könade processer i tre olika slags arbetsorganisationer*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Clawson, Dan & Fantasia, Richard (1983) "Beyond Burawoy: The dialectics of conflict and consent on the shop floor". *Theory & Society*. 12(5), 671–680.
- Clegg, Stewart (1989) *Frameworks of power*. London: Sage.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. Basingstoke: Macmillan.
- Collins, Patricia (1990) *Black feminist thought: Knowledge, consciousness and the politics of empowerment*. Boston: Unwin Hyman.
- Crenshaw, Kimberle (1991) "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color" *Stanford Law Review*, 43(6) 1241–1299.
- Davis, Angela (1981) *Women, race & class*. New York: Random House.
- Davis, Kathy (2011) "Intersectionality a buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful" i Lutz, Helma et al (eds) *Framing intersectionality. Debates on a multi-faceted concept in gender studies*. Farnham: Ashgate.
- de los Reyes, Paulina (2007) *Att segla i motvind: En kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Arbetsliv i omvandling 2007:3. Arbetslivsinstitutet.
- de los Reyes, Paulina (2010) "En (o)jämlig jämställdhet. Intersektionella perspektiv på ojämlikhetskapande inom universitets-

- världen” i Paulina de los Reyes (red) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala Universitet.
- Edwards, Paul (1995) “Workplace Resistance in Western Europe: A Preliminary Overview and a Research Agenda”, *European Journal of Industrial Relations*. 1(3), 283–316.
- Eriksson, Kristina (2003) *Manligt läkarskap, kvinnliga läkare och normala kvinnor: Köns- och läkarskapande symbolik, metaforik och praktik*. Uppsala: Gondolom.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Essed, Philomena & Goldber, David Theo (2002) ”Cloning cultures: The social injustices of sameness”, *Ethnic and Racial Studies* Vol. 25 No. 6 s. 1066–1082.
- Fridner, Ann (2004) *Karriärvägar och karriärmönster bland disputerande läkare och medicinare*. Uppsala: Fritzes.
- Hjalmarsson, Marie (2009) *Lojalitet och motstånd: Anställdas agerande i ett föränderligt hemtjänstarbete*. Göteborgs universitet.
- Holgersson, Charlotte (2003) *Rekrytering av företagsledare: En studie i homosocialitet*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan.
- Hollander, Jocelyn & Einwohner, Rachel (2004). “Conceptualizing Resistance”, *Sociological Forum*. 19(4), 533–554.
- Holvino, Evangelina (2010) “Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies”, *Gender, Work & Organization*, 17(3), s. 248–277.
- Hooks, Bell (1984) *Feminist theory from margin to center*. Boston, Mass.: South End Press.
- Huzell, Harriette (2005) *Management och motstånd: Offentlig sektor i omvandling – en fallstudie*. Karlstads universitet, Avdelningen för arbetsvetenskap.
- Kalonaityté, Viktorija (2010) “The Case of Vanishing Borders: Theorizing Diversity Management as Internal Border Control”. *Organization*, 17(1), 31–52.
- Kanter, Moss (1993) *Men and women of the corporation*. New York: Basic books.
- Karen, Davis (2003) ”The body and doing gender: The relations between doctors and nurses in hospital work”, *Sociology of Health & Illness*, 25(7), 720–742.



- Karlsson, Jan Ch (2008) *Den smidiga mellanchefen – och andra motståndsberrättelser*. Malmö: Gleerups.
- Kondo, Dorinne (1990) *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lilja, Mona & Vinthagen, Stellan (2009) *Motstånd*. Malmö: Liber.
- Lindgren, Gerd (1999) *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas Lund*: Studentlitteratur.
- McCall, Leslie (2005) "The complexity of intersectionality". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771–1800.
- Miles, Robert (1993) *Racism after "race relations"*. London: Routledge.
- Morgen Sandra & Gonzalez, Lisa (2008) "The neoliberal American Dream as a Daydream Counter-Hegemonic Perspective Welfare Restructuring in the United States". *Critique of Anthropology* 28 (2) s. 219–236.
- Morton, Sandra (2003) "Workers of the world unite and other impossible propositions". *Interventions: international journal of postcolonial studies*. 5 (2), 290–298.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering: etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Uppsala: Uppsala Universitet.
- Mulinari, Paula & Selberg, Rebecca (red) *Arbete – Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups.
- Mulinari, Paula (2007): *Maktens fantasier och servicearbetets praktik. Arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Linköping: Linköping University Press.
- Mumby, Dennis (2005) "Theorizing Resistance in Organization Studies: A Dialectical Approach" i *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19–44.
- Neergaard, Anders (2006) "Rasifierad rekrytering i storstadskommunen: mellan exkluderad och inkluderad underordning". I Neergaard, Anders et al eds *Kors & tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. s. 164–184.
- Osman, Ali (1999) *The "strangers" among us: the social construction of identity in adult education*. Linköping. Linköping University Press.
- Paulsen, Roland (2010) *Arbetsambället: Hur arbetet överlevde teknologin*. Malmö: Gleerups.

- Prasad, Anshuman & Prasad, Pushkala. (2003) "The empire of organizations and the organization of empires: Postcolonial considerations on theorizing workplace resistance" i A. Prasad (Ed.), *Postcolonial theory and organizational analysis: A critical engagement*. New York: Palgrave Macmillan.
- Prasad, Pushkala & Prasad, Anshuman (2000) "Stretching the iron cage: The constitution and implications of routine workplace resistance" *Organization Science*, 11, 387–403.
- Prins Baukje (2006) "Narrative accounts of origins. A blind spot in the intersectional approach?", *European Racial Studies*, 25, s 1066–1082.
- Risberg, Gunilla (2004) "*I am solely a professional – neutral and genderless*". *On gender bias and gender awareness in the medical profession*. Umeå: Umeå universitet.
- Scott, James (1985) *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale.
- Scott, James (1991) *Domination and the arts of resistance: Hidden transcripts*. London: Yale University.
- Selberg, Rebecca (2012) *Femininity at work: gender, labour and changing relation of power in a Swedish hospital*. Lund: Arkiv förlag.
- Siebers, Hans (2009) "Struggles for recognition: The politics of racioethnic identity among Dutch police force through structure and agency." *Organization*, vol 17, nr 1, s. 53–75.
- Sotirin, Patty. (2000) "'All they do is bitch bitch bitch': Political and interactional features of women's officetalk". *Women's Studies in Communication*, 23, s. 19–25.
- SOU 2006:78 *Hälsa, vård och strukturell diskriminering*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.
- Sundhall, Jeanette (2001) *Otillräcklig, duktig, empatisk: En diskursanalys av hur kvinnliga läkare uttrycker symbolik, metaforik och praktik*. Stehag: Gondolin.
- Tovatt, Caroline (2013) *Erkännandets janusansikte: det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer*. Stockholm: Santerus Academic Press.
- Tucker, James (1993) "Everyday forms of employee resistance". *Sociological Forum*, 8, 25–45.

- Wahl, Anna & Holgersson, Charlotte (2004) *Det ordnar sig alltid: Arbetsbok kring frågor om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Warhurst, Chris & Nickson, Dennis (2009) "Who's got the look?' Emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services", *Gender, Work and Organization*, 16(3), s. 385–404.
- Westwood, Sallie (1984) *All day, every day: Factory and family in the making of women's lives*. London: Pluto.
- Yuval-Davis, Nira (2006) "Intersectionality and feminist politics". *European Journal of Women's Studies*, 13(3), s. 193–209.

## 10. Intersektionell normkritik – om jämställdhet, arbetsliv och omvandlingar av makt

Lena Martinsson

### 10.1 Introduktion

I det här kapitlet diskuteras intersektionell normkritik. Jag kommer, som genusvetare och etnolog, att definiera och diskutera de här begreppen och samtidigt använda mig av dem i en analytisk diskussion av jämställdhet som normativt fenomen. Jag kommer att argumentera för att normperspektivet är en produktiv ingång i arbetet med intersektionalitet. Det första steget blir dock att göra en kort översikt över två olika inriktningar i jämställdhetsforskningen varav den ena är av särskild betydelse för det här kapitlet.

#### 10.1.1 Jämställdhetsforskning

Även om mycket jämställdhetsarbete varit framgångsrikt så finns en återkommande beskrivning om att jämställdhet inte nått sitt mål. Det råder inte jämställdhet mellan dem som normativt kategoriseras och definieras som kvinnor respektive män i samhället i dag. Jämställdhetsarbetet har därmed inte lyckats, eller inte lyckats helt, med sin föresats. Det finns löneskillnader mellan män och kvinnor. Pensionerna är ojämlika. Kvinnor är underrepresenterade i näringslivets styrelser. Kvinnor blir marginaliserade i akademien. Män tar ut mindre föräldraledighet, vilket bland annat leder till att kvinnors position på arbetsmarknaden blir svagare. Män med barn är också friskare än kvinnor med barn. Jämställdhetsarbete ifrågasätts på arbetsplatser. I kommentarfält och i bloggar återfinns hatiska inlägg mot kvinnor på grund av deras kön (se exempelvis *Kvinnors sjukefrånvaro* 2013, *Ojämställd arbetsbörda* 2013, Wahl et al. 2008).

En annan parallell beskrivning av jämställdhet är att det är en norm som är med om att skapa samhället och göra kategorier och därmed föreställningar om människor och hur de ska bete sig och agera på arbetsplatser, skola, hem och fritidsliv. Med så kallad jämställdhetsintegrering ska jämställdhet alltid vägas in i verksamheters olika delar (Callerstig & Lindholm 2011). Jämställdhet som normativ princip, eller jämställdhetsnormen, återfinns inte bara i lagtexter, pedagogiska styrdokument, jämställdhetsplaner, likabehand-

lingsarbeten i biståndssatsningar och i fackligt arbete utan också i vardagliga förhandlingar vid köksbord och på arbetsplatser (se exempelvis Mulinari & Neergaard 2004, Gunnarsson & Svensson 2012). Ett uttryck för jämställdhetsnormens genomslag kan vara att det i dag kan vara svårt att erhålla en förtroendepost eller en ledarskapsposition om man inte är beredd att arbeta för jämställdhet. En uttalat patriarkal chef eller ledare kan i dagsläget få svårt med trovärdigheten, vilket jag kommer att ge exempel på nedan. Diskussionerna som följer av insikten om jämställdhetsarbetets normativa betydelse är, tyvärr, sällan inriktade mot förändring av det här slaget. Istället fokuseras ofta den i och för sig viktiga frågan om hur jämställdhetsarbetet normaliserar vissa ageranden, begär, nationella identiteter, vithetspositioner och funktionsförmågor medan andra exkluderas (se ex Martinsson 2001; Barron 2004; Dahl 2005; de los Reyes 2006, 2010; Mattsson 2010). Jag kommer även här att ägna relativt stort utrymme åt just den senare problematiken eftersom den så tydligt motiverar behovet av intersektionell normkritik av skillnadsskapande processer. Jag kommer emellertid också att visa på hur jämställdhetsnormen kan bidra till förändring och öppna för alternativa sätt att förstå såväl sig själv som arbetstagare som den egna arbetsplatsen och samhället. Med andra ord så kommer jag utifrån ett intersektionellt perspektiv att föra en diskussion om hur jämställdhetsnormen både kan stabilisera och destabilisera överordning och exkludering i arbetslivet. Min förhoppning är att ett intersektionellt perspektiv på vad jämställdhetsnormen gör också ska ge kunskap som kan bidra till att ett intersektionellt normkritiskt jämställdhetsarbete ska bli mer framgångsrikt.

## 10.2 Makt, normer, subjektiviteter

### 10.2.1 Normer och exemplet jämställdhet

Normbegreppet har kommit att växa i betydelse på senare år, både i forskning och i arbetet för jämställdhet och jämlikhet (Martinsson & Reimers 2008, Skolverket 2009, de los Reyes 2010, Bromseth & Darj 2010, Elmeroth 2013). En viktig anledning till att normbegreppet har kommit att användas allt mer kan vara att det återfinns i fler språk och ger en vardaglig förståelse av mycket komplexa fenomen. Det gör att normbegreppet inte bara är användbart

för forskare utan också för politiker, praktiker, aktivister och andra som kämpar för förändring. Begreppet fick ett betydande uppsving, inte minst i genusvetenskap, då Judith Butler använde det och teoretiserade omkring det i flera böcker (1993, 2004). Även om intersektionalitet kommit att utvecklas genom en kritik riktad mot vit feminism, där forskare som Kimberlé W. Crenshaw (1989/2011) varit avgörande, menar jag att Judith Butlers betydelse för det teoretiska utvecklandet av intersektionalitet, främst genom hennes analyser av hur kön och sexualitet görs i relation till varandra, inte ska underskattas.

En av de viktigaste utgångspunkterna för diskussionen i det här avsnittet är att en norm aldrig existerar separat, avskilt från andra normer. Varje norm kan istället förstås som en mötesplats för en rad andra normer och det är genom att upprepas, formas tillsammans med andra normativa principer som en norm blir stark. Men det är också så som den kan komma att utmanas. I normen om jämställdhet upprepas exempelvis, vilket jag kommer att diskutera ytterligare nedan, inte bara normativa föreställningar om ett heterosexuellt samliv. Här återskapas också starka normer om vikten av att förvärvsarbeta, vilket i sin tur återskapar starka förväntningar på en helt funktionell kropp. När de här olika normerna och fler därtill fogas till ett sammanhang, det om jämställdhet, stärks detta och blir del i naturaliserade föreställningar om hur livet ska levas, liksom hur arbete och samhällen ska organiseras. Det finns därför, menar jag, ingen normupprepning som inte är multipel, som inte är intersektionell.

Normbegreppets stora användningspotential bygger även på att det i detta begrepp ryms en relation mellan kunskap, föreställningar och makt. När en normalisering sker stabiliseras vissa kunskaper, världsbilder och föreställningar om hur samhällen ska organiseras och människor agera, samtidigt som andra möjliga sätt att tänka och verka marginaliseras eller framstår som omöjliga. Denna naturalisering av viss kunskapsförståelse sker på universitet och i politiken men också i människors arbets- och vardagsliv. I sin avhandling *Sida vid sida* (2011) visar exempelvis Katharina Tollin hur en viss förståelse av jämställdhet normaliserats i rikspolitiken under senare decennier. Bland annat har kampen för ett ekonomiskt jämlikt samhälle försvunnit som mål i jämställdhetspolitiken. Istället har kvinnors rätt att starta företag i offentlig sektor, göra karriär och bli ledare kommit att bli de dominerande frågorna. Det är individens möjlighet till utveckling och rätt att få starta företag inom

exempelvis offentlig sektor som görs viktig istället för ett kollektivt välfärdssamhälle. Det finns ett antagande om att företagande och entreprenörskap ska lösa jämställdhetsproblemen och problemen inom välfärden (jfr även Wottle & Blomberg 2011 och Annette Thörnquists kapitel i denna bok).

Uttryckt på ett annat sätt har förståelsen, kunskapen om vad jämställdhet mellan könen är i de högsta politiska rummen, kommit att präglas av vad Wendy Brown talar om som *nyliberal normativitet*, alternativt bidragit till att en nyliberal normativitet stabiliserats. Brown skriver att nyliberalism, med sin strävan efter en fri marknad, vill ha förändring (2008). Med normer, och med de kunskaper och föreställningar som följer med dem, skapas också skilda identitets- och subjektpositioner samt kategorier. När jämställdhet förstås tillsammans med en strävan efter fri marknad och minsta möjliga statliga inblandning i människors liv skapas exempelvis inte bara föreställningar om klass och könssubjektivitet, om hur kvinnor och män i olika klasser ska agera. Klass görs också. Exempelvis formas en förväntan om en entreprenöriell medelklass. Det handlar om att tidigare kvinnliga arbetare ska bli företagare genom privatisering av vård och omsorg. Genom den fria marknaden antas såväl deras frihet som kvalitén på deras arbete öka. Det handlar också om att frigöra kvinnor från hushållsarbete genom RUT-avdrag. Medelklasspositionen görs här till såväl ett mål som den mest giltiga utgångspunkten för jämställdhetsarbete, medan arbetarklasspositionen inte uppmärksammas som utgångspunkt för jämställdhetspolitik. Det är ett exempel på den makt som ryms i hur samhället beskrivs, alternativt ett exempel på hur nyliberal normativitet skapar klasskillnader och klasspositioner. Det ska dock understrykas att detta inte innebär att arbetarpositionen lämnas ifred. En alltmer osäker arbetsmarknad med alltmer osäkra anställningsvillkor, otydliga arbetsuppgifter och krav på flexibilitet, tillsammans med förändrade villkor för fackföreningar, lägger ett allt större ansvar på den enskilda individen inom såväl medel- som arbetarklass (Standing 2006).

Marginaliseringen av arbetarpositionen i jämställdhetspolitiken kommer jag att diskutera vidare i den andra delen av det här kapitlet. Vad jag vill stanna upp vid här är att det med den jämställdhetspolitik som kommit att dominera i både socialdemokratiska och borgerliga regeringar skapats kunskap som formerat en medelklassposition. Personlig karriär, en marknadsorienterad offentlig sektor som är öppen för företagande, frihet från hushållsarbete,

kvinnor i företagsstyrelser och ökade löner – allt detta framstår som viktigare ideal för denna klass än kritiskt tänkande, vilja till samhällsomvandling och jämlikhet (Tollin 2011, Wottle & Blomberg 2011). Denna normativa kunskap, om vad för slags jämställdhet som är målet och hur jämställdhet ska förstås i relation till görandet av klass, utmanas inte i rikspolitiken då enhetlighet och konsensus rått mellan de dominanta riksdagspartierna (Tollin 2011, Rönnblom 2011). Ifrågasättandet av denna politik har istället skett utanför de rikspolitiska rummen. Ett exempel är det ”medelklassuppror” som bröt ut under 2013, liksom *Folkekampanjen för Välfärd*.<sup>1</sup> I båda dessa sammanhang återfinns en omfattande kritik mot jobbskatteavdrag, skattesänkningar och en nedrustad välfärd. Människor som själva identifierar sig med en medelklassposition kände inte igen sig i den politik som förs och förts av de dominerande partierna. På samma sätt som det görs många maskuliniteter, alltså olika sätt att vara en normenlig man på, är detta ett uttryck för att medelklasspositioner formas på olika sätt. Vissa positioner erkänns mer än andra.

Upproret och kampanjen motsäger inte, utan ska snarare ses som ett uttryck för, vikten av att fortlöpande granska den kunskap och de normer som formar och upprepas av maktbärande grupper. Med dessa kunskaper bildas också förväntningar om vad dessa grupper ska vara och hur de som ingår i dem ska bete sig (jfr Butler 1990; Foucault 2002, 2008). Kunskap om genus och jämställdhet har ofta, men långt ifrån alltid, företrätts av grupper som levt i enlighet med normerade principer och som därför inte haft en självklar anledning att uppmärksamma eller reflektera över de överordnade positioner de själva besitter – vare sig det handlar om klasspositioner, cis-positioner eller positioner som följer av funktions-, vithets- och heteronormer (de los Reyes 2010). Detta innebär att de inte reflekterat över de normer eller de föreställningar och kunskapsvärldar genom vilka de själva blivit till som grupp och som subjekt. Det har i sin tur fått till följd att just denna kunskapsvärld upprepats och stabiliserats medan maktrelationer mellan kvinnor har osynliggjorts och alternativa kritiska beskrivningar av samhällsordnande principer – som de om exempelvis rasifiering, klassificering, heterosexualisering, funktionsnormer och transfobi – marginaliserats.

---

<sup>1</sup> <http://www.facebook.com/Medelklassupproret> (2013-12-12),  
<http://valfardskampanjen.se/>



Hur jämställdhet utformas, vilka frågor som är viktiga och vilka grupper som görs behöver därför fortlöpande granskas utifrån ett intersektionellt perspektiv. Vilka alternativa berättelser begränsas och vad naturaliseras i den kunskapsproduktion som följer med jämställdhetsnormens olika upprepningar och som är så viktig för vilken form av politik som kan föras?

Nu är inte positioner relaterade till klass de enda som skapas genom jämställdhetsnormen. De mest framträdande positionerna som formas genom denna norm är ”han” och ”hon” som manas att agera jämställt. Det heterosexuella paret ska vara jämställda i sängen och i föräldraskapet, dela föräldraledigheten och de vardagliga bestyren. De två ska arbeta heltid och vara två av varandra beroende individer. Jämställdhetsnormen utgör sålunda ett manus för hur de som, bland annat genom denna norm, definieras som kvinnor och män ska agera och hur relationen mellan män och kvinnor ska se ut. Jämställdhetsnormen kan därför ses som heteronormativ då den manar till och bidrar till att naturalisera ett heterosexuellt samliv i sin kritik av just detta samliv (Martinsson 2001, Dahl 2005, de los Reyes 2009). Att förstå sig själv utanför denna dualistiska genusuppdelning är svårt och innebär risk för stigmatisering vilket exempelvis forskning om transpositioner och transrörelser visat (Bremer 2011).

Heteronormativitet skapar också identitetspositioner som ”heterosexuell”, ”homosexuell”, ”asexuell” eller ”bisexuell”. De senare är positioner som formas i kontrast till en heterosexuell tvåsam normativitet. Formandet av subjektspositioner, den normativa förväntan på hur man ska agera och förkroppsligandet av denna förväntan, är ett av de tydligaste uttrycken för den makt som ryms i normer. Man gör som man ska, eller gör det inte men riskerar då att bli straffad (Butler 1993). Genusuppdelning och genuspolitik hade kunnat göras på fler eller andra sätt än genom dagens jämställdhetspolitik som i så hög grad naturaliserar dikotoma könspositioner och fokuserar på relationen mellan ”honom” och ”henne” (Butler 1990).

Jämställdhetsnormen formas inte bara genom en heterosexuell normativitet. Den blir också till genom att knytas till ett territorium och till en nation. Med den uttrycks en förståelse av svenskhet och modernitet. Statistik som visar att Sverige hör till de mest jämställda länderna i världen upprepar en föreställning om en sammanhållen gemenskap, en idé om att svenskhet är att vara jäm-

ställd.<sup>2</sup> De andra, de icke svenska, riskerar att gång på gång förstås som mindre jämställda, som några som inte kommit så långt i den tänkta utvecklingen (de los Reyes 2002, 2006, 2007). Till denna nationsförståelse kan också knytas föreställningar om svenskens hudfärg och utseende. Vithetsnormer och den normativa rasifieringen skapar positioner och kategorier som vit, svart eller brun. Normer skiljer ut dessa kategorier och ger dem mening (Hall 1997).

Med dessa exempel på materialiserandet av köns- och raskategorier vill jag understryka betydelsen av att se normer som performativa snarare än representativa, i betydelsen avspeglade. Normer återspeglar inte existerande grupper, utan de gör dessa grupper. Det finns ingen vit grupp i sig, oberoende av tillskrivningarna, lika lite som det finns en svart. Däremot finns en norm som pågående delar upp, rasifierar, genom att placera människor med olika utseenden på olika platser och i olika sammanhang (se Molina 1997:25). Rasifiering drar gränser, tvingar isär eller ihop och möjliggör därigenom vissa positioner att identifiera sig med. Jämställdhetsnormen har kommit att reproducera dessa kategorier genom föreställningen om den svenska jämställdheten, en nationsförståelse som också är rasifierande då svenskhet, och platsen Sverige, relateras till den konstruerade kategorin vit (jfr *ibid*). Identifieras inte en person som tillhörig kategorin vit är risken stor att personens tillhörighet inom en konstruerad svensk gemenskap ifrågasätts och därmed är alltså risken också stor att bli ifrågasatt som jämställd. Sara Ahmed har återkommit till utstötande situationer som dessa i många av sina studier (Ahmed 2011, 2012; se även de los Reyes 2002; Mohanty 2006; Puar 2007). Jämställdhetsnormen får visserligen styrka av att relateras till en nationell identitet, men det är milt uttryckt en problematisk styrka som bygger på och återskapar föreställningar om de andra.

Med ett sätt att tänka som betonar intersektionalitet, normkritik, ickerepresentativitet och performativitet blir det möjligt att problematisera föreställningar om grupper och identiteter som utgångspunkter för politisk kamp och förändringsarbete. Det handlar istället om att granska tillkomsthistorien, hur olika grupper och subjektiviteter blir till genom normativa exkluderings- och rangordningsprocesser (Butler 1990, Mouffe 1992, Edenheim & Persson 2006).

---

<sup>2</sup> <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>

Om jämställdhetsnormen är en mötesplats för många olika normer så gäller detsamma för en individ eller grupp människor. En människa, eller en grupp, är en plats för väntade och oväntade intersektioner och det är inte möjligt att helt förutsäga hur normer upprepas eller utmanas av den enskilde. En individ kan, för att ta ett konkret exempel, komma att upprepa såväl patriarkala som feministiska normer i sitt tänkande och agerande. Hen kan exempelvis erfara sig vara såväl överordnad som medelklass och ifrågasatt av en dominant norm om heterosexualitet. I dessa intersektioner mellan olika normer, som må uppstå i jämställdhetsnormen eller i en människas kropp, förändras och omvandlas också normer (Butler 1993, 2004).

De positioner som framträder i normerna, de må vara ”kvinna” eller ”homosexuell”, kan kännas igen av vissa och bli ett möjligt sätt att förstå sig själv. Men alla känner inte igen sig i alla positioner (Ahmed 2012). Det som gjorts viktigt och tvingats samman – som vissa kroppsdelar, vissa utseenden eller vissa tillgångar och beteenden – gör att somliga känner igen sig i och erkänns av det normenliga, andra inte. Vissa liv, begär, känslor, praktiker eller kroppar görs mer möjliga att leva och erkänns medan andra och annat marginaliseras (Butler 2004). När exempelvis positionen heterosexuell gjorts till den förväntade erkänns inte homosexualitet som en likvärdig position. Normer, även jämställdhetsnormen, gör därmed diskriminering och rangordning möjlig och visar på hur makt hela tiden görs och naturaliseras.

Om nu jämställdhetsnormen är en plats där en stor mängd normer flödar samman, samciteras, skapar ny mening, utmanas eller stabiliseras – kort sagt, en plats för intersektioner – så är arbetsorganisationer, löner och maskiner andra exempel på platser där intersektioner av betydelse för jämställdhetsnormen sker. Nästa avsnitt ska handla om detta.

### 10.2.2 Normativa materialiteter

Ännu ett skäl till att just normperspektivet är relevant i intersektionella studier är att det kan skapa en förståelse för hur meningsskapande är ouplösligt förenat med materialitet. En norm är inte en effekt av materiella villkor men inte heller är materialitet en direkt effekt av kunskap eller mening. Mening och materialitet

måste förstås som oskiljaktiga.<sup>3</sup> Ett relativt enkelt exempel är pengar. De är en uppenbar konstruktion med en påtagligt materiell dimension och kan beskrivas som en mycket verksam normativ materialitet (Martinsson & Reimers 2008/kommande). De får människor att agera på vissa sätt, belönar, bestraffar och gör vissa samhällen möjliga samt begränsar alternativen för andra. Pengar är inte heller en helt förutsägbar normativ materialitet utan kan få oanade effekter i varierande normupprepningar.

På liknande sätt är inte kvinno- och manskroppar, kroppars funktionsförmågor, olika hudfärger eller utseenden några givna materiella utgångspunkter för normbildning. Istället fogas de samman till meningsskapande kategorier som kan komma att uppfattas som givna. I det här avsnittet ska jag lyfta fram hur förvärvsarbete görs till norm och hur den icke-förvärvsarbetande kroppen riskerar att exkluderas i jämställdhetsnormens upprepningar. Jag ska också närma mig frågan om löner som en plats för intersektioner.

En strategi för att åstadkomma jämställdhet har varit att understryka vikten av att förvärvsarbete. Genom att förvärvsarbete heltid ska frihet och jämställdhet uppnås och med jämställdhetsnormen manas i dag både män och kvinnor att förvärvsarbete heltid. Detta hör till den rådande bilden av det goda jämställda heterosexuella paret (Bäck-Wiklund 1997). Normen om jämställdhet upprepas tillsammans med, och förstärks av, en samhälleligt stark föreställning om förvärvsarbetets absoluta betydelse. Förvärvsarbetarnormativitet återfinns hos arbetsgivare, arbetstagare och arbetslösa, liksom i politiken. Det är en norm som har fått betydelse för vad som kan krävas av såväl medborgare som anställda och den återfinns sedan lång tid i både socialdemokratisk och borgerlig politik (Andersson 2003, Borg 2013).

Ett nutida exempel på när förvärvsarbetsnormen upprepas i politiken är jobbskatteavdragen, en fördelningspolitik som normativt stärker dem med arbete och straffar de andra. Det kan röra sig om arbetslösa, sjuka eller de som – utifrån vad normen förespråkar – har en ”nedsatt” förmåga att arbeta. Det handlar också om en tydligare stridslinje gentemot dem som verkar för andra sätt att organisera sina liv och samhällen, de som verkar för andra politiska alternativ.

---

<sup>3</sup> Diskussionen om diskurser alternativt normer och materialitet är omfattande och har en lång historia. Några exempel från senare tid av betydelse för den här diskussionen är Laclau och Mouffe (1985), Butler (1993), Haraway (2008), Barad (2007) samt Lykke (2011).

Att också jämställdhetsnormen är knuten till en förvärvsarbetsnormativ princip kan bidra till ett återkommande exkluderande av de föräldrar som inte följt, eller förhindrats att följa, en normenlig arbetslivslinje. Ann-Zofie Duvander och Stina Eklund visar i artikeln "Utrikesfödda och svenskfödda föräldrars föräldrapenningsanvändande" (2006) hur förvärvsarbetsnormens artikulering med föräldraförsäkringen, en modell som är viktig i arbetet med jämställdhet, diskriminerar dem som har en osäker roll på arbetsmarknaden. Den drabbar även dem som haft svårt att komma in på arbetsmarknaden (vilket i sin tur kan vara en effekt av diskriminering) och dem som när de väl kommit in fått tillfällighetsarbeten som inte gett föräldrapenninggrundande inkomster. Även de som nyligen kommit till Sverige diskrimineras av den här konstruktionen. Att denna förvärvsarbetsnormativitet upprepas i jämställdhetsnormen och de konstruktioner som syftar till att skapa ett jämställdare samhälle kan alltså få diskriminerande effekter. Det leder också till att barnen till de diskriminerade föräldrarna växer upp under ekonomiskt svåra förhållanden. En intersektionellt medveten jämställdhetspolitik skulle ha kunnat uppmärksamma de här effekterna. Det är sedan en politisk fråga, en tänkbar politisk skiljelinje, hur eller om man kopplar förvärvsarbetsnormen till jämställdhetsprojektet.

Om exemplet med förväntan på förvärvsarbete visade på en stabilisering av en normativ materialitet, då förvärvsarbetarnormen stöds av kampen för jämställdhet och vice versa, så finns det också flera exempel på normativ materialitet som kommit att utmanas av jämställdhetspolitik, jämställdhetsaktivism och jämställdhetsarbete. Ett sådant är lönesättningen och de försök som gjorts och görs för att utmana den princip för löner som kom att utformas vid industrialismens genombrott. Det fanns då, som Ulla Wikander visat (1988, 1992), ett möjligt alternativ till att i det framväxande industrisamhället upprepa den hierarkiska genusordning som dominerat i bondesamhället. Detta alternativ kom dock att marginaliseras. Normer om genus och sexualitet upprepades istället och artikulerades med det framväxande industrisamhällets förväntningar. Det som hände var att positionen familjeförsörjare knöts till positionen man. Runt förra sekelskiftet kunde därför kvinnoarbetet möjligen ge lön till en individ att klara sig på, men det räckte inte till en familj. Kvinna och man sågs därmed som ett par, med mannen som ekonomiskt överordnad (Wikander 1999, Hirdman 1992). Löneskillnaderna manade därmed till och stabiliserade normen om hetero-

sexuellt samliv i en tid då mycket i samhället omvandlades. Dagens kvarstående löneskillnader kan alltså inte bara förstås som en fråga om ojämlika villkor mellan dem som definieras som män respektive kvinnor utan också som ett återskapande av en heteronormativ och tvåsam livsform. Det är enkelt att se hur denna norm, materialiserad i lönesättning, exkluderar singlar och singelföräldrar i allmänhet och singelmödrar i synnerhet.

Lönesättningen kan alltså långtifrån enbart förstås som en klass- och genusfråga. Lönesättning blir till i relation till en rad normer och principer. Här stabiliseras heterosexualitet samt kvinnors och mäns roller och relationer, och här formas ett förväntat begär mellan dem som definieras som kvinnor och dem som definieras som män. Att mannen fick/får mer i lön skapade en förväntan på honom att inta en försörjarroll men innebar naturligtvis också ett större erkännande av hans arbete än vad kvinnor erhållit genom tiderna. Denna lönesättnings normativa samhällsskapande funktion kan därför inte överskattas. Här naturaliseras heteronormativitet, görande av könscategorier och ojämställdhet tillsammans. Ekonomi, kropp, lön, sexualitet blir till som normativa materialiteter. Lönesättning är performativ, den är en effekt av normer samtidigt som den *gör* samhällen och (åter)skapar subjektpositioner. Denna intersektion öppnar samtidigt för strategier för förändring. Jämställda/jämlika löners betydelser för att också utmana heteronormativa tvåsamma principer kan inte nog understrykas. Det blir inte bara ett slag mot en patriarkal ordning utan också mot en heteronormativ sådan.

### 10.2.3 Varför en intersektionell analys behövs i arbetet för jämställdhet

I det här avsnittet har jag diskuterat hur det i jämställdhetsnormen återfinns förväntningar på exempelvis svenskhet, heterosexualitet, funktionalitet och tvåsamhet. Många och mycket hamnar utanför berättelsen; andra livsformer än det heterosexuella arbetsintensiva funktionsnormativa livet blir satta åt sidan. Normer möjliggör och erkänner vissa liv, gör dem levbara och försvårar för andra. Med normerna följer inte bara hierarkier i största allmänhet. Med vissa genus- och klasspositioner följer därtill också förväntningar på ledarskap medan andra ska förväntas bli ledda. Det handlar exempelvis om en medelklass som förväntas leda en arbetarklass, om

män som sedan länge förväntas ta på sig ledarroller i både familj och samhällsliv (Butler 2004).

En möjlig slutsats är att det inte går att göra en sak i taget, det vill säga hävda att vi löser jämställdhetsfrågan först och tar frågan om ojämlikheter mellan en heterosexuell grupp och en homosexuell därefter. Används en heteronormativ jämställdhetsstrategi utan att problematiseras kan också en heteronormativ ordning komma att återskapas.

I det här avsnittet har jag emellertid också diskuterat hur ojämlika löner stabiliserat en patriarkal och heteronormativ ordning och att det genom att verka för lika löner är möjligt att också utmana heteronormativitet. Med en tydligare allians mellan dem som arbetar med de här frågorna stärks kampen mot ojämlika löner liksom kampen mot heteronormativitet och ojämställdhet. Denna kamp kan också bidra till att tvåkönsförståelsen, såsom den naturaliserats, kan komma att utmanas. Men, för att fortsätta tänka intersektionellt, en gemensam kamp för likalöner behöver inte alls utmana en exkluderande förvärvsarbetsnormativitet, snarare tvärtom. Likalönsfrågan är alltså inte kungsvägen. Någon sådan finns inte heller. En intersektionell normkritik utmanar alltid idéer om de stora lösningarna.

Det är möjligt att tänka sig många politiska allianser och många stridslinjer i jämställdhetspolitik beroende på hur man hanterar de här frågorna och vad som omfattas av dem. Kritiserar rasifierade lönesystem? Utmanas klassojämlika löner i arbetet för jämställdhet? Tas en tvåsam heteronorm för given? Hur förstås relationen mellan de olika normerna?

### **10.3 Intersektionella instabiliteter genom jämställdhetsnormen – exempel från industrin**

Om jag i ovanstående avsnitt främst fokuserade de problem som följer av att jämställdhetsnormen upprepar en mängd försanthållanden och naturaliserade principer som exempelvis hetero- och förvärvsarbetsnormativitet, så ska jag i följande avsnitt istället diskutera hur jämställdhetsnormen kan utmana och öppna för kritik och bidra till destabilisering av en rad normaktiviteter. Jag vänder alltså på perspektivet en aning för att undersöka vad som kan ske när jämställdhetsnormen framträder som en bödig och ifrågasättande princip på en arbetsplats.

Jag ska använda mig av exempel från en industri som jag kallar för E, där jag utfört en deltagande intervjuundersökning under ett års tid.<sup>4</sup> Jag följde såväl ledningens arbete som arbetet i produktionen. Jag gick mellan olika avdelningar i produktionen och mellan olika maskiner. Jag skulle följa mångfaldsarbetet vid koncernen, men intervjuerna och deltagarobservationerna ville något annat. Det pågick ständigt en rad diskussioner om arbetsfördelning utifrån förståelser om kön, sexualitet och nationalitet och de diskussionerna hade marginellt att göra med mångfaldsretorik. Likaså pågick det diskussioner om vem som kunde förstå arbetsorganisationen och samhällsproblemen på de bästa sätten. Arbetarna ifrågasatte ledningen och ledningen ifrågasatte arbetarna, kvinnorna ifrågasatte männen och vice versa. Det fanns, som en av informanterna i produktionen beskrev det, ”många vi och dom” på den här arbetsplatsen. I det här kapitlet har jag skiljt ut några exempel på hur man talade om jämställdhetsproblem för att därigenom kunna visa hur normen om jämställdhet kan få betydelse till vardags, som en norm som återfinns i människors arbetsliv och i deras kritik av sina arbetsplatser.

### 10.3.1 Normativ arbetsdelning

Jämställdhetsnormen var mycket närvarande på industrin E. Inte främst i form av fungerande jämställdhetsplaner eller liknande, även om målet att uppnå jämställdhet och mångfald var tydligt uttalat, vilket också var betydelsefullt på en mängd sätt. Jämställdhetsplaner fungerade som en regel att hänvisa till, en källa för legitimering. De fanns där, som en stabiliserande princip om hur anställda skulle agera gentemot varandra på industrin. Företagets jämställdhets- och mångfaldsplaner diskuterades emellertid sällan till vardags, jag såg exempelvis inget pågående implementeringsarbete. Men jämställdhetsnormen var mycket verksam ändå. Den upprepades exempelvis i kvinnliga arbetares kritiska berättelser om vardagen. De berättade om hur de blivit ojämnt behandlade, inte erkända som maskinskötare på grund av sin kvinnoposition, utsatta för sexistiska skämt och inte minst att de fått ojämlika löner.

Ett exempel på ett kritiskt betraktande av ojämnt behandlade som jag mötte hade att göra med frågan om vem som skulle arbeta som maskinskötare. Det berättades om arbetsledare som öppet miss-

---

<sup>4</sup> Studien i sin helhet finns presenterad i boken *Jakten på konsensus* (2006).



trodde kvinnors förmåga att arbeta med maskiner, vilket ledde till att arbetsledarna också kom att bli ifrågasatta. De kom att ingå i några av de många berättelser om ojämställdhet som jag mötte, berättelser som ofta gav nickande bifall hos dem som lyssnade. Arbetsledare av det här slaget ansågs inte hänga med sin tid. Maskinsköterna var emellertid nästan alltid män. Samtidigt feminiserades maskinerna. De tillskrevs inte bara kvinnliga attribut utan betraktades också som kvinnor. De omtalades som ”gamla Bettan”, ”kommendorskan” eller förstods som oförutsägbara kvinnor. Hanteringen av maskinerna tycktes av och till likna heterosexuella gnabbande relationer. Därtill hävdades det att det var viktigt att maskinsköterna kunde tala svenska ordentligt så att de kunde läsa instruktionerna. Maskinerna kom att framstå som något för dem som definierades som svensktalande heterosexuella män att orientera sig emot. Gränsen för att uppfattas som svensktalande var naturligtvis inte enkel att dra och jag kunde konstatera att ingen som var född utomlands arbetade som maskinskötare. I maskinskötaruppdraget upprepades alltså en hierarkisering som också gav en rad effekter för vilka som erbjöds uppdraget liksom för hur olika arbetare kände inför det, det vill säga om det var möjligt för dem att ta sig an det. Det var inte minst i intervjuer men också i diskussioner jag mötte som deltagarobservatör som jag kunde erfara effekten av att maskinskötaruppdraget gjorts till något som bara vissa förväntades åta sig. I en intervju med Solveig, som jag kommer att berätta mer om nedan, beskrev hon hur hon kunde känna när hon arbetade som maskinskötare:

Ibland så överrumplar ju osäkerheten och man tänker att jag går in och ändrar så blir det kanske inte bra va. Hade det varit en karl som hade gjort det så hade det varit okej, men hade jag gått in och ändrat så hade det kunnat bli så att ”typiska fruntimmer”

Solveig avslutar dock berättelsen med att hon efter en viss tid och viss vända faktiskt gick in och gjorde omställningen och då blev ”allt bra”. Om inte annat erkände maskinen hennes skicklighet. En berättelse som denna är viktig på många sätt. Den lär något om att bli stoppad, att sakna en tilltro till en själv och hur det och bristen på erkännande sätter sig i kroppen. Vad jag särskilt vill fokusera i just det här sammanhanget är dock den analys som görs av informanten själv. Skulle den här analysen av den dåliga självkänslan och bristen på erkänsla från andra liksom den tydliga kritiken av de principer som åstadkommer denna känsla varit möjlig utan en jäm-

ställdhetsnorm som öppnat för fler sätt att se och tänka än den klassiska patriarkala arbetsdelningen och för en analys av de egna känslorna? Här lyfter informanten problemet ifrån sig som individ till att se det som ett jämställdhetsproblem. Hon urskiljer normen och vad den gör för hur hon ibland känner inför att närma sig maskinen.

Det kan naturligtvis ha varit så att det blev särskilt intressant att berätta om den här känslan för en kvinnlig etnolog som studerade organisation och mångfaldsretorik. Men det hindrar inte att det hos de kvinnliga anställda fanns en tydlig kritisk medvetenhet om jämställdhet och betydelsen av orättvisor som var förknippade med kön, en medvetenhet som kunde användas också när de mötte mig. Det var erfarenheter som fått berättelsens form, i betydelsen att jag förstod att de hade berättats tidigare. Min roll var inte heller den kyliga betraktarens. Snarare kan jag se mig som delaktig i den kunskap som kontinuerligt formades. Som jag antydde ovan såg jag hur de analytiska berättelserna om orättvisor som drabbade kvinnor bekräftades av andra när de återgavs under arbetets gång. När de framställdes i intervjuerna var jag inte sämre än dessa kvinnor; även jag kom att bekräfta. Solveigs berättelser om hur hon behandlats fick mig exempelvis att vid ett tillfälle brista ut i ett ”*Men Gud?!*”. Solveigs berättelse mottogs med bekräftelse såväl av de kvinnliga kollegorna som av mig. I mottagandet upprepade vi jämställdhetsnormen och gav den vikt.

Jag fann också uttryck för att jämställdhetsnormen kunde skapa motsägelsefulla identitetspositioner, en motsägelsefullhet som möjliggjorde såväl kritik som självkänsla i relation till andra. Den grupp av kvinnor som jag hänvisat till ovan och som jag nu ska återkomma till arbetade på en avdelning som såväl de som själva arbetade där som ledningen beskrev i nedsättande ordalag. Arbetsuppgifterna ansågs enklare än på andra avdelningar, stressen skulle vara mindre, lönerna var lägre. På den här avdelningen återfanns personer som identifierades som äldre, yngre, kvinnor och utrikesfödda eller med utländsk bakgrund. Här fanns också de som inte ansågs vara tillräckligt flexibla, som inte ansågs vara öppna att ta tag i nya arbetsuppgifter som snabbt behövde utföras, som inte var beredda att byta arbetsplats, eller gilla omorganisationerna, eller beredda att utbilda sig på nytt för att arbeta på avdelningar med högre status och högre löner. Det var förövrigt under min tid på E, och särskilt på den här avdelningen, som jag kom att uppmärksamma att flexibilitet inte bara kommit att bli en norm på vår tids

arbetsplatser utan att det med den följde identitetspositioner: de flexibla och de icke-flexibla. Det blev en norm genom vilken personalen placerade sig i en rangordning och en norm som placerade en. Denna kategoriseringsprincip kom att få stor betydelse på E. De som definierades som oflexibla kom att beskyllas för mycket, som att hela företaget gick dåligt.

En ung kvinna som var anställd på den här avdelningen beskrev sin arbetsplats och sig själv i en mening genom att säga ”här tar de in allt”. Det var, tycktes det, en anställning utan urskiljning. Som besökare tog det mig inte så lång tid att förstå att avdelningen i sig, att arbeta där, inte ingav självförtroende. När jag frågade hur något fungerade, hur de höll koll på de i mina ögon många och komplicerade moment som utfördes, fick jag ett ”asch” till svar. De berättelser som jag fick från den här avdelningen handlade också om att det var långtråkigt och fördummande att arbeta där. Vissa underströk att de egentligen inte hörde dit. De ville inte alls identifiera sig med platsen. Andra gjorde precis tvärtom, såg placeringen som ett uttryck för vem de var – ingen särskild, bara den andre, den som inte platsade på de förment finare avdelningarna (jfr Molina 2005, Hall 1999).

I kontrast till den avdelning som beskrevs i nedsättande ordalag fanns en annan avdelning där intersektioner mellan rasifiering och normer om ålder och genus var tydliga på ett annat sätt. De som placerats och själva kände sig kapabla att arbeta där kunde, precis som på den tidigare beskrivna avdelningen, nästan utan undantag positioneras i enlighet med rasifierande, ålders-, nations-, funktions- och genusnormer. På den här avdelningen var det dock vit-het, maskulinitet, medelårsnormativitet, flexibilitet och full funktionalitet som gjordes. Sammantaget var detta alla positioner som kunde skapa känslor av normalitet, överordning i någon mening och tillit till den egna förmågan, vilket naturligtvis inte är det-samma som att hävda att alla kände så. Men exemplet ter sig ändå tröttande i all sin vanlighet och denna rumsliga uppdelning och pågående värdering behöver ändå poängteras. Arbetsfördelning behöver förstås som en intersektionell process som också stabiliserar och skapar skillnader. Den återskapar och skapar ordning, skär ut kategorier och positioner som också ytterligare stärks genom löneskillnader. I arbetsdelningen trängs normer som upprepas, förstärks eller utmanas. Exemplet visar också på betydelsen av en intersektionell förståelse av klass, hur entydiga klassbegrepp döljer

skillnader, rangordningar och konflikter inom klasser (Neergaard & Mulinari 2004).

Jämställdhetsnormen kom också att spela en roll i förståelsen av den avdelning som gång på gång rangordnades lågt. Med denna jämställdhetsnorm skapades alternativa förståelser av både arbetsplatsen och dess status. De kvinnor som var anställda här kämpade med jämställdhetsnormens hjälp mot en rad patriarkala principer. Men jämställdhetsnormen gjorde att de också betraktade sig som överordnade. Detta hände exempelvis då de jämförde sig med kvinnor utanför industrin, kvinnor som enligt deras berättelser inte orkade "bära matkassar" när de varit och handlat utan ropade på sina män att komma och bära. En av kvinnorna jämförde sig också med barnskötare och noterade att barnskötarna hade sämre betalt än vad hon själv och de andra kvinnorna hade där hon arbetade. Några av kvinnorna på avdelningen skrattade också åt kvinnor som inte var beredda att smutsa ned sig och kroppsarbete som krävde styrka ingav viss stolthet. I jämförelse med dessa andra kvinnor som praktiserade mer traditionella kvinnouppgifter – som att arbeta med barn, vara beroende av en man och inte vara beredd att hugga i – så framstod kvinnorna på avdelningen som mer moderna och därmed som närmare en förväntad normativ kärna. Jämställdhetsnormen skapade därmed en modern överordnad position och gränser till andra. Andra kvinnor hamnade i relation till dem i en underordnad position, de var mer beroende av män, mindre självständiga, tjänade mindre. Men det var inte bara de själva som de kände igen i jämställdhetsnormen. Även industrin som arbetsplats framstod som mer jämställd än förskolan.

Exemplet visar hur en mångsidig identifiering utmanar negativa tillskrivningar men också heteronormativitet. Beroendet av en man eller att vara en kvinnlig kvinna, om det så bara gällde att bära kassar, var ointressant. Vad som visar sig här, när det intersektionella perspektivet möter ett empiriskt material, är alltså ytterligare ett exempel på hur jämställdhetsnormen kan utmana heteronormativa positioner. Den återskapar inte bara en heteronormativ princip utan ifrågasätter den också.

Exemplet visar emellertid också hur begränsade alternativen är – hur svårt det är att verkligen tänka annorlunda. Kvinnorna kom ju att identifiera sig med en klassiskt manlig position, i kraft av sin självständighet och fysiska styrka klarade de sig själva och tjänade som industriarbetare bättre än kvinnor inom vården. Därmed upprepades en hierarkisk förståelse av industriarbetets högre status

jämfört med de arbeten som brukar definieras som kvinnliga. Det är därmed också ett exempel på hur jämställdhetsnormen när den uttrycks tillsammans med en traditionell industriarbetarnorm skapar skillnader och ett kategoriserat tänkande. Normen är med om att dela upp.

### 10.3.3 Jämställdhet som klassutmanare

Utifrån ett normperspektiv kan klass förstås som något som hela tiden görs, som återskapas så att det framstår som omöjligt att förändra eller utmana. Allt för ofta diskuteras klass på ett begränsat sätt som en fråga om arv, som något som människor har med sig i bagaget och som tynger, hindrar eller ger en möjligheter som andra inte får. Detta ärvda bagage antas förklara varför vissa befinner sig i medelklassen och andra i arbetarklassen, varför vissa börjar arbeta tidigt medan andra utbildar sig. Men denna ”arvsbeskrivning” hjälper föga om fokus är att studera vilken betydelse kategorin klass har i nuet, hur den blir till och utmanas. Följande berättelse kan möjligen vara ett exempel på när något av detta sker och jämställdhetsnormens möjliga betydelse i de här sammanhangen.

Det handlar om Solveig som började närma sig pensionsålder när jag träffade henne på E. Som relativt ung gick hon till en studievägledare för att få råd. Hon ville utvecklas och bli tekniker, hon tyckte om att arbeta med maskiner och planerade att läsa in fyraårig teknisk linje på Komvux. Solveig blev dock avrådd av den studievägledare hon uppsökt. Studievägledaren menade att detta inte var ett jobb för en kvinna. När Solveig berättade detta för mig var hon mycket kritisk till studievägledaren; denna hade föreslagit henne att utbilda sig inom omvårdnadssektorn istället för att läsa fyraårig teknisk linje. Solveig hade följt råden och hamnat i ett arbete med äldre som hon aldrig kom att trivas med. I Solveigs berättelse kom den här studievägledaren att få en för mig obegripligt betydelsefull roll. Solveig framstod i just den här berättelsen som någon som gjorde som hon blev tillsagd trots att det så uppenbart stred mot hennes vilja. Efter mycket om och men hade dock Solveig till slut kommit till industrins värld och där fått arbeta med maskiner, vilket hon visade sig vara mycket duktig på. Berättelsen andades därför, som många av de berättelser jag tog del av, revansch och en insikt om att studievägledaren haft fel. Studievägledaren tycktes

dock ha haft avgörande betydelse för det ”val” som Solveig kom att göra då hon istället för att bli tekniker utbildade sig i omvårdnad.

I Solveigs berättelse var studievägledarens ord styrande. Hen skulle ha överblick och insikt nog för att kunna tala om var andra skulle vara. Solveig beskrev en tilltro eller underdånighet till eller gentemot studievägledaren. I Solveigs berättelse anade jag därför en beredvillighet att bli placerad; någon annan visste bättre, någon som hade utbildning och var satt att organisera människor och leda dem ”rätt”. Kort sagt, studievägledaren kan ses som en del i en organiserande tjänstemannaklass (jfr Acker 2006). Solveig kunde förstå sig som en av dem som skulle ledas rätt. De båda identifierade sig med var sin klassposition och agerade därefter. Normer om genus hade uppenbarligen också stor betydelse. Det var föreställningar om var kvinnor i arbetarklassen skulle vara som hade fått studievägledaren att utforma sina råd och som antagligen också fått Solveig att ta dem till sig. Alternativt var det dessa normer som kommit att få extra betydelse i skapandet av Solveigs berättelser. Det måste ha känts som om det låg något i dem. Kort sagt, Solveig kände igen råden, de hade legitimitet i samhället, de gick att återberätta.

Men det fanns ytterligare en dimension med den här berättelsen som är särskilt intressant i det här sammanhanget. Berättelsen har formats av de föreställningar som Solveig har i dag och det är inte svårt att uppfatta vår tids jämställdhetsnorm i berättelsens dramaturgi. Berättelsen som formas nu kan tänkas *göra* något med Solveigs och andras perspektiv och agerande i nuet. Utifrån ett jämställdhetstänkande som blivit alltmer dominant är Solveig i dag nämligen förvissad om att studievägledaren gjorde fel när hon hänvisade till att Solveig var kvinna och att det gjorde det olämpligt för henne att bli ingenjör. När hon berättar den här historien – och jag anar att hon har berättat den många gånger eftersom den hade en väl utvecklad form – vet hon också att hon kommer att få stöd i att studievägledaren gjort fel. Och när jag fick höra berättelsen blev jag mycket riktigt lika upprörd som Solveig över det märkliga rådet. Studievägledaren hade dessutom fel på ett sätt till. Solveig visade sig ju vara mycket duktig på teknik när hon väl fick chansen. Så även om Solveig förstod studievägledaren utifrån en underordnande diskurs där studievägledaren gjordes till auktoritet undergräver Solveig denna auktoritet i efterhand. Solveigs delvis subversiva tolkning kan mana till fortsatt ifrågasättande av en styrande medelklass som antas veta vad som är bäst för andra. Möjligen kan den

också komma att undergräva positionen som organiserad, som den som gör det hon ska. *Det går ju inte att lita på auktoriteterna.*

Jämställdhetsnormen kan alltså bidra till ett granskande och ifrågasättande perspektiv som visar hur kön och klass görs tillsammans. Jämställdhetsnormen skapade subjektivitet i det här sammanhanget, skapade en kritisk position som gav möjlighet att säga emot och ifrågasätta både det som hänt och det som hände nu. Den organiserande klassen går ju som sagt inte att lita på.

#### 10.3.4 Om att känna igen sig i jämställdhetsnormen

Berättelserna och diskussionerna om studievägledare, om vem som bär matkassar och om vilka kvinnor som tjänar mest visar hur jämställdhetsnormen upprepas och får betydelser på en rad oförutsägbara sätt. Jämställdhetsnormen manade både de här kvinnorna till kritiska iakttagelser av sin underordnade position och till att skapa sig en överordnad position. Jämställdhet har emellanåt beskrivits som ett medelklassprojekt som har lite att göra med arbetarklassens kvinnor. Det hävdas ibland att arbetarklassens kvinnor inte skulle känna igen sig i jämställdhetens tal och praktiker, alternativt inte ha tillgång till denna eller liknande feministiska diskurser (se exempelvis Skeggs 1997). Den inledande diskussionen om rikspolitikens fokusering på karriärmöjligheter och entreprenörskap stärker den analysen.

Berättelserna från E visar emellertid att jämställdhetsnormen spelar roll för långt fler än medelklassen. Jämställdhetsnormen upprepas och får betydelse på en rad arenor som inte bara har att göra med möjligheten till individuella karriärer, glastak och ledarpositioner utan också med motståndet mot de förväntningar som finns om vem som ska sköta maskiner, vem som ska bli tekniker eller vem som är mest modern i samhället. Att denna kamp från arbetslivet och jämställdhetsnormens betydelse här har så begränsad representation i rikspolitik är naturligtvis problematiskt och visar möjligen på en ovilja att skapa stridslinjer när det handlar om jämställdhet. Vems jämställdhetsarbete erkänns och synliggörs? Vad för slags jämställdhetsarbete som ska bedrivas är uppenbarligen en politisk fråga och måste också bli betraktad som en sådan. Samtidigt visar exemplen i det här avsnittet att jämställdhetsnormen, som alla normer, alltid skapar positionerna *vi* och *de andra*. Även i arbetarklassen skapas skiktningar mellan kvinnor och kvinnor.

## 10.4 Intersektionell normkritik – en sammanfattning

Intersektionell normkritik kan beskrivas som ett granskande förhållningssätt, ett kritiskt betraktande som kan vara betydelsefullt för utvecklandet av strategier för förändring och i forskning. Ett viktigt antagande är att man studerar platser för intersektioner eller intersektionella processer och att dessa intersektioner behöver förstås i sina kontexter. Det må vara i riksdagen eller på en industri som E. Det kan handla om jämställdhetsnormens upprepningar som platser för många samverkande och destabiliserande normer. Även en maskin kan, som jag exemplifierat i det här kapitlet, vara en plats för meningsskapande intersektioner. Arbetsfördelning och lönesättning är två andra exempel som lyfts fram och som kan förstås utifrån ett intersektionellt normkritiskt granskande. Med dessa exempel har jag velat understryka betydelsen av att se normer som samhällsstrukturerande krafter med materiella komponenter och effekter.

Med intersektionell normkritik ökar inte bara förståelser för hur olika normer stabiliseras och makt konsolideras. I det här kapitlet har jag visat hur normer både stabiliseras och destabiliseras i de ständiga intersektioner de är del i. Normer omvandlas men kan också komma att dekonstrueras i intersektioner med andra normer.

Arbetar man med jämställdhet, med mångfaldsfrågor, är aktivist eller forskare kan det vara viktigt att granska de fält man vill arbeta med utifrån ett intersektionellt maktkritiskt tänkande. Det handlar dels om en förmåga att fånga upp vad som händer med politiska arbeten – med det pågående arbetet med jämställdhetsintegrering, eller likabehandling – och se dem som mötesplatser för normintersektioner. Att ställa frågor om vad som blir norm nu, vad som destabiliseras nu, vem eller vad som utesluts eller vilka frågor som görs viktiga respektive oviktiga kan öka kunskaper om hur skillnader skapas och kan komma att mana till nya former av politik.

En annan viktig princip, som ligger implicit i vad som redan sagts men som jag också uttryckt i texten, kan därför vara att *vägra renodla*. Det är viktigt att inte nöja sig med att ta ett problem i taget eller på förhand bestämma sig för vilka materialiserade kategorier som ska studeras. En medvetenhet om intersektionella materialiseringar och materialiteter kan leda till intersektionella strategier. Heteronormativitet kan utmanas genom kampen för jämställda löner eftersom dessa bidrar till att destabilisera en materialisering av en heteronormativ princip. För att bli verksamma



politiska strategier mot heteronormativitet och rasifiering bör dock dessa intersektionella ambitioner öppnas, tydliggöras och benämnas. Intersektionerna behöver förstås och problematiseras explicit.

## Referenser

- Acker, Joan (2006) *Class Questions. Feminist Answers*. Lanham. Rowman & Littlefield Publishers.
- Ahmed Sara (2011) *Vithetens hegemoni*. Hägersten: Tankekraft Förlag.
- Ahmed, Sara (2012) *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. London: Duke University Press.
- Andersson, Maria (2003) *Arbetslöshet och arbetsfrihet*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet.
- Barad, Karen (2007) *Meeting the Universe Halfways*. London: Duke University Press.
- Barron, Karin (2004) *Genus och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.
- Borg, Kristian (2013) *Farväl till arbetslinjen*. Stockholm: Verbal förlag.
- Bremer, Signe (2011) *Kroppslinjer*. Stockholm & Göteborg: Makadam.
- Bromseth, Janne & Darj, Frida (red.) (2010) *Normkritisk pedagogik*. Uppsala universitet: Centrum för genusvetenskap.
- Brown, Wendy (2008) *Att vinna framtiden åter. Texter om makt och frihet i senmoderniteten*. Stockholm: Atlas.
- Butler, Judith (1990) *Gender Trouble*. London New York: Routledge.
- Butler, Judith (1993) *Bodies that Matter*. New York London: Routledge.
- Butler Judith (2004) *Undoing Gender*. New York London: Routledge.
- Bäck-Wiklund, Margareta, & Bergsten, Birgitta (1997) *Det moderna föräldraskapet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Callerstig, Ann-Charlott & Lindholm, Kristina (2011) "Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering" *Tidskrift för genusvetenskap* nr 2–3, s. 79–96.
- Crenshaw, Kimberlé W. (1989/2011) "Demarginalizing the intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics" i Helma Lutz et al. (red.) *Framing Intersectionality*. Farnham: Ashgate.
- Dahl, Ulrika (2005). "Scener ur ett äktenskap" i Don Kulick (red.) *Queersverige*. Stockholm. Natur och Kultur.

- de los Reyes, Paulina (2002). "Det problematiska systemskapet" i Paulina de los Reyes et al. (red.) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas bokförlag.
- de los Reyes, Paulina & Molina, Irene (2002) "Kalla mörkret natt! Kön, klass och ras/eticitet i det postkoloniala Sverige" i Paulina de los Reyes et al. (red.). *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas bokförlag
- de los Reyes, Paulina & Martinsson, Lena (red.) (2006) *Olikhetens paradigm*. Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, Paulina (2007) "Rosengård är min Shatila" i Paulina de los Reyes & Satu Gröndahl (red) *Framtidens feminismer. Intersektionella interventioner i den feministiska debatten*". Hägersten: Tankekraft förlag.
- de los Reyes, Paulina (red.) (2010) *Vad händer med jämställdheten. Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala universitet.
- Duvander, Ann-Zofie & Eklund, Stina (2006) "Utrikesfödda och svenskfödda föräldrars föräldrapenninganvändande" i SOU 2006:37. *Rapport från utredningen om Makt och strukturell diskriminering*. Stockholm: Fritzes.
- Edenheim, Sara & Persson, Cecilia (2006) "Enade vi falla, söndrade vi stå". *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 2–3 s. 7–18.
- Elmeroth, Elisabeth (red) (2012) *Normkritiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Hall, Stuart (1997). *Representation: Cultural representations and Signifying Practices*. London: Sage.
- Haraway, Donna (2008) *Apor, cyborger och kvinnor. Att återuppfinna naturen*. Stockholm/Stehag: Symposion.
- Foucault, Michel (2002) *Sexualitetens historia*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Foucault, Michel (2008) *Diskursernas kamp*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Kvinnors sjukfrånvaro. Redovisning av regeringsuppdrag* (2013) Stockholm: Försäkringskassan/Socialdepartementet.
- Laclau, Ernesto & Mouffe Chantal (1985). *Hegemony and Socialist Strategy*. London: Verso.

- Lykke, Nina, (2011) "Intersectional Analyses: Black Box or Useful Critical Feminist Thinking Technology" i Helma Lutz et al. (red.), *Framing Intersectionality*, Farnham: Ashgate.
- Martinsson, Lena (2001) "Marmorhallen" i B.Lundgren & L. Martinsson, *Bestämna benämna betvivla*. Lund: Studentlitteratur.
- Martinsson, Lena (2006) *Jakten på konsensus. Intersektionalitet och marknadsekonomisk vardag*. Malmö: Liber.
- Martinsson, Lena & Reimers, Eva (2008) (kommande ny upplaga) *Skola i normer*. Lund: Gleerups.
- Mattsson, Katarina (2010) "Genus och vithet i den intersektionella vändningen" *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 1–2 s. 5–22.
- Mohanty, Chandra Talpade (2006) *Feminism utan gränser: avkolonialiserad teori, praktiserad solidaritet*. Stockholm: Tankekraft.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Uppsala universitet.
- Molina, Irene (2005). *Etnisk diskriminering i boendet*. Integrationsverket.
- Mouffe, Chantal (1992) "Feminism, Citizenship and Radical Democratic Politics" i Judith Butler & Joan W. Scott (red). *Feminists Theorize the Political*. London & New York: Routledge.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2004) *Den nya svenska arbetarklassen*. Umeå: Borea.
- Mulinari, Paula & Selberg, Rebecca (red) (2011) *Arbete och intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups.
- Ojämslidd arbetsbörda, föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*. Socialförsäkringsrapport 2013:9. Stockholm. Försäkringskassan.
- Puar, Jasbir K (2007) *Terrorist Assemblage. Homonationalism in Queer Times*. Durah & London: Duke University Press.
- Rönblom, Malin (2011) "Vad är problemet" *Tidskrift för genusvetenskap* nr 2–3 s. 99–115.
- Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (2009) Stockholm: Regeringskansliet.
- Skeggs, Beverley (1997) *Att bli respektabel*. Göteborg: Daidalos
- Skolverket (2009) *Diskriminerad, trakasserad, kränkt?* Rapport 326. Stockholm: Skolverket.

- Standing, Guy (2011) *Prekariatet. Den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.
- Sörensdotter, Renita (2008) *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
- Tollin, Katharina, (2011) *Sida vid sida – En studie av jämställdhetspolitikens genealogi 1971–2006*, Stockholm: Atlas bokförlag.
- Wahl, Anna m.fl. (2008) *Motstånd & fantasi. Historien om F*. Lund: Studentlitteratur.
- Wikander, Ulla (1988) *Kvinnors och mäns arbeten. Gustavsberg 1880–1990*. Lund: Arkiv.
- Wikander, Ulla (1992) ”Delat arbete, delad makt” i G. Åström & Y. Hirdman, *Kontrakt i kris*. Stockholm: Carlssons bokförlag.
- Wikander, Ulla (1999) *Kvinnoarbete i Europa 1789–1950*, Stockholm: Atlas akademi.
- Wottle, Martin & Blomberg (Eva 2011) ”Feminism och jämställdhet i nyliberal kontext” *Tidskrift för genusvetenskap* nr 2–3 s. 99–115.

## 11. Författarpresentationer

**Paulina de los Reyes** är professor i ekonomisk historia vid Stockholms universitet. Hennes forskning handlar om arbetsliv, makt och intersektionalitet ur ett ekonomisk historiskt perspektiv. Hon har bland annat publicerat *Intersektionalitet. Kritiska reflexioner om ojämlikhetens landskap* (tillsammans med Diana Mulinari) och varit redaktör för forskarantologierna *Arbetslivets (o)synliga murar* (2006) och *Vad händer med jämställdheten?* (2011).

**Monika Edgren** är docent i historia och professor i genusvetenskap vid Malmö högskola. Hennes forskningsområden utifrån feministiska och postkoloniala perspektiv är nationskonstruktioner och tillhörighet/hem, berättelser om sexuellt våld och diskriminering. Bland hennes publikationer finns "Antidiskrimineringens dilemma. Representationer i Kommunalarbetaren 2003–2004" (2006), "Genushistoria och den tvärvetenskapliga genusforskningen" (2010) och "Diskriminering av kvinnor: om nödvändigheten av ett intersektionellt och normkritiskt perspektiv" (2013).

**Alejandro González Arriagada** är fil dr i ekonomisk historia vid Stockholms universitet och har forskat om urban fattigdom, segregering och skolan som arbetsplats ur ett intersektionellt perspektiv. Han deltar för närvarande i ett forskningsprojekt om effekterna av marknadsreformerna på den svenska skolans arbetsmiljö och arbetsorganisation.

**Lena Martinsson** är professor i genusvetenskap på Institutionen för Kulturstudier vid Göteborgs universitet. Hon forskar om normbildningar i relation till jämställdhet och värdegrundsarbeten, klass som intersektionell konstruktion samt kvinnorörelser i Pakistan utifrån ett postkolonialt perspektiv. Hon har bland annat varit redaktör, tillsammans med Eva Reimers, till boken *Norm-Struggles* (2010), med Reimers har hon även redigerat boken *Skola i normer* (ny upplaga 2014), samt skrivit artikeln "Globala klasser" (2012).

**Irene Molina** är professor i kulturgeografi, verksam vid Institutet för bostads- och urban forskning, Uppsala universitet. Hennes forskning kretsar kring staden och boendet ur ett intersektionellt maktperspektiv. Hon är aktuell med artikeln "Gender and Space" (tillsammans med Karin Grundström) i *Encyclopedia of Housing and Home*, (2012).

**Paula Mulinari** är för närvarande verksam som lektor i socialt arbete vid Malmö högskola. Hennes forskning är inriktad på ojämlikhet, lönearbete och vardagsmotstånd på arbetsplatsen. Hon disputerade i genusvetenskap med avhandlingen *Maktens fantasier och servicearbetets praktik. Arbetsvillkor inom hotell och restaurangbranschen i Malmö* (2007).

**Annika Olsson** är lektor i genusvetenskap på Stockholms universitet. Hon disputerade i litteraturvetenskap på Uppsala universitet 2002: *Att ge den andra sidan röst. Rapportboken i Sverige 1960–1980*. Sedan många år arbetar hon med jämställdhet och likabehandling, bl.a. som programansvarig för regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 2008–2010. Centralt i hennes forskning är frågor som rör betraktandets och berättandets ordning, offentliga samtal och demokrati. Hon arbetar för närvarande med en muntlig historia om intellektuella i Sverige 1960–2010 och är en av grundarna till forskarnätverket Oral History i Sverige: [www.ohis.se](http://www.ohis.se).

**Eva Schömer** är docent i rättssociologi vid Rättssociologiska institutionen, Lunds Universitet och gästprofessor i rättsvetenskap vid institutionen för ekonomistyrning och logistik, Linnéuniversitetet. Hennes forskning rör områdena arbetsrätt och arbetslivsforskning, vilka hon analyserar från ett rättssociologiskt perspektiv med hjälp av feministiska perspektiv och intersektionella verktyg. Bland hennes publikationer finns ”Norms an Normality – Framing Normality: An Eye-Catcher on the Swedish Labour Court” (2013); ”Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska Diskrimineringslagstiftningen” (2011) och ”Feministisk retsteori og rettsociologi Rettsociologi: Klassiske og moderne perspektiver” (2013).

**Emma Strollo** är genusvetare och disputerade 2013 med avhandlingen *Det städade folkhemmet. Tyskfödda hembiträden i efterkrigstidens Sverige*. Hon är för närvarande verksam vid ekonomiskhistoriska institutionen på Stockholms universitet. Huvudsakliga forskningsområden är migration, avlönat hushållsarbete och intersektionalitet. Bland hennes publikationer finns ”Hembitråde på import. Migrationsberättelser från 1950-talets Sverige” (2013) och ”Till den svenska familjens tjänst. Tyskfödda hembiträden i efterkrigstidens Sverige” (2013).

**Annette Thörnquist** är docent i historia och arbetslivsforskare med fokus på arbetsmarknadsrelationer, arbetsmiljö och arbetsmigration och har under senare år varit knuten till ekonomisk-historiska institutionerna vid Stockholms universitet. Bland hennes publikationer finns *Mångfaldens marknad och arbetets villkor, Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten* (2013) och "False Self-Employment. A Topical but Old Labour Market Problem" (2011). Hon är redaktör (tillsammans med Anna Karin Engstrand) för antologin *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden* (2011).



# Statens offentliga utredningar 2014

## Kronologisk förteckning

---

1. Vissa bostadsbeskattningsfrågor. Fi.
2. Framtidens valfrihetssystem  
– inom socialtjänsten. S.
3. Boende utanför det egna hemmet  
– placeringsformer för barn och unga.  
S.
4. Det måste gå att lita på konsument-  
skyddet. Ju.
5. Staten får inte abdikera  
– om kommunaliseringen av den  
svenska skolan. U.
6. Män och jämställdhet. U.
7. Skärpta straff för vapenbrott. Ju.
8. Översyn av statsskuldpolitiken. Fi.
9. Förändrad assistansersättning  
– en översyn av ersättningssystemet. S.
10. Ett steg vidare – nya regler och åtgärder  
för att främja vidareutnyttjande av  
handlingar. S.
11. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet  
2014. Forskningsdebatt, alternativ och  
beslutsfattande. M.
12. Utvärdera för utveckling – om utvärde-  
ring av skolpolitiska reformer. U.
13. En digital agenda i människans tjänst  
– en ljusnande framtid kan bli vår. N.
14. Effektiv och rättssäker PBL-över-  
prövning. S.
15. Investeringsplanering för försvars-  
materiel  
En ny planerings-, besluts- och  
uppföljningsprocess. Fö.
16. Det ska vara lätt att göra rätt  
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar  
inom den arbetsmarknadspolitiska  
verksamheten. A.
17. Genomförande av Seveso III-  
direktivet. Fö.
18. Straffskalorna för allvarliga våldsbrott.  
Ju.
19. Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett  
samlat genomförande. U.
20. Läkemedel för särskilda behov. S.
21. Bredband för Sverige in i framtiden. N.
22. Genomförande av EU:s nya redovis-  
ningsdirektiv. Ju.
23. Rätt information på rätt plats i rätt tid.  
Del 1, 2 och 3. S.
24. Olycksregister och djupstudier på  
transportområdet. N.
25. Internationella rättsförhållanden  
rörande arv. Ju.
26. Tillträde till COTIF 1999. Ju.
27. Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för  
hela samhället. + Bilagor. Fö.
28. Lönsamt arbete – familjeansvarets  
fördelning och konsekvenser. A.
29. Assisterad befruktning för ensam-  
stående kvinnor. Ju.
30. Jämställt arbete? Organisatoriska  
ramar och villkor i arbetslivet. A.
31. Visselblåsare  
Stärkt skydd för arbetstagare som slår  
larm om allvarliga missförhållanden. A.
32. Jordbruks- och bostadsarrende  
– några frågor om arrendeavgift och  
besittningsskydd. Ju.
33. Från hyresrätt till äganderätt. Ju.
34. Inte bara jämställdhet  
Intersektionella perspektiv på hinder  
och möjligheter i arbetslivet. A.

# Statens offentliga utredningar 2014

## Systematisk förteckning

---

### Arbetsmarknadsdepartementet

- Det ska vara lätt att göra rätt  
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. [16]
- Lönsamt arbete  
– familjeansvarets fördelning och konsekvenser. [28]
- Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. [30]
- Visselblåsare  
Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. [31]
- Inte bara jämställdhet  
Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. [34]

### Finansdepartementet

- Vissa bostadsbeskattningsfrågor. [1]
- Översyn av statsskuldspolitiken. [8]

### Försvarsdepartementet

- Investeringsplanering för försvarsmateriel  
En ny planerings-, besluts- och uppföljningsprocess. [15]
- Genomförande av Seveso III-direktivet. [17]
- Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för hela samhället. + Bilagor. [27]

### Justitiedepartementet

- Det måste gå att lita på konsumentskyddet. [4]
- Skärpta straff för vapenbrott. [7]
- Straffskalorna för allvarliga våldsbrott. [18]
- Genomförande av EU:s nya redovisningsdirektiv. [22]
- Internationella rättsförhållanden rörande arv. [25]
- Tillträde till COTIF 1999. [26]

Assisterad befruktning för ensamstående kvinnor. [29]

Jordbruks- och bostadsarrende  
– några frågor om arrendeavgift och besittningsskydd. [32]

Från hyresrätt till äganderätt. [33]

### Miljödepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2014. Forskningsdebatt, alternativ och beslutsfattande. [11]

I vått och torrt – förslag till ändrade vattenrättsliga regler. [xx]

### Näringsdepartementet

- En digital agenda i människans tjänst  
– en ljusnande framtid kan bli vår. [13]
- Bredband för Sverige in i framtiden. [21]
- Olycksregister och djupstudier på transportområdet. [24]

### Socialdepartementet

- Framtidens valfrihetssystem  
– inom socialtjänsten. [2]
- Boende utanför det egna hemmet  
– placeringsformer för barn och unga. [3]
- Förändrad assistansersättning  
– en översyn av ersättningssystemet. [9]
- Ett steg vidare – nya regler och åtgärder för att främja vidareutnyttjande av handlingar. [10]
- Effektiv och rättssäker PBL-överprövning. [14]
- Läkemedel för särskilda behov. [20]
- Rätt information på rätt plats i rätt tid.  
Del 1, 2 och 3. [23]

### Utbildningsdepartementet

- Staten får inte abdikera  
– om kommunaliseringen av den svenska skolan. [5]

Män och jämställdhet. [6]

Utvärdera för utveckling – om utvärdering  
av skolpolitiska reformer. [12]

Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett samlat  
genomförande. [19]