

Britt-Inger Keisu (red)

Att arbeta för lika villkor. Ett genus- och maktperspektiv på arbete och organisation
Studentlitteratur 2020

1

Det är synd om HR-människan. För vem är egentligen denna multikompetenta förändringsagent med mandat att påverka hela den formella linjeorganisationens maktstrukturer? Som dessutom har tillgång till varje litet homosocialt och svågerpolitiskt hörn av organisationen och med sin påverkan når långt utanför organisationens gränser? Det är lätt att baxna inför förväntningarna.

Antologin *Att arbeta för lika villkor*, i redaktörskap av Britt-Inger Keisu, är uppbyggd kring tre delar. Den första beskriver lagar och metoder i arbetet för lika villkor. Den andra innehåller strukturella perspektiv på makt och ojämlika villkor i relation till teman som förändring, motstånd och konflikt. Den tredje delen fokuserar på processer där olika aktörer genom sitt handlande återskapar, normaliserar och utmanar makt och ojämlikhet. Textbidragen innehåller alla olika infallsvinklar på strategisk organisationsförändring. Gemensamt för dem är den genusteoretiska ansatsen och att författarna huvudsakligen utgår från poststrukturella perspektiv på makt. Som fond till de olika kapitlen står Maria Carbins välskrivna och pedagogiska genomgång av olika maktförståelser. Greppet att använda filmens värld för att illustrera makt i en lärobok för personalvetare är dock en smula oväntat

och ger inte omedelbara associationer till HR vardagen.

Som enskilda texter står sig antologins olika bidrag väl och tillsammans bildar de en helhet, lika brokig som den mångfald av arbetsuppgifter och frågeställningar som kommer HR-funktionens väg. Samtidigt ska det sägas att det är lättare att urskilja HR och personalvetarnas tänkta roller i några av texterna än i andra. Sofia Björk och Mattias Wahlström diskuterar heteronormativitetens effekter på arbetsmiljön. Nils Hallén belyser risker för godtycklighet och diskriminering i rekryteringsprocessens olika faser. Susanne Andersson visar i sin studie av arbetsmöten hur social makt iscensätts genom bekräftelsemönster såsom blickar, rörelser och tystnader, eller genom bordsplaceringen och dagordningens utformning. Ann Bergman, Calle Rosengren och Kristina Palm diskuterar digitala strategier i gränsen mellan arbets- och privatliv, ett ämne som i dessa pandemitider känns mer aktuellt än någonsin. Samtliga av dessa texter behandlar högintressanta teman för en blivande (och verksam) personalvetare. Men vad faller egentligen innanför respektive utanför ett lika villkors arbete? Och hur långt når HR-funktionens förändringmakt?

En text som lyckas väl med att både mejsla fram och problematisera HR-funktionens handlingsutrymme är Minna Salminen Karlssons och Anna Fogelberg Erikssons bidrag. Författarna argumenterar för arbetsvärdering och lönekartläggning som verktyg för jämställdhet, men beskriver också på vilket sätt könsbias riskerar att inverka på resultatet. En

analys som för övrigt delvis är baserad på litteratur om partiskhet i bedömning – vilken också kunde ha fördjupat Halléns tidigare diskussion om rekryteringsprocesser. Att enskilda arbetsgivare agerar på en könssegregerad arbetsmarknad för sin kompetensförsörjning innebär, enligt författarna, en begränsad makt att radikalt förändra lönepolicyn. Och då organisationens lönestruktur samverkar med den samhällsliga ordningen är det svårt att uppnå genomgripande förändringar, som till exempel att sluta lönegapet på nationell nivå med hjälp av lönekartläggningar på organisationsnivå. Författarna diskuterar vidare hur HR-funktionen kan välja att utnyttja sitt (begränsade) handlingsutrymme, genom att knyta arbetet med lönekartläggningen till andra systematiska arbetsprocesser i organisationen.

Samma fråga – om hur HR-funktionen i en enskild organisation ska kunna åstadkomma förändring i någon avgörande mening – väcks vid läsningen av flera andra texter. Paula Mulinari beskriver hur diskurser om ”utrikes födda kvinnor” och tid, liksom organiseringen av arbetslösas tid, bidrar till att forma rasifierade kvinnor till en särskild slags arbetskraft: tålmodig, flexibel, utbytbar och med (en föreställt) obegränsad tid som måste kontrolleras. Björn Ahlström, Britt-Inger Keisu och Ulrika Schumacher visar i sin tur hur banalisering och normalisering av kränkningar och ojämlika villkor i skolmiljön tycks ha ett samband med hur lika villkorsarbetet tolkas och bedrivs i en verksamhet alltmer präglad av New Public Management, där anmälningsplikt och

tillhörande rutiner riskerar att bidra till en sämre psykosocial studiemiljö. Tvärt emot lagstiftarens intentioner. Och i Annika Härenstam och Tina Forsbergs bidrag förs en argumentation om att flytta fokus från grupperna kvinnor och män – när könssegregeringens konsekvenser för arbetsmiljö och villkor ska studeras – till att istället jämföra olika (könade) branschspecifika villkor. I samtliga dessa texter finns perspektivförskjutningar som bidrar till problemförståelsen i jämställdhetspolitiska knäckfrågor. Frågan är bara i vems händer nycklarna passar.

För att riktigt fungera som det är tänkt skulle antologin antagligen tjänat på en lite mer generös guidning av läsaren när det kommer till tillämpning. Varje kapitel mynnar visserligen ut i en avslutande reflektion där den tänkta läsaren tilltalas mer direkt och där HR:s roll beskrivs mer konkret. Men ofta framstår mandatet som så frustrerande litet i förhållande till de beskrivna problemen. Samtidigt är det som Ulla Eriksson-Zetterquist skriver: Om ingenting görs i det vardagliga arbetet, varken av chefer eller medarbetare, kommer inte heller lagstiftning eller andra formella delar få något genomslag. Och kanske är det just detta som blir så tydligt vid läsningen, att det är så många och så mycket som behöver dra åt samma håll för att kunskaper som dessa ska kunna omsättas i praktiken.

Boel Kristiansson

Genusvetare och utredare vid en statlig myndighet