

Mænd, fagbevægelse og ligestilling



Reflektioner og inspiration
til formidlere, mødeledere og undervisere

Forord

Mænd i relation til ligestilling har ikke været højt på dagsordenen i samfundet, indimellem har der været specifikke projekter rettet imod mænd, men det at tale direkte og overordnet om mænds uligestilling er fraværende i den offentlige debat.

FIU-Ligestillingspartnerskabet har i andet halvår 2017 og det meste af 2018 forsøgt at fokusere på emnet mænd og mænds ligestilling. Målet har været at skabe aktiviteter, hvor mænd har mulighed for at drøfte de særlige udfordringer, de møder i hverdagen. I den forbindelse har vi afholdt kurser og workshops, hvor mænd uden tilstedeværelse af kvinder, har kunne dele perspektiver og erfaringer.

Med udgangspunkt i det arbejde har vi i dette notat sat fokus på de gevinster og problemstillinger, der kan opstå i arbejdet med mænd og ligestilling. Notatet er således et redskab til afdækning af, hvilke overvejelser man kan gøre sig, når der arbejdes med formidling til mænd om ligestilling. Notatet er udarbejdet på baggrund af de erfaringer, der er gjort, samt den viden der er oparbejdet i løbet af projektperioden på ca. 1 år.

Vi har set, at det kan have en positiv virkning, at mænd får rum til at tale med mænd, uden at kvinder er tilstede og kvinder kan tale med kvinder uden at mænd er tilstede, når emnet er ligestilling. Et et-kønnet rum kan skabe et tryggere diskussionsmiljø, idet der bliver plads til at sige alt det man tænker, uden at "det andet køn" forholder sig til det. Set ud fra et mandligt perspektiv, kan ligestilling ofte have en klang af, at være noget kvinder kæmper for. Kvinder kan opleves som havende "patent" på ligestillingsdiskussionen, hvorved mænd bliver underrepræsenteret i ligestillings-sammenhænge.

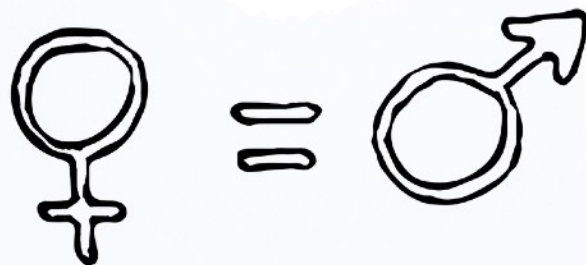
Det vil være en fordel for begge køn, hvis flere mænd bliver mere aktive og offensive i ligestillingsarbejdet. Der er mange grundlæggende menneskelige vilkår, som kommer til syne i ligestillingsarbejdet. Vilkår som mange mænd kunne have stor gavn af at diskutere og nå til en dybere forståelse af. Eksempelvis er *erkendelsen* af, at det at være en mand er at *have* et køn til en øjenåbner for mænd. Med den erkendelse åbnes muligheden for at forstå, at i mange professionelle sammenhænge er det at være mand en fordel i forhold til at være kvinde, og i andre sammenhænge er det en ulempe at have kønnet "mand".

I notatet er udfoldet vores refleksioner, oplevelser og erfaringer til dig der er mødeleder, formidler eller på anden måde nøgleperson, som gerne vil inddrage mænds perspektiv i ligestillingsprojektet.

Det er vores håb, at du kan bygge videre på vores erfaringer og refleksioner og måske endda, som vi, få nogle ahaoplevelser, der kan inspirere dig i dit videre arbejde med ligestilling.

FIU-Ligestilling

Efteråret 2018.



Indholdsfortegnelse

Forord	2
Indledning.....	5
Underviserens refleksioner over projektet.....	6
Enkelte individuelle erfaringer overgår ikke teoretisk viden og statistik	10
Faldgruberne.....	12
<i>Jeg har ret - for jeg kan underbygge mine udsagn med fakta</i>	<i>12</i>
<i>Jeg retter min opmærksomhed imod dem, der gider lytte til mig.....</i>	<i>12</i>
<i>Jeg markerer min status, og sætter pågældende på plads.....</i>	<i>13</i>
“Hvis det æ Fakta, saa benægter a Fakta”	14
Hvad kan få mænd til at åbne sig?	15
<i>Plenum-situationen.....</i>	<i>15</i>
<i>Gevinsten.....</i>	<i>16</i>
Maskulinitet og ligestilling	17
Har mænd et køn?	17
Er nogle værdier mere feminine/maskuline end andre?	19
<i>Øremærket barsel og grebet om hammeren.....</i>	<i>20</i>
<i>Ligestilling for hvad sagde du?</i>	<i>21</i>
<i>Kønsopdelte workshops.....</i>	<i>22</i>
<i>Indenfor eller udenfor kategorien “mand”</i>	<i>22</i>
Hvad gør mit køn ved andres syn på mig?	23
<i>Hvor lave forventninger kan man have baseret på køn?</i>	<i>24</i>
<i>“Mænd er voldelige”</i>	<i>25</i>
<i>“Den rigtige mand”.....</i>	<i>26</i>
Mand - individ eller repræsentant for en gruppe.....	27
Kulturelle forskelle – mandekultur, kvindekultur, national kultur, heteroseksuel kultur	28
<i>“Dig ved jeg hvor jeg har - for du ligner mig”</i>	<i>28</i>
<i>Mænds mange kulturer</i>	<i>29</i>
Epilog.....	32

Indledning

Når vi fordyber os i problematikken omkring mænd og ligestilling, er det vigtigt at inddrage begreber som normkritik og maskulinitet. Det er vigtigt, at vi når til en forståelse af, hvilke kræfter der styrer, hvad det vil sige at være maskulin, for vi lever som mænd i spændingsfeltet mellem hvad omverdenen siger at maskulinitet er, overfor hvordan jeg føler mig som mand. Igennem historien har maskulinitet ændret sig, og hvis man rejser ud i verden, vil man opdage at synet på, hvad der er maskuline værdier ligeledes, er forskelligt. Således er maskulinitet noget vi skaber og lever med på godt og ondt. At se kritisk på de normer vi bygger op omkring køn, gennem de fortællinger og den kultur vi er i, kan være yderst givende og være med til at nedbryde nogle af de hæmmende kønsroller, som mænd forventes at tilpasse sig. I praksis kan det ske ved fx at tage en snak om, hvordan det kan være, at det nogle steder ikke er maskulint at tage barsel.

Grundlæggende drejer det sig altså om at tage en snak bagom kønsrollemønstrene, at tage stilling til hvad det er, der skaber kønsuligestilling, men også om hvorfor mandens vej til ligestilling ikke er ligeså naturlig som kvindens.

Notatet her er bygget op omkring de erfaringer, som underviseren i FIU-Ligestillingsprojektet "Mænd, fagbevægelse og ligestilling" har gjort sig i arbejdet med mænd, suppleret med oplevelser fra ligestillingsarbejdet generelt. Der er således inddraget forskellige observationer og oplevelser, der illustrerer, hvad der er frugtbart og skadeligt i arbejdet med ligestilling. Disse erfaringer er taget fra kurser og andre arrangementer, der har haft til formål at rykke ved mænds forestillinger om dem selv og om ligestilling. Af samme grund starter notatet ud med underviserens refleksioner over dette projekt om mænd og ligestilling, hvilket udfolder nogle af de problemstillinger, man kan løbe ind i.

Notatet har til hensigt at give nogle perspektiver på, hvilke dilemmaer og udfordringer, der på baggrund af deltagernes køn, kan udspille sig under formidling. Der gives ingen ultimative svar, for formidling er en kompleks og dynamisk proces, som er yderst kontekstafhængig. Hvad der virker for én formidler, kan ikke ufiltreret overdrages til en anden, og hvad én formidler kan gøre brug af i forhold til en gruppe, kan ødelægge formidlingen i en anden. Forhåbentlig kan notatet fungere som inspiration til det fremtidige arbejde med formidling af ligestillingsperspektivet til og sammen med mænd.

Underviserens refleksioner over projektet

Det skal indledningsvist nævnes, at nedenstående om manderollen ikke er skrevet, som noget der nødvendigvis står i modsætning til kvinderollen, eller som noget der nødvendigvis kun vedrører mænds køn. Refleksionerne er dannet på baggrund af de erfaringer et langt liv som mand, der ikke rigtigt passede ind i den definerede rolle, har medført, samt i særlig grad den viden og de oplevelser projektet har medført.

De nævnte citater er taget med som beskrivende i forhold til emnet, og er ikke ordret citeret.

Det skal bemærkes at refleksionerne, på trods af at de sker med fundament i mandeforskningen og i særdeleshed Svend Aage Madsens arbejde for bl.a. mænds sundhed og Kenneth Reinickes bog "Mænd - køn i forvandling", ikke repræsenterer en entydig sandhed, men alene har til formål at vække læserens eftertanke og tjene til inspiration.

I nogle kredse er det kontroversielt at tale om mænds vilkår, og i andre grupper er det nærmest tabuiseret, at det at være mand kan være forbundet med bestemte udfordringer i livet. Mændene ser ofte ikke, hvilke privilegier de har, og har haft. Derfor har de følgelig vanskeligt ved at se sig som et køn - og kvinderne fokuserer ofte på forhold hvor mænd, qua deres køn, er favoriseret. Det er sket, at kvinder latterliggør eller ser skævt til, at mænd kan have behov for deres eget rum at tale i. En kvinde siger efter præsentationen af projektet "Mænd, fagbevægelse og ligestilling" med et smil og en let sarkasme: "Jamen, det er jo det vi kvinder ikke længere må have (underforstået fordi FLUK-uddannelsen ikke længere eksisterer), og nu skal mændene så have noget til dem selv".

En af de største udfordringer vi mente at kunne møde i projektet, er det forhold at mange mænd ikke er vant til at se sig som et køn, og især *det* at kønnet er med til at definere mænds liv, falder mange mænd vanskeligt - når mænd ikke går til lægen, vil mange mænd mene, at det er fordi de ikke "kan tage sig sammen" eller "har for travlt" - således er årsagssammenhængen i allerhøjeste grad individets problem, og strukturelle eller kønsmæssige vilkår kommer ikke i tankerne. Mænd dømmer følgelig sig selv og andre mænd ud fra en tanke om, at de 100% selv skaber deres liv, samt at et individs såkaldte succes eller fiasko ikke har andre årsager end individets vilje, hårde arbejde eller selvopofrelse. Mænd ved selvfølgelig godt at de er mænd, men de er qua deres opdragelse ikke vant til at se på, hvilke vilkår deres køn, på godt og ondt, giver dem.

Mange mænd har i deres opvækst lært, at man skal kunne klare sig selv, man skal helst ikke kalde på omsorg og hjælp (rigtige drenge er seje og græder ikke). I vores projekt er det flere gange observeret, hvordan både fædre og mødre, til søskende af forskelligt køn, ved en refleksion over deres opdragelse af deres børn, i en ahaoplevelse tilkendegiver, at de forventer selvstændighed og evne til at klare sig selv af deres drenge, mens de i højere grad støtter op omkring deres piger og lærer dem, at de skal søge hjælp. En kvindelig deltager siger i en refleksion: "Ej hvor er det sjovt at du siger det (- at vi har en tendens til at støtte mere op omkring døtre end sønner), det er fuldstændigt rigtigt, jeg kan tydeligt se det, da min datter og min søn fik kørekort; jeg er meget mere nervøs, når min datter kører, end når min søn kører", en anden deltager siger: "Jamen jeg kunne slet ikke sove, før min datter kom hjem, når hun var ude til fest, sådan havde jeg det slet ikke med min dreng". På den måde bliver drenge opdraget med en forventning om, at de er selvstændige individer, der skal kunne passe på sig selv, og dermed lærer de, at det er vigtigt, at de selv kan klare sig. Det er der mange fordele ved, men en ulempe kan være at drenge samtidig lærer, at hvis de ikke kan klare sig selv, så er de ikke en "rigtig" dreng og senere i livet en "rigtig" mand. Så fordi kønnet i høj grad definerer, "hvem" vi er som mennesker, bliver det vigtigt for de fleste mennesker med XY-kromosom at passe ind i rollen.



Det at individualitet, selvstændighed og dermed positionering i gruppen, er så stærke værdier i en maskulin kultur, har også både fordele og ulemper. Det kan skabe dynamik, resultatorienteret-hed og fokus på det fælles andet (en sportspræstation, et arbejdsprojekt eller et karrieremål), men ulempen kan blive, at individets indre og sociale liv bliver underordnet, skjult for gruppen og negligeret. Manden risikerer i sin rolle som mand (og særligt sammen med andre mænd) at blive mere optaget af, hvad han laver og præsterer end sit indre liv, sine refleksioner og sine relationer. På et hold hvor vi sammen talte om vores fædres betydning for retningen i vores liv og for vores forståelse af os selv, blev det for alle deltagere meget klart, at det var meget sjældent vi gav den refleksion rum - og nærmest aldrig i selskab med andre mænd. En mand sagde med stolthed og taknemmelighed: "Jeg har sagt mange ting om mig selv i den her gruppe, som jeg aldrig har delt med andre". En anden mand siger: "Det er rart at kunne tænke lidt over sit liv, det burde man gøre noget mere".

I og med at selvstændighed og mestring af eget liv fylder så meget i mandens selvforståelse, kan ethvert spørgsmål om rammer og vilkår af mange mænd, opleves som en trussel imod deres selvbillede som individer, der selv er "herre i eget hus", som selv høster frugterne for sit engagement, og tager skideballen når noget går galt. Når fokus kommer over på de rammer og vilkår, der former menneskers liv, opleves det som en trussel imod eget selvbillede. Kønsperspektivet er jo netop en kritisk tilgang til kønnet og dets betydning for individet og dermed selvbilledet. Manden har på en måde alt at miste i kønssnakken, idet selve mandens selvforståelse, som han er opfostret med, pludselig bliver udfordret. Det bliver således meget vanskeligt at få en mand til at stille spørgsmål ved, om han ikke kommer til lægen, FORDI han er mand, eller om kvindekønnen har vanskeligere ved at få lige repræsentation i besluttende organer, FORDI de har det - i den forbindelse - "ufordelagtige" køn. Idet ligestillingsnakken direkte truer mandens selvbillede og historiske og ubevidste privilegier, bliver det meget vanskeligt for mændene at se det ønskværdige i at tale køn og ligestilling, dette kommer til udtryk på forskellig vis.

Vi har på vores kurser flere gange oplevet, at deltagere kommer og siger, at deres kolleger og afdelinger er helt uforstående overfor ønsket om at komme på et ligestillingskursus. Det kan for mænd være en direkte årsag til statustab, i en gruppe af mænd, at interessere sig for kønnets betydning for individets vilkår igennem livet.

Underviseren har selv oplevet, hvordan et ønske fremsat i byrådssalen om større lighed i løn- og arbejdsvilkår for mænd og kvinder i kommunen efterfølgende på herretoilettet fremkaldte smil, grin og undrende spørgsmål.

I og med at det for mænd kræver noget mod at komme på et ligestillingskursus, dvs. at mændene allerede har investeret noget af sig selv ved at møde op, har villigheden til også at give noget af sig selv til de andre deltagere på kurserne også været stor. Der ér mænd, der ønsker sig et mere helt liv, med mere plads til dem selv og deres relationer til andre, med et ønske om at skabe et mere lige samfund, med overskud til sig selv, samt at se på blinde vinkler i deres liv. Det er en myte, at mænd kun kan tale om følsomme eller vanskelige emner med kvinder, mænd kan sagtens tale om svære ting i livet - så snart rummet for det er skabt. Men i og med at mænds fællesskaber ofte er hierarkisk opbyggede, er det vigtigt, at mødelederen eller en fremtrædende mand i gruppen deler ud af egne personlige oplevelser og erfaringer, ellers er det i gruppen ikke legitimt (inde for normen), at tale ud fra sig selv og ens liv sammen med andre mennesker. I særlig grad kan det give statustab at berøre emner, som stiller spørgsmål ved, om mandens i sandhed er herre over eget liv.

Enkelte individuelle erfaringer overgår ikke teoretisk viden og statistik

"Det er jo sådan det er Alex! Det er virkeligheden!" sagde den stærke mandlige Fællestillidsrepræsentant på et kursus for tillidsvalgte. Udbruddet var spontant, og kom som en direkte og ærlig respons på noget, jeg som underviser havde stillet spørgsmål ved - og blev sagt med en autoritet, der fik konstateringen til at fremstå som en fælles mistillidserklæring til mig, som underviser fremsat på gruppens vegne.

5 minutter inde i opstarten af et timelangt foredrag for en udvalgt evalueringsgruppe siger en fremtrædende mand: "DET, dér har jo intet med stress at gøre!". Udsagnet flyttede hele gruppens fokus til den "stærke" mand i rummet, og en ellers let og ubesværet atmosfære i en læringssituation skiftede nu til en stemning af mistro og konflikt.

Han var ikke fjendtlig eller afvisende, men nærmere venligt undrende over at skulle bruge en time på at høre om stress. "Inden du siger noget, vil jeg lige fortælle dig, at det der såkaldte stress - DET er ikke noget der rammer mig." sagde han så - den overvægtige mand, der led af heftigt temperament, sukkersyge og forhøjet blodtryk og som når man gik ham på klingen også havde tilbagevendende søvnproblemer.

Når man som ung og måske uerfaren underviser stiller sig op på podiet for at formidle sin viden og erfaring, kan man tro at det vigtigste og eneste, der er tilstede i rummet, er ønsket om at blive klogere og dygtigere, at ens belæsthed, faglighed, års fordybelse og interesse er eneste bærende element for kursisterne i undervisningssituationen. De fleste undervisere ved godt fra deres undervisning i pædagogik, at dette ikke er tilfældet, alligevel vil de fleste kunne overraskes over i hvor høj grad andre parametre fylder i lokalet.

I undervisningssituationer med mænd har jeg oplevet, at hierarki, normer og status kan komme til at fylde uforholdsmæssigt og uhensigtsmæssigt meget. Dette har jeg oplevet helt uafhængigt af emner og kontekster, men måske især når emnet kommer til køn. Gennemgående for de tre ovenstående eksempler er, at de tre mænd skaber en

situation, hvor både underviserens og deres egen status og troværdighed på en meget direkte og utvetydig måde bringes i spil. Dertil kommer, at situationerne kan udvikle sig til en regulær og ubevidst magtkamp, hvor enten underviseren eller kursisten ender ud i at vinde slaget om troværdighed og dermed gruppens tillid. Fordi status betyder så meget i en maskulin kultur, hvor "man kalder en spade for en spade" (også hvis man mener, at underviseren er en), kan situationer som disse hurtigt komme til at koste en masse energi, frustration og tage livet ud af, hvad der gerne skulle have været en udforskende, nysgerrig og åben tilgang til et emne, som underviseren selvfølgelig grundigt har sat sig ind i.

Faldgruberne

Der er utvivlsomt mange måder at håndtere vanskelige formidlingssituationer på alt efter personlighed og stil, men underviseren må forsøge ikke at lande i en af følgende faldgruber, når pågældende står overfor en gruppe af mænd:

1. Jeg har ret - for jeg kan underbygge mine udsagn med fakta
2. Jeg retter min opmærksomhed imod dem, der gider lytte til mig
3. Jeg markerer min status, og sætter pågældende på plads

Jeg har ret - for jeg kan underbygge mine udsagn med fakta

Indstillingen er utvivlsomt rigtig, men den gavner ikke i undervisningssituationen - for det er slet ikke fakta, der er i spil. Det der oftest er i spil, er den mandlige kursists status i gruppen. Enten den status der skal erobres, hvis gruppen er nyetableret, den status personen har med fra tidligere fælles oplevelser med de øvrige kursister, eller den status personen tildeles af gruppen i kraft af hans hverv, uddannelse, fysiske fremtræden eller statussymboler (bil, ur, sko og/eller påklædning), som derfor skal forsvares.

Idet status er af så stor betydning for fx mænds identitet og karrieremuligheder, er det vigtigt at forstå, at man som underviser pludselig kan komme op imod stærke kræfter, der intet har med emnet, fakta eller underviserens faglighed at gøre, men alene handler om, at manden (ofte ubevidst) arbejder på i undervisningssituationen at positionere sig i forhold til de andre mænd i rummet. Hvis man i den situation som underviser holder fast i "jeg har ret"-tilgangen, vil undervisningsrummet hurtigt kunne blive en slagmark, hvor der ikke arbejdes for at udvide sin horisont med underviserens vid - men kæmpes med næb og klør for ikke at miste status. Det er en kamp, som underviseren hurtigt kan tabe, idet gruppen (særligt hvis de kender hinanden) vil bakke op omkring personen med højeste status - og det bliver ikke dine gode argumenter, der vinder den kamp.

Jeg retter min opmærksomhed imod dem, der gider lytte til mig

Selvom tilgangen kan begrundes med at jeg, som underviser, ønsker at give de lydhøre og læringsparate kursister noget med hjem, så er det vigtigt igen at erkende, at fakta ikke er de styrende elementer i læringssituationen - var det tilfældet, kunne du jo i stedet have sat en video på af dig selv. Som undervisere er vi bærere af budskaber, viden og erfaringer - på samme måde som når en bog eller et kort vælges, har det betydning

om bogen har gode illustrationer og fast ryg, og om kortet kan holde til regn. En undervisers budskaber måles også på, hvordan emnet præsenteres. Hvis en underviser gerne vil undervise i inklusion, diversitet og udvidelse af normbegreber, kan denne ikke samtidig have en ekskluderende tilgang til kursister, der netop bryder normen eller har meninger og holdninger, der i konteksten rammer helt forbi skiven. Tværtimod må en underviser på alle måder vide sig som bærer af budskabet, for ved at ekskludere kursister fra at modtage opmærksomhed, bliver budskabet, at en ekskluderende tilgang til andre mennesker er OK.

Om mennesker med mandligt køn er mere følsomme for ikke at modtage opmærksomhed, end mennesker af kvindeligt køn, skal jeg lade være usagt, men jeg har oplevet mænd stå helt af på undervisere, der har negligeret dem. Jeg har været vidne til både vrede, skam og tillukkethed ved mænd, der er blevet ignoreret. Det uheldige i forhold til formidling, er at personen, der både er meget skeptisk i forhold til undervisningen, og nu har afvisende følelser forbundet med underviseren, efterfølgende helt uforstyrret kan påvirke hele gruppen med sin forståelse af emnet, (som kunne være ligestilling) og cementere den forståelse, der er blevet udfordret i undervisningen.

Jeg markerer min status, og sætter pågældende på plads

Med min stående position i rummet og med henvisning til faglighed, mine fakta og PowerPoints, har jeg en formidabel platform til at sætte kursister på plads, udstille deres uvidenhed eller vise min faglige overlegenhed. Men i en gruppe af mænd (og måske også i en gruppe af kvinder) skal man være opmærksom på, at der er en hårfin balance mellem, hvornår en gruppe mænd tildeler en underviser en "naturlig" autoritet, og hvornår en underviser opleves arrogant. Desuden er status så meget i spil mellem mænd og statustab så "farligt", at sættes en kursist på plads, kan det have en meget hæmmende effekt på indlæringssituation, så andre deltagere på et hold kan afholde sig fra at stille opklarende eller kritiske spørgsmål, hvorved undervisningen vanskeliggøres. Som underviser står du frem, ikke kun med dine informationer, men med hele dit væsen og er til skue, du følges af kursisterne i alle dine bevægelser, og din mimik er tydelig for alle. Når du føler vrede overfor en kursist, afsky for personens holdninger eller meninger, føler dig presset eller "på glatis", kan du være helt sikker på, at det kan ses og bemærkes af deltagerne. Mænd har (måske i højere grad end kvinder) en socialisering, der tilsiger manden at han, for at leve op til normen, skal kunne styre sig og kontrollere sine følelser, hvilket gør, at mænd kan reagere skarpt eller uforstående,

hvis en underviser følelsesmæssigt lader sig rive med. For mænd kan følelser hurtigt blive noget, der står i direkte modsætning til og udelukker faglighed!

“Hvis det æ Fakta, saa benægter a Fakta”

Som underviser, og i særlig grad som underviser der har en ambition om at flytte på fasttømrede magtstrukturer og holdninger, er det vigtigt at vide, *hvor* forandringen skal foregå. Som undervisere ved vi godt, at forandringen skal ske i den enkelte kursists indre, men det er ikke altid, at vi har det ”in mente”, særligt når vi bliver personligt involveret eller betvivlet på vores faglighed. Hurtigt kommer vi til at lave handlinger, der kun har betydning på det ydre plan - vi siger, gør eller demonstrerer noget i det ydre rum, hvor effekten, i forhold til det vi ønsker at bibringe vores kursister i deres indre tanke- og følelsesliv, er nul eller direkte negativ. Når vi skal bibringe mennesker noget der for alvor kan forbedre deres og andres liv, må vi altid holde os for øje, at vi arbejder med menneskers indre. Det kan være en særlig udfordring i forhold til mænd, idet de har lært, at det de udfører, er vigtigere end dem selv og deres indre liv - hvorfor de kan være tilknappede eller blive unuancerede, når emner kommer tæt på deres indre liv. På den måde bliver en respekterende, nysgerrig og undersøgende tilgang i forhold til mænds tanker, holdninger og følelser vigtig for, at vi som formidlere af et budskab, får lov til at flytte noget i personens indre eller blot at tilføje et nyt perspektiv. Fordi mænd i barndommen og i deres arbejdsliv udfylder funktioner, hvor deres eget indre liv må sættes til side for at leve op til normen, og derfor ikke bliver relativiseret i forhold til andres, kan mænds egne tanker, af dem selv, opleves som værende ”rigtige” i forståelsen af, at de repræsenterer ”virkeligheden”. Når man ikke i dialog med andre, i reflekterende grupper eller i kommunikativt samspil, bliver udfordret på egne tanker og forestillinger, er det vanskeligt at indse at andre perspektiver og meninger, kan have samme eller endog større gyldighed end egne. Mænd kan således hurtigt lande i en forståelse af, at deres oplevelse af verden er objektiv og sand, og at deres perspektiv derfor er det eneste rette at have.

Hvad kan få mænd til at åbne sig?

Hvis en anden mand (som underviser) åbner op for, hvad der gemmer sig i hans egen indre rygsæk, kan det være meget afvæbnende for de ustandselige status-positioneringer, der foregår i undervisningsrummet. Hvis man(d) fortæller om egne oplevelser, erfaringer og indre tanker, viser det, at man ikke er bange for at blotte sig. Dette kan åbne op for, at også andre tør at melde sig på banen, med det de bærer rundt på. Samtidig er mænd (måske særligt dem på 30-40+) ikke så vant til at tale om erfaringer, følelser og egne refleksioner, hvorfor det kan virke på hele gruppen, som en kollektiv lettelse, at der endelig er en mand, der tager bladet fra munden og taler om hvad han indeholder.

Humor, som vækker til undren over en kommentar eller et kritisk udsagn, kan løse op for den fastlåste situation, den åbner måske endda kursisten op for refleksion over eget udsagn. Dog skal humor bruges med varsomhed, idet det også kan tage alvoren og dybden ud af en læringssituation, og nogle gange skal den pinlige eller anspændte situation have lov til at stå i lokalet i lidt tid (nogle sekunder), for at der kommer bevidsthed om, hvad det er for holdninger, meninger eller antagelser, der er i spil.

Inddragelse af andre kursisters antagelser og perspektiver for at demonstrere, at vi alle oplever verden forskelligt, er særdeles effektivt - jo netop fordi nogle mænd har en stærk tro på, at eget perspektiv repræsenterer en objektiv sandhed, som mere er noget, der skal kæmpes for end noget, der skal udvides. Især er det vigtigt at bringe de tavse kursister i spil, også fordi de nogle gange kan bryde op på fastlåste magtstrukturer i gruppen. Fakta er selvfølgelig fakta - men hvis de ikke accepteres som valide af de styrende i en mandegruppe, gør de ingen nytte, og kan ende med at blive et stridspunkt.

Plenum-situationen

Det kan være særdeles nyttigt at bryde op på plenum-situationen (hvor alle sidder i en hesteko, med et bord foran sig og med kursuslederen i centrum for alles opmærksomhed), som hurtigt cementerer en bestemt magtstruktur i en gruppe (fx har vi som individer en tendens til at sætte os på de samme pladser i en plenum-situation på et kursus). Der kan eksperimenteres med forskellige samlingssituationer, såsom gruppearbejde (hvor grupperne brydes op og samles, samt hvor deltagerne kommer sammen med forskellige medkursister - det må være en selvfølge, at kursuslederen er

bevidst om køn i sammensætning af grupper, idet det kan være formålstjenligt, både at lave kønsblandede grupper og kønsopdelte grupper. Jeg har god erfaring med et gruppeværktøj, jeg kalder "Den tillidsvalgtes rum", som er inspireret af refleksive supervisionsgrupper. Hvor et fagspeciale (socialpædagoger, psykologer, socialrådgivere eller andre faggrupper) lærer at bringe deres faglige ressourcer i spil i løsning af en oplevet problematik. Teknikkens styrke er at den bringer mange forskellige perspektiver i spil, samt der er en direkte tilbagemelding på deltagenes fremtoning, samtidig med at den enkelte deltager kommer i en refleksion over egne handlinger i lignende situationer. Der findes ganske givet andre værktøjer, der kan åbne op for ligefremme dialoger, der bringer forskellige perspektiver i spil, udgangspunktet må altid være, at det ikke er det der bliver sagt, vi skal være bekymrede over - men alene det der kun tænkes og dermed forbliver usagt.

Gevinsten

En særlig gevinst ved at arbejde med mænd og fakta er, at når først mænd er overbeviste om, at noget er det rigtige at gøre, så er de meget handlingsorienterede og parate til at yde, og de fører gerne en beslutning ud i livet.



Maskulinitet og ligestilling

Har mænd et køn?

JO - mænd HAR et køn, og de normer og den adfærd der udspringer heraf, ER anderledes end den adfærd man ser i et rent kvindeligt selskab.

Det fascinerende ved de to køns rum er, at de er meget vanskelige, måske nærmest umulige, for det andet køn at opleve. Lige så snart en eller flere kvinder træder ind i mændenes rum - eller en eller flere mænd træder ind i et rum med kvinder, sker der en forandring af adfærd og det der tales om. Som opstart på projektet deltog jeg i et møde i Barbershop (www.heforshe.org/en/barbershop), som under FN-flag arbejder med kønsuligestilling. Under mødet blev der afholdt workshops ved bordene. Først var vi opdelt efter køn, og derefter sad vi blandet ved bordene. Forskellen var umiskendelig, der var et tydeligt skift i atmosfære, og jeg personligt oplevede at det, at der kom kvinder ved vores bord, resulterede i en mere venlig og mindre anspændt konversation, dette på trods af at alle mænd ved mit bord var yderst respektfulde og lyttende. Der er INGEN tvivl i mit sind om, at mange mænd taler mindre respektfuldt om kvinder, når de ikke er til stede, fx høres joken "det sagde hun også i går" eller lignende, ofte i nogle mandlige forsamlinger - men dette meget sjældent, hvis der er (lige mange?) kvinder og mænd tilstede. Når der er kvinder tilstede i et rum med mænd, er det min erfaring, at nogle mænd vil "puste sig lidt op" for at charmere eller imponere. Nogle gange mere elegant end andre - det kan give en positiv dynamik, men det kan også resultere i en situation, som opleves akavet eller ubehagelig, hvis man ser situationen ud fra et perspektiv, hvor kvinder og mænd ikke skal adresseres på deres køn, men deres deltagelse som mennesker.

I en ellers harmonisk undervisningssituation, hvor emnet var 'køn', og hvor der var 12 mænd og 4 kvinder tilstede, siger en "frisk" mandlig TR-følgende, ment som en joke:

"Ja - det hele er altså tømrerens fejl. For da han skulle renovere køkkenet - kom han til at sætte et vindue i og kvinden kunne således se, at der var en verden udenfor - og derefter opstod problemerne..."

Det er selvfølgelig ikke ment som en krænkende bemærkning, og er ikke fremsat for at nedgøre nogen. Ingen af kvinderne på kurset gik ind i en dialog om joken, og situationen

var ikke og havde ikke været, at mændene var bevidst nedladende overfor kvinderne på holdet - MEN set i lyset af at kvinden igennem hundredevis (måske tusindvis) af år har været betragtet som mandens ejendom, og ikke i sandhed har kunne leve et selvstændigt liv, er der en underlæggende tone af negligerende accept af den store uretfærdighed døtre, mødre og søstre har levet med igennem historien.

Jeg har ofte i forsamlinger med mænd lagt øre til jokes som denne - men også til grove jokes, der er direkte nedgørende overfor kvindekønnet. Disse kan gå på kvinders intelligens, plads i hjemmet, kvinden som seksualobjekt eller andet. Hvordan andre mænd reagerer på disse jokes, kan være meget forskelligt. Jeg har oplevet alt fra direkte udtalt afstandtagen, øjendrejning og pinlighed men også stiltiende accept, som en overbærenhed. Sjældent har jeg oplevet, at disse jokes har haft rod i fjendtlighed overfor kvinder, men mere som en kulturel norm blandt mænd. Der jokes lige så ofte over, at manden ikke "tør" at gå hjem og fortælle sin partner vittighederne, derved er der også et statuselement i det at kunne/turde joke om kvinder blandt mænd. I nogle miljøer vil der blive set direkte ned på mænd, der hævder sig på kvinders bekostning og sådanne jokes vil betyde, at gruppen vil se ned på manden, der fremsætter dem. Håndteringen af jokes eller nedsættende bemærkninger om kvinder er i mit perspektiv vanskelig, og bør håndteres forskelligt, om der er kvinder tilstede eller ej, og hvornår bemærkningerne fremsættes. Målet må dog altid være, at manden bevidstgøres om hans måde at omtale kvinder på, og den bevidstgørelse må nogle gange ske ad flere omveje.

For det første kan man som underviser være sikker på, at den nedladende og stødende retorik omkring kvindekønnet, ikke er fundet frem til lejligheden (det at sidde i et kursuslokale), men er taget med fra den gruppe, kultur og det sprog personen kommer fra; altså at indstillingen til "kvinden", som den fremstår på fx et kursus, er hverdag og derfor en norm for personen. Måske er det ovenikøbet den måde manden har lært at forholde sig til kvinder på fra barnsben, som nu cementeres i kulturen på arbejdspladsen. Derfor må man spørge sig selv om en konfrontation er den bedste vej til en forandring af personens indstilling og (ofte ubevidste) holdning.

Er nogle værdier mere feminine/maskuline end andre?

Alle grupper har nogle fælles værdier. Vores værdier er med til at definere vores følelser omkring forskellige emner, og om vi tiltrækkes eller frastødes af objektet for vores opmærksomhed. Et eksempel kan være vores sprog; nogle mennesker frastødes, hvis der benyttes ord som "fandeme", "kraftedeme" eller "idiot" idet det opleves som voldsomt eller uhøfligt, mens det for andre er hverdagssprog og måske ligefrem tryghedsskabende, idet det fx kan opleves, som om personen taler lige fra maven, og ikke skjuler noget. En tænkt modsætning hertil kan være et akademisk sprog, som af nogle opleves som en styrkelse af sproget, fordi det giver en stor nuanceringsgrad, men det kan af andre opleves ekskluderende og/eller arrogant.

På et tidspunkt var jeg ude i en meget stor virksomhed for at arbejde med tillidsrepræsentantgruppen. I løbet af dagene kom virksomhedens øverste chef og holdt et timelangt oplæg om virksomhedens fremtidsplaner og tilpasninger, og jeg forstod - for at være helt ærlig - ikke meget af det der blev sagt, idet der hele tiden blev brugt termer som var helt indforståede i virksomheden, men som man som udenforstående slet ikke kunne relatere sig eller sin viden til. Jeg var helt klart udenfor gruppen, og mærkede på egen krop den indre uro, det kan skabe, når man (ubevidst og uden intention om det) lukkes ude af et fællesskab på baggrund af sprog. På samme måde som vi kan have forskellige værdier omkring sprog, kan vi have forskellige præferencer eller værdisæt omkring alt muligt andet i livet. Det værende sit eget og andres køn, seksualitet, jobvalg, påklædning eller politiske tilhørsforhold.

Forskellige mænd har forskellige værdier, og der er nok lige så stor forskel på værdisættet mellem to mænd, som der er imellem en mand og en kvinde. MEN mænds (og sikkert også kvinders) værdisæt er med til at definere gruppen af mænd. Et eksempel kan være de forskelle man ser på fx kvinde- og mandsdominerede arbejdspladser. Det kønsopdelte arbejdsmarked er et fint eksempel på, hvordan kvinder og mænd tillægges forskellige værdier, OG at disse cementeres af arbejdsmarkedets struktur. Kvinder bliver set som omsorgsfulde og empatiske, *fordi* de arbejder i den type jobs, ligesom mænd bliver set som stærke og teknisk kyndige, *fordi* de arbejder i den type jobs. Det får betydning, for vi begynder så at generalisere og undrer os over, fx at kvinden klipper hæk samtidig med, at manden laver mad.

Øremærket barsel og grebet om hammeren

Der har de senere år været stort fokus på øremærket barsel for mænd, og det er min klare opfattelse, at mens det for kvinder er en selvfølge at kæmpe for barslen, hvilket kvinder også bekræfter hinanden i, så er det iblandt mænd ikke en selvfølge, at mænd tager barsel. Derved vil mænd kunne opleve modstand iblandt mænd på mandsdominerede arbejdspladser, hvis han giver udtryk for at ville tage barsel.

En mandlig fjerdeårs lærling fortæller, hvordan mester kommer på job efter ferien, og siger: "Åhhh, det er sgu helt dejligt at komme på job igen, der er knald på med tvillinger".

Det har han ganske givet ret i, men i hans udsagn ligger der også en tilkendegivelse af, at det er OK at trække sig fra hjemmet for at gå på job, og det signaleres til lærlingen, at jobbet har større værdi end hjemmelivet. Bemærkningen er nok ikke på nogen måde ment manipulerende eller nedsættende, men den signalerer klart mesterens indstilling til familieliv og deltagelse i det arbejde (som det også er at have en familie og børn). Den lyder jo i sig selv ikke så slem, men den kan ses op imod sætningen: "Kæft hvor er det hårdt at have en familie, men drenge (lærlinge) i skal for alt i verden ikke misse et



sekund med jeres børn, når I får dem, det er en tid der aldrig kommer igen!”, her havde signalet været, at man på denne arbejdsplads værd(i)sætter samværet med familien. Samtidig må det ikke underkendes, at de unge lærlinge spejler sig i svende og mestre, det er jo det der ligger i lærlingebegrebet, OG det er også arbejdspladskultur, der formidles - ikke kun det rette greb om tangen eller hammeren.

Modsat har jeg flere gange oplevet, at kvinder har taget både egen og delt barsel, og jokes som:

”Jeg tog barslen - og det var for både at varetage min mands og børnenes tarv”

kan iblandt kvinder (selv hos erklærede feminister) opleves som morsom. Det kan nok have sin rigtighed, at mænd er bagud i omsorgsarbejdet, men hvordan skal de komme efter det, hvis kvinderne ikke vil give plads?

Ligestilling for hvad sagde du?

Værdifastsættelse af holdninger, ting, sprog og adfærd lærer vi igennem hele livet, vi er sociale væsner, der for at indgå i en gruppe ustandseligt tilpasser vores egne vurderinger af forskellige faktorer til den gruppe, vi ønsker at indgå i. I en gruppe af lystfiskere hvor rene, slyngede åer med gydepladser har høj værdi, kan man være sikker på at møde modstand, hvis man som landmand vil forsøge at argumentere for, at vandløbs primære formål er at lede vand væk fra markerne. På samme måde vil det ganske givet i en gruppe af landmænd resultere i løftede øjenbryn, hvis man som lystfisker fremfører argumenter for friholdelse af en 10 meter bræmme omkring strømmende vand, hvor fisk og lystfiskere kan komme og gå. På samme måde vil man hurtigt i en gruppe kunne mærke om ens interesse for strikning eller 2. verdenskrigsmonumenter, vurderes til at have høj eller lav værdi, OG de fleste mennesker vil gå stille med dørene, hvis det de sætter pris på, ikke deles af de andre i gruppen eller ligefrem fordømmes. I dette projekt har flere, af hinanden uafhængige, mænd fortalt, hvordan deres afdelinger i fagbevægelsen har mødt dem med smil og løftede øjenbryn, når de har ønsket sig deltagelse på et ligestillingskursus. Der er i mit sind slet ikke tvivl om, at ligestillingsarbejde ikke værdsættes blandt de fleste mænd, måske snarere tværtimod. Det kan måske gå an, at man som mand ønsker at kæmpe for kvinders ligestilling, men at kæmpe for mænds ligestilling kan være direkte tabuiseret. At kaste begrebet

”ligestilling for mænd” ind i en gruppe mænd kan vække lige så megen modstand, som hvis man til lystfiskere siger, at pesticider skal frigives, eller til landmænd at vi skal have flere restriktioner på marker nær vandløb.

Kønsopdelte workshops

I gennem projektet har der været afholdt flere kønsopdelte workshops, hvor grupper af mænd og grupper af kvinder har diskuteret forskellige kønsrelaterede spørgsmål. Alle steder har det været klart, at kvinder er langt mere bevidste om kønnets betydning for individets vilkår i samfundet, kvinder er langt mere bevidste end mænd om kønnets betydning for dem som individer, men også som gruppe. Alligevel kan man også blandt kvinder iagttage kønsstereotypiske antagelser som devaluerer mænd, der ikke følger den forventede norm:

”Ja, så valgte vi en mand til jobbet, men han kan slet ikke tage en beslutning og spørger hele tiden til råds, der var ikke meget mand over ham.” eller ”Ja, vi har også haft en mand i vores gruppe, men han var nu noget af et skvat - en rigtig mand var han i hvert fald ikke.”

Begge sætninger blev sagt i spøg, og høstede anerkendelse blandt kvinderne i gruppen. Det var først, da kønstesten blev udført på de to bemærkninger, at det stod tydeligt frem, hvor diskriminerende og nedgørende sætningerne var. Da sætningerne *”... men en rigtig mand var han nu ikke”* stod overfor *”... men en rigtig kvinde var hun nu ikke”* blev der stille i rummet, og alle kunne mærke, hvordan det er at blive ramt på sit køn.

Indenfor eller udenfor kategorien “mand”

At ”sparke dæk”, at vide hvem der scorede det seneste landsholdsmål, at vide hvilket udstyr der bedst egner sig til at kværne peber, hvilken kølle der giver det bedste ”click”, hvilket fiskehjul der kører mest lækkert, at kunne kontrollere sit liv, at kunne markere sig og stå ved sine egne holdninger, at kunne skifte kilerem på græsslåmaskinen, at kunne bruge og kende de bedste apps til mobilen/pc’en er i mandekredse noget, der sættes pris på, og lukker en ind i gruppen af mænd. Langt vanskeligere bliver det, hvis der stilles spørgsmål ved gruppens norm. I en del mandegrupper vil individet blive lagt ind i hierarkiet efter personens evne til at præstere på ovenstående eller lignende præmisser, hvis man i en sådan gruppe stiller

spørgsmål ved fornuften i at gå SÅ meget op i, om peberkværnens drev er en Peugeot, om bilen har anden funktion end transport fra A til B, eller hvilket køn ens seksualpartner har - så falder man ikke kun i status - man ryger helt udenfor kategori.

Hvad gør mit køn ved andres syn på mig?

For de fleste mennesker er kønnet synligt. Mænd har skægvekst og andre ansigtskendetegn, der klart og ofte utvetydigt tildeler dem kønnet "mand". Det kan være praktisk når man vil finde sig en partner, og man har en præference i forhold til et bestemt køn, at man kan se om det er en mand eller en kvinde, man sidder overfor.

MEN derudover kan man lidt filosofisk spørge sig selv, hvor vigtigt er kønnet egentlig i dagligdagen? For selvom det er en stor del af menneskelivet, så er det de færreste, der dagligt danner nye partnerskaber.

HAR kønnet betydning for, om man kan støvsuge, køre bilen på værksted eller læse godnathistorie for sit barn - eller FÅR kønnet betydning for, om man deltager i det familiære arbejde (logistik, kalenderkoordinering, rengøring, samarbejde med institutioner, planlægning af familiearrangementer osv.), om mennesket kan slå et søm i væggen eller slå græs?

Jeg tror ikke, at det er det fysiske køn, der forhindrer mænd og kvinder i at gøre ovenstående - men det er klart, at det man gør, bliver man dygtigere og mere effektiv til, og således kan kønsopdelte arbejdsopgaver blive selvforstærkende. Kvinder bliver bedre til at være omsorgspersoner for børnene, fordi det primært er dem der gør det, dem der får viden og erfaringer og dem der dygtiggør sig. Mænd kan have lettere ved at tilkæmpe sig magten, fordi de allerede fra barnsben har lært, hvordan status tildeles og fratages, og kender koderne i kampen om pladserne.

Fordi mænd og kvinder fra barnsben og i deres videns- og erfaringsopsamling igennem livet får en bestemt adfærd, et værdisæt og bliver mødt med forskellige forventninger, ses vi forskelligt på, om vi er mænd eller kvinder. Det er der en vis fornuft i, og hele projektet her er jo bygget op omkring forskelle og ligheder mellem mænd og kvinder, men det bliver et problem hvis kønnet (den måde vi ser ud på) kommer til (direkte eller indirekte) at begrænse vores personlige frihed. Det er ikke et problem, at kvinden og manden fordeler arbejdet i hjemmet efter interesser og evner - men det er et problem, hvis manden (eller kvinden) oplever, at andre vil definere, hvem der klipper hæk, og

hvem der laver mad, for vi er alle underlagt den sociale kontrol, der ligger i fordomme og forventninger og deraf udspringende kommentarer eller handlinger.

Hvor lave forventninger kan man have baseret på køn?

Som personlig erfaring der fint illustrerer ovenstående, oplevede jeg som primær omsorgsperson for vores plejebarn at få besøg af familieplejekonsulenten. Familieplejekonsulenter skal hjælpe plejefamilier til at give plejebørn den bedst mulige barndom, så de forlader barndommen med flest mulige ressourcer til at forme deres eget liv, til glæde for samfundet (sådan lidt groft sagt).

Ved første besøg i vores hjem fortæller familieplejekonsulenten mig, at man jo som forældre skal være opmærksom på at barnet, når det kommer fra børnehave, kan være sulten, og at det kan være en god ide at tilbyde barnet mad.

I sig selv er der jo intet forkert i udsagnet, MEN pointen er, at vejledningen på ingen måde møder mig som primær omsorgsperson, og det var min helt klare oplevelse, at fordi jeg i udseende ligner en mand, så mødes jeg med de forventninger, som en kvinde tilsyneladende kan tillade sig at have til en mand. Altså at en mand, selvom han har 2 voksne børn og at socialtilsynet har tildelt en godkendelse til at han kunne yde omsorg for børn med særlige behov, kan have brug for at vide, at børn kan være sultne, og med fordel kan tilbydes mad, når de kommer fra børnehave. Der er ikke et sekunds tvivl i mit sind om, at min hustru (fordi hun er kvinde) aldrig var blevet mødt med så lave forventninger.

På samme måde skal vi i møde- eller undervisningslokalet være forsigtige med at lave antagelser om mænd i undervisningslokalet. Når mænd spørger ind til belæg for statistikker eller historiske fakta omkring kvinders (og mands vilkår), så er det ikke nødvendigvis, fordi de benægter fakta, eller ikke gider høre om ligestilling. Det kan i høj grad (og det gør det også ofte) handle om, at manden gerne vil have forståelsen på plads, og at omrokeringen af forståelser og holdninger i personens hoved kræver lidt arbejde.

“Mænd er voldelige”

Jeg har desværre været tilskuer til (for mange år siden da jeg trådte ind i ligestillingsarbejdet) at en kvindelig underviser i forhold til vold i og udenfor hjemmet, sagde at mænd var voldsudøvere. Det rejste i undervisningsrummet, hvad vi i dag kender som en ”shitstorm”, idet alle mænd i lokalet følte sig anklaget for at være (potentielt) voldelige på grund af deres medfødte køn. Det er rigtigt, at de fleste voldsudøvere er mænd, samt at det er et problem, og at vi skal gøre noget andet ved det, end blot at lade mænd rådne op i fængsler. Men det er yderst skadeligt for ligestillingsarbejdet, hvis kønsstereotyper ikke er bevidstgjorte hos underviseren, samt at denne laver grove generaliseringer mht. mænd eller kvinder. Det er jo rigtigt at nogle mænd, og flere end kvinder, er voldelige eller på anden måde fysisk grænseoverskridende (se fx #metoo), men det betyder ikke, at alle mænd skal stå til ansvar for de få pga. fordomme imod dem. Mange mænd tager på det skarpeste afstand fra kønsdiskrimination, men hvis mænd af underviseren (særligt hvis denne, som jeg, er erklæret feminist) bliver skubbet i skoene, at de er potentielt voldelige, diskriminerende, ikke kan varetage basal omsorg for et børnehavebarn, eller lukrerer på og udnytter patriarkatets magtstrukturer vil de fleste mænd stå af. Derfor må man som



underviser være sig bevidst om, hvilke for-forståelser man selv bærer rundt på, der nogle gange ubevidst kommer til udtryk i undervisnings-, mødesituationen eller dialogen. Ovenstående konflikt mellem den kvindelige underviser og de mandlige kursister udviklede sig til, at en mand i vrede forlod kurset, og at underviseren begyndte at græde, og måtte stoppe sin undervisning. Det er mig den dag i dag ikke klart, om hun mente, at alle mænd er potentielt voldsforbrydere, men det står helt klart, at hun havde oplevelser med i bagagen, som forhindrede hende i at se nuanceret på køn. Eksemplet er selvfølgelig ekstremt, og i mine 54 leveår har jeg ikke set lignende eksempler, men det illustrerer alligevel ganske godt, hvordan fordomme eller forventninger til det synlige køn kan blive en barriere i formidlingen.

”Den rigtige mand”

Både mænd og kvinder mødes af forskellige forventninger, fordi de ser ud på en bestemt måde, det er naturligt og effektivt at vi som personer, kan kategorisere og agere i forhold til de kendetegn en person bærer. I særlig grad må man som nøgleperson (fx underviser, tillidsvalgt eller mødeleder) være sig sine egne kategoriseringer bevidst. En person der er tatoveret i ansigtet, har valgt en fremtoning, der er anderledes end en person, der bærer hovedbeklædning, og nøglepersonen må forventes at kunne respondere hensigtsmæssigt i forhold til begge valgte udtryk. Men i forhold til kønnet er der en afgørende faktor, som gør respekten for fremtoningen ekstra følsom og vigtig - personen har ikke selv valgt sit medfødte køn, og det medfødte køn gør, at individet igennem sin udviklingshistorie fra barndom til arbejdsliv er blevet, og bliver, mødt af forskellige vilkår, som former ham eller hende til at have en bestemt adfærd. Derfor må en underviser forventes at kunne træde ind i et rum af mennesker, og kunne møde dem alle med anerkendelse af deres historik og deraf følgende fremtoning og adfærd.

Man kan godt som nøgleperson have en umiddelbar indre følelsesmæssig reaktion på et gruppemedlem, der ikke er hensigtsmæssig for situationen, men her er det nøglepersonens opgave at kunne rumme og håndtere sit indre følelsesliv, samtidig med at gruppemedlemmet (kursisten, medlemmet eller kollegaen) mødes med anerkendelse og respekt. Følelsen og oplevelsen kan sagtens være, at personen er irriterende, grænseoverskridende, brovtende eller manipulerende, men som nøgleperson vil de vurderinger ikke være konstruktive for samspillet med gruppen.

Spørgsmål som kan hjælpe underviseren til mere anerkendelse af og respekt for medmennesker kan fx være:

Hvilke erfaringer og baggrund kan have ført til den adfærd og de holdninger?

Hvilke samfundsmæssige-, økonomiske-, og/eller sociologiske strukturer ligger bag personens udvikling?

Hvordan er den kultur personen bevæger sig i til hverdag?

Hvad skal der til for at flytte personen, eller for at tilføje personen et andet perspektiv?

Spørgsmålene hjælper nøglepersonen til refleksion, og er samtidig med til at fjerne fokus fra individet, med dertilhørende tildeling af skyld og skam, over til en forståelse af at vi alle, samt alle vores tanker, holdninger og handlinger er resultat, ikke af en fri vilje - men alene af forudgående hændelser i personens liv.

Mand - individ eller repræsentant for en gruppe

Idet individualitet er en stærk værdi i et mandligt fællesskab og i en maskulin selvforståelse, skal man som underviser være meget varsom og klart adskille, hvornår der tales om manden, som et overordnet kønsbegreb, der står i relief til kvinden som kønsbegreb, OG hvornår der tales direkte til den enkelte mand i rummet.

Et eksempel kan være, at det jo er faktuel korrekt at sige, at kvinder generelt set arbejder mere i hjemmet end mænd, men spørgsmålet er, om den konstatering flytter særlig meget for mændene i rummet, idet de i højere grad vil modtage udsagnet som, at de hver især ikke tager nok ansvar i familien (med følgende skam og flovhed over deres ageren) end som at indse, at den rolle de er tildelt af de kønsrollemønstre vi har i vores samfund, gør, at deres adfærd skaber en skævvridning i arbejdsfordelingen i hjemmet. Derfor er det meget vigtigt, at underviseren ikke bebrejder den enkelte mand, men formår at se, at vi alle er agerende ud fra de vilkår, vi er tildelt. En indstilling underviseren kan vende tilbage til, er udtrykt i det sønderjyske ordsprog: "du skatte ægre dig - du skal vonde dig" - altså man skal ikke ægre sig over mændenes manglende engagement i familien - man skal undre sig, *sammen* med mændene over at de ikke deltager mere - dels for deres egen skyld, men også for deres børns og partners skyld. Hvad er det, der forhindrer mændene i at høste de points der ligger i at hjælpe børnene til gode karakterer i skolen, partneren til et mindre stressende liv og det at styrke båndene i familien.

Desuden er det vigtigt at huske, at for kategorien "mænd" gælder de samme overordnede holdninger som for alle andre kategoriseringer - INGEN ønsker at stå til individuelt ansvar for det de andre i kategorien foretager sig, eller har foretaget sig. Eller sagt på en anden måde, det opleves urimeligt at "jeg" som mand, skal stå til ansvar for det andre mænd foretager eller ikke foretager sig. Faren er også, at det overordnede perspektiv kan ryge, fordi de mænd der faktisk deler opgaverne i hjemmet med deres partner, siger: "altså hjemme hos os deler vi opgaverne" og så kan dialogen og den fælles undren over menneskelig adfærd bliver til et enten/eller, for/imod med det resultat at nuancerne og undersøgelsen af vores fælles verden mistes.

Kulturelle forskelle – mandekultur, kvindekultur, national kultur, heteroseksuel kultur

Kultur er ikke kun malerier og forestillinger på en scene eller film i Tv'et - kultur er også det, vi i fællesskab oplever i hverdagen. Når vi kan se, at noget er dansk design, når vi hører at musikken er fra 80'erne, når vi ser at huset vi bor i repræsenterer 70'ernes typehuse (med udflytning til villakvarterne) eller bondesamfundets afslutning, når vi i Skåne eller Nordtyskland kan se, at vi er kommet udenfor landets grænser, så er den erkendelse eller viden formidlet af det vi kalder kultur. Jeg er vokset op i et hjem hvor min far var smed, derfor kender jeg til kulturen i et arbejderhjem fra 1970'erne - den er jeg vokset op med - men det er først i det øjeblik, at jeg træder ind i en anden kultur fx et akademikerhjem, at jeg begynder at kunne se den kultur jeg kommer fra. Kultur er i høj grad noget, der opleves i kontrast til eller sat i relief af noget andet.

Hvis en gruppes kultur kommer under pres vil den forsøge at markere sig selv tydeligere, fordi kulturen netop understøtter individets identitet eller selvopfattelse. Derved styrker kulturen menneskets oplevelse af tryghed.

"Dig ved jeg hvor jeg har - for du ligner mig"

For en del år siden stod jeg i elevatoren på Metalskolen, jeg havde hvad jeg så som "pænt tøj" på, for jeg skulle undervise. Ved siden af mig kommer en mand, som er mere hjemligt klædt og siger: "Hvad fanden laver en person som dig her på Metalskolen - du hører da mere hjemme på chefgangen?". Det blev sagt uden glimt i øjet, og det var helt tydeligt, at jeg gjorde ham usikker - og efter hans reaktion at dømme, må han have følt sig umådeligt truet. Vi var begge mænd, vi var placeret i samme elevator, vi var sikkert begge røde af politisk observans, og vi kunne have haft flere interesser i fællesskab -

men for ham repræsenterede min påklædning noget, der i ham vagte foragt og frygt. På den måde giver kultur også anledning til at tænde luntten til følelsesmæssigt sprængstof. Kultur er vi for det meste ubevidste om, indtil vi ser en anden kultur, eller genser vores egen kultur efter en årrække. Således er det også med mænd i en maskulin kultur - vi ved ikke, at vi skaber og tilpasser os en kultur - vi tror, at "sådan er snakken nu engang her på værkstedet", som om det er et uforanderligt faktum, og hvis der er en lærling eller en anden nyankommen, der stiller spørgsmål ved adfærd og sprog, bliver det hurtigt til "hvis du ikke kan lide lugten i bageriet, må du hellere smutte et andet sted hen", på den måde kommer alle til at leve i lugten af en kultur, der stinker.

På et tidspunkt sad jeg ved et rundt frokostbord på LO-skolen i Helsingør - det var i starten af 2000'erne, hvor man begyndte at skære i TDC. Jeg sad sammen med nogle TR fra TDC, og lige bag mig sad en gruppe murere. Murerne talte om, at nu kom frosten snart, så ville flere af dem blive fyret og komme til at gå ledige, de kendte øvelsen, og nogle glædede sig til at få mere tid hjemme. Ved mit bord sad en gruppe, som var mere eller mindre rystede over, at de ikke længere kunne have en forestilling om livstidsansættelser i TDC.

Forskellen imellem de to arbejdskulturer var slående, og lige så indforståede alle ved det ene bord var med at skulle fyres indenfor kort tid, lige så indforståede enige var min gruppe i, at det var helt urimeligt at TDC ville begynde at have fyringer.

OG pointen er, at hvis en af murerne var kommet over til min gruppe og have sagt, at fyringer var et vilkår de som murere måtte leve med hver dag, dette skulle de nok også lære i TDC, så havde TDC gruppen hurtigt forsvaret deres kulturelle position.

Mænds mange kulturer

Kulturelle koder, eller den adfærd der er accepteret, og åbner døre ind i et kulturelt fællesskab, kan være meget mere usynlige og vanskelige at beskrive, men vi kender alle til situationen, hvor en person træder ind i et rum, og der bliver en akavet eller svagt vagtsom atmosfære. Det er næsten umuligt at beskrive, hvad det er ved personen, som ikke passer ind, men det er tydeligt at han eller hun ikke kender stedets koder. En fremtrædende mandlig fælles-TR beskriver, hvordan han har oplevet at skulle til møde på direktionsgangen og straks følte sig ekskluderet; det var tæppet på gulvene, det var

de diskrete, men meget dyre ure, de nyeste smartphones og de strøgne skjorter, der skabte den kultur han på ingen måde kunne - eller skulle opleve sig som en del af.

En mandlig leder holder et aftenforedrag på Metalskolen, det er tydeligt at han repræsenterer A-siden og den kultur, der binder den gruppe sammen; man kunne selvfølgelig se det på tøjet, høre det på sproget og fornemme det på den selvsikre attitude, men det var først og fremmest måden, hvorpå han holdt sin kaffekop og sirligt placerede den på underkoppen, der signalerede ”jeg kommer fra en anden kultur end jeres”. Han gjorde, som han altid gjorde, og som hans ledelseskolleger gjorde, men i rummet fremstod det ubevidst provokerende og fremmedartet.

Alle grupper har og skaber sig således en kultur, det gør mænd også. Mænds kulturer er meget forskellige, og har en stor spændvidde - fra soldaterfællesskabet over Hooligankulturen til skurvognen og loger, en mand kan opleve at skulle kunne gå fra en hård og måske diskriminerende retorik på jobbet, til en omsorgsfuld tone i hjemmet og til en inkluderende respektfuld tone på et ligestillingskursus. Mange mænd har lært sig at passe sig ind i hierarkiet og kulturen, der hvor han er. At tro at ét ligestillingskursus for én mand batter noget i forhold til en diskriminerende arbejdsplads, er utopi, og hvis en mand på et ligestillingskursus træder lidt (eller meget) ved siden af i talen om kvinder eller i talen om mænds og kvinders samspil, kan man være næsten 100% sikker på, at samtalerne i pågældendes arbejdspladskultur er mange gange mere stereotyp og ekskluderende. Det er min bedste overbevisning, at man ingen vegne kommer med en konfrontation eller fordømmende tilgang til vedkommendes kultur, for man risikerer at styrke det forsvar imod forandring, som kultur også repræsenterer.

I stedet kan man spørge ind til arbejdspladskulturen:

Hvad mener du om at dine kolleger omtaler kvinder på den måde, det kunne jo være din mor eller søster eller datter?

Hvordan har du det med kulturen på din arbejdsplads - er der plads til dig og de andre?

Hvordan skulle det være for, at alle følte sig godt tilpas?

Kunne du forestille dig at have kvindelige kolleger på din arbejdsplads?

Når en kvinde træder ind i et mandsdomineret undervisningsrum, og således bryder med den fremherskende kultur, sker der en umiddelbar forandring i rummet. For nogle mænd kan et kvindeligt islæt fjerne den konkurrerende stemning og åbne op for, at de mænd, der sætter pris på en mere inkluderende og mindre hierarkisk kultur, kommer på banen. De mænd vil opleve det som en lettelse, at man endelig kan tale om personlige forhold, det der ligger bag uret, smartphonen og den fascinerende hobby, altså det der virkelig har betydning for personens indre liv og i sidste ende hans oplevelse af lykke i tilværelsen.



Epilog

Ligestilling er et begreb, der i sig har nogle tilsyneladende interessekonflikter, som kan splitte vandene, MEN det er også et begreb, der kan vække vores nysgerrighed for, hvad det egentlig er, der definerer og former et menneske. Det er helt grundlæggende for vores arts eksistens, at vi rent biologisk er delt i 2 køn, men måske er forestillingen om, at kønnene er modsætningspar blot en ide i vores hoveder. En ide, der i vores tid i højere grad begrænser og hæmmer os, end inspirerer og løfter. Når vi ser dybere ind i ligestillingsspørgsmålet, er det uundgåeligt, at denne udforskning vil føre én fra observationer af mænd og kvinders adfærd til en undren over normer, kultur og identitet. Vi kan ikke undgå at strejfe moralske og etiske overvejelser om ret og rimelighed, i sidste ende vil vi måske møde spørgsmål som ”hvad er det, der definerer mig som menneske, hvad kommer jeg af, hvilken retning tager min udviklingsvej mig og i sidste ende, hvad er jeg som menneske?”.

Ide og projektholder: Susanne Fast Jensen
Tekst og layout: Alex Haurand, underviser ved FIU-Ligestilling
Tak til: Mélanie Evers, FIU-Ligestilling for faglig sparring og korrekturlæsning

Notatet kan frit downloades på www.FIU-ligestilling.dk