

**25**

**Spørgsmål  
og svar**

**OM LIGESTILLING**

# Indhold

- Side 3. Forord
- Side 4. 1. Skyldes lønforskellen mellem mænd og kvinder, at kvinder er dårlige til at forhandle løn?
- Side 5. 2. Er lønforskellen mellem mænd og kvinder ved at forsvinde?
- Side 6. 3. Er ligestilling udelukkende for kvinder?
- Side 7. 4. Skal mænd og kvinder absolut være ens? Skal de kunne og ville det samme? Skal der være millimeterdemokrati?
- Side 8. 5. Er der grund til at gøre så meget ud af ligestilling, når det nu kommer af sig selv med næste generation?
- Side 9. 6. Er det ikke op til kvinder selv, de kan jo bare tage udfordringen op? Det er jo bare at stille op!
- Side 10. 7. I Danmark har vi da ikke noget at klage over, vi er jo et af de lande, der er længst fremme med ligestilling, ikk?
- Side 11. 8. Kønskvotering eller mindretalsbeskyttelse, er det ikke udemokratisk?
- Side 12. 9. Med kønskvotering risikerer vi så ikke, at det ikke er den bedst kvalificerede, der vælges?
- Side 13. 10. Hvorfor skal samfundet lave regler og love. Det må da være op til den enkelte familie og det enkelte individ at bestemme hvad og hvordan, de vil fordele arbejde og indtjening mellem sig?
- Side 14. 11. Hvad er grunden til at kvinder ikke kommer længere op i toppen af hierarkierne?
- Side 15. 12. Hvilke veje er der til at ændre uligstilling?
- Side 15. 13. Er det ikke kvindernes egen skyld, det er jo dem, der opdrager børnene?
- Side 16. 14. Kan der gøres noget ved det kønsopdelte arbejdsmarked når mænd vælger at blive håndværkere og kvinder vil være social- og sundhedshjælper?
- Side 17. 15. Har prostitution og pornofiseringen af det offentlige rum noget at gøre med ligestilling på arbejdspladsen?
- Side 18. 16. Er der ligeså mange mænd der får bank af deres kone, som der er mænd, der øver vold mod kvinder?
- Side 19. 17. Hvad er grunden til, at kvinder stemmer på mænd? Hvorfor har FOA og HK f.eks. en mandlig forbundsformand?
- Side 20. 18. Hvad er "De fem herskerteknikker"?
- Side 21. 19. Hvad er "Rip, Rap, Rup effekten"?
- Side 22. 20. Hvad er mainstreaming?
- Side 23. 21. Hvad er "Ligestillingens vigepligt"?
- Side 24. 22. Hvad er genussystemet?
- Side 25. 23. Hvad er forskellen på ligestilling og ligeværd? Hvad er forskellen på lige resultater og lige muligheder?
- Side 26. 24. Hvordan får man kvinder til at stille op eller til at søge lederjob?
- Side 27. 25. Er feminisme ikke gammeldags og feministiske kedelige, sexforskrækkede rødstrømper?

## Forord:

**“25 spørgsmål og svar om ligestilling” er en folder målrettet til LO-forbundenes grunduddannelser for tillidsvalgte.**

**Ideen til pjecen opstod på et såkaldt “G-25 topmøde”, hvor undervisere var samlet for, at drøfte hvordan ligestilling bedre kunne få plads på grunduddannelsen.**

Erfaringen er nemlig, at det ikke er let at drøfte noget så grundlæggende, som ligestilling mellem mænd og kvinder. Nogen hænger det ud af halsen, andre ser rødt, nogle tror vi allerede har ligestilling, andre mener der er et problem. Det er ikke noget vi kan gøre noget ved, nogen synes det er det vigtigste fagpolitiske problem, og andre synes bare det skal behandles ligesom alle andre udfordringer.

Samtidig er der nogen der er ildsjæle på området og oplever, at ligestilling mellem mænd og kvinder er det fuldstændig grundlæggende vilkår for udviklingen af et ordentligt velfærdssamfund. De synes oven i købet, at det er spændende at arbejde med! Endelig er der nogen, der mener, at uligestillingen på arbejdsmarkedet er et menneskerettighedsproblem.

Dette er svært at forene i et undervisningsrum.

Men det er altid lettere at forene og samle, hvis der diskuteres på baggrund af fakta og undersøgelser. At det ikke er myter, fordomme og uvidenhed, der bærer diskussionerne.

Derfor var der enighed om at finde frem til de 25 mest almindelige spørgsmål, myter eller fordomme der forekommer og så besvare dem, belyse dem og henvise til, hvor man kan få endnu mere at vide.

“25 spørgsmål og svar” er ikke så stor, så den er “handy” at have med sig til møder, konferencer, på arbejdspladsen og derhjemme. Spørgsmålene er besvaret, så de er nogenlunde “langtidsholdbare”. Vi forventer, at de holder et par år. Måske der så vil udkomme en “25 og spørgsmål og svar om ligestilling” igen?

I redaktionsgruppen har medvirket:

Annemarie Kruuse, Esbjerg Højskole -Susanne Fast Jensen, 3F -Margot Torp, HK og Hanne Christensen, FOA.

Esbjerg Højskole  
Efteråret 2006  
Susanne Fast Jensen

# 1. Skyldes lønforskellen mellem mænd og kvinder, at kvinder er dårlige til at forhandle løn?

## Svar: "Nej!"

Det spiller muligvis en rolle, men det kan slet ikke forklare hele lønforskellen, og det er måske endda helt tilbagevist. LO afsluttede i 2004 en undersøgelse af lønforhandlingsprocessen med henblik på at afdække, hvordan kønnet spillede ind i lønforhandlingens resultat. Betyder arbejdsgiverens køn noget? Er der forskel på mænd og kvinders kompetence til lønforhandling? Er der ubevidste forventninger til værdien på mænd og kvinders arbejde, der giver sig udslag i lønnen? Er der forskelle i mænd og kvinders måde at forhandle på? Lader kvinder sig tilfredse med lidt?

LO's undersøgelse viste, at mænd og kvinder er lige dårlige til at forhandle deres egen løn. Det kan herefter betragtes som en myte, at det er kvinders egen "skyld", at de får en lavere løn, fordi de er dårlige forhandlere.

Der er dog en anden nyere undersøgelse, fra foråret 2006, lavet af Dansk Magisterforening, der tyder på, at kvinder prioriterer andet end løn ved forhandlingerne. De vælger arbejdstid, fritid, arbejdspladsforbedringer og familieliv, og derved gennemsnitligt stiller lavere økonomiske krav end mænd.

## Undersøgelser/Erfaringer:

- LO pjece. "Når køn forhandler løn." Kan downloades på: [www.lo.dk](http://www.lo.dk) eller rekvireres i LO på tlf.: 35 24 60 00.
- Dansk Magisterforening på tlf.: 38 15 66 00.
- Ligeløn, for job af samme værdi. Byrial Bjørst. Jurist- og økonomforbundets Forlag, 2005.

## Her kan du hente yderligere viden:

- LO pjece: 25 spørgsmål og svar om ligeløn. Udgået, men kan stadig hentes på: [www.lo.dk](http://www.lo.dk)

## 2. Er lønforskellen mellem mænd og kvinder ved at forsvinde?

### Svar: "Nej!"

Løngabet mellem mænd og kvinder er gennemsnitligt ca. 15% i Danmark. Det er ca. det samme som da ligelønsloven blev indført for 30 år siden.

Det er ikke nødvendigvis det samme som, at ligelønsloven ingen betydning har haft, for det kan have set meget mere skævt ud, hvis vi ingen lov havde. Imidlertid kan det konkluderes, at det betyder, at der er mange komplekse ting, der spiller ind i løndannelsen.

LO og DA gennemførte en undersøgelse af løngabet i 2002, der viste, at en del af løngabet mellem mænd og kvinder kan forklares ved anciennitet, uddannelse, forskellige fag, traditioner, arbejdsdeling, ledelsesfunktioner, funktionstillæg, etc., mens ca. 6 % er fuldstændig uforklarlige. Lige meget hvor meget man ledte efter begrundelser, var det umuligt at finde en anden grund end diskrimination.

I FOA er det f. eks. konstateret, at en af forklaringerne på løngabet mellem mænd og kvinder må være, at mænd ansat på et afsnit/afdeling vil manden ofte påtage sig eller kæmpe for, at få arbejdsfunktioner, der udløser funktionsstillæg. F.eks. praktikvejlederfunktion, løfteinstruktør, IT – vejleder, team – leder, m.m.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- LO/DA: Kvinders og mænds løn, 2003. Kan downloades på [www.lo.dk](http://www.lo.dk) eller på [www.da.dk](http://www.da.dk).
- Ligeløn, for job af samme værdi. Byrial Bjørst. Jurist- og økonomforbundets Forlag, 2005.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Hvordan skaffer jeg ligeløn på min arbejdsplads? LO - Varenr.: 4867. ISBN 8 777 356 152.
- Ligestillingsministeriets hjemmeside: [www.lige.dk](http://www.lige.dk)
- Løn og køn. FIU-undervisernotat udarbejdet af Elisabeth Møller Jensen og Jytte Larsen 1994. [www.kvinfo.dk](http://www.kvinfo.dk).
- HK. Lige køn-lige løn. HK 2003. ISBN. 87-90991-18-4 [www.lige.dk](http://www.lige.dk) [www.celi.dk](http://www.celi.dk) [www.kvinfo.dk](http://www.kvinfo.dk)

### 3. Er ligestilling udelukkende for kvinder?

#### Svar: "Nej!"

Ligestilling er en sag for alle og der er gevinster for både mænd og kvinder. Ligestillingsprojektet har historisk afsæt i kvindefrigørelsen og i opnåelse af kvinders rettigheder. I de første mange års ligestillingsarbejde var det næsten udelukkende kvinder, der deltog. Især "kvindesagen" var på dagsordenen. Men i 90'erne begyndte der at være fokus på mænd som køn.

I fagbevægelsen (og andre steder i samfundet) er det stadig oftest sådan, at "mænd" betragtes som normen og "kvinder" betragtes som "kvinder". Det bliver dog mere og mere almindeligt, at også mænd betragtes som et køn, der har særlige udfordringer, problemer og muligheder. Mænd er det ekstreme køn. De er i stort overtal i toppen af samfundet og i bunden. I alle elendighedsstatistikker er overvægten af mænd stor. Det gælder både i forhold til kriminalitet, selvmord, hjemløshed og livsstilsbetingede sygdomme. Ligestilling er derfor også et frigørelsesprojekt for mænd i dag.

F.eks. kan det nævnes, at 3F i foråret 2006 satte fokus på mænds sundhed og udgav en pjeces: "Pas dog på dig selv, mand! "

Ligestillingsudfordringer for mænd:

- Fædrole, forældreskab og barsel
- Sygdom og sundhed
- Vold og kriser
- Sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv
- Mænd ses sjældent som en ressource i ligestillingsarbejdet
- Stress-præstation-stoffer
- Arbejdsfordelingen i familien (forsørgerforventninger, kvinders dominans over børneopdragelse, hjemmet, m.m.)
- Det grænseløse arbejde, angst for ikke "at blive til noget".
- Arbejdspladskulturen og forventninger til orlov, sexisme, humor etc.
- Skilsmisse er en speciel voldsom begivenhed for mænd
- Der er mindre og mindre "plads til" den traditionelle mand.
- At snakke om ligestilling for mænd kan være tabubelagt og latterliggøres. "Rigtige mænd" snakker ikke om sig selv offentligt, de tager livet i stiv arm og udfører deres samfundspligt".  
(Leder i Berlingske tidende i 90'erne i forbindelse med en mandeforskningskonference)

(Fortsættes side 7)

#### Her kan du hente yderligere viden:

- "Den nye karrierefar". Kirsten Stendevad og Esben Kjær. Aschehoug Dansk forlag A/S, 2005.
- "Mænd i lyst og nød" (Hvem har retten til ligestillings debatten?). Kenneth Reinicke. Schönberg, 2004.
- "Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering." Steen Baagøe Nielsen. Forskerskolen, 2005.
- "Mænd, sundhed og sygdom". Simon Sjørup Simonsen. Forlaget KLIM, 2006.
- "Hvordan mand". Antologi. Tiderne skifter.  
[www.lige.dk](http://www.lige.dk)  
[www.celi.dk](http://www.celi.dk)

#### Undersøgelser/Erfaringer:

- Ligestillingsministeren havde i 2004 et indsatsområde, der hed "Mænd og ligestilling".
- "Mænd i kvindedominerede arbejdskulturer." Kan downloades på [www.celi.dk](http://www.celi.dk)
  - "Mænd i kvindefag", - en europæisk undersøgelse i redefinering af mænds kønsroller, kønsstereotyper og kønsmærker. Kan downloades på [www.celi.dk](http://www.celi.dk)
  - "Derfor holder mænd barsel". Diverse materialer fra konference kan downloades på [www.celi.dk](http://www.celi.dk)
  - "Fædre på forkant". Mænds beretninger om livet. Kan downloades på [www.celi.dk](http://www.celi.dk)

## 4. Skal mænd og kvinder absolut være ens? Skal de kunne og ville det samme? Skal der være millimeterdemokrati?

#### Svar: "Nej".

Mænd og kvinder skal ikke være ens. Det er en meget udbredt misforståelse, at arbejdet for ligestilling handler om at gøre alle ens.

Man skal huske, at det modsatte af lighed er ulighed. Og det modsatte af ens er forskellig. Forskellighed er OK. Det er ulighed, der er problemet.

Mænd ikke skal være ens, og kvinder ikke skal være ens. Men mænd og kvinder skal ikke værdsættes forskelligt pga. deres køn.

#### Undersøgelser/Erfaringer:

- Magtudredningen i Norge og Danmark.
- Femkamp. Nordisk feminisme. PP forlag

#### Her kan du hente yderligere viden:

- Peter Thielst. Den kønspolitiske tænkning.
- Femkamp. Nordisk feminisme. PP forlag
- Liza Marklund. Der findes et særligt sted i helvede for kvinder som ikke hjælper hinanden. Fremad 2006.

## 5. Er der grund til at gøre så meget ud af ligestilling, når det nu kommer af sig selv med næste generation?

### Svar: "Ja".

Der er ingen landvindinger på ligestillingsområdet, der er kommet af sig selv. Tværtimod er der mange analyser, der viser, at hvis der ikke sker en løbende indsats og udøves en konstant opmærksomhed, sker der hurtigt tilbageslag. Tilbageslag sker overalt i verden, og det engelske udtryk "backlash" er ved at være almindeligt brugt i mange lande.

Tilbageslag, eller backlash, sker ikke udelukkende når ligestilling ikke får fokus. Det sker også ofte, når kvinder er ved at vinde indpas, magt eller status på et område. HK's tidligere næstformand Liselotte Knudsen formulerede det engang sådan: "Ikke længe efter, at kvinder med stort møje og besvær har fået tilkæmpet sig lederposter i en organisation, skal der tilfældigvis ske en omstrukturering, der så medfører, at der desværre ikke blev ligeså mange kvinder på lederposterne".

Vi har for nylig set det med kommunalreformen.

Før kommunesammenlægningerne var der de sidste 10 år en god stigning i andelen af kvindelige kommunaldirektører og kommunale chefer. Efter sammenlægningerne er der sket et stort tilbageslag. Det samme gælder andelen af kvindelige borgmestre: Der er i dag 6 %, mens der før kommunalreformen var 11 %.

Tilbageslag forekommer også på en anden måde: Når kvinder kommer ind i et mandedomineret område, taber området status. Et eksempel er folkeskolelærerområdet, engang et statusfyldt mandedomineret område, i dag et kvindedomineret område med lav status.

### Undersøgelser/Erfaringer:

I HK besluttedes på kongressen i 2002, at ligestilling var alles ansvar. Der skulle mainstreames og alle skulle medtænke ligestilling i alt arbejde. Det viste sig, at når alle uden nærmere præcision havde ansvaret, så vandt opfattelsen hos den enkelte: "Det er ikke mig og i min funktion, der kan gøre noget ved ligestilling, det er nogen andre". Det har betydet, at kongressen i 2005 måtte beslutte, at mainstreaming af ligestilling er et ledelsesansvar; ganske enkelt for at sikre, at der sker noget.

I FOA har den politiske ledelse også besluttet, at ligestillingsperspektivet skal have en mere central placering i forbundets arbejde. Alle sekretariater har fået til opgave at skabe overblik over arbejdet, samt sætte fremadrettede mål for ligestillingsindsatsen. Der er nedsat arbejdende arbejdsgrupper i de enkelte sekretariater, hvor der skal mainstreames på materialer, funktioner og opgaver.

I 3F er prioriteret et ligestillingssekretariat, der arbejder både med eksternt og intern ligestilling.

I Metal har ligestillingsarbejdet også fundet sin plads. Der er oprettet et forbundsudvalg, der arbejder med ligestilling og familiepolitik, men arbejdet har også fået rodfæste i mange af Metals distrikter, hvor der ligeledes er oprettet udvalg. Et emne, der har stort fokus i Metal er mænd og barsel.

Organisationerne ser altså ligestillingsopgaven som stor lige nu.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Backlash. Susan Faludi, 1995.
  - Drømmen om kvinden. Susanne Giese. Centrum, 2001.
  - Kvinder på banen. Alis Riis Bach. Rosinante, 2002.
- På forbundenes hjemmesider kan du se den nye indsats beskrevet.



## 6. Er det ikke op til kvinder selv, de kan jo bare tage udfordringen op? Det er jo bare at stille op!

### Svar: "Nej!"

Ligestilling er ikke kvinders opgave og ikke en sag udelukkende for kvinder. Når vi alle gerne vil have et ligestillet samfund, er det for både mænd og kvinders skyld. Når vi gerne vil have en ligestillet fagbevægelse, er det for organisationens skyld. Det er for at sikre at fagbevægelsen fremstår og arbejder demokratisk og moderne og service-rer alle uanset køn og baggrund lige godt.

Kvinder udgør mere end halvdelen af befolkningen. Det giver ingen mening i et demokrati, at majoriteten skal være underlagt og underrepræsenteret.

Det er vigtigt, at vi allerede i folkeskolen bevidstgør børnene omkring, at ligestilling ikke er kvindepolitik, men at ligestilling og ligestillingsloven er køns politik og gælder for begge køn, og at målet med loven er et ligestillet samfund.

I professionelt ligestillingsarbejde er spørgsmålet således ikke: "Hvad kan kvinder gøre anderledes for at få del i magten?". Det er snarere: "Hvordan kan vi skabe rammer, som inkluderer alle?".

Det er altså ikke kvinder, som køn, der har en opgave, men fagbevægelsens organisation/struktur/politik der har en opgave i at skabe ligestilling i fagbevægelsen og på arbejdspladserne. Og politikerne i forhold til ligestillingen i samfundet.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Barriereundersøgelse i LO 2006 viser, at forventningerne til en leder i fagbevægelsen mere matcher den stereotyp forestilling om mandlig og kvindelig, og derfor gør det både lettere og mere oplagt, at mænd gør karriere i fagbevægelsen. [www.lo.dk](http://www.lo.dk)
- Repræsentationsundersøgelser i fagbevægelsen op til LO-kongres i 1999 og 2003. [www.lo.dk](http://www.lo.dk)
- Ligestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden. Nordisk Ministerråd, 1999.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Ulrikke Moustgård: Heksen og håndtasken. CELI 2004. Baggrundspapir til LO-kongressen 2003. Kan downloades på [www.lo.dk](http://www.lo.dk)
- Betænkning om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering. Betænkning nr. 1370. Kan downloades på:  
[www.stm.dk](http://www.stm.dk).  
[www.celi.dk](http://www.celi.dk)  
[www.kvinfo.dk](http://www.kvinfo.dk)

## 7. I Danmark har vi da ikke noget at klage over, vi er jo et af de lande, der er længst fremme med ligestilling, ikk?

**Svar: "Nej!".**

Så enkelt kan det bestemt ikke siges.

Danmark er "langt fremme" med nogen ting, "langt tilbage" med andre. I Danmark er vi langsomme i den måde, vi tænker ligestilling på. Vi har langt hen ad vejen en opfattelse af, at ligestilling er noget, der skal komme fra "bunden af". Det skal være "græsrodde", "den enkelte familie" eller et "folkekrav", der skal bestemme ligestillingspolitikken. Derfor arbejdes der politisk meget defensivt. Her laves kampagner og lignende i stedet for lovgivning, der virkelig kunne rykke. I mange andre lande betragtes ligestillingspolitik som et professionelt politikområde, hvor politikerne tager beslutninger ud fra, hvilket ligestillet samfund de ønsker.

I den offentlige sektor "halter" ligestillingspolitikken meget. Det er få kommuner og regioner, der politisk har vedtaget en ligestillingspolitik og integreret den i personalepolitikken. Det betyder, at ligestillingsloven ikke sker fyldst omkring ansættelser, lønudvikling, arbejdsmiljø m.m.

Omkring de politiske valg og opstillingsprocedurer til kommunalpolitiske råd og nævn dispenseres ofte for ligestillingslovens intentioner og krav. Der er mange "gode" forklaringer!

Derfor er det vigtigt, at vi i Danmark får sat fokus på ligestillingspolitikken som et professionelt politikområde, hvor man tør træffe beslutninger på ligestillingsområdet.

I Spanien er der truffet offensive beslutninger, der sikrer, at ligestilling mellem mennesker ses som et grundlæggende demokratisk princip.

I Norge og Sverige er man ikke bange for kvoter, det ses som et instrument til at bøde på fortidens uheldige kultur, der undertrykker den ene halvdel af befolkningen.

I flere Sydamerikanske lande er der truffet politiske beslutninger, der medfører at den danske ligestillingspolitik virker defensiv.

### **Undersøgelser/Erfaringer:**

Der laves løbende statistikker af FN, Europaparlamentet, Nordisk Råd Etc. hvor fakta fra landene sammenlignes.

### **Her kan du hente yderligere viden:**

[www.lige.dk](http://www.lige.dk)

[www.kvinfo.dk](http://www.kvinfo.dk)

## 8. Kønskvotering eller mindretalsbeskyttelse, er det ikke udemokratisk?

### Svar: "Nej!"

Det ord kan man ikke bruge. Man kan mene, at det ikke er en hensigtsmæssig måde at konstruere demokratiet på. Udemokratisk er ikke korrekt.

Kvotering er en måde at organisere sit demokrati på. I Danmark har vi f.eks. besluttet, at der kvoteres efter geografi til Folketinget. Her er det ikke dem, der får flest stemmer, der bliver valgt ind. Et sindrigt valgsystem sikrer at alle geografiske områder er repræsenteret. I fagbevægelsen har forbund ofte en kvotering af fag, der sikrer at de forskellige brancher er repræsenterede i hovedbestyrelser og på kongresser. De fleste forbund kvoterer også geografisk, for at sikre at både jyder, fynboer og sjællændere er til stede i demokratiet.

Kønskvotering er altså en måde at konstruere sit demokrati, hvor man har besluttet, at køn er et vigtigt parameter.

### Undersøgelser/Erfaringer:

Der er meget, der tyder på, at det eneste, der virker med henblik på at opnå kvinders demokratiske og retfærdige repræsentation er kvotering. I hvert fald, hvis tidshorizonten er en generation eller lignende. I Norge sikrede man kvinders repræsentation ved kvotering og resultaterne var der få år efter. Resultatet er, at den norske mandlige statsminister i 2006 på et FN møde har udtalt, at Norges konkurrencedygtighed og velfærd skyldes, at de tog den beslutning og hermed sikrede, at kvinder bidrager med deres ressourcer til velfærdssamfundet og arbejdsmarkedet.

Norsk fagbevægelse har også anvendt kvotering som moderniseringsredskab.

En række andre lande med nye, offensive regeringer benytter sig af kønskvotering: F.eks. Spanien. Resultater viser sig også her.

På LO kongresser i Danmark har det i 10-15 år været besluttet, at der skulle gøres noget ved den skæve kønsrepræsentation i fagbevægelsens ledelse, men kvotering er blevet nedstemt. Trods massiv uddannelsesindsats, ligestillingsregnskab, mentor-ordninger, konferencer m.v. har der stort set ingen fremgang været i repræsentationen. "Danmarks største mandbevægelse" er fagbevægelsen blevet kaldt i Ugebrevet A4 i foråret 2006.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Anette Borchorst: Kønsmagt under forandring. Hans Reitzels forlag, 2002.
- [www.lo.dk](http://www.lo.dk). LO's ligestillingsregnskab 2005.
- Ligestillede demokratier. Nordisk Ministerråd.
- Gretelise Holm. Kvindestemmer. Gyrite, 1990.
- Jytte Larsen m.fl.: Dansk Kvindebiografisk leksikon. Rosinante, 2000.
- At erobre ordet: Kvinderne og arbejderbevægelsen. Toni Liversage. Tiderne skifter. [www.kvindekilder.dk](http://www.kvindekilder.dk)
- Jytte Larsen m.fl. Alle tiders danske kvinder. Rosinante, 2000.

## 9. Med kønskvotering risikerer vi så ikke, at det ikke er den bedst kvalificerede, der vælges?

### Svar: "Nej".

Der er ingen sammenhæng eller garanti mellem kvalifikationer og "valgresultat".

Der er en større sammenhæng mellem "valgresultat" og traditioner, historie, nepotisme, selvfrestilling, forbindelser, personlig kommunikation og kontakter. Der er valgt mange ukvalificerede mænd i tidens løb, selvom der har været fuld "valgfrihed".

Valget er sket på baggrund af, at "det var det naturlige". Der er i dag mange mænd, der ikke har andet end deres køn at have deres position i. Mænd udsættes for positiv særbehandling ved udvælgelse til høje positioner, både i samfundet og i fagbevægelsen. Det ligger ubevidst i os, at mænd er dem, der gebærder sig (bedst) i det offentlige rum. Med kønskvoteringen må det formodes, at der vælges kvalificerede mænd og kvinder og ukvalificerede mænd og kvinder. Statistisk set lige mange af hver. Men den uretfærdige ubevidste positive særbehandling af mænd vil dog være ophørt.

For god ordens skyld skal dog nævnes, at der siden år 2000 har været så stor en politikerlede, at kravet om fornyelse i nogle tilfælde har overskygget meget, selv den positive særbehandling af mænd. Det betyder at unge, kønne, kvikke kvinder har haft god mulighed for karriere. De ses som en "modreaktion", en fornyelse i forhold til den hvide, heteroseksuelle, kedelige, langsomme 55-årige mand.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Hege Skjeie. Den politiske betydningen av kjønn. Institutt for samfunnsforskning. Oslo, 1992
- Anette Borchorst og Drude Dahlerup.
- Ligestillingspolitik som diskurs og praksis. Samfundslitteratur 2003.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Når køn kvalificerer. Notat til FIU-undervisere, udarbejdet af Elisabeth Møller Jensen og Jytte Larsen. [www.kvindeskilder.dk](http://www.kvindeskilder.dk)
- Lise Ehlers. Store Mænd og syge kvinder. Gyldendal 2002.
- Bente Rosenbeck. Kroppens Politik.
- "Det ordner sig" Teorier og køn og organisation. Samfundslitteratur, 2004.

## 10. Hvorfor skal samfundet lave regler og love. Det må da være op til den enkelte familie og det enkelte individ at bestemme hvad og hvordan, de vil fordele arbejde og indtjening mellem sig?

### Svar:

Samfundet skal tage ansvar for at strukturere og skabe rammer for den beslutning, der er truffet: Ligestilling mellem mænd og kvinder.

Den enkelte familie og det enkelte individ, vil altid orientere sig, mere eller mindre bevidst, efter omgivelsernes forventninger, muligheder og struktur.

Vi ønsker et samfund og et arbejdsliv, hvor vi har lige muligheder for udvikling, uddannelse, arbejdsvilkår og løn. Vi ønsker et samfund, hvor vi tager fælles ansvar for børnenes opvækst, familiens trivsel, hjemmets harmoni, uanset køn. Hvis det skal indfries skal der skal ændres ved kønsrollemønstret, så mænd og kvinder i højere grad bliver ligestillet og har samme forventninger til sig selv og omgivelserne. Når vi er nået så langt, og kvindernes arbejde ikke konsekvent bliver vurderet som mindre værd end mændenes. Når ligestillingsloven og ligelønsloven indfries og overholdes på arbejdsmarkedet og i samfundet, så behøver vi ikke regler, der beskriver, hvordan vi skal tackle ulighed.

### Undersøgelser/Erfaringer:

Ligestilling sker ikke, fordi det er besluttet, idet uligestillingen mellem mænd og kvinder er forankret i mange, måske alle, områder: Historie, traditioner, religion, medier, uddannelsessystemer, organisationer, politik, kultur, økonomi, forskning, strukturer, økonomi, kunst, mode, forældremyndighed etc. Der er dokumenteret uligestilling på alle de nævnte områder. En uligestilling som giver kvinder ringere muligheder end mænd for magt og penge og mænd ringere muligheder for forældremyndighed og sikre og sunde liv.

Med kønsforskningens opblomstring i 70'erne er der skabt en viden, der viser at det er nødvendigt at træffe strukturelle beslutninger, der giver mænd og kvinder mulighed for at agere anderledes, end de ville i det nuværende uligestillede samfund.

Et eksempel er barselsorlovens fordeling mellem mænd og kvinder. Her må samfundet tage ansvar for, at den enkelte kan træffe en beslutning, der sikrer, at fædre i praksis tager en større andel af barselsorloven. Så længe man ikke øremærker barselsorlov til mænd vil økonomi, traditioner, opdragelse m.m., fortsat få kvinder til at tage hele barselsorloven. Og når mænd ikke sikres retten til en hel del uger, står den far, der virkelig gerne vil spille en central rolle i sine børns liv, fortsat svagt både i familien og på arbejdspladsen, når han kræver del i barselsorloven.

Hans Bonde sagde helt tilbage i 80'erne, at mænds overvægt i elendighedsstatistikkerne kom af, at de aldrig fik lært at give omsorg til andre og derfor heller ikke blev gode til at give sig selv omsorg. Han anbefalede fædre at tage mange ugers orlov og opleve glæden ved at give omsorg.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Drude Dahlerup: Vi har ventet længe nok.
- Lone Ryg Olsen. Køkken eller karriere. Jyllands Postens-bøger. 2003.
- Det kønnede samfund. Ålborg Universitetsforlag, 1997.
- Anette Borchorst. Køn, magt og beslutninger. Politiske forhandlinger om barselsorlov. 1901 2002.
- Drude Dahlerup. Rødstrømperne. Gyldendal.

# 11. Hvad er grunden til at kvinder ikke kommer længere op i toppen af hierarkierne?

## Svar:

"Organisationers" og personers forståelser og forventninger til det mandlige og kvindelige gør, at mænd og kvinder får forskellige muligheder for at gøre karriere, kommunikere og søge job.

## Undersøgelser/Erfaringer:

Jan Scheuers undersøgelse af ansættelsessamtaler viser, at kvinder ikke har nogen mulighed for at fremstille sig selv som kompetente ledere, der ikke har problemer på hjemmefronten i forhold til jobbet. De kvindelige ansøgere spørges nemlig meget mere af ansættelsesudvalget om familie, mand og børn, og hvad det vil betyde. Såfremt hun ikke svarer dybtgående på spørgsmålet, betragtes hun som "en bitch", mærkelig, ufølsom, ukvindelig. Såfremt hun går dybt ind i en besvarelse og fortæller om mand og børn, og hvordan de organiserer arbejdslivet, opleves det som at "det er nok et problem med familien, hun kan ikke snakke om andet". Kvinder er altså fanget i, at lige meget hvad de gør, bryder det med forestillingen om "den perfekte" leder.

## Her kan du hente yderligere viden:

- Jan Scheuer. Den umulige samtale. Akademisk forlag, 1998.
- Kathy Ferguson. The Feminist case against bureaucracy, 1984. En klassiker og et brud for forståelsen af den bureaukratiske organiseringsforms underordning af kvinder.
- Yvonne Due Billing og Mats Alvesson: Køn og magt i organisationer, samt "køn, ledelse og organisation".
- Maud Eduards. Forbjuden handling. Liber, Sverige, 2002.
- Ulla Eriksson. Det mangranna Sælskabet. Om konstruktionen af køn i virksomheder. BAS. Gøteborg. 2000.
- Agi Csonka. Når virksomheder rekrutterer. Socialforskningsinstituttet, 1995.

## 12. Hvilke veje er der til at ændre uligestilling?

### Svar:

Der er ikke én vej, der må sættes bredt ind. Der kan ikke startes ét sted, for "det sted" vil sande til af alle de andre områder, hvor uligestillingen løbende foregår. Vi hører ofte: "Vi må jo begynde med børnene, i skolen eller i børnehaven!" "Det holder ikke, for hvis vi forestiller os det ført ud i livet, vil børnene jo møde uligestillingen i hjemmet, i fjernsynet, i sportslivet, i bladene, i biografen, etc.. Indsatsen må nødvendigvis være overalt: De mange små skridts politik. Alle har et ansvar. Alle os der er interesseret i, at vi får ligestilling på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt. Vi må igangsætte den lavine, der er nødvendig for at opnå ligestilling. Vi må tage fat i vore nærmeste, familien, naboerne, arbejdspladsen, politikerne, vennerne og igangsætte en dialog om uligestilling kontra ligestilling. Hver gang vi kan se uligestilling i vores færden, skal det bemærkes. Det betyder, at vi i vores daglige tankegang skal integrere (mainstreame) ligestillingselementet. Man skal med andre ord BÅDE grave, der hvor man står og kræve politisk handling. Se på egne rutiner og egen adfærd, egen organisation etc.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Pia Skogeman: En karl var min mor en fisk var min far. L og r fakta.
- Bente Schwartz. Så langt så godt, hvad nu?
- Frydenlund, Bjerrum Nielsen og Rudberg. Historien om piger og drenge.

### Her kan du hente yderligere viden

- Ann Dorte Christensen m.fl. Det kønnede samfund, forståelser af køn og forandring. Ålborg Universitets forlag. 1997.
- Bente Schwartz. Køn. Om piger og drenge-kvinder og mænd. Kroghs forlag 1997.
- Helle Skjerbæk (red.) Midt i strømmen. Om mainstreaming. Jurist og økonomforbundets forlag, 2001.

## 13. Er det ikke kvindernes egen skyld, det er jo dem, der opdrager børnene?

### Svar: "Nej".

Som det fremgår af tidligere spørgsmål har opdragelsen i familien betydning, men det vil være umuligt at opdrage et barn uafhængigt af det samfund, man lever i. Desuden er børneopdragelse jo lige så meget en fars ansvar og opgave. Har faderen ikke deltaget i opdragelsen, er han jo også ansvarlig, idet han har valgt at være fraværende.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Historien om piger og drenge. Bjerrum Nielsen og Rudberg.
- Hvad kvinder og mænd bruger tiden til- om tidsmæssig ligestilling i danske familier. Socialforskningsinstituttet, 2003.
- Gudrund Pedersen og Kirsten Reisby. Folkeskolens udviklingsråd 1991.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Bente Rosenbeck. Kvindekøn. Gyldendal.

## 14. Kan der gøres noget ved det kønsopdelte arbejdsmarked, når mænd vælger at blive håndværkere, og kvinder vil være social- og sundhedshjælpere?

**Svar: "Ja".**

Der kan gøres noget i bl.a. vejledningssituationer og i de materialer og annoncer uddannelsesinstitutioner markedsfører sig på. Måske de små ungdomsårgange vil øge interessen for at få et bredere rekrutteringsgrundlag. Hvis man er tillidsrepræsentant i det offentlige, kan man få indført i personalepolitikken, at ansættelsesudvalget skal bestå af begge køn. Og at der skal føres statistik over, hvordan kønssammensætningen er på ansøgerfeltet, på dem der indkaldes til samtale, og på den der får jobbet. En sådan statistik kan være med til at sætte fokus på køn i ansættelse og afsløre vanetænkning og uhensigtsmæssige procedurer.

Der kan gøres meget i mange forskellige situationer og i mange forskellige uddannelser. Der skal først og fremmest tages fat i folkeskolens afgangsklasser og gymnasieskolerne. Skolerne skal forpligte sig til at introducere alle uddannelsesmulighederne, så eleverne kan træffe et reelt valg. Introduktionen skal vise faget og udviklingsmulighederne, samt hvilke fordele og ulemper, der er i faget. Uddannelsesinstitutionerne skal på samme måde give tid og mulighed for introduktion til uddannelsen, med de opstilling af krav og forventninger, der skal indfries samt fordele og ulemper. Det ville være en god ide hvis introduktionen blev gennemført af fagfolk, der var stolte og glade for deres fag og brændte for, at unge dygtige elever/studerende skulle i gang med samme uddannelse uanset køn.

Når denne introduktion bliver optimal vil det betyde, at mange flere kvinder søger i håndværksfagene, for de opdager, at der er mange muligheder, at det ikke er kønsbestemt, samt at lønnen "er til at leve af".

Social – og sundhedsskolerne skal starte med at gøre uddannelserne fuldt kompetencegivende i deres uddannelsesordninger. Det skal sikres at det faglige indhold i teorien giver status og ansvar? Derefter skal der forhandles løn og lønniveau for hele pleje-omsorgsgruppen i kommuner og regioner. Der skal arbejdes meget målrettet for at gøre det attraktivt for mænd at søge ind i fag, der er spændende og udviklende, og som giver dem interesse og mod på at vælge netop denne uddannelse. Sygeplejestudiet skal starte med at ændre uddannelseskonceptet og studieordningen. Der skal arbejdes med, hvordan praktik og teori kan hæftes sammen i en studieordning. Lønnen efter endt uddannelse må op på et niveau, som gør det interessant at søge netop på denne uddannelse.

### **Undersøgelser/Erfaringer:**

Undersøgelser viser, at erhvervsvejledere er tilbøjelige til at vejlede kønsstereotyp. Det vil sige at vejlede piger til typiske kvindejob og drenge til typiske mandejob. Det sker både i skolen, ved familie/omgangskreds, på uddannelsesinstitutioner, på arbejdsformidlinger i kommuner etc. Når man ser jobannoncer, er det også slående, hvor ofte en virksomhed i ord og billeder henvender sig til det køn, som plejer at bestride et bestemt job. Disse annoncer er også meget styrende for hvilket køn, der lægger billet ind på et givet job.

### **Her kan du hente yderligere viden:**

- [www.celi.dk](http://www.celi.dk)
- Helle Holt. Det kønsopdelte arbejdsmarked. SFI, 2006.



## 15. Har prostitution og pornofiseringen af det offentlige rum noget at gøre med ligestilling på arbejdspladsen?

### Svar: "Ja".

Begge dele knytter an til opfattelsen af manden som norm og "hjerne", og kvinden som mindreværdig og "krop". Jo mere rodfastet denne opfattelse er hos kvinder og mænd, jo større er risikoen for, at vi ikke "ser" diskrimination eller anden ulighed. Ulighed bliver så at sige "naturlig" og dermed usynlig. Porno på arbejdspladsen kan også slå en tone an, der kan være meget anstrengende for de mænd og kvinder, der ikke værdsætter denne tone.

Når lønforskelle er renset for anciennitet, tillæg, uddannelse, fryns og andet man giver "ord", er der 6 % tilbage. Det eneste "ord", der kan dække de 6 % er "diskrimination" eller samfundets grundlæggende opfattelse af, at kvinder er mindre værd end mænd.

Den opfattelse spiller også ind i lønforhandlingen og karriereforsøget og kampen om arbejdspladskultur.

På den måde er kampen mod "handel med kvinder", prostitution og pornofisering af det offentlige rum en del af samme kamp som kampen for ligeløn.

En del af kampen for ligestilling mellem mænd og kvinder. En del af kampen for at stoppe vold mod kvinder. Et opgør med, at den ene halvdel af befolkningen, skal servicere den anden halvdel.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Peter Thielst. Den kønspolitiske tænkning.
- Susanne Staun. Skadestuen. Gyldendal.
- Bettina Bertelsen. Prostitution og meninger der brydes. Ålborg Universitet.
- Susanne Rasmussen. Hun søgte trøst og kærlighed.

## 16. Er der ligeså mange mænd der får bank af deres kone, som der er mænd der øver vold mod kvinder?

### Svar: "Nej".

Der er langt, langt flere mænd end kvinder, der udøver vold. Ca. 20 gange så mange. Ca. 65.000 kvinder udsættes årligt for vold i hjemmet i Danmark. 28 kvinder blev sidste år dræbt af en mand - ofte en nærtstående.

Tillidsvalgte kan være med til at nedbringe dette tal. Man kan lære noget om, hvordan man spotter kollegaer, der udsættes for vold i hjemmet. F.eks. langærmede bluser på sommerdage, og anden besynderlig tildækning. Hvis en kollega altid hentes og bringes, kan det være tegn på meget lille personlig frihed etc. Ved at tage emnet op med vedkommende og henvise til de institutioner, der kan hjælpe, kan man være med til at få ændret situationen. Det vil også hjælpe de mange børn, der måtte være vidne til vold i hjemmet.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- "Når vold er hverdag". Videncenter for socialt udsatte og LOKK.
- Vold mod kvinder er et verdensomspændende fænomen.
- LOKK's årsrapporter.
- Regeringens handlingsplan.
- "Stop volden mod kvinder".  
Kan downloades på: [www.lige.dk](http://www.lige.dk).
- Amnesty international har lavet undersøgelse af vold mod udenlandske kvinder i DK - [www.amnesty.dk](http://www.amnesty.dk)

### Her kan du hente yderligere viden:

- [www.lokk.dk](http://www.lokk.dk)
- [www.lige.dk](http://www.lige.dk)
- [www.white.ribbon.ca](http://www.white.ribbon.ca)
- Det nationale voldsobservatorium
- Dialog mod vold. [www.dialogmodvold.dk](http://www.dialogmodvold.dk)
- Pia Rovsing: "Den rette hjælp". Frydenlund.
- FN's hjemmeside om vold mod kvinder internationalt. [www.una.dk](http://www.una.dk)

## 17. Hvad er grunden til, at kvinder stemmer på mænd? Hvorfor har FOA og HK f.eks. en mandlig forbundsformand?

### Svar:

Kvinder stemmer på mænd, fordi kvinder har levet og er opdraget i det samme samfund som mænd. Et samfund der i århundreder har haft manden som norm, som leder i det "offentlige rum". Kvinder er (ligesom mænd) påvirket gennem hele livet, og der kan ikke forventes en medfødt evne til at stemme på eget køn.

Nogle kvinder (og mænd), som har tilegnet sig viden om ligestilling, stemmer på kvinder for at bryde med de skæve forventninger og den positive særbehandling af mænd.

Kvindeforbundene HK og FOA har altså en mandlig formand, fordi de stemmeberettigede har haft forestillingen om, at han var den bedste til jobbet. Det er ikke mærkeligt, men ganske forventeligt idet det matcher traditioner, normer, historie, forventninger etc.

### Undersøgelser/Erfaringer:

Meget tyder på at kvinder, som er opvokset i "flinkeskolen", er meget utilbøjelige til at bluffe.

De vil være 110 % sikre på at de ved "det hele", hvis de skal tage ordet i en forsamling. Især hvis det indebærer at man skal helt op på en talerstol, som måske oven i købet er beregnet til en høj (mand). I HK havde man engang et slogan, der hed "Livet er for kort til generalforsamlinger". Formålet var at få rammerne for den slags møder lavet om, så de var tilpasset de "flinke piger".

Vandrende mikrofoner, summeseancer inden et spørgsmål drøftes i plenum etc..

Det køn, der er rede til at tage chancer og evt. bluffe lidt, vil nemt på kort sigt fremtræde som det bedst kvalificerede. At store armbevægelser ikke altid er lig med arbejdssomhed og relevante kompetencer er blevet erkendt mere end en gang. Måske de yngre kvinder, vil være mere frimodige end deres "formødre".

### Her kan du hente yderligere viden:

- Bente Rosenbeck: Kvindekøn.
- Drude Dahlerup: Rødstrømper.

## 18. Hvad er "De fem herskerteknikker"?

### Svar:

De fem herskerteknikker er defineret af den norske kvindehistoriker Berit Ås i 80'erne. De gik det meste af verden rundt som fem generaliserede og universelle adfærdsmønstre, der holder kvinder væk fra magten.

Herskerteknikkerne er:

- Usynliggørelse
- Latterliggørelse
- Dobbelt afstraffelse
- Påførelse af skyld og skam
- Tilbageholdelse af information

Herskerteknikkerne har hjulpet mange kvinder til at forstå og gennemskue, hvorfor de ikke slog igennem. Hvorfor deres forslag først blev hørt, da en mand udtalte det. Hvorfor de følte sig udenfor. Hvorfor beslutningerne var taget uden for mødet etc. Når man forstår det, er det lettere at agere anderledes/relevant/stærkt og ikke bebrejde sig selv, at det er svært.

DSU udgav i 80'erne en lille pjece med de fem herskerteknikker, der gik som varmt brød og måtte genoptrykkes flere gange.

### Undersøgelser/Erfaringer:

Berit Ås blev selv medlem af det norske storting og oplevede her på egen krop, hvordan mange mænd begyndte at læse avis eller tale med sidemanden, når en kvinde tog ordet. Hun så og mærkede selv, hvad det gjorde ved egen og andre kvinders gennemslagskraft. Hun opdagede, at det var nemmere at undgå at blive ked af det, at opleve det som et personligt nederlag, når hun kunne sætte navn på det, hun blev udsat for. Dermed blev det også nemmere at overkomme disse modstandsformer.

### Her kan du hente yderligere viden:

Den 8. marts 2007 udkommer en opdatering af de fem herskerteknikker, udarbejdet af FIU-ligestilling. Kan downloades på:

- [www.loli.dk](http://www.loli.dk)
- [www.women2top.net](http://www.women2top.net)

## 19. Hvad er "Rip, Rap, Rup effekten?"

### Svar:

Det er en betegnelse for den adfærd hos mennesker der gør, at man vælger nogen der "ligner" en selv. Udtrykket bruges især i forbindelse med ansættelser til lederjob. Da det i forvejen er hvide, heteroseksuelle, mænd omkring 50-55 år, der sidder i ledelserne, er de tilbøjelige til at ansætte hvide, heteroseksuelle mænd – men nok lidt yngre - i nye lederjob. På den måde ekskluderes kvinder og minoriteter, fordi det opleves som mest rigtigt at vælge nogen, man er "på bølgelængde med".

Der er lidt usikkerhed om, hvorvidt effekten også gælder for kvindelige ledere. "En Kulle, Pylle og Rulle-effekt?" Det ser ikke ud til at være så markant.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Ulla Eriksson: Det mangranna selskabet.
- Elisabeth Flensted Jensen red: Organisationskultur. Odense Universitetsforlag.
- Yvonne Due Billing: Køn, ledelse og organisation. Jurist og økonomforbundets forlag.
- Undersøgelser lavet af K.L. (Kommunernes Landsforening) i 90'erne om kvindelige chefer i kommunerne.  
[www.women2top.net](http://www.women2top.net)

### Her kan du hente yderligere viden:

- Effekten omtales direkte eller indirekte i meget litteratur om hvordan kvinder kan bryde gennem glasloftet og blive ledere. Eks. på [www.ruc.dk](http://www.ruc.dk)
- Forum for køn og kultur: Er der ingen kronprinsesser?  
[www.women2top.net](http://www.women2top.net)

## 20. Hvad er mainstreaming?

### Svar:

Mainstreaming er en strategi til at nå målet om ligestilling. Den strategi blev besluttet på FN's konference i Beijing i 1995. Strategien er international og blev besluttet anvendt i Danmark af Folketinget i 1999.

LO besluttede på kongressen i 1999 ligeledes at bruge mainstreamingsstrategien. Og flere forbundskongresser har efterfølgende besluttet, at deres arbejde og organisationer skal mainstreames, f.eks. HK, 3F og FOA.

Mainstreaming betyder, at ligestilling skal ind i hovedstrømmen af al arbejde. Det skal ikke længere bedrives af et udvalg eller et særligt projekt. Man skal se på egen adfærd og rutiner. Og man skal se på den måde organisationen fungerer helt ned i detaljen.

Al erfaring viser, at det er nødvendigt, at nogen tæt på ledelsen har snor i processen og sikrer fremdrift og kvalitet i arbejdet. Der skal blandt andet opbygges kompetencer hos alle til at kunne få øje på kønnet i eget arbejde.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Når kønnet taler med. – Et bidrag til mainstreaming af KAD's overenskomstarbejde. Kan downloades på: [www.celi.dk](http://www.celi.dk)
- Nina Roth: Mainstreaming af Mindscope. Udgivet af FIU-ligestilling.
- Susanne Fast Jensen. Livet leves forlæns, men forstås baglæns. En kønsanalyse af FIU.
- "Gode råd om mainstreaming". Ligestillingsafdelingen 2003. [www.lige.dk](http://www.lige.dk)
- Sine Lehn og Mette Lykke. Mainstreaming: Fra strategi til praksis. Videncenter for ligestilling, 2001.
- Mange bække små. Mainstreaming i teori og praksis.
- Mette Lyshøj m.fl. Bachelor opgave på sociologisk institut.

### Her kan du hente yderligere viden:

- [www.lige.dk](http://www.lige.dk)
- [www.loli.dk](http://www.loli.dk)
- [www.kvinfol.dk](http://www.kvinfol.dk)
- Gertrud Åstrøm, 3 R metoden.
- Helle Skjærbæk. Midt i strømmen. DJØF's forlag, 2001.

## 21. Hvad er "Ligestillingens vigepligt"?

### Svar:

"Ligestillingens vigepligt" er et begreb, der blev defineret af den norske forsker Mari Teigen. Den henviser til, at der i det almindelige arbejde altid er en eller anden grund til, at ligestilling ikke kan prioriteres, ligestilling må altid vige for et eller andet i hverdagens små og store beslutninger. Det kan være:

- Tid. "Vi ville gerne have tænkt ligestilling med i processen, men det skulle gå så hurtigt, at vi ganske enkelt ikke kunne nå det"
- Økonomi. "Ligestilling er selvfølgelig et vigtigt område, men lige nu hvor ressourcerne er så knappe, er det altså ikke muligt at få det med".
- Ledelse. "Vi ville gerne have haft en kvindelig leder denne gang, men nu hvor vi skal igennem så store besparelser i den kommende tid, valgte vi altså at prioritere en mand, der er økonom og har erfaring med omstrukturering".
- Ansættelser. "Det skulle selvfølgelig have været en kvinde i jobbet for at få en rimelig kønssammensætning, men der var mange, der kendte XX og syntes han ville være den oplagte kollega - også den kvinde vi har ansat".
- Omstrukturering. "Jeg ville gerne have, at ligestilling var et perspektiv i hele omstruktureringen, men jeg turde simpelthen ikke foreslå det. Folk er jo helt oppe at køre i forvejen over al det, der skal ske. Så hvis jeg også sagde, at de lige skulle huske på ligestilling i processen, ville de gå fuldstændig agurk. De ville ikke kunne klare at skulle tænke på det også".

- Manglende indsigt. "Ligestilling er en vigtig ting, men der er ikke ligestilling på spil her". (Eks. strukturreformen hvor regering og ligestillingsminister sagde at den ikke havde noget med ligestilling at gøre).
- Angst for det kvindelige. "Selvfølgelig går jeg ind for ligestilling, men det betyder jo ikke, at der absolut skal være kvinder tilstede alle vegne. Nu er det jo gået godt med, at der udelukkende har været mænd i ledelsen, hvorfor så lave om på det?"
- Plads. "Vi ville gerne have opdelt statistikkerne på både køn, alder og erhverv, men så blev det altså for gnidret".
- Toilet- og badefaciliteter. "Det er ikke til at have kvinder her. Der er ingen mulighed for at tilbyde ordentlige toilet - og badeforhold". Bruges ofte selv om der sagtens kunne laves en rimelig løsning, hvis viljen til traditionel ansættelse var der.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Den norske magtudredning.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Mari Teigen: Det kønnsdelte arbejdslivet. En kunnskaps oversigt. Institut for samfunnsforskning, 2006.

## 22. Hvad er genussystemet?

### Svar:

Det er et begreb defineret af den svenske historiker Yvonne Hirdmann i 80'erne. Såvel "systemet som Hirdmann" er blevet verdensberømt.

I korthed går det ud på, at vi har et system, der går igennem alle forhold i samfundet, som dels adskiller mænd og kvinder og dels underordner kvinder i forhold til mænd. "Genus" kan nogenlunde oversættes med "køn".

Gennem systematisk og grundig analyse beskriver Hirdmann, hvordan mænd overordnes kvinder udelukkende på grund af de grundlæggende strukturer samt historien, der definerer manden som normen. Hirdmann beskriver, at der er indgået en "kønskontrakt" som en del af samfundets genussystem, der dels adskiller mænd og kvinder og desuden overordner mænd i forhold til kvinder på f.eks.

- arbejdsmarkedet
- uddannelsessystemet
- organisationerne
- legene i daginstitutioner
- fritidsaktiviteter
- løn
- magt
- ledelse og jobhierarki

Hirdmann har gennemført kurser for den svenske regering i Genussystemet med henblik på at klæde regeringen på til, at kunne skabe en offensiv ligestillingspolitik.

Genussystemet giver en god forståelse af, hvor kompleks ligestilling er.

Begrebet bruges i mange lande.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- Den svenske magtudredning.

### Her kan du hente yderligere viden:

- Yvonne Hirdmann: Genussystemet. Almänna forlaget, 1990.
- Gertrud Åstrøm: Kontrakt i kris. Carlssons bokforlag, 1992.



## 23. Hvad er forskellen på ligestilling og ligestilling? Hvad er forskellen på lige resultater og lige muligheder?

### Svar:

Ligestilling betyder, at de to køn er stillet lige. Konsekvensen heraf er, at der kan argumenteres for ligestilling på alle områder: Repræsentation, løn, magt, etc. Ligestilling betyder, at de to køn har lige værdi. Det betyder, at der kan argumenteres for, at kønnene er lige meget værd, men f.eks. kan være forskelligt repræsenterede. De to udtryk bruges ofte i flæng.

Lige muligheder, er ofte brugt som at mænd og kvinder har samme mulighed for f.eks. at stille op på en generalforsamling, at blive uddannet som social – og sundhedshjælper, at søge et lederjob, etc.. Lige muligheder, bruges ofte som "ens" formelle muligheder.

Lige resultater, er ofte brugt til at sikre at mænd og kvinder opnår de samme resultater. F.eks. at mænd og kvinder får forskellige muligheder for at opnå samme resultater, hvis de stiller op ved en generalforsamling. F.eks. er der foretaget positiv særbehandling af mænd i job/uddannelsesansøgninger inden for pædagogområdet for at bryde med, at traditioner og fordomme ubevidst får så meget magt, at de formelle lige muligheder ikke giver reelle lige muligheder. Kvotering kan ses som en af strategierne for at opnå lige resultater.

LO-kongressen i 2003 besluttede at gå ind for lige resultater og ikke "kun" lige muligheder.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- LO's ligestillingsregnskaber viser at "lige muligheder" ikke virker. [www.loli.dk](http://www.loli.dk)
- Beslutningen i Norges regering om at lige resultater er målet, kvotering er strategien, har virket effektivt. Se: [www.ssb.no](http://www.ssb.no).

### Her kan du hente yderligere viden:

- LO's ligestillings punkt og vedtagelse fra kongressen i 2003 beskriver: "Muligheder og resultater".

## 24. Hvordan får man kvinder til at stille op eller til at søge lederjob?

### Svar:

Der er en række muligheder, der kan støtte processen og få flere ressourcer i spil:

- I opslag og annoncering kan det direkte udtrykkes, at man af hensyn til ligestilling opfordrer både mænd, kvinder og minoriteter til at søge (stille op).
- Der kan i opslag og annoncer tænkes i illustrationer og formuleringer, der især tiltrækker kvinder. F.eks. prioriterer "bløde værdier", samarbejde og ikke har mange klare krav.
- Man skal undgå at "puste stillingen op", da kvinder vil kunne klare alt fra første færd.
- Find en oplagt kvinde til jobbet/placeringen. Og opfordre hende direkte til at gå efter det. Hjælp evt. med at lægge en slagplan, lukke døre op etc.
- Skab job og poster der er familievenlige, har ordentlige arbejdstider og klare og gennemsigtige beslutningsgange. Det tiltrækker kvinder.
- Tænk fremad. Forudse hvilke job og poster, der bliver ledige og vær opmærksom på initiativrige og dygtige kvinder.
- Afmystificer poster og lederjob. Lad være at gøre det mere svært, end det er. Kommuniker at det er OK, at holde fri, at passe børn, at man ikke kan være venner med alle.
- Bed kvinderne om hjælp. Appeller til at organisationen mangler dygtige kvinder.

### Undersøgelser/Erfaringer:

- HK gennemførte i 1992 en undersøgelse om kvinders mulighed for ledelse på en kommunal arbejdsplads. Rapporten er udarbejdet af CASA.
- Drude Dahlerup m.fl.: Kvinder på tinge. Rosinante, 1990.
- Kvinder i ledelse har haft stor fokus de sidste 30 år, da det ses som en mulighed for at skabe "rollemodeller".
- Der er mange undersøgelser se [www.celi.dk](http://www.celi.dk)

### Her kan du hente yderligere viden:

- Yvonne Due Billing. Ledere under forandring? – Om kvinder og identitet i chefjob.
- Jurist og økonomforbundets forlag. 2005.
- Anette Nielsen m.fl.: Grib magten. Politikens forlag, 2004.
- [www.lige.dk](http://www.lige.dk). Her findes en værktøjskasse til kvinder i ledelse.
- Rekruttering af kvinder til lederstillinger. Undersøgelse af DI. fra 2004.
- Staten har brug for kvindelige ledere. Personalestyrelsen. 2001.

## 25. Er feminisme ikke gammeldags og feminister kedelige, sexforskrækkede rødstrømper?

### Svar: "Nej!"

Der er en ung, offensiv generation af kvindelige feminister, der slår kraftigt igennem i både humor, forfatterskab, kunst, krimier etc.

Mænd slår i dag også igennem med feministiske underholdende budskaber. F.eks. er der flere feministiske krimier skrevet af mænd, der er udkommet for nylig.

Både mænd og kvinder kan være feminister. En feminist er en person, der går ind for ligestilling mellem mænd og kvinder.

### Undersøgelse/Erfaringer:

Det er blevet moderne at være feminist. Trenden begyndte med den svenske "Fisse-flokken", hvor en gruppe unge kvinder tog et udskældt ord på sig, og iklædte det magt og stolthed og ligestilling. De latterliggjorde den gamle LO-formand for at have skældt nogle kvinder ud "for at være en satans fisseflok".

Fisseflokken blev hurtigt fulgt op af en række unge danske kvinder med "Nu er det nok, så er det sagt". Senere kom en mere akademisk/analyserende samling af feministiske artikler fra en række unge kvinder: "De røde sko".

Yngre mænd har været på banen med "Pikstormerne" og "Mand, hvad nu?"

De politiske partier er begyndt at konkurrere om at være feminister.

Feministiske bøger sælges som varmt brød. Se de mange underholdende og spændende titler, med uligestilling som en grundlæggende kritik, her på siden.

### Her kan du læse nyere feministisk underholdende litteratur:

Krimier; (svenske):

- Liza Marklund: "Primetime", "Paradiset", "Røde Ulv", "Nedtælling", "Asyl", "Forelskede sig til et mareridt"
- Anders Roslund og Børge Hellstrøm: Box 21.
- Stieg Larsson: Mænd der hader kvinder.

Krimier; (danske):

- Elsebeth Egholm: "Selvrisiko", "De frie kvinders klub", "Opium", "Skjulte fejl og mangler".
- Sara Blædel: "Kald mig prinsesse", "Grønt støv".
- Gretelise Holm: "Under fuld bedøvelse", "Paranoia", "Mercedes Benz-syndromet", "Vild verden", "Robinson mordene".

Der er mange andre spændende og underholdende titler. Spørg hos bibliotekar/boghandler.



**FIU**

KØNSLIGESTILLING

