



**FIU**

KONSLIGESTILLING





# De nye herskertechnikker

– en opdatering af "de fem"!

# Indhold

- s. 3 Forord
- s. 4 Hvad er "Herskerteknikker"  
- og hvordan virker de?"

## De nye herskerteknikker anno 2007

- s.5 Usynliggørelse
- s.6 Fornyleses-retorik
- s.7 Magthaveres manglende selvværd
- s.8 Omstrukturering
- s.9 Ligestilling som statussymbol
- s.10 Mænds inkompetence
- s.11 Latterliggørelse
- s.12 Tilbageholdelse af information
- s.13 Dobbelt afstraffelse
- s.14 Påføring af skyld og skam
- s.14 Kvinders domæne
- s.15 "One of the guys"
- s.16 Mænd kan ikke diskvalificere sig / kvinder kan hurtigt diskvalificere sig
- s.17 Andre
  
- s.18 Berit Ås
  
- s.19 Om FIU-uddannelserne: Starlet, Victoria, Nynnerne, FLUK og FL.

## Forord

I 1970-erne blev den norske politiker Berit Ås verdensberømt for sine fem herskertechnikker - ihvertfald i Danmark.

Da Berit Ås blev valgt til Stortinget i Norge, erfarede hun en række måder mænd her brugte til, at undertrykke kvindelige kolleger på. Med sin forskerbaggrund var hun i stand til at indkredse og analysere, hvad der foregik.

På den baggrund definerede og analyserede hun sig frem til fem modstandsformer, som hun benævnte "herskertechnikker", teknikker der især blev brugt af mænd til at undertrykke kvinder med.

Herskertechnikkerne blev en øjenåbner for mange kvinder, idet de gav anledning til, at man blev opmærksom på megen undertrykkelse, som man ikke før var bevidst om.

Herskertechnikkerne lever stadig. De anvendes hver dag i det daglige liv, på arbejdspladsen, i hjemmet, i fagforeningen og i det politiske liv. De er ikke forældede, men de er nok blevet forfinet, andre eksempler belyser dem, og flere er kommet til. Det fremgår bl.a. af det nye netleksikon WIKIPEDIA, hvor forskellige mennesker løbende indskrifer nye eksempler på magtens mange ansigter.

Se f.eks.:

[http://no.wikipedia.org/wiki/De\\_fem\\_hersketeknikker](http://no.wikipedia.org/wiki/De_fem_hersketeknikker)

Vi er en lille gruppe kvinder, som også har besluttet os for at undersøge dette og komme med vores bud på en opdatering af herskertechnikkerne med eksempler fra vores verden. Vores ballast til opgaven, mener vi selv, er meget reel: Vi har alle deltaget i en længevarende uddannelse, der beskæftiger sig med teorier om køn og ligestilling, og vi har personlige erfaringer med at gøre karriere i et politisk eller fagpolitisk system. Vi har prøvet at vinde, og vi har prøvet at tabe, både valg, stillinger og poster. Vi har været udsat for herskertechnikker, og vi har selv brugt herskertechnikker! Vi kender til det både i teori og praksis.

I efteråret 2006 har vi været samlet på Esbjerg Højskole og delt vores erfaringer, drøftet, analyseret og forsøgt at lave en syntese, som vi tror, andre kan have glæde af de næste par år, ligesom vi var mange, der havde glæde af Berit Ås' herskertechnikker i firserne.

I udarbejdelsen af de opdaterede herskertechnikker har, udover undertegnede, deltaget Kirsten Brandstrup og Susanne Sørensen (Victoria), Lilian Højbjerg og Susanne Bjørn Jensen (Starlet), Lis Gregersen, Lone Skov Hansen og Inge Mølkær Sørensen (FLUK 1), samt Margot Torp (FL).

Susanne Fast Jensen  
Esbjerg Højskole  
Vinter 2006/2007

# Hvad er "Herskerteknikker - og hvordan virker de?"

Forudindtagethed og vanetænkning om køn har skabt et system af kommunikation, hos både mænd og kvinder, som bruges til at undertrykke kvinder i almindelighed ..... men især i forhold til magt og penge.

Dette system er tidligere blevet kaldt for "herskerteknikkerne" og bruges bevidst eller ubevidst. Sandsynligvis mest ubevidst.

Det bruges, fordi kvinder der stikker op og søger magt og penge ikke matcher den forestilling, vi i samfundet har om det kvindelige og det mandlige.

Herskerteknikkerne bruges altså til at holde kvinder væk fra magt, og få kvinder selv til at tro, at magt ikke er noget for dem, at de ikke vil være komfortable ved at have magt, eller at der er for store omkostninger ved det.

Samtidig medfører herskerteknikkerne, at det opleves "naturligt" for mænd og kvinder, at magt og høj løn tilhører det mandlige køn.

Herskerteknikkerne bruges altså til at holde mænd ved magten, uden at der stilles spørgsmål ved kvalifikationer. De får mænd selv til at tro, at magt er noget "naturligt" for dem, som det er ganske legitimt at slås for, også til trods for tvivl om, hvorvidt andre skulle være dygtigere eller på anden måde bedre egnede end én selv.

Herskerteknikkerne kan anvendes fordi, vi har en række forestillinger i samfundet om, hvad der er kvindeligt og mandligt, rigtigt og forkert, godt og dårligt, værdifuldt eller givet. Forestillingerne er hele tiden til forhandling, de kan rykke sig. Men det er svært, det sker ikke af sig selv, og det er et konservativt system. Herskerteknikkerne medvirker til, at der ikke reelt ændres så meget på magtbalancen mellem mænd og kvinder, som vi i Danmark formelt har besluttet os for at opnå.

Vi er således en gruppe kvinder i fagbevægelsen, som gerne vil rykke lidt ved forestillingerne om magt og køn, ved at synliggøre nogle af de herskerteknikker der trives, og har det godt i dagens Danmark.

At kende herskerteknikkerne kan være en hjælp til at forstå, hvorfor kønnene stadig ikke har lige muligheder og lige resultater på det danske arbejdsmarked, til trods for at alt formelt er i sin skønneste orden.

Det er vores erfaring, at det at kunne sætte ord på, hvad man udsættes for, gør det mindre belastende at bære. Ligesom det bliver nemmere, at reagere rationelt i situationen, så man ikke bliver ked af det eller vred.

# De nye herskertechnikker

## 1. Usynliggørelse

### Teknikken

Denne herskertechnik har næppe forandret sig meget siden 80'erne. Den går ud på, at det kvinder siger og gør overhøres, ikke ses, forbigås i tavshed, ikke roses eller helt glemmes. Det kan også være kvinden som person, der overses i forbindelse med deltagelse i udvalgsarbejde, studieture, som emner til bestyrelsesposter, lederposter etc.. Vi oplever det selv jævnligt, og hører ofte andre kvinder fortælle om det.

### Eksempler:

a)

En ny ad hoc gruppe skulle nedsættes på forslag af en kvinde i en lokal bestyrelse. Alle navneforslagene, der kom fra bestyrelsesmedlemmerne, var mænd. Da kvinden, der havde fremsat forslaget, foreslog en kvinde, og nævnte, at det udelukkende var mænd, blev der ikke svaret. Det blev end ikke overvejet. Gruppen endte med udelukkende at bestå af mænd.

b)

Alvorlige forslag om at spare på økonomi og nyorientere organisationen overhøres i bestyrelsesarbejdet, eller betegnes som uinteressant, når kvinder foreslår det. Det høres og drøftes og betegnes som fremtidssikring, når mænd foreslår det.

c)

En kvindelig tillidsrepræsentant på et af landets største sygehuse befinder sig i et lokale tidligt om morgenen som den første. En mand udefra kommer ind i lokalet, og spørger den kvindelige tillidsrepræsentant: "Er her ikke nogen?" Den kvindelige TR fandt det meget undertrykkende, at blive spurgt om dette, mens han kiggede direkte på hende.

d)

En kvindelig faglig sekretær har deltaget i et udvalgsarbejde, hvor den mandlige mødeleder konsekvent ikke kiggede fysisk på hende, men udelukkende havde øjenkontakt med mændene i udvalget.

# De nye herskertechnikker

## 2. Fornyelses-retorik

### Teknikken

En "moderne" undertrykkelsesmekanisme er, at erfaring kan betragtes som en ulempe, en belastning. Vi oplever, at det især er ældre kvinder, der betragtes som erfaringsbelastede. Vi kender dog også eksempler på, at "erfaringsbelastning" har ramt mænd. Denne undertrykkelsesmekanisme vurderer vi, ikke fandtes i 80'erne, men i dag marginaliserer den især kvinder over 50, der arbejder med ligestilling. Dyrkelsen af "fornyelsen" fører til, at man i dag let kan være erfaringsbelastet, når man er ansat i organisationer, der har brug for at signalere fornyelse.

Kvindes viden om og lange erfaring med "bløde" områder bruges negativt og hæmmende overfor en karriere. Når kvinder har beskæftiget sig længe med et emne argumenteres med: "Nu må der fornyelse til," eller: "Der skal jo ske noget nyt, så vi må have en anden til at føre udviklingen videre". Det er vores oplevelse, at det især rammer kvinder i alderen 50-65.

Når mænd har viden om, eller har beskæftiget sig med ligestilling eller andre såkaldte "bløde" områder, så betragtes det som en ekstra kvalifikation.

Unge kvinder kan let vinde på "fornyelses-retorikken". En dygtig ung kvinde har let ved at udkonkurrere en gammel dygtig mand. Det ser dog ud til at være et krav, at hun er slank og forholdsvis køn. (Se eksempelvis Folketingets sammensætning af nyindvalgte kvinder).

Når mænd og kvinder har megen viden om og erfaring med "tunge" politiske områder, betragtes det ofte som en kvalifikation, og virker karrierefremmende.

### Eksempler fra det virkelige liv:

a)

Efter en kongres, hvor de politiske områder i et forbund skulle placeres ind i en ny struktur, udtalte afdelingslederen: "Nu skal det ikke mere være Jytte og Bente, der arbejder med ligestilling. Nu skal der jo til at ske noget nyt!" Kongressen besluttede, at området skulle fornyes. Den samme kommentar havde afdelingslederen ikke om arbejdsmiljø, hvor Svend og Poul havde haft området i mange år.

b)

Helle Thorning Schmidt's valgsejr som formand for socialdemokratiet ser vi som en konsekvens af det moderne krav om "fornyelse". I 80'erne er vi overbevist om, at "Frank Jensen" ville have vundet. Det ville sandsynligvis ikke engang have været muligt at stille op for Helle Thorning Schmidt. Dette ser vi som et eksempel på, at dyrkelsen af "fornyelse" også kan være en ligestillingsmæssig fordel. En yngre kvinde har fået mulighed for at vise, at hun er dygtig.

## De nye herskertechnikker

### 3. Magthaveres manglende selvværd

#### Teknikken

Kvindes alternative, dygtige eksperimenterende indspil kan ikke rummes af magtfulde mænd med lavt selvværd. Teknikken kan ligne usynliggørelse, men dette kan foregå synligt og direkte italesat. Det er vores oplevelse, at denne herskertechnik er blevet forstørret siden firserne, bl.a. begrundet i, at samfundet er blevet mere og mere komplekst og mændene, der sidder på magten, ER mere usikre.

Nogle mænds lave selvværd og angst for ikke at slå til medfører, at de i bestyrelsesarbejde o.l. bliver så usikre, at de ikke er i stand til at lytte til og bruge kvindes viden og kvalifikationer. Mændene tør ikke være nysgerrige overfor en kvindes viden, erfaring og eventuelle magt. Mange beslutninger bliver derfor truffet på et smalt grundlag, hvor "normen" uhindret fortsætter og den mandlige magt bevares. Dygtige, velformulerede kvinder har ikke en chance for at komme igennem, da den der konkluderer/sidder på pengekassen, ikke "tør høre", ikke "kan rumme", hvad hun siger, men bare fortsætter med "det kendte".

#### Eksempler fra det virkelige liv:

a)

En ny bestyrelse skal tage beslutning om, hvilke undervisere der skal undervise på en kommende større TR-konference. En kvinde foreslår med begejstring, en anden kvinde som oplægsholder, én hun har oplevet være rigtig god og spændende, og som kunne medtage alle de nye ligestillingsiltag. Mændene fastholdt aktivt, at det blev de sædvanlige mandlige undervisere, som det plejede at være. Det var det mest sikre. "Det skulle jo gerne være en succes!"

b)

I en nyfusioneret bestyrelse gentog mændene hinanden gang på gang, så møderne tog så lang tid at alle, især kvinderne, var ved at gå ned. Kvinderne krævede, at der ikke var så mange gentagelser, og bad om at mændene stoppede med at gentage og henvise til hinanden. Mændene bliver ved at gentage det, andre mænd siger, dog lidt mindre og udtrykker aktivt, at det er vigtigt at vise, at man er enig. Spørgsmålet er, om mænd har behov for at stive et manglende selvværd af, ved at gentage hinanden og dermed fjerne "kvindes stemme" fra rummet?

Måske er det bare en af en mandlig mødekultur, som desværre ikke er særlig effektiv? Svenske forskere har tilbage i 90'erne studeret dette og fundet, at mænd tilsyneladende har brug for at udtrykke enighed. Mangler dette, opfattes det som udtryk for, at man er uenig. Omvendt udtrykker kvinder primært deres uenighed. Tavshed er lig med enighed.

Hvis dette virkelig er tilfældet, er det jo vigtigt at få det frem i lyset.



# De nye herskertechnikker

## 4. Omstrukturering

### Teknikken

Fusioner og omstruktureringer er hverdag, og bliver mere og mere almindelige. Omstruktureringer der medfører opsigelser, jobskift, omrokeringer, nye afdelinger, nyvalg og nye chefer betyder, at kvinders indvundne positioner ofte tabes, idet "kampen" om magt og karriere, starter forfra. "Jungleloven" sættes i kraft igen for en stund, en lov hvor mænd grundet historiske traditioner og normer bliver positivt særbehandlet.

Omstruktureringer og fusioner rammer især kvinder.

Flere - bl.a. HK's tidligere næstformand Liselotte Knudsen - har udtalt, at når kvinder begynder at få magten på et område, så gennemføres en omstrukturering, så magten atter kommer på mandehænder.

### Eksempler:

a)

Da LO nedlagde amterne og oprettede regioner, stoppede al ligestillingsarbejde.

Et typisk eksempel er nedlæggelsen af ligestillingsudvalget i Sønderjyllands amt i forbindelse med den nye struktur. Nu skulle arbejdsmarkedspolitik, erhvervs politik og grænsepolitik prioriteres.

b)

Kommunalreformen.

Da regeringen besluttede at sammenlægge kommunerne, var der ca. 10 % kvindelige borgmestre og ca. 20 % kvindelige kommunale chefer. Efter sammenlægningerne er andelen af kvindelige borgmestre og chefer halveret. Omstruktureringen har altså flyttet magt fra kvinder til mænd. Ligestillingsministeren kritiserede aldrig, at regeringen i hele reformarbejdet fuldstændig "glemte", at tage højde for ligestillingsloven, der siger, at køn skal inddrages i al planlægning og forvaltning. (§ 4)

## De nye herskertechnikker

### 5. Ligestilling som statussymbol

#### Teknikken

Nogle mænd oplever det som lavstatus, hvis der ikke er en rimelig "fortælling" om ligestilling og kvinder i deres arbejde. Nogle mænd oplever ligestilling og kvinder to-talt uinteressant, men vil gerne virke moderne. Det kan medføre, at kvinder bliver taget med som "pynt", som en krop, der skal legitimere mændenes arbejde og få det til at se moderne ud.

Indflydelse og ressourcer får kvinderne ikke, men det ser ud som om, der er en pæn kønsrepræsentation. Konsekvensen er, at kvinder i ingen af tilfældene selv får magt eller reel indflydelse til at skabe forandringer. Vi vurderer ikke, at denne undertrykkelse var så markant til stede i 80'erne.

#### Eksempler fra det virkelige liv:

a)

En lokal fagforeningsformand havde en bestyrelse, der udelukkende bestod af mænd, og han tog en hård kamp ved generalforsamlingen for at få to kvinder ind i bestyrelsen.

Da de var valgt, kunne de ikke få opgaver og ansvar, men det var altid de to kvinder, han ville have med til receptioner o.l. Det blev tolket af kvinderne, som fagforeningsformandens selvscenesættelse som moderne fagforeningsmand med kvinder omkring sig.

b)

En gammel mandlig forhandlingssekretær tilbød en yngre, køn, klog, kvindelig konsulent (med interesse for ligestilling) at komme med ham ud som praktikant, så hun kunne lære noget om forhandling og køn.

Det viste sig, at han soledede sig i følgeskabet af den yngre kvinde, som han "skulle hjælpe".

Det viste sig også, at hun var meget dygtigere end ham, og at han slet ikke forestillede sig, at hun skulle overtage noget eller bruges til noget (andet end iscenesætte ham som moderne og ligestillingsopbyggende). Det er stadig manden, der har forhandlingskompetencen.

# De nye herskertechnikker

## 6. Mænds inkompetence

### Teknikken

Siden 70-80'erne er der sket et skift i uddannelsesniveau mellem mænd og kvinder. I 2006 er kvinder mere uddannede, og har mange erfaringer, de er i stand til at sætte i en teoretisk ramme.

Det har indimellem haft den konsekvens, at især yngre kvinder ikke orker at deltage i meget politisk arbejde. De synes, det indebærer, at de skal bruge deres tid på noget, de ikke oplever værdifuldt, kompetent eller etisk.

Det er efter vores opfattelse blevet mere almindeligt, at kvinder fravælger at spille deres tid på ukonstruktive møder. Ikke fordi de ikke tør sige mænd imod, men fordi de ikke vil spille livet med inkompetent snak. Det medfører, at mænd beholder magten usædvanlig længe i de "gamle" organisationer.

Udviklingen kan muligvis medføre, at magten kan fordeles retfærdigt i "nye" organisationer. At det her vil være resultater og kompetencer, der tæller. Det sidste ved vi ikke noget om, det er bare en formodning.

### Eksempler:

a)

I en nynedsat udviklingsgruppe i LO, hvor de fleste forbund var repræsenteret, deltog en ung veluddannet kvinde og en ældre faglært mand med mange års anciennitet i fagbevægelsen. Det meste af tiden blev brugt på, at den ældre mand delte ud af sin uvidenhed og lommefilosofiske overvejelser over kvinder, kultur, magt og struktur.

Efter mødet anmodede kvinden sin arbejdsgiver om at blive fri for at deltage i udviklingsgruppen, da hun oplevede det grænseoverskridende, at være tvunget til at bruge tid på et så ukvalificeret samvær.

b)

I et underviserteam bestående af tre mænd og en kvinde, var de tre mænd helt uvidende om ligestilling og mangfoldighed. Kvinden var veluddannet indenfor området. Kvinden fik derfor altid opgaven, at skulle komme med oplæg m.m., der omhandlede ligestilling. Men så blev hun altid modsagt og nedgjort af sine kolleger, der i uvidenhed protesterede mod hendes korrekte pointer og temaer. Kvinden valgte at stoppe som underviser, da hun ellers skulle være uprofessionel og overlevere myter og fordomme, for at tilgodese sine kolleger.

## De nye herskertechnikker

### 7. Latterliggørelse

#### Teknikken

Teknikken går ud på, at latterliggøre det kvindelige, ligestilling, det kvinder siger og gør. Gerne i en "god mening".

Når der grines af noget, tages det ikke alvorligt.

Vi vurderer, at denne herskertechnik, et langt stykke hen ad vejen, ikke er virkbar mere. Den kan i dag være som en boomerang, og rammer ofte mændene selv.

Latterliggørelsen skal være meget raffineret og indirekte, hvis forsamlinger i dag skal acceptere, at kvinder latterliggøres offentligt. Dette oplever vi dog jævnligt.

Kvinder har i dag også god mulighed for at latterliggøre mænd begrundet i køn, uden at der er fagligt belæg herfor. (se pkt. c)

#### Eksempler:

a) På sidste LO-kongres, da ligestillingspunktet blev behandlet, var en mand på talerstolen og latterliggjorde emnet med henvisninger til, at: "Det er ligesom derhjemme, hvor man skal passe på med at give konen eller børnene en femmer, for så vil hun straks have en tier... .." Der var så meget viden og seriøsitet tilstede i salen, at der først blev pinlig tavshed, og derefter blev buuuuuuuuhhhhet. Fire år tidligere ville der have været grinet.

b)

På et møde, hvor fusionen mellem SID og KAD blev drøftet, var der en mand, der fra talerstolen sagde: "Jeg er meget betænkelig ved, at skulle ledes af et par patter fremover". Der blev ikke grinet. Det er opfattelsen, at han tabte anseelse for den udtalelse, både blandt kvinder og mænd.

c)

På et debatmøde i en fagforening, hvor en kvinde havde fået ordet, og var på vej op på talerstolen, råbte en mand fra salen: "Har du trusser på i dag?". Nogle få grinede, men stemningen var ødelagt, og manden fik modstand.

d)

I fagbevægelsen kan kvinder ekskludere ældre mænd med bemærkninger som: "Den hvide, heteroseksuelle, overvægtige, ældre mand med røde seler har vi ligesom ikke brug for flere af!"

# De nye herskertechnikker

## 8. Tilbageholdelse af information

### Teknikken

Denne herskertechnik er fra 80'erne og gik ud på, at en del information ikke tilgik kvinder, men udelukkende mænd. Dette bevirkede, at mænd havde lettere ved at forberede sig, at lægge strategier, at planlægge og at formulere ideer og visioner.

Den elektroniske information og dens hast, giver helt nye muligheder både for adgang og for udelukkelse.

Det er lettere at udelukke nogen bevidst fra et netværk ved ikke at sende mails.

Det er sværere at udelukke nogle helt, da der er så megen tilgængelig information på nettet.

Benægtelse af at have modtaget mails er også blevet en magtfaktor.

Edb-problemer o.l. kan være en undskyldning for, at nogen ikke er informeret.

Samtidig er der så megen viden, der er tilgængeligt for alle på nettet, at der er megen information, der ikke KAN tilbageholdes.

Et nyt problem med information er også, at man nu let kan drukne folk i ord og mails og samtidig kræve hurtig tilbagemelding.

Fordele/ulemper for mænd /kvinder er der, men om det vipper til én side, står ikke helt klart for os. Vi er dog sikre på, at denne herskertechnik har forandret sig totalt siden 80'erne.

### Eksempler:

a)

Mænd er dårligere til at udnytte teknologien på fagforeningskontorerne, det giver kvinder en fordel. Der findes nogle få mænd i fagforeningen, der ikke kan tænde for en PC.

Ingen af os kender kvinder i fagbevægelsen, der er stået helt af på at bruge informationsteknologien.

b)

Flere kvinder har oplevet, at de "tilfældigvis" ikke er med på mailinglister, der informerer om forandringer eller skaber forandringer.

## De nye herskertechnikker

### 9. Dobbelt afstraffelse

#### Teknikken

En af de gamle kendte herskertechnikker kaldes "dobbelt afstraffelse". Den bruges om det fænomen, at en kvinde både klandres, hvis hun ingenting gør og hvis hun agere/ tager et initiativ/handler.

"Damn if you do – and damn if you don't".

Ifølge Berit Ås er det især kvinder, der udsættes for dobbelt afstraffelse. Det er vores oplevelse, at mænd i dag også kan udsættes for dobbelt afstraffelse.

#### Eksempler:

a)

FIU-ligestilling har haft en stor vækst i deltagerantal. Det er af nogen blevet vendt til, at der er skabt et kunstigt behov, at emnet er blevet pustet op. Havde der været en deltagertilbagegang, havde det også været et problem. Så ville der have været argumenteret med, at "her kan man se, der er ikke behov for og interesse for ligestillingskurser". Det er altså lige meget, hvad der har været resultatet for de kvinder, der arbejder med det: Galt er det.

b)

Dobbeltafstraffelse forekommer ofte hos kvindelige tillidsrepræsentanter: Straffet ved at være fraværende fra jobbet som TR, straffet ved ikke at gå til møder og blive informeret. Lige meget hvad der bliver gjort, er det forkert.

c)

Mænd der tager barselsorlov kan blive udsat for dobbeltafstraffelse (de kan dog også være kæmpe helte). Dobbeltafstraffelsen mærker han ved fordømmelse, hvis han ikke tager barselsorlov. Det er politisk ukorrekt og ikke godt for barn-far-forholdet. Hvis han tager barselsorlov, synes nogle kolleger, at han er en "tøsedreng og svigter sjakket". Og nogle kvinder synes, at der går noget fra dem og deres orlov.

d)

Vi har hørt om eksemplet af et mandligt medlem. Det handler om mænd med minoritetsbaggrund, der af deres familie bliver bedt om at begå et æresdrab på en søster. Hvis de ikke gør det, udstødes de af familien. Hvis de gør det kommer de måske i fængsel og udstødes af det danske samfund. Og de finder det muligvis også selv helt forkert.

# De nye herskertechnikker

## 10. Påføring af skyld og skam

### Teknikken

Påføring af skyld og skam er en meget effektiv måde at underminere en persons gennemslagskraft på. Hvis en kvinde kommer med et forslag på et møde, som ikke falder i god jord, fordi hun tænker anderledes, eller ikke har fået lige så mange informationer, som de øvrige mødedeltagere, så er det lettere at skamme hende ud end argumentere rationelt. Det skæve magtforhold opretholdes og fornyelse undgås. Dette kan helt sikkert også forekomme i en enkönnat sammenhæng. Men det virker særlig voldsomt, hvor det bruges mod en person, der er i forvejen er stærkt underrepræsenteret p.g.a. sit køn, sin herkomst, seksuelle orientering m.v.

### Eksempel:

Fra en DSU-folder fra 80'erne har vi dette eksempel, som meget godt illustrerer metoden, og hvad den gør ved folk: På et møde foreslår Carina, at de fremover skal prøve at holde nogle møder uden dagsorden og f.eks. skiftes til at bage kage. "Hvad helvede er nu det for noget", himlede Karl op. "Vi mødes sgu da ikke for at spise kage og holde møder uden dagsorden. Det er dybt godnat, her holder vi seriøse møder". "Jo, men det er jo altid de samme, der siger noget til møderne, så jeg tænkte, at hvis vi prøvede, at holde dem lidt anderledes så..." Karl afbryder: "Det er sgu da ikke min og andres fejl, at ikke alle vil sige noget, så må de tage et talerkursus. Det er sgu ikke en børnehave dette her!". Carina følte sig lidt dum. Det er måske også et dårligt forslag. Hvad må de andre ikke tænke nu!

## 11. Kvinders domæne:

### Teknikken

En herskertechnik der udelukkende bruges af kvinder over for mænd, er den herskertechnik vi har kaldt Kvinders domæne.

Herskertechnikken går ud på, at kvinder oplever og udtrykker, at et bestemt område er deres domæne, og at deres mand/partner ikke skal blande sig her.

### Eksempler:

#### a)

Mænd bliver nogle gange udsat for et pres af deres partner i forhold til deltagelse i ligestillingsaktiviteter. Nogle kvinder oplever mænds interesse for ligestilling som en indblanding i parternes personlige forhold. Andre kvinder oplever, at det er "deres" domæne, mændene går ind på.

#### b)

En kvinde opfordrede en fagforeningsformand til at deltage på et ligestillingskursus. Manden overvejede det positivt, men hans kone bad kraftigt om, at han ikke deltog. Hun fandt det forkert, at han skulle være sammen med mange kvinder og diskutere ligestilling.

#### c)

Barselsorlov. 3F har lavet en undersøgelse af hvad grunden er til, at mænd ikke tager mere af barselsorloven. Undersøgelsen viste, at en del af grunden var, at nogle kvinder ikke ønsker at afgive noget af barselsorloven til deres mænd.

## De nye herskertechnikker

### 12. "One of the guys"

#### Teknikken

En gammel kendt herskertechnik brugt af kvinder overfor kvinder, kaldes "one of the guys".

Det er en velkendt erfaring, at kvinder kan have lettere ved at komme frem i "verden" ved at spille "one of the guys". Altså solidariserer sig fuldstændig med mandemagt og mandekultur og frasiger sig ligestilling og solidaritet med andre kvinder. Måske oven i købet "føre sig selv frem" eller "gøre sig selv stor" ved at tale nedsættende om kvinder og ligestilling.

#### Eksempler:

Vi oplever kvinder der:

- a) Griner af mænds sex-diskriminerende vittigheder, eller selv kommer med sexistiske vittigheder.
- b) Deltager i drikkekultur og eks. fodbold, taler nedsættende om kvinders udseende, kompetencer, etc.
- c) Solidariserer sig med mandemagt som noget der indeholder kvalifikationer (Udtrykke: Jeg synes, kvalifikationerne kommer før kønnet og dermed antyder at ligestillingsinteresserede ser stort på kvalifikationer).

d) Betragter mænd som normen, og kvinder som nogle der skal kvalificere sig.

e) Frasiger sig ligestilling.

f) Latterliggøre kvinder der arbejder med ligestilling, f.eks. har behov for at udtrykke: "Jeg vil vælges på mine kvalifikationer" - "jeg vil være ked af at blive valgt, bare fordi jeg er kvinde"

g) Taler ondt om kvinders udseende, faglighed, etc. Denne herskertechnik vurderes i dag et stykke ad vejen at være selvundertrykkende, men den virker bestemt også nogen steder. Der er i dag også mænd og kvinder, der ikke tager en kvinde alvorligt, som er al for meget "one of the guys".



## De nye herskertechnikker

### 13. Mænd kan ikke diskvalificere sig selv / kvinder kan hurtigt diskvalificere sig

#### Teknikken

Undertrykkelsesmekanismen går ud på, at mænd kan kvaje sig nok så meget, de får alligevel ofte en ny chance. Hvis en kvinde kvajer sig, diskvalificerer det hende totalt. Da diskvalificeringen menes retfærdig, er der ingen indsigelser og det erkendes ikke som et problem. Men samlet set er det et problem for ligestillingen, at det kun er mænd, der får den ene nye chance efter den anden.

Denne undertrykkelsesmekanisme tror vi også virkede i 80'erne, men ingen havde rigtig øje for den. Den blev beskrevet så strålende i Politiken d. 5. november 2006 af Gretelise Holm. Artiklen kan ses på:

<http://politiken.dk/debat/kroniker/article195859.ece>

og hedder: Skiderikker og stortabere.

Læs den! Den er fantastisk!

#### Eksempler:

I Politiken nævntes bl.a.

a)

Hans Engell: Leder af et politisk parti, som er ved at gå til i indre kampe, kører spritkørsel og ind i en cementsten. Han må gå som leder af sit parti, men bliver straks derefter chefredaktør for Ekstra Bladet. Han har aldrig vist nogle særlige journalistiske kvalifikationer.

b)

Erik Stephensen og Jørgen Flindt Petersen, der kører Det fri Aktuelt i sænk, formøbler 400 millioner af fagbevægelsens penge, og da det hele må lukke, får de straks gode job i medieverdenen. (Erik Stephensen TV-chef på Nordisk film og Jørgen Flindt Petersen direktør på TV2)

c)

Fra fagbevægelsens verden kender vi selv bl.a. eksemplet: En mandlig konsulent, der er både doven og udygtig og ingen resultater skaber, holder sit job i live ved at iscenesætte sig selv, som en der har overblik og betydning. Kolleger er ved at bryde sammen, da de må redde den ene arbejdsopgave efter den anden, der er ved at falde på gulvet, som glemmes, eller ikke laves på grund af ferie m.m.

Det er tydeligt, at hans eneste projekt er at iscenesætte sig selv. På trods af at projekter omkring ham falder på gulvet gang på gang, bliver han leder, da der kommer en pludselig jobåbning.

## De nye herskertechnikker

### 14. Andre...

Her angives nogle herskertechnikker, som vi ikke bruger så meget plads på, da de kan være lettere at afsløre:

#### a) Stempling / kategorisering:

Den svenske kønsforsker Ingrid Pincus har i sin forskning fundet frem til, at ledernes negative stempling af ligestillingsmedarbejdere, effektivt gennem 15 år, har lagt gift for svenske kommuner og amters forpligtigelse til, at indarbejde statslig ligestillingslovgivning i de kommunale forvaltningers rutiner og initiativer.

En negativ stempling eller kategorisering af en person i en organisation underminer effektivt dennes professionelle og personlige legitimitet. Vedkommendes gennemslagskraft bliver ganske lille. Det samme gælder for politikere, der brænder for ligestilling. Noget kunne tyde på, at der er en forandring under opsejling her.

#### b) Passivitet / repressiv tolerance / slå i en dyne:

Ingrid Pincus' undersøgelsen dokumenterede også, at lederes passivitet var den mest fremherskende modstandsform til at forhindre succes med implementering af ligestilling i en organisation. Mange ligestillingsinteresserede har erfaret at ledere, der praktiserer denne passivitet, ikke engang selv har en bevidsthed om, at de er i gang med at modarbejde ligestilling.

De finder det ikke professionelt interessant, og de mener ikke at det er noget, der kræver at de får viden og indsigt på området. Og det til trods for at al erfaring viser, at uden klar og tydelig ledelsesbevågenhed opfatter ingen ansatte i en organisation, at det er noget de skal blive dygtige til i forhold til eget arbejde.

#### c) Stjæle æren:

Denne teknik finder sted, når nogen stjæler andres ideer, og præsenterer dem som sine egne.

#### d) Umyndiggørelse / patronisering:

Herskertechnikken umyndiggørelse finder sted, når en mand siger f.eks. "Lille de, de må forstå..."

#### e) Bluf – at puste sig op:

Bluf kan man kalde det fænomen, at en person tager andre til indtægt for sit standpunkt, uden at disse er taget i ed. F.eks. med udtrykket "Som vi alle i udvalget mener, så..." Dette kan i princippet både være på møder og på skrift.

Bluf er også på spil, hvis en oplægsholder eller en mødedeltager gør meget ud af titler, bedrifter, poster etc. i en præsentation af sig selv. Hvis ikke man ved, at nogen bruger denne teknik til at stive egen usikkerhed af, kan det nemt tage pippet fra mere jordnære og ærlige personer, som ikke kan forestille sig at lave ét tilsvarende blufnummer.

# Berit Ås.

## Norsk politiker og forsker

Født 1928. Specielt optaget af kvindebevægelsen og fredsbevægelsen.

Startede med at forske i "forbrug", boliger, børn og trafiksikkerhed og orienterede sig efterhånden i retning af kvindekultur, kvinders vilkår og den verdensomspændende kvindeundertrykkelse.

I slutningen af 60'erne meldte Berit Ås sig ind i "Det norske Arbejderparti" og blev i 1971 borgmester i Asker Kommune.

Berit Ås var EF-modstander og der opstod i den forbindelse en masse intriger, der førte til at hun blev suspenderet, optaget igen og selv meldte sig ud. Var medstifter og den første leder af Socialistisk Venstreparti.

I 1973 kom hun i Stortinget, hvor hun især var optaget af sagen om kvinders undertrykkelse, samt Norges sikkerheds- og forsvarspolitik.

I 1977 tog hun initiativ til en stor aktion "50 % kvinder i Stortinget", der medførte at kvindeandelen steg fra 16% til 24%.

Berit Ås har været fremragende, underholdende og provokerende som foredragsholder og mødt meget kritik og modstand.

"De fem herskertechnikker" er kendt over det meste af verden.

## Om FIU-uddannelserne Starlet, Victoria, Nynnerne, FLUK og FL

Fagbevægelsens Interne Uddannelse (FIU) etablerede i 2000 det første længerevarende forløb for kvinder, hvis hensigt var at klæde kvinderne på til at varetage lederopgaver i fremtidens ligestillede fagbevægelse.

For at kunne være kvindelig leder i fagbevægelsen, og kunne skabe en rummelig fagbevægelse, er det nødvendigt at have et grundlæggende kendskab til kønnets betydning, og hvordan uligestilling er indlejret i alle områder.

For at sikre, at fordomme og lomme filosofi ikke skulle præge indholdet, har kønsforskere og kompetencegivende uddannelser været en del af uddannelserne.

Vidensniveauet i fagbevægelsen om køn og ligestilling har fået et vældigt løft, og denne pjece er et produkt af nogle af deltagernes analyse af egne erfaringer. Starlet, Victoria, Nynnerne, FLUK og FL har givet fagbevægelsen et vidensløft, der bidrager til at området ofte behandles professionelt. At det ses som et politisk område, hvor løsninger findes i analyser, strukturer og viden. Et løft, der har flyttet diskussionen væk fra henvisninger til "egen kone" og "egen sekretær", væk fra lomme filosofi, myter og fordomme.

Deltagerne på uddannelserne danner et netværk af kvinder, som stadig mødes jævnligt om et eksternt vidensinput med kønsbriller. Den nye viden kan være en undersøgelse, der fremlægges af forskeren selv, det kan være teorier om køn, det kan være nye bøger eller afhandlinger om arbejdsmarked, ligestilling, mangfoldighed etc.

Der er i 2007 tilknyttet ca. 35 kvinder til FL-netværket. I 2006 var 43 kvinder tilsluttet FL-netværket.

I alt har ca. 70 deltaget gennem de 6 år FL-netværket har virket.

Ca. 100 kvinder har deltaget på de to-årige kvindeuddannelser: Starlet, Victoria, Nynnerne og FLUK.

8 af deltagerne har pudset kønsbrillerne og bidraget til denne pjece.

Susanne Fast Jensen  
Esbjerg Højskole  
Vinter 2006/2007