



Arbetsvillkor, arbetsmiljö och genus

Angelika Sjöstedt, lektor och docent i
genusvetenskap

Mittuniversitetet, Östersund

Den abstrakta arbetaren

- Idealtyp för den eftertraktade arbetaren/chefen/medarbetaren/anställda.
- Heltid, högkvalificerad, arbetsorienterad.
- Framställs ofta som genusneutral.

(Benschop & Doorevaard, 2012)



Ojämlika arbetsvillkor *organiseras*

Ojämlikhetsregimer

1. *Ojämligheter baseras* på kön, klass, etnicitet, hudfärg, funktionalitet.
2. *Ojämlighet organiseras* genom hierarkier och arbetsdelning som tex könas och rasifieras.
3. *Ojämlighet organiseras* genom processer och fördelning av resurser som tex grad av flexibilitet, lönesättning, rekrytering, befordran och ledningsmodeller.
4. *Ojämlikheters synlighet* beror på medvetenheten om dem inom organisationen.
5. *Vissa ojämlikheter legitimeras och anses normala*. Tex mellan chefer på olika positioner eller mellan chefer och medarbetare. Produktivitet, effektivitet och marknadsanpassning är även vanliga argument för att legitimera ojämlikhet.
6. *Kontroll och krav* på medgörlighet i organisationer används för att upprätthålla ojämlikhetsregimer.

(Acker 2006)



Referenser

[Acker, Joan, \(2006\) Inequality regimes: gender, class and race in organizations. Gender and Society, 20\(4\). https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243206289499](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243206289499)

Benschop, Y., & Doorewaard, H. (2012). Gender subtext revisited. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3).

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02610151211209081/full/html>

Olofsdotter, G. & Sjöstedt Landén, A. (2014). [Gender as headline and subtext](#) : Problematizing the gender perspective in an occupational health project. *Vulnerable Groups & Inclusion*, vol. 5.

<http://miun.diva-portal.org/smash/get/diva2:736802/FULLTEXT01.pdf>