

Social utblick

Willy Karlsson



Jämställdheten

Vissa utvecklingsfrågor tycks ha särskilt lätt för att "gå i stå" som uttrycket lyder. Medinflytandefrågan är ett exempel, jämställdhetsfrågan ett annat. Man kan fråga sig varför just dessa frågor rönt ett så ringa intresse när det gällt att arbeta för praktiska förändringar. Beror det på att frågorna är särskilt svårlösta? Eller på likgiltighet? Eller på att en lösning av dessa frågor skulle hota vitala intressen?

Vi har i sommar fått en lag om jämställdhet i arbetslivet. I lagen förbjuds könsdiskriminering och dessutom åläggs arbetsgivarna att bedriva ett målmedvetet arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

Jämställdhetskommitten påpekar i sitt betänkande att diskussionen om mannens och kvinnans ställning och uppgifter pågått i snart hundra år. De senaste decenniernas diskussion kan om man så vill sammanfattas i några få uttryck. Alva Myrdal präglade i början av 50-talet uttrycket "kvinnans dubbla roller", ett antal år senare talade Eva Moberg om "kvinnans villkorliga frigivning" och under senare år har "den nya mansrollen" diskuterats. Uttrycken illustrerar etapper på vägen mot jämställdhet.

Ser man tillbaka på de hundra år under vilka diskussionen pågått så finner man naturligtvis att mycket hänt. Rösträtt för kvinnor, äktenskapslag som likställde man och kvinna, rätt till statlig tjänst för kvinnor etc. Även om man begränsar perspektivet och ser på de senaste decennierna så finner man att ett och annat hänt. Formella jämställdheshinder har undanröjts och sättet att se på jämställdhetsfrågorna har förändrats. Det var inte så många år se-

dan tidningarnas platsannonser var uppdelade i en manlig och en kvinnlig avdelning för att ta ett exempel som illustrerar utvecklingen.

De flesta kommuner och andra offentliga arbetsgivare har genomfört sina jämställdhetsutredningar eller i varje fall tillsatt en kommitté. Situationen har kartlagts och befunnits dystert. Alltför många yrken har en dominans av endera könet. Allt för få chefs-tjänster är besatta med kvinnor. Om förbättringar kan skönjas så går utvecklingen som regel så långsamt att det kommer att ta generationer innan vi har en "i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män" för att använda lagens uttryckssätt. Situationen inom den sociala sektorn är inte bättre än inom andra områden om nu någon hade trott det. I en socialförvaltning som jag har särskild anledning att intressera mig för är 96% av de anställda kvinnor. På de högre chefsbefattningarna däremot dominerar männen stort. Barnomsorgen och äldreomsorgen är klart kvinnodominerad. På barnstugorna kan man numera hitta en och annan man men en manlig hemsamarit är fortfarande något av en sensation.

Vad händer nu? På vilket sätt kommer lagen att påverka utvecklingen? Är lagen en milstolpe eller bara en dokumentation av praxis? Ja, det återstår att se som man brukar säga. En sak är säker: Inget större buller har åstadkommit i samband med lagens ikraftträdande. Inga större konferenser har arrangerats eller aviserats så vitt jag vet och inget studiematerial har utarbetats. Bullret uppstår kanske när det första vitesföreläggandet är ett faktum. En arbetsgivare som inte bedriver ett målinriktat jämställdhetsfrämjande arbete kan nämligen vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter.

En fråga många ställer sig är naturligtvis hur ett målinriktat jämställdhetsfrämjande arbete ser ut. Därom säger lagen ingenting och förarbetena ganska lite. Det blir alltså viktigt med idéutveckling och informationsutbyte om frågan inte ånyo skall "gå i stå". Det är kanske inom dessa områden som den nya jämställdhetsombudsmannen har sina viktigaste uppgifter.