

# 10 gode råd til, hvordan man skaber et ligestillet undervisningsrum

– en guide til FIU-undervisere

# Indledning

På FIU-ligestillings kurser bliver mænd og kvinder undervist i ligestilling, og kurserne, der har en kønsfordeling på cirka 50/50, har vist sig at være ganske populære.

Erfaringen med de blandede hold har dog vist, at der ofte knytter sig nogle helt særlige dilemmaer og udfordringer til dét at undervise et hold bestående af både mænd og kvinder i ligestilling, blandt andet:

- At undervisere på disse kurser nemt – og mod deres hensigt – kan komme til at videreføre kønsstereotype tankegange. Stereotypisering er en hårfin balance, som næppe helt kan undgås, men vi kan forsøge at være opmærksomme på problemet.
- At der på kurserne tit bliver brugt – og spildt – uhensigtsmæssigt meget tid på at retfærdiggøre, at kurset handler om ligestilling og derfor støtter op om de ligestillingspolitiske mål, som LO, forbundene og verdenssamfundet har besluttet.
- At der nemt opstår et modsætningsforhold mellem fagpolitik og ligestillingspolitik, der gør det svært at snakke om, at der er en sammenhæng mellem de to ting.
- At "ligestilling mellem mænd og kvinder" er et emne, der engagerer mange deltagere følelsesmæssigt. Det gør det svært for underviseren at inddrage fakta, statistikker og handlemuligheder i diskussionen.

Hensigten med denne guide til undervisere er at synliggøre nogle af de mest oplagte dilemmaer og faldgruber samt at give nogle gode råd til, hvordan man i tråd med kursets mål og indhold kan bidrage bedst muligt til skabelsen af et ligestillet undervisningsrum.

Guiden er skrevet med inspiration fra undersøgelsen "Rødstrømper og dumme svin? – en undersøgelse af kønsforståelser og positioneringsmuligheder i undervisningsrummet på FLUK M/K" og en række efterfølgende drøftelser i FIU-ligestilling. Den trækker også på erfaringer fra øvrige FIU-ligestillingskurser og på teoretisk viden om køn, kommunikation, pædagogik og socialisering. Helt grundlæggende bygger guiden på en forståelse af, at køn og ligestilling er relevante og vigtige emner at diskutere, og at det derfor er af afgørende betydning, at der på FIU-ligestillings kurser skabes grobund for en fair og konstruktiv måde at diskutere køn og ligestilling på.

# Indholdsfortegnelse

Indledning	s. <b>2</b>
<b>10 gode råd:</b>	
Fasthold, at der er uligestilling, og at dette er temaet på kurset	s. <b>4</b>
Én uretfærdighed legitimerer ikke en anden uretfærdighed	s. <b>6</b>
Pas på forskelstanken	s. <b>8</b>
Ligestilling og kønnenes forskellighed – hver ting til sin tid	s. <b>10</b>
Fagpolitik og ligestillingspolitik er ikke modsætninger	s. <b>12</b>
Undgå, at hverdags-erfaringer underkender teorien	s. <b>14</b>
Styrk strukturtænkningen	s. <b>16</b>
Giv deltagerne et ligestillingsprog	s. <b>18</b>
Vær opmærksom på brugen af humor	s. <b>20</b>
Brug jeres kønspositioner som undervisere	s. <b>22</b>

# 1

**Fasthold,  
at der er uligestilling,  
og at dette er  
temaet på kurset**

## **Hvad er udfordringen?**

På ligestillingskurser hænder det – logisk nok – at der er deltagere, der forholder sig kritisk til selve fænomenet ligestilling. Der bliver f.eks. stillet spørgsmålstegn ved, om der nu faktisk er uligestilling, og om problemet er så stort, som det bliver påstået. Spørgsmålet om ligestillingspolitikens relevans er oplagt at tage op i starten af kurset, hvor der kan gives plads til de kritiske spørgsmål, som nogle deltagere sikkert møder op med.

Men hvis det gentagne gange er selve kursets legitimitet, mål og indhold, der får lov at være i fokus, opstår der et problem. Helt praktisk risikerer en stor del af kursustiden at gå med at diskutere kursets rammer – i stedet for at man bruger tiden på at give deltagerne den viden og de kompetencer, som er omtalt i kursusbeskrivelsen. Det er ikke fair, specielt ikke over for de deltagere på kurset, der har tilmeldt sig for at beskæftige sig med indhold frem for form.

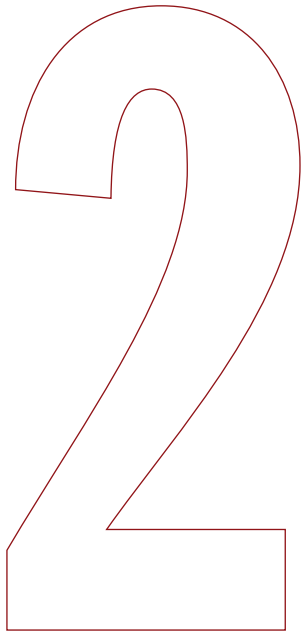
## **Hvad er konsekvenserne?**

- Når man konstant skal forsvare ligestillingspolitikens – og dermed kursets – berettigelse, tager det tid og energi fra det, der egentlig var på dagsordenen.
- Det kan på længere sigt medvirke til at skabe et dårligt diskussionsklima. Hvis den fremherskende opfattelse på kurset bliver, at vi alle sammen bør være negativt indstillet over for idéen om ligestilling, kan det betyde, at de deltagere, der mener noget andet, brænder inde med deres synspunkter af frygt for at blive "jordet".

- Kan give indtryk af dårlig kursusledelse, hvis undervisningen bliver styret og domineret af enkelte deltageres gentagne kritik.
- Hvis diskussionen hele tiden strander i ordkløveri, kan det være med til at cementere forestillingen om uligestilling som noget "naturligt", noget, der ikke kan handles på.

### **Hvad kan man gøre?**

- Hold fast i, at I på kurset skal beskæftige jer med det, der står i kursusbeskrivelsen og ikke alt muligt andet, medmindre dette bidrager konstruktivt til behandlingen af den planlagte problematik. Hvis diskussionen kører af sporet, så gør opmærksom på, at det ikke er dét, kurset handler om – deltagerne har selv læst kursusbeskrivelsen.
- Det er vigtigt fra begyndelsen at gøre det klart, at kurset handler om (u)ligestilling, og at en vilje til at acceptere dette udgangspunkt derfor er en forudsætning for overhovedet at kunne komme nogen vegne i undervisningen.
- Er en deltager i tvivl om, om kursets problematik nu faktisk er reel at beskæftige sig med, kan du kort henvise til undersøgelser og politiske beslutninger, der dokumenterer problemstillingen, og opfordre til, at han eller hun læser det. Lad deltageren læse materialet uden for undervisningssammenhængen, og tilbyd gerne at diskutere materialet uden for undervisningssituationen.
- Du kan også henvise til andre kurser, som mere specifikt beskæftiger sig med det, deltageren er i tvivl om.
- Brug gerne noget tid – f.eks. i starten af kurset – på at fortælle og vise, at det er veldokumenteret, at der er uligestilling. At mænd og kvinder har forskellige muligheder og møder forskellige barrierer på en lang række områder, og at der findes en række forestillinger og fordomme om køn, som på godt og ondt påvirker vores måde at behandle hinanden på. At kursets videre forløb tager afsæt i de grundforståelser, er så at sige ikke til diskussion. Hvad der kan være til diskussion, er spørgsmålet om, hvad man konkret kan og bør gøre for at skabe mere ligestilling. Det kan man bedst diskutere, når man har fået noget viden om problemstillingen.



# Én uretfærdighed legitimerer ikke en anden uretfærdighed

## Hvad er udfordringen?

En almindelig udfordring i ligestillingsdiskussioner er, at nogle debattører prøver at udhule diskussionens berettigelse ved at pege på, at der er langt mere alvorlige problemer andre steder i verden, og at vi derfor burde koncentrere os om dem først og fremmest. Diskussioner om ligestilling kan let blive til diskussioner om, hvem der har det sværere/værre, og hvem der derfor mere har fortjent, at man arbejder for deres forbedrede vilkår.

Et typisk eksempel hentet fra den danske ligestillingsdebat er, at man sammenligner den ressourcestærke karrierekvindes med den undertrykte indvandrerkvindes. Der er også påstanden om, at danske kvinder f.eks. har det alle tiders sammenlignet med kvinder andre steder i verden, og at debatten om, hvordan vi sikrer, at mænd og kvinder har lige muligheder for f.eks. at opnå en topstilling i erhvervslivet, derfor er et udtryk for smålig egoisme og forkælethed. Derfor bør "vi" koncentrere os om at standse omskæring, tvangsægteskaber og lignende overgreb, før vi kan koncentrere os om hjemlige problematikker, lyder argumentet.

## Hvad er konsekvenserne?

- Berettigelsen af dét at diskutere ligestilling udhules på et falsk grundlag.
- Det bliver skamfuldt at beskæftige sig med ligestillingsproblemer i dansk sammenhæng.
- Det tager tid og energi fra det, som kurset egentlig skulle have beskæftiget sig med.

- Der bliver skabt en modsætning mellem danske forhold og forhold andre steder i verden, en unødvendig konkurrence om, hvem der så at sige er mest berettiget til at kræve ligestilling.
- Hvis diskussionen strandeder på grund af dette argument, medfører det reelt, at der INGENTING handles på, da ressourcerne og diskussionstiden bruges på at kæmpe om, hvad der er det største problem – i stedet for på at snakke om mulige løsninger.

### **Hvad kan man gøre?**

- Afvis diskussionen om, "hvilken type uligestilling der er værst". Pointér, at det er muligt og relevant at beskæftige sig med flere typer af ulighed og uligestilling på samme tid, og at det ikke giver mening at acceptere én type uretfærdighed, blot fordi der også eksisterer en anden.
- Hvis det er nødvendigt at bruge tid på afvisningen, så perspektiver til noget andet, f.eks. selve fagbevægelsens berettigelse i dette perspektiv. At droppe ligestillingsarbejdet i Danmark, fordi det står værre til i andre lande, svarer til, at vi skulle aflyse alt fagligt arbejde herhjemme, så længe kinesiske arbejdere stadig misbruges og forholdes basale rettigheder. Sådant en tankegang vil de færreste fagligt engagerede nok være enige i.
- Hold fast i, at her på kurset beskæftiger vi os med den form for uretfærdighed, som kursusprogrammet er rettet mod – f.eks. ligestilling og uligestilling i en dansk sammenhæng – og derfor skal vi så vidt muligt holde os til at diskutere dén.

- Vend argumentet til ligestillingens fordel. Hvis ligestillingsproblemer også findes andre steder i verden, så er det et oplagt billede på, hvor genstridige og stærke barrierer og fordomme knyttet til køn kan være: Over hele verden ser vi, at kvinder – og mænd! – bliver behandlet uretfærdigt på grund af deres køn. Nogle gange foregår der f.eks. vold, andre gange er forskelsbehandlingen mere subtil og kan måske bestå i udelukkelse eller i, at man gør grin med dem, der er anderledes end flertallet. Hvordan kan det være? Brug evt. dette som et oplæg til diskussion.
- Henvis evt. til andre kurser – eller til andre diskussioner. Hvis man personligt er mere interesseret i tredje verdens kvinders ligestilling end danske kvinders og mænds, er det i orden at fokusere sin energi herpå. Men det er ikke et argument imod at indgå konstruktivt i arbejdet på dette kursus.



## Pas på forskелstanken

### Hvad er udfordringen?

Når vi i dagligdagen snakker om køn, fylder idéen om, at der er forskel på mænd og kvinder, tit rigtig meget. Kvinder opfører sig og tænker på én bestemt måde, mænd gør det på en anden måde, sådan er det bare, vi er vidt forskellige og kommer aldrig til at forstå hinanden – nogenlunde sådan lyder et meget udbredt syn på kønnene.

Man snakker f.eks. om, at kvindelige chefer er gode, fordi de kommer med nogle særlige kvindelige karaktertræk, som kan være nyttige. Eller om, at mandlige pædagoger er gode, fordi de kan spille fodbold og lave træværksted med børnene – underforstået at alle mænd selvfølgelig må være gode til de to ting. Ofte gør man det med lutter gode intentioner. Måske vil man rose en medarbejder eller argumentere for, hvorfor vi skal have flere kvindelige ledere. Eller også gør man det ubevidst, fordi det tjener til at skabe en følelse af fællesskab. Sidder man en flok kvinder samlet rundt om frokostbordet, kan vi sammen grine af, at mænd altid gør dit og dat – og på den måde bekræfte hinanden i, at vi har en masse til fælles.

Vi snakker om kønsforskelle, som om de er naturlige og selvfølgelig. Og selv om det kan virke uskyldigt nok, er det ikke altid helt uproblematisk – især ikke, når man underviser i ligestilling. Idéen om, at mænd og kvinder er vidt forskellige, kan have en række uheldige konsekvenser i undervisningen.

### Hvad er konsekvenserne?

- Hvis vi hele tiden fokuserer på, at mænd og kvinder er vidt forskellige, overser vi nemt, at mænd og kvinder måske også på

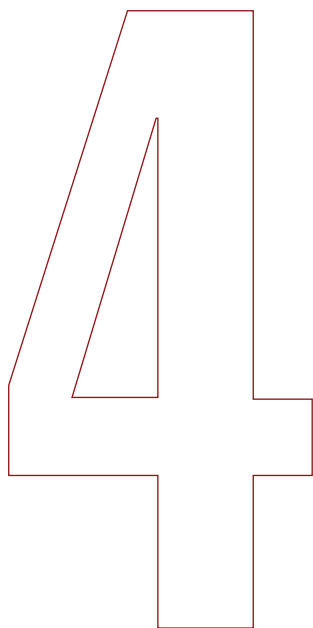


mange måder ligner hinanden. Erkendelsen af, at vi på mange måder trods alt er ret ens, kan danne basis for orienteringen mod et fælles mål, som det har gjort det før, f.eks. i kampen for arbejdstagerrettigheder. "Arbejdere i alle lande – foren jer!" er et berømt kampråb, som netop tog udgangspunkt i, at alle arbejdere havde fælles interesser, selv om de måske talte forskellige sprog, tilhørte forskellige kulturer mm. Det fælles var kampen mod kapitalejernes undertrykkelse og udbytning af arbejderklassen.

- Man kan komme til at usynliggøre de forskelle, der kan være internt mellem kønnene. Alle mænd er f.eks. ikke ens. Nogle er høje og brede, andre er små og tynde. Nogle er virkelig gode til at spille fodbold og elsker det, andre hader det af hele deres hjerte. Dette betyder også, at der er flere måder at være "rigtige mænd" og "rigtige kvinder" på. At snakke om interne forskelle giver derfor potentiale for at udvide traditionelle og stereotype forestillinger om, hvad det vil sige at være mand eller kvinde.
- Det kan påvirke diskussionskulturen og dynamikken mellem kurssets deltagere. Hvis vi godtager idéen om, at mænd og kvinder er afgørende forskellige, så må vi også forvente, at de har forskellige og formentlig modstridende interesser. I værste fald skaber man herved en fjendtlig stemning mellem mænd og kvinder på holdet, en kløft mellem kønnene, hvor det konstant bliver en kamp mellem kønnenes interesser og meninger og om, hvem der har mest ret, mændene eller kvinderne?

## Hvad kan man gøre?

- Vær generelt opmærksom på, hvornår du fremhæver forskelle og ligheder mellem kønnene, og hvordan du gør det. Tal så vidt muligt ikke om mænd og kvinder som vidt forskellige væsener, som aldrig vil komme til at forstå hinanden. Der findes massevis af undersøgelser, der peger på, at så firkantet er virkeligheden langt fra.
- Fokusér på forskelle internt mellem mænd og mellem kvinder. For når kønnene er internt forskellige, så er der også flere måder at være rigtige mænd og kvinder på.
- Snak om eksempler på mænd og kvinder, der gør ting, der ikke er typiske for deres køn. Mænd, der tager lang barsel og oplever, at det hænger fint sammen med dét at være mand. Kvinder, der arbejder inden for fag, der traditionelt forbindes med mænd. Ved at snakke om og acceptere, at køn ikke er så firkantet, som talemåderne og vitserne og selvhjælpsbøgerne osv. nogle gange for enkelhedens skyld påstår, kan der nemmere skabes rum for tolerance og åbenhed.



# Ligestilling og kønnes forskellighed – hver ting til sin tid

## Hvad er udfordringen?

Et hyppigt argument i ligestillingsdebatten lyder: Hvis mænd og kvinder er vidt forskellige, så kan vi da aldrig nogensinde blive lige? Argumentet lægger op til, at hvis der er forskel på mænd og kvinder, kan hele ligestillingsdiskussionen lige så godt opgives med det samme.

Men argumentet rummer et problem, for lighed og forskellighed er ikke hinandens modsætninger, sådan som det bliver antydnet. Det modsatte af lighed (eller ligestilling) er ulighed (eller uligestilling). Det modsatte af forskellighed er ensshed.

## Hvad er konsekvenserne?

- Argumentet tager på samme tid hul på to store diskussioner, som man ikke på nogen nem og oplagt måde kan slå sammen til én.
- Fordi der er tale om to forskellige diskussioner og to forskellige modsætningspar (lige/ulige og forskellig/ens), kan dét at blande diskussionen om kønsforskelle ind i diskussionen om ligestilling tit skabe mere forvirring end klarhed.

## Hvad kan man gøre?

- Gør opmærksom på, at der er tale om to forskellige diskussioner. Når vi snakker om kønsforskelle, hentyder vi til, om mænd og kvinder biologisk og psykologisk set er ens eller forskellige. Når vi snakker om, om kønnene bør være lige, tager vi hul på en helt anden diskussion. Den handler om retfærdighed og om, hvad vi mener om mænds og kvinders muligheder i samfundet. Bør de

ideelt set være lige eller ulige? Modsætningen mellem lighed og forskellighed er falsk.

- Tag eventuelt en diskussion om begrebsparrerne: enshed over for forskellighed og lighed over for ulighed – og altså ikke lighed over for forskellighed.
- Pointér, at selv hvis kønnene er forskelligt indrettet, skal de to halvdele af verdens befolkning stadig have de samme muligheder og rettigheder. Eventuelle forskelle berettiger ikke diskrimination af den ene halvdel af Jordens befolkning, men kræver derimod et samfund, som tilpasses forskellige gruppers behov. Ligestilling handler om at skabe lige muligheder på trods af eventuelle forskelle.
- Fokusér på solidaritet og retfærdighed som de drivende kræfter bag engagementet i ligestilling: solidaritet med de diskriminerede, det retfærdige i at give mænd og kvinder lige muligheder og rettigheder.
- Lighed over for ulighed og enshed over for forskellighed er to relevante og spændende diskussioner. Men tag dem hver for sig!

# 5

## Fagpolitik og ligestillingspolitik er ikke modsætninger

### Hvad er udfordringen?

På ligestillingskurser i fagbevægelsen har man en enestående mulighed for at knytte et tættere bånd mellem to politiske områder: ligestillingspolitikken og fagpolitikken.

Erfaringer har dog vist, at det ikke sker helt smertefrit. En del af deltagerne møder måske op på kurset med en forståelse af, at ligestilling er noget, der egentlig mest har med kvinder at gøre. De har altid kun hørt om ligestilling som noget, der handler om kvinder: kvinders løn, kvinders barsel, kvinders rettigheder – og de er desuden vant til, at dem, der fremfører tanker om ligestilling, er kvinder. Omvendt er de fleste deltagere sikkert klar over, at fagbevægelsen historisk set gennem mange år har været stærkt mandsdomineret.

### Hvad er konsekvenserne?

- Fagpolitikken og ligestillingspolitikken historiske ballast kan medvirke til, at deltagerne ser de to områder som adskilte og måske endda konkurrerende. Nogle kan derfor have svært ved at se, hvad meningen er med at kombinere dem, og insisterer på at snakke om fagpolitik og ligestillingspolitik hver for sig, fordi de ikke kan se relevansen af at snakke om ligestilling også internt i fagbevægelsen.
- Fagpolitikken har traditionelt været forbundet med mænd og maskuline værdier, og ligestillingspolitikken kan også siges traditionelt at være forbundet med kvinder og feminine værdier. Disse forståelser udgør en ballast, som både deltagere og undervisere

bærer rundt på. De kan betyde, at man ser det som mere "naturligt" for mænd end for kvinder at engagere sig i fagpolitik, og det kan på samme måde medføre, at man ser ligestillingspolitik som noget, der mest er for kvinder. Nogle mænd oplever måske af denne grund en modvilje mod at engagere sig i ligestillingspolitik: Det opleves som umaskulint, fjollet eller forkert.

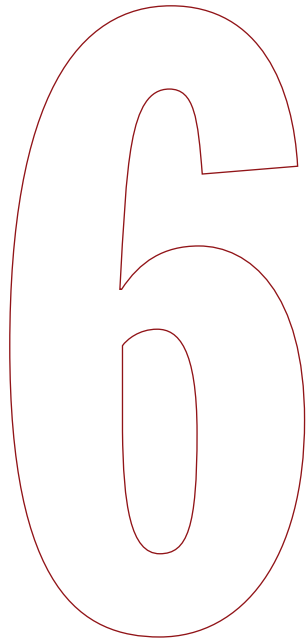
- De nævnte forståelser af fagpolitik og ligestillingspolitik vil påvirke måden, man diskuterer ligestilling på. Så sæt ord på dem. Hvis de får lov at ligge og være uudtalte, kan de gøre debatten ubehagelig og præget af spændinger.
- I kampen mellem fagpolitikken og ligestillingspolitikken vil fagpolitikken ofte løbe af med sejren som "den vigtigste". Dette kan der være mange grunde til, ikke mindst at netop fagpolitikken er en platform, som alle deltagere har til fælles. Helt konkret kan dette komme til udtryk ved, at deltagerne hurtigt prøver at dreje diskussionen over på rent fagpolitiske spørgsmål, når de egentlig burde diskutere ligestilling.

## Hvad kan man gøre?

- Hold fast i, at uddannelsen handler om ligestilling.
- Det er helt i orden og ganske udmærket at trække fagpolitiske paralleller i diskussionerne – hvis man vel at mærke gør det i et ligestillingsperspektiv.
- Få diskussionen om ligestillings relevans overstået i starten af

uddannelsesforløbet, så synet på ligestilling som noget relevant bliver en fælles præmis.

- Anvend evt. et historisk perspektiv for at gøre det tydeligt, hvorfor fagpolitik og ligestillingspolitik nogle gange umiddelbart kan ligne noget, der er uforeneligt. Vis, at fagpolitikken traditionelt har været præget af mænd, ligesom ligestillingspolitikken traditionelt har været præget af kvinder, men at dette ikke betyder, at det skal være sådan også fremover.
- Tag en snak om, at det kan være svært at engagere sig i et emne eller område, som bliver opfattet som atypisk for ens køn. Man kan f.eks. møde drillerier fra kollegaer, og det kan føles grænseoverskridende, fordi man er på usikker grund. At gå mod strømmen er altid svært, men det er også den eneste måde at pirke til gamle tabuer på.



## Undgå, at hverdags- erfaringer underkender teorien

### Hvad er udfordringen?

Ligestillingsdiskussioner er blandt andet karakteriseret ved, at man ser på samfundet i et kønspektiv og spørger til, hvilken betydning køn har i en lang række sammenhænge. Dette fokus på køn kan opleves som uvant for nogle kursusedtagere. De bliver måske overraskede over, at visse emner overhovedet kan ses i et kønspektiv. Nogle af de undersøgelser og teorier, der bliver taget op, lægger måske efter deres mening alt for stor vægt på betydningen af køn. Og selv om de har læst kursusbeskrivelsen, er det heller ikke sikkert, de er forberedt på, hvor meget kurset faktisk handler om køn og ligestilling.

Ligestilling er også et meget personligt emne for mange mennesker. Alle har et køn, og mange vil derfor også opleve det, som om diskussioner om ligestilling handler om dem personligt. Fordi teori og forskning som regel udtaler sig på nogle overordnede niveauer, kan det måske være svært at genkende sig selv og sin egen hverdag i det, teorien taler om – især hvis teorien og forskningen udfordrer den måde, man er vant til at se på verden på.

Dette kan have en række konsekvenser, når man som underviser forsøger at inddrage f.eks. statistik eller konklusioner fra undersøgelser i sin undervisning.

### Hvad er konsekvenserne?

- For nogle af deltagerne kan det føles akavet, irriterende og besværligt at skulle diskutere ligestilling og pludselig vænne sig til at "se køn i alting". De er ikke vant til at tænke over køn-

nets betydning i deres dagligdag og mener derfor, at køn ikke har nogen betydning i dagligdagen. Teorier og videnskabelige undersøgelser bliver et irritationsmoment, fordi de netop tolker dagligdagen i et kønsperspektiv.

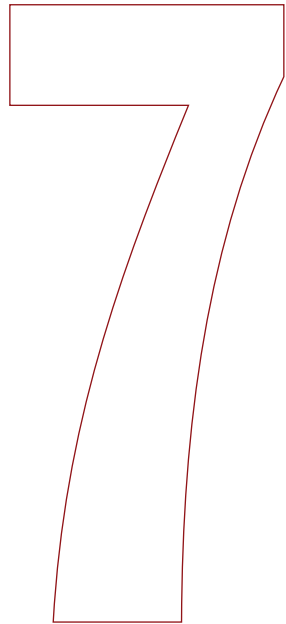
- Nogle deltagere hæfter sig måske ved, at der er en modsætning mellem deres egne personlige erfaringer på et område og forskning og teori om samme emne. De husker f.eks. en oplevelse, de selv har haft, hvor tingene ikke gik sådan, som teorien siger. De tolker dette som et bevis på, at teorien tager fejl. Udsagn som: "I min kommunalbestyrelse er der altså flere kvinder end mænd" og: "Jeg er aldrig blevet diskrimineret af en mand" er eksempler på, at man på baggrund af egne oplevelser afviser forskningsbaseret viden om f.eks. diskrimination.
- Når enkeltstående personlige erfaringer får magt til at forkaste videnskabelige undersøgelser, bliver det svært at diskutere forholdet mellem de to ting.
- At afvise en teori eller undersøgelse om kønnets betydning i hverdagen betyder, at hverdagen stemples som "noget, der ikke har med køn at gøre". Herved bliver det svært at få øje på eventuelle uretfærdigheder – og overhovedet diskutere ligestilling.

### Hvad kan man gøre?

- Personlige historier er i orden. De kan medvirke til at gøre ligestillingssnakken nærværende. Men hold fast i, at det enkelte eksempel fra hverdagen ikke skal eller kan forkaste et mere overordnet

blik. Det er to forskellige måder at se på tingene på, som ikke kan erstatte hinanden.

- Fremhæv derfor den personlige historie som ét ud af mange eksempler på, hvordan virkeligheden kan se ud. Menneskers personlige erfaringer kan være vidt forskellige og modstridende. Netop derfor kan det være relevant og oplysende med et mere overordnet blik.
- Gør det klart, at forskning i køn og ligestilling typisk er baseret på store mængder empiri, som man henter netop i menneskers hverdag.
- En mulighed er at finde en undersøgelse frem og kort gennemgå fremgangsmåden med deltagerne: Hvor mange interviews er den baseret på, hvor lang tids observation, hvor mange spørgeskemaer, hvilke andre undersøgelser findes der, som peger i samme retning?
- Bed deltagerne om at overveje, hvordan den præsenterede viden kan bruges som inspiration, som anledning til at forstå noget på en ny måde, til at overveje perspektiver, som før var uovervejede, give nye forståelser og inspiration til nye handlemuligheder. Selv hvis deltagerne ikke kan genkende det præsenterede i deres egen hverdag, er det stadig udtryk for nogens virkelighed og dermed noget, det kan være nødvendigt at tage alvorligt.



# Styrk strukturtenkningen

## Hvad er udfordringen?

I Danmark har der længe været en tendens til at betragte uligestilling som noget, der handlede om det enkelte individ – og således ikke som noget, som samfundet har noget med at gøre. Men hvis man kun ser på det enkelte individ, kan man have tendens til at overse, at kultur og historie kan være med til at sætte rammerne for, hvordan vi tænker og handler.

Vi taler om strukturer: et "usynligt lag" af nogle helt overordnede vaner og tendenser i vores samfund. Grunden til, at vi ikke tænker over dem i dagligdagen, og at de kan være svære at få øje på, er netop, at vi alle sammen har dem tilfælles og har vænnet os fuldstændig til, at "sådan gør vi nu engang bare og har altid gjort". Det er typisk først, når vi kommer ud af vores normale sammenhæng, at vi lægger mærke til, at vi er blevet præget af det samfund, vi lever i: Når vi tager på ferie i et fremmed land, lægger vi mærke til, at der måske her findes helt andre normer for alt fra familieforhold til arbejdstider og spisevaner.

At fokusere på strukturer er ikke det samme som at sige, at mennesker ikke selv har et ansvar for at blive til det, de ønsker, eller for at kæmpe for at nå deres mål. Det handler om at anerkende, at kultur, normer og vane-tænkning er medbestemmende for, hvordan vi som individer handler, og hvilke muligheder og begrænsninger vi møder i samfundet.

Hvis man ikke tager strukturerne med ind i sine overvejelser om individets muligheder, så får man ikke det fulde billede. Det gælder også på en ligestillingsuddannelse. Men fordi det kan virke abstrakt at tale om vaner, normer, kønsforståelser, fordomme osv. og meget lettere og mere konkret at tale om individer, som vi jo omgiver os med i vores dagligdag, har strukturperspektivet nemt ved at "falde ud" af ligestillingsdiskussionen.

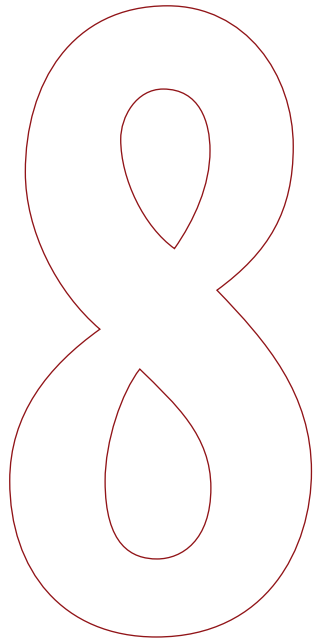


## Hvad er konsekvenserne?

- At fokusere entydigt på individer i ligestillingsdiskussionen er nærmest den sikre måde at få diskussionen til at blive præget af fjendskab på. For er det så den enkelte mand, der er et dumt svin, der undertrykker kvinder? Er det den enkelte kvinde, der er for ubegavet til at sikre sig en lederstilling? Diskussionen kommer til at handle om personlig skyld og skam, den enkelte mand og kvinde bliver gjort til "syndebuk" og "problem", og det bliver meget svært at få øje på løsninger.
- Når man glemmer strukturernes betydning, glemmer man typisk også teorien, og så er det de personlige erfaringer, der får lov til at være styrende. Det gør diskussionen tung og stillestående, for det er – heldigvis – de færreste af os, der f.eks. selv føler, at vi har været udsat for alvorlig kønsdiskrimination på arbejdspladsen.
- Det bliver svært at snakke om andre bud på ligestillingspolitiske løsninger end dem, der sigter mod at dygtiggøre det enkelte individ (f.eks. empowerment).
- Ligestillingsdiskussionen bliver meget konservativ. Det bliver svært at tale om, at vi må ændre arbejdspladskulturen eller prøve at komme af med nogle af fordommene om mænd og kvinder, hvis vi ikke bruger ordene "kultur" eller "fordomme", men kun fokuserer på, at den enkelte mand og kvinde skal indordne sig.

## Hvad kan man gøre?

- Som underviser må du sørge for at fastholde strukturperspektivet – kursisterne gør det sandsynligvis ikke.
- At flytte diskussionen op på strukturniveau kræver lidt mere abstraktion end at tale om individer. Men det kan være en stor lettelse for den enkelte debattør. I stedet for at tale om personlig skyld og skam er det nemmere at forholde sig til, at der kan være nogle vaner og fordomme i vores samfund, der gør, at vi – endda tit ubevidst – behandler kønnene forskelligt.
- Gør det klart, at vægtningen af struktur og/eller individ kan have betydning for, hvilke ligestillingsstrategier man går ind for, f.eks. empowerment eller kønskvotering.



## Giv deltagerne et ligestillingssprog

### Hvad er udfordringen?

Enhver kvalificeret debat forudsætter, at man kan forstå hinanden og tale det samme sprog. Ligesom der er "faglig" jargon, et lidt indforstået sprog om faglige forhold og emner, som man kun bruger i faglige sammenhænge, er der også ligestillingsjargon: en mængde ord og begreber, som på en komprimeret måde siger noget meget præcist om det, man taler om.

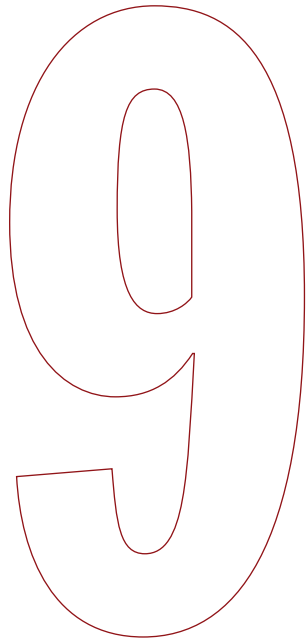
Kendskab til centrale begreber om ligestilling skaber kompetente ligestillingsdebattører, som kan gennemskue problemer, argumenter og strategier. Det giver en kvalificeret debat. Det er derfor vigtigt at give deltagerne et "sprog" at diskutere ligestilling med, som korrekt skelner mellem begreber. Hvis det ikke lykkes, kan det have en række uheldige konsekvenser.

### Hvad er konsekvenserne?

- Tunge, ukvalificerede diskussioner på grund af begrebsforvirring og uklarhed.
- Misforståelser kan få lov til at præge diskussionen i lang tid og kan føre til, at debattørerne bliver uvenner.
- Mindre kompetente ligestillingsdebattører og -forkæmpere.

## Hvad kan man gøre?

- Lær deltagerne at skelne mellem centrale ligestillingsmæssige begreber. Arbejd med begrebspar som f.eks. struktur og individ, teori og praksis, lighed og ulighed og ensartethed og forskellighed, kultur og natur, formel ligestilling og reel ligestilling samt forskellige ligestillingsstrategier, f.eks. liberalistiske og socialdemokratiske, og hvilke menneskesyn og samfundssyn der ligger til grund for dem.
- En god idé kan være at lave øvelser, hvor deltagerne skal pege på, hvilket niveau et argument bevæger sig på (f.eks. individ eller struktur?). Du kan f.eks. bede dem analysere deres egne udsagn. Snak også om argumenternes konsekvenser. Det skærper den analytiske bevidsthed og bevidstheden om de forudsætninger, som ens holdninger hviler på. Alle argumenter har konsekvenser, og det skaber stærke debattører at blive bevidst om de konsekvenser, der ligger i kølvandet på ens egne holdninger.



## Vær opmærksom på brugen af humor

### Hvad er udfordringen?

"Jeg siger ikke, at kvinder er ubegavede... i hvert fald ikke i dette her forum!"

Humor bruges ofte til at nærme sig emner, der er svære at snakke om. Humoren kan også bruges til at sige ting, man ikke rigtigt vil eller tør sige i fuld alvor. Gennem humor kan man prøve grænser af og udvide dem lidt efter lidt. Der findes tusindvis af vitser, der handler om mænd og kvinder, og som berører ligestillingsmæssige emner. Der er vitser, der opleves som svært sexistiske, vitser, som opleves som uskadelige, og dem, der ligger et sted midt imellem.

Det kan være svært at sige, hvornår en vits går over stregen. Det er en vurderingssag, og netop derfor kan det være en god idé at tage en snak med kursusedtagerne om humor for at foregribe nogle af humorens mere uheldige konsekvenser.

### Hvad er konsekvenserne?

- Humor kan bruges som et "smuthul", der giver plads til meninger, som ikke ville være acceptable, hvis de blev sagt i alvor.
- Humoristiske ytringer er svære at modsige, også selv om man bliver såret over dem – "for det var jo bare ment for sjov.
- I værste fald kan humor blive en ubehagelig magtfaktor i undervisningen.

## Hvad kan man gøre?

- Brug humoren konstruktivt. Vær bevidst om, at humor også er et udtryk for strukturer – at man kan komme til at reproducere stereotype og måske diskriminerende opfattelser af køn gennem humor, endda helt uden at ville det.
- Tag en snak om brugen af humor. Gør deltagerne opmærksomme på, hvordan og hvornår – og hvor ofte – humor bruges, og snak om, hvad den mon er et tegn på. Sæt ord på humoren, det afvæbner og afmystificerer den, så den mister sin magt.
- Som en tommelfingerregel kan man sige, at hvis man kun kan lave vitser om en enkelt ting, f.eks. kun om det ene køn, er det problematisk.
- Brug gerne lidt tid i starten af forløbet på at lade deltagerne fortælle en masse vitser om køn. Så kan man både grine og diskutere vitserne, og samtidig bliver de "afmystificeret", så de er svære at bruge senere i undervisningsforløbet.
- Prøv at bytte brugen af ordet mænd/kvinder i en vittighed ud med f.eks. indvandrere/muslim etc. – det kan sætte vittigheden i perspektiv. Hvis det skurrer i ørerne, er det nok et tegn på, at vittigheden ikke er helt uskadelig.

# 10

## Brug Jeres kønspositioner som undervisere

### Hvad er udfordringen?

Der findes en fordom af, at ligestillingspolitik hovedsagelig er noget, der er relevant for kvinder, og at mænd skal presses til at engagere sig, fordi det egentlig ikke handler om dem.

Vær med til at nedbryde den fordom ved at sørge for, at den mandlige underviser også tager oplæg om ligestilling og køn, også nogle af de oplæg, der evt. kun handler om kvinder. Det er vigtigt, at den mandlige underviser udtrykker, at det er helt i orden for mænd at interessere sig for køn og ligestilling, og at man ikke som mand behøver indtage "særlige mandeholdninger", men har frit valg over hele spektret – hvilket selvfølgelig også gælder for kvinderne.

Det handler ikke om at lefle og slet ikke om at ignorere den store kompetence blandt kvindelige undervisere i ligestillingsspørgsmål, men derimod om, at der her er en enestående mulighed for at medvirke til at nedbryde en fordom. Hvis deltagerne omvendt ser, at underviserne også opfører sig kønsstereotypt – f.eks. ved, at den kvindelige underviser tager samtlige oplæg, der handler om køn og ligestilling – kan det have uheldige konsekvenser.

### Hvad er konsekvenserne?

- Den kvindelige underviser bliver opfattet som en typisk ligestillingsinteresseret kvinde, og hendes udsagn om ligestilling kan – alene fordi hun er kvinde – blive tolket som mere rabiate og rødstrømpeagtige end den mandlige undervisers udsagn.

- Den mandlige underviser kan omvendt opleve et pres for ikke at ytre sig om ligestilling.
- Den mandlige underviser kan opleve at blive brugt som mediator af de mandlige kursister, hvis de har kritik af kurset.
- I deltagernes øjne bekræfter alt dette "sandheden" om, at ligestilling er mest for kvinder og fagpolitik mest for mænd.

### **Hvad kan man gøre?**

- Kønnen har betydning for, hvordan man opfattes af andre – det gælder også for undervisere.
- Udnyt gerne, at den mandlige underviser nogle gange kan sige det samme som den kvindelige uden at blive kaldt f.eks. rødstrømpe.
- Tænk over, hvem der siger hvad, og hvem der fremfører bestemte argumenter. Indtænk også eksterne undervisere og oplægsholdere i disse overvejelser.
- Snak generelt om, hvad man som henholdsvis kvinde og mand kan "tillade" sig at sige i ligestillingsdiskussioner. Er der forskel? Hvad forventer man? Tal om, at disse forventninger kan være hæmmende for, hvordan man udtrykker sig i debatten, og at det ideelle er, at folk kan sige, hvad de tænker, uden at skulle frygte andres reaktion.

# 10 gode råd til, hvordan man skaber et ligestillet undervisningsrum

– en guide til FIU-undervisere

2. udkast

Udgivet af FIU-ligestilling.

Trykt på 3F's eget trykkeri.

Redaktion, koncept og tekst: Cecilie Volfing, Caroline Øsrum og Susanne Fast Jensen  
på baggrund af observationer af Marta Dalby Helleskov, Caroline Janne Ørsum,  
Cecilie M. R. Volfing og Maria Hjortsø Pedersen: