



FACKLIG FEMINISM

Klass och kön 2006



FACKLIG FEMINISM

Klass och kön 2006

© Landsorganisationen i Sverige 2006

Omslagsfoto: Petr Svarc/Lucky look

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: Elanders Berlings, Malmö 2006

ISBN 91-566-2231-7

LO 06.02 5 000

DET HAR GÅTT 15 ÅR sedan den första boken i serien Klass och kön kom ut. Mycket har hänt sedan dess vilket ställer nya krav på facket som organisation. LO vill med "Klass och kön 2006 – en handbok i facklig feminism" kombinera fakta, ideologi och praktik för att ta ytterligare ett steg på vägen mot ett jämställt samhälle.

Är du förtroendevald? Då är detta din bok. Här kan du läsa om hur man får ett jämställdhetsperspektiv på allt från turordningslistor till årsmöten och jämställdhetsplaner.

Är du ombudsman och behöver idéer i ditt arbete med jämställdhet? Då kan boken vara ett stöd.

Jobbar du med jämställdhetsfrågor i andra sammanhang? Då kan boken ge dig ett fackligt perspektiv på feminism och jämställdhetsfrågor.

Boken handlar om våra principer och värderingar. Hur ser vi på klass och kön, om varför jämställdhet är en avgörande facklig fråga och vad facklig feminism egentligen är.

Men det är samtidigt en konkret handbok i hur du som fackligt aktiv på din arbetsplats kan driva på jämställdhetsarbetet. Det är den lokala fackliga verksamheten som är nyckeln till ett jämställt arbetsliv.

Text Klass och kön 2006: Jenny Lindblad, LO 2006

Text handbok 1 och 2: Berit Göthberg, Maud Jansson och Jenny Lindblad, LO 2006

Flera personer har varit med och bidragit till Klass och kön 2006: Anneli Palm, Anna Thoursie, Albin Kainelainen, Birthe Josephson, Dan Andersson, Heli Kärkkäinen, Leif Mettävainio, Lotta Grönblad, María-Paz Acchiardo, Margareta Pettersson, Sofie Rehnström samt LOs jämställdhetsråd och Referensgrupp inom LOs avtalsråd.

Innehåll

Inledning	6
Klass och kön – vad handlar det om?	8
Jämställdhet	8
Genus och genussystem	10
Feminism	12
Facklig feminism	13
Andra orättvisor	14
Jämställdhet – en grundläggande facklig fråga	15
Facket har verktygen	18

Mycket har hänt – lång väg kvar	20
Olika områden – samma orättvisor	21
Arbetsmarknaden	23
Sysstelsättning	23
Sysstelsättning på olika villkor	
– anställningsformer och arbetstider	25
Jämställda löner	28
Olika typer av diskriminering	30
Makten över arbetet	33
Vad vill LO angående arbetslivet?	36
Familj	37
Barnomsorg	42
Vad vill LO angående familjelivet?	43
Organisation och makt	44
Vad vill LO angående makt och inflytande?	49
Sexualisering, trakasserier och våld	50
Vad vill LO angående våld mot kvinnor?	55
Avslutning	56
Källförteckning	57

Inledning

SOM NYVALD LO-ORDFÖRANDE utnämnde jag LO till en feministisk organisation vid kongressen 2000. Tio år tidigare kom den första boken i serien *Klass och kön*. Jag arbetade då på Kommunal och ingick i LOs arbetsgrupp som fått i uppdrag att ta fram en text om jämställdhet till LO-kongressen 1991. Redan då hade jag ett starkt engagemang i jämställdhetsfrågorna och det har inte blivit mindre genom åren.

1990 låter inte långt borta, men det var före varvade listor, före 90-talets ekonomiska kris och före diskussionen om en delad föräldraledighet. Under 1980-talets nyliberala våg hade dessutom begreppet feminism blivit ett skällsord. Till skillnad från idag kallade sig sannolikt inte någon partiledare för feminist i offentliga sammanhang.

Det var inga självklarheter som redovisades i rapporten 1990. Tvärtom ansågs gruppens slutsatser väldigt utmanande. För LO framstod klass alltjämt som den huvudsakliga motståndningen i samhället. När vi visade att kvinnor inom alla klasser hade sämre villkor än män inom samma klass, lade vi grunden till det som kom att kallas för klass- och könstrappan; något som sedan dess har påverkat LOs utformning av politiken. Klass- och könstrappan kom att utgöra en grund för att se hur både klass och kön påverkar människors position i samhället.

LO-kongressen 1996 slog fast att både klass och kön är källor till förtryck och att de båda påverkar hur människors liv utformas. Därför måste både klass och kön ses som övergripande fackliga frågor. I en ny skrift, som kom 1996, lades grun-

den för att få det interna jämställdhetsarbetet att genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, inte minst genom att se på representationen inom facket. Det innebär till exempel att LO gör jämställdhetsanalyser på alla ärenden som behandlas inom organisationen.

Nu har du den fjärde rapporten i serien Klass och kön i din hand. Den ger en kunskapsmässig bakgrund till varför LO är en feministisk organisation och är samtidigt en konkret handbok i facklig feminism. Min förhoppning är att skriften ska ge ett bra stöd för ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna.

För det är där, på arbetsplatsen, som vi har vår styrka och kan förändra verkligheten. Tillsammans har vi makten och möjligheten att öka jämställdheten och motverka diskrimineringen i arbetslivet.

8 MARS 2006

WANJA LUNDBY-WEDIN

LOs ORDFÖRANDE

Klass och kön

– vad handlar det om?

KLASSTILLHÖRIGHET STYR människors möjligheter och livsval. Det ger ojämlika livsvillkor. Kön påverkar människor på samma sätt. Det ger ojämställda livsvillkor.

Orättvisor utifrån klass och kön kan dock motverkas. Hur klassamhället ser ut eller vilka olika egenskaper kvinnor och män tillskrivs är något som politik och aktivt arbete kan påverka. Den här boken visar hur villkor utifrån klass och kön ser ut på ett antal olika områden som är avgörande för jämställdheten i samhället. Den ger också förslag på fackliga verktyg för förändring.

Ibland har begreppen klass och kön formulerats som om de står mot varandra. Egentligen är det tvärt om. Att motverka orättvisor utifrån både klass och kön är inte en motsättning utan en förutsättning för ett rättvist samhälle. Arbetet mot klassorättvisor försvagas av att kvinnor och män ställs mot varandra och kvinnors sämre villkor förstärks genom klassklyftor i samhället.

I detta avsnitt beskrivs hur man utifrån ett fackligt vänsterperspektiv kan se på begrepp som jämställdhet, genus, feminism och olika typer av diskriminering. Det handlar om varför jämställdhet är en radikal politisk och facklig fråga som är avgörande för hela fackets framtid.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om att alla ska få vara människor och inte reduceras till kön. Flickor och pojkar ska få lika förutsättningar och stöd i skolan. Så är det inte idag. Pojkarna får

Ett jämställt samhälle är ett samhälle där kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Ett samhälle där kön inte spelar någon roll utan där varje person får utvecklas och leva så som hon eller han vill, oavsett sitt kön. Att vara kvinna eller man ska inte spela någon roll när en människa till exempel söker ett arbete, tar hand om hem och barn eller pratar på ett möte.

stoja och bråka. Flickorna uppmuntras till att vara duktiga och ta hand om varandra. För att få ett jämställt samhälle måste båda könen stimuleras till att bryta mönster och utvecklas som människor och inte som kön. Så länge flickor och pojkar får olika signaler om hur de ska bete sig kommer människor aldrig att få utvecklas efter vad de själva vill göra. Hela samhället måste förändras för att det ska bli jämställt. Från förskolan till äldreomsorgen. Liksom politiken, facket och näringslivet.

Länge har jämställdhet setts som något som bara angår kvinnor. Som om män inte har med frågorna att göra. Så är det inte. Kvinnor och mäns olika villkor hänger ihop. Att kvinnor har sämre villkor i arbetslivet än män beror till stor del på att män tar mindre ansvar i hemmet än kvinnor. Både kvinnor och män måste förändra sig. Män måste ta större ansvar för hem och barn. Det i sin tur innebär att kvinnor måste lämna ifrån sig delar av detta ansvar och få möjlighet att förvärvsarbeta i samma utsträckning som män.

Fortfarande är det dock ofta kvinnors identitet som ses som problemet, inte mäns. Orättvisor och förtryck förklaras med att kvinnor inte kan förhandla, att kvinnor jobbar i offentlig sektor eller att kvinnor går ensamma hem mörka kvällar, då

de riskerar att bli våldtagna. Det är som om jämställdhet är ett kvinnoproblem som ska lösas individuellt.

Varför får kvinnor lägre lön än män, varför jobbar kvinnor i vissa yrken och varför blir kvinnor våldtagna? Det är frågorna som måste ställas. I nästan alla andra avseenden ser facket kollektiva lösningar. Det gäller också i jämställdhetsfrågor. Enskilda kvinnor kan inte bära ansvaret för hur strukturerna i samhället ser ut. Det är ett gemensamt ansvar för hela samhället, för både kvinnor och män.

Genus och genusystem

Flickor och pojkar får alltså olika uppfostran. Är det så farligt? Ja, eftersom det påverkar allt annat som sker senare i livet. Det påverkar vilka intressen barn utvecklar och vilka utbildningar de går. Det får i sin tur effekt för möjligheter i yrkesliv och livsval. Kvinnor och män lär sig från barnsben att göra olika saker och väljer därför sedan olika vägar i livet. På så sätt skapas det som kallas för kön. Det finns inget naturligt som gör att flickor skulle gilla rosa eller pojkar blått. Det är något som vuxna har tillskrivit manligt och kvinnligt.

De biologiska skillnaderna är ointressanta när det kommer till saker som lön, arbetstider och livsvillkor. Nästan allt som sammankopplas med kvinnor och män är saker som har lärts ut, inte saker som är medfödda. Allt detta skapar tillsammans det som man brukar kalla för ett socialt skapat kön: **genus**.

Varför bryter samhället inte upp från detta mönster? Det kan beskrivas som om samhället är uppbyggt enligt ett system; **genusystemet**, där orättvisorna mellan kvinnor och män hela tiden återskapas. Detta system upprätthålls mer eller mindre av alla som lever i samhället eftersom alla är en del av det. Historikern Yvonne Hirdman beskriver det som två samverkande principer som skapar orättvisorna mellan könen.

Enkelt uttryckt kan genussystemet beskrivas som följande två samverkande principer¹:

Den första principen är att vi hela tiden lär oss att kvinnor och män är lämpade att göra olika saker. Det finns en grundläggande isärhållning i samhället där kvinnor har vissa arbetsuppgifter, ansvarsområden och platser och män andra. Denna princip upprätthålls med kraft i samhället idag. Män och kvinnor finns på helt olika delar av arbetsmarknaden och i samhället i övrigt. Detta skapar en föreställning om att vi är olika. Den som bryter mot mönstret blir utpekad som annorlunda. Till exempel riskerar både kvinnor och män som väljer att jobba i yrken som domineras av det andra könet att trakasseras i högre utsträckning än de som gör traditionella val.

Den andra principen är att vi värderar kvinnor och män olika. Det som män tänker och gör är värt mer än det kvinnor tänker och gör. Det tar sig tydligt uttryck i att män har mer makt och högre lön än kvinnor. Det som är typiskt kvinnligt har lägre status än det typiskt manliga. Ett exempel är att mansdominerade arbeten i stort sett alltid är högre värderade än kvinnodominerade med motsvarande krav. Ett annat är att det satsas mer på de idrotter som domineras av pojkar än av flickor.

Dessa två delar skapar tillsammans **genussystemet**. På det här sättet bibehålls och återskapas en maktordning mellan könen. Samtidigt som pojkar och flickor lär sig att göra olika saker, lär de sig också att de olika sakerna är olika mycket värda.

1 Fritt från, Hirdman, 2001, Hirdman/Åström 1992.

Feminism

LO är en feministisk organisation. Vad betyder det?

Feminism är att se att kvinnor har mindre makt och sämre villkor än män och att vilja göra något åt denna orättvisa.

Feminism handlar för det första om att se att kvinnor och män inte har lika möjligheter och skyldigheter idag. Att det finns en maktordning mellan könen där kvinnor som grupp har mindre makt och mindre resurser än män. De arbetar mindre betald arbetstid och mer obetald. Det påverkar kvinnors och mäns livsvillkor från födseln och genom hela livet fram till pension och äldreomsorg.

För det andra handlar det om att vilja göra något åt de orättvisor som finns mellan könen. Att skapa lika möjligheter och skyldigheter i livet för kvinnor och män. För 100 år sedan var det kontroversiellt att kvinnor skulle tillåtas studera på samma villkor som män. Något som skulle ses som absurt att diskutera idag. Idag är det istället andra frågor som diskuteras, som en delad föräldraförsäkring eller kvotering till politiska uppdrag.

Att göra något åt orättvisorna mellan könen kräver förändring hos både kvinnor och män. En av de allra svåraste förändringarna att åstadkomma tycks vara att bryta segregeringen mellan kvinnor och män. En viktig insikt är att de olika villkor kvinnor och män har handlar om makt, inte om okunskap. Det handlar om att män som grupp har mer makt och resurser än kvinnor. Precis som i arbetet mot klassorättvisor handlar det om att fördela resurser från dem som har mer till dem som har mindre.

Facklig feminism

Många olika partier och organisationer kallar sig feminister. Vad skiljer ut fackets syn? Jo, det handlar om att inse hur olika typer av orättvisor förhåller sig till varandra. Att kön tillsammans med klass skapar och förstärker orättvisor i samhället.

Människors villkor bestäms inte bara av förhållanden i arbetslivet. Klasstillhörigheten kan inte ensam förklara att människors villkor är så olika. Ytterligare dimensioner måste till. Relationen till familjelivet och samhällets krav på kvinnors och mäns olika identiteter spelar en lika viktig roll. Å ena sidan förutsätts kvinnor att ta huvudansvar för barnen och utföra obetalt arbete i hemmet. Det försvagar kvinnors position i arbetslivet. Män å andra sidan förutsätts vara familjeförsörjare och familjesituationen förväntas inte påverka arbetet. På så sätt riskerar mäns ansvar för och relation till sina barn att försvagas.

Fackets uppgift är att se till att de som utför lika eller likvärdigt arbete ska ha lika ersättning. Man kan säga att facket ska förhindra att löntagare tvingas att bjuda under varandra i lön för att få jobb. Om någon tvingas att ta arbete till sämre villkor så innebär det att många löntagares villkor på sikt försämras. Diskriminering blir i det perspektivet ett hinder för hela det fackliga arbetet.

Det finns grundläggande fackliga frågor där orättvisorna har sin bas i kön och inte klass. Rätten till heltid är en sådan fråga. Nästan enbart kvinnor är deltidsarbetande, framförallt bland de som är deltidsarbetslösa. Detta hänger nära samman med att kvinnor tar huvudansvar för hem och barn medan män ses som familjeförsörjare. Den mansdominerade delen av arbetsmarknaden är organiserad utifrån heltidsanställningar och den kvinnodominerade utifrån deltidsanställningar.

Med denna utgångspunkt menar LO att facklig feminism

inte går att hålla undan från höger- och vänsterskalan i politiken. Om man söker orsaker till kvinnors sämre villkor och lösningar på problemen så präglas de inte bara av hur man ser på jämställdhet utan också av ett klassperspektiv. Svaren på frågorna om varför samhället är ojämnt och vad man ska göra åt det blir väldigt olika beroende på om de kommer från höger eller från vänster.

Andra orättvisor

Det finns fler orättvisor som utgår från annat än klass och kön. Det betyder att människor bedöms olika också utifrån sitt ursprung, sin sexuella läggning och sin funktionsförmåga.

Människor med ursprung från andra länder än Sverige och som lever här, får ofta sämre villkor än personer som fötts i Sverige av svenskfödda föräldrar. Det kanske tydligaste exemplet är att många kvinnor och män med utländskt ursprung inte kommer in i arbetslivet. Det är som om det finns ett globalt klassperspektiv i Sverige som skapar olika förutsättningar utifrån vilket ursprung människan har. Precis som att kvinnor och män tillskrivs olika egenskaper, så tillskrivs människor från olika delar av världen olika egenskaper. Detta grundar sig i föreställningar som bygger på fördomar. Det bidrar i sin tur till diskriminering och orättvisor.

Samhället utgår också från att heterosexualitet är en norm. Utgångspunkten för nästan hela samhället är den heterosexuella kärnfamiljen. Denna norm styr vårt beteende och våra sociala mönster och skapar utrymme för homofobi och diskriminering. Det gör att många som inte är heterosexuella tvingas att leva med sin sexuella läggning i det fördolda. Detta förstärks också genom genussystemet. Alla människor förväntas leva som kvinnor och män i heterosexuella parförhållanden. Att män ska vara på ett visst sätt och kvinnor på ett

annat. Allt annat ses som avvikande därför att det inte passar in i samhällets norm om hur en kvinna och man bör vara och leva. På så sätt hänger jämställdhetsfrågorna också samman med frågor om sexuell läggning.

Allt detta vävs samman. Förtrycket förändras beroende på hur långt man befinner sig från den norm som präglar samhället. På så sätt har en LO-kvinna med ursprung i Somalia helt andra förutsättningar och möter andra fördomar än en LO-kvinna med svenskt ursprung. En homosexuell kvinna med ursprung i Mellanöstern möts av ett annat förtryck än en homosexuell man med ursprung i Sverige.

Resten av skriften kommer i huvudsak att handla om klass och kön. Det är dock viktigt att se hur orättvisorerna i samhället hänger ihop och tillsammans skapar mönster av förtryck och utanförskap.

Jämställdhet – en grundläggande facklig fråga

Om Sverige fortsatt ska ha starka fackliga organisationer med många medlemmar och en framtida välfärd med samma kvalitet som idag; då måste samhället bli mer jämställt.

Det finns tre huvudsakliga utgångspunkter för det:

1. Den fackliga uppgiften

För det första handlar det om det fackliga uppdraget. Om facket accepterar att kvinnor eller hela branscher som är kvinnodominerade har lägre löner än män och mansdominerade branscher så bidrar det till att alla löntagares löner dumpas. Så länge kvinnor och män finns på olika delar av arbetsmarknaden och värderas olika splittras den fackliga styrkan.

Om facket inte ser att orättvisor i samhället även utgår från kön misslyckas vi med att lösa problem som finns i arbetslivet.

Ett exempel: Tänk er män och kvinnor som är medlemmar i Handels och som arbetar på en stormarknad. Männerna arbetar på golvet i butiken med rörliga arbeten på exempelvis byggvarusidan. De har ett ganska omväxlande arbete och får därför inte mycket förslitningsskador. Flexibiliteten värderas högt av arbetsgivaren eftersom männen kan fler områden. De får högre lön än kvinnorna som i huvudsak arbetar stillasittande i kassorna. Kvinnorna har ett mindre omväxlande arbete och får därför mer förslitningsskador. Det ensidiga arbetet gör också att de kan färre områden i butiken vilket gör att lönen blir lägre.

Här är det kön som i hög grad avgör vilken grupp man tillhör. Det splittrar kvinnor och män trots att de tillhör samma fackliga organisation och samma klass. Här behöver facket se både klass och kön för att hitta en lösning på problemet. Arbetsgivaren utnyttjar den stereotypa könsuppdelningen för att få billig arbetskraft till kassorna. Dessutom utgör kvinnorna på grund av löneskillnaderna en reservarmé för arbetsgivaren för de manligt dominerade jobben. Därigenom sänker de långsiktigt priset även på männens arbete.

2. Kvinnor och män ska ha samma rättigheter

Att gå med i en facklig organisation är att ta ställning. Det är ett ställningstagande för uppfattningen att löntagare förhandlar bättre tillsammans och med gemensam styrka än var och en för sig. Människor går också med i facket för att öka sin trygghet i form förhandlingsstöd och för att försäkra sin inkomst genom arbetslöshetsförsäkringen.

Ibland har det varit som om olika fackliga frågor bedömts på olika sätt. De typiska problem som uppstår i kvinnodominerade branscher riskerar att ses som "kvinnoproblem" samtidigt som de problem som uppstår i mansdominerade branscher ses som de verkligt fackliga frågorna.

Eftersom den fackliga organisationen har en sådan avgörande betydelse för både de kollektiva och individuella rättigheterna är det oerhört viktigt att alla får lika stöd och hjälp. Facket får inte vara en organisation där hälften av medlemmarna får ut mer av ett fackligt medlemskap än den andra hälften. Det är självklart att alla medlemmar oavsett kön ska få lika möjligheter.

46,5 procent av LO-förbundens medlemmar är kvinnor. Det är en självklarhet att de ska ha rätt till precis lika bra service och stöd som männen. Att vara fackligt organiserad i ett LO-förbund innebär också att en samordning mellan LOs förbund ska kunna stötta upp dem som har en svagare position i arbetslivet. Om inte denna samordning används för att stärka kvinnors position i samma utsträckning som mäns riskerar facket att förlora förtroende.

3. Framtidens välfärd ska finansieras gemensamt

Om vi vill ha ett generöst välfärdssystem som ger trygghet vid arbetslöshet eller sjukdom måste det vara många som arbetar. För att kunna upprätthålla en välfärd som är generös och omfattar alla måste antalet arbetade timmar öka. Unga människors inträde i arbetslivet sker allt senare och många äldre orkar inte arbeta till ålderspension. Samtidigt ska de arbetande försörja de som står utanför arbetslivet.

En nyckel till en bibehållen välfärd är kvinnors arbetsutbud eftersom kvinnor förvärvsarbetar färre timmar än män. För att nå detta behöver arbetsfördelningen mellan kvinnor och män förändras. Idag gör kvinnor en majoritet av hushållsarbetet. Män förvärvsarbetar i högre utsträckning och har samtidigt mer fritid än vad kvinnor har. Det skulle gå att dela mer lika på hemarbetet och därigenom öka förutsättningar för kvinnor att förvärvsarbete i högre utsträckning. I

grund och botten handlar det om att lämna föreställningen om att kvinnor ska ta hand om hem och barn och män ska vara familjeförsörjare.

Facket har verktygen

Det system som vi har i Sverige, med kollektiva lösningar och generella regler som skyddar alla från särbehandling, är ett viktigt verktyg både utifrån ett klass- och könsperspektiv. Avtalen ger ett skydd mot att lönerna dumpas. Lagarna ger både kollektiva och individuella rättigheter som stärker möjligheten till trygghet och förhandling. Gemensam facklig styrka gör att den enskilde inte är ensam om hon eller han utsätts för orättvisor. Men ändå förekommer det diskriminering.

Avtalen och den fackliga styrkan är verktyg som vi ska använda för att skapa bättre villkor för alla löntagare och lika villkor för kvinnor och män. Vi kan teckna avtal om hur vi ska arbeta för jämställdhet i arbetslivet. Genom samordning kan vi också arbeta för att utjämna orättvisa skillnader mellan branscher och yrken så att kvinnodominerade och mansdominerade avtalsområden får mer lika villkor. Facket arbetar också för att de arbetsrättsliga lagarna efterlevs.

De fackliga organisationerna har två förutsättningar som ingen myndighet eller annan organisation har. Det gör att vi har möjlighet att få både avtalade och lagreglerade rättigheter att bli verklighet i praktiken.

För det första organiserar facket drygt 80 procent av arbetskraften. Starka fackliga rättigheter och organisationsfrihet gör att facket har möjligheten att förändra arbetslivet och styrka nog att kunna motverka dumpning av villkor. Det är avgörande för att kunna åstadkomma verklig jämställdhet mellan kvinnor och män.

För det andra har LO-förbunden cirka 175 000 förtroende-

valda runt om på arbetsplatserna i Sverige. Det är här facket har sin bas med förtroendevalda och klubbar. Med facklig utbildning kan vi skapa förutsättningar för ett mycket effektivt lokalt arbete för att motverka diskriminering. Det är här det fackliga arbetet kan förändra vardagen för medlemmarna.

Mycket har hänt – lång väg kvar

1990 KOM DEN FÖRSTA SKRIFTEN från LO om Klass och kön. De 15 år som gått sedan dess har varit turbulenta utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Stora kliv har tagits framåt. Några steg bakåt.

Under 1990-talet växte en ny kvinnorörelse fram. Ett uttryck för det var stödstrumporna. Parollen ”Hela lönen – halva makten” påverkade valrörelsen 1994. Frågor om lika representation stod i centrum. Könsvotering blev en strategisk politisk fråga. Socialdemokraterna införde varvade listor och efter senaste riksdagsvalet 2002 är riksdag och regering nästan helt jämställda. Teorin om genussystemet lanserades i början av 1990-talet² och gav nya begrepp och verktyg till jämställdhetsdebatten.

Samtidigt kom den kris som resulterade i en mycket hög arbetslöshet och nedskärningar i välfärdssystemen. Arbetslösheten ökade i nästan alla grupper. Sysselsättningsgraden sjönk och de som redan tidigare hade haft det tufft ekonomiskt fick det ännu sämre. Del- och visstidsanställningarna ökade kraftigt vilket påverkade många LO-kvinnor. Stora nedskärningar i de offentliga systemen drabbade kvinnor hårdare än män, låginkomsttagare hårdare än höginkomsttagare.

Trots allt detta togs stora steg framåt inom jämställdhetspolitiken. Idag är jämställdhet ett perspektiv som varken politiken, facket eller näringslivet kan bortse ifrån. Frågorna om kvinnors och mäns lika villkor har hamnat på dagordningen för att stanna.

2 Hirdman, Y Åström, G 1992.

Olika områden – samma orättvisor

Fackets politiska och ideologiska utgångspunkt är alltså att både klasstillhörighet och kön spelar roll för hur människors villkor ser ut. Inom vissa områden är skillnaden i mäns och kvinnors villkor särskilt tydliga.

I klass och kön 2006 har vi valt ut fyra områden för att spegla skillnader och följa utvecklingen i villkor mellan kvinnor och män. Det är fyra områden som påverkar alla människors liv och där villkoren måste förändras för att samhället ska bli rättvist.

- Det handlar om arbetslivet och dess villkor. Att ha en lön som man kan leva av och som ger möjlighet till ekonomisk självständighet. Men det handlar också om till exempel en arbetsmiljö och arbetstider som gör det möjligt att orka med ett helt arbetsliv.
- Det handlar om en familjepolitik som gör det möjligt att både arbeta och ha barn. Som gör att barn växer upp i miljöer som ger dem en förutsättning att formas som människor och inte som kön.
- Det handlar om representation i politik och fackliga organisationer. Att kön inte ska spela roll för möjligheten att påverka den politiska dagordningen.
- Det handlar om sexualisering, våld mot kvinnor och trakasserier. Det mest brutala uttrycket för att vi lever i ett ojämnt samhälle.

Allt detta hänger ihop. Kvinnors villkor i arbetslivet präglas av hur villkoren ser ut i familjelivet. Att kvinnor och män har olika ansvar för hem och barn präglar i sin tur arbetslivet. Att kvinnor och män antas vara olika påverkar också synen på kvinnors rätt till sin egen kropp och mäns rätt till kvinnors

sexualitet. Det tar sig sitt allra starkaste uttryck i våld mot kvinnor. Detta återfinns även i form av sexuella trakasserier i arbetslivet. Det faktum att det kvinnor gör värderas lägre än det män gör bidrar till en ojämlik maktfördelning i samhället. På så sätt hänger alla dessa delar ihop.

Arbetsmarknaden

Arbetslivet är utgångspunkten för LOs arbete. Det är i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare facket har sin huvudsakliga uppgift – att motverka lönedumpning och förbättra medlemmarnas villkor. Förutsättningen för den fackliga organisationen bestäms av hur många som är medlemmar. Men det bestäms också av hur många som är i arbete och om de som arbetar har trygga anställningar eller inte. Kvinnor har sämre villkor än män i arbetslivet. Kvinnor med utländskt ursprung inom LO-yrken har det allra sämst. Även ohälsan är starkt klass- och könsrelaterad.

Sysselsättning

Kvinnor och män arbetar till stor del i olika yrken och i olika sektorer. Arbetsmarknaden är könssegregerad. Trots försök att bryta denna segregation är den mycket seglivad. Föreställningarna om vad som är mans- respektive kvinnoyrken är fortfarande levande. Denna segregation skapar förutsättningar för att diskriminera kvinnor i fråga om löner och villkor. Att arbetet är uppdelat mellan kvinnor och män gör nämligen att det blir möjligt att skapa två olika arbetsmarknader med olika villkor, en för män och en för kvinnor.

Kvinnors sysselsättning är dock hög internationellt sett. I Sverige har målet om full sysselsättning även präglat jämställdhetspolitiken. Förvärsarbete är en grundläggande förutsättning för att kvinnor ska kunna vara ekonomiskt självständiga.

Tabellen nedan visar att kvinnor i Sverige arbetar i högre utsträckning än i de flesta andra länder. Men den visar också

att kvinnor med låg utbildning har en lägre sysselsättningsgrad än kvinnor med hög utbildning i alla länder. Det finns alltså också en klassdimension på sysselsättningen.

Kvinnors sysselsättningsgrad efter utbildningsnivå, 2003, åldrarna 25–64³

	Lägre än gymnasium	Gymnasium	Högre än gymnasium
Portugal	62,5	79,4	85,9
Sverige	60,2	79,2	85,7
Schweiz	57,9	73,0	83,1
Norge	56,4	75,9	88,6
Finland	55,4	70,8	83,3
Nya Zeeland	54,2	72,5	76,5
Japan	53,4	59,8	64,3
Australien	52,6	66,2	78,2
Danmark	50,9	75,0	82,9
Frankrike	50,9	69,2	78,0
Österrike	48,8	68,3	82,4
UK	47,2	73,9	85,5
Kanada	45,2	69,6	78,5
USA	45,2	68,0	77,5
Tyskland	43,2	64,4	78,2
Grekland	38,8	50,6	76,9
Irland	38,1	63,5	81,1
Spanien	36,2	59,1	76
Belgien	35,8	63,2	80,1

Källa: Employment outlook OECD 2005

Tablå 1

- 3 Internationella jämförelser avseende sysselsättning är lite osäkra. Det kan finnas skillnader i hur sysselsättningen mäts i olika länder och i tabellen ovan med utbildningsnivå och sysselsättning kan resultatet också påverkas av att utbildningskategorierna ser olika ut i olika länder.

Sysselsättning på olika villkor

– anställningsformer och arbetstider

Kvinnor har i högre utsträckning än män en lös anknytning till arbetslivet. Det betyder att de har mer osäkra anställningar men arbetar också i betydligt högre grad deltid. Det innebär att kvinnor i högre utsträckning än män är ekonomiskt osjälvständiga, alltså beroende av någon annan i hushållet för att försörja sig.

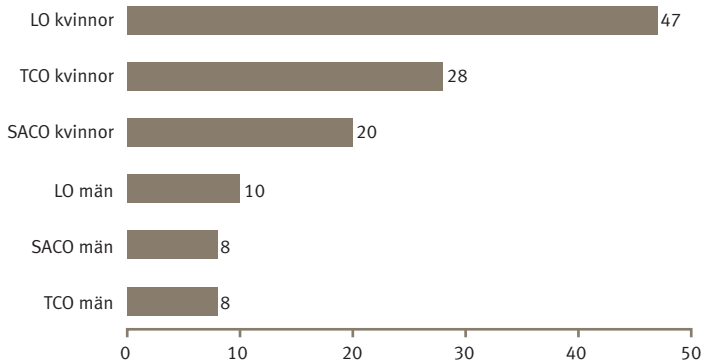
Under 90-talet försämrades villkoren i arbetslivet. De otrygga anställningarna ökade kraftigt. De som har i särklass mest otrygga anställningar är kvinnor med utländskt ursprung. Utan en trygg anställning är det svårt att få en trygg livssituation, att utvecklas i arbetet och att påverka arbetets innehåll.

Ett annat stort problem är deltidarbete. De ofrivilliga deltidsanställningarna ökade under 90-talet för att nu ha återgått till samma nivåer som under tidigt 90-tal. Deltidsarbete är dessutom ett område på den svenska arbetsmarknaden som vi faktiskt inte vet så mycket om. Det är därför inte helt oproblemiskt att dela upp deltidarbete i frivilligt och ofrivilligt arbete. När man mäter det som kallas för ofrivilligt deltidarbete är det de som anger att de arbetar mindre än vad de själva vill på grund av arbetsmarknadsskäl som anses vara ofrivilligt deltidarbetslösa. Då kommer de som arbetar heltid men som vill jobba ännu mer med.

Samtidigt finns det en del som av andra skäl arbetar deltid men som ändå inte upplever det som ett frivilligt val. Jobbet är för slitigt för att man ska klara av att arbeta fler timmar. Många kvinnor har huvudansvar för hem och barn och orkar helt enkelt inte jobba heltid. Om förhållandena såg annorlunda ut skulle de kanske arbeta heltid.

Det som är gemensamt för många deltidarbetande är dock att de är kvinnor. Få män jobbar deltid och ännu färre är deltidarbetslösa. Kvinnor har fortfarande huvudansvar för hem

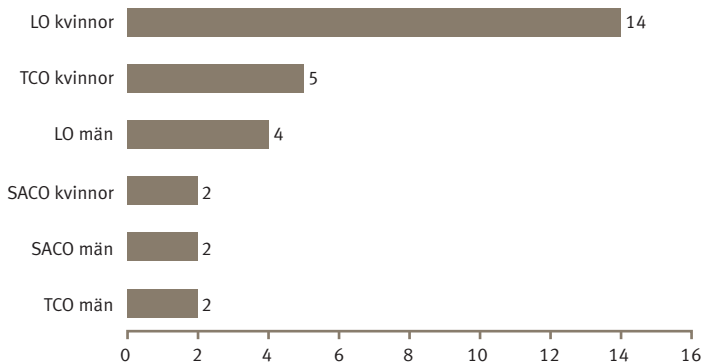
Andel anställda på deltid



Källa: Goding/Nelander 2005

Diagram 1

Andel som av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än de vill



Källa: Goding/Nelander 2005

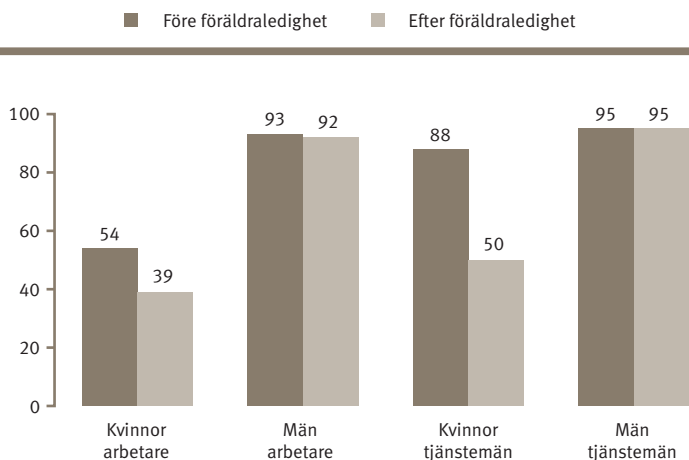
Diagram 2

och barn och är därigenom också de som går ner på deltid när barnen är små.

Deltidsfrågan är alltså i allra högsta grad ett jämställdhetsproblem eftersom mäns arbetstid knappast påverkas alls när de får barn. Diagrammet nedan visar i vilken utsträckning kvinnor och män arbetar heltid före och efter de har fått barn. Den första stapeln visar hur stor andel som arbetade heltid året före de fick barn och den andra stapeln visar hur många som arbetar heltid året efter de fått barn. Att många småbarnsföräldrar arbetar deltid är inte märkligt. Men det faktum att det nästan enbart är kvinnor som tar detta ansvar och som får betala med lägre livsinkomster är anmärkningsvärt.

Andel heltidsarbetande före och efter föräldraledighet.

År 1999 och 2002



Källa: Larsson, Lindblad, Westerlund, LO 2006

Diagram 3

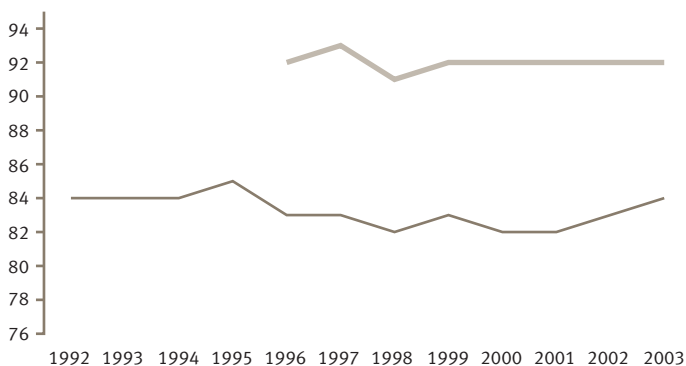
Att kvinnor arbetar deltid i så stor utsträckning leder till konsekvenser hela livet igenom. Deltidsarbete påverkar inte bara inkomsten under den period arbetstiden förkortas. Det påverkar de ekonomiska villkoren även senare i livet. Både lagstiftad och avtalad pension blir lägre för kvinnor. Klyftorna mellan könen fortplantar sig genom livet, också långt efter det att barnen vuxit upp.

Jämställda löner

Löner är ett centralt jämställdhetsproblem. Hur stor skillnaden är mellan kvinnors och mäns löner visas ofta som kvinnors lön i andel av mäns lön. Diagram 4 visar att kvinnor 2004 har 84 procent av mäns löner. Det betyder att om en man i

Kvinnors lön i andel av mäns lön

— Alla — Vägt in olika utbildning, ålder, yrke och sektor



Källa: SCB/MI 2004

Diagram 4

genomsnitt tjänar 100 kronor i timman tjänar en kvinna 84 kronor i timman.

Om man tar hänsyn till att kvinnor och män har olika utbildning, ålder, yrke och jobbar i olika sektorer tjänar kvinnor 92 procent av mäns löner.⁴ Som diagrammet visar har i stort sett ingenting av detta förändrats de senaste tio åren. Kvinnor har fortfarande avsevärt lägre lön än män. Dessutom kan man se att skillnaden under en period på 1990-talet till och med ökade.

Skillnad mellan arbetare och tjänstemän

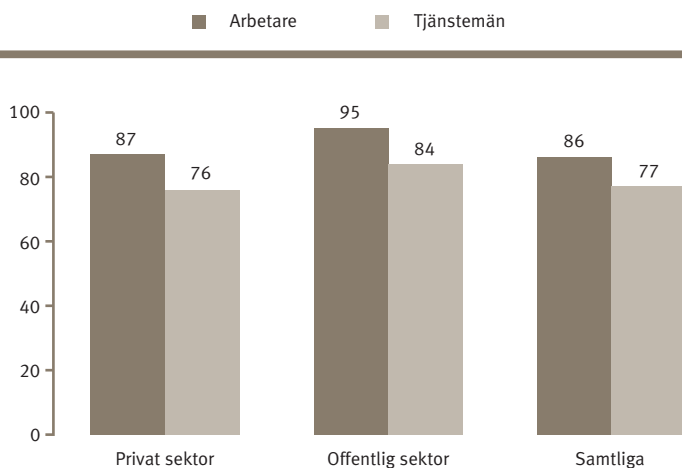
Skillnaden i lön är större mellan kvinnor och män som är tjänstemän än bland kvinnor och män som är arbetare. Kvinnors lön i andel av mäns lön är 86 procent bland arbetare och 77 procent bland tjänstemän. Det finns också skillnader mellan sektorer. Löneskillnaderna mellan könen är mindre inom offentlig sektor än inom privat.

Bland arbetare var genomsnittslönen för kvinnor 17 000 kronor i månaden och för män 19 800 kronor år 2004. Bland tjänstemän var genomsnittslönen 23 400 kronor för kvinnor och 30 300 kronor för män.⁵

4 Diagrammet visar kvinnors lön i andel av mäns lön i sin helhet och sedan standardvägt för yrke, ålder, sektor och utbildning. Med standardvägning avses här att hänsyn har tagits till att kvinnor och män har olika ålder, utbildning, arbetstid, finns på olika sektorer och tillhör olika yrkesgrupper. Det ska påpekas att detta inte ger en mer rättvisande bild av löneskillnaderna än den som inte har tagit hänsyn till dessa faktorer. Både yrken och sektorer är ju starkt könssegrerade vilket gör att de skillnader som finns mellan kvinnors och mäns löner i olika yrken och sektorer och som beror på kön här har rensats bort.

5 Larsson 2005.

Kvinnors lön i andel av mäns lön, arbetare och tjänstemän



Källa: Larsson, LO

Diagram 5

Olika typer av diskriminering

En del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan förstås vara sakliga och bero på annat än kön. Men skillnaden beror också på olika typer av diskriminering. Det finns olika typer av diskriminering som på olika sätt bidrar till orättvisor mellan kvinnor och män. Här beskrivs några typer av diskriminering som direkt eller indirekt påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Direkt och indirekt diskriminering

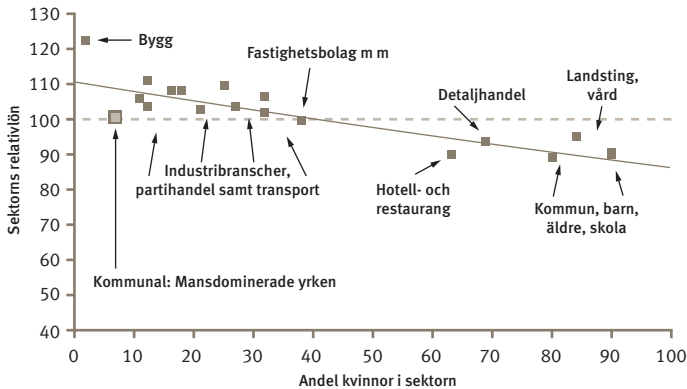
Denna typ av diskriminering handlar om lika lön för lika och likvärdigt arbete som utförs hos samma arbetsgivare. Det innebär att en arbetsgivare betalar lägre lön till en person som ut-

för lika eller likvärdigt arbete som en annan, och att skillnaden beror direkt eller indirekt på kön. Det är den lönediskriminering som är förbjuden i jämställdhetslagen.

Värdediskriminering

Denna typ av diskriminering innebär skillnader i lön mellan yrken som domineras av kvinnor och yrken som domineras av män där yrkena kan antas vara av lika värde. Värdediskriminering riktar sig alltså mot yrken och sektorer, inte mot individer. Värdediskrimineringen har sin grund i det som tidigare beskrivits i delen om genussystem. Helt enkelt att det kvinnor gör värderas lägre än det män gör. Män som arbetar i ett kvinno-dominerat yrke drabbas också av värdediskrimineringen.

Arbetare 2002: Andel kvinnor per sektor och sektorns medellön relativt medellönen för samtliga arbetare (=100)



Källa: Thoursie (2004)

Diagram 6

För att illustrera värdediskriminering kan man titta på andelen kvinnor i olika sektorer i relation till lönen i sektorn. Diagram 6 visar tydligt att ju fler kvinnor som arbetar i en sektor desto lägre lön har sektorn i relation till medellönen för samtliga arbetare. Lägst lön finner vi i sektorerna vård och omsorg, som är starkast kvinnodominerat. Högst upp finner vi byggsektorn som är starkast mansdominerat. Diagrammet ger också en tydlig bild över hur könssegregerad arbetsmarknaden är.

Arbetsplats- och befattningsdiskriminering

Denna typ av diskriminering handlar om att personer på grund av kön inte kommer in på vissa arbetsplatser eller befattningar/yrken/positioner. Det kan innebära att kvinnor inte kommer in i mansdominerade yrkesområden med högre löner. Detta kan vara direkt diskriminering men kan också vara så att olika typer av informella hinder och strukturer gör att kvinnor och män söker sig till olika yrken. Det bidrar till att bevara den könsuppdelade arbetsmarknaden vilket skapar en förutsättning för värdediskriminering.

Det är viktigt att se att kvinnor dominerar i stort sett alla de lägst avlönade yrkena men att det inte i sig kan förklaras enbart av könssegregationen (att kvinnor inte kommer in i mansdominerade yrken) utan hänger också samman med just värdediskriminering. Värdediskriminering bidrar alltså sannolikt till att kvinnors arbete värderas lågt och att kvinnor därigenom utgör en stor andel av låginkomsttagarna. Men det innebär också att kvinnodominerade yrken med högre lönenivåer har lägre lön än mansdominerade yrken med motsvarande krav. På så sätt påverkar olika typer av diskriminering varandra.

Befattningsdiskriminering innebär också att kvinnor och män finns på olika nivåer i arbetslivet, alltså att män i högre

utsträckning har högre positioner än kvinnor. Detta påverkar i huvudsak löneskillnaderna mellan tjänstemän som är kvinnor och män eftersom det främst är bland tjänstemän olika typer av arbetsledande funktioner finns. Att män dominerar de högre positionerna påverkar kvinnors relativlön som grupp.

Statistisk diskriminering är en annan typ av diskriminering. Statistisk diskriminering innebär att arbetsgivaren har föreställningar om hur män och kvinnor (eller personer med olika etniskt ursprung) beter sig och låter detta få genomslag vid till exempel lönesättning eller anställning. Arbetsgivaren antar till exempel att kvinnor med små barn kommer att vara hemma mer än män. Eftersom kvinnor idag tar huvudansvaret för hem och barn är det en rationell slutsats av arbetsgivaren att dra. Det är dock inte tillåtet för arbetsgivaren att diskriminera kvinnor på grund av att kvinnor statistiskt sätt är mer frånvarande från arbetslivet på grund av barn. Denna diskriminering drabbar alla kvinnor, även de som inte får barn eller de som delar lika på ansvaret med barnets andra förälder.

Makten över arbetet

Arbetslivet är organiserat på ett sätt som innebär att oregelbunden och obekväm arbetstid är mycket vanligt i kvinnodominerade yrken som organiseras av LO-förbund. Det handlar både om möjligheten att styra det egna arbetet men också möjligheten att bestämma över sin arbetstid. Det påverkar jämställdheten, kanske främst utifrån de följer oregelbunden och obekväm arbetstid får. En direkt effekt är att det försvårar möjligheten att få hela livet att fungera, att kunna ta ledig, gå ifrån för att hämta barn på dagis etc. Men det är också så att hälsa och välbefinnande hänger samman med friheten i arbetet liksom möjligheten att utvecklas. Tablå 2 visar att utvecklingen av obekväm och oregelbunden arbetstid har va-

Utveckling av andel som har obekväm eller oregelbunden arbetstidsförläggning, procent

	1980/81	1990/91	1994/95	200/2001	2004
LO					
Kvinnor	25	32	39	45	49
Män	23	23	29	33	33
Båda könen	23	28	34	38	40
TCO					
Kvinnor	11	12	14	13	13
Män	9	10	14	12	11
Båda könen	10	11	14	12	12
SACO					
Kvinnor	8	4	5	5	5
Män	7	5	5	7	8
Båda könen	8	5	5	6	7

Källa: Goding/Nelander 2005 LO

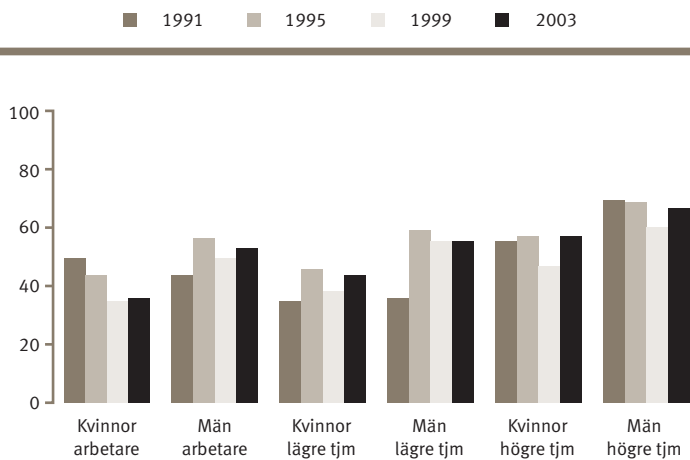
Tablå 2

rit mycket negativ framförallt för LO-kvinnor. Andelen med obekväm arbetstid har fördubblats sedan 1980/81.

Ytterligare en dimension av makt i arbetslivet är att kunna bestämma arbetstakten. Det är viktigt för både utvecklingen i arbetet och hälsan. Undersökningar visar att arbetarkvinnor har den minsta friheten i arbetet och att ofriheten har ökat de senaste åren. Från 1991 till 2003 har andelen arbetarkvinnor som kan bestämma arbetstakten själva under minst halva arbetstiden minskat från 50 till 35 procent.⁶

⁶ Gellerstedt, LO 2005.

Kan bestämma arbetstakten under minst halva arbetstiden, andel i procent



Källa: Gellerstedt, LO 2005

Diagram 7

Vad vill LO angående arbetslivet?

› *Bryt segregationen i arbetslivet.*

Kvinnors och mäns uppdelning i olika yrken och sektorer skapar en förutsättning för diskriminering. Segregationen måste brytas. Unga människor ska uppmuntras att söka sig till utbildningar som bryter mot traditionella könsmonster. Här fyller utbildningssystemet, arbetsmarknadspolitikerna och facket olika viktiga roller.

› *Jämställda löner.*

Jämställda löner är ett av våra allra viktigaste uppdrag som fackliga organisationer. Fackliga metoder är höjda lägslöner, att motverka direkt och indirekt diskriminering på arbetsplatsen och att jobba för att de som drabbas av värdediskriminering får höjda relativlöner.

› *Rätten till trygga anställningar på heltid.*

Lagen om anställningsskydd ska ge individen stöd för att få trygga anställningar på heltid. Dagens flora av olika otrygga visstidsanställningar är oacceptabel och måste rensas ur. Återanställningsrätten måste stärkas och de tidsbegränsade anställningarna måste minska.

Heltid ska vara huvudregel och en rättighet vid anställning och deltid en möjlighet i vissa situationer i livet. Då ska det avsteget från huvudregeln vara avtalat mellan parterna.

Familj

VEM SOM TAR ANSVAR för barn och hem påverkar andra delar av livet. I familjelivet är kvinnors och mäns uppdelning av arbetet oerhört tydlig. Undersökningar visar att kvinnor gör cirka två tredjedelar av allt obetalt arbete medan män ägnar mer tid åt betalt arbete. Detta ger som följd att kvinnor har lägre inkomster än män vilket påverkar även den senare delen av livet – när pensionen ska betalas ut.

Därför har familjepolitiken en viktig roll att spela också när det gäller arbete, löner och livsvillkor. I Sverige arbetar kvinnor med små barn i relativt stor utsträckning. Den svenska familjepolitiken har hängt samman med strävan efter full systerställning. Både föräldrapenningen och barnomsorgen syf-

Mammor och pappor i arbetskraften, andelen föräldrar med barn under 7 år i arbetskraften

	Mödrar	Fäder
1962	34	..
1970	50	..
1980	79	98
1990	86	97
1995	79	93
2000	80	93
2004	80	94

Källa: SCB, Valfärd nr 1 2005

Tablå 3

tar till att både kvinnor och män ska kunna förvärvsarbeta och ha familj.

En stor förändring har skett av mödrars deltagande i arbetskraften sedan 60-talet. 1962 var endast 34 procent av kvinnor med barn under sju år i arbetskraften. 2004 var det så många som 80 procent. Men det går inte entydigt framåt. Andelen småbarnsföräldrar som är kvinnor i arbetskraften har sjunkit från som högst 86 procent 1990 till 80 procent 2004. Skillnaden mellan kvinnor och män är dessutom fortfarande avsevärd.

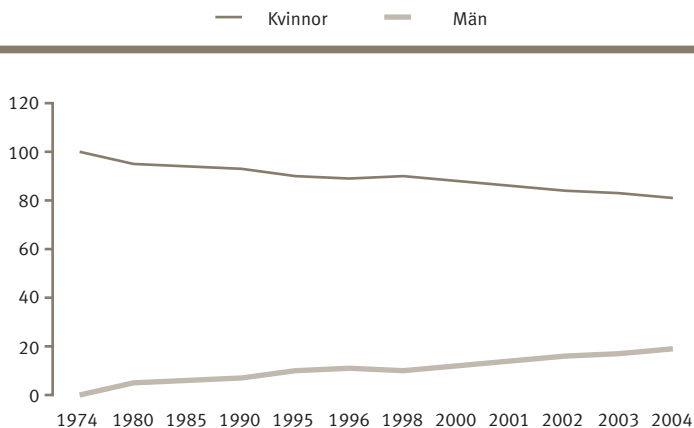
Föräldraförsäkringen

Föräldraförsäkringen i Sverige är knuten till individens arbetsinkomst. På så sätt liknar den till exempel sjukförsäkringen. Men i ett avseende skiljer den sig från andra socialförsäkringar. Den går att överlåta till den andra föräldern. På så sätt är föräldraförsäkringen inte enbart knuten till individen utan också till familjen.

1974 tillkom föräldraförsäkringen. Först var den sex månader men utökades successivt till tolv och slutligen till dagens tretton månader med 80 procent av lönen i ersättning samt ytterligare tre månader med en garantiersättning. Föräldraförsäkringen tillfaller båda föräldrarna i lika stora delar. I väldigt stor utsträckning överlåter dock pappan många av sina dagar på mamman. För att öka mäns andel av föräldraförsäkringen kom 1995 den första månaden som veks för respektive förälder ("pappamånaden"). 2002 kom ytterligare en sådan månad.

Diagrammet nedan visar att uttaget av föräldraledighet fortfarande är väldigt ojämnt mellan kvinnor och män. Män tar idag ut 18,7 procent medan kvinnor tar ut 81,3 procent av den lediga tiden. Det tycks alltså vara så att män tar ut drygt

Mäns och kvinnor uttag av föräldraledighet, procent av antalet uttagna dagar



Källa: Föräldraförsäkringsutredningen 2005/SCB

Diagram 8

den tid som inte går att överlåta på de andra föräldern medan kvinnorna tar ut resten.

Det faktum att kvinnor tar huvudansvaret för hem och barn påverkar alla kvinnor. Kvinnor diskrimineras i egenskap av potentiella barnafödare oavsett om de har barn eller inte. Denna statistiska diskriminering (som beskrivits i avsnittet om lönediskriminering) bygger på att arbetsgivaren utgår ifrån att kvinnor i fertil ålder kommer att skaffa barn, vara hemma och därigenom utgöra en större frånvarorisk än män. Om kvinnor och män delar lika på föräldraledigheten kan inte sådana antaganden göras.

Det ojämställda uttaget av föräldraledighet gör också att arbetsgivare förses med två typer av arbetskraft. Den ena är en

starkt närvarande och heltidsarbetande arbetskraft – främst män – som av samhället förväntas försörja sin familj och därigenom arbeta extra hårt. Den andra delen av arbetskraften – främst kvinnor – utgör en flexibel arbetskraftsreserv då de förväntas att ha huvudansvar för hem och barn. Anställningsformerna utgörs till stor del av viss- och deltidsanställningar. Hela branscher kan bemannas minimalt eftersom de vid arbetstoppar kan utnyttja de kvinnor som står på kö för att kunna försörja sig. Kvinnor blir på grund av sitt huvudansvar för familj och barn en reservarbetskraft som arbetsgivaren kan utnyttja.

Varför delar då inte kvinnor och män mer lika på föräldraledigheten? Trots att kvinnor får avsevärt sämre livsvillkor på grund av att de tar huvudansvar för hem och barn så går utvecklingen mycket långsamt mot ett mer jämställt ansvar.

Klasskillnader spelar viss roll för hur föräldraledigheten fördelas. En intervjuundersökning visar att LO-familjer delar i mindre utsträckning lika på föräldraledigheten än TCO- och SACO-familjer. Bara 30 procent av papporna i LO-familjer hade tagit ut mer än de två pappamånaderna som nu finns. Bland TCO-papporna var motsvarande siffra högre, 40 procent, och av SACO-papporna hade hälften tagit ut mer än två månader.⁷

Alla kvinnor har inte en heltidsanställning när de får barn eller en fast anställning att komma tillbaka till. Det är ett stort problem att många LO-kvinnor är deltidsarbetande redan innan de får barn. Det innebär att många kvinnor har betydligt sämre anknytning till arbetslivet än män. Det är då inte självklart att se sig som familjeförsörjare.

Hushållet ekonomi anges ofta som skäl för att inte dela mer

7 Fransson, Wennemo, LO 2004.

lika på föräldraförsäkringen. Ändå tycks det ofta vara så att också i hushåll där den ekonomiska skillnaden blir relativt liten tar kvinnor ut en större del av ledigheten än männen. Ekonomin är således inte den ensamt avgörande förklaringen. Det är sannolikt så att det också finns både fördomar och invanda mönster som gör att kvinnor stannar hemma längre med barnen än män. Alltså sådant som inte direkt har med ekonomi att göra utan istället handlar om normer i samhället.

Hela vårt samhälle bygger på en syn att kvinnor gör vissa saker och män andra. Det finns en acceptans och en förväntning på att kvinnor är föräldralediga längre än män. Detta präglar arbetsgivarens syn på män och kvinnor som tar föräldraledigt, samhällets förväntningar och den enskilda familjens val. Familjepolitiken behöver utformas för att bryta upp dessa värderingar och skapa förutsättningar för män och kvinnor att bryta den ordning vi skolas i att följa.

Det är därför viktigt att den gemensamma välfärden underlättar för män och kvinnor att på lika villkor både kunna ta hand om familjen och förvärvsarbeta. Politiken måste utformas så att arbetsgivaren aldrig i förväg ska kunna sortera bort eller ge kvinnor sämre villkor för att det är sannolikt att just de är hemma mer med barnen. En sådan politik skulle gynna både föräldrar och barn.

Barnomsorg

Barnomsorgen har expanderat kraftigt sedan mitten av 70-talet. Idag finns en ettårsgaranti när det gäller barnomsorg som innebär att förskoleverksamhet ska tillhandahållas barn som har fyllt ett år i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete, studier eller barnets eget behov.⁸

8 Skollagen 2 kap 6§.

Andelen barn i barnomsorg från 1970-talet och fram till idag har ökat kraftigt. I början av 70-talet fanns drygt 10 procent av barnen mellan ett och sex år i den kommunala barnomsorgen. Idag är det drygt 80 procent av ett- till femåringarna som går i förskolan. Detta har förändrat hela samhället och har varit helt avgörande för kvinnors möjlighet till arbete.⁹ Tillgång till en bra barnomsorg är en nyckel till kvinnors höga förvärvsfrekvens.

För några år sedan visade det sig att avgifterna för barnomsorgen hade ökat kraftigt och att kostnaderna skilde sig kraftigt åt mellan olika kommuner. Då infördes en maxtaxa inom barnomsorgen. Den innebar att ingen betalar mer än 1 260 kronor per månad för det första barnet i barnomsorg, 840 för det andra barnet och 420 för det tredje (högst tre, två respektive en procent av hushållets månadsinkomst för det första, andra respektive tredje barnet i hushållet)¹⁰. Kommunerna kan också välja att sätta lägre avgifter, men har också valet att avstå från att införa maxtaxa.

Maxtaxan ger barnfamiljer rätt till en tillgänglig och billig barnomsorg där föräldrarna känner sig trygga. Tidigare varierade kostnaderna kraftigt för barnfamiljer beroende på var i landet de bodde. Före maxtaxans införande drabbades också till exempel deltidsanställda kvinnor av marginaleffekter när de ville gå upp i arbetstid.

9 Valfärd nr 1 SCB 2005.

10 www.skolverket.se 2006-02-07.

Vad vill LO angående familjelivet?

➤ *Ökad individualisering av föräldraförsäkringen.*

En nyckel till ett jämställt föräldraskap och arbetsliv är att kvinnor och män delar mer lika på ansvaret för barnen. LO-kongressen 2004 beslutade att förespråka en uppdelning av föräldraledigheten i tre lika stora delar. I den modellen viks en tredjedel av de ersatta dagarna åt vardera föräldern, och den sista tredjedelen kvarstår att fördela så som föräldrarna önskar.

➤ *Tillgänglig och billig (maxtaxa) barnomsorg av hög kvalitet.*

Det är framförallt kvinnors arbete som påverkas av möjlighet till barnomsorg. Att barnomsorgen är både billig och tillgänglig är därför idag avgörande för att kvinnor ska arbeta i samma utsträckning som män.

➤ *Lokalt fackligt arbete med fokus på att se till att både kvinnors och mäns rättigheter som föräldrar tillgodoses.*

För den fackliga organisationen finns det stöd i jämställdhetslagen där arbetsgivaren ska möjliggöra för kvinnor och män att förena föräldraskap med arbete. Den fackliga organisationen kan också arbeta aktivt för en bred acceptans för att män tar ut ledighet i samma utsträckning som kvinnor.

Organisation och makt

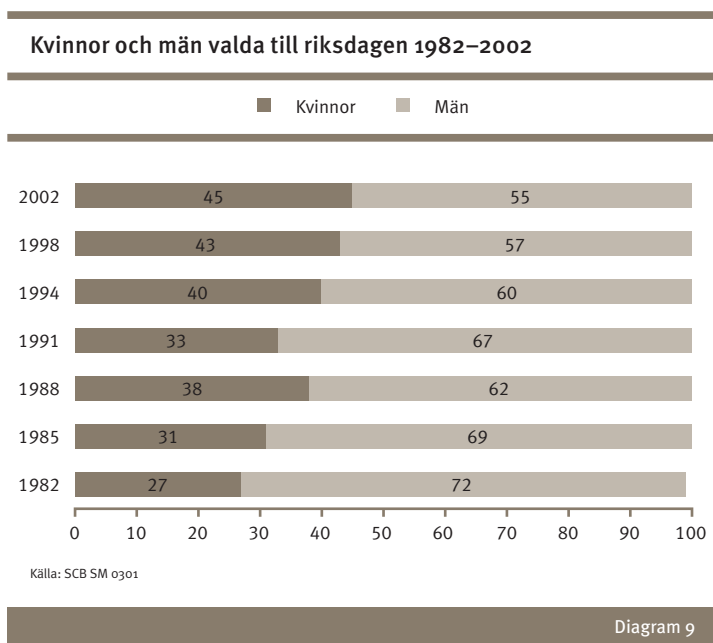
LIKA MÖJLIGHETER TILL MAKT OCH INFLYTANDE handlar inte om att män och kvinnor i grunden är olika och att det är viktigt med jämställd representation för att vi skulle bidra med olika saker. Det handlar istället om att kvinnor inte har haft samma möjligheter att få inflytande i politiken och facket. För att alla oavsett kön ska få lika möjligheter till makt och inflytande krävs aktivt arbete med representationsfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det fackliga medlemskapet innebär inte bara att individen får mer trygghet och inflytande, utan också mer makt i en samhällelig bemärkelse. För att idén om makt och kollektiv styrka ska vara trovärdig krävs det att alla har lika möjlighet att påverka exempelvis sitt fackförbund. Det är medlemskapet som ska räknas oavsett kön, etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning. Detsamma gäller förtroendet för de politiska systemen. Om det finns misstanke om att vissa grupper eller kollektiv inte får tillgång till inflytande och makt på grund av kön eller bakgrund riskerar det att misstänkliggöra hela det demokratiska systemet.

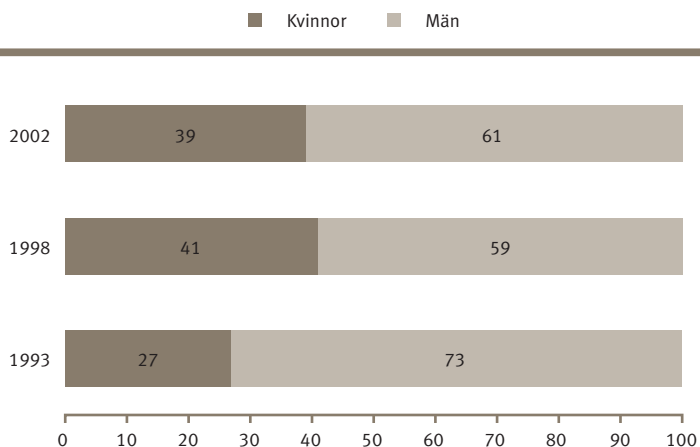
Inflytande och makt handlar om att kunna påverka sitt liv; att kunna påverka politiken och ta förtroendeuppdrag i organisationer. Lika möjligheter att påverka är en grundläggande demokratifråga.

Sverige är unikt ifråga om representation av kvinnor i politiken. Diagrammet visar förändringen av andelen kvinnor och män i riksdagen 1982 till 2002. Här kan man se att andelen kvinnor stiger kontinuerligt med undantag för valet 1991.

Då minskade andelen kvinnor från 38 procent 1988 till 33 procent 1991. Sedan dess har andelen kvinnor ökat fram till dagens 45 procent.



Fackliga förtroendeuppdrag fördelat på kvinnor och män



Källa: Nelander 2003

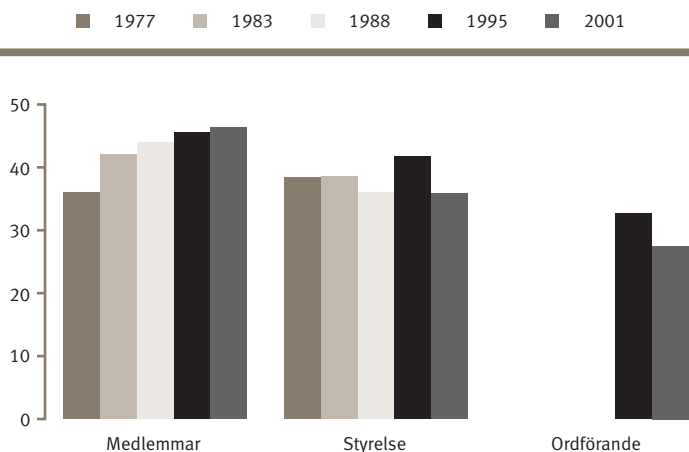
Diagram 10

Kvinnor och män i facket

Nästan hälften av LO-förbundens medlemmar, drygt 46 procent, är kvinnor. 1998 fattade LOs styrelse beslut om att representationen inom LO skulle spegla medlemsförbunden. Bilden nedan visar könsfördelningen på de LO-medlemmar som har förtroendeuppdrag. Andelen kvinnor är 39 procent och andelen män är 61. LO närmar sig alltså målen om en jämställd organisation bland den totala andelen som har förtroendeuppdrag. Diagrammet visar dock en svag minskning mellan 1998 och 2002.

Skillnaderna mellan kvinnor och män blir tydligare om man tittar på olika typer av uppdrag. I mätningar som LO har gjort kan man se att andelen kvinnor på lokala fackliga uppdrag har ökat, men sedan minskat något mellan 1995 och 2001 (senaste

Andel förtroendevalda kvinnor på arbetsplatserna



Källa: Lindblad 2003

Diagram 11

mätillfället), från 41 till drygt 35 procent. Även andelen kvinnor som är ordföranden i klubbar har minskat något.

Varför har vi inte lyckats fullt ut med en jämställd representation i facket?

En förklaring är att medlemmarna i LO-förbunden jobbar på en starkt könssegregerad arbetsmarknad vilket gör att de också är uppdelade i olika förbund. LO består av 15 förbund. Cirka 70 procent av LO-kvinnorna finns inom tre förbund, Kommunal, Handels och Hotell- och restaurang (HRF). Män dominerar tio av LOs förbund medan två förbund har relativt jämn könsfördelning. Det gör att det finns fler mansdominerade förbund och därigenom fler fackliga uppdrag totalt inom mansdominerade än inom kvinnodominerade förbund. Det tycks också vara så att i de starkt kvinnodominerade förbun-

den har män en högre representation än den andel de utgör av medlemskåren, samtidigt som det är tvärtom i de mansdominerade förbunden. Här har kvinnorna ofta en lägre representation än den andel de utgör av medlemskåren. På så sätt får män en överrepresentation.

Det kan också vara så att de yrken kvinnor har är lägre värderade än mäns yrken både avseende lön och villkor men också rent statusmässigt. Värderingen av vad som anses vara manligt och kvinnligt kan också ge en värdering av vilka frågor som är viktiga i det fackliga arbetet. Denna statusskillnad kan leda till att kvinnors erfarenheter från arbetslivet i form av facklig kompetens ibland har värderats lägre än mäns eller att de frågor kvinnodominerade yrkesgrupper driver fackligt setts som mindre centrala än de frågor mansdominerade yrkesgrupper driver. Ett sådant synsätt måste förändras.

Vad vill LO angående makt och inflytande?

- Öka kvinnors representation inom alla områden i den fackliga verksamheten – representationen ska spegla medlemskåren.*
- Uppmuntra och utbilda förtroendevalda kvinnor att ta politiska uppdrag. Samordna insatser för att stödjande nätverk ska finnas för förtroendevalda kvinnor.*
- All facklig verksamhet ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsanalyser i det fackliga arbetet är ett bra verktyg för att få en jämställd representation.*

Sexualisering, trakasserier och våld

ALLA PÅVERKAS AV hur kvinnor och män förväntas vara. Det gör att människor hela tiden måste förhålla sig till att antingen passa in i normen eller bryta mot den och vara annorlunda. Det är inte enkelt att som enskild människa avvika från det som man förväntas vara. Kvinnors förväntade ansvar för barn och familjen och mäns ansvar för försörjning begränsar allas liv och påverkar också synen på kvinnors och mäns sexualitet. Det finns idag i samhället en föreställning om mäns rätt till kvinnors sexualitet och kropp vilket är en grund för våld mot kvinnor.

Som människor blir vi hela tiden översköjda med bilder av hur kvinnor och män bör vara. Kvinnor framställs som passiva individer eller som offer. Män framställs som aktiva individer, gärna framgångsrika och aggressiva. Yrken, kläder och beteenden är extremt könsbundna i reklam och media och spelar på invanda könsmonster. Tanken är att människor ska känna igen sig och kunna identifiera sig med produkten eller nyheten. Samtidigt förstärker dessa bilder hur vi formas som kön och återskapar ett maktförhållande mellan kvinnor och män. De både speglar och formar samhället.

En viktig insikt är att könsstereotypa framställningar av kvinnor och män, våld mot kvinnor eller sexuella trakasserier i huvudsak inte handlar om attityder eller okunskap utan om makt. Våld och sexualiserad maktutövning mot kvinnor tar sig många olika uttryck. Det handlar till exempel om våld i relationer, om handel med kvinnor men också om sexuella trakasserier i arbetslivet.

Våld och prostitution

Delar av lagstiftningen om våld mot kvinnor och prostitution tar sin utgångspunkt i ett maktförhållande mellan könen.

1999 infördes en ny bestämmelse om kvinnofridskränkning i svensk lagstiftning tillsammans med en rad andra åtgärder vars syfte är att bekämpa mäns våld mot kvinnor. Skrivningarna i lagen om kvinnofridskränkning tar sin utgångspunkt i de fall en kvinna blir misshandlad av en anhörig i en relation eller från en tidigare relation. Syftet är att ta med det upprepade och systematiska våld en kvinna blivit utsatt för i bedömningen av en kvinnomisshandel.¹¹

2004 anmäldes drygt 60 000 hot, ofredande och våldsbrott mot kvinnor. Antalet anmälda fall av misshandel mot kvinnor var drygt 22 700 och grov kvinnofridskränkning cirka 2 060. Mellan 1994 och 2004 har antalet polisanmälda misshandelsbrott mot kvinnor ökat med drygt 20 procent. Det är misshandel av en bekant förövare som har ökat mest, cirka 15 procent.¹²

Det är svårt att ge en korrekt bild av våld mot kvinnor i siffror. Ofta mäter man brott i anmälningar eller i lagförda brott. När det gäller kvinnomisshandel anges ofta att mörkertalet är stort, vilket innebär att bara en del av de misshandlade kvinnorna anmäler brottet.

Också lagen mot köp av sexuella tjänster har ett maktperspektiv. Lagen innebär att det är den som köper sex som gör sig skyldig till ett brott, inte den som säljer. Det ska underlätta för den som är prostituerad att vittna och att anmäla. Det underlättar också för den som är prostituerad att anmäla till exempel misshandel då hon eller han själv inte har begått ett brott ifråga om att ha sålt sexuella tjänster. Det tydliggör

11 Proposition 1997/98:55 Kvinnofrid.

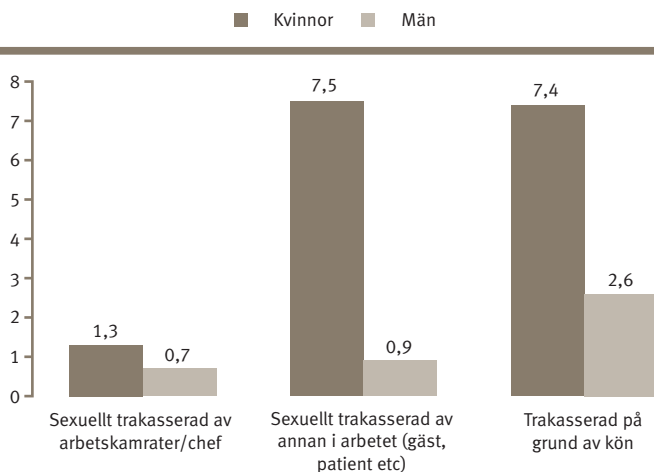
12 SOU 2005:66.

ett synsätt på prostitution som ett socialt problem och inte ett fritt val.

Trakasserier, våld och sexualisering i arbetslivet

Våldet mot kvinnor finns också i arbetslivet. Sexuella trakasserier handlar om att använda sexualitet och föreställningar om köns olikhet som ett maktspråk. Sexuella trakasserier delas här upp i tre typer. Den första typen är sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater, den andra är sexuella trakasserier från någon annan man möter i sitt arbete, så som kunder, gäster eller patienter. Den tredje typen är trakasserier på grund av kön. Det innebär att bli utsatt för kränkningar på grund av det kön man tillhör som inte är av sexuell natur.

Trakasserier, kvinnor och män i LO-yrken



Källa: Lindblad, LO 2003

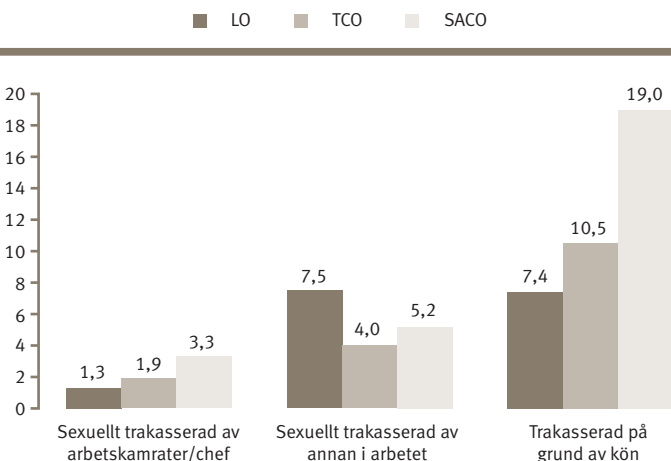
Diagram 12

Som att få höra att ”det där klarar inte killar av” eller liknande när man ska utföra arbetsuppgifter.

Bland LO-förbundens medlemmar utsätts kvinnor i betydligt högre utsträckning än män. Bland kvinnorna är det vanligast att bli sexuellt trakasserad av någon annan än de som är chefer eller arbetskamrater. Arbetslivet organiseras idag på ett sätt som ger utrymme för att utöva sexuella trakasserier. Det handlar ofta om ensamarbete eller om att arbeta i arbetsgivarens hem. Bland män är det vanligast att bli trakasserad på grund av kön.

Det finns också klasskillnader i fråga om trakasserier. Om man ser på olika typer av sexuella trakasserier är LO-kvinnor utsatta för trakasserier av kunder, gäster och patienter i högre

Trakasserier, kvinnor och facklig tillhörighet



Källa: Lindblad, 2003

Diagram 13

utsträckning än TCO- och SACO-kvinnor. Den som utsätts är ofta i underläge. Det handlar om serviceyrken där kraven är stora på att ge god service och vara tillmötesgående. SACO-kvinnor blir däremot i avsevärt mycket högre utsträckning än andra grupper utsatta för trakasserier på grund av kön. Det kan bero på att kvinnor inom SACO i högre utsträckning än kvinnor inom LO arbetar på könsblandade arbetsplatser. Dessutom förhandlar anställda inom SACO-yrken i högre utsträckning individuellt, något som kan göra att konflikter och konkurrens individualiseras och att könstrakasserier blir en del av en maktkonflikt på arbetsplatsen.

Det är viktigt att inte individualisera problemet för den som utsätts. Det är arbetsgivarens ansvar att organisera arbetet så att utrymme för trakasserier inte förekommer.

Vad vill LO angående våld mot kvinnor?

- ***Statlig garanti för att kvinnojourernas verksamhet ska täcka hela landet och att skyddet för hotade kvinnor stärks.***

Idag är stora delar av jour- och skyddsverksamheten för hotade och misshandlade kvinnor uppbyggd kring frivilligverksamhet. Det är inte rimligt. Skyddet och rättsäkerheten måste vara stark och lika oavsett var i landet man bor och vara en offentlig angelägenhet.

- ***Handlingsplaner mot sexuella trakasserier i arbetslivet.***

Varje arbetsplats ska ha en handlingsplan med en policy mot trakasserier som också innehåller hur man ska gå tillväga om man blir trakasserad. Det ska vara en del av det aktiva jämställdhetsarbetet och återges i arbetsplatsens jämställdhetsplan.

- ***Arbeta för att särskilt utsatta situationer där kvinnor utsätts för trakasserier i arbetslivet, så som ensamarbete, undviks.***

Många kvinnor arbetar i yrken där utsattheten är stor i form av ensamarbete och arbete i människors hem. Det är viktigt att lagar och avtal utvecklas i en riktning som leder till en arbetsmiljö där dessa situationer undviks eller åtgärdas så att arbetsorganisationen inte ger utrymme för trakasserier.

Avslutning

Denna del av Klass och kön är tänkt att ge en bakgrund till hur jämställdhetsfrågorna har utvecklats och varför de är grundläggande för alla som arbetar fackligt. Kunskap om ideologi, hur samhället ser ut i ett jämställdhetsperspektiv och vilka politiska och fackliga krav vi bör driva är viktiga delar i jämställdhetsarbetet.

Men det behövs också praktiska verktyg. I de följande två handböckerna ges verktyg som kan användas av alla fackligt förtroendevalda. De handlar om hur vår organisation kan genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv men också om hur du som förtroendevald kan arbeta med aktiva jämställdhetsåtgärder på arbetsplatsen. Det är verktyg som ger facket möjlighet att påverka exempelvis jämställda löner, arbetstider och motverka sexuella trakasserier.

Källförteckning

- Fransson A, Wennemo I, *Mellan princip och praktik*, LO 2003
- Gellerstedt, Sten, *Arbetsmiljön 1991–2003 Klass och kön*, LO 2005
- Hirdman Y, Åström G, *Kontrakt i kris*, Delrapport Maktutredningen 1992
- Hirdmann, Yvonne, *Genus: Om det stabila föränderliga former*, Liber 2001
- Larsson, Mats, *Löner och löneutveckling* 2005, LO 2005
- Larsson M, Lindblad J, Westerlund L, *Föräldraledighet och arbetstid*, LO 2005
- Lindblad, Jenny, *Sexuella trakasserier*, LO 2003
- Lindblad, Jenny, *Kvinnor och män i LO*, LO 2003
- Nelander, Sven, *Röster om facket och jobbet*, LO 2003
- Nelander S, Goding I, *Arbetstid och anställningsformer*, LO 2005
- Thoursie, Anna, *Varför tjänar kvinnor mindre?*, LO, 2004
- Avtalsrörelsen och lönebildningen*, Medlingsinstitutets årsrapport 2004, Medlingsinstitutet 2005
- Employment outlook* 2005, OECD 2005
- Proposition 1997/98: 55*, Kvinnofrid
- SCB, *Nominerade och valda kandidater i de allmänna valen* 2002, ME 12 SM 0301
- SCB, *På tal om kvinnor och män*, SCB 2005
- SOU 2005: 66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv*,
- SOU 2005: 73, *Reformerad föräldraförsäkring: Kärlek, omvårdnad, trygghet*
- Välfärd Nr 1 2005, *Fyrtiofem och andra*, SCB 2005

Klass och kön 2006

DET HAR GÅTT 15 ÅR SEDAN den första boken i LOs rapportserie *Klass och kön* kom ut. Mycket har hänt sedan dess vilket ställer nya krav på facket som organisation. LO vill med *Klass och kön 2006* kombinera fakta, ideologi och praktik för att ta ytterligare steg på vägen mot ett jämställt samhälle.

- Det handlar om arbetslivet och dess villkor. Att ha en lön som man kan leva av och som ger möjlighet till ekonomisk självständighet. Men det handlar också om en arbetsmiljö och arbetstider som gör det möjligt att orka med ett helt arbetsliv.
- Det handlar om en familjepolitik som gör det möjligt att både arbeta och ha barn. Som gör att barn växer upp i miljöer som ger dem en förutsättning att formas som människor och inte som kön.
- Det handlar om representation i politik och fackliga organisationer. Att kön inte ska spela roll för möjligheten att påverka den politiska dagordningen.
- Det handlar om sexualisering, våld mot kvinnor och trakasserier. Det mest brutala uttrycket för att vi lever i ett ojämnt samhälle.

TILL BOKEN FINNS OCKSÅ två handböcker som vänder sig till dig som är förtroendevald i facket; *Handbok 1: Jämställdhet i det fackliga arbetet* och *Aktiva åtgärder – att göra en jämställdhetsplan*.