



Lena Svenaeus visar att reglerna om lika lön för lika arbete har reproducerat könsdiskriminerande värderingar på arbetsmarknaden.

”Motståndet mot lika lön för lika arbete har varit kompakt”

2017-03-07 | Catharina Sigala i Feministiskt Perspektiv

EKONOMI/INTERVJU

Som jämställdhetsombudsman drev Lena Svenaeus uppmärksammade lönediskrimineringsmål. Nu doktorerar hon med en avhandling om varför rättsliga verktyg mot lönediskriminering inte har fungerat, och säger att den lika gärna kunde ha handlat om rädslor:

– Det är ren undergångsstämning ibland när höjda löner för kvinnor kommer på tal.

Lena Svenaeus doktorerade den tredje mars med sin [avhandling](#) *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män*.

Kvinnor tjänar mindre än män. Det beror på ett patriarkalt och könshierarkiskt system, enligt den tidigare jämställdhetsombudsmannen **Lena Svenaeus** som forskar om lönediskriminering och om varför de rättsliga verktygen mot lönediskriminering inte har fungerat.

– Jag ska börja med att tala om att jag är 74 år gammal och har arbetat med jämställdhetsfrågor sedan 1976, säger Lena Svenaeus.

Det året kom en statlig förordning som krävde att alla myndigheter skulle arbeta för jämställdhet. Lena Svenaeus arbetade då som arbetsrättsjurist och startade en jämställdhetsgrupp i arbetsdomstolen. Kärnan i hennes arbete var att driva mål mot könsdiskriminering för fackförbunden och deras medlemmar.

Nu har det gått 20 år sedan Lena Svenaeus drev de uppmärksammade målen mot Örebro läns landsting inför Arbetsdomstolen. Då var hon Sveriges jämställdhetsombudsman (Jämo) och representerade två barnmorskor (två kvinnor) som fick lägre lön än två klinikingenjörer (två män), trots att barnmorskorna var minst lika kvalificerade som de båda teknikerna. När domen föll hävdade Arbetsdomstolen att det inte handlade om könsdiskriminering. Ett av argumenten var att tekniker brukar tjäna mer än barnmorskor.

Rättsliga verktygen

I dagarna doktorerar Lena Svenaeus med avhandlingen *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män* vid rättssociologiska institutionen vid Lunds universitet.

Hennes mål är att komma vidare i analysen kring varför de rättsliga verktygen mot lönediskriminering inte har fungerat. I bagaget bär hon med sig egna iakttagelser från förhandlingar och avtalsrörelser.

– Det här är ett ärligt försök att via forskning förstå svårigheterna. Det finns ett massivt patriarkalt tänkande, säger hon.

1960 ledde ILO-konventionen om lika lön för likvärdigt arbete till att Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och LO tog bort de särskilda kvinnolönerna som var omkring 30 procent lägre än männens, trots likvärdigt arbete.

20 år senare, samtidigt som Sverige godkände FN:s konvention om att avskaffa diskriminering mot kvinnor, började den första lagen om jämställdhet på arbetsmarknaden att gälla. Sedan Sverige gick med i EU råder gemensamma lagar mot lönediskriminering som i resten av Europa. Men nästan 60 år efter att kvinnolönerna slopades är kvinnors löner i genomsnitt 13 procent lägre än männens, visar siffror från SCB:s senaste kartläggning.

Avtal och förhandlingar

Lena Svenaeus ville titta på kollektivavtalen i en industri där män och kvinnor arbetade med samma arbetsuppgifter. Som en del av avhandlingen har hon granskat avtal och förhandlingar mellan textilarbetarnas fackförbund och deras arbetsgivare.

Trots att hon har flera års erfarenhet av att läsa kollektivavtal blev Lena Svenaeus överraskad när hon fann att arbetet för jämställda löner hade motarbetats systematiskt.

– Det har varit ett kompakt motstånd mot lika lön för lika arbete. Samma motstånd har manifesterats i remissyttranden när det kommit lagförslag om förbud mot lönediskriminering. Men det var ändå överraskande att den patriarkala strukturen sitter så djupt, säger hon.

Varför är den här frågan så laddad?

– För att det har med kön att göra. Och med hierarki och underordning. Det här handlar om makt och makt och kön är sammantvinnat. Men jag hade lika gärna kunnat skriva en avhandling om rädslor. Det är ren undergångsstämning ibland när höjda löner för kvinnor kommer på tal.

Sedan den första jämställdhetslagen infördes 1980 har tio fall av lönediskriminering avgjorts i Arbetsdomstolen.

Lena Svenaeus menar att det är tillämpningen av diskrimineringslagen som brister, inte själva lagen. Lagstiftningen är utformad så att den endast kan fånga in fall som arbetsmarknadens parter ser som avvikande beteende, snarare än att synliggöra en könshierarkisk struktur. För att förändra de värderingar som har reproducerats på arbetsmarknaden hävdar hon att även de svåra fallen måste drivas, annars riskeras lagen att undermineras.

– Den stora huvudvärken är hur diskrimineringsombudsmannen fungerar i dag. Agneta Broberg satsar på frivillighet och information. Som gammal Jämo vet jag att diskriminering inte är en informationsfråga, det är en kampfråga. Så länge tillsynsmyndigheten inte har kraft och vågar sticka ut hakan är det väldigt svårt.

Ser du dig själv som en aktivist?

– Der har jag varit, utan tvekan. Men i dag är jag inte det. Som forskare i rättssociologi driver jag inga diskrimineringsärenden i domstol. Men mitt mål är naturligtvis att kunna påverka debatten, så i den meningen kan man kanske kalla mig aktivist. Framför allt vill jag ingjuta nytt mod och ny kraft i dem som är engagerade.

Hur ser du på arbetet för jämställdhet i dag?

– Jag tycker att kampen för jämställdhet är ganska livaktig och kan känna viss optimism. En viktig utveckling är att problemet med sexuella trakasserier har blivit synligt genom att få ett namn. Den allra allvarligaste kränkningen är våldet och jag tycker att det är många som kämpar mot våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld.

Trots att Lena Svenaeus inte känner att hon har diskriminerats i frågan om lön upplever hon i dag en annan form av orättvisa.

– Det här med åldersdiskriminering har nu blivit en realitet. Jag möter förutfattade meningar om vad som är lämplig sysselsättning för kvinnor i min ålder.