

Finns det bara två kön?



Seminariets två huvudtalare: Sophia Marongiu och Nils Uddenberg

Är det så enkelt så att man kan säga att det bara finns två kön? Det finns människor med manliga kroppar som upplever sig som kvinnor och det finns människor i kvinnliga kroppar som upplever sig som män. Är detta ett tredje eller ett fjärde kön?

- Jag vet inte, menar Nils Uddenberg, och sade samtidigt att samhället har ökat sin tolerans

Idag talar man i debatten om könen, om medelvärderna, men kring dessa medelvärden finns en stor spridning. Ett exempel är att män ofta är längre än kvinnor. Vi hakar lätt upp

oss på medelvärdena istället för spridningen.

I februari anordnade Utvecklingsrådet det första i raden, av uppföljande seminarier, efter höstens

stora konferens "Mandom, mod och morske män".

Temat för seminariet var "Vad är en man? Vad är en kvinna", och två for-

"Sannolikheten för intelligenta handlingar är direkt proportionell mot mångfalden av perspektiv i beslutsprocessen".

*Sven Hamrefors
Ny tid. Ny man?*

"Han var vid ett tillfälle med i ett radioprogram om könsroller, där lyssnare fick ringa in.

- En kille från reklambranschen ringde och sa att 'vi gillar att jobba arton timmar per dygn. Det är macho!' Då kändes det kul att ha ett svar utifrån min forskning: De män som är inne i extremt påfrestande arbets-situationer har mycket lägre halter av det manliga köns-hormonet testosteron!"

*Töres Theorell
Ny tid. Ny man?*

skare med olika perspektiv gav oss andra nya kunskaper och insikter

Nils Uddenberg, docent i psykiatri och empirisk livs-skådningsforskning och forskare vid Kungliga Vetenskapsakademien, talade om mannen och kvinnan ur ett biologiskt perspektiv.

- En enskild människa är vad den är till följd av tre historier, menade han. Den individuella/personliga, samhällets/den kulturella och den biologiska historien formar oss som människor. Nils själv tar en av sina utgångspunkter i den biologiska historien. Han betonar att det är viktigt att skilja mellan *är* och *bör* i dessa sammanhang. Bara för att något *är* på ett visst sätt är det inte detsamma som att det *bör* vara så.

Uddenberg definierar biologisk determinism som att individens utveckling är helt biologisk förutbestämd men menar att han aldrig träffat på någon kunnig biolog som resonerar på det sättet. Det är alltid ett samspel mellan arv och miljö. En gen kan inte åstadkomma något utan en miljö, det handlar hela tiden om ett intrikat samspel.

Uddenberg menar att det finns skillnader mellan män och kvinnor redan från födseln. Det framgår inte bara genom att man tittar mellan benen utan handlar även om de mentala förutsättningarna. Testosteronet är den miljö som en man utvecklas i och en blivande man blir då ett "testosteronförgiftat" foster. Idag är det populärt att tala om kön och genus och det finns en benägenhet att säga att de är olika saker. Uddenberg menar dock att de hänger samman, på samma sätt som arv och miljö samverkar. Han tar upp exempel från litteraturen. Antropologen M Mead menar att könsroller är som kläder, fristående från det kön man

föds med. J Butler menar att kroppen är ett politiskt fält. Dessa argument håller inte ända fram menar Nils Uddenberg, istället tar han upp en norsk litteraturvetare som intresserat sig för Simone de Beauvoir och som menar att könet är en situation som man föds in i.



Nils Uddenberg

- Antropologer tenderar att glömma bort det som kallas mänskliga universalier. När de ska studera skillnader mellan kulturer glömmes de ofta bort mönster som upprepar sig i olika samhällen. För det

plet är våldsbrott vilket nästan enbart är en manlig företeelse. Hemmet och familjen är kvinnans maktsfär, inte den yttre politiska. Här måste vi ha i tanken det som betonades i inledningen. Att det är på ett visst sätt innebär inte att det bör vara så. Likaså är ofta den kvinnliga sexualite-

ten hårdare kontrollerad än den manliga.

Varför har då män högre lön än kvinnor? Lönen är som en påfågelsstjärt, menar Uddenberg. Det är en statusmarkör.

Men är det verkligen en katastrof om män och kvinnor söker sig till något olika sociala banor?

finns universella mönster när det gäller kön och könets sociala beteende, menar Uddenberg. Enklaste exem-

Inte för att männen har viktigare arbetsuppgifter eller har mer att göra utan för att markera att de befinner sig högst

upp i hierarkin. Vi bär på ett arv och en historia men vi har dessutom en natur som ser något annorlunda ut hos kvinnor och män. Det finns inga skäl att hindra någon från att göra någonting bara pga av att personen ifråga har ett visst kön.

- Men är det verkligen en katastrof om män och kvinnor söker sig till något olika sociala banor? Visst är det tråkigt med enkönade arbetsplatser, men det riktiga problemet ligger snarare i hur de olika banorna värderas, med t ex olika lön eller att man helt utestänger vissa människor från vissa banor.

Uddenberg avslutade med att säga att biologin måste lära oss att människor är olika till följd av sitt arv och sina erfarenheter.

Sophia Marongiu, doktorand i psykologi vid Uppsala Universitet fortsatte därefter seminariet med att delvis kritisera de biologiska resonemangen. En historisk tillbakablick visar att det var den medicinska vetenskapen som från 1700- och 1800-talen ägnade tid åt att besvara frågorna om vad en man och en kvinna är. Vid 1800-talets slut började sedan psykologin och däribland Freud att uppmärksamma dessa frågor. Men Marongiu menar att även en sådan stor auktoritet som Freud bör kritiseras och visar ett citat av Woody Allen: "Man måste inte vara kvinna för att lida av penisavund". Även de kvinnopsykologiska forskarna med sin utgångspunkt i moderskap och moderns relation till barnet byggde kritiska teorier mot Freud. De menade att man måste se personlighetsutvecklingen utifrån att modern är den person som barnet först möter, och att detta i sin tur får konsekvenser. Men även detta tankesätt mötte motstånd med argument som att det är inte bara modern som



Sophia Marongiu

har inflytande över könsrollsutvecklingen. Den kulturella normen om hur män och kvinnor ska vara finns överallt t ex i samhället och påverkar oss starkt. Den florerar på dagis, i skolan och i arbetslivet. Många andra personer än just fadern och modern spelar en roll.

- Det finns exempel på studier som visar att vi interagerar

simultankapacitet, större kreativitet... och skulle passa utmärkt som flygledare" (DN 7 okt 1999).

Det är framförallt i skeden av stora samhällsförändringar som vår syn på kön och könsroller förändras, menar Marongiu. Den största förändringen var då kvinnor försökte ta sig ut i förvärvslivet.

handlar om egenskaper som kvinnor och män har av naturliga skäl. Vi bekräftar cirkelgången. Det finns risk att vi tar till oss förenklade förklaringar eller biologiska resonemang.

Det är då vanligt att titta på djurvärlden för att sedan föra över de resultaten till oss själva. Det kan se ut ungefär såhär: "Kvinnans ägg väntar likt en sovande törnrosa på prinsens (spermiens) magiska kiss som ska väcka henne till liv... Från funktionell synpunkt är kvinnan ett jätteägg och mannen en jättespermie och därför är mannen lämpad för förförelser, vedhuggning och fiske; kvinnan för matlag-

Marongiu visar inte detta citat för att ironisera utan för att peka på att detta är ett resonemang som faktiskt förs. Problemet är att man helt obehindrat hoppar från cellnivå till individnivå till arketypnivå. Marongiu vill inte påstå att det inte finns biologiska skillnader, för det gör det, men de biologiska studierna som gjorts visar på små skillnader och överlappningen är stor.

I Marongius egna studier visar sig de manliga och kvinnliga cheferna vara mer lika än olika varandra. Vi är alltså mycket mer än vårt biologiska kön, vi går in i sociala roller. Chefsrollen är tydlig

Trots att studierna visar på de likheter som råder, återkommer hennes intervjupersoner till de olikheter man upplever, trots att så inte är fallet.

på olika sätt med pojkar och flickor vilket gör att vi förstärker könsrollsbeteendena utifrån de förväntningar vi har om hur pojkar och flickor ska vara. Barnen socialiseras in i sina könsroller.

På senare tid har vi sett att biologiska teorier har fått en förnyad förankring. Marongiu visar på ytterligare ett citat "Nya forskningsrön visar att kvinnor har bredband mellan hjärnhalvorna, bättre

Denna förändring innebär att vi skapar tillfällen till nya möten mellan könen, vi möter varandra i helt nya roller som vi inte har gjort tidigare. Vi kan se att det lätt uppstår ett slags cirkelresonemang. Arbetsmarknaden är könssegrerad och har varit det under en lång tid. Det finns då en tendens att vi tar de egenskaper som kvinnor och män har utvecklat genom den arbetsdelning som vi har, som en intäkt för att det

ning, bärplockning och syltning... hos kvinnor finns en urhunger som gör att hon, likt Madonnan kan få ständiga problem med vikten" (Han och hon, födda olika, Robert, Uvnäs-Moberg).

och går vi in i den rollen så förhåller vi oss på ett visst sätt. Om då både kvinnor och män blir chefer, är det inte så konstigt att de blir lika varandra i just den rollen. Trots att studierna visar på de likheter som råder, återkommer hen-

När man bett män att rangordna vad som är det mest kvinnliga de vet har de svarat högklackade skor.



nes intervjupersoner till de olikheter man upplever, trots att så inte är fallet. En orsak till detta menar Marongiu kan vara att könsskillnader känns intressantare att tala om än likheter.

Det första vi gör då vi möter en individ är att kategorisera denna. Det som är mest synligt är könet. Kategoriseringen gör vi automatiskt – utan att vi är medvetna om

så här: " För mig är hon det kvinnligaste som finns. Hon är inte rädd att bejaka sina kvinnliga sidor i klädsel och med smink... Idag är de flesta kvinnor så okvinnliga... så rädda för att spela på det kvinnliga... det är urtråkigt". (Robin Williams) Eller som Alvesson och Billing (1997) beskriver det "En kvinnlig direktör för en PR-organisation som skickats till Sudan bjöds på middag av en affärs-

komplex, vi kan inte förenkla förklaringarna. Vad vi måste ha i tanken är att biologin bara är en av många faktorer som spelar roll.

Seminariets sista del bestod av en diskussion mellan Nils Uddenberg, Sophia Marongiu och publiken. Både Nils och Sophia menade att det blir konstigt om vi bara ska tala om makten i arbetslivet, det finns även annan makt. En del av diskussionen handlade om makt i "det stora" livet och i "det lilla" livet och om problematiken kring att släppa ifrån sig den makt man har, oavsett vilken arena man befinner sig på. Sophia Marongiu menade att kvinnor är helt beroende av att vara gifta med en jämställd man för att göra karriär. För männen är det mycket enklare att fatta karriärsbeslut.

Det är den bistra sanningen. Nils Uddenberg fick en fråga om det är det sociala sammanhanget eller det biologiska som påverkar oss som könsvalser. Uddenberg svarade; beror virvlarna i bäcken på att vattnet strömmar eller på bottenens ojämnheter?

Vi som deltog i seminariet fick uppleva två individer med olika perspektiv som möttes i en dynamisk diskussion och verkade vara överens om det mesta som avhandlades. Vad vi också lärde oss är att i frågor om kön ska vi inte förvänta oss att det finns några enkla svar eller "quick fix" lösningar. Vi måste inse att det är komplexa frågor, utan några "antingen eller" men istället med en massa "både och" eller "det beror på".

Idag är de flesta kvinnor så okvinnliga...

det. Vi könskodar även saker som inte är relaterat till kön t ex färger. Andra kategoriseringsvariabler vi använder handlar om etnicitet, social status och yttre attraktivitet. Detta kallas för omedveten perception.

En uppdelning mellan kön och genus är något som Marongiu vill förorda. Hon menar att det fyller en funktion, i allafall på en begreppsnivå. När vi ska fylla i en ansökan till ett pass sitter vi inte och funderar över om vi är man eller kvinna. Vi kryssar obehindrat i. Den sociala könsrollen är däremot inte "antingen eller". Manlig/omanlig, kvinnlig/okvinnlig talar vi om i relativa termer och utgår då ifrån en slags norm. Det kan se ut

man. Han behandlade henne som han skulle ha behandlat en man... Kvinnan frågade om inte detta kränkte landets kulturella könsnormer. Svaret blev; "Åh det är inget problem, kvinnor gör inte affärer, så därför är ni ingen kvinna".

Socialt kan vi förhålla oss på ett visst sätt som inte stämmer överens med det biologiska. Marongiu berättar ett exempel som visar att när man brett män att rangordna vad som är det mest kvinnliga de vet har de svarat högklackade skor dvs inget biologiskt utan något som är kulturellt skapat.

Hur tror man då att våra könsroller utvecklas idag? Marongiu menar att det är



Nils Uddenberg

Ny tid. Ny man?



Utvecklingsrådet för den statliga sektorn anordnade i oktober, i samarbete med Institutet för framtidsstudier konferensen: "Mandom, mod och morske män". Vi har dokumenterat konferensen i en skrift, **Ny tid. Ny man?**. Den ger dig som inte deltog vid konferensen möjlighet att ta del av vad som hände.

I skriften reflekterar några kunniga och engagerade per-

soner kring 1900-talsmannen och spanar efter mannen för det nya millenniet. Skriften är utmärkt som hjälpmedel för att starta och genomföra diskussioner.

Skriften lanserades vid ett frukost seminarium i slutet av februari. Där medverkade en panel bestående av Sven Hamrefors, Sophia Marongiu, Jan Salkert och Roland Cox.

Sophia Marongiu menade att man ska ta tag i det i skriften som känns provocerande och ta sin utgångspunkt just där, varför provoceras jag av just detta?

För att vilja engagera sig i jämställdhetsarbetet krävs att man sett att jämställdhet faktiskt inte råder. I skriften är detta belyst i flera konkreta och vardagsnära exempel. Sätt skriften i händerna på

arbetskamrater som ännu inte intresserat sig för jämställdhetsfrågor och ha en diskussion med utgångspunkt från skriften, och framförallt om de delar som väckt rektion. Det blir ett spännande samtal.

En god hjälp i arbetet för en ökad insikt!

Skriften är distribuerad ut till myndigheterna i ett antal gratisexemplar, men går dessutom att beställa i ytterligare exemplar för 40 kr exkl moms och frakt.



Ett nytt sätt att arbeta med jämställdhet

Utvecklingsrådet har tagit fram ett nytt koncept för satsningar på jämställdhet. Konceptet bygger på nya forskningsrön och erfarenheter från andra utvecklingsprojekt – bl a Försvarsmaktens KREOL-projekt. Projektet omfattar dels utbildning av Utvecklingsagenter, dels stöd till lokala projekt som Utvecklingsagenterna efter utbildningen genomför på myndigheterna. Utgångspunkten för de lokala utvecklingsprocesserna ska vara de relationer som råder mellan kvinnor och män på aktuell arbetsplats.

Syftet med utbildningen av Utvecklingsagenter är:

- Att öka insikterna om vad det innebär att vara kvinna respektive man i arbetslivet.
- Att öka insikterna om metoder som ökar effektiviteten i organisationer och därigenom möjliggöra en effektivare användning av tillgänglig kompetens.
- Att förbättra relationerna mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.
- Att ge Utvecklingsagenten färdigheter i att starta processer, leda utvecklingsarbete och hantera förändringsdynamiken samt stödja och komplettera personal som arbetar med frågorna.
- Att ge insikt om att kunskap är nödvändig för att föra utvecklingen framåt på jämställdhetsområdet.

Utbildningen till Utvecklingsagent omfattar ca 20 dagar, uppdelat i fem block. I maj/juni 2000 startar de Utvecklingsagenter som inte genomfört UGL-kurs (Utveckling-Grupp-Ledare) sin utbildning. För de Utvecklingsagenter som redan genomfört denna kurs startar utbildningen i september. Sista utbildningsdelen sker i januari 2001. Efter avslutad utbildning genomför Utvecklingsagenterna ett eller flera lokala utvecklingsprojekt. Åtagandet för myndighet och Utvecklingsagent sträcker sig över tre år, ett år för utbildningen och två år för de lokala projekten.

Utbildningen till Utvecklingsagent är öppen för alla anställda som har myndighetsledningens uttalade stöd

för att aktivt bedriva förändringsarbete och utveckling av jämställdheten inom myndigheten. Utvecklingsagenterna kan vara partsföreträdare, chefer eller andra personer som har ett engagemang för jämställdhetsfrågor och i övrigt är lämpliga för uppgiften.

Den 10 april är senaste datum för ansökan och senast den 5 maj ges besked om antagning. Till första utbildningsomgången kommer ca 20 Utvecklingsagenter att antas. Ytterligare utbildningsomgångar kan komma att genomföras.

Vi kommer att fortsätta informera om projektet i kommande nummer av MAJbladet.

Styrgruppen

Carl Bonde
SACO-S
Box 384 01, 100 64 Stockholm
Tfn: 08-442 44 60
Fax: 08-442 44 80
carl.bonde@srat.se

Gunilla Hansén-Larson, ordf
Arbetsgivarverket
Box 163 86, 103 27 Stockholm
Tfn: 08-700 14 61
Fax: 08-10 15 52
ghl@arbetsgivarverket.se

Christer Hedvall
Arbetsgivarverket
Box 163 86, 103 27 Stockholm
Tfn: 08-700 13 83
Fax: 08-10 15 52
che@arbetsgivarverket.se

Per Insulander
SEKO
Box 1105, 111 81 Stockholm
Tfn: 08-791 41 34
Fax: 08-21 11 54
per.insulander.fk@seko.se

Eva Thim-Karlsson
OFR
Box 5308, 102 47 Stockholm
Tfn: 08-790 51 56
Fax: 08-24 29 24
evat@stmf.se

Projektledare

Charlotte Isaksson
Artikelförfattare
Utvecklingsrådet
Box 164 03, 103 27 Stockholm
Tfn: 08-402 28 36
Fax: 08-24 10 91
charlotte.isaksson@utvecklingsradet.se

Redaktion

Ansvarig utgivare
Gunilla Hansén-Larson
ghl@arbetsgivarverket.se

Redaktör
Charlotte Isaksson
charlotte.isaksson@utvecklingsradet.se

Artikelförfattare
Isa Wallenius

Layout
Pinor Art Illustration

Foto
Anders Anjou/Nyhetsstjänst AB

Nästa nummer:
Juni 2000