

PÄR STRÖM



Sex feministiska myter

Sann jämställdhet kan bara byggas
på sanningens grund

Sex feministiska myter

Sex feministiska myter

Sann jämställdhet kan bara byggas på sanningens grund

Pär Ström

© Pär Ström och Stiftelsen Den Nya Valfärden
www.dnv.se

Omslag: Vikman kommunikation, Vällingby
Omslagsfoto: Fabian Ström

Layout och sättning: Desktop Ateljén AB, Finnerödja
Tryck: Edita, 2011

ISBN 978-91-977488-3-4

Innehåll

Förord	7
Myt 1: "Kön är en social konstruktion"	9
Myten fick regeringens stöd	9
Vilka är skillnaderna mellan könen?	10
Inlärt beteende eller genetisk skillnad?	12
Testosteronet styr	14
Människan är ett djur	17
Vilket kön har ett geni?	18
Myt 2: "Kvinnor får lägre lön för samma jobb"	21
Även ministern har gått på myten	21
Många förklarande faktorer	21
Anställda i staten är jämställda	23
Anställda i landstingen är jämställda	24
Anställda i kommunerna är jämställda	25
Anställda i privat näringsliv är jämställda	26
Lönediskriminering är inte längre ett problem	27
Lönegapet blir allt mindre	28
Kvinnor går om män i lön	29
Myt 3: "Kvinnor har svårare att göra karriär"	33
"Patriarkala strukturer" får skulden	33
Män mer tävlingsinriktade	33
Vilket kön brinner mest för karriären?	34
"Timmarna avgör"	38
Inga "strukturer" hittades	40
Andelen kvinnliga chefer ökar	42
Män diskrimineras vid chefstillsättningar	45

Män utestängs från mentorsprogram	47
Fem års stopp för män	49
Myt 4: ”Män slår kvinnor”	51
Allt fokus på kvinnomisshandel	51
Män drabbas värst	51
Våld i nära relationer	54
Kvinnors våld är omfattande	56
”Feministerna kontrollerar frågan om relationsvåld”	57
Slagna män blir utskrattade	58
Myt 5: ”Kvinnor dubbelarbetar”	61
Män anses bara enklarebeta	61
Män arbetar mest	62
Myt 6: ”Kvinnor får sämre sjukvård”	65
”Läkemedel provas på män, för män”	65
”Kvinnor får sämre hjärtsjukvård”	66
Påstådd kvinnodiskriminering i övrig vård	68
Kvinnor är stora vårdkonsumenter	69
Så får män sämre vård	71
Vilka diskrimineras inom medicinsk forskning?	74
Reflektioner	79
Källförteckning	83

Förord

Jag brinner för jämställdhet – det är därför jag har skrivit den här boken.

Tyvärr har jämställdhetsbegreppet blivit kapat av grupper med en egen agenda. Jämställdhet är egentligen detsamma som lika rättigheter och skyldigheter för de två könen – vare sig mer eller mindre. Lika spelregler, helt enkelt. Men begreppet har successivt laddats med en ny innebörd, och nu har många kommit att tro att jämställdhet innebär att könsfördelningen ska vara 50/50 i samtliga sammanhang.

Detta är för det första omöjligt att uppnå, eftersom könen är olika och i genomsnitt gör lite olika val och livsprioriteringar. För det andra resulterar strävan efter 50/50-fördelning till orättvisor. Det leder nämligen nästan ofelbart till positiv särbehandling eller kvotering, antingen uttalad eller (oftare) outtalad och informell – och positiv särbehandling av en grupp är detsamma som diskriminering av en annan grupp. Det är därför som mans- och pojkdiskriminering har blivit vanlig i dagens Sverige.

Sann jämställdhet kan bara byggas på sanningens grund. På en grund av myter kan bara korthus byggas, och tills de rasar präglas korthusen av orättvisor. Därför är det viktigt att avslöja de många myter som den feministiska rörelsen har satt i omlopp. Jag börjar i denna bok med sex av de viktiga och mest välspridda myterna.

Min ideologiska grund i genusfrågan är jämställdismen. Jag är inte feminist (en som bara kämpar för kvinnor), och inte heller maskulist (en som bara kämpar för män). Utan

helt enkelt jämställdist. Vi är alla människor, och ska ha samma rättigheter och skyldigheter.

Jag tar gärna emot synpunkter och tankar från läsarna på epostadressen par.strom@dnv.se

Stockholm i april 2011

Pär Ström

Myt 1:

”Kön är en social konstruktion”

Myten fick regeringens stöd

Många feminister hävdar att de skillnader som kan observeras mellan mäns och kvinnors beteende är inlärdas. Förväntningar från omgivningen pressar pojkar att bete sig pojktaktigt och flickor att bete sig flickaktigt, menar de. Dessa inlärdas skillnader sägs sedan bestå hela livet. ”Man föds inte till kvinna, man blir det”, sa redan den legendariska franska feministen Simone de Beauvoir (1908-1986).

Tesen om könen som social konstruktion har i Sverige till och med fått politiskt acceptans. Den dåvarande socialdemokratiska regeringen upphöjde den 2002 till officiell regeringsuppfattning. Så här står det i regeringens skrivelse Skr 2002/2003:140:

”Trots en lång historia av aktivt jämställdhetsarbete präglas vårt samhälle fortfarande av en könsmaktsordning. Arbetet måste fortsättningsvis ges en mer feministisk inriktning. Det innebär att vi måste vara medvetna om att det råder en könsmaktsordning, att kvinnor är underordnade och män är överordnade, och vilja förändra den. Det innebär också att regeringen betraktar manligt och kvinnligt som ’sociala konstruktioner’, dvs. könsmönster som skapas utifrån uppfostran, kultur, ekonomiska ramar, maktstrukturer och politisk ideologi.”

Den som studerar forskning och vetenskap istället för politiska dokument finner dock att det finns stora med-

födda skillnader mellan könen. Dessa genetiska skillnader styr många av de egenskaper som ligger till grund för vårt beteende i vardagen.

Vilka är skillnaderna mellan könen?

En forskare som är tung i det här sammanhanget är Simon Baron-Cohen, professor vid University of Cambridge i Storbritannien. Han har utvecklat den så kallade E-S-teorin, där E står för empatisering och S för systematisering. Att vara empatisk innebär att knyta an till andra människor, förstå människor och kommunicera väl med dem. Systematisering innebär att analysera, förstå och bygga system – abstrakta system, tekniska system. Enligt E-S-teorin kan människor delas in i tre huvudgrupper baserat på hur deras hjärna är inriktad. Hjärntyperna är:

- E-hjärnan, vars empatiska förmåga är betydligt större än dess förmåga att systematisera
- S-hjärnan, vars systematiserande förmåga är betydligt större än dess empatiska förmåga
- B-hjärnan, där de två förmågorna är lika väl utvecklade

Enligt professor Baron-Cohen är E-hjärnan typisk för kvinnor medan S-hjärnan är typisk för män¹. Det finns individuella variationer och motsatsen förekommer, men mönstret är på det viset.

En annan av de många forskare som intresserat sig för området är Annica Dahlström, professor emerita vid avdelningen för medicinsk kemi och cellbiologi vid Göteborgs Universitet. Hon har ägnat saken 15 år. I sin bok "Könet sitter i hjärnan" redogör hon för det komplicerade kemiska

samspel mellan hormoner, hjärnan och andra organ som både före och efter förlossningen bygger upp människor till kvinna respektive man. Även om det finns individuella variationer säger Annica Dahlström att det finns typiskt kvinnliga och typiskt manliga egenskaper. För kvinnor gäller genomsnittligt, enligt Dahlström, att de:

- Är mera empatiska och omhändertagande
- Är överlägsna på verbal kommunikation och språkbehandling
- Fångar upp fler nyanser och detaljer med ögon och öron
- Är känsligare för andra människors sinnesstämning och subtila signaler
- Kan associera snabbare med tidigare lagrad information
- Har bättre simultankapacitet (förmåga att göra flera saker samtidigt)

För män, å andra sidan, gäller enligt Dahlström att de:

- Är mera riskbenägna och tävlingsinriktade
- Är bättre på att fokusera hela sin uppmärksamhet på en uppgift i taget
- Är överlägsna avseende abstrakt tänkande
- Har ett bättre tredimensionellt seende
- Är mera extrema (åt båda håll) när det gäller intelligens (även om könens genomsnittliga intelligens är densamma)

En tredje intressant forskare är Germund Hesslow, professor i neurovetenskap vid Lunds Universitet. Han säger att

skillnaderna mellan kvinnor och män är väldokumenterade. Exempelvis, menar Hesslow, har män i genomsnitt större förmåga till rumsligt tänkande och matematisk problemlösning. Vidare är män mer aggressiva och riskbenägna. Kvinnorna, menar Germund Hesslow, är genomsnittligt mera omhändertagande (särskilt när det gäller spädbarn) och mera nogräknade vid valet av partner. Kvinnor har svårare än män att tänka sig kravlösa och kortsiktiga sexuella förbindelser. Hesslow säger också, liksom Annica Dahlström, att män uppvisar större spridning i intelligens än kvinnor.²

Jag skulle kunna fortsätta räkna upp forskare som har dokumenterat skillnader i beteende mellan könen. Men låt oss titta på vad forskningen säger om vad skillnaderna beror på.

Inlärt beteende eller genetisk skillnad?

Skillnader mellan könen finns alltså, men är de inlärd eller genetiska? Den sociala miljön har naturligtvis en viss inverkan, men det finns en uppsjö vetenskapliga studier som visar på den mycket stora betydelse som biologiska skillnader mellan könen har. Tidskriften *Scientific American* sammanfattar det hela bra i en artikel om mäns och kvinnors hjärnor. Så här skriver de:

”Under de senaste decennierna har forskare dokumenterat en häpnadsväckande mängd strukturella, kemiska och funktionella skillnader mellan mäns och kvinnors hjärnor”.³

Låt oss titta på ett antal forskningsprojekt som visar att det genetiska arvet ligger bakom många av de skillnader mellan könen som kan observeras. Vi kan börja i Sverige med Arne Müntzing, genetiker och professor i ärftlighetslära. Redan 1976 studerade han 12 veckor gamla spädbarn, som knappast kan ha hunnit bli särskilt påverkade av könsroller,

”Under de senaste decennierna har forskare dokumenterat en häpnadsväckande mängd strukturella, kemiska och funktionella skillnader mellan mäns och kvinnors hjärnor”.

och fann väsentliga skillnader mellan pojkars och flickors beteende. Müntzing skrev bland annat: ”Pojkarna har tidigt bättre uppfattning om rumsförhållanden, det vill säga kroppars läge i förhållande till varandra. Det är troligen orsaken till att pojkarna längre fram vanligen blir mer intresserade än flickorna av tekniska konstruktioner och matematiska problem. Flickorna söker sig däremot tidigt till problem med mänsklig anknytning. Det är nog inte bara miljöpåverkan som får en liten flicka att bädda ner sina tennsoldater i bomull för att de skall ha det varmt och gott.”⁴

År 1999 genomförde Anna Servin, doktorand vid institutionen för psykologi vid Uppsala Universitet, en studie av 300 spädbarn. Det skedde i samarbete med forskare och läkare vid Huddinge sjukhus. Servin fann tydliga skillnader i beteende mellan könen redan vid nio månaders ålder, skillnader som sedan ökade. I sin doktorsavhandling skriver hon att det är halten av androgener (manliga könshormoner) som avgör vilket beteende ett barn har, inklusive sådant som vilken typ av leksak barnet vill leka med.

Så här sammanfattar Anna Servin skillnaderna mellan pojkars och flickors egenskaper, och dessa egenskapers påverkan på val av leksaker: ”Pojkar har generellt sett en bättre spatial [rumslig] förmåga; de ser och förstår hur olika konstruktioner hänger ihop och de är ofta mer förtjusta i byggleksaker. Flickor är vanligen mer välutrustade verbalt och

har ett större intresse för relationer och väljer därför leksaker utifrån dessa förmågor”.⁵

En genomgång på internet visar snabbt att det finns mängder med forskningsprojekt från hela världen som kommit fram till att skillnader i beteende mellan könen är genetiskt betingade. Här följer ett explock. Källhänvisningar finns längst bak i boken.

Testosteronet styr

Vid University of North Carolina har professor Richard Udry jämfört halten av testosteron hos flickfoster med samma personers attityder och beteende som vuxna kvinnor 30 år senare. Det visade sig att det fanns ett samband mellan halten av testosteron under fosterstadiet och graden av maskulint/feminint beteende i 30-årsåldern. Det beteende som mättes i vuxen ålder var inställning till sådant som barn, äktenskap, jobb, karriär och det egna utseendet.

Hög halt av testosteron under fosterstadiet korresponderade med ett mindre feminint beteende och mindre feminina attityder.⁶

Ftalater är en grupp ämnen som motverkar manliga könshormoner. Åtta forskare vid University of Rochester har kommit fram till att pojkar som under fosterstadiet utsatts för ftalater leker på ett mindre pojkaktigt sätt än andra pojkar⁷. I analogi med detta har sju forskare vid University of Cambridge kommit fram till att höga halter av det man-

Hög halt av testosteron under fosterstadiet korresponderade med ett mindre feminint beteende och mindre feminina attityder.

liga könshormonet testosteron under fosterstadiet senare resulterar i ett mera utpräglat manligt lekbeteende⁸.

En studie gjord av forskare från USA och Storbritannien har kommit fram till att testosteronhalten under fosterstadiet i hög utsträckning avgör hur intresserat barnet senare blir av systematisering⁹. Ju högre halt av testosteron, desto större intresse för systematisering. En fjärde forskningsrapport visar att flickor som lider av så kallat adrenogenitalt syndrom (CAH Disorder), vilket innebär onaturligt höga halter av (manligt) testosteron, leker med konstruktions- och transportleksaker i högre utsträckning än andra flickor. Dessutom leker de på ett tuffare och mera aggressivt sätt¹⁰ (många forskare kallar den lite tuffa pojkaktiga lekstilen för "rough-and-tumble-play").

Vi går vidare. Redan i mycket låg ålder är pojkar mera intresserade av mekaniska föremål än flickor, medan flickor är mera intresserade av ansikten. I ett forskningsprojekt visade det sig att ettåriga flickor tillbringade mer tid än jämnåriga pojkar med att titta på sina mödrars ansikten. När filmer visades för ettåringarna tittade flickorna längre tid än pojkarna på de filmer som visade ett ansikte, medan pojkarna tittade längre än flickorna på filmer som visade bilar¹¹.

Kunde möjligtvis dessa ettåringar ha hunnit bli påverkade av omvärldens förväntningar avseende könsroller? För att undersöka den saken gick dessa forskare vidare och gjorde en liknande studie på barn som var en dag gamla. Spädbarnen kunde välja mellan att titta på en kvinnas ansikte och en mekanisk mobil som i sin färg, storlek och form påminde om ansiktet. Det visade sig att pojkbebisarna ägnade mobilen mest tid, medan flickbebisarna ägnade ansiktet mest tid.

Professor Simon Baron-Cohen vid Cambridge University har också funnit att 12 månader gamla flickor ger ett

mera empatiskt gensvar än jämnåriga pojkar på andra människors problem¹².

En gång i tiden användes det syntetiska kvinnliga hormonet diethylstilbestrol som behandling för kvinnor som fick upprepade missfall. Detta har möjliggjort intressanta forskningsprojekt. Bland annat visar ett sådant att pojkar som fötts av kvinnor som fått den omnämnda behandlingen (och alltså fått i sig kvinnligt könshormon) visar ett mera ”kvinnligt”, empatiskt beteende. Exempelvis visade de större intresse för lek med dockor än andra pojkar¹³.

Annan forskning har gjorts på pojkbebisar som fötts med missbildningen IHH, vilket innebär att testiklarna är mycket små och därför producerar mycket mindre testosteron än normalt. Forskningen visade att dessa pojkar var sämre på rumsliga (spatiala) former av systematisering än andra pojkar. Detsamma gäller pojkbebisar som fötts med AI Syndrom, ett tillstånd som innebär att pojkarna inte är mottagliga för androgener (manliga könshormoner). Även de var sämre på rumslig systematisering. Samtidigt är flickor som fötts med diagnosen CAH Disorder, vilket som nämnts resulterar i onormalt höga halter av (manliga) androgener, duktigare på rumslig systematisering än andra flickor¹⁴.

Det finns också ett forskningsprojekt som visar att halten av testosteron styr graden av ekonomiskt risktagande hos vuxna människor. Bland annat konstaterade forskarna att kvinnor som väljer en karriär i finansbranschen har högre halt av testosteron än andra kvinnor¹⁵.

Tidskriften *Illustrerad Vetenskap* skrev för övrigt nyligen¹⁶:

”Ny forskning visar att män har 6,5 gånger så mycket grå substans i hjärnan som kvinnor, medan kvinnor har 10 gånger så mycket vit substans som män. Detta kan förklara

varför män ofta är bättre på till exempel matematik, medan kvinnor är bättre på språk.”

”Ny forskning visar att män har 6,5 gånger så mycket grå substans i hjärnan som kvinnor, medan kvinnor har 10 gånger så mycket vit substans som män. Detta kan förklara varför män ofta är bättre på till exempel matematik, medan kvinnor är bättre på språk.”

Människan är ett djur

Studier av djurens värld är intressanta eftersom djuren knappast kan vara påverkade av människors könsroller och sociala normer. Om naturen har skapat djuren så att könen skiljer sig åt av biologiska skäl, varför skulle människan vara ett undantag? Här redovisas några intressanta forskningsprojekt med djur:

I en studie användes ett antal apor, som tilldelades ett antal leksaker. Det var bland annat trasdockor, lastbilar och några könsneutrala leksaker såsom bilderböcker. Forskarna fann att hannarna ägnade mer tid åt att leka med de ”pojkinriktade” leksakerna än honorna, medan honorna ägnade mer tid åt de ”flickinriktade” leksakerna. Båda könen ägnade lika mycket tid åt bilderböckerna och de andra könsneutrala leksakerna¹⁷.

I ett annat projekt utsattes kvinnliga foster hos apor för androgener (manliga könshormoner). Dessa apor uppvisade senare ett mera manligt lek beteende, så kallad ”rough-and-tumble-play”, än andra honor¹⁸.

I ett tredje approjekt, utförd av en tredje forskargrupp, gav man pinnar som leksaker till apor. Det visade sig att honorna på ett mycket tydligt sätt lekte med pinnarna som om de vore dockor, vilket hannarna gjorde i mycket mindre utsträckning¹⁹.

I ett fjärde approjekt gav forskarna två slags leksaker till aporna – fordon med hjul samt gosedjur. Hannarna visade ett starkt och ihärdigt intresse för fordonen, medan honorna inte gjorde någon skillnad mellan leksakerna²⁰.

I en femte studie av apor visade det sig att hannar i större utsträckning plockade upp bilar från marken medan honor i större utsträckning plockade upp dockor²¹.

Experiment har också gjorts på råttor. Honor som vid födseln injicerades med testosteron lärde sig snabbare att hitta i labyrinter än andra honor. De uppnådde också en högre slutlig färdighet i detta än de honor som inte fick det manliga könshormonet. Labyrinter sätter den spatiala (rumsliga) förmågan på prov²².

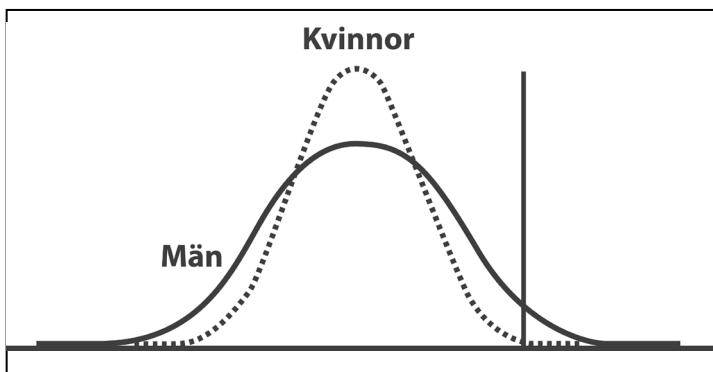
Sammanfattningsvis kan man konstatera att påståendet ”Kön är en social konstruktion” är en myt. Ledsen om jag gör dig upprörd i din himmel, Simone de Beauvoir, men du hade fel. Man föds till kvinna!

Vilket kön har ett geni?

Innan detta kapitel avslutas vill jag beröra en genetisk skillnad mellan könen som har mycket stor bäring på jämställdhetsdebatten. Som nämnts har män och kvinnor samma genomsnittliga intelligens, men intelligensen har större spridning hos män. Det innebär att det finns fler träskallar och genier bland männen, medan kvinnorna är mera samlade i mitten av skalan.

Spridningen kan tyckas ointressant ur ett jämställdhetsperspektiv – det viktiga är väl att könsens genomsnittliga intelligens är densamma? Men betänk att det finns många sammanhang när allt fokus ligger på extremerna, och då särskilt på den höga extremen – genierna. Mäns större spridning medför med obönhörlig matematisk logik att det finns fler manliga än kvinnliga genier. Vad innebär det för könsammansättningen hos exempelvis nobelpristagare?

Rent statistiskt är det alltså naturligt med manlig övervikt inom områden där mycket stora krav ställs på intelligens (se bilden nedan). Detta har också påpekats i debattartiklar av bland annat Annica Dahlström²³ och Germund Hesslow²⁴, något som föranlett våldsamma angrepp på dem. Men verkligheten är ju som den är, oavsett vad man tycker om den.



Att kvinnorna som grupp kompenseras av att ha färre träskallar bland sig – ja, det syns ju tyvärr inte så ofta i medierna eftersom träskallarna sällan står i deras strålkastarljus. Men kanske bidrar detta till att färre kvinnor än män finns bland samhällets lägsta grupper såsom fängelsekunder och hemlösa.

Myt 2: "Kvinnor får lägre lön för samma jobb"

Även ministern har gått på myten

Det hörs ofta i debatten att kvinnor tjänar mindre pengar än män. Ett vanligt uttalande är "kvinnor har bara 80 procent av mäns lön", och med det vill debattören göra gällande att kvinnor diskrimineras. Ett annat vanligt uttalande är "kvinnor får mindre betalt än män för samma jobb".

Till och med en så högt uppsatt person som integrationsminister Erik Ullenhag har gått på den här myten (för en myt är det). Han sa i början av 2011:

*"Det är uppenbart att det förekommer diskriminering ute i samhället. Kvinnor tjänar mindre än män och har fortfarande svårare att nå toppositioner."*²⁵

Många förklarande faktorer

Så långt feministiska uttalanden. Låt oss nu studera verkligheten. Till att börja med måste man slå fast att en skillnad mellan två grupper inte automatiskt innebär att den ena gruppen är diskriminerad eller förtryckt. Jag drar mig inte för att kalla det ointellektuellt att slentrianmässigt dra den slutsatsen. En skillnad kan ha legitima skäl, och det är precis vad som är fallet när det gäller lönerna.

Medlingsinstitutet är den myndighet som har ansvaret för lönestatistiken i landet. Enligt deras rapport från september 2010 tjänade kvinnor i Sverige under år 2009 i genomsnitt 14,8 procent mindre än män. Detta är det totala så kallade lönegapet, och det gäller hela arbetsmarknaden – privat och offentlig sektor, arbetare och tjänstemän.

En skillnad i genomsnittslön innebär dock inte att kvinnor och män får olika betalt för samma jobb. De gör nämligen långt ifrån samma jobb. Det finns ett stort antal faktorer som förklarar varför genomsnittslönen är högre för män. Den viktigaste faktorn är att det föreligger mycket stora skillnader i yrkesval – män väljer oftare än kvinnor yrken med höga löner, medan kvinnor ofta väljer yrken med låga löner. Det är viktigt att understryka att detta är fria val.

Det finns dock fler faktorer som förklarar lönegapet. Några av dessa är:

- Nedlagd daglig arbetstid
- Antal år i yrket
- Arbetets innehåll
- Svårighetsgrad
- Chefskap eller inte
- Utbildning
- Erfarenhet
- Grad av entusiasm, flexibilitet, uppoffringsvilja etc.

Det bör observeras att inget säger att dessa skulle vara de enda lönegapsförklarande faktorer som finns. Listan innehåller några av de faktorer som är något så när lätta att mäta.

Så fort man börjar ta hänsyn till de skillnader som finns mellan vad män och kvinnor arbetar med, och hur de arbetar, så krymper lönegapet snabbt samman till nästan ingen-

ting. Kvar finns sedan den så kallade ”oförklarade löneskillnaden”. Den skulle kunna bero på diskriminering, men den kan också bero på faktorer som inte mäts när undersökningarna görs. Det vet man inte. Olika mätningar av löneskillnader är olika ambitiösa när det gäller att väga in förklarande faktorer, och det är förmodligen inte ens möjligt att skapa en undersökning som väger in alla tänkbara faktorer.

Det finns alltså ingen grund för någon debattör att säga sig veta att ens den återstående ”oförklarade löneskillnaden” beror på kvinnodiskriminering.

Hur stor är då den här ”oförklarade löneskillnaden”? Det varierar mellan olika mätningar och mellan samhällets olika sektorer, men generellt är den mycket liten. Det finns många uttalanden från experter och forskare som går ut på att det i praktiken inte finns någon omotiverad löneskillnad alls mellan kvinnor och män i Sverige idag. Lönesättningen är jämställd.

Anställda i staten är jämställda

Låt oss börja med statsanställda. De senaste siffror som finns tillgängliga är från september 2009. Då var den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män 1,3 procent. Jag citerar ur Arbetsgivareverkets rapport²⁶:

”Den statistiska analysen visar att den genomsnittliga löneskillnaden nästan helt kan hänföras till mätbara faktorer. Stora delar av löneskillnaden beror på att fler kvinnor än män arbetar deltid, arbetets svårighetsnivå och innehåll och på att fler män än kvinnor är chefer. Vidare påverkar det att arbetsinnehåll och löner ser olika ut hos olika myndigheter. Det finns också skillnader i utbildning, erfarenhet, ålder, anställningstid eller i vilken region den anställde jobbar. Den löneskillnad

som slutligen blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden, som inte kan förklaras av den mätbara information som finns tillgänglig i den partsgemensamma statistiken var i september 2009 1,3 procent.”

Sedan kommer ett ännu intressantare uttalande:

”Mot bakgrund av att denna analys gjorts med hjälp av viss statistisk indelning och på central nivå där detaljkunskapen om respektive arbete inte är fullständig, så kan konstateras att det med all säkerhet fortfarande finns kvar avgörande skillnader i faktiska arbetsuppgifter och ansvarsområden inom de grupper som jämförs. Alltså kan den oförklarade löneskillnaden i verkligheten förklaras av att det finns kvar skillnader mellan arbeten som utgör sakliga skäl för löneskillnad.”

Arbetsgivarverket skriver alltså i klartext att den återstående ”oförklarade löneskillnaden” sannolikt inte beror på diskriminering, utan har legitim grund. Noll lönediskriminering i den statliga sektorn, alltså.

Anställda i landstingen är jämställda

I landstingssektorn är den ”oförklarade löneskillnaden” en procent. Jag citerar en rapport²⁷ från Landstingsförbundet som publicerades 2003:

”Om man redovisar lönerelationen för kvinnor och män, utan att ta hänsyn till vad de arbetar med, är kvinnornas medellön 71 procent av männens. [...] Den huvudsakliga förklaringen till den stora skillnaden i lönerelationen mellan kvinnor och män är att landstingssektorn är ett exempel på en sektor med många yrkesgrupper med olika krav på utbildning/kompetens där männen finns i yrken med högre utbildning som läkare, tandläkare och chefsjobb. Tas hänsyn till olikheter

i yrkesstruktur är kvinnornas medellön 99 procent av männens medellön.”

Sedan fortsätter Landstingsförbundet med ett resonemang om vad den ”oförklarade löneskillnaden” på en procent beror på. Är det diskriminering? Jag citerar:

”Ytterligare faktorer att analysera är t ex åldersstruktur, tid i yrket och skillnader i arbetsuppgifter. Svårighetsgrad, ansvarsnivå, befogenheter i det enskilda yrket samt arbetstagarens prestation är exempel på ytterligare faktorer som beaktas vid lönesättningen lokalt.”

Landstingsförbundet för alltså fram ett antal faktorer som kan förklara den där sista procenten. I praktiken innebär deras resonemang att det inte finns någon lönediskriminering i landstingssektorn. Lönesättningen där är jämställd.

Anställda i kommunerna är jämställda

I den kommunala sektorn är den ”oförklarade löneskillnaden” mellan kvinnor och män också en procent. I pressinformation från 2007 skriver Sveriges kommuner och landsting:

”När hänsyn tagits till skillnader som beror på yrke, ålder och utbildning så är kvinnors lön i kommunerna 99 procent av männens lön.”

Om detta måste sägas att det är en ganska yttlig och ofullständig korrigerings som görs om man bara tar hänsyn till de tre faktorerna yrke, ålder och utbildning. Det finns därför troligen utrymme för fler faktorer som skulle ge en legitim förklaring till den där sista procenten.

I praktiken kan man alltså sluta sig till att det inte finns någon lönediskriminering i den kommunala sektorn heller.

Anställda i privat näringsliv är jämställda

Sedan har vi det privata näringslivet. I den senast publicerade rapporten²⁸ från Svenskt Näringsliv (den är från 2005) framkommer att när hänsyn har tagits till skillnader i yrke, ålder och utbildning är den ”oförklarade löneskillnaden” för arbetare 2,2 procent och för tjänstemän 6,5 procent. Då bör noteras att Svenskt Näringsliv i sin rapport påpekar att den egna statistiken har bristfällig korrigeringsfaktor för faktorer som kan förklara löneskillnaden. Jag citerar:

”I Svenskt Näringslivs lönestatistik saknas några viktiga variabler som till exempel antal år i yrket, antal år i företaget, arbetets svårighetsgrad och komplexiteten i arbetsuppgifterna. Från andra undersökningar vet vi att detta har betydelse för lönenivåerna. Man kan därför sluta sig till att löneskillnaderna skulle ha blivit ännu mindre om materialet hade kunnat rensas för även dessa faktorer.”

Störst är den ”oförklarade löneskillnaden” bland det privata näringslivets tjänstemän – vilket är den kategori som innehåller de flesta typiska karriäryrken. Det är just inom dessa som det är svårast att mäta alla de legitima faktorer som kan förklara lönegapet. Här spelar saker som engagemang, prestation, flexibilitet, vilja att arbeta övertid, vilja att flytta och liknande en stor roll. Så här skriver Svenskt Näringsliv om den ”oförklarade löneskillnaden” för tjänstemän:

”Efter bearbetning återstår 6,5 procent, som har sin förklaring i bland annat arbetets svårighetsgrad, antalet jobbyten, budgetansvar, antal underställda, tidigare erfarenhet, den anställdes mångsidighet etc.”

En liknande formulering används för att kommentera arbetarnas oförklarade löneskillnad mellan könen. Ordvalet ”som har sin förklaring i” tyder på att Svenskt Näringslivs

avdelning för lönestatistik anser att det finns naturliga förklaringar till den ”oförklarade löneskillnaden”.

Ingen diskriminering i den privata sektorn heller, alltså.

Lönediskriminering är inte längre ett problem

En intressant och mycket grundlig forskningsinsats om löneskillnader mellan könen har genomförts av fil dr Eva M Meyerson och professor Trond Petersen. I en artikel i tidningen Ekonomisk Debatt²⁹ från 1997 skriver de:

”Vår studie, som sträcker sig över en tidsperiod på 21 år, visar att skillnaderna i lön mellan kvinnor och män på samma befattning och arbetsplats är mycket små. [...] Våra forskningsresultat är helt i överensstämmelse med det många forskare redan anat: direkt lönediskriminering är inte längre ett problem.”

Det är också intressant att studera resultatet av den jätelika granskning av löner som slutfördes 2008 av den dåvarande myndigheten JämO (Jämställdhetsombudsmannen). Den kallas Miljongranskningen. Löneläget analyserades för 1 miljon arbetstagare inom arbetsmarknadens alla sektorer på jakt efter könsbaserad lönediskriminering. JämO skriver i sin rapport att osakliga löneskillnader bara upptäcktes i 0,7 procent av fallen. Till saken hör att svårigheterna med att väga in alla förklarande faktorer naturligtvis även har drabbat Miljongranskningen. Bland de 0,7 procenten fanns för

Våra forskningsresultat är helt i överensstämmelse med det många forskare redan anat: direkt lönediskriminering är inte längre ett problem.”

övrigt en del män som ansågs ha för låg lön i förhållande till kvinnor.

Det finns mycket annat än diskriminering som kan förklara den ”oförklarade löneskillnad” som finns kvar då man korrigerat för ett antal faktorer. Exempelvis skillnader mellan könen i attityd och förhandlingsskicklighet. Forskning utförd av Linda Babcock, doktor och professor i ekonomi vid Carnegie Mellon University i USA, och författaren och journalisten Sara Laschever visar att unga män rutinmässigt förhandlar om löneförhöjning medan kvinnor i samma ålder oftast inte gör det.³⁰ Andra studier visar att män oftast försöker förhandla sig till högre lön medan kvinnor väljer att istället förhandla sig till kortare arbetstid.³¹

Att män ibland har lägre lön än kvinnor inom ett yrke brukar konsekvent komma bort i debatten. Särskilt inom kvinnodominerade yrken förekommer det att kvinnor tjänar mer än män. Exempelvis nämner Landstingsförbundet i sin tidigare nämnda rapport att kvinnliga sjukgymnaster tjänar 101 procent av vad manliga sjukgymnaster tjänar, och motsvarande siffror är för arbetsterapeuter 101 procent, för tandhygienister 103 procent, för läkarsekreterare 104 procent och för städerskor 103 procent.

Lönegapet blir allt mindre

Det finns många indikationer på att kvinnornas lön, i procent av männens lön, är på väg att öka. Lönegapet blir allt mindre. Så här skriver exempelvis Medlingsinstitutet i sin rapport³² från 2010:

”Rapporten visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat i alla sektorer mellan 2005 och 2009”

Denna trend kan förväntas fortsätta. Bland annat kan konstateras att kvinnor är mycket kraftigt överrepresenterade på universitet och högskolor. Detta kommer rimligen att få stort genomslag när det gäller yrke och därmed lön. Andelen kvinnor som är chefer ökar mycket riktigt snabbt. Så här skriver exempelvis Arbetsgivarverket i sin rapport från 2010:

”I den population som studeras här år 2009 var 41 procent av cheferna kvinnor. [...] Detta innebär en kraftig ökning jämfört med år 2000, då bara 22 procent av cheferna var kvinnor.”

Och så här skrev Svenskt Näringsliv i den tidigare nämnda rapporten:

”Detta är således förhållanden som kommer att förändras i den dynamiska process som nu utmärker den svenska arbetsmarknaden. Då fler kvinnor utbildar sig längre och besitter i allt högre utsträckning chefspositioner. De kommer i allt högre utsträckning att röra sig mot de högsta lönelägena”.

Fler kvinnliga chefer innebär förstås högre genomsnittslön för kvinnor.

Kvinnor går om män i lön

Kommer kvinnornas lön att öka så mycket att lönegapet snart blir inverterat, vilket innebär att kvinnor tjänar mer än män? Många tecken finns på det. Färsk statistik från både Storbritannien, USA och Norge visar att kvinnor i vissa segment inte bara har gått ikapp männen lönemässigt, utan gått om dem.

I fallet Storbritannien rör det sig om statistik från Office for National Statistics³³, publicerad i december 2010, som visar att kvinnor i åldrarna 20-30 år som arbetar heltid i genomsnitt tjänar 2,1 procent mer än män i samma ålders-

grupp. I åldersgruppen 30-40 år tjänar männen visserligen mer, men lönegapet till männens fördel har på tio år minskat från 10 procent till 2,9 procent. För hela åldersspannet 20-40 år rör det sig alltså om en kraftig pågående omsvängning av lönebalansen mellan könen till kvinnornas fördel (en omsvängning som förmodligen fortsätter).

”Idén om kvinnodiskriminering har hela tiden varit fantasier. Jag tror att jämställdhetslobbyn kommer att få slut på saker att säga”.

I en tidningsartikel³⁴ kommenteras denna utveckling av Ruth Lea, som är ekonom vid Arbuthnot Banking Group. Hon säger:

”Det finns inget lönegap alls för kvinnor utan barn, och för kvinnor under 40 år är lönegapet nu obetydligt. Vi har alltid vetat att ensamstående kvinnor har fått lika hög lön som män. Idén om kvinnodiskriminering har hela tiden varit fantasier. Jag tror att jämställdhetslobbyn kommer att få slut på saker att säga”.

Även från USA rapporteras om spektakulära kvinnliga framgångar på löneområdet. I en del regioner har ogifta kvinnor utan barn kraftigt gått om män i samma ålder i lön. Jag citerar tidskriften Time³⁵ i slutet av 2010:

”Enligt en ny studie av 2.000 samhällen som gjorts av ett marknadsundersökningsföretag är medianlönen för heltidsarbetande unga kvinnor 8 procent högre än för motsvarande unga män i 147 av USA:s 150 största städer. I två städer, Atlanta och Memphis, tjänar de kvinnorna ungefär 20 procent mer. I New York tjänar unga kvinnor 17 procent mer än

unga män, och i Los Angeles 15 procent mer. Detta stämmer väl överens med tidigare forskning från Queens College, New York, som indikerat att det här höll på att hända i stora städer. Men den nya studien visar att skillnaden är större än man tidigare trodde, med unga kvinnor i New York City, Los Angeles och San Diego som tjänar 17%, 12% respektive 15% mer än deras manliga motsvarigheter. Det stämmer också för relativt små områden som Raleigh-Durham-regionen och Charlotte i North Carolina (båda 14% mer), och Jacksonville, Florida (6%).”

Att kvinnorna tjänar mer än männen har en enkel förklaring, enligt professor Andrew A Beveridge, som forskar i demografi vid Queens college i New York. Han säger enligt Svenska Dagbladet³⁶:

”Den enkla anledningen är att kvinnor är mycket mer välutbildade än män nu. Skillnaderna är enorma. [...] Det gör också att kvinnorna har bättre jobb.”

Även från vårt grannland Norge rapporteras det om ett inverterat lönegap. I en undersökning som offentliggjordes i mars 2011 har man studerat löneläget hos kvinnor och män ett år efter att de tagit examen från utbildningslinjen för In-

Nå tjener jentene mer enn guttene



dustriell Ekonomi vid Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Kvinnornas genomsnittliga grundlön var 437.000 norska kronor. Männens grundlön var 430.000 kronor, vilket är 7.000 kronor mindre³⁷. En kvinna som intervjuas om saken faller kommentaren: ”Många företag har en medveten strategi att rekrytera fler kvinnor”.

På själva universitetet NTNU tjänar för övrigt kvinnorna också mer än männen inom sju av de 17 största tjänstekategorierna. Det gäller bland annat professorer, förstaamanuenser, forskare och stipendiater.³⁸

Det är förmodligen en tidsfråga innan ett inverterat lönegap börjar visa sig även i Sverige, eftersom även vi går mot en situation där den kvinnliga halvan av befolkningen är betydligt mer välutbildad än den manliga halvan. Enligt Statistiska Centralbyrån³⁹ utexamineras nästan dubbelt så många kvinnor som män från högskolan. Den siffran har varit i stort sett konstant sedan 2005.

Detta förhållande är naturligtvis en tickande bomb när det gäller balansen mellan könen. Vi är sannolikt på väg mot en situation där kvinnan är det välavlönade könet.

Vi är sannolikt på väg mot en situation där kvinnan är det välavlönade könet.

Sammanfattning: Påståendet ”Kvinnor får lägre lön för samma jobb” är inget annat än en myt.

Myt 3: "Kvinnor har svårare att göra karriär"

"Patriarkala strukturer" får skulden

Ett vanligt påstående i genusdebatten är att det finns ett så kallat "glastak" i arbetslivet som hindrar kvinnor från att nå höga positioner. Kvinnor når en bit på väg, hävdas det, men sedan stoppas deras karriär av män som håller varandra om ryggen och aktivt motarbetar kvinnor just för att de är kvinnor.

Dessa män brukar gå under samlingsbegreppet "osynliga strukturer", alternativt "patriarkala strukturer". Att hänvisa till "strukturer" är bekvämt eftersom sådana inte syns, och då blir det förstås svårt att bevisa att de inte finns. Men det är den som kommer med anklagelsen som har bevisbördan.

Män mer tävlingsinriktade

Låt oss gå till fakta. Det finns ett antal naturliga faktorer som bidrar till att män genomsnittligt sett kommer längre i karriären än kvinnor. Ingen av de faktorerna har något med diskriminering eller kvinnofientliga värderingar att göra. I grund och botten handlar det om olikheter i könsens egna val och deras sätt att vara.

Som jag skrev i kapitlet om kön som social konstruktion finns viktiga biologiska skillnader mellan män och kvinnor.

Även om det finns betydande individuella variationer kan man konstatera att män i genomsnitt är:

- Mer tävlingsinriktade
- Mer riskbenägna
- Bättre på att fokusera hela sin uppmärksamhet på en uppgift i taget

Detta är egenskaper som torde ha stor betydelse för framgång i karriären. Denna är ju en ytterst hård tävling, vilket gör att också små genomsnittliga skillnader mellan könen kan få stort genomslag i statistiken. Jämför med idrottstävlingar, där några hundradelar av en sekund kan skilja vinnaren från förloraren.

Det finns omfattande forskning som visar på betydelsen av attitydskillnader mellan könen för deras respektive framgång i karriären. Låt oss studera några exempel.

Vilket kön brinner mest för karriären?

London School of Economics har genomfört en hel del intressant forskning om könsskillnader när det gäller karriär. Forskarna har kommit fram till att det genomsnittligt finns väsentliga skillnader mellan könen i attityd till karriär. Så här skriver Dr Catherine Hakim:

”Nationella intervjuundersökningar i Storbritannien, Spanien och andra länder visar att kvinnor kan delas in i tre mycket olika grupper när det gäller livsmål, värderingar och ambitioner: En minoritet är karriärister, en minoritet är inriktade på hem och familjeliv, och en majoritet försöker kombinera förvärvsarbete med familjearbete. Till skillnad mot detta

är män mera benägna att ha en karriärstisk attityd, även om en betydande minoritet söker en god balans i arbetslivet”⁴⁰

I en skrift från januari 2011 skriver Catherine Hakim:

*”I de flesta europeiska länder kvarstår kvinnors strävan att gifta sig uppåt, om de kan, med en man som är bättre utbildad och tjänar mer än hon. Detta mönster är lika tydligt i de nordiska länderna som i andra delar av Europa. Därmed fortsätter kvinnor att använda äktenskapet som ett alternativ eller komplement till sin karriär som anställd.”*⁴¹

I ytterligare en rapport redovisar Dr Hakim ett exempel på hur attityderna resulterar i att många kvinnor väljer bort karriären:

*”Studier av apotek i Storbritannien, USA, Kanada och Frankrike visar stora könsskillnader i lön och befattningsnivå i företaget, även i detta helt könsblandade och högt kvalificerade yrke. I Storbritannien var lönegapet [mellan könen] på 27 procent väsentligt högre än genomsnittet i landet. Emellertid kan det helt och hållet förklaras av könsskillnader i antal arbetade timmar, arbetshistorik och typ av jobb som valts, inte av köns- eller rasdiskriminering, vilka har eliminerats i yrket av allvarlig personalbrist. Kvinnor i apotek dras till jobb som är lokala, som kan utföras på deltid eller under korta perioder, och till jobb med bestämda arbetstider som passar bra att samordna med familjeliv. Män i yrket dras istället till ägande av oberoende apotek, något som medför långa arbetsdagar och det tillkommande ansvaret som följer med egenföretagande och att driva ett småföretag. Andra män dras till chefsposter i stora detaljistkedjor, vilket också innebär långa arbetsdagar och mera övertidsarbete som ett pris de får betala för högre lön. Dessa blandade yrken visar att könsdiskriminering inte hindrar kvinnor från att nå seniora positioner.”*⁴²

I en nyligen genomförd brittisk studie⁴³ undersökte Institute of Leadership and Management karriärattityden hos 3.000 av sina medlemmar, både män och kvinnor. Resultatet visade att kvinnor har betydligt lägre karriärambition än män och betydligt lägre självförtroende. Institutet menar att det är detta som är orsaken till att det finns färre kvinnliga chefer – inte något ”glastak”.

I deras rapport står det: ”Färre kvinnor än män har ambitionen att bli mellanchef, divisionschef, att ingå i företagsledningen eller att bli styrelseledamot”. Penny de Valk, som är vd för Institute of Leadership and Management, säger till tidningen Daily Mail: ”Kvinnor är mera känsliga för de risker som är förknippade med befordran, vilket leder till en mer försiktig attityd till karriärmöjligheter”. Daily Mail skriver i en kommentar: ”‘Glastaket’ finns bara i huvudet”.⁴⁴

Två svenskar som har intresserat sig för karriären ur ett genusperspektiv är Ebba Franke och Birgitta Ahltop, som tillsammans skrivit boken ”Spelet i pyramiderna”. Jag citerar webbplatsen för den ena författarens konsultföretag, där boken och dess innehåll tas upp:

”En stark känsla av att kvinnor egentligen inte vill ha makt eller ökat ansvar på jobbet fick dem att skriva boken. Birgitta Ahltop och Ebba Franke har båda erfarenheter av att vara kvinna på mansdominerade jobb. Ebba Franke, som varit chef på ett flertal olika arbetsplatser, har puffat på många kvinnor att ta ledande poster. ’Men när de väl fått chansen så vågar de oftast inte ta den. Det har gjort mig ordentligt besviken, säger hon och undrar om det är så att alla de kvinnor som högröstat säger att de aldrig fått chansen, i själva verket tycker att det är bekvämt att sitta där de är?’ [...]

Birgitta pekar på flera orsaker: ’Kvinnor glider in i offerrollen. Hellre gnälla och vakta på varandra än att göra något

själv. Och i stället för att söka det jobb de vill ha, söker kvinnor de jobb som de tror att de klarar av.’⁴⁵

Forskning vid University of Chicago⁴⁶ visar att kvinnor är betydligt mindre intresserade än män av jobb där lönen sätts baserat på individuell konkurrens. ”När lönepotentialen huvudsakligen berodde på konkurrens var män 94 procent mer benägna att söka jobbet än kvinnor”, säger John List, professor i ekonomi. Det måste rimligen innebära en mindre benägenhet att hårdtsatsa på karriären, efter denna präglas av just stenhård konkurrens och prestationsberedande inkomst.

När det gäller karriär inom den akademiska världen finns en intressant undersökning⁴⁷ gjord av två professorer vid Cornell University i USA. De blev intresserade av varför förhållandevis få kvinnor gör karriär inom områdena vetenskap, teknik och matematik. Forskarna gick igenom 20 års material, och kom fram till att det inte beror på något motstånd mot kvinnor. Istället är det dessa tre faktorer som avgör:

1. Kvinnor föredrar ofta yrken som leder till att de arbetar med människor istället för med saker.
2. Kvinnor väljer barn framför karriär i den ålder som är som mest kritisk för att grundlägga en akademisk karriär.
3. Bland de personer som har en särskilt god fallenhet för matematik finns en övervikt av män.

Cornell-forskarna fann att när alla meriter och andra faktorer är lika så är det inte svårare utan istället något *lättare* för en kvinna att göra akademisk karriär.

I Sverige visar en färsk Sifo-undersökning att 40 procent av männen, mot bara 30 procent av kvinnorna, önskar sig

ett chefsjobb. Det innebär drygt 30 procent fler män än kvinnor. Undersökningen gjordes med personer i åldrarna 25-35 år med minst högskolsutbildning (Ny Teknik den 18 april 2011).

”Timmarna avgör”

För att nå riktigt höga positioner krävs ett enormt engagemang och en mycket stor arbetsinsats. Det är därför intressant att konstatera att mer än dubbelt så många kvinnor som män i Sverige har valt att arbeta deltid. Enligt Statistiska Centralbyrån lägger män ned 82 miljoner arbetstimmar per vecka medan kvinnor lägger ned 60 miljoner arbetstimmar. Männen förvärvsarbetar alltså 36 procent mer än kvinnor – en stor skillnad.⁴⁸

Detta påverkar rimligen de två könskollektivens framgång i karriären. ”Timmarna avgör”, säger Monica Renstig, vd för Women’s business research institute och Renstig Consulting Group. ”Det går inte att göra karriär om man jobbar deltid”, säger hon. Hon säger också: ”Det är flest arbetade timmar som vinner”. Svenska Dagbladet sammanfattar hennes budskap i en artikel⁴⁹ från februari 2011 med formuleringen: ”Om kvinnor ska göra karriär måste de jobba mer”.

Det finns många indikationer på att kvinnor genomsnittligt inte bibehåller samma hårda driv för att göra karriär som män gör när karriären har kommit en bit på väg. Exempelvis har Jacob Wallenberg sagt att han har märkt i sina bolag att svenska kvinnor ofta hoppar av karriären vid 40-45 års ålder.

”Om kvinnor ska göra karriär måste de jobba mer.”

”Precis när de är på väg in i företagsledningarna, när jag vill ha dem kvar, och när de på allvar skulle kunna kvalificera sig för till exempel styrelseposter, då slutar de”, säger Walenberg⁵⁰.

Kvinnor är också sjukskrivna i betydligt högre utsträckning än män. Efter första barnets födelse, om barn finns med i bilden, är kvinnor dubbelt så mycket sjukskrivna som män. Det visar en rapport från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering⁵¹. Det förhållandet varar i 15 år. Förutom att den högre sjukfrånvaron för kvinnor får negativa konsekvenser för karriären genom den mindre närvaron får den en indirekt negativ påverkan på karriären genom att hög frånvaro inte går väl ihop med höga poster.

Man kan också konstatera att påfallande många svenska kvinnor verkar gå i funderingar på att gå ned i arbetstid, eller till och med lämna arbetslivet helt och hållet. Enligt en undersökning⁵² baserad på 9000 mödrar, genomförd av sajten Familjeliv.se, vill 67 procent av svenska kvinnor tillbringa mera tid hemma med sina barn. Och mer än hälften tror att fler skulle vara hemmafruar om de bara fick chansen. Enligt en enkät⁵³ som Aftonbladet genomfört skulle 70 procent av de kvinnor som svarade på enkäten gärna vilja bli försörjda av en man och gå in i rollen som hemmafru. Även om dessa undersökningar inte är statistiskt signifikanta ger de en god indikation på hur stämmningsläget är.

Det säger sig självt att den sortens attityder är förödande för framgången i karriären. Det är som om en idrottare vill ha OS-guld men istället för att ge *allt* har han eller hon skurit ned träningen med 30 procent, är därutöver frånvarande från många träningstillfällen och går dessutom i funderingar på att lägga av helt och hållet. Och även om det naturligtvis finns många kvinnor som inte har dessa attityder så räcker

det med att en delmängd har det för att det ska synas tydligt i statistiken över chefernas könsfördelning. Karriären är en extrem tävling. Jacob Wallenberg säger i den tidigare nämnda intervjun: ”Det kräver enormt mycket arbete att nå toppen. Man måste ha respekt för vad som krävs för att nå seniora positioner”.

Till raden av exempel på att män genomsnittligt uppvisar en större vilja att hårdatsa på karriären kan nämnas det faktum att män i större utsträckning än kvinnor är beredda att flytta till en annan ort om arbetsgivaren vill det. Chefrekryteringsföretaget Transearch gjorde 2010 en undersökning⁵⁴ som visade att två tredjedelar av männen, men bara hälften av kvinnorna, kunde tänka sig att flytta för att byta till ett intressantare chefsjobb. 24 procent av kvinnorna sa bestämt nej till att flytta, mot bara 10 procent av männen.

Inga ”strukturer” hittades

Feministiska debattörer brukar som sagt ofta hävda att kvinnor motarbetas och stoppas av så kallade dolda strukturer. Därför är det intressant att tre forskare vid Stockholms Universitet nyligen gjorde en studie⁵⁵ av just den saken. Under lång tid studerades och kartlades företrädare för de politiska, ekonomiska och kulturella toppskikten i fyra mellansvenska kommuner. Resultatet är entydigt – forskarna fann inga som helst tecken på dolda könsmaktsstrukturer som missgynnar kvinnor i maktpositioner. Kvinnorna hade samma nätverksposition och samma status som män.

Nej, det finns inget glastak. Orsaken till den lägre kvinnorepresentationen i toppen är att kvinnor som grupp gör andra livsprioriteringar än män, och är mindre beredda att

göra de stora uppoffringar som är förknippade med en framgångsrik karriär. Jag citerar återigen Jacob Wallenberg:

”Jag har inget emot jämställdhet, självklart ska kvinnor ha lika chanser som män till utveckling och befordran, men jag tycker ibland att vissa kvinnor vill förlägga problemet överallt utom till sig själv, i sitt eget individuella liv. Man kan inte lösa allt genom kvotering, ändrade regelverk eller ändrade attityder. En del handlar också om att stå för sina egna val, och ta konsekvenserna. [...] Kvinnorna måste också se sig själva i spegeln.”

”En del handlar också om att stå för sina egna val, och ta konsekvenserna. [...] Kvinnorna måste också se sig själva i spegeln.”

Svårigheterna med att få fram kvinnliga chefer på hög nivå (trots en uttalad vilja att helst rekrytera just kvinnor) framgår av en intervju gjord med Michaëla Blomquist, som är vd på rekryteringsföretaget Michaël Berglund Executive Search. I en intervju⁵⁶ från 2010 gav hon ett exempel på problemen:

”Bolagen vill gärna ha en kvinna. Personen som söks ska vara mellan 37 och 43 år. Det ligger ingen diskriminering i det utan det är ett sätt att få in olika åldrar i en ledningsgrupp. Företaget kanske redan har två som är runt 55. Personen ska ha ett ledarskapsansvar för cirka 120 personer vilket innebär att de tidigare ska ha haft ansvar för mellan 50 och 60 personer. Då är du nere i en rekryteringsbas där de flesta har små barn, de kan ha tappat mellan fyra och fem år när de var barnlediga och de var runt 30 år när de fick barn. Ett stort antal av dessa

kvinnor har inte hunnit öva sig i linje- och ledarskapsroller. Hur gärna jag än vill kan jag inte presentera en kvinna som tidigare haft ansvar över tre personer.”

I debatten framförs ganska ofta påståenden i stil med ”det finns minsann många duktiga kvinnor inom företaget X, några av dem borde faktiskt kunna få en plats inom top management”. Det är ett ologiskt sätt att resonera – på två sätt. För det första finns det vanligen också många män som är ”duktiga” – och de allra flesta av dessa får inte heller någon plats inom top management. För det andra kanske det inte räcker med att vara ”duktig”. Man kanske måste vara ”excellent” – och dessutom vara det på rätt område och på rätt sätt, och därutöver ska personkemin fungera. Jag vill hävda att det vimlar av ”duktiga” och till och med ”excellenta” män som inte har nått toppen och förmodligen aldrig kommer att göra det. Att vara en ”duktig” kvinna innebär faktiskt inte att ha rätt att få en top position.

Andelen kvinnliga chefer ökar

Till saken hör att könsfördelningen på arbetsmarknaden inte är statisk. Hur man än mäter, och vilka sektorer man än tittar på, så ökar andelen kvinnliga chefer.

Undersökningsföretaget Nyckelinstitutet offentliggjorde 2010 statistik⁵⁷ över andelen kvinnor på chefsposter. De kom fram till att deras eget nyckeltal, som är ett mått på andelen kvinnliga chefer, under de senaste 13 åren har ökat från 0,49 till 0,89 – en ökning med 75 procent. Nyckelinstitutets sakkunnige, professor Bino Catasús, säger att om trenden håller i sig kommer kvinnor och män redan 2014 att vara chefer i lika hög utsträckning.

Sveriges kommuner och landsting meddelade⁵⁸ 2007 att av de 356 chefsrekryteringar som genomförts i svenska kom-

muner och landsting under de senaste 12 månaderna var det 173 kvinnor (49 procent) och 183 män (51 procent) som rekryterades till höga befattningar. Likafördelning mellan könen är alltså i praktiken redan uppnådd.

Inom staten ökar andelen kvinnliga chefer kraftigt. Arbetsgivarverket meddelade⁵⁹ 2010:

”Andelen kvinnliga chefer ökar kraftigt i staten. Totalt finns nu cirka 4 800 kvinnliga chefer, vilket motsvarar knappt 38 procent av alla chefer inom staten. För tio år sedan var andelen 21 procent och antalet 2 800. Fortsätter ökningen i samma takt kommer staten uppnå helt jämn könsfördelning för chefer om sju år.”

Webbplatsen Ekonomifakta publicerar statistik över andelen kvinnliga chefer inom offentlig förvaltning i sin helhet. De senast tillgängliga siffrorna, som är från 2009, säger att andelen kvinnliga chefer där är 54 procent.⁶⁰

Svenskt Näringsliv skrev redan 2005 i rapporten ”Luckor i glastaket”:

”Av statistiken framgår det tydligt att andelen kvinnor som är chefer har ökat kraftigt under den senaste tioårsperioden. [...] För samtliga chefsgrupper gäller att kvinnorna dominerar i de yngre åldersintervallen. Männen är fler bland de äldre cheferna. Detta återspeglar en dynamik över tid, där vi kan iaktta en successiv ökning av andelen chefer som är kvinnor. [...] Av särskilt intresse är att andelen kvinnliga chefer ökat kraftigt under den senaste tioårsperioden i gruppen civilingenjörer. Civilingenjörer utgör en viktig rekryteringsgrund för högre befattningar bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag.”

År 2010 presenterade Svenskt Näringsliv ny statistik⁶¹ som visar att andelen kvinnliga chefer i näringslivet fortsätter att öka. År 2009 var andelen kvinnor som arbetade som vd eller med annat ledningsarbete 28 procent, en ökning

med en procentenhet sedan året innan. Sedan 1998 har andelen kvinnor verksamma inom ledningsarbete ökat med en eller ett par procentenheter varje år.

Medlingsinstitutet är inne på samma spår, och understryker att inte minst vd-posterna blir alltmer vanliga bland kvinnor. Citat ur Medlingsinstitutets rapport⁶²

”Av rapporten framgår också att andelen kvinnor i yrkesområdet ’Ledningsarbete inom privat sektor’ har ökat med 50 procent från 2000 till 2009, från 18 till 27 procent. Störst ökning, procentuellt sett, har skett inom yrket Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. där andelen kvinnor har ökad med ca 60 procent mellan 2005 och 2009.”

Webbplatsen Ekonomifakta skriver i april 2011: ”Nivån på andelen kvinnliga chefer i olika branscher varierar. Den övergripande trenden är dock att andelen kvinnliga chefer i olika branscher ökar.”⁶³

Generellt sett talar allt för att andelen kvinnliga chefer kommer att fortsätta öka. Jag citerar återigen professor Andrew A Beveridge, som forskar i demografi vid Queens college i New York: ”Den enkla anledningen är att kvinnor är mycket mer välutbildade än män nu. Skillnaderna är



FOTO: LARS PEHRSON

Affärsjuristen Christina O Rosén tror att andelen kvinnor på chefsposter blir större när 40-talisterna går i pension.

Utbildade kvinnor går om männen

Publicerad: 5 mars 2010, 22.34. Senast ändrad: 5 mars 2010, 22.48

På måndag den 8 mars fyller Internationella kvinnodagen 100 år. Fortfarande pratas det om osynliga glastak och könsdiskriminering men trots det gör många kvinnor toppkarriärer i Sverige. I USA:s storstäder talar professorn Andrew A Beveridge om ett helt nytt fenomen där kvinnorna inte bara sprungit ikapp utan också förbi männen.

enorma. 53 procent av kvinnorna, men bara 38 procent av männen i New York, hade en universitetsexamen 2005. Det gör också att kvinnorna har bättre jobb”.⁶⁴ Som nämnts är kvinnornas dominans över männen inom högskolan lika tydlig i Sverige som i USA.

Män diskrimineras vid chefstillsättningar

Den utbredda önskan att vara politiskt korrekt gör att väldigt många företag, myndigheter, kommuner och andra organisationer är mycket angelägna om att öka andelen kvinnliga chefer. Helst vill man mycket snabbt uppnå en 50/50-fördelning mellan könen, trots underskott på kvinnliga kandidater med tillräcklig erfarenhet. Det gör att de tillämpar positiv särbehandling av kvinnor – ibland uttalat, ibland outtalat. I vissa situationer sägs redan från början att ”det måste vara en kvinna”.

Resultatet blir att med samma meriter är det många gånger lättare för en kvinna än för en man att få ett chefsjobb. Jag hävdar att det till och med är vanligt att en kvinna som har sämre meriter väljs istället för en man med bättre meriter. Detta är naturligtvis mansdiskriminering, även om det kallas jämställdhetsarbete.

Här följer ett citat ur rapporten ”Amazonia – den framtida värld där kvinnor styr” av professor Arne Jernelöv. Citatet utgör ett exempel på att kvinnligt kön har blivit viktigare än kompetens:

”Ett franskt headhunting- och bemanningsföretag konstaterar att de tvingats revidera och omstrukturera sina register över experter, lovande managers och kandidater till styrelseposter de allra senaste åren. ’Vi hade tidigare 95 procent män i våra register, men det matchade på intet sätt efterfrågan’, säger den nytillträdde direktören. ’Första, andra och tredje prioritet

nu för alla typer av organisationer och positioner är kvinnor. Vi listar numera lovande kvinnliga kandidater redan när de är så unga som under 30 år. Män brukade komma in på våra listor över kandidater för höga positioner först vid drygt 40 års ålder, men suget efter kvinnor är nu så starkt att erfarenhet har blivit ett andra rangens kriterium.”

Som ett svenskt exempel på den positiva särbehandlingen av kvinnor citerar jag återigen Michaëla Blomquist, vd på rekryteringsföretaget Michael Berglund Executive Search, från samma artikel:

”Bolagen vill gärna ha en kvinna. [...] Vi hade en nyligen en kund som var nära att välja en tjej som försäljningsdirektör i en koncernledning, hon var 33 år, hade begränsad ledarskaps erfarenhet, men en enorm potential. Hon hade gjort det strålande. Men de valde den andra kandidaten, som också var kvinna, men som hade en större erfarenhet av ledarskap. Det intressanta är att kunden var så öppen att hon kom så långt som hon gjorde, det var mycket mer ovanligt för 10 år sedan.”

”... men suget efter kvinnor är nu så starkt att erfarenhet har blivit ett andra rangens kriterium.”

Jacob Wallenberg sa i den tidigare omnämnda intervjun: ”Jag har knappt varit med om att tillsätta en man i en styrelse de senaste åren”. Det kan rimligen bara bero på positiv särbehandling av kvinnor. Ett annat citat ur samma artikel:

”Problemet med styrelseposter är, enligt honom [Wallenberg], att det är sällan som män befordras i två eller fler nivåer, nu krävs det att man skulle göra så med kvinnor”.

Män utestängs från mentorsprogram

I många organisationer har man till och med formaliserat den positiva särbehandlingen av kvinnor. Det finns exempelvis olika former av chefsutbildningar och mentorsprogram som bara riktar sig till kvinnor, i syfte att hjälpa dem framåt i karriären. Sådana finns både i offentlig och privat sektor. Naturligtvis är även detta mansdiskriminering.

Ett exempel på denna kvinnocurling är Krus, en stabsmyndighet som ska bistå regeringen i frågor som rör strategisk kompetensförsörjning i statsförvaltningen. På sin webbplats skriver Krus:

”Krus arbetar för att öka andelen kvinnor på ledande befattning i staten. Nu erbjuder vi Karriärcoachning för dig som är statsanställd och kvinna. I programmet får du stöd i att utforska olika vägval och utveckla dina karriärambitioner. Du får verktyg för hur du och din myndighet kan dra nytta av din potential och matchas fram till större eller andra uppgifter. Programmet bygger på en kombination av individuell coachning och gruppövningar fördelade över en period av tre till fyra månader.”

Även Kronofogdemyndigheten diskriminerar män. Den 19 november 2010 skrev de på sitt intranet (personalinformation):

”Vill du utvecklas i ditt yrke och bor i Stockholm, Göteborg eller Malmö? Under 2011 planeras ett mentorprojekt med män i ledande positioner inom rättsväsendet som mentorer. Mentorerna vill stödja unga kvinnliga jurister att våga ta steget och bli chefer”.

På Umeå universitet har man uppfunnit en metod⁶⁵ för att snabbproducera kvinnliga professorer genom att skapa en ”gräddfil” för kvinnor. En satsning görs där 20 till 25 kvinnor, som anses ha potential att bli professorer, bereds

På Umeå universitet har man uppfunnit en metod för att snabbproducera kvinnliga professorer genom att skapa en ”gräddfil” för kvinnor.

möjlighet att minimera sina administrativa och pedagogiska uppdrag för att kunna ägna mera tid åt forskning, och på så vis snabbare uppfylla kraven för utnämning till professor. Universitetsstyrelsen har avsatt 27,5 miljoner kronor för projektet, som också innehåller rekrytering av gästprofessorer av kvinnligt kön.

Tekniska Högskolan i Stockholm meddelade⁶⁶ 2010 att de på två år ska öka andelen kvinnliga professorer från 8 till 15 procent. Nästan en fördubbling. Det kan rimligtvis inte ske utan positiv särbehandling av kvinnor. Den ansvarige, vicerektor för fakultetsförnyelse och jämställdhet Gustav Amberg, säger att han inom fem till tio år förväntar sig ”ännu bättre siffror – mellan 40 och 60 procent kvinnor”. Notera att han angav 60 procent kvinnliga professorer, inte 50 procent, som yttersta mål. Tekniska Högskolan kallar karriärsystemet Tenure Track.

Här följer ett annat exempel på att det offentliga Sverige behandlar män som andra klassens medborgare. På regeringens initiativ har 200 kvinnor deltagit i ett program kallat Styrelsekraft hos det statliga utvecklingsbolaget Almi Företagspartner. Deltagarna har bland annat genomgått styrelseutbildning och tilldelats varsin erfaren mentor. Som ett resultat av denna kvinnosatsning har 100 kvinnor fått plats i svenska bolagsstyrelser, rapporterar⁶⁷ Dagens Industri.

Det kan vara värt att nämna att Riksrevisionen 2010 kritiserade det faktum att en majoritet av ledamöterna i Domarnämnden – som har till uppgift att föreslå för reger-

ingen vilka som ska utses till domare – är medlemmar i det kvinnliga nätverket Hilda. Detta nätverk arbetar för att öka antalet kvinnor på höga poster inom rättsväsendet. Det bör utredas om omständigheterna är ”förtroendeskadliga”, skrev Riksrevisionen⁶⁸.

Fem års stopp för män

Även det privata näringslivet ger kvinnor i karriären positiv särbehandling. Exempelvis har Saab en jämställdhetsplan⁶⁹ som går ut på att 30 procent av de lönesättande cheferna ska vara kvinnor senast 2015. När ett kvantitativt mål formuleras på det viset kan det inte röra sig om något annat än positiv särbehandling av kvinnor. Vidare har Volvo ett mentorsprogram som enbart riktar sig till kvinnor. Dess syfte är att åstadkomma fler kvinnor på höga chefsposter. Programmet heter ”Walk the Talk”, och belönades 2010 med pris av Fredrika Bremer-förbundet.⁷⁰ Ytterligare ett exempel är mentorprogrammet Womentor, som drivs av branschorganisationen IT & Telekomföretagen för att hjälpa kvinnor i karriären.

Hur långt de mansfientliga stämningarna har gått när det gäller chefstillsättningar illustreras av att en debattartikel med följande formulering över huvud taget blir publicerad i en av Sveriges stora morgontidningar⁷¹:

”Därför föreslår vi ett moratorium inom svenskt näringsliv: De närmaste fem åren skall alla vita, långa, heterosexuella, blonda och blåögda män mellan 40 och 50 år ställas längst ner i anställningshierarkin, i universitetskorridorerna, på tidningsredaktionerna och i bolagsstyrelserna.”

Artikeln publicerades 2007 i tidningen Sydsvenskan och var bland annat undertecknad av presschefen på Lärarnas Riksförbund.

För att sammanfatta: Det finns inga hinder i karriären som särskilt drabbar kvinnor. Karriären är en tuff utslagningsprocess för båda kön. Glastaket finns inte. Påståendet ”Kvinnor har svårare att göra karriär” är en myt. Med alla andra faktorer lika är kvinnligt kön istället en fördel i karriären idag.

Jag skulle vilja avsluta detta kapitel med ett nytt citat ur skriften ”Amazonia – den framtida värld där kvinnor styr” av professor Arne Jernelöv:

”En central punkt i denna skrift är att den mer än sekel-långa processen där kvinnor steg för steg tagit sig ur sin tidigare underordnade position kommer att fortsätta förbi den punkt där män och kvinnor har lika vikt vad gäller makt och inflytande i samhället – och leda till Amazonia, samhället där kvinnor styr.”

Kvinnorna tar över världen

Kvinnorna tar över världen.

Deras frigörelse går som på räls - åtminstone om man får tro professor Arne Jernelöv och hans nya studie.

- Vi får ett kvinnodominerat samhälle där kvinnliga synsätt och värderingar blir mycket tungt vägande, säger han.

Men kvinnliga genusforskare är skeptiska.

Myt 4: "Män slår kvinnor"

Allt fokus på kvinnomisshandel

Det har blivit en etablerad sanning i Sverige att kvinnomisshandel är ett problem av väldiga proportioner. Inte misshandel generellt, utan just kvinnomisshandel.

I protokollen från riksdagens debatter under de senaste fem åren har frasen "våld mot kvinnor" nämnts 1.365 gånger, medan "våld mot män" har nämnts 61 gånger. Våldet mot kvinnor får alltså 22 gånger så stor uppmärksamhet som våldet mot män.⁷²

Regeringen gör också satsning efter satsning på att stävja det som med en tydlig ideologisk laddning kallas "mäns våld mot kvinnor". En liten men symbolisk detalj som tydliggör samhällsklimatet är att i menyn på Brottsförebyggande Rådets webbplats har rubriken "Misshandel" bara två underrubriker: "Misshandel mot barn" och "Misshandel mot kvinnor". Misshandel av män nämns inte.

Män drabbas värst

Hur ser då fakta ut? Jo, män är det kön som drabbas värst av våld.

För att göra jämförelsen rättvis är det viktigt att beakta alla typer av våld – inte bara våld i bostaden eller våld i nära relationer. En skallskada som ger bestående besvär och ett livslångt lidande, för att ta ett exempel, är ju precis lika förö-

dande för offret oavsett om våldet utövas innanför eller utanför dörren. Redan i den begränsning av samhällsdebatten som idag görs till att nästan bara handla om relationsvåld ligger ett osynliggörande av ett omfattande manligt lidande (mot slutet av kapitlet kommer jag in på relationsvåld).

Låt oss studera den senaste statistiken från Brottsförebyggande Rådet (BRÅ) avseende anmälda brott i Sverige 2010. Här följer några utdrag ur BRÅ:s databas:

- 135 män mot 95 kvinnor utsattes för mord, dråp eller misshandel med dödlig utgång. Alltså dog 42 procent fler män än kvinnor av våld under 2010.
- 594 män mot 197 kvinnor utsattes för försök till mord/dråp. Det innebär att nästan precis tre gånger så många män som kvinnor är drabbade av detta.
- En sökning i databasen på brottet ”grov misshandel” av personer över 15 års ålder visar på 4.272 drabbade pojkar/män och 1.116 drabbade flickor/kvinnor. Grov misshandel drabbar alltså det manliga könet nästan fyra gånger så ofta som det kvinnliga könet.
- När det gäller total misshandel (grov och icke grov) av personer över 18 års ålder är 40.910 män mot 26.261 kvinnor drabbade. Alltså är 56 procent fler män drabbade.
- När det gäller misshandel mot äldre barn (15-17 år) är 4.989 pojkar mot 3.021 flickor drabbade. Alltså är 65 procent fler pojkar än flickor drabbade.
- Studerar vi de riktigt tragiska fallen, misshandel mot barn i åldrarna 7-14 år, finner vi också ett avsevärt stör-

Grov misshandel drabbar alltså det manliga könet nästan fyra gånger så ofta som det kvinnliga könet.

re manligt än kvinnligt lidande. 5.784 pojkar är drabbade mot 3.121 flickor. Alltså är 85 procent fler pojkar än flickor drabbade.

- Summerar man alla typer av våldsbrott, och då ingår även våldtäkt, visar statistiken över anmälda brott från BRÅ på 54.769 drabbade pojkar/män mot 42.416 drabbade flickor/kvinnor (avser 2009). Det manliga könet är alltså 29 procent hårdare drabbat än det kvinnliga av våldsbrott i vid bemärkelse.

En annan typ av statistik finns i den undersökning som kallas "Nationella Trygghetsundersökningen 2010", även den utförd av Brottsförebyggande Rådet. Skillnaden är att siffrorna inte avser anmälda brott. Istället har människor tillfrågats om huruvida de har utsatts för ett visst brott eller inte. Här följer några utdrag ur den statistiken (avser 2009):

- 3,0 procent av männen, mot 1,8 procent av kvinnorna, säger sig ha blivit utsatta för misshandel under året. Alltså uppger sig 67 procent fler män än kvinnor vara drabbade.
- När det gäller "allvarlig misshandel" uppger sig 0,7 procent av männen mot 0,4 procent av kvinnorna vara drabbade. Alltså 75 procent fler män än kvinnor. Båda dessa siffror korresponderar väl med siffrorna avseende anmälda brott.

Ytterligare en källa till statistik är Statistiska Centralbyråns "Undersökning av levnadsförhållanden". Där finns uppgifter om hur stor andel av män respektive kvinnor som uppger sig ha blivit utsatta för "något våld med kroppsskada". 3,6 procent av männen, mot 2,4 procent av kvinnorna, uppger

sig ha blivit drabbade av detta (avser 2007). Alltså uppger sig 50 procent fler män än kvinnor ha drabbats av våld som gett kroppsskada.

Hur man än vrider och vänder på saken visar alltså fakta att män/pojkar är betydligt mera utsatta för våld än kvinnor/flickor. Det gäller särskilt det grova våldet. Men det politiska intresset är nästan helt inriktat på våld mot kvinnor. Om man ställer riksdagens omnämningen av ”våld mot kvinnor” och ”våld mot män” i relation till i vilken utsträckning de två könen verkligen blir drabbade så kan man lite förenklat hävda att en drabbad kvinna verkar vara 37 gånger så viktig för riksdagsledamöterna som en drabbad man.⁷³

I Danmark verkar man inte ha samma läsning. Där gav jämställdhetsministern 2008 ut en rapport med titeln ”Vold mod mænd i Danmark” (Våld mot män i Danmark).

Våld i nära relationer

Hittills har det här kapitlet handlat om det totala våldet. En delmängd av detta, som har fått stor betydelse i den politiska debatten, är relationsvåld. Alltså våld i nära relationer. Den etablerade sanningen i Sverige har kommit att bli att relationsvåld är detsamma som ”mäns våld mot kvinnor”. Detta är dock en ideologiskt framdriven myt. Även män drabbas av relationsvåld.

Olika undersökningar presenterar olika siffror på hur drabbade de två könen är av relationsvåld. Många undersökningar har inte ens frågat män om hur drabbade de är, eftersom det tas för givet att kvinnor inte kan utöva våld mot män. Forskning som också intresserar sig för mäns utsatt-het för relationsvåld finns dock i Sverige, och vidgar man blicken och tittar internationellt finns många studier som har en könsneutral utgångspunkt. Studerar man dem blir

bilden tydlig: Relationsvåld mot män är (också) ett stort samhällsproblem.

Låt oss titta på ett antal undersökningar och forskningsrapporter med fokus på relationsvåld. Brottsförebyggande Rådet skriver i sin rapport "Våld mot kvinnor och män i nära relationer" från 2009 att "skillnaden mellan kvinnors och mäns utsatthet för relationsvåld är liten". Dock skriver de att det våld som riktas mot kvinnor är "oftare upprepat", "tenderar att vara grövre" och "resulterar i fler negativa konsekvenser för den som drabbas".

År 2006 genomfördes vid Högskolan i Gävle en svensk studie av relationsvåld som i sin tur utgjorde en del av en stor internationell studie omfattande 30 länder. Cirka 900 svenska studenter svarade på frågor om sin erfarenhet av våld i relationer, vilket resulterade i en databas med 200.000 frågesvar. Resultatet är intressant. Några exempel på vad studien visar:

- Kvinnor använder våld mot sin partner i samma utsträckning som män.
- Dubbelt så många kvinnor som män anger att de var först med att ta till våld.
- Nästan lika många män som kvinnor uppgav sig ha blivit skadade av sin partners våld.

■ MANSMISSHANDEL

Kvinnovåld mot män tystas ner

Att kvinnor misshandlar män i hemmet är en förbjuden tanke bland politiker och forskare. När studenterna Heidi Wasén och Camilla Palmberg ville fördjupa sig i ämnet möttes de av motstånd, oförståelse och tystnad.

”[Det är] naivt och fjäskigt att påstå att kvinnor inte använder våld mot män”, säger de ansvariga för den svenska studien, Peter Gill (professor i pedagogik) och Carita Remahl (fil mag i pedagogik), i en debattartikel i Dagens Nyheter.⁷⁴

Kvinnors våld är omfattande

Så här säger Klara Hradilova Selin på Brottsförebyggande Rådet⁷⁵: ”Tre av fyra kvinnor som utövar våld använder sig av något att slå med. För män är den siffran en av tre”.

År 2002 publicerade den irländska myndigheten Department of Health and Children en mycket ambitiös inventering av undersökningar om relationsvåld som genomförts runtom i världen. Rapportens titel är ”Men and Domestic Violence: What Research Tells Us”. Inte mindre än 13 tunga forskningsprojekt kring relationsvåld från Storbritannien, USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland har studerats, och resultatet är entydigt. Några representativa citat:

”För att börja med relationsvåld som upplevts under det senaste året visar de genomgångna studierna tydligt att kvinnor är minst lika benägna att ta till våld som män. Det gäller både fysiskt och psykiskt våld, lindrigt såväl som grovt. Både mäns och kvinnors egna uppgifter ger samma resultat på denna punkt.” (sidan 11-12).

”Tre av fyra kvinnor som utövar våld använder sig av något att slå med. För män är den siffran en av tre”.

”Alla forskningsresultat i tabell 3.3 visar att, under det senaste året, kvinnor tog till mera allvarligt våld mot män än män tog till mot kvinnor” (sidan 47).

”Resultaten i tabell 3.8 visar att kvinnor konsekvent är mera benägna än män att inleda relationsvåld. [...] Detta utmanar [den traditionella] uppfattningen att kvinnors våld huvudsakligen syftar till att ge igen eller är av defensiv karaktär.” (sidan 56)

”Feministerna kontrollerar frågan om relationsvåld”

Det finns också intressant statistik⁷⁶ från det brittiska inrikesdepartementet och British Crime Survey i samverkan. Den visar att män utgör 40 procent av dem som fallit offer för relationsvåld åren 2004-2009.

Dr Martin S. Fiebert, verksam på den psykologiska institutionen vid California State University, har sammanställt ett stort antal undersökningar om självrapporterat våld i partnerförhållanden⁷⁷. Sammantaget ingår 99 empiriska undersökningar med totalt 77.000 deltagande personer. Slutsatsen är att ”kvinnor är lika aggressiva som, eller mer aggressiva än, sina manliga partners”.

Linda Kelly, som är professor i juridik vid University of Virginia, har i ett stort forskningsprojekt studerat kvinnors våld mot män⁷⁸. Hennes slutsats kan sammanfattas så här: Kvinnor slår sina män ungefär lika mycket som män slår sina kvinnor. Trots det finns det nästan ingenting om kvinnors våld mot män i litteraturen – relationsvåld anses vara lika med mäns våld mot kvinnor. Tystnaden innebär att kvinnliga förövare inte blir avslöjade, och att manliga offer inte får hjälp. Professor Kelly kommenterar ointresset för kvinnors våld mot män så här: ”Dagens vägran att reagera [på

kvinnors våld mot män] är en produkt av den feministiska kontrollen av frågan om relationsvåld”.

I Norge genomfördes en kartläggning av relationsvåld bland unga vuxna (medelåldern var 22 år) som publicerades 2003. Studien visade att ungefär 50 procent fler män än kvinnor var drabbade. Sex procent av männen och fyra procent av kvinnorna hade blivit fysiskt angripna av sin partner under det senaste halvåret.⁷⁹

Kvinnor slår sina män ungefär lika mycket som män slår sina kvinnor.

Slagna män blir utskrattade

På grund av den skam det är förknippat med för en man att bli slagen av en kvinna är mörkertalet sannolikt stort när det gäller kvinnors våld mot män. Så här säger exempelvis Tommy Hoff, kriminalkommisarie i Skövde, som arbetar med att studera våldsbrott i Skaraborgs län⁸⁰:

”Jag är övertygad om att [...] mörkertalet är stort när det gäller kvinnor som misshandlar eller kränker sina män. Vissa brott är tabubelagda, och det här är ett sådant. Det ingår inte i mansrollen att vara ett offer – och särskilt inte att bli slagen av en kvinna.”

Det finns också många källor som vittnar om att en man som blivit misshandlad av en kvinna inte tas på allvar av polisen. Det är inte ovanligt att ett försök till anmälan möts av ett skratt. Misshandlade män får också ett sämre mottagande i vården och hos sociala myndigheter.

Exempelvis skrev Dagens Nyheter 2010 om en nödcentral i Finland som fått en anmärkning för ”osakligt beteende” av Finlands motsvarighet till JO. En man ringde flera

gångar för att han kände sig hotad av sin fru. Istället för hjälp fick han frågan ”Får du på käften av din fru?”. Jourhavande frågade sedan efter mannens och hustruns kroppsvikt och meddelade därefter att de borde vara jämnspelta eftersom de vägde lika mycket.⁸¹

Är det en vanlig kvinnlig åsikt att kvinnor har rätt att slå sina män när de finner det lämpligt? Man kan ställa sig den frågan efter att ha tagit del av en internationell undersökning där frågor om relationsvåld ställdes till 6500 kvinnor vid 36 universitet i olika länder. Drygt 74 procent av kvinnorna svarade att det är acceptabelt att en kvinna tar till våld mot sin man.⁸²

Låt mig sammanfatta kapitlet. Män är betydligt mera utsatta för våld än kvinnor. Det är också betydligt vanligare att kvinnor slår män än vad debatten ger sken av. Därför är det en myt att huvudproblemet när det gäller våld sett ur ett genusperspektiv är att ”män slår kvinnor”. Och att kalla relationsvåld för ”mäns våld mot kvinnor” har rent propagandistisk karaktär.

Myt 5: "Kvinnor dubbelarbetar"

Män anses bara enkelarbete

En mycket vanligt påstående i samhällsdebatten är att "kvinnor dubbelarbetar". Underförstått är då att män bara "enkelarbetar". Det finns också andra varianter på formuleringen, exempelvis "kvinnor drar det tyngsta lasset".

Här följer ett tidstypiskt resonemang avseende dubbelarbete. Jag citerar Shadé Jalali, som är likabehandlingsexpert på fackförbundet Unionen⁸³:

"Kvinnor har förutom sitt heltidsarbete också oftast huvudansvaret för hemmet och barnen. Det skapar stress och ansvaret för barnen försvinner inte när kvinnorna går iväg till sitt arbete. Dessutom får de inte lika mycket tid över att träna och ta hand om sin hälsa."

Faktum är att hon driver sin tes ännu längre än att säga att kvinnor dubbelarbetar – hon hävdar att kvinnor "trippelarbetar". Det är hon inte ensam om. Så här uttrycker sig Barbro Wijma, professor i medicinsk kvinnoforskning, i tidningen Corren (Östgöta Correspondenten)⁸⁴:

"Tänk bara på alla de kvinnor som har minst 'trippelarbetet' idag och upplever sig sakna kontroll över sin situation."

Det där "minst" måste ju innebära att professor Wijma anser att en del kvinnor kvadrupelarbetar, eller kanske till och med kvintupelarbetar. Fyra eller fem jobb, alltså.

Män arbetar mest

Låt oss nu se på fakta. Statistiska Centralbyrån genomför vart tionde år en mycket grundlig undersökning av hur män och kvinnor använder sin tid, kallad Tidsanvändningsundersökningen. Senast genomfördes den år 2000/2001. Där framgår följande:

- Det stämmer att kvinnor lägger mer tid på hemarbete än män.
- Emellertid lägger män mer tid på förvärvsarbete än kvinnor.
- Om man lägger samman hemarbete och förvärvsarbete framgår det att män i genomsnitt utför en total daglig arbetsinsats på åtta timmar och 16 minuter. Motsvarande för kvinnor är sju timmar och 57 minuter.
- Män arbetar alltså 19 minuter mer än kvinnor varje dag enligt SCB.
- Bland dem som svarat ”ja” på frågan om han/hon känt sig stressad under dagen finns en liten men tydlig övervikt för män.

Män arbetar alltså 19 minuter mer än kvinnor varje dag enligt SCB.

Om man nu säger (vilket många feminister gör) att ”kvinnor tar huvudansvaret för hushållsarbetet”, så kan man alltså lika gärna säga att ”män tar huvudansvaret för försörjningen”. Båda arbetsuppgifter behöver ju utföras och det viktiga torde vara att helheten fungerar för det team som ett par eller en familj utgör.

För övrigt är det intressant att studera hur tidsfördelningen mellan förvärvsarbete och hemarbete ser ut hos ensamstående personer. I de hushållen kan ju bristande jämställdhet per definition inte förekomma. Tidsanvändningsundersökningen 2000/2001 visar att i gruppen ”ensamstående barnlösa i åldern 20-44 år” lägger kvinnor i genomsnitt 26 minuter mer än män på hemarbete. I gruppen ”ensamstående barnlösa i åldern 45-64 år” lägger kvinnor dagligen 20 minuter mer än män på hemarbete.

Detta innebär rimligen att kvinnor generellt sett är mer intresserade av hemarbete än män. Den skillnaden i intresse kan förmodas spela in även när det gäller tidsfördelningen i parförhållanden. En viss del av den ganska stora tid som kvinnor i parförhållanden lägger ned på hemarbete kan därför antas vara ett uttryck för ett frivilligt val baserat på ett större personligt intresse för hemarbete.

Man kan konstatera att i ett genomsnittligt tvåkönat svenskt parförhållande drar de båda könen enligt SCB sitt strå till stacken i nästan samma utsträckning (männen lite mer). Något som emellertid måste kommenteras är betalningen. Förvärvsarbete, där män dominerar, är direkt betalt medan hemarbete, där kvinnor dominerar, är indirekt betalt (via del i hushållets totala inkomst). Inom parentes måste här påpekas att det leder tanken fel att kalla hemarbete för obetalt, något som ofta sker i debatten.

I ett äktenskap eller samboförhållande med delad ekonomi spelar skillnader i arbetstyp (externt eller internt) ingen roll, eftersom alla pengar läggs i en gemensam pott och sedan fördelas lika. Då är det irrelevant att hemarbetet är indirekt betalt. Två problem kan emellertid föreligga eller uppstå med tiden.

Parterna har separat ekonomi

En kommentar till separat ekonomi är att det inte är rimligt för någon som lägger mera tid än sin partner på indirekt betalt arbete att acceptera separat ekonomi.

Relationen upplöses

Ifall relationen upplöses har den part som lagt ned mest tid på hemarbete, oftast kvinnan, tjänat in färre pensionspoäng än sin partner. Detta trots att båda har lagt ned en lika stor total arbetsinsats. Detta är ett reellt problem.

Som tur är finns en relativt enkel lösning på problemet. Vi borde ha lagstiftning om att båda parter intjänade pensionspoäng under ett äktenskap ska delas lika vid en skilsmässa, liksom vid den ena partens dödsfall. All annan egendom fördelas ju lika, så förslaget ligger i linje med befintlig tradition. En sådan lag bör förstås även omfatta privata pensionsförsäkringar. Det är märkligt att denna möjlighet att lösa problemet inte diskuteras politiskt.

Men samboförhållanden då? Tja, väljer man att leva i ett samboförhållande har man också valt att avstå från det juridiska skyddsnät som äktenskapet innebär.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att fakta visar att kvinnor inte arbetar mer än män i Sverige. Påståendet "Kvinnor dubbelarbetar" (medan män underförstått enkelarbetar) är en myt.

Myt 6: "Kvinnor får sämre sjukvård"

I media förekommer ofta påståenden om att kvinnor får sämre sjukvård än män. Det är män som "räknas" i vården och hos läkemedelsföretagen, hävdas det, och det påstås att män därför prioriteras på många olika sätt.

Denna tes fick stor spridning i och med presenterandet av rapporten "(O)jämsliddhet i hälsa och vård – en genusmedicinsk kunskapsöversikt", utgiven av Sveriges kommuner och landsting. Den rapporten ska bedömas med medvetenhet om vem som skrivit den. Rapporten är gjord av genus- och kulturvetaren Goldina Smirthwaite, som bland annat också är medförfattare till artikeln "Feministisk kamp behövs på många arenor!", skriven för "Yelah – anarkistisk tidning".

Påståendet om dålig vård för kvinnor kan delas upp i flera delar – låt oss gripa oss an en i taget.

"Läkemedel provas ut på män, för män"

Ett av de vanligaste påståendena är att läkemedel är utprovade på män och därför inte fungerar så bra för kvinnor. Denna myt är så utbredd att den till och med spridit sig in bland statens offentliga utredningar. Så här står det under rubriken "Läkemedelsbranschen" i utredningen SOU 2002:30: "Trots att gruppen kvinnliga patienter är större än gruppen

manliga patienter bedrivs den medicinska forskningen i princip endast med fokus på män.”

En felaktighet blir dock inte sann bara för att den framförs i regeringens dokument.

Låt oss se på fakta. Så här skriver Läkemedelsverket på sin webbplats:

”Två spridda myter är att nya läkemedel testas bara på män, och att det är stora skillnader i hur män och kvinnor påverkas av alla läkemedel. Sanningen är emellertid att: Kvinnor deltar i kliniska prövningar i lika stor utsträckning som män. [...] I regel är skillnaderna i ett läkemedels effekt och biverkningar mycket små mellan män och kvinnor.”

Och så här säger Jane Ahlqvist-Rastad på Läkemedelsverket i en intervju⁸⁵ i Svenska Dagbladet om påståendet att läkemedel provas ut på män: ”Ja, de här missuppfattningarna verkar omöjliga att påverka. Vi går med jämna mellanrum ut med motinformation men ingen förefaller lyssna. Ingenting händer. Det blir bara tyst.”

Påståendet att läkemedel provas ut på män och är utformade för män är alltså en myt.

”Kvinnor får sämre hjärtsjukvård”

Låt oss gå till ett annat mycket välspritt påstående – ”kvinnor får sämre hjärtsjukvård”. Detta upprepas gång på gång, och det har gått så långt att den statliga public service-televisionen i Sverige (SVT) gjorde en dramaserie där den påstådda kvinnodiskrimineringen inom hjärtsjukvården är det bärande temat (”Om ett hjärta”).

För att slå hål på denna feministiska myt skrev 15 hjärtspecialister vid svenska universitetssjukhus, de flesta professorer eller docenter (och hälften kvinnor), en upprörd

debattartikel i Dagens Nyheter. Rubriken är: ”En myt att kvinnorna får sämre hjärtsjukvård”. Jag citerar ingressen:

”Larmrapportering i massmedierna felaktig: Könnsdiskriminering förekommer inte i den svenska hjärtsjukvården. Tv-serien ’Om ett hjärta’ och mycket av den mediedebatt som förts kring denna ger en fullkomligt falsk bild av svensk hjärtsjukvård. Detta sprider en helt obefogad rädsla hos såväl patienter som anhöriga att kvinnor med hjärtsjukdom inte blir väl omhändertagna. I själva verket vårdas här en rad gamla myter om hjärtsjukvården som helt enkelt inte stämmer med väl underbyggda fakta. Vi gör noggranna och kontinuerliga kvalitetsuppföljningar i de svenska hjärtregistren. Därför kan vi försäkra våra nuvarande och blivande patienter att könssdiskriminering inte förekommer inom hjärtsjukvården.”

Doktoranden Rose-Marie Isaksson, som forskar vid Umeå Universitet, är några år senare inne på samma spår. Jag citerar nyhetsbyrån TT från mars 2011:

”Att män och kvinnor upplever olika symptom på hjärtinfarkt är en ofta spridd uppfattning. Men det är en myt, visar Rose-Marie Isaksson i sin avhandling vid Umeå universitet. Kvinnor får inte andra symptom än män och väntar inte längre innan de åker till sjukhuset. Likheterna mellan könen är snarare större än skillnaderna, kommer hon fram till efter att ha granskat 6 500 hjärtinfarkter bland 25-74-åringar, skriver Västerbottens-Kuriren.”⁸⁶

Även påståendet ”Kvinnor får sämre hjärtsjukvård” får alltså läggas till handlingarna som en myt.

I själva verket vårdas här en rad gamla myter om hjärtsjukvården som helt enkelt inte stämmer med väl underbyggda fakta.

Påstådd kvinnodiskriminering i övrig vård

Det har gjorts många studier och undersökningar, med varierande inriktning och kvalitet, som anlägger ett genusperspektiv på svensk sjukvård. En del av dem har kommit fram till slutsatser som att ”kvinnor har längre väntetider i vården”, ”kvinnor får sämre ambulanssjukvård” och ”kvinnor får billigare läkemedel än män”.

Jag ifrågasätter inte beräkningarna i de enskilda fallen, men man bör tänka på att vilket resultat man får till stor del beror på vilka frågor som ställs och vad man väljer att mäta. Det har blivit politiskt korrekt att leta efter diskriminering av kvinnor, och jag hävdar att många av dessa studier präglas av en vilja att finna orättvisor mot just kvinnor. Jag anser därför att existensen av ett antal sådana här undersökningar inte ger någon grund för att påstå att kvinnor generellt är ett sämre behandlat kön i vården.

Varför inte?

Jo, för det första har det också kommit fram många exempel på att *män* får sämre vård än *kvinnor*. Detta brukar dock inte få tillnärmelsevis samma mediala utrymme som när kvinnor sägs få sämre vård än män. Den sämre vården, eller det som ser ut att vara sämre vård, drabbar alltså båda kön.

För det andra är det inte säkert att det verkligen rör sig om sämre vård, även om det kan se ut så vid en första anblick. Antag exempelvis att en undersökning visar att kvinnor vid en viss vårdinriktning i genomsnitt har fått vänta längre tid än män på vård. Det är känt att män drar sig längre för att söka vård än kvinnor, och därför ofta söker vård i ett senare skede av ett sjukdomsförlopp än kvinnor. Eftersom allvarliga fall kanske måste behandlas brådskande kan det då bli så att män i genomsnitt får vård snabbare, trots att urvalet sker

helt jämställt och ingen skillnad görs baserat på kön. Samma resonemang skulle kunna utgöra en naturlig förklaring till att män i vissa lägen genomsnittligt sägs ha fått en mera avancerad behandling i ambulanser än kvinnor.

Så här har för övrigt Svenska Dagbladet skrivit på ledarplats om väntetider i vården⁸⁷:

”Allt som ser ut som sådan är inte ojämfästllad vård. [...] Bland män under 60 insjuknar fyra gånger så många i hjärtkärleksjukdom som bland kvinnor. Är det ojämfästllat att, när en man och en kvinna i likartad ålder sitter i väntrummet och man kan misstänka hjärtkärleksjukdom, först ställa diagnos på mannen? Inte nödvändigtvis.”

Det finns väsentliga skillnader mellan män och kvinnor inom områdena biologi, medicin och vård, och det kan få genomslag i statistiken utan att någon diskriminering föreligger. Att män som sagt söker vård i ett senare skede är en viktig skillnad. Att kvinnor över huvud taget kontaktar vården i betydligt större utsträckning än män är en annan viktig skillnad – kanske kvinnor inte anser sig behöva lika allvarliga besvär som män för att begära vård. En tredje viktig skillnad är kvinnors större medellivslängd, som gör att i höga åldrar, när hälsan är som sämst och vårdbehovet som störst, är kvinnodominansen stor.

Kvinnor är stora vårdkonsumenter

Att män inte alls är lika benägna som kvinnor att söka vård när de är sjuka, och att de söker vård i ett senare skede av sin sjukdom, är väl känt inom vården. Låt mig återge några källor. Ett exempel är Christina Fabian, som är allmänläkare och president för den europeiska allmänläkarorganisatio-

nen (the European Union of General Practitioners). Hon skriver i tidningen Distriktsläkaren⁸⁸:

”Män söker vård mer sällan än kvinnor, särskilt när det gäller att söka allmänläkare och primärvård. Kanske upplevs primärvården mer otillgänglig för män? Den är kanske utformad för kvinnor och barn? [...] De flesta män arbetar heltid och tar sig inte tid att söka vård dagtid hos allmänläkaren. Mäns attityd är ofta mer riskbenägen och gör det kanske svårare för dem att söka hjälp liksom dåligt självförtroende gör.”

Vid den socialmedicinska enheten på Skånes Universitetssjukhus har man gjort en kartläggning av könsskillnader i vården. En av forskarna bakom studien är Juan Merlo, överläkare och professor i samhällsmedicin. Han säger i en intervju i Kristianstadsbladet⁸⁹: ”Kvinnor söker oftare vård och män söker för sent.”

Tidskriften Forskning & Medicin har intervjuat Birgitta Hovellius, professor i allmänmedicin vid Lunds Universitet, som forskar i genusfrågor i vården. Hon säger⁹⁰: ”Det kan också vara så att män undviker att visa svaghet, vilken kan bidra till att de inte rapporterar besvär eller söker sjukvård i samma utsträckning som kvinnor gör.”

Genusforskaren Stina Backman har skrivit avhandlingen ”Den sjuke mannen”. Med anledning av den har hon blivit intervjuad av Upsala Nya Tidning⁹¹. Tidningen skriver:

”Många män söker vård sent vid misstanke om prostatacancer eller potensproblem, trots att potensproblem kan tyda på hjärt- och kärlsjukdom och att prostatacancer är den vanligaste cancerformen. Det där hör ju ihop med synen på manlighet – idealmannen är tävlingsinriktad och klagar inte över småsaker, han blundar för krämpor och går till jobbet ändå”, säger Stina Backman.”

För övrigt, apropå påståendet att kvinnor tvingas vänta längre tid än män i vården, så finns även motstridig information. Hälsoekonomen Gustav Tinghög studerade 2007 köerna till sex vårdområden inom Östgötalandstingen. I sin doktorsavhandling⁹² skriver han att han inte fann några tecken på att könet påverkade kötiden.

Så får män sämre vård

Som en motvikt mot de undersökningar som har kommit fram till att kvinnor i vissa lägen får, eller ser ut att få, sämre vård än män vill jag ge ett antal exempel på motsatsen. Alltså att män får, eller ser ut att få, sämre vård än kvinnor.

- För det första kan man konstatera att samhället varje år lägger 50 miljarder kronor mer på kvinnors sjuklighet än på mäns sjuklighet⁹³. Av denna summa är 20 miljarder vårdkostnader, medan 30 miljarder kan hänföras till att kvinnor blir sjukskrivna i större utsträckning än män. Det är inte självklart att skillnaden i sjukskrivningsgrad beror på att kvinnor är sjuka i högre utsträckning än män. Attityder baserade på könsroller kan spela in, liksom det faktum att vården verkar vara mera benägen att sjukskriva en kvinna än en man när de har samma diagnos (detta tas upp längre fram i kapitlet).
- Kvinnor får betydligt mer läkemedel utskrivet än män. En sökning i Socialstyrelsens databas med läkemedelsstatistik⁹⁴ visar att för 2009 skrevs 38 miljoner recept ut till män och 60 miljoner recept till kvinnor. Kvinnor får alltså 58 procent fler recept. Det är också fler män än kvinnor som inte får något recept alls. Under 2009

skrevs recept ut till 2,7 miljoner män och 3,5 miljoner kvinnor.

- Kvinnor får bland annat mer antibiotika än män, trots att infektioner är vanligare bland män⁹⁵.
- Omkring 30 procent av kvinnor och 20 procent av män har sömnproblem, men kvinnor får sömnmedel utskrivet i dubbelt så hög utsträckning som män⁹⁶.
- Det skrivs ut dubbelt så mycket antidepressiva medel till kvinnor som till män, trots att män begår självmord i betydligt högre utsträckning än kvinnor (något som nästan alltid är en följd av depression).⁹⁷
- Det finns forskning som tyder på att skalorna för att mäta depression är sämre på att diagnosticera män än kvinnor.⁹⁸
- Den medicinska forskningen inom depression har under lång tid uteslutit männen.⁹⁹
- Kvinnor kallas rutinmässigt till förebyggande screening avseende bröstcancer (mammografi), medan män inte kallas till screening avseende prostatacancer (som orsakar fler dödsfall).
- Svenska män är mer överviktiga än svenska kvinnor, och drabbas av följsjukdomar på grund av övervikt tidigare i livet. Men det är betydligt vanligare att kvinnor opereras eller får läkemedel för sin övervikt¹⁰⁰.
- En studie av läkemedelsanvändningen inom Stockholms läns landsting för personer över 85 år resulterade i denna formulering¹⁰¹: ”Forskarna bedömde att en del kvinnor föreföll vara överbehandlade och en del män underbehandlade.”
- En undersökning inom Jönköpings läns landsting visade att många kvinnor som testar sig för bröstcancer får besked inom 24 timmar, medan män som kan ha drab-

bats av prostatacancer måste vänta två till tre veckor på besked.¹⁰²

- En nationell studie som utförts av forskare vid Akademiska sjukhuset i Uppsala och Karolinska Institutet i Solna i samarbete med Socialstyrelsen visade att kvinnor med diagnosen epilepsi får bättre vård än män. De får i högre utsträckning än män behandling av en neurolog och oftare anti epileptiska läkemedel med de nyare substanserna lamotrigin och levetiracetam.¹⁰³
- När Sveriges kommuner och landsting analyserade vården i åtta landsting ur ett genusperspektiv blev en av slutsatserna att kvinnor togs emot på besök och behandling i större utsträckning än män.¹⁰⁴
- Statistik från Sveriges kommuner och landsting visar att 80 procent av den så kallade rehabiliteringsgarantin går till KBT-terapi och att tre av fyra patienter är kvinnor.¹⁰⁵
- I Göteborg har det öppnat en vårdcentral som enbart är tillgänglig för kvinnor.¹⁰⁶

Det har också visat sig att det i vissa lägen är svårare för män än för kvinnor att bli sjukskrivna, när diagnosen är densamma. En genusinriktad granskning av journaler avseende diagnoserna värk, smärta och depression har genomförts vid Kolmårdens vårdcentral. Den visade bland annat att bara en av tio män (10 procent) med diagnosen depression blev långtidssjukskriven, medan nio av 15 kvinnor blev det (60 procent). Kvinnor med diagnosen värk/smärta blev sjukskrivna i dubbelt så hög omfattning som män.¹⁰⁷

Det har också visat sig att det i vissa lägen är svårare för män än för kvinnor att bli sjukskrivna, när diagnosen är densamma.

Situationen är alltså denna: Det finns flera skillnader mellan könen och deras beteende som kan utgöra legitima orsaker till vissa olikheter i behandling. Därutöver: Det finns förvisso en del exempel på att kvinnor får (eller ser ut att få) sämre vård än män, men det finns andra exempel på att män får (eller ser ut att få) sämre vård än kvinnor. Sammanfattningsvis finns det ingen grund för att påstå att kvinnor får sämre sjukvård än män.

Vilka diskrimineras inom medicinsk forskning?

Nästa påstående med vårdkoppling är att medicinsk forskning gynnar män. Forskningen görs på män och är inriktad på mäns sjukdomar med syfte att hjälpa män, sägs det i debatten. Stämmer det?

Att nya läkemedel provas ut på båda kön har jag redan skrivit om. Hur är det då med annan medicinsk forskning? Är den av typen ”av män, för män”?

Det finns inga som helst belägg för det. Den som gör efterforskningar finner däremot en hel del exempel på medicinsk forskning som gynnar kvinnor, förmodligen av politiska skäl. Ett av de viktigaste forskningsområdena gäller folksjukdomen cancer.

Först lite statistik¹⁰⁸. Något fler män än kvinnor avlider av cancer i Sverige (år 2009 var det 11.686 män och 10.769 kvinnor). De flesta cancerformer drabbar de två könen i ungefär lika stor utsträckning. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det intressant att studera forskningsanslagens storlek för de två stora cancerformerna bröstcancer (drabbar så gott som bara kvinnor) och prostatacancer (drabbar bara män).

År 2009 avled i Sverige 1.378 kvinnor (och 18 män) av bröstcancer medan 2.424 män avled av prostatacancer. Den

manliga cancerformen skördar alltså 76 procent fler liv. Men hur ser Cancerfondens satsningar ut på förebyggande forskning om dessa två massdödare?

År 2000 gav Cancerfonden 13,1 miljoner till forskning om bröstcancer mot 10,4 miljoner kronor till forskning om prostatacancer¹⁰⁹. Kvinnorna fick alltså 27 procent mer. Denna skillnad har sedan ökat. År 2009 gav Cancerfonden 51,4 miljoner till bröstcancerforskning mot 25,6 miljoner till prostatacancerforskning – ganska precis dubbelt så mycket till kvinnorna som till männen, alltså. Trots att den manliga cancerformen alltså orsakar 76 procent fler dödsfall.

Räknar man om forskningssatsningarna till antal spenderade kronor per död kvinna respektive död man (i de respektive cancerformerna) blir det 37.300 kronor i forskning per död kvinna mot 10.600 kronor i forskning per död man. Man skulle kunna hävda att en kvinnas liv alltså anses vara nästan fyra gånger så mycket värt som en mans liv – om cancerforskningen används som bedömningsgrund.

Situationen är likartad utanför Sverige. ”En man som diagnosticeras med prostatacancer får bara en fjärdedel av den forskningssumma lagd på hans sjukdom som en kvinna som diagnosticeras med bröstcancer”, skriver den brittiska tidningen Times¹¹⁰. I USA fick bröstcancerforskning år 2009 federala anslag på 872 miljoner dollar, medan forskningen om prostatacancer fick 390 miljoner dollar¹¹¹. Drygt dubbelt så mycket till den kvinnliga cancerformen, alltså.

Man skulle kunna hävda att en kvinnas liv alltså anses vara nästan fyra gånger så mycket värt som en mans liv - om cancerforskningen används som bedömningsgrund.

Låt oss titta på situationen för forskning om hjärtsjukdomar, ett område där feministiskt inriktade debattörer ofta hävdar att kvinnor är negligerade. De tidigare nämnda 15 hjärtspecialisterna skrev i sin debattartikel i Dagens Nyheter: ”Den sista myten vi vill avliva är den om att kvinnor är förbisedda i hjärtinfarktforskningen”. Ändå driver Hjärt-Lungfonden sedan 2006 en permanent insamling av pengar som specifikt ska gå till forskning om kvinnors hjärtsjukdomar. Den kallas ”Rädda Kvinnohjärtat – Go Red”. Detta ska ses mot bakgrund av att fler män än kvinnor avlider i hjärtsjukdomar. Det rörde sig 2009 om 15.915 män mot 14.618 kvinnor (ca nio procent fler män än kvinnor)¹¹².

Såvitt känt finns över huvud taget ingen forskning avseende en enda sjukdom som drabbar båda kön som specifikt syftar till att gynna män. Det skulle sannolikt uppfattas som starkt oetiskt. Går det att föreställa sig en helsidesannons i

RÄDDA KVINNOHJÄRTAT
GO RED

CHARLOTTE BERRELLI

ATT DRABBAS AV HJÄRTINFARKT
"Jag förstod att jag inte var oöddig, kände mig orolig och vågade inte sova på nätterna."

3
TIPS
OM HJÄRTAT

När min pappa fick en hjärtinfarkt kände jag att det här måste jag ställa upp på för mig själv, min pappa och alla som drabbas

Gör vad du kan 20000 svenska kvinnor dör varje år av hjärt-kärlsjukdom. Hjälp till att besegra sjukdomen.

en tidning med rubriken ”Skänk pengar till forskning om mäns hjärtsjukdomar!”? Knappast. Det motsatta anses dock naturligt.

Man kan konstatera att det inte finns några tecken alls på att kvinnor diskrimineras i medicinsk forskning. Snarare tvärtom.

Reflektioner

Jag har nu redogjort för sex feministiska myter. Det handlar om påståenden i genusfrågan som saknar täckning i verkligheten, och som har det gemensamt att de gör gällande att kvinnor diskrimineras eller på annat sätt har det alldeles särskilt kämpigt. Fler feministiska myter finns, men jag har valt att i denna bok fokusera på de viktigaste och mest väl-spridda.

Man kan fundera på hur sådana här myter uppstår och sprids, varför de gör det, och vilken inverkan de har på samhället.

Ofta grundläggs en myt genom att en forskare eller debattör som har en egen agenda genomför ett projekt eller skriver en rapport på ett vinklat sätt. Den egna agendan sätts före saklighet och forskningsetik. Det är exempelvis lätt att välja fokus för en forskningsinsats så att viktiga delar av verkligheten utesluts. Det är också lätt att välja frågeformuleringar i en enkät så att resultatet blir i linje med vad man vill få fram. Detta är bara två av många sätt på vilka man kan se till att ett forskningsprojekt eller en rapport ger en bild som helt eller delvis avviker från verkligheten.

Nästa steg är att ge myten spridning. Där har tyvärr svenska medier en stor skuldbörda. Många journalister

Ofta grundläggs en myt genom att en forskare eller debattör som har en egen agenda genomför ett projekt eller skriver en rapport på ett vinklat sätt.

(men inte alla) refererar rapporter och undersökningar helt okritiskt så snart dessa ligger i linje med feministisk ideologi – som om allt som handlar om påstådd kvinnodiskriminering med självklarhet vore korrekt. Sedan börjar olika medier att citera varandra, en effekt som förstärks av att det länge har varit politiskt korrekt att uttrycka feministiska åsikter. I nästa steg citeras medierna av samhällsdebattörer, politiker och experter. Och när sedan medierna börjar citera dessa personer – då har allt gått runt i en cirkel och myten har blivit en etablerad ”sanning”.

Vad är då orsaken till att feministiska myter skapas? Svaret är enkelt – vissa har något att vinna på det. Vi har fått ett omfattande genusindustriellt komplex bestående av exempelvis konsulter, forskare, utredare, organisationsföreträdare, föreläsare, krönikörer, genuspedagoger och andra ”genusproffs” som alla tjänar pengar, skaffar sig en karriär och bygger sin status på att pumpa upp myten om kvinnors underordning. De hjälper varandra att hålla maskineriet igång.

Det genusindustriella komplexet har sedan en tid institutionaliserats och dess representanter sitter nu på tunga maktpositioner i många samhällssektorer. Därmed har de fått tillgång till mycket stora ekonomiska resurser. Det gör att maskineriet rullar på av egen kraft, som ett självspelande piano. De som ingår i det genusindustriella komplexet har ett mycket starkt gemensamt intresse av att förhindra att deras omsorgsfullt uppbyggda korthus rasar – vilket är skälet till den stora hätskhet med vilken kritiker brukar bli bemötta.

Feministiska myter är skadliga på flera sätt. De ger makt till fel personer och grupperingar. De leder forskning, lagstiftning och andra samhällsinsatser in på fel spår. De skadar också individer. Jag har exempelvis fått många mejl från

unga män som berättat om de stora problem de haft i försöken att etablera relationer med kvinnor på grund av att de under lång tid trodde på myten om att flickor/kvinnor tänker och agerar precis likadant som pojkar/män.

Feministiska myter försämrar också rent allmänt klimatet mellan kvinnor och män. Myterna har bidragit till att könen mer eller mindre ligger i krig med varandra istället för att komplettera varandra och hjälpa varandra till framgång och lycka. Därför utgör de feministiska myterna ett hinder för ett gott samhälle. De utgör också ett hinder för sann jämställdhet. Det är viktigt att understryka att båda kön förlorar på den feministiska mytbildningen.

Sann jämställdhet kan bara byggas på sanningens grund. På en grund av myter kan bara korthus byggas – och tills de rasar präglas dessa korthus av orättvisor.

I en debattartikel på Newsmill har jag tagit upp ett konkret exempel på hur en feministisk myt tillverkas, förstärks och sprids. Du kan läsa den här: <http://tinyurl.com/447kcve>. Du är också välkommen att besöka min blogg GenusNytt, där jag tar upp genusrelaterade frågor ur ett jämställdistiskt perspektiv (www.genusnytt.se).

Källförteckning

- 1 "The Essential Difference: The Truth about the Male and Female Brain" av Simon Baron-Cohen, 2003
- 2 Artikel "Omöjlig kamp för att uppnå likhet mellan könen", Dagens Nyheter debattsida (finns på internet men datum är inte angivet).
- 3 Artikel "His Brain, Her Brain", Scientific American, maj 2005.
- 4 "Varför är vi olika? : kvinna och man, svart och vit, kropp och själ", Arne Müntzing, 1976
- 5 Artikel "Hormoner styr hur barn leker", Aftonbladet. Finns på internet men datum anges inte.
- 6 Artikel "Biological limits of gender construction", American Sociological Review, Vol 65, No 3, sidorna 443-457.
- 7 Artikel "Prenatal phthalate exposure and reduced masculine play in boys", International Journal of andrology
- 8 Artikel "Fetal Testosterone Predicts Sexually Differentiated Childhood Behavior in Girls and in Boys", Psychological Science
- 9 Artikel "Foetal testosterone and the child systemizing quotient", European Journal of Endocrinology, Vol 155
- 10 Handbook of social psychology, Volume 1, sidan 639, av Susan T Fiske, Daniel T Gilbert och Gardner Lindzey.
- 11 Artikel "His Brain, Her Brain", Scientific American, maj 2005, samt "Human sex differences in social and non-social looking preferences, at 12 months of age", av Svetlana Lutchmaya och Simon Baron-Cohen.
- 12 Paper "The Essential Difference: the male and female brain", Phi Kappa Phi Forum 2005 (Special issue on the Human Brain).
- 13 Paper "The Essential Difference: the male and female brain", Phi Kappa Phi Forum 2005 (Special issue on the Human Brain).
- 14 Paper "The Essential Difference: the male and female brain", Phi Kappa Phi Forum 2005 (Special issue on the Human Brain).
- 15 Artikel "Risky Business – Women Have Higher Testosterone In Financial Careers", Science 2.0, 24 augusti 2009.
- 16 Artikel "Lär sig flickor och pojkar olika?" Illustrerad Vetenskap, 16 mars 2011
- 17 Artikel "His Brain, Her Brain", Scientific American, maj 2005.
- 18 Handbook of social psychology, Volume 1, sidan 639, av Susan T Fiske, Daniel T Gilbert och Gardner Lindzey.

- 19 Artikel "Young female chimpanzees appear to treat sticks as dolls", 20 december 2010, PhysOrg.com
- 20 Williams CL and Pleil KE. 2008. "Toy story: Why do monkey and human males prefer trucks? Comment on "Sex differences in rhesus monkey toy preferences parallel those of children" by Hasset, Siebert an Wallen.
- 21 Alexander G and Hines M. 2002. "Sex differences in response to children's toys in nonhuman primates, Evolution and Human Behavior"
- 22 Paper "The Essential Difference: the male and female brain", Phi Kappa Phi Forum 2005 (Special issue on the Human Brain).
- 23 Artikel på DN Debatt, "Långt färre kvinnliga än manliga genier". Finns på internet men publiceringsdatum anges inte.
- 24 Artikel "Omöjlig kamp för att uppnå likhet mellan könen", DN Debatt. Borttagen från internet men kopior finns fortfarande tillgängliga på nätet – sök på rubriken. Publiceringsdatum inte känt.
- 25 Debattartikel "Därför flyttar jag på Linna", Aftonbladet 1 februari 2011
- 26 "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000 - 2009", Arbetsgivarverket 2010
- 27 Lönar det sig? – en tillbakablick. Lönenivåer, lönespridning och löneutveckling i landsting och regioner 1994 - 2002. (juli 2003)
- 28 "Lika eller inte – om män och kvinnor i lönestatistiken", Svenskt Näringsliv, juni 2005
- 29 "Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?", artikel i tidningen Ekonomisk Debatt 1997, årg 25, nr 1, av fil dr Eva M Meyerson och professor Trond Petersen
- 30 Bok "Women don't ask" av Linda Babcock och Sara Laschever, se även www.womendontask.com
- 31 McGovern et al (2007), "Market, Class and Employment", Oxford University Press, refererad till i skriften "Feminist Myths and Magic Medicine" av Catherine Hakim, sidan 21
- 32 "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?", Medlingsinstitutet september 2010
- 33 Artikel "Young women move ahead of men in the salary stakes as pay gap shrinks", Daily Mail, 10 december 2010
- 34 Artikel "Young women move ahead of men in the salary stakes as pay gap shrinks", Daily Mail, 10 december 2010
- 35 Artikel "Workplace Salaries: At Last, Women on Top", Time, 1 september 2010
- 36 "Utbildade kvinnor går om männen", Svenska Dagbladet, 5 mars 2010
- 37 Artikel "Nå tjener jentene mer enn guttene", Adressa.no, 31 mars 2011
- 38 Artikel "Her tjener kvinner mer enn menn", Adressa.no, 7 mars 2011
- 39 "Utbildningsstatistik Årsbok 2011" från SCB

- 40 "Models of the Family in Modern Societies: Ideals and Realities", Catherine Hakim, 2003, omskriven på sidan 22 i hennes skrift "Feminist Myths and Magic Medicine"
- 41 "Feminist Myths and Magic Medicine, Catherine Hakim, sidan 24
- 42 "Social Change and Innovation in the Labour Market", Catherine Hakim, Oxford University Press, 1998, sammanfattat i hennes skrift "Feminist Myths and Magic Medicine", sidan 20
- 43 Artikel "The 'glass ceiling' is all in the mind: Women lack confidence and ambition at work says new survey", Daily Mail, 21 februari 2011
- 44 Artikel "The 'glass ceiling' is all in the mind: Women lack confidence and ambition at work says new survey", Daily Mail, 21 februari 2011
- 45 http://www.baps.se/bocker/spelet_i_pyramiderna.shtml
- 46 Artikel "Women Less Interested Than Men in Jobs Where Individual Competition Determines Wages", ScienceDaily, 13 januari 2011.
- 47 Artikel "Women's Choices, Not Discrimination, to Blame for Mediocre Progress", bnet.com, 8 februari 2011
- 48 Pressinformation "Lägre ökningstakt av antalet arbetslösa", Statistiska Centralbyrån, 28 april 2010. Siffrorna avser mars 2010.
- 49 Artikel "Timmarna avgör", Svenska Dagbladet Näringsliv 6 februari 2011
- 50 Artikel "Det krävs enormt mycket arbete att nå toppen" i E24 Näringsliv 20 maj 2009
- 51 "Kvinnors och mäns sjukfrånvaro", Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2011
- 52 "Sverigemamman 2010", Familjeliv.se
- 53 Artikel "Drömmen: En man som ger lyx", Aftonbladet, 28 september 2010
- 54 Artikel "Manliga chefer villiga att flytta för nytt jobb", tidningen Chef, 27 oktober 2010
- 55 Studien "Women in power: Sex differences in Swedish local elite networks", omskriven av Ekonomistas den 28 januari 2010 i artikeln "Är dolda könsstrukturer en myt?"
- 56 Artikel "Ta ledarskapsroller tidigt", Veckans Affärer, 5 oktober 2010
- 57 Artikel "Fler kvinnor når toppen", Svenska Dagbladet Näringsliv, 7 april 2010
- 58 Pressinformation från Sveriges kommuner och landsting, 8 mars 2007
- 59 Pressinformation från Arbetsgivarverket, "Kvinnliga chefer på stark fram-marsch i staten", 17 maj 2010
- 60 Ekonomifakta, www.ekonomifakta.se, se "Kvinnliga chefer per bransch"
- 61 Pressinformation från Svenskt Näringsliv, "Fortsatt ökning av kvinnliga chefer", 2 juli 2010
- 62 Rapport "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" från Medlingsinstitutet.
- 63 Ekonomifakta, www.ekonomifakta.se, se "Kvinnliga chefer per bransch"

- 64 Artikel "Utbildade kvinnor går om männen", Svenska Dagbladet Näringsliv, 5 mars 2010
- 65 Pressmeddelande från Umeå Universitet, "Första omgången av satsningen att öka antalet kvinnliga professorer är klar", 27 april 2010
- 66 Pressinformation från KTH 31 mars 2010: "Glastaket som stoppar kvinnliga professorer krossas"
- 67 Artikel "Projekt gav fler kvinnor i styrelser", Dagens Industri, 6 november 2010
- 68 Artikel "Riksrevisionen vill utreda kvinnligt nätverk för jurister", Affärsvärlden 30 april 2010
- 69 Artikel "VA krossar chefsmyterna", Veckans Affärer 28 oktober 2010
- 70 Artikel "Pris till chefsutbildare och Volvochef", Göteborgs-Posten, 9 november 2010
- 71 Debattartikel "Ställ de självklara sist i rekryteringen" av Zoran Alagic och Kurdo Baksi, Sydsvenskan, 9 januari 2007
- 72 Avser summan av frasernas användning i Riksdagens protokoll under riksmötena 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010, samt fram till den 1 mars 2011 under riksmötet 2010/2011
- 73 Bygger på siffrorna 3,0 respektive 1,8 procent av befolkningen som uppger sig drabbad av misshandel enligt Nationella Trygghetsundersökningen 2010 från Brottsförebyggande Rådet
- 74 Artikel på DN Debatt, "Kvinnor lika våldsbenägna som män i parförhållanden", 27 januari 2005 (borttagen av DN från nätet men finns på nätet i kopierad form)
- 75 Artikel "Kvinnors våld mot män utreds", Dagens Nyheter, finns på dn.se, datum ej angivet
- 76 Artikel "More than 40% of domestic violence victims are male, report reveals", The Guardian, 5 september 2010
- 77 Rapport "References Examining Assaults by Women on Their Spouses or Male Partners"
- 78 Rapport "Disabusing the definition of domestic abuse: How women batter men and the role of the feminist state", publicerad i Florida State University Law Review, vol 30, finns på nätet
- 79 Artikel "Vold og krenkelsler i unge menneskers parforhold", Tidsskrift for Den norske legeförening, nr 15 2003
- 80 Artikel "Kvinnovåld mot män tystas ner", Dagens Nyheter, finns på dn.se, datum ej angivet
- 81 Artikel "Får du på käften av din fru?", Dagens Nyheter, 17 maj 2010
- 82 Artikel "Survey finds male abuse approval", webbplatsen för brittiska BBC, 18 juni 2006
- 83 Artikel "Trippelarbete bakom kvinnors sjuktal", Nätutgåvan för tidningen Kollega, den 10 februari 2011

- 84 Artikel "Kvinnor behöver ta kontrollen", tidningen Corren (finns på nätet men datum framgår inte)
- 85 Artikel "Testas läkemedel bara på män?", Svenska Dagbladet, 10 februari 2008
- 86 Artikel "Myter om hjärtinfarkt", Västerbottens-Kurirens webbupplaga, 28 mars 2011
- 87 Artikel "Tyvärr stämmer ofta fördomarna", Svenska Dagbladet, 31 augusti 2007
- 88 Artikel "Om mäns hälsa – Mäns hälsa i ett europeiskt perspektiv", Distriktsläkaren nr 5/2004
- 89 Artikel "Män och kvinnor får olika vård", Kristianstadsbladet, 20 november 2008.
- 90 Artikel "Genusperspektiv kan göra alla till vinnare", Forskning & Medicin, 27 mars 2007
- 91 Artikel "Män söker vård sent", Upsala Nya Tidning, 31 januari 2011
- 92 Doktorsavhandling "The Art of Saying No – The Economics and Ethics of Healthcare Rationing", omskriven i artikel "Hög lön ger snabbare vård" i Svenska Dagbladet, 3 februari 2011
- 93 Socialstyrelsens rapport "Jämställd vård? Könsperspektiv på hälso- och sjukvården", 2004. Siffrorna gäller 2002.
- 94 www.socialstyrelsen.se
- 95 Webbplatsen för Stockholms läns landsting, text med rubriken "Könsskillnader i läkemedelsanvändning", senast uppdaterad den 1 november 2010
- 96 Pressinformation från Medicinskt kunskapscentrum SLL, "Män och kvinnor får inte samma behandling", www.mynewsdesk.se, 22 december 2010
- 97 Artikel "Genusperspektiv kan göra alla till vinnare", Forskning & Medicin, 27 mars 2007
- 98 Artikel "Genusperspektiv kan göra alla till vinnare", Forskning & Medicin, 27 mars 2007
- 99 Artikel "Värden missar deprimerade män", Dagens Nyheter, 1 mars 2010
- 100 Artikel "Genusperspektiv kan göra alla till vinnare", Forskning & Medicin, 27 mars 2007
- 101 Artikel "Riksstämman: Kvinnor får fler läkemedel än män även i hög ålder", www.janusinfo.se, 27 november 2009
- 102 Artikel "Män måste vänta på cancerbesked", webbplatsen för Sveriges Radio P4 Jönköping, 26 januari 2010
- 103 Artikel "Kvinnor och högutbildade fick bättre vård i epilepsi", Dagens Medicin, 26 januari 2010
- 104 "Tid till vård", rapport från Sveriges kommuner och landsting, 2007
- 105 Artikel "KBT-terapi går framförallt till kvinnor", SVT Rapport webbplats, 5 april 2010
- 106 Artikel "Här är vårdcentralen som lägger all sin fokus på kvinnorna", Expressen 23 september 2010

- 107 Artikel "Kolmården: Journalgranskning gav oväntade insikter",
www.jamstall.nu
- 108 Dödsorsaksregistret, Socialstyrelsen
- 109 Siffror erhållna från Cancerfonden
- 110 Artikel "Men lose out in battle for cancer cash", TimesOnline, 16 oktober
2005
- 111 Artikel "Breast cancer receives much more research funding, publicity than
prostate cancer despite similar number of victims", The Daily Daller, 5 ok-
tober 2010
- 112 "Dödsorsaker 2009", Socialstyrelsen

Utgivet av Den Nya Valfärden

- Sex feministiska myter – sann jämställdhet kan bara byggas på sanningens grund** (2011)
- Skatteprocessen hotar rättssäkerheten** (2010)
- Låt dem inte komma undan – tio viktiga frågor till Sveriges politiker** (2010)
- Arbetslöshetens rätta ansikte** (2010)
- Kommunala bolag – laglöst land** (2009)
- Bara företagare skapar nya, riktiga jobb** (2009)
- Storebror tar fram munkaveln** (2009)
- Hälso- och sjukvårdsföretagsmodellen** (2009)
- Olagligt billigt – kommunala underprisförsäljningar** (2008)
- Integritetens lilla röda** (2008)
- Regeringen har fel om arbetsrätten – företagarnas egen uppfattning** (2008)
- Förenkla reglerna för småföretagare** (2007)
- Den stora obalansen – hur lagarna missgynnar småföretagare** (2007)
- Varför straffa den som försöker göra rätt** (2007)
- Värsta krånglet** (2007)
- Mansförtryck och kvinnovälde** (2007)
- Fullt fokus på företagare**
– europeiska företagare ger råd till Sveriges regering (2007)
- Med storbror i byxfickan – integritetsrisker med RFID-chips** (2007)
- Roligt värre** (2007)
- Med storbror i uppfinnarverkstan – ny digital övervakning från automatiska öron till internetdamsugare** (2006)
- Med storebror i baksätet – digital övervakning av dina bilfärder** (2006)
- Nya beska droppar – korta kritiska krönikor** (2006)
- Första hjälpen**
Om dina anställda blir sjuka – en liten handbok (2006)
- Var tredje får inte vara med**
– en studie om arbetslösheten bland invandrare (2006)
- Hur hög är arbetslösheten, egentligen?** (2006)
- Ole, dole, arbetslös**
– nästan 3 av 10 ungdomar 16-24 år saknar jobb (2006)
- Ge de arbetslösa en chans**
– 150 000 nya jobb genom halverade arbetsgivaravgifter (2006)
- Så lyckas du som företagare**
– de bästa tipsen från svenska entreprenörer (2005)
- Bakom skurkar och skandaler** (2004)
- Värsta krånglet** (2004)
- Jobbet är att mata puman**
– hur och varför försäkringskassorna slarvar bort 40 miljarder om året av skattebetalarnas pengar (2004)

Tankebok för entreprenörer

– 222 citat från Aristoteles till Ingvar Kamprad (2003)

Entreprenören bakom allt

– 101 svenska succéer från ABBA till ölburkar (2002)

Beska droppar – korta kritiska krönikor (2002)

Skärp dig, Svensson

– med deklARATIONEN om medborgerliga skyldigheter (2002)

Personvalsparti – bot för trötta partier (1999)

Berättelsen om jobben (1996)

Baksmällan – förutsättningar för politisk tillnyktring (1995)

Molnstoden – en vision för svenska folket (1994)

Den Nya Välfärden har även givit ut Medborgarnas offentliga utredningar

MOU 2010:1 Trovärdig solidaritet? – försvaret och solidaritetsförklaringen

MOU 2000:1 Sveriges två gränser – om invandrarpolitiken

MOU 1999:1 För Sverige – på tiden!

MOU 1998:1 Samhällsmoral i praktiken

MOU 1997:1 Entreprenören i högsätet

MOU 1996:2 Kommunala företag – hot mot demokrati

MOU 1996:1 Den nya arbetsrätten – ett förslag

MOU 1995:3 Järntrianglar – förnyelsens fiende nummer ett

MOU 1995:2 Irrfärdens slut – för sunda statsfinanser

MOU 1995:1 När folkhemmets barn blivit vuxna

MOU 1994:1 HSF-modellen – patientmakt och kvalitet

MOU 1993:2 Charta Nova – politik för entreprenörskap

MOU 1993:1 Barnomsorg enligt kundvalsmodellen

MOU 1992:2 Hälso- och sjukvård för 2000-talet

MOU 1992:1 Eget val i äldreomsorgen – handledning

MOU 1991:6 Hur man säljer allmännyttehus – handledning

MOU 1991:5 På egna ben – reformera organisationsstödet

MOU 1991:4 Skolpeng hösten 92 – en handlingsplan

MOU 1991:3 Självständiga kommuner

MOU 1991:2 Sänkta skatter för en ny välfärd

MOU 1991:1 Företagsamhetens förutsättningar

MOU 1990:3 En marknad för bostäder åt alla

MOU 1990:2 Medborgarnas miljömanifest

MOU 1990:1 Minska statsskulden – sälj tillgångar

MOU 1989:1 Sänkt skatt för alla

MOU 1988:1 En ny grundlag – ett förslag

”Utprovning av läkemedel görs bara på män, och därför fungerar medicinerna inte så bra på kvinnor”, läser vi ofta i svenska medier.

Men Läkemedelsverket skriver på sin sajt att påståendet är fullständigt fel. Deras taleskvinna säger att Läkemedelsverket med jämna mellanrum går ut med motinformation, men då är det ingen som lyssnar. ”Ingenting händer, det blir bara tyst”, säger hon.

Det rör sig helt enkelt om en av de många och mycket seglivade feministiska myter som cirkulerar i samhället. Påståenden om kvinnor och män som har valsat runt så länge att alla ”vet” att ”så är det ju”. Trots att påståendena är helt felaktiga.

Denna bok tar upp - och motbevisar - sex av de vanligaste feministiska myterna. Dessa är:

Myt 1: Kön är en social konstruktion

Myt 2: Kvinnor får lägre lön för samma jobb

Myt 3: Kvinnor har svårare att göra karriär

Myt 4: Män slår kvinnor

Myt 5: Kvinnor dubbelarbetar

Myt 6: Kvinnor får sämre sjukvård

Pär Ström är företagare, författare och samhällsdebattör och knuten till tankesmedjan Den Nya Välfärden. Han är varken feminist eller maskulist, utan jämställdist. Han tycker att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och skyldigheter. Men sann jämställdhet kan bara byggas på sanningens grund.