

The background of the entire page is a geometric pattern of teal and white squares. In the center, there is a large teal square containing the title text. This central square is surrounded by four white triangles pointing towards its corners, which are further surrounded by teal squares, creating a larger-scale geometric design.

NYCKELN
TILL
jämställdhet

Nyckeln till jämställdhet

Får du ihop ekvationen? 4

Tio samtal om att förena föräldraskap och förvärvsarbete

Jan Åke Jonsson 6

Mernosh Saatchi 8

Pär Lärkeryd 10

Maria Sveland 12

Wanja Lundby-Wedin 14

Peter Althin 16

Anna Söderström 18

Carlos Rojas 20

Diana Mulinari 22

Thomas Dennerby 24

En annan värld är möjlig 26

Om ansvar, politiska ambitioner och diskriminerande konsekvenser

En resa i tiden 28

Hur ser det ut? 30

Hur är det tänkt? 32

Inrutade liv 40

Två steg fram och ett tillbaka 41

Pappa hemma – det tjänar mamma på 45

Vårt vill vi? 46

Litteraturlista och lästips 49

Vi som arbetat med boken 50

Får du ihop ekvationen?

Tio samtal om att förena föräldraskap och förvärvsarbete

Är du en förälder i karriären som aldrig fått frågan hur du kombinerar ditt arbete med ansvar för barn? Då är du inte ensam. Två av tio intervjuade till den här boken säger att ingen någonsin har frågat dem det. De är båda föräldrar och har nått en vd-post. Båda är män.

Vi har ställt fyra frågor till tio personer på strategiska positioner i Sverige i dag:

- 1. Hur resonerar du kring att förena arbetsliv och föräldraskap?**
- 2. Har du som chef behandlat kvinnor och män olika som föräldrar?**
- 3. Hur har du själv löst kombinationen familj och arbetsliv?**
- 4. Får du ofta den frågan?**

Vi ville få fem kvinnor och fem män att göra det som nästan inga svenskar gör – koppla samman sina egna personliga val med hur samhället fungerar i stort. Svenskar är för jämställdhet men få funderar över hur deras eget agerande påverkar jämställdheten i praktiken. Eller över hur bristen på jämställdhet påverkar vilka val de själva gör. De tio personerna vi har intervjuat har alla makt att bidra till att ekvationen familj och jobb går ihop för fler människor. De är arbetsledare eller opinionsbildare, eller båda delarna. Det blev tio spännande samtal. Läs dem och fundera på vad du själv skulle ha svarat!

I bokens andra halva möter vi forskningens svar på hur det är tänkt att ekvationen familj och jobb ska lösas och hur det i praktiken ser ut. Grunden är att både kvinnor och män ska arbeta och ta hand om sin familj. Så ser det inte ut. Den ojämna fördelningen av hemarbetet orsakar diskriminering. I anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen, DO, visar det sig att det finns flera arbetsgivare som inte har förstått att människor har ansvar både för ett arbete och en familj och att jobbet ska anpassas så att ekvationen går ihop. Både enskilda individer och samhället i stort förlorar på att kombinationen jobb och familj inte fungerar.



**Jan Åke
Jonsson**

“Om jag kunde gå tillbaka hade jag gärna varit pappaledig.”

– Vi svenska företagsledare i internationell verksamhet måste förklara för ledningen i andra länder vilka fördelarna är med föräldraledighet och delat föräldraansvar. Det är en dålig ursäkt att skylla på utländska ägare.

Jan Åke Jonsson är vd för Saab Automobil AB sedan 2005. Då var Saab en del av GM, en internationell koncern. Nu är holländska Spyker ägare. Hans utländska kollegor har ofta svårt att förstå svenskars föräldraledighet.

– De tror att den som tar föräldraledigt är ointresserad av sitt jobb eller saknar lojalitet, vilket är helt felaktigt. Jag brukar förklara hur vi ser på föräldraskap och att vi har en hög andel dubbelarbetande föräldrar som är beroende av bådass inkomst. Dessutom ger jag exempel på människor som varit föräldralediga och därefter gjort bra ifrån sig på jobbet.

När Jan Åke Jonsson tillträdde som vd blev han även ordförande för Saabs jämställdhetskommitté. Saab underlättar för sina medarbetare att kombinera barn och arbete genom att ha kontakt under föräldraledigheten, så den föräldralediga fortfarande räknas och kan hålla sig informerad, och genom flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta i hemmet när arbetsuppgifterna tillåter det.

– Flera i Saabs ledningsgrupp har barn och både pappor och mammor har varit föräldralediga. I alla ledningsgrupper är det viktigt med

en balans av individer av olika kön, ålder och bakgrund. Då måste det fungera även för dem med barn.

Jämställdhetsarbete, och annat arbete mot diskriminering, är långsiktigt, betonar Jan Åke Jonsson. De senaste åren har han sett en positiv utveckling när det gäller ålder.

– En period ville alla plocka högskoleutbildade med två eller tre års erfarenhet. Idag efterfrågas mognad och bredare erfarenhet. Det är en fördel även för föräldrar att det går att göra karriär vid 40- eller 50-års ålder.

Jan Åke Jonsson fick barn på 1970-talet och var inte pappaledig alls. Ingen har frågat honom hur han löste kombination jobb och barn.

– Du är den första som frågar. Märkligt. Om jag kunde gå tillbaka hade jag gärna varit pappaledig. Det påverkar säkert hur jag agerar nu med mina medarbetare.

Namn: Jan Åke Jonsson

Född: 1951

Familj: Fru, två barn 34 och 39 år

Yrke: Vd Saab Automobil AB i Trollhättan

Uttag av föräldraledighet: Inget

Småbarnsår: Barnen var hos dagmamma eller på förskola. Några år bodde vi utomlands och då var min fru hemma.

“Det förutsattes att jag skulle kliva av.”

– Så fort det syntes att jag var gravid förutsattes att jag skulle kliva av och låta någon annan ta över mitt företag, berättar Mernosh Saatchi, vd för Humblestorm, som hon startade 2002. När hon svarade att hon tänkte börja jobba tidigt, förutsatt att barnet var friskt, möttes hon av rynkade pannor och kommentarer om att ta vara på den här tiden och prioritera.

– Prioritera, det ordet ger alla föräldrar ont i magen. Det viktiga är att gå till sig själv. Det är som med syrgasmasken i flygplan, sätt på dig din egen först och hjälp sen ditt barn.

Ingen tid kommer igen, konstaterar Mernosh Saatchi. Både företaget och barnet är viktiga i hennes liv och hon tycker att det är självklart att det ska gå att kombinera.

– Den jobbiga frågan har inte varit hur vi ska få ihop jobb och barn utan att jag hela tiden har blivit ifrågasatt. Vi har en samhällsstruktur där mammor, här i Stockholm, förväntas vara hemma ett år och pappor ett halvt år. Eller möjligen dela lika. Män kan vara hemma kortare men för mig som kvinna finns det inte på kartan.

Lösningen i Mernosh Saatchis familj har varit att pussla ihop allas kalendrar. Hon var hemma i tre månader och trappade sedan successivt upp. Hennes man har varit föräldralelig längre. Dessutom har mor- och farföräldrar samt hennes bror involverats.

– Jag kommer från en kultur där familjen är tätt och det är viktigt för mig. Att isolera sig och klara sig helt själv, som många svenska

par gör, tycker inte jag är självständighet. Om vi inte hade haft familj här hade vi tagit extern hjälp.

Med facit i hand menar Mernosh Saatchi att det hade varit bättre att gå tillbaka till jobbet tidigare, då barnet mest sov, och tagit det lite lugnare senare. Den insikten finns med i diskussionerna med maken om hur de ska göra om de får ett barn till. Hon tycker att det är viktigt att varje familj kan hitta sin lösning och vänder sig mot tanken att staten skulle kvotera föräldraledigheten.

– Mina anställda kanske tror att bara för att vd var hemma i tre månader kan de inte vara hemma längre än sex månader. Jag uppmanar dem att tänka till vad som är bäst för dem. Vissa har varit lediga länge, andra har kommit tillbaka delvis eller jobbat hemifrån. Vi har löst det tillsammans. I vårt jobb, där det går att vara ständigt uppkopplad, handlar det ofta om att hitta en balans så de inte känner att de alltid måste jobba.

Namn: Mernosh Saatchi

Född: 1979

Familj: man, ett barn 2 år

Yrke: Vd Humblestorm, event- och kommunikationsbyrå med sjutton anställda.

Uttag av föräldraledighet: Tre månader heltid, därefter trappat ned ledighet.

Småbarnsår: Delat föräldraansvar och hjälp av släktingar.

Mernosh
Saatchi





**Pär
Lärkeryd**

“Många kvinnliga vd:ar får frågan, men aldrig en man.”

– Jag får aldrig frågan hur jag kombinerar familj och jobb. För kvinnliga vd:ar undrar många hur det går ihop, men aldrig för en man.

Pär Lärkeryd är vd för Indexator, ett mansdominerat företag i Norrlands inland. När han fick barn var han mitt i karriären och hans dåvarande fru fick ta ett större ansvar. Efter ett antal år separerade de.

– Jag levde i tron att vi är jämställda och funderade inte så mycket. Om jag hade haft de insikter jag har idag skulle jag ha prioriterat barnen mycket mer.

För fem år sedan skulle Indexator bygga en ny fabrik och behövde nyanställa. Tanken att rekrytera fler kvinnor ledde till att de kom med i ett jämställdhetsprojekt. Företaget har lyckats öka antalet kvinnliga sökande och anställda, men arbetet med att öka jämställdhet i föräldraansvar har rört sig minst. Den förändring Pär Lärkeryd ser är att män inte längre bortförklarar att de ska vara hemma utan säger att de vill.

– Det är ett stort ansvar för mig som arbetsgivare att skapa ett klimat så de anställda vågar vara föräldralediga och ta ledigt för att gå på brännboll med barnens klass. Det privata måste fungera för att du ska fungera på jobbet. Ett aktivt föräldraansvar ger dessutom en social kompetens som är viktig även i arbetslivet. Än så länge saknas lönekriterier för det men vi tittar på hur det kan byggas in i lönesystemet.

Internt har Pär Lärkeryd skrivit och pratat om sitt föräldraskap, till exempel för några år sedan när han var ensamstående med tre barn varannan vecka och behövde gå tidigare för att hämta på skolan och laga middag. Han har velat få igång en diskussion. En del tycker att företaget inte ska lägga sig i hur de gör hemma, men Pär Lärkeryd menar att han får bry sig.

– Som högsta ledning i företaget ska jag visa att vi bejakar att kvinnor och män delar lika på ansvaret för hem och familj. Så länge kvinnor tar ett större ansvar utgör det ett hinder för dem på arbetsmarknaden. Om det blir mer jämställt i hemmen blir det enklare för mig som arbetsgivare. Jag ska inte behöva fundera över hur många barn en kvinna har och om hon kommer vara borta mer. Det borde vara en icke-fråga.

Namn: Pär Lärkeryd

Född: 1962.

Familj: Sambo, tre egna barn 11, 17 och 21 år, två bonusbarn.

Yrke: Vd Indexator AB i Vindeln som tillverkar rotatorer för skogsbruk, styckegods och materialhantering

Uttag av föräldraledighet: Knappt något alls

Småbarnsåren: Min fru tog huvudansvar

“Många kvinnor skäms över att de inte lever så jämställt.”

– På pappret ser allt bra ut i Sverige. Formellt är det jämställt och det finns bra och billiga dagis, men i praktiken förlorar kvinnor på att ha familj. Kvinnors närvaro i hemmet är en förutsättning för mäns karriärer.

Att kunna kombinera förvärvsarbete och familj tycker Maria Sveland är jätteviktigt, en förutsättning för att kvinnor ska ha en egen försörjning och grunden för ett jämställt samhälle. Våren 2007 debuterade hon som författare med romanen Bitterfittan, en uppgörelse med familjefängelset och kärleksmyten. Boken blev en succé, fler än 100 000 sålda exemplar bara i Sverige. Ganska snart började mejlen komma: ”Tack för att du fick mig att inte känna mig så ensam”.

– Många kvinnor skäms över att de inte lever så jämställt. Eftersom lagstiftningen är jämställd är det lätt att tänka att det är ens eget fel om livet inte är jämställt.

Maria Sveland och hennes före detta man delade föräldraförsäkringen lika för båda barnen. När de skulle börja jobba igen förändrades det. Hon beskriver det som att det var hans arbetssituation som fick styra. Han kunde inte vabba, så hon gjorde det. När han inte kunde var hon den som fanns där och hämtade och lämnade på dagis. Maria Svelands eget arbete som frilansjournalist kom i andra hand.

– Det finns alltid giltiga skäl till varför par inte lever jämställt. Så är det i alla typer av par-konstellationer. Det spelar ingen roll vem som

har fast anställning eller bästa jobbet, av en händelse är det kvinnorna som sätter barnen före sitt arbete. Och det får konsekvenser för inkomster och pensioner.

Till slut sa hon ifrån, att det måste vara så att även han kan vabba. Att de måste dela. Det blev bättre, nästan jämt.

– Han lyckades styra om en del. Från början tänkte vi att det måste vara som vi gjorde för att hans arbete som regissör krävde närvaro, men så var det inte. Det gick att ställa krav.

För att underlätta under småbarnsåren tror Maria Sveland på att föräldrar ska arbeta mindre, att båda jobbar 80 procent till exempel. Hennes vision innehåller ett samhälle där det går att leva med lägre inkomster, där det finns billiga bostäder och bra kollektivtrafik som sänker levnadskostnaderna. Överhuvudtaget vill Maria Sveland se mer visioner och mer kollektiva lösningar, som kollektivhus.

– Men det är svårt att hinna med visionerna när folk kämpar för att få sina ekorrhjul att gå i lagom takt.

Namn: Maria Sveland

Född: 1974

Familj: två barn, åtta och fyra år

Yrke: journalist och författare aktuell med nya boken ”Att springa”

Uttag av föräldraledighet: Halva

Småbarnsåren: Delat ansvar



**Maria
Sveland**



**Wanja
Lundby-
Wedin**

“Gör man ingenting kommer det ta oändligt lång tid att förändra.”

– När jag fick mitt första barn, 1975, arbetade jag som undersköterska och pappan var byggnadsarbetare. Jag tog ut hela föräldraledigheten och gick ned på deltid. Det fanns inte en tanke på att göra på något annat sätt.

Sex år senare fick Wanja Lundby-Wedin sitt andra barn, med en annan pappa som var studieombudsman på ABF. Hon var hemma åtta månader och han fyra, något väldigt ovanligt på den tiden. Efter ledigheten började hon jobba heltid som ombudsman.

– Ombudsman var då ett helt mansdominerat yrke och många frågade: Hur går det här när du har små barn? Jag tror inte någon av mina manliga kollegor fick den frågan.

Föräldraledighet och villkor i arbetslivet är som kommunicerande kär, menar Wanja Lundby-Wedin. Så länge kvinnor generellt tar mer ansvar för barnen cementeras villkoren i arbetslivet där kvinnor tillåts vara föräldrar till priset av otrygga anställningar och ofrivillig deltid, medan män inte förväntas ägna tid åt sina barn. På mansdominerade arbetsplatser finns det fortfarande hinder för individen att vara en aktiv förälder.

– Alla jobb ska gå att förena med föräldraskap. Det var därför som en enig LO kongress 2004 ställde sig bakom kravet på en tredelad föräldraförsäkring. Män tar fortfarande bara ut en femtedel av föräldraledigheten. Det är inte en snöboll i rullning. Gör man ingenting kommer det ta oändligt lång tid att förändra.

Wanja Lundby-Wedin betonar dock att det inte bara är föräldraledigheten utan hela små-

barnstiden som spelar roll för villkoren på arbetslivet.

– Förskola av bra kvalitet är a och o, även på obekväm arbetstid. I dag har vi en jättekonstig utveckling där det är duktigt att hämta tidigt på dagis, eller ha en barnflicka med Rut-avdrag som hämtar. När mina barn var små kunde det bli tio eller upp till tolv timmar på dagis vissa dagar. Om det är en förskola med bra miljö och där barnen trivs, så är det inga problem.

Ett stort ansvar vilar på arbetsgivarna att skapa arbetsplatser där det går att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Och facket ska driva på, säger Wanja Lundby-Wedin, som har egen erfarenhet av att det är möjligt.

– Jag har aldrig tänkt bort en kvinna för ett jobb, även om hon varit gravid. Föräldraskap är en speciell erfarenhet som ger mognad. Här på LO är det många män som varit hemma med barn. De kanske stimuleras av att vi ser föräldraansvar som något positivt.

Namn: Wanja Lundby-Wedin

Född: 1952

Familj: Gift, två barn 35 och 29 år

Yrke: LOs ordförande

Uttag av föräldraledighet: Hela föräldraförsäkringen med första barnet, med andra barnet åtta månader och pappan fyra månader.

Småbarnsåren: Första barnet deltidsjobb och huvudansvar, andra barnet heltidsjobb och delat föräldraansvar.

“Nästa generation kommer att lösa det här på ett helt annat sätt.”

– Min son fick barn nyligen och de delade på föräldraledigheten första året. ”Vad säger din chef om att du är hemma så länge?” frågade jag honom. ”Han har ju precis själv kommit tillbaka från föräldraledighet”, sa min son.

Peter Althin tycker att dagens föräldrar löser kombinationen familj och arbete bättre än han själv gjorde för trettio år sedan. När han ser sina barnbarn kan han ångra att han inte var hemma mer. Han började arbeta som advokat 1969 och då fanns ingen diskussion om att pappor skulle vara hemma med barn.

– Jag tjänade mer och min fru ville vara hemma. Hon är sjukgymnast och hade inga karriärplaner. Om hon hade varit hjärnforskare på Karolinska hade det inte gått.

Karriär kräver hårt arbete och Peter Althin har jobbat mycket. Det kunde dock bli konflikt mellan barnansvar och arbete även för honom.

– Det hände att ett barn blev sjukt. Jag skulle vara i rätten och min fru hade patienter. Hur gör vi nu? Det slutade med att min fru vek sig och var hemma.

Utvecklingen går åt rätt håll, men Peter Althin betonar att det inte går av sig självt. Det är viktigt att diskutera föräldraskap, arbete och jämställdhet.

– Att kvinnor fortfarande inte får lika bra betalt som män för samma jobb, för mig är det obegripligt. Här på min advokatbyrå har jag velat få in yngre personer som delägare. De är glada över att bli delägare men sätter inte för-

äldraskapet i andra hand. I dag är det en del av anställningen att vara hemma med sina barn.

Som politiker har Peter Althin engagerat sig i brottsförebyggande arbete. Han menar att de första åren är avgörande för att skapa trygga individer som inte begår brott och att familjen är viktigast för tryggheten.

– Oavsett om det är en kärnfamilj eller en annan sorts familj ska alla som får barn känna ansvaret att ge trygghet. Det behövs kanske inte ett körkort för att skaffa barn, men man ska vara medveten om vad man gör. Föräldrarna borde ta en diskussion om hur de ska göra innan barnet kommer.

Det går att förena karriär och barn, menar Peter Althin, men det är inte oproblematiskt. Han ser en risk att dagens barn hamnar i kläm mellan föräldrarnas karriärer.

– Jag tror att nästa generation kommer att lösa det här på ett helt annat sätt. De kommer dela den första tiden och ta samma ansvar.

Namn: Peter Althin

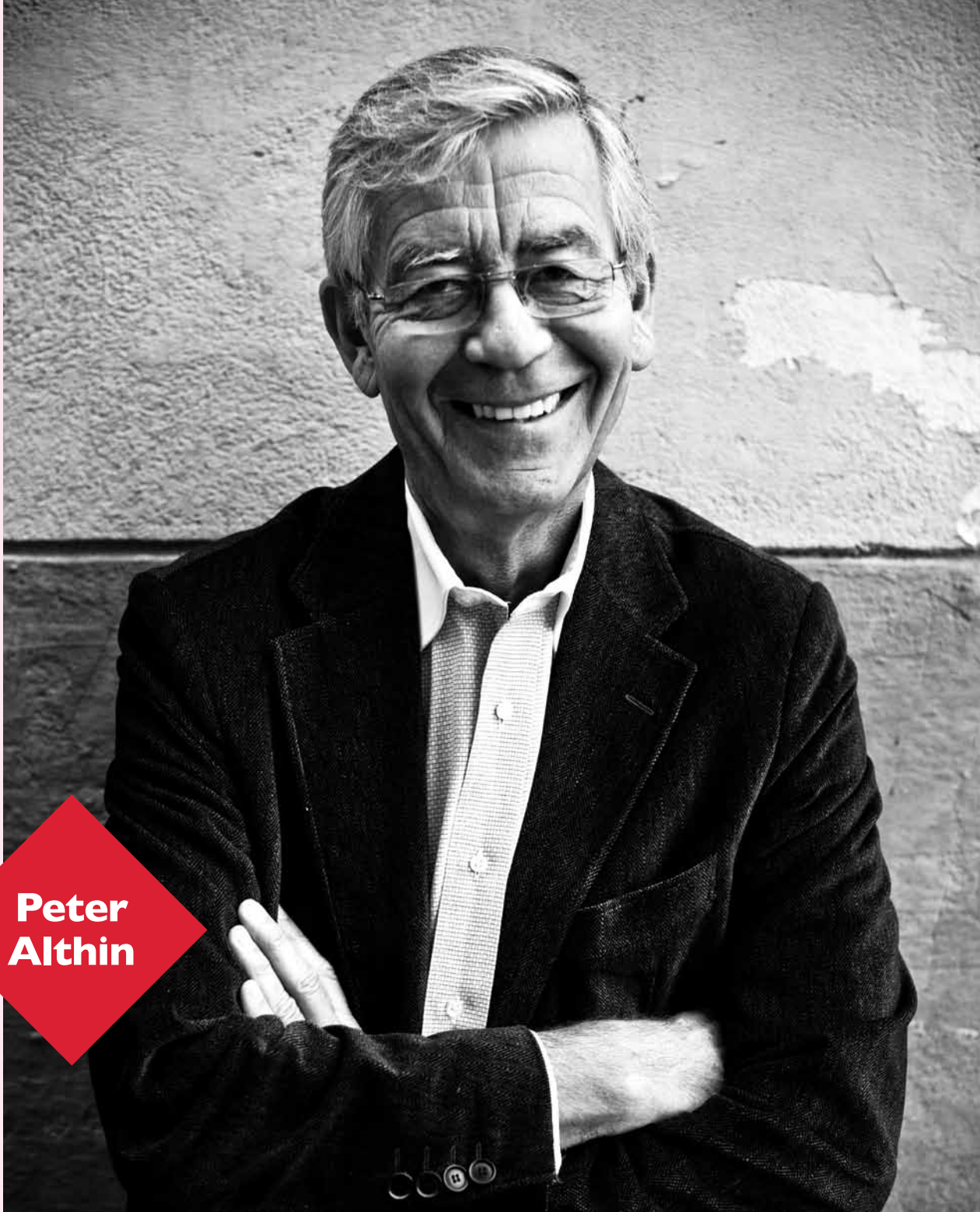
Född: 1941

Yrke: Advokat. Ledamot i Kristdemokraternas partistyrelse, riksdagsledamot 2002-2007.

Familj: fru, tre barn, 35, 31 och 27 år

Uttag av föräldraledighet: Inget

Småbarnsår: Arbetade mycket, frun tog huvudansvar



Peter Althin



**Anna
Söderström**

“Det skulle vara positivt att kunna dela föräldrapenningen med flera personer.”

– Jag tycker att arbetsgivare ska vara öppna för att familjeliv är en viktig del av allas liv, inte bara om man är förälder.

Anna Söderström är ordförande för RFSL Stockholm. Hon tycker att möjligheten att kombinera familjeliv med jobb är en arbetsmiljöfråga. Idag finns starka normer om allt från hur det ska gå till när människor skaffar barn till hur föräldraledigheten ska fördelas. Det begränsar. De tydligaste normerna är att de som skaffar barn lever i en olikkönad parrelation och att mamman tar mest ansvar och stannar hemma mest.

– Jag tror att många föräldrar gör val utan att veta vad de väljer. Om man förväntas vara på ett visst sätt så blir man nog lätt så, men min erfarenhet är att fler och fler gör andra val än det traditionella, det är positivt.

Anna Söderström vill se en bredare diskussion om föräldraskap och arbetsliv, som inte fastnar i att alla pappor som stannar hemma är hjältar och att mammor som börjar jobba tidigt ifrågasätts.

– Jag skulle vilja göra systemet mer flexibelt. Till exempel kan fler personer än de som är vårdnadshavare vabba, det är bra. Det skulle vara positivt att kunna dela föräldrapenningen med flera personer också.

När valberedningen för RFSL Stockholm i början av året frågade Anna Söderström om hon ville ställa upp för omval var hon högggravid. Men så avslappnad är inte inställningen överallt.

– Det finns helt klart förutfattade meningar om föräldraskap och föräldraledighet. Det gör mig frustrerad.

Anna Söderström har barn tillsammans med en nära vän som hon bor ihop med. När deras barn föddes var de först hemma tillsammans i åtta veckor, sen började hon arbeta. Under sommaren kommer båda föräldrarna arbeta, men olika mycket, i kombination med andra vuxna som passar barnet. Hur de ska göra sen har de inte kommit fram till ännu, men de ska dela.

– Vi är privilegierade som arbetar i flexibla branscher och har uppdragsgivare som är vänligt inställda till föräldraskap.

Innan de bestämde sig för att skaffa barn pratade de igenom sina förväntningar, hur de skulle göra med föräldraförsäkringen och hur andra vuxna kan ta aktiv del i barnets uppväxt. Vad bra att ni är flera vuxna kommenterar folk i deras närhet.

– Vi har tagit beslutet om att skaffa barn tillsammans, vi delar ansvar och allt roligt. Vi delar på ansvaret för hur vi löser saker så att det blir jämlikt och bra.

Namn: Anna Söderström

Född: 1983

Familj: “Jag brukar säga att den är stor.”

Yrke: Ordförande RFSL Stockholm/
kommunikationskonsult

Uttag av föräldraledighet: Halva

Småbarnsåren: Delat ansvar

“Alla föräldrar borde få ta ut föräldraledighet samtidigt.”

– Det är viktigt med förebilder. På företag där män i ledningsgruppen tagit ut föräldraledighet är det fler män som gör det.

När Carlos Rojas skulle bli pappa planerade han och mamman att vara hemma tillsammans första tiden. Ultraljudet visade tvillingar. Föräldrar som får tvillingar kan ta ut föräldrapenning samtidigt, vilket inte de som får ett barn kan. De var hemma i ett halvår.

– Alla föräldrar borde få ta ut föräldraledighet samtidigt. För att sätta rutinerna och lära känna barnen. Det är svårt att få till balans, men det är mycket lättare om man delar etableringen av den nya familjen.

Carlos Rojas tycker att tiden är det avgörande när du har barn. Därför bestämde han sig för att vara egen företagare efter föräldraledigheten. På olika sätt försöker han underlätta kombinationen arbete och barn. Han strukturerar så att allt inte är avhängigt honom själv. Han bokar som mest in två möten per dag, så att det inte är mycket som ställs in om han måste vara hemma. Är hjärnan någon annanstans när han är med barnen drar han ner på jobbet och tar mindre uppdrag som inte är lika krävande.

– Jag jobbar ungefär 35 timmar i veckan, 6 timmar om dagen och så någon kväll. Jag prioriterar att vara pappa.

Ur ett smart företagarperspektiv finns mycket att göra. Carlos Rojas berättar om sin syster som inför föräldraledigheten med sitt

andra barn blev erbjuden ett bättre jobb när hon kom tillbaka. Företaget visade att de satsar på sina anställda och hon blev motiverad. Arbetsgivare kan också kompensera lönebortfall vid föräldraledighet och vabbande, ett sätt att säga ”Det är skitbra att du vabbar”.

Det mesta med föräldraskapet har blivit som Carlos Rojas tänkte sig. Förutom en gång. Det var när han och mamman till tvillingarna skulle börja jobba ungefär halvtid efter det första föräldralediga halvåret. Några kollegor till Carlos Rojas blev sjuka, så han gick upp lite i tid. Och så lite till och tillslut var det heltid. Efter första heltidsveckan skulle han lägga barnen att vila och kände sig plötsligt osäker över rutinerna, ska det vara släckt eller tänd?

– Jag tappade greppet ganska fort. I efterhand såg jag att jag avskärmade mig. Hade jag inte varit hemma så mycket innan hade jag nog inte märkt det.

Namn: Carlos Rojas

Född: 1983

Familj: Tvillingar som är 3 år och bonusbarn 10 år

Yrke: Entreprenör och debattör, ligger bland annat bakom kampanjen ”Klart jag ska vara hemma” som uppmuntrar män att vara föräldralediga.

Uttag av föräldraledighet: Halva

Småbarnsåren: Delat ansvar



Carlos
Rojas



**Diana
Mulinari**

“Att ta hand om varandra borde vara en naturlig del av livet.”

– Vårt behov av att ta hand om varandra borde vara en naturlig del av livet.

Diana Mulinari tycker att synen på föräldraskap idag är för snäv när det reduceras till relationen mellan föräldrar och deras biologiska barn. Istället använder hon begreppet “modra”, som innefattar de handlingar som det innebär att vara förälder. Till exempel att trösta, mata, krama och lära. Alla människor kan “modra”, med eller utan egna biologiska barn.

På sin egen arbetsplats Lunds universitet tycker hon att det finns en spänning mellan formella rättigheter och reaktionerna på kollegor som är föräldralediga eller vabbar. Det är accepterat att vara föräldraledig eller hemma med sjukt barn, samtidigt är det underförstått att den som vill bli framgångsrik inte ska vara hemma för mycket. Till skillnad från när kvinnor är föräldralediga innebär det status för män att vara hemma med barn.

– Det borde anses lika nödvändigt för alla att ”modra”. De flesta människor har ansvar för andra och det ansvaret förhindrar ibland närvaro på jobbet. Vi behöver arbetsgivare som inte bara ser till de formella rättigheterna, utan också till de levda erfarenheterna.

Människors omsorg om andra handlar inte bara om barn, utan även att ta hand om gamla föräldrar eller sjuka vänner. Diana Mulinari tycker att socialpolitiken inte borde vara begränsad till kopplingen biologi – föräldraskap.

– Det saknas rättigheter för att ta hand om

sina föräldrar. Det arbetet, som mest kvinnor gör, erkänns inte på samma sätt som att ta hand om sina barn. Det behövs också en global socialpolitik för alla de miljontals människor som har sina föräldrar i ett annat land.

Diana Mulinari har delat föräldraförsäkringen och sen arbetat heltid under de år när hennes egna barn var små. Hon tycker att samhället var mer rättvist och inkluderande då. Familjeliv var mer en del av vardagen och det fanns socialpolitiska åtgärder som gjorde det lättare att leva med barn. Som exempel tar Diana Mulinari upp att när hon skilde sig fick ensamstående med barn lägenhet snabbare via bostadsförmedlingen och behövde inte stå i kö.

Idag har pressen att prestera inom akademien ökat och det är viktigare att publicera sig och delta i konferenser.

– Det var lättare då. När mina barn var små var kvinnorörelsen stark och vi hade erfarenheter och kunskap från mängder av politiska flyktingar. Vi försökte på olika sätt hitta en jämställd grund som överskred kärnfamiljen. Under de villkor som rådde var det njutbart att arbeta.

Namn: Diana Mulinari

Född: 1954

Familj: fem barn, 34, 33, 29, 27 och 20 år gamla och sambo

Yrke: professor i genusvetenskap vid Lunds universitet

Uttag av föräldraledighet: Halva

Småbarnsåren: Delat ansvar

“Med bra balans mår du bättre och presterar bättre på jobbet.”

– Det är jätteviktigt att hitta balansen mellan att jobba och ha familj. Med en bra balans mår du bättre och jag tror också att du presterar bättre på jobbet.

När Thomas Dennerbys äldsta dotter föddes låg han fortfarande i lumpen. När lumpen var klar spelade han fotboll för Hammarby i allsvenskan, jobbade och gick på polishögskolan. De åren var det långa dagar med träning fyra kvällar i veckan. Elitidrott innebär oregelbundna tider och det är jobb på helger, för det är då folk vill titta på matcher. På så sätt påminner villkoren om skift- och jouryrken. När han sen började arbeta som polis blev vardagen lättare.

– Med skiftarbete är man hemma mycket på dagarna. På mina barns dagis minns de mig som pappan som brukade åka med på utflykter. Men när barnen började skolan gick det inte längre att säga ”imorgon är de lediga med mig”.

Thomas Dennerby har arbetat inom organisationer där cheferna uppmuntrat tid för familjen. Som landslagstränare tycker han att han har de bästa förutsättningarna, för han planerar själv och kan påverka sina egna arbetstider. Det han inte kan påverka är datumen för EM- och VM-kval och de stora turneringarna.

2003 fick Thomas Dennerby ett erbjudande han inte kunde tacka nej till. Djurgårdens och Älvsjöes damlag hade slagits samman och behövde en tränare som skulle göra två lag till ett. Sportsligt var det två framgångsrika år. De vann

över regerande mästarna Umeå i allsvenskan och cupen. Men tid för familjen fanns knappt. Utöver jobbet som polis hade Thomas Dennerby sju träningar och en match i veckan.

– Under de två åren kände jag, det här är inte hållbart. Jag hängde inte med hemma, hade inte kollen. Det går inte om man jobbar 13 timmar per dag, fem dagar i veckan. Väldigt stor del av vardagen låg på min fru. Jag känner mig inte så stolt över det.

Själv har Thomas Dennerby inte varit föräldraledig mer än i samband med barnens födsel. Men han tycker att han varit aktiv och närvarande som förälder, särskilt eftersom han varit hemma mycket dagtid.

– Så länge du kan påverka dina arbetstider själv tycker jag att det går bra att kombinera arbete och familj. Många tror kanske att det bara handlar om hur mycket du jobbar, att påverka arbetstiderna är viktigare tycker jag.

Namn: Thomas Dennerby

Född: 1959

Familj: Fru och tre barn födda 1979, 1985 och 1995.

Yrke: Tränare för damlandslaget i fotboll sedan 1 juli 2005, innan dess tränare för bland annat Djurgården/Älvsjö och Hammarby, samt polis.

Uttag av föräldraledighet: den tillfälliga föräldrapenningen i tio dagar när barnen föddes

Småbarnsåren: Ibland delat ansvar, ibland mer jobb än hemma



Thomas Dennerby

En annan värld är möjlig

Om ansvar, politiska ambitioner och diskriminerande konsekvenser

De tio intervjupersonerna i den här boken är inte ett genomsnitt av befolkningen. I så fall hade bara en av dem delat lika på föräldraförsäkringen, istället för hälften. Ändå blir en del könsmönster i vårt samhälle tydliga även här. Mest slående är skillnaden i vilka som fått frågan hur de löst kombinationen jobb och barn.

Att Jan-Ake Jonsson aldrig fått frågan hur han klarade av att jobba så mycket fast han hade små barn medan Wanja Lundby-Wedin ofta fick svara på den frågan beror delvis på att de fick barn för ungefär trettio år sedan. Mycket har förändrats, men även dagens föräldrar möter olika förväntningar på mammor och pappor.

Det allra vanligaste är att föräldrar, som Pär Lärkeryd, inte funderar utan gör som alla andra, och oftast leder det till att kvinnorna tar huvudansvaret. Till och med föräldrar som uttryckligen bestämt sig för att dela lika på ansvaret för barnen kan glida in i en ojämsställd arbetsdelning, som när Maria Sveland blir den som är hemma med sjukt barn och hämtar på dagis eller Carlos Rojas plötsligt arbetar heltid fast han skulle jobba halvtid och dela på ansvaret för tvillingarna.

Allra tydligast är könsmönstren i Mernosh Saatchis historia. Att kombinera ansvaret för det egna företaget med ansvaret för ett litet barn är inte alls lika jobbigt som att ständigt möta rynkade pannor och frågor om hon

inte ska kliva av och låta någon annan ta över. Hon bryter mot omgivningens förväntningar och blir ifrågasatt. Att det ska gå att kombinera barn och jobb tycker hon är självklart och hon har hittat en lösning som fungerar.

Det är inte självklart att det går att kombinera familj och förvärvsarbete. Sverige har, under fyrtio år, byggt en familjepolitisk modell där ett mål är att underlätta kombinationen. Den andra halvan av den här boken handlar om hur det är tänkt att ekvationen ska gå ihop, hur det ser ut i dag och vad som behöver göras för att det ska bli lättare i framtiden.

När de män som aldrig fått frågan hur de kombinerar barn och jobb tittar i backspegeln önskar de att de hade prioriterat sina barn mer. De kanske borde ha blivit mer ifrågasatta? Ingen tid kommer tillbaka. Män missar tiden med barnen, kvinnor missar tid på jobbet, vilket på lång sikt försämrar både deras egen och familjens gemensamma ekonomi. Så länge det finns män med begränsat ansvar för hemarbetet kan arbetsgivare strunta i kraven på att skapa arbetsplatser där det går att kombinera familj och förvärvsarbete. Det är en bit kvar till Diana Mulinaris vision: Vårt behov av att ta hand om varandra borde vara en naturlig del av livet.

Från antingen eller till både och
– att kombinera familj och jobb

En resa i tiden

1920

Ny äktenskapsbalk. Den gifta kvinnan blir myndig och hennes arbete i hemmet beskrivs som lika mycket värt som mannens ekonomiska försörjaransvar.

1933

Kris i befolkningsfrågan, Gunnar och Alva Myrdals bok väcker debatt.

1938

Moderskapspenning för alla och mödrahjälp till behövande införs. Preventivmedel tillåts.

1939

Förvärvsarbetande kvinnor får inte avskedas på grund av havandeskap, förlossning eller giftermål.

1947 1951 1955

Barnbidrag för alla. Lika lön för samma tjänst inom staten.

Utredning om daghem.

Lagstadgad betald ledighet för yrkesarbetande kvinnor som föder barn, 3 månader.

1957

Alva Myrdal och Viola Klein, Kvinnans två roller.

1960

SAF (Sveriges Arbetsgivareförening) och LO beslutar att inom en femårsperiod slopa de särskilda kvinnolönerna.

1961

Eva Moberg Kvinnornas villkorliga frivigning.



1971

Särbeskattning.

1974

Föräldraförsäkring införs, 6 månader som föräldrarna kan dela.

1979

Rätt till 6 timmars arbetsdag för småbarnsföräldrar utan inkomst-kompensation.

1980

Jämställdhetslagen, lag mot könsdiskriminering i arbetslivet.

1983

Alla yrken öppna för kvinnor, även inom försvaret.

1971–1983

Göra pappa med barn och ge mamma ett jobb

På 1970-talet får Sverige en försörjar-vårdarmodell där alla ska vara självförsörjande genom eget arbete och makars inkomster beskattas var för sig. Män får rätt att ta ut föräldraledighet och det sker en radikal utbyggnad av skattesubventionerade daghem. Men gamla mönster lever kvar.



1990–2005

Arbete och familj, även för män?

I början av 1990-talet ingår drygt 80 procent av kvinnorna i arbetskraften. Glappet mellan bilden av jämställda föräldrar och verkligheten debatteras. Det införs reserverad tid för vardera förälder i föräldraförsäkringen och starkare rättigheter för pappor vid skilsmässa. Mäns uttag av föräldraförsäkring ökar från en tiondel 1990 till en femtedel 2005.

1990

Änkepensionen avskaffas för kvinnor som gift sig efter 1990.

1995

"Pappa-månad", föräldrar har rätt till varsin halva av föräldraförsäkringen, en månad kan inte överlåtas till partnern. Registrerat partnerskap mellan två personer av samma kön.

1998

Ny vårdnadslag där delad vårdnad blir norm vid skilsmässa.

2002

Andra "pappa-månaden", föräldraförsäkringen utökas med en månad och två månader kan inte överföras till den andra föräldern. Maxtaxa på förskola.

2003

Lagen om rätt till adoptionsprövning för par som ingått partnerskap.

2005

Lagen om insemination för kvinnor som är sambo eller registrerad partner med en annan kvinna.

2007 2008

Skatteavdrag för hushållsnära tjänster.

Vårdnadsbidrag och jämställdhetsbonus.

2009

Barnomsorgspeng, ett kommunalt bidrag till godkänd enskild förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg.



2007–2009

En blandad modell

Den borgerliga regeringen, som tillträder 2006, inför vårdnadsbidrag och barnomsorgspeng för att öka familjers valfrihet och en jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen. Politiken stärker inte längre enbart försörjar-vårdarmodellen utan en blandad modell med motstridiga motiv.

1920

Arbete eller familj

Sverige går in i 1900-talet i en stark patriarkal tradition. Kvinnor har inte rösträtt, är utestängda från många arbeten och avskedas om de gifter sig eller får barn. Gifta kvinnor är omyndiga fram till 1921. Hur arbete och familj ska kombineras är inte en politisk fråga.



1947–1961

Kärnfamiljsideal och dubbla roller

Efter andra världskriget etableras kärnfamiljen som ideal, med pappa som familjeförsörjare och mamma hemma. Samtidigt är problemen med kärnfamiljen tydliga. Arbetsmarknaden behöver arbetskraft och många kvinnor vill eller måste arbeta, för att mannens inkomst inte räcker eller för att det inte finns en man.

1933–1939

Kris i befolkningsfrågan

Sjunkande födelsetal blir startskottet för den moderna familjepolitiken. Männen förväntas inte dela ansvaret för hemmet utan det är staten som ska underlätta för kvinnorna. Viktiga reformer är moderskapspenning och att kvinnor inte får sparkas för att de gifter sig eller blir med barn.

HUR SER DET UT?

■ Kvinnor och män arbetar lika många timmar per vecka. Kvinnor arbetar lika mycket betalt som obetalt medan män arbetar dubbelt så mycket betalt som obetalt.

■ Sammanboende kvinnor med barn under sju år arbetar obetalt i genomsnitt 42 timmar i veckan. Samma siffra för sammanboende småbarnspappor är 27 timmar.

■ Kvinnor söker sig ofta till branscher och yrken där det är vanligt och accepterat med deltidsanställningar, till exempel deltaljhandeln eller vård- och omsorgssektorn. Frivilligt deltidsarbete kan lätt bli en inkörsport till ofrivillig deltidsarbetslöshet.

■ Den första reserverade månaden i föräldraförsäkringen 1995 ledde till att fler pappor började använda föräldrapenningen, från ungefär hälften av papporna till 84 procent.

■ Nästan varannan småbarnsmamma jobbar deltid. Färre än en av tio småbarnspappor jobbar deltid.

■ 2009 var mäns andel av uttaget av föräldrapenning 22 procent och kvinnors 78 procent. Kvinnor sprider ofta ut föräldrapenningdagarna och är därför hemma längre än deras andel av uttagna föräldrapenningdagar. Män tar i allmänhet ut lika många föräldrapenningdagar som de är hemma.

■ Efter den andra reserverade månaden, införd 2002, blir det vanligare att pappor tar ut två månader eller mer och att fler pappor är hemma när barnen är under två år.

■ De senaste åren har ökningen av mäns uttag av föräldrapenningen planat ut och andelen dagar som män tar ut för vård av sjukt barn har minskat något.

■ Kvinnor har tidsbegränsade anställningar och ofrivilliga deltidsjobb i mycket högre grad än män.

■ Kvinnor som tar ut kort föräldraledighet blir i högre utsträckning beförade än kvinnor som tar ut lång eller medellång föräldraledighet. Det sambandet blir starkare på 1990-talet.

■ När alla löner räknas om till månadslön för att justera för skillnader i arbetstid, var kvinnornas månadslön i genomsnitt 84,2 procent av männens 2008. Drygt hälften av skillnaden förklaras med att kvinnor arbetar i yrken eller sektorer där lönenivåerna är lägre än genomsnittet på arbetsmarknaden. Efter att alla skillnader som går att förklara räknats bort kvarstår en löneskillnad på 6,6 procent.

ERSATTA DAGAR FÖR VÅRD AV BARN 1974–2009

ÅR	FÖRÄLDRAPENNING		TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING	
	Antal	Könsfördelning	Antal	Könsfördelning
		Kvinnor Män		Kvinnor Män
1974	19 017	100 0	689	60 40
1980	27 020	95 5	3 042	63 37
1985	33 193	94 6	4 156	67 33
1990	48 292	93 7	5 731	66 34
1995	47 026	90 10	4 890	68 32
2000	35 661	88 12	4 403	66 34
2005	42 659	80 20	4 421	64 36
2009	47 839	78 22	4 489	65 35

Ersättningsdagar i samband med barns födelse eller adoption samt kontakt dagar ingår inte. Källa: Försäkringskassan

Robert Nyberg



GÅR DU 300 000 KRONOR MINUS?

I budgetpropositionens bilaga om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män 2004 gjordes ett räknexempel som uppskattar föräldraskapets ekonomiska konsekvenser för kvinnor och män. Typfallet var ett sammanboende heterosexuellt par som under en tioårsperiod får två barn och kvinnan utnyttjar rätten till deltidsarbete. Inkomstförlusten efter skatt för kvinnan uppgår till 304 000 kronor och för mannen endast 10 000 kronor. Det är framför allt deltidsarbetet som leder till kvinnans inkomstförlust. Hänsyn har inte tagits till om kvinnan får sämre löneutveckling eller karriärutveckling efter lång tid hemma så inkomstförlusten är troligen underskattad.

HETERONORMEN IFRÅGASÄTTS

Under 2000-talet fick samkönade par rätt att adoptera och lesbiska par rätt till insemination. Det är viktiga framsteg för personer som lever i samkönade förhållanden och vill ha barn. Förändringen har även bidragit till en diskussion om vad det innebär att vara förälder och hur familjer ska se ut. Föreställningar som lever kvar från idén om den traditionella kärnfamiljen, till exempel uppfattningen att mammor och pappor har olika roller som föräldrar, har kritiserats.

Hur är det tänkt?

Ett komplicerat bygge

Grundtanken i den svenska modellen är att alla vuxna individer är både försörjare och vårdare. Staten står för en del av omsorgsarbetet men mycket av omsorgen görs fortfarande obetalt, inom familjen. För att uppnå jämställdhet är det nödvändigt att såväl män som kvinnor kombinerar förvärvsarbete med omsorg om familjen. 1960-talets slogan för den här visionen var: Ge mamma ett jobb och gör pappa med barn.

– Det är ett komplicerat bygge, förklarar Maria Stanfors som är docent i ekonomisk historia vid Lunds universitet och har skrivit boken *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*.

– Förändringen började med en könsneutral socialförsäkring 1968. Det enda som överlevde var änkepensionen, annars blev allt lika för kvinnor och män. Till exempel får inte kvinnor underhåll vid skilsmässa. Det är barnen som får det.

De andra delarna i bygget är särbeskattningen, införd 1971, föräldraförsäkring som både kvinnor och män har rätt att ta ut, införd 1974, och utbyggnaden av offentligt organiserad och subventionerad barnomsorg. Maria Stanfors betonar att politikens stöd för att kombinera familj och förvärvsarbete inte stannar vid graviditeten och barnets första år.

– Möjligheten att vara hemma med sjukt barn, rätten att arbeta 75 procents deltid och att ta ut föräldraförsäkringen under korta interval-

ler tills barnet är åtta år ger människor möjlighet att kombinera jobb och barn under längre tid.

I Sverige har deltidsarbetande samma trygghetsnät och samma timlön som de som arbetar heltid. Det är inte så i alla länder där deltid ibland fungerar som ett dragspel för arbetsgivare att plocka ut och in arbetskraft. Ofta jobbar kvinnor kort deltid och står utanför trygghetssystem. Möjligheten att arbeta deltid när barnen är under tolv år har dock delvis blivit en kvinnofälla även i Sverige eftersom den främst använts av kvinnor. Det kan förklaras med gamla könsmönster, men även med hur skattesystemet har sett ut.

– Under en lång tid var det optimala för en familj, inkomstmässigt, att hon jobbade deltid. Många familjer såg att de tjänade mest på det, men det förändrades delvis i och med skattereformen i början på 1990-talet.

Stödsystemet spelar roll

Maria Stanfors förklarar att en viktig del i modellen är att stödet till att vara både försörjare och vårdare riktas till alla grupper, oavsett om de lever i en kärnfamilj eller inte.

– Det finns transfereringar och andra system som kickar igång för att möjliggöra för till exempel ensamstående föräldrar att både arbeta och ta hand om sina barn. Ensamstående mödrar är en utsatt grupp även i Sverige men det finns offentliga garantier för att en kvinna inte ska bli beroende av den man hon väljer att separera från. Flera delar i modellen, till exempel kraftigt subventionerad barnomsorg, är bra för alla, men framför allt för de familjer som bara har en inkomst.

I länder utan subventionerad barnomsorg, till exempel USA och England, är bra barnomsorg dyrt och ensamstående mödrar riskerar att fastna i hemmet med låga bidrag för att de

inte har råd med den barnomsorg de behöver för att arbeta. Man kan alltså säga att i länder där kvinnor har en relativt bra situation, har också barn det, generellt sett, bra.

De förändringar som gjordes på 1970-talet ledde framförallt till att kvinnor stärkte sin position på arbetsmarknaden. Mansrollen diskuterades mycket men de flesta män fortsatte att leva som de gjorde innan. Mamma fick ett jobb men pappa gjordes inte riktigt med barn.

Det finns dock olika tecken på förändring vad gäller effekten av mäns och kvinnors föräldraskap. I sin forskning har Maria Stanfors sett att män under 1990-talet börjar ta ett större föräldraansvar. Det hände mycket under det årtiondet som påverkade föräldrars val. Sverige gick igenom en ekonomisk kris med neddragningar



Maria Stanfors, docent i ekonomisk historia

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

■ **FÖRÄLDRAPENNING.** Föräldrar har 240 föräldrapenningdagar var. En förälder med ensam vårdnad har rätt till alla 480 dagarna. Av de totalt 480 dagarna är 390 på sjukpenningnivå och 90 på lägsta nivå, 180 kronor per dag. 60 dagar på sjukpenningnivå är reserverade för varje förälder, övriga dagar går att skriva över till den andra föräldern. Föräldrapenningen kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning. Föräldrar kan ta ut föräldrapenning tills barnet fyllt åtta år.

■ **TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING.** Föräldrar får tillfällig föräldrapenning när de stannar hemma från arbete för att vårda ett sjukt barn som är under tolv år. Den tillfälliga föräldrapenningen kan överlätas till en annan person än en förälder.

“Det är oerhört viktigt att det finns ett bra dagis att lämna sitt barn till.”

och slimmat arbetsliv. Skattereformen och pensionsreformen innebar att varje individs eget ansvar för sin försörjning under hela livet blir ännu starkare. Det blir vanligare att kvinnor skaffar sig högstatusutbildningar och får en tydligare yrkesidentitet. Dessutom präglades 1990-talet av en intensiv debatt om jämställdhet och pappors rättigheter och skyldigheter. Den första så kallade pappamånaden, det vill säga att en månad av vardera förälders del av föräldraförsäkringen inte fick överlåtas till den andra föräldern, infördes 1995 och 1998 blir delad vårdnad norm vid skilsmässa.

– I en studie av mäns och kvinnors tidsanvändning framgår att förekomsten av ett litet barn i hushållet påverkar män och kvinnor på ett mer likartat sätt år 2000 än år 1990, säger Maria Stanfors. År 2000 påverkas även män i meningen att de förvärvsarbetar mindre och gör mer hushållsarbete än vad likartade män utan små barn gör, men det är långt kvar till ett samhälle där kvinnor och män delar lika på hemarbetet och därmed också delar på den ekonomiska smällen.

Synen på föräldraskap förändras

I intervjuerna till den här boken säger både Diana Mulinari och Wanja Lundby-Wedin att det var lättare att ha barn och jobba på 1970- och 1980-talen än det verkar vara i dag. Maria Stanfors tror att det kan finnas flera förklaringar till det. Det kan bero på att många kvinnor under 1970- och 1980-talen klarade av kombinationen arbete och familj stegvis,

bland annat genom att periodvis arbeta deltid. Dagens småbarnsmödrar är de första som på allvar kombinerar arbete, och i många fall även karriär, med familj samtidigt. Det kan också bero på nedskärningar i välfärden, även om hon påpekar att på 1970-talet var köerna till barnomsorgen väldigt långa, eller på en förändrad syn på föräldraskap.

– Föräldrar i dag är extremt självmedvetna och ambitiösa, säger Maria Stanfors. Aldrig tidigare har föräldrar spenderat så mycket tid med sina barn. Den kvalitetstid som forna tiders hemmafruar ägnade åt sina barn är bara en bråkdel av den kvalitetstid som svenska barn har med sina föräldrar idag, för barnen har kvalitetstid med sina pappor också. Föräldraskapet har stått i fokus under de senaste tio åren, genom stora variationer i födelsetalen, i debatten om föräldraledighetsuttaget, men också i media och reklam.

Välfärden måste fungera

Maria Stanfors tror att dagens förskolor är bra, men betonar att en hotad välfärd i form av mindre resurser till vård, skola och omsorg är ett hot mot kvinnors välbefinnande, mot deras yrkesliv och självständighet. Så länge det är kvinnor som tar det övergripande ansvaret för omsorg i olika former, även om de inte behöver göra jobbet själva, är det framför allt kvinnor som drabbas av neddragningar.

– Det är oerhört viktigt att det finns ett bra dagis att lämna sitt barn till och att ens gamla mamma får den mat och omvårdnad hon behöver i äldreomsorgen. ♦

Familjepolitiska modeller med olika konsekvenser

Politiker verkar ibland inte förstå eller vilja förstå vilka institutionella förhållanden som har skapat den situation vi har i dag, säger sociologen Tommy Ferrarini. Han efterlyser en diskussion som utgår från vad olika typer av familjepolitik faktiskt åstadkommer på kort och lång sikt.



Tommy Ferrarini, docent i sociologi

I flera länder finns en familjepolitisk modell liknande den Sverige hade före 1970-talet. Då fanns inte en tanke på att män skulle sköta hemarbetet, däremot togs det fram ekonomiskt stöd riktat till fäder för att stärka dem i rollen som familjeförsörjare. Ett land som länge bedrivit en politik som aktivt stött familjer där en har en vårdande roll, i praktiken mamman, och den andra försörjer familjen, är Tyskland. Eftersom barnomsorgen inte byggts ut och skolorna inte serverar lunch har tyska kvinnor svårt att kombinera barn och jobb under många år.

– Det som i allt större utsträckning hänt i länder som aktivt stödjer kvinnor att vara hemma är att kvinnor väljer bort barn, eller skjuter upp barnafödandet så länge att de inte längre kan bli med barn, säger Tommy Ferrarini, som är docent i sociologi vid Stockholms universitet och forskar om familjepolitiska modeller i olika länder.

I Tyskland uppfattades det låga barnafödandet, i synnerhet bland högutbildade kvinnor, som ett stort problem. Den kristdemokratiska ministern Ursula von der Leyen, själv gift och sjubarnsmamma, lyckades 2007 driva igenom en föräldraförsäkring liknande

den svenska – 67 procent av inkomsten under ett år och möjlighet till två extra månader om föräldrarna delar på ledigheten. Hon drog även igång en satsning på nya förskoleplatser och införde lag på att alla barn över tre år ska erbjudas barnomsorg. Fortfarande är barnomsorgen till de yngsta barnen utvecklad i Tyskland och inkomstskatterna har inslag av sambeskattnig.

Tyskland, och en del andra länder, går mot en blandad familjepolitisk modell med delvis motstridiga motiv. Tommy Ferrarini delar in familjepolitiska modeller utifrån dels om staten ger mycket eller lite stöd till familjen och dels om det stödet understödjer en traditionell

Stöd till försörjar-vårdarmodell

		LÅGT	HÖGT
Stöd till traditionell kärnfamilj med en familjeförsörjare	HÖGT	Traditionell familjemodell, t ex Tyskland	Blandad modell, t ex Frankrike
	LÅGT	Marknadsorienterad modell, t ex USA	Försörjar-vårdarmodell, t ex Sverige och de andra nordiska länderna

kärnfamilj med en huvudsaklig familjeförsörjare och en hemmaförälder eller en familj där båda föräldrarna både arbetar och vårdar.

USA är ett exempel på ett land som inte aktivt stödjer någon av dessa familjetyper utan föräldrar får köpa den hjälp de behöver för att lösa kombinationen arbete och familj på den öppna marknaden.

– Den marknadsorienterade modellen leder till stora socioekonomiska skillnader, både i hur föräldrarna väljer att lösa kombinationen med jobb och barn och hur barnen har det, sä-

Diskriminering

Diskriminering uppstår när individer behandlas olika på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsidentitet eller -uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder.

■ **DIREKT DISKRIMINERING** är när en person direkt i den aktuella situationen blir negativt särbehandlad, till exempel när en kvinna väljs bort vid rekrytering för att hon är eller antas bli gravid.

■ **INDIREKT DISKRIMINERING** är när en person drabbas negativt av en bestämmelse som ser neutral ut men som drabbar personer från vissa grupper hårdare, till exempel när det krävs heltidsarbete för möjlighet att gå viss fortbildning.

■ **FÖRDELNINGSDISKRIMINERING** innebär att olika grupper, till exempel kvinnor och män, fördelas på olika positioner, vilket ger olika inflytande och lön.

■ **VÄRDEDISKRIMINERING** är till exempel att arbeten som främst kvinnor har värderas lägre än lika kvalificerade arbeten som främst män har.

■ **STATISTISK DISKRIMINERING** innebär att en arbetsgivare utgår från en gruppens genomsnittliga beteende istället för individens egenskaper, till exempel befördrar en man istället för en lika kompetent kvinna för att arbetsgivaren räknar med att hon kommer lägga mycket tid på att ta hand om sin familj medan han inte förväntas göra det.

ger Tommy Ferrarini. En tydlig negativ effekt i USA är utbredd barnfattigdom, i genomsnitt cirka 25 procent fattiga barn vid en fattigdomsgräns som ligger vid 50 procent av medianinkomsten. Det är ungefär fem gånger så högt som i de nordiska länderna, medan Kontinentaleuropa ligger någonstans mittemellan.

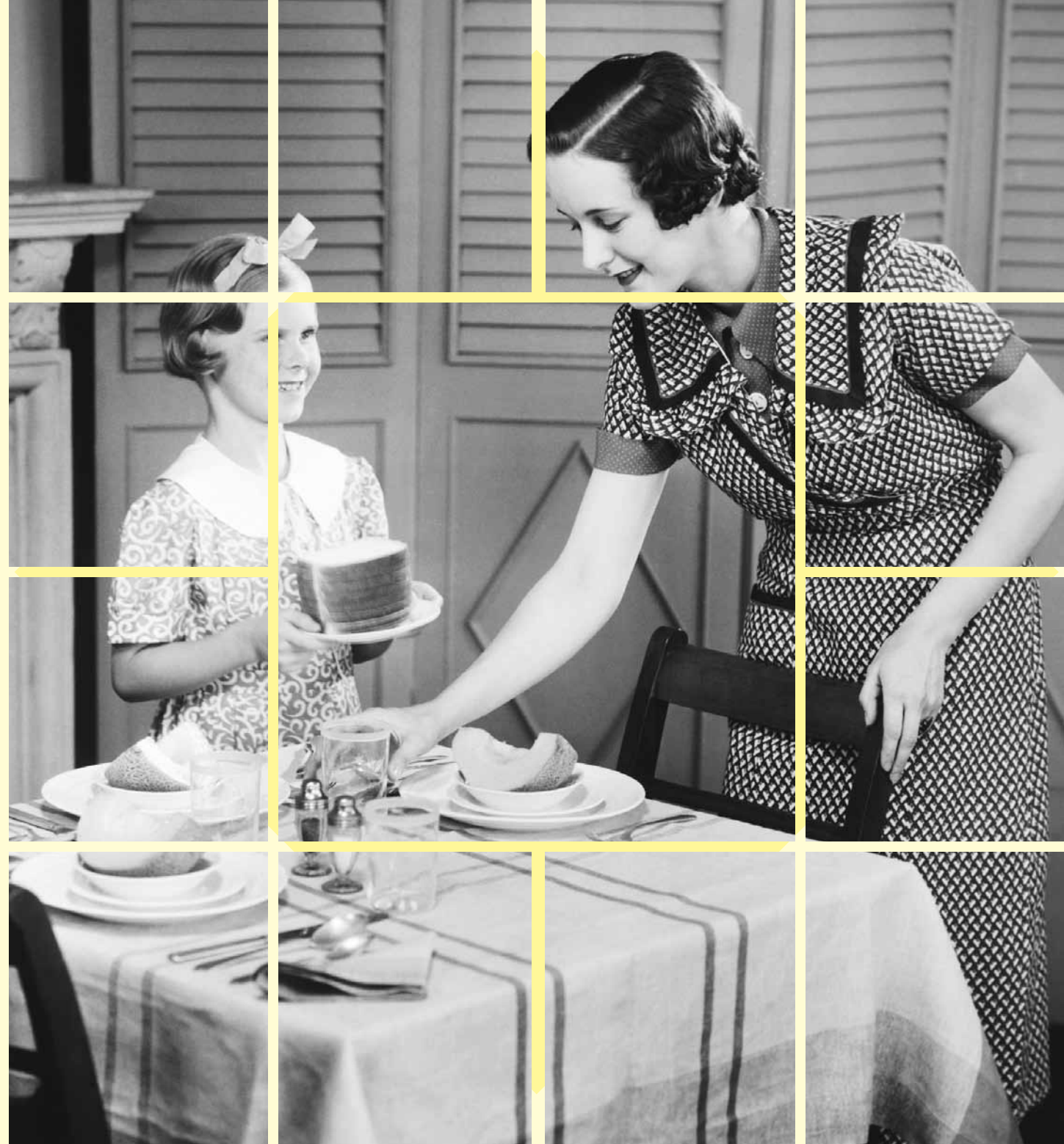
Även om Sverige har en utpräglad försörjare-vårdarmodell så har insatserna för att förmå män att öka sitt omsorgsarbete varit försiktigare än insatserna för att stödja kvinnors förvärvsarbete.

Trots kvardröjande skillnader mellan män och kvinnor i omsorgsarbetet har den nordiska typen av försörjare-vårdarmodell flera önskvärda långsiktiga konsekvenser som relativt högt barnafödande, låg barnfattigdom och många kvinnor i betalt arbete. Enligt Tommy Ferrarini är en fördel med modellen att låg- och medelutbildade kvinnor kommer ut på arbetsmarknaden i större utsträckning.

– Ett av de stora problemen för flera EU-länder är hur de ska få fler mödrar utan högskoleutbildning i arbete och öka barnafödandet. Detta är nödvändigt för att klara problemen med en åldrande befolkning och vikande arbetskraftsutbud. De tittar intresserat på våra familjepolitiska modeller och vet ofta vilka reformer som skulle kunna lösa en del av problemen men förmår inte genomföra dem.

Vem ska betala?

Ett problem vid införandet och utvecklingen av försörjare-vårdarmodellen är att den är dyr för staten. Det behövs skatteintäkter som kan bekosta en god offentligt finansierad barnomsorg och föräldraförsäkring. Ett sätt att finansiera detta är genom att stärka särbeskattningen, som Sverige har gjort. Dock är det svårare att kombinera en sådan politik med radikalt sänkta skatter.



“All politik, även det som ser ut som icke-politik, påverkar familjernas val.”

– All serviceproduktion kostar mycket pengar – äldreomsorg, sjukvård. Här kommer kostnaden för omsorgsarbetet upp till ytan, det som tidigare var privat och inte syntes och därför ofta uppfattades som kostnadsfritt.

Tommy Ferrarini menar att de sammanvägda resultaten från internationell forskning tyder på att försörjar-vårdarmodellen är en av de mer fruktbara vägarna att gå för att lösa en del av de problem med åldrande befolkning och bristande jämställdhet som många europeiska välfärdsstater ställs inför. Han ser få skäl att inte fortsätta förstärka denna familjepolitik även i Sverige. Ändå valde den röd-gröna oppositionen att inte aktivt driva ökad individualisering av föräldraförsäkringen i valet 2010. Och de familjepolitiska reformer som har genomförts av den borgerliga regering som vann valet 2006 har medfört en mer splittrad familjepolitik som i flera avseenden riskerar att försvaga den tidigare familjepolitiska modellen på längre sikt.

– Regeringen har behållit de flesta delarna av den tidigare familjepolitiken, som barnomsorgen och föräldraförsäkringen, säger Tommy Ferrarini. Jag har sällan hört någon moderat tala så väl om förskolor som Anders Borg. Men

de har också lagt till reformer som tar några kliv i en riktning där familjepolitiken i Sverige aldrig har varit.

Nya element i svensk familjepolitik efter 2006 är vårdnadsbidrag och avdrag för hushållsnära tjänster, rut. Vårdnadsbidraget stärker en traditionell familj med en försörjare och en som tar hand om barn i hemmet. Rut-avdraget innebär ett ökat inslag av marknadslösningar.

– Om kvinnor och män hade gjort lika mycket av det obetalda omsorgsarbetet och vi hade kunnat anta att män och kvinnor skulle använda vårdnadsbidraget i lika hög utsträckning skulle reformen inte varit ett problem för jämställdheten.

En klassfråga

Forskning från andra länder visar att reformer som vårdnadsbidrag och skatteavdrag leder till större klasskillnader i val av lösning för att kombinera barn och jobb. Det är i större utsträckning kvinnor i arbetarklassen och födda i utlandet som använder vårdnadsbidrag och välbetalda högutbildade kvinnor som använder skatteavdrag för hushållsnära tjänster.

– I till exempel Norge ser vi att vårdnads-

bidragen låser ute många lågutbildade och utlandsfödda kvinnor från arbetsmarknaden. Om man föder två barn och är hemma i sex till sju år är det svårt att komma tillbaka. Det liknar i vissa avseenden de förhållanden som rådde för många kvinnor i Sverige på 1950-talet.

Risken för diskriminering ökar

Förutom att lång tid borta från jobb drabbar individens lön och karriärchanser mer eller mindre direkt är risken stor att den statistiska diskrimineringen av framförallt lågutbildade och utlandsfödda kvinnor ökar. Arbetsgivare tenderar att bli mer skeptiska till att anställa kvinnor om de förväntas vara borta från arbetet under lång tid.

Både rut-avdraget och vårdnadsbidraget är avsteg från ambitionen att få in männen i omsorgsarbetet. En konsekvens av rut-avdraget är att kvinnor kan göra karriär utan att det krävs av männen att de ska ta större ansvar för hemarbetet.

– På ett sätt köper en sådan politik ut männen. För välbetalda kvinnor kan det leda till bättre chanser på arbetsmarknaden men många av de familjer som i störst utsträckning använder avdraget skulle å andra sidan haft råd att köpa liknande tjänster även utan avdraget.

Tommy Ferrarini menar att Sverige går emot en mer blandad familjepolitisk modell, liknande den som finns i Frankrike. Argumentet för en sådan politik har varit ökad valfrihet för familjerna. Det låter bra men han betonar att det inte finns någon perfekt valfrihet. I Frankrike är det främst kvinnans inkomst och utbildning som styr vilken lösning familjen väljer. Kvinnor med låg inkomst är oftare hemma med vårdnadsbidrag, kvinnor med medelinkomst har oftare dagmamma medan höginkomsttagare oftast

har en egen barnflicka i hemmet. Det leder i sin tur till ökande skillnader mellan olika kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden.

– Till saken hör att vi ibland måste välja vilken valfrihet vi vill ha. Vi kan inte gnälla på att kvinnor inte har samma chanser som män på arbetsmarknaden och samtidigt låtsas att det obetalda arbetets sneda fördelning inte spelar in. Och omvänt, det är klart att en kvotering av föräldraförsäkringen gör det svårare för kvinnor att ha monopol på omvårdnaden av barnen. Det här handlar lika mycket om mäns rättigheter att vara med sina barn och barns rättigheter att vara med sina fäder.

Stor politisk förändringspotential

Det är nödvändigt med tålamod i familjepolitiken, betonar Tommy Ferrarini. Det tar lång tid att förändra könsmönster och de försiktiga steg som tidigare tagits i Sverige för att få män att lägga mer tid på omsorgsarbete har ändå tillåtit människor att anpassa sig. Det fanns en stor opinion mot de så kallade ”pappamånaderna”, de reserverade månaderna i föräldraförsäkringen för vardera förälder, innan de infördes, men i dag finns ingen större opinion för att ta bort dem.

– Politiker verkar ibland inte förstå eller vilja förstå vilka institutionella förhållanden som har skapat den situation vi har i dag, säger Tommy Ferrarini. All politik, även det som ser ut som icke-politik, påverkar familjernas val. Det vi bör göra är att titta mer långsiktigt och väga positiva och negativa konsekvenser av olika familjepolitiska val mot varandra. Det förefaller här centralt att synliggöra vad olika typer av familjepolitik faktiskt åstadkommer på kort och lång sikt. ♦

INRUTADE LIV



FEM FRÅGOR TILL

STEFAN FÖLSTER, chefsekonom Svenskt Näringsliv, som väckte en del ont blod när han utsåg sin mormor Alva Myrdal till varm anhängare av avdrag för hushållsnära tjänster i krönikan "Mormor Alva skulle ha gillat rut-avdrag", Svenska Dagbladet 29 augusti 2010.

1 I krönikan skriver du: "Att kvinnor skulle få tillräcklig tid att komma på tanken att göra karriär stötte däremot snabbt på pa-trull inom socialdemokratien." På vilket sätt?

– Det finns gott om beskrivningar av hur det socialdemokratiska partiet dominerades av manschauvinism. Att partiet hade en manligt dominerad ledning kan ha bidragit till att åtgärder som skulle hjälpa kvinnor att göra karriär inte blev populära. Även tanken på skattesubventionerade daghem var kritiserad. Den blev populär först när fler förstod och forskning visade att barn inte fick tid med sina föräldrar även om de var hemma. Det var bra för barnen med en mer stimulerande miljö.

2 Du menar att utan rut-avdrag kommer drivande yrkeskvinnor stå inför ett omöjligt val – sänka sina yrkesambitioner eller kräva mer hemarbete av sin make. Kvinnor kommer inte ställa krav på sina män, skriver du. Varför inte?

– Det är en för djup fråga för mig. Jag vet inte. Bland mina bekanta ser jag att många lurar sig. De räknar ut att det kortsiktigt är ekonomiskt fördelaktigt att kvinnan som är något yngre och har lägre lön stannar hemma, men ser inte att det leder till en sämre familjeinkomst på längre sikt.

3 Sedan 1960-talet har en vision i svensk politik varit att göra pappa med barn och ge mamma ett jobb. Tycker du det är dags att ge upp första halvan av den visionen?

– Nej, det tycker jag inte, men det kan inte vara den enda strategin. Risken är att det tar alldeles för lång tid.

4 Finns det politiska verktyg du stödjer för att få fler män att ta hand om barn och hem?

– Ja, i första hand att det uppmärksammas hur mycket en familj faktiskt förlorar på att kvinnan ger avkall på sina yrkesambitioner, i ett livstidsperspektiv. Sedan skulle jag gärna se lägre skatt på arbete och att föräldraförsäkringen ersätts av ett system som liknar studie-medel med en bidragsdel och en lånemöjlighet.

5 Kvinnor blir fortfarande diskriminerade på arbetsmarknaden för att de är gravida och tar hand om barn. Tror du rut-avdraget är en lösning på diskrimineringsproblemet?

– Inte hela diskrimineringsproblemet. Det vi kallar statistisk diskriminering bygger på en rationell kalkyl av arbetsgivaren som vet att en hel del kvinnor inte bara är föräldralediga utan även arbetar deltid under en lång tid. Rut-avdraget kan minska deltidsarbetet och därmed arbetsgivarens farhågor. ♦

Två steg fram och ett tillbaka

Den svenska pappan – ett jämställdhetspolitiskt riskprojekt

En vän till mig skulle förklara den svenska jämställdhetspolitiken för en grupp kineser. Snart visade det sig att kineserna framför allt ville fotografera exotiska pappor med barnvagn. Statistik på den verkliga fördelningen av föräldraledighet och ansvar för barn var inte alls lika intressant.

Den svenska jämställda pappan är en världskändis och en viktig del i bilden av det moderna Sverige. Bilden har spridits i över trettio år, från mitten av 1970-talet med brottaren Lennart "Hua Hua" Dahlgren som föräldraledig pappa, till Ulla Lembergs fotoutställning av pappor med barn som visades i hela Europa under Sveriges ordförandeskap 2001 och den stort uppslagna artikeln "In Sweden, Men Can Have It All" i New York Times i juni 2010.

En snabb titt på statistiken och bilden solkas. Svenska pappor må vara i världsmästarklass för män som tar hand om barn, men jämställda är det få som är. Män tar ut drygt en femtedel av föräldraförsäkringen. Färre än vart tionde föräldrapar delar jämställt på föräldradagarna. Historikern Roger Klinth har intresserat sig för den här minoriteten. I boken *Nya svenska fäder*, som han skrivit tillsammans med sociologen Thomas Johansson, intervjuas tjugo män som tagit ut mer än sex månader av föräldraledigheten.

– De här männen lever visionen om den jämställda pappan men de ser inte sitt val som en del av en politisk vision, säger Roger Klinth.



Roger Klinth, historiker

Deras skäl för att ta ut föräldraledighet är egen utveckling och att få vara tillsammans med sina barn. I de flesta fall har männen extremt positiva erfarenheter av att vara hemma men är extremt negativa till politisk inblandning som mer kvoterings av föräldraförsäkringen.

Göra pappa med barn

Roger Klinth trodde att den här gruppen män skulle vara mer av en jämställdhetspolitisk kärntrupp. De är välutbildade medelklassmän med fria yrken, alltså den grupp som även tidigare forskning visat tar ut mest föräldraledighet. De har bra ekonomi och inflytande över sina arbetstider. Flera av dem är i fyrtioårsåldern och har nått en position i arbetslivet eller kommit till en punkt när de velat omvärdera sitt liv. Jämfört med till exempel män i början av en karriär eller i arbetaryrken med mindre inflytande har de lätt att vara föräldralediga.

– Det verkar vara en fundamental svårighet att sätta sina egna val i ett större politiskt sammanhang. Att vara för jämställdhet är en självklarhet men så fort jämställdhet blir krav eller pålaga är man kritisk. Svenskar är för jämställdhet men mot jämställdhetspolitik. Många av männen ser inte att frågor om jämställdhet i privatlivet hör ihop med jämställdhet i politiken. Om de gjort det kanske de hade vänt sig mot andra delar av samhället och sett de hinder som finns mot ett jämställt föräldraskap.

Det nya faderskapet är en del av den jämställdhetspolitiska vision som formulerades under 1960-talet: Göra pappa med barn och ge mamma ett jobb. Den bygger på en omfördelningslogik. Om alla ska ha ett eget jobb och ansvara för sin egen försörjning måste även alla ta ansvar för sin familj. Fast det var en central tanke så avkrävdes inte män ansvar. Politiken byggde på att tala papporna till rätta, att bjuda in dem. Det syns tydligt i de

återkommande pappaledighetskampanjerna.

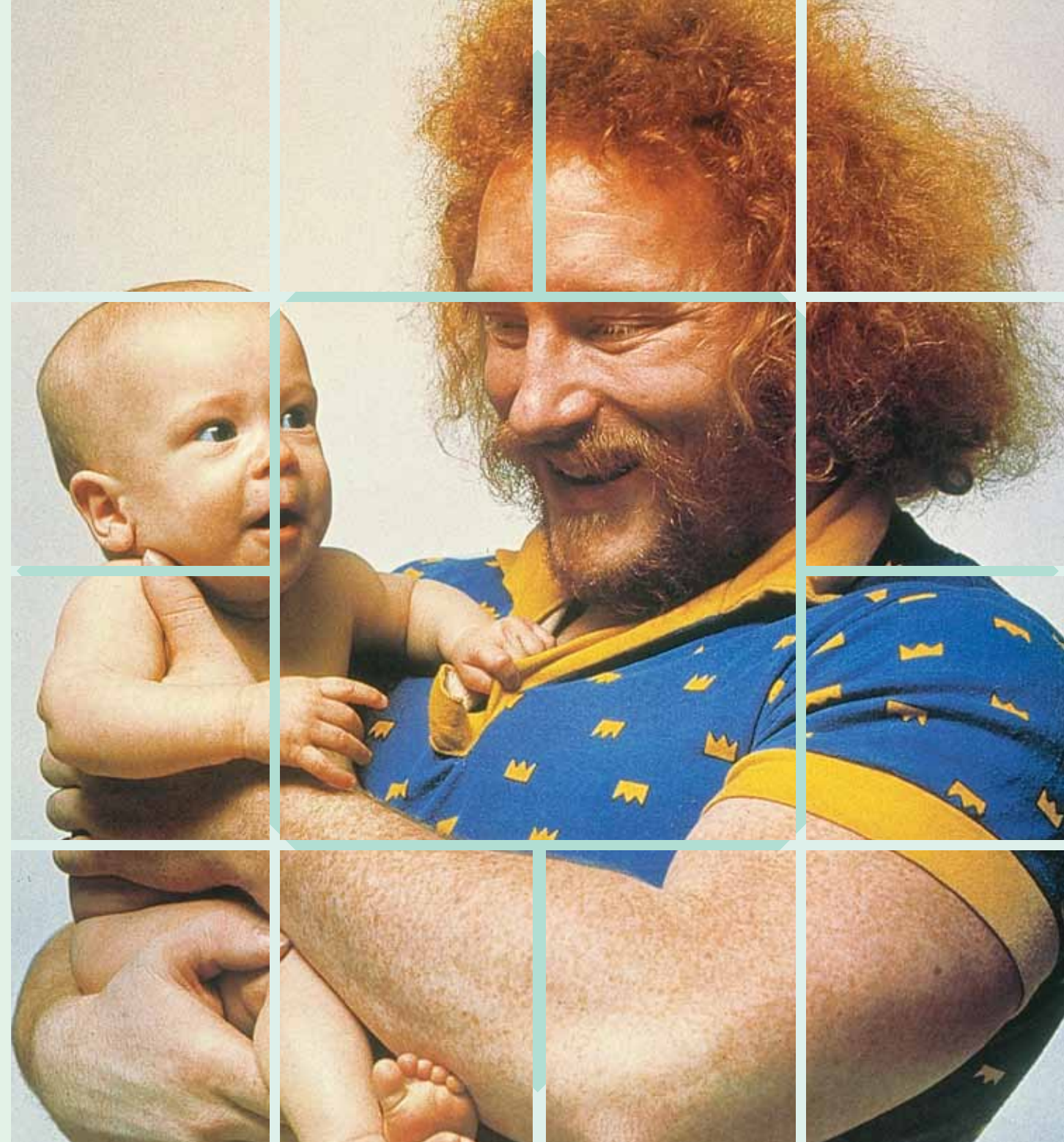
– Kampanjerna gestaltar olika idealbilder. Några bygger på en skillnadstanke – du är viktig som pappa för att du inte är kvinna. Andra på att pappaledighet är en form av egen utveckling eller att det är livsfarligt att vara man och fast i karriärkugghjulet. I början av 2000-talet förändras budskapet till att betona det jämställda föräldraskapet, i stil med ”halva tiden är din, använd den”. De här budskapen är egentligen oförenliga.

Roger Klinth menar att det paradoxala med kampanjerna som betonar valfrihet och självutveckling är att de samtidigt placerar pappan i periferin. Eftersom han kan välja om och när han vill använda sin rätt till föräldraledighet blir han en andrahandsförälder. Varför är det så svårt att se män som förstahandsföräldrar med eget ansvar?

– Ytterst sett handlar det om att vårt samhälle är organiserat efter en genusnorm, en ordning mellan könen, sedan tid långt tillbaka. Att ställa krav på män utmanar den ordningen på många nivåer. Jag förstår att politiker bävar. Helst slänger de in reformer någon månad efter valet och hoppas att det är glömt till nästa val. Men det är också en politisk kultur, ett sätt att göra politik i Sverige, som bygger på positiva rättigheter och konsensus. Det kan vara effektivt för man får med sig många, men förändringen går långsamt.

Ny föräldrakategori utmanar

En förändring som gått fortare är att samkönade par har fått starkare rättigheter som föräldrar och många fler får barn. I boken *Nya svenska fäder* intervjuas några manliga samkönade par med barn. Det här är en ny föräldrakategori för politiken att hantera. Samkönade föräldrar är



inte heller per automatik positiva till ett jämställt föräldraskap. Ett av de par Roger Klinth har intervjuat tänkte först skaffa barn med ett lesbiskt par men det visade sig att kvinnorna ville att barnet främst skulle bo hos dem. För att kunna vara mer aktiva föräldrar valde männen att skaffa barn med hjälp av en surrogatmamma.

– I de kampanjer vi har studerat finns inte ett spår av alternativa familjer. Jämställdhetspolitiken har präglats av en stark heteronorm. När jag föreläser brukar jag ge studenterna i uppgift att vara politiker och ta fram en föräldraförsäkring som både gynnar olika familjeformer och ökar jämställdheten. Det är positivt och utmanande men inte lätt. Om systemen öppnas upp skapas ofta kryphål.

Förändring är möjlig

Fast det, än så länge, bara har blivit en tummetott av 1960-talets stolta vision om att ge mamma ett jobb och göra pappa med barn vill Roger Klinth lyfta fram att förändring är möjlig. Att män är lediga i två månader för att ta hand om spädbarn är världsunikt.

– Om man jämför anno 1960 med idag är det en himmelsvid skillnad i sättet att definiera föräldraskap och kön. Förändring är möjlig och har skett, men det finns starka krafter åt andra hållet. Eva Moberg, jämställdhetsveteran som startade debatten på 1960-talet, sa i en intervju att hon är bekymrad över den negativa bilden av att inget hänt. Vi måste se båda delarna för att inte förtvivla. Eva Moberg menar att hon underskattade motståndet. Det var naivt att tro att det räckte med sambeskattnings och att kvinnor fick rätt att yrkesarbeta för att skapa förändring.

För att komma vidare hävdar Roger Klinth att det behövs en jämställdhetspolitik som inte ses som ett hot och ett intrång utan som en frigörande kraft.

– Som historiker har jag, genom texterna, upplevt de första åren på 1960-talen då jämställdheten definierades som en frigörande kraft. Att bara se jämställdhet som en maktfråga som ska styras upp, det tror jag inte fungerar. Det måste finnas något som lockar. Fadernskapet i sig, närheten till barnen, är ett lockbete, men att koppla ihop jämställdhetspolitiken med de känslorna är genuint svårt.

Att förändring är möjlig innebär också att det kan gå tillbaka. Sedan 2006 har det införts en krånglig jämställdhetsbonus men det har inte genomförts några statliga kampanjer för att få män att ägna sig mer åt sina barn, hushållsnära tjänster lyfts fram som en lösning för kvinnor att slippa ta kampen med sina män om fördelning av omsorgsarbetet och vårdnadsbidraget stärker en familj där en förälder, nästan alltid mamman, är hemma och en förälder, nästan alltid pappan, är familjeförsörjare.

– Det historiska minnet är kort. Jag tror att det finns en risk att vi glömmer vad tidigare generationer har gjort upp med. Till exempel finns en tendens att romantisera möjligheten för kvinnor att vara hemma med barnen. Då glömmer man att det även är ett viktigt värde att kunna yrkesarbeta och incitamenten för jämställdhet och pappaledighet vittrar sönder. Det är jobbigt att få ihop vardagspusslet. I dag är det inte en självklarhet att lösningen ligger i delat föräldraansvar utan den insikten måste försvaras. ♦

PAPPA HEMMA

det tjänar mamma på

Om pappan i en familj tar ut två månader föräldraledighet istället för en månad ökar mammans framtida årslön med sju procent. Är pappan dessutom ledig under höst, vinter eller vår är ökningen av mammans inkomst, fyra år efter barnet fötts, nära tio procent. Det visar nationalekonomen Elly-Ann Johansson i studien *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner* (IFAU 2010).

– Det är stora effekter, säger Elly-Ann Johansson. Troligen beror det främst på förändringar i arbetad tid. En pappa som är föräldraledig tidigt kanske delar på deltidsarbete i högre utsträckning än andra pappor och tar större ansvar när barn nummer två kommer.

Men tänk om det bara är en viss sorts familjer där pappor tar mer föräldraledighet? Familjer med mammor i karriären? Elly-Ann Johansson har använt två metoder för att kunna se effekten just av föräldraledighetens längd. Den ena metoden går ut på att hon följer varje familj för sig och mäter förändringen, inte inkomstnivån.

– Jag har tagit hänsyn till att familjer kan skilja sig åt redan innan de får barn, både vad gäller inkomster och andra egenskaper.

Den andra metoden går ut på att titta på samtliga barn födda månaden före och efter den första respektive andra så kallade "pappamånaden", det vill säga reformerna 1995 och 2002 då först en och sedan två månader i föräldraförsäkringen inte längre fick överlåtas till partnern. Föräldrarna kan inte beräkna exakt vilket år barnet ska födas. Därför är det troligt att reformen är det enda som skiljer de här familjerna åt.

– Det här är den bästa metoden och resultaten pekar åt samma håll, men det är för få individer för att vara statistiskt säkerställt.

När fler dagar inte längre fick överlåtas tog fler pappor ut föräldraledighet. Det Elly-Ann Johansson är intresserad av är om det i sin tur även får effekter på

arbetsmarknaden.

– Många pappor tog ut ledighet på sommaren och det finns en studie som visar att reformen inte ledde till mer jämställd fördelning av vård av sjukt barn, vab. Resultaten från min studie tyder dock på en effekt på arbetsmarknaden. ♦



Vart vill vi?

Även föräldralediga män missgynnas, tills arbetsplatserna förändras

Diskrimineringsombudsmannen Katri Linna menar att lagskyddet för föräldrar fungerar men att det inte räcker. Facket behöver jobba mer för att arbete och familj ska gå att förena på varje arbetsplats och politikerna påverka föräldrar att dela lika på hemarbetet.



Katri Linna, Diskrimineringsombudsmannen

I en dom 2009 slog Arbetsdomstolen fast att en gravid sjukgymnast som nekats kompetensutbildning strax före föräldraledigheten blev missgynnad. Stockholms läns landsting fick betala 25 000 kronor i skadestånd till sjukgymnasten. Diskrimineringsombudsmannen Katri Linna tycker att den här domen bör uppmärksammas mer.

– Det här är en stor seger för alla föräldralediga, säger Katri Linna. Domen vänder perspektivet på många arbetsplatser. Bilden på arbetsplatserna om vad som är rätt och fel stämmer inte alltid överens med lagen.

Skyddet för föräldrar på arbetsmarknaden stärktes 2006 då det skrevs in i föräldraledig-

hetslagen att det är förbjudet att missgynna föräldralediga. Det är till exempel förbjudet att välja bort en arbetssökande för att han eller hon ska vara föräldraledig, ge en medarbetare som kommer tillbaka från föräldraledighet sämre arbetsuppgifter eller ge den som varit ledig för vård av sjukt barn sämre möjlighet till karriärutveckling.

Många DO-anmälner

Det kommer många anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen, DO, om missgynnande av föräldrar, främst från kvinnor men även några från män. Katri Linna betonar dock att DO som myndighet inte räcker till för att påverka hela samhället.

– Anmälningarna visar att lagskyddet fungerar, men det kvarstår mycket arbete. I flera av anmälningarna är arbetsgivare graverande öppet diskriminerande. Det finns tydliga exempel på att kvinnor inte ses som lika produktiva som män.

Ett problem är att anmälningar till DO ofta kommer för sent. En gravid eller föräldraledig medarbetare som inte räknas på en arbetsplats kan få problem långt senare och då kan det vara svårt att bevisa missgynnande. Om, till exempel, en gravid kvinna inte får gå en fortbildning för att hon snart ska vara föräldraledig kommer hon vara ännu sämre uppdaterad på arbetsuppgifterna när hon kommer tillbaka än om hon bara varit på föräldraledighet.

– Det är lätt för arbetsgivaren att definiera arbetsbrist kring den här personen. Om facket hade varit där och sett till att hon fick gå den där utbildningen hade situationen med arbetsbrist kanske inte uppkommit.

Det är flera aktörer som har ansvar för att föräldrar ska kunna kombinera förvärvsarbete och familj. Arbetsgivare har ett juridiskt an-

svar att arbeta förebyggande tillsammans med fackförbunden. Katri Linna ser fackförbunden som nyckelaktörer.

– Som lagen är skriven krävs det ett arbete ute på varje arbetsplats där fack och arbetsgivare kommer överens om hur just det här arbetet ska gå att förena med föräldraskap.

Hur kvinnor och män fördelar hemarbetet påverkar villkoren även på arbetet. Kvinnor tar fortfarande ett större ansvar för omsorg av barn, inte bara under graviditet och tiden hemma med små barn utan även genom att arbeta deltid när barnen blir äldre. För att uppnå jämställdhet är ansvarsfördelningen i hemmet avgörande, menar Katri Linna.

– Arbetsgivaren kan kompensera för att kvinnor och män tar olika stort ansvar för hemarbetet. Det förebyggande arbetet på arbetsplatsen är ett steg på väg, men inte tillräckligt. Politiker har ett ansvar att med morot och piska förmå föräldrar att dela lika på föräldraansvaret.

Katri Linna betonar att vårt samhälles demokratiska värden bygger på att kvinnor och

Ur Föräldraledighetslagen

Förbud mot missgynnande behandling

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
 5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
 6. leder och fördelar arbetet, eller
 7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.
- Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Lag (2006:442).

“Mitt intryck är att män blir mer förvånade och upprörda när de blir missgynnade. Det är bra. Det borde kvinnor bli också.”

män ska ha samma möjligheter oavsett barnafödande.

– Det finns även ett barnperspektiv i den här frågan. Barn har rätt till båda föräldrarna. Vilken förälder barnen ser göra hemarbetet är dessutom centralt för hur man präglar nästa generation.

Även män missgynnas

När män tar större ansvar i hemmet blir även de missgynnade på arbetet eftersom det fortfarande finns många arbetsgivare som inte tycker att det är en självklarhet att medarbetare har ansvar för barn och familj. Från Island, som sedan 2003 har en tredelad föräldraförsäkring, kommer flera rapporter om män som plötsligt upptäcker att de inte räknas på

arbetsplatsen. Det finns sådana fall även i Sverige. En man i Trosa som arbetat flera år som sjuksköterska inom Kriminalvården tillträdde en ny tjänst hösten 2009. När han ville utnyttja sin rätt att gå ned på deltid för att kunna hämta och lämna sin tvååring på förskolan avslutade arbetsgivaren hans provanställning. I augusti 2010 ingick DO och Kriminalvården en förlikning som gav mannen 55 000 kronor.

– Det är klart att även män kan drabbas när de är föräldralediga längre, men jag tror att det är övergående. Mitt intryck är att män blir mer förvånade och upprörda när de blir diskriminerade eller missgynnade. Det är bra. Det borde kvinnor bli också. Något håller på att hända, men det tar lite olovligt lång tid. ♦

Litteraturlista och lästips

Budgetpropositionen för 2010 Prop. 2009/10:1. Bilaga 5 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

Budgetpropositionen för 2004 Prop. 2003/04:1. Bilaga 4 Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

Rebecka Edgren Aldén och Tinni Ernsjö Rappe, *Skriet från kärnfamiljen*, Albert Bonniers förlag, 2009

Tommy Ferrarini & Ann-Zofie Duvander, "Earner-Carer Model at the Cross-Roads: Reforms and Outcomes of Sweden's Family policy in Comparative Perspective." *International Journal of Health Services* 40(3):373-398. 2010

Försäkringskassan, *Rapport av uttaget av föräldrapenning i enlighet med regeringens regleringsbrev för Försäkringskassan år 2009*

Försäkringskassan, *Flexibel föräldrapenning – Hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är föräldralediga*, RFV Analyserar 2004:14

Föräldraskap – kunskaps- och nulägesrapport, reviderad version, JämO, 2006 (finns på Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se)

Annika Hamrud, *Queerkids – och deras föräldrar*, Normal förlag, 2005

Elly-Ann Johansson, *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner*, IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2010

Roger Klinth & Thomas Johansson, *Nya svenska fäder*, Boréa förlag, 2010

Ulrika Lorentzi, *Något bara kvinnor kan – Normer, biologi och graviditet*, Atlas, 2008

Åsa Lundqvist, *Familjen i den svenska modellen*, Borea förlag, 2007

Maria Stanfors, *Mellan arbete och familj – ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*, SNS förlag, 2007

Statistiska centralbyrån, *Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet*, 2007

Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, 2010

Vem är familjen? Om familjer, föräldrar och normer, red. Sarah Lundin, FOFF – Forum för feministiska föräldrar, 2010

Karin Zetterqvist Nelson, *Mot alla odds, regnbågsföräldrars berättelser om att bilda familj*, Liber, 2007

Vi som arbetat med boken

Redaktör: *Lina Gidlund* är projektledare för AGERA – utan att diskriminera och med bakgrund som verksamhetsansvarig på Diskrimineringsbyrån Uppsala. Hon har tidigare studerat jämställdhetsarbetet i EU med fokus på mäns möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

Ansvarig för nationella kampanjen: *Lina Johansson* är jurist på Diskrimineringsbyrån Uppsala och ansvarig för Sveriges Antidiskrimineringsbyråers nationella kampanj 2010. Hon har mött problematiken kring människors möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete i den dagliga ärendehandläggningen på byrån.

Journalister:

Ulrika Lorentzi är frilansjournalist och författare. Hon har varit chefredaktör för tidskriften Bang, arbetat med flera utredningar och gav 2008 ut boken *Något bara kvinnor kan - Normer, biologi och graviditet* (Atlas förlag). Hon har dels genomfört några av intervjuerna i bokens del 1 - Får du ihop ekvationen? samt skrivit innehållet till bokens del 2 - En annan värld är möjlig. Hemsida: www.ulrikalorentzi.se

Johanna Palmström är frilansjournalist och författare. Hon har bland annat skrivit *Ta betalt!* Tillsammans med Moa Elf Karlén. I *Nyckeln till jämställdhet* har hon genomfört några av intervjuerna i bokens del 1 - Får du ihop ekvationen? Hemsida: www.johannapalmstrom.se

Fotograf: *Jasmin Storch* är utbildad fotograf i Paris och har bland annat ställt ut på Moderna museet, Kulturhuset, CFF, Marie Laveau och Berns Salonger. Hon ägnar sig främst åt porträtt och konstnärliga projekt. Till *Nyckeln till jämställdhet* har hon fotograferat porträttbilderna till del 1 - Får du ihop ekvationen? Hemsida: www.jasminstorch.com

Grafisk form: *Petra Emtestam* frilansar som grafisk formgivare och har tidigare jobbat med bland annat antidiskrimineringskampanjen Alla Olika Alla Lika. Hemsida: www.bukidesign.se

Tryck: *MediaPlant*, Tallinn 2010. FSC-certifierade.

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer är ett samarbetsforum för 13 av landets antidiskrimineringsbyråer, som arbetar för att motverka och förebygga diskriminering. Uppdraget är dels att ge gratis rådgivning till privatpersoner och verka för lokala lösningar i diskrimineringsärenden, dels att arbeta med information, utbildning och opinionsbildning. Läs mer på: www.adbsverige.se

Agera

AGERA – utan att diskriminera är ett EU-finansierat samarbetsprojekt inom ramen för EU-kommissionens program PROGRESS. Det övergripande syftet med projektet är att öka kunskapen om vad diskriminering är, hur det ser ut i Sverige, och vart det går att vända sig för att få hjälp. Projektet ägs av Svenska Röda Korset och drivs i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, Centrum mot rasism och Rörelsefolk högskolornas intresseorganisation (RIO). Läs mer på: www.ageraprojektet.se

This book is supported under the European Community Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013). This programme is managed by the Directorate-General for Employment, social affairs and equal opportunities of the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment and social affairs area, as set out in the Social Agenda, and thereby contribute to the achievement of the Lisbon Strategy goals in these fields. The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries. PROGRESS mission is to strengthen the EU contribution in support of Member States' commitment. PROGRESS will be instrumental in:

- providing analysis and policy advice on PROGRESS policy areas;
- monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies in PROGRESS policy areas;
- promoting policy transfer, learning and support among Member States on EU objectives and priorities; and
- relaying the views of the stakeholders and society at large

For more information see: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.



ISBN 978-91-633-7507-1

Nyckeln till jämställdhet är en del av Sveriges Antidiskrimineringsbyråers nationella kampanj 2010 med syfte att uppmärksamma den diskriminering som fortfarande förekommer på arbetsmarknaden vid människors strävan att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Syftet med boken är att inspirera och bidra till en diskussion kring vikten av att skapa förutsättningarna för att få ekvationen jobb och familj att gå ihop. Vi tror att det är en nyckel till jämställdhet. Vi vänder oss i första hand till dig som är ansvarig för en verksamhet och därmed har möjlighet att påverka och förändra, men hoppas att många kommer finna kampanjen intressant och givande. Kampanjen genomförs inom ramen för det EU-finansierade samarbetsprojektet AGERA – utan att diskriminera. Med förhoppning om en vilja till förändring. Vi vill! Vill du?

ISBN 978-91-633-7507-1



Sveriges
Antidiskrimineringsbyråer

