

TEMANUMMER

## KVINDENS PLADS

### Betydning af køn i dagens Danmark

#### INDHOLD

- 2 Redaktionelt forord  
*Af Mie Dalskov Pihl & Mette Wier*
- Køn og ligestilling i dagens Danmark**
- 5 Ligestillingsindikatorer – hvad viser de om forskellene mellem mænd og kvinder i Danmark?  
*Af Annemette Lindhardt Olsen & Lisbeth Greve Harbo*
- 14 Kan man lovgive sig til ligestilling?  
*Af Karen Valeur Sjørup*
- Køn, uddannelse og karriere**
- 20 Kønsforskelle i uddannelsesvalg  
*Af Jette Sandager og Justine Grønbæk Pors*
- 26 Strukturelle rammer eller forventningerne til de to køn? Hvad er afgørende for arbejdslivs/familielivsbalancen?  
*Af Lisbeth Pedersen & Helle Holt*
- 32 Biasblokkere som middel til ligestilling på arbejdsmarkedet: Hvordan ubevidste bias skaber ulighed, og hvordan de kan blokeres  
*Af Sara Louise Muhr*
- 36 Kvinderne og universitetet  
*Af Niels Kærgård*
- 44 Debatindlæg: Hvad giver merit – og hvad burde give merit?  
*Af Lene Rimestad*
- Køn og seksuelle overgreb**
- 48 Omfanget af voldtægt og politiets behandling af voldtægtssager  
*Af Britta Kyvsgaard*
- 54 Mænds reaktioner på #MeToo-bevægelsen i Danmark  
*Af Kenneth Reinicke*
- 61 Heksejagt eller revolution? En analyse af mediedækningen af #MeToo i Danmark og Sverige  
*Af Jannie Møller Hartley & Tina Askanius*
- 67 Sexchikane – udviklingen og mønstre i forhold til seksuel chikane  
*Af Peter Linde & Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen*

Udgives af  
Djøf Forlag



I disse år fylder den offentlige debat om kønsroller og sexismen – og konsekvenserne for ligestilling – mere, end det har været tilfældet i en årrække. I dette temanummer tager vi temperaturen på tingenes tilstand. En række bidragsydere giver overblik og lægger op til debat. Udgivelsen af temanummeret falder sammen med kvindernes internationale kampdag 8. marts, men debatten må meget gerne vare mindst lige til mændenes internationale kampdag d. 19. november.

Temanummeret indledes med to overblikartikler. Olsen og Harbo giver en status på ligestillingen i Danmark og peger blandt andet på, at kvinder i dag uddanner sig mere end mænd. Forskellene mellem både lønniveauer og midlellevetid er stadig markant, men reduceres i disse år. Internationalt set ligger vi sammen med de andre nordiske lande pænt, men dog meget lavt når det kommer til kvinders andel af magtfulde positioner i samfundet.

Sjørup gør status over ligestillingspolitikens udvikling de seneste årtier. Dette politiske område har levet en omskiftelig tilværelse, og Sjørup peger på, at kønsopfattelsen og kønsdiskussionen i dag er blevet så bred, at den klassiske ligestillingstilgang udfordres.

Sandager og Pors peger i deres artikel på, at stereotype kønsopfattelser stadig præger uddannelsesvalgene i dagens Danmark. Der er behov for at få flere talenter til at uddanne sig inden for STEM-uddannelserne, ikke mindst flere kvinder. Forfatterne peger på, at der er iværksat en række initiativer og kampanjer for at understøtte dette, men mange af disse er så kulturelt forankrede i den klassiske kønsopfattelse, at de risikerer at cementere stereotyperne snarere end at nedbryde dem.

På arbejdsmarkedet viser artiklen fra Pedersen og Holt, at kvinders erhvervsdeltagelse er stigende overalt i den vestlige verden, men hvordan kvindernes traditionelle opgaver i hjemmet skal varetages, når de kommer ud på arbejdsmarkedet, løses forskelligt alt afhængigt af samfundsmodel. Selvom befolkningens holdninger udvikler sig i samme retning i forskellige lande, og de klassiske kønsroller generelt er i opbrud, følger de samfundsmæssige rammer ikke altid med. Hvis ikke det offentlige støtter op om kvindernes erhvervsdeltagelse med pasningstilbud osv., løses tingene individuelt, ofte med u hensigtsmæssige konsekvenser og afværgeforanstaltninger til følge.

Muhr betragter i sin artikel særligt forfremmelsesmekanismer på arbejdsmarkedet og argumenterer for, at (ubevidst) forudindtagethed om kønnets betydning for den ansattes egenskaber spiller en stor rolle i forhold til kønnenes muligheder, og det kan anbefales at indbygge processer, der imødegår disse ubevidste bias. Et konkret eksempel er anonymisering af ansøgninger.

En del af arbejdsmarkedet er universitetssektoren og dens bemanning. Denne sektor er vigtig, fordi den uddanner den del af fremtidens arbejdsstyrke, der forventeligt vil blive beslutningstagere eller få andre stillinger med væsentlig normdannende indflydelse, fx gymnasielærere. Både Kærgaard og Rimestad kredser i deres debatoplæg om den ulige fordeling af de videnskabelige stillinger på køn, særligt dem højere oppe i hierarkiet.

Kærgaard peger på, at et dansk universitet ved hjælp af økonomiske incitamenter faktisk har formået at rykke kønsbalancen betragteligt i kvindernes favør, særligt de mindre fakulteter, der hvor den økonomiske gevinst havde størst betydning. Og dette instrument ser ud til at virke i modsætning til mange andre initiativer. Rimestad stiller spørgsmålstejn ved ideen om det kønsneutrale meritokrati på dagens universiteter og argumenterer for, at kulturelle forhold marginaliserer kvinder, og at systemet på ingen måde er kønsneutralt. Rimestad afslutter med syv anbefalinger, blandt andet øget mobilitet, der skal sende forskere ud i praktik i erhvervslivet, så universiteterne kan inspireres af det omgivende samfunds arbejdskultur.

Den mest brutale kontakt mellem kønnene – vold og seksuelle overgreb – er kommet stærkt på dagsordenen. Ikke bare i Danmark – påvirkningen kommer i høj grad fra udlandet. Globale bevægelser som #MeToo, protestbevægelser mod alarmerende høje niveauer af vold mod kvinder i fx Rusland og Frankrig tager overskrifterne. Macron har døbt tilstandene i hans eget land »Frankrigs skam« og har gjort det til en personlig mærkesag.

Kyvsgaard ser i sin artikel på særligt den markante stigning i anmeldelser og sigtelser for voldtægter, der er sket de seneste fire-fem år. Stigningen formodes at være en følge af en generel ændring i italesættelsen af voldtægter, og den måde voldtægtsofre behandles på i politiet – en ændring, der har været understøttet helt fra den politiske top i Justitsministeriet.

Voldtægt er en forbrydelse, der i de fleste tilfælde ikke anmeldes. Kyvsgaard peger på, at bestræbelserne på at få flere ofre til at anmelde forbrydelser ser ud til at have båret frugt. Selvom der stadig er potentiale for forbedringer, viser undersøgelser, at flere ofre end tidligere oplevede, at politiet optrådte med respekt og tog anmeldelsen alvorligt.

Reinicke ridser #MeToo bevægelsens betydning i Danmark op i sin artikel og finder, at sagen i høj grad er noget, der optager kvinder mere end mænd, og kønnenes synspunkter i debatten er ikke ens. Mænds reaktion er i de fleste tilfælde benægtelse eller forsøg på minimering af problemet. #MeToo italesættes som noget, der ikke er et alvorligt eller udbredt problem, og som noget, der

kan latterliggøres. Og ikke mindst som noget, der ikke har med dem selv at gøre. Reinicke peger imidlertid på, at #MeToo har haft indflydelse herhjemme. Hele opfattelsen af, hvornår noget er chikane eller et overgreb, har flyttet sig, og ikke mindst er skyld- og skam-stigmaet forskudt fra kvinderne.

Hartleys og Askanius artikel omhandler #MeToos modtagelse, og særligt mediernes dækning i Sverige og Danmark. Det er tankevækkende så forskellig den er. Svenskerne opfatter stoffet som nyheder, mens danskerne opfatter stoffet som oplæg til debat. Langt flere danske artikler er negative, og fortællingen om #MeToo med manden som sagesløst offer er fraværende i Sverige. I Danmark anvendes hyppigt ord som hysteri, heksejagt, folkedomstol, ekstremisme, følelsesfascister osv. I Sverige anvendes udtryk som »en rambuk i tavshedskulturen«, »et paradigmeskift« osv. Forfatterne peger på, at mediernes stemme er afgørende for den offentlige debat, men mediernes perspektiv er også en følge af, at køn og ligestilling i udgangspunktet har helt forskellig status i Danmark og Sverige.

#MeToo handler i høj grad om sexchikane på arbejdspladserne. Linde & Madsen gennemgår i deres artikel de seneste års udvikling. De konkluderer, at de tilgængelige undersøgelser viser, at omkring 5-6 % af kvindelige ansatte rapporterer, at de har været udsat for chikane de seneste 12 måneder. Det er særligt kvinder i stillinger med lavere uddannelse, og tallet er i stigning. Stigningen kan både skyldes, at problemet vokser, men også at flere hændelser opfattes og rapporteres som chikane. Linde peger på, at der er behov for mere viden om området og bedre metoder til at definere problemet og afdække dets omfang.

Redaktører af temanummeret

*Mie Dalskov Pihl*

*Mette Wier*

# Ligestillingsindikatorer – hvad viser de om forskellene mellem mænd og kvinder i Danmark?

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*Danmarks Statistik har beregnet en række ligestillingsindikatorer, der viser forskelle og ligheder mellem mænd og kvinder inden for en række områder: Demokrati og Ledelse, Familie, Uddannelse, Arbejde, Løn, Indkomst, Helbred, Tryghed og Kultur. I denne artikel beskrives udviklingen mellem mænds og kvinders livsvilkår i Danmark baseret på en række udvalgte ligestillingsindikatorer.*

Hvordan går det med (køns-)ligestillingen i Danmark? Et tilsyneladende ret ligetil spørgsmål, som dog hurtigt bliver kompliceret; især hvis man gerne vil kunne give ét entydigt svar på det. Svaret bliver ikke mindst vanskeligt af, at det kræver enighed om, hvordan ligestilling måles; både hvilke områder det er relevant at måle på, samt hvilke præcise beregninger der skal anvendes.

I denne artikel belyses ligestilling med udgangspunkt i Danmarks Statistiks ligestillingsindikatorer, der så godt som det er muligt, behandler emnet bredt ved at inddrage en række områder – domæner – der kan være velegnede til at beskrive udviklingen i ligestillingen mellem mænd og kvinder i Danmark.

Både internationalt og nationalt er ligestillingsindikatorer et ofte anvendt værktøj til at give et overblik, til at overvåge en ønsket udvikling og til at rangere forskellige enheder, f.eks. lande, mod hinanden. En indikator er altså et statistisk middel, som kan bruges til at vise, hvordan noget forholder sig. For at en indikator skal være god, skal den kunne følges over tid, og hvis den skal være virkningsfuld, skal den kunne bruges analytisk, f.eks. til at overvåge inden for hvilke områder der sker udvikling, og hvilke der ikke gør. Endelig kan man ved at sammenligne indikatorerne mellem enheder hæve sine ambitioner for udvikling inden for et givent felt.

Danmarks Statistik (DST) har beregnet en række indikatorer, som viser forskellene på mænd og kvinder, og samlet dem på en temaside om ligestilling samt i tabeller i DST's Statistikbank. Indikatorerne er opdelt på ni domæner: Demokrati & Ledelse, Familie, Uddannelse, Arbejde, Løn, Indkomst, Helbred, Tryghed samt Kultur. Under hvert domæne er beregnet en række indikatorer, som viser nogle af de forskelle og ligheder, der er mellem mænds og kvinders livssituation. Indikatorerne belyser ikke årsagerne til forskellene, men kan hjælpe til at perspektivere debatten om ligestilling og vise, om der sker ændringer over tid.



**ANNEMETTE  
LINDHARDT OLSEN**  
Specialkonsulent,  
Danmarks Statistik



**LISBETH  
GREVE HARBO**  
Specialkonsulent,  
Danmarks Statistik

Selvom indikatorerne er inddelt på de ni domæner, kan én indikator sige noget om flere domæner. For eksempel kan en indikator om andelen af hhv. kvinder og mænd, der arbejder deltid, sige noget om både tilknytning til arbejdsmarkedet, prioriteringer i forhold til familielivet samt økonomisk råderum.

### **Hvad måler DST inden for ligestilling?**

De udvalgte domæner på temasiden om ligestilling læner sig op af, hvad der globalt måles på i forhold til ligestilling, blandt andet hos European Institute for Gender Equality (EIGE), samt i de øvrige nordiske lande, og er også de domæner, der oftest efterspørges data på i den danske samfundskontekst.

DST har formelle forpligtelser på ligestillingsområdet i henhold til Ligestillingslovens §4, og der ligger yderligere en forpligtelse til at måle på ligestilling i forbindelse med arbejdet med FN's Verdensmål, hvor Verdensmål nr. 5 omhandler ligestilling mellem kønnene.

Med ligestillingsportalen lettes tilgangen til de data, som faktisk allerede eksisterer i fag-statistikkerne. Samtidig øger beregningen af indikatorerne ud fra baggrundsdata brugervenligheden. Indikatorerne er valgt ud fra deres relevans for, hvordan de to køn skal ses i forhold til hinanden. Udvælgelsen er sket i et samarbejde med Institut for Menneskerettigheder og udviklet med bidrag fra en række brugere og interessenter i udviklingsprocessen, som løb fra 2015-17. Fordelen ved de beregnede indikatorer er, at de er enkle og stærke, men man kan ikke nøjes med at vurdere ligestilling ud fra en enkelt eller få indikatorer. Hvad end man med et bredt strøg vil vise udviklingen inden for ligestilling som helhed eller mere specifikt inden for det enkelte domæne, må man tage en række supplerende data med i analysen.

Indikatorerne er ret forskellige i indhold: nogle vurderer forskelle inden for kønnet (f.eks. hvor stor en andel af kvinder, der arbejder), mens andre vurderer forskellen mellem de to køns repræsentation (f.eks. antallet af kvindelige folketingsmedlemmer i forhold til antallet af mandlige). Ligeledes opgøres indikatorerne i forskellige enheder (bl.a. procenter, kroner, dage), hvilket naturligvis afspejler indholdet af den enkelte indikator. Indikatorerne på temasiden udvikles fortsat efter behov.

I DST er statistikken primært registerbaseret, hvilket betyder, at det data, der opsamles, kommer fra offentlige registre. Fordelen er, at der er stor systematik og kontinuitet i det indsamlede data, hvilket er væsentligt for, om en indikator kan følges over tid. Omvendt betyder registerbasing også, at der er begrænsninger for, hvad DST kan måle, hvis de nødvendige oplysninger ikke allerede indsamles systematisk, f.eks. i den offentlige administration.

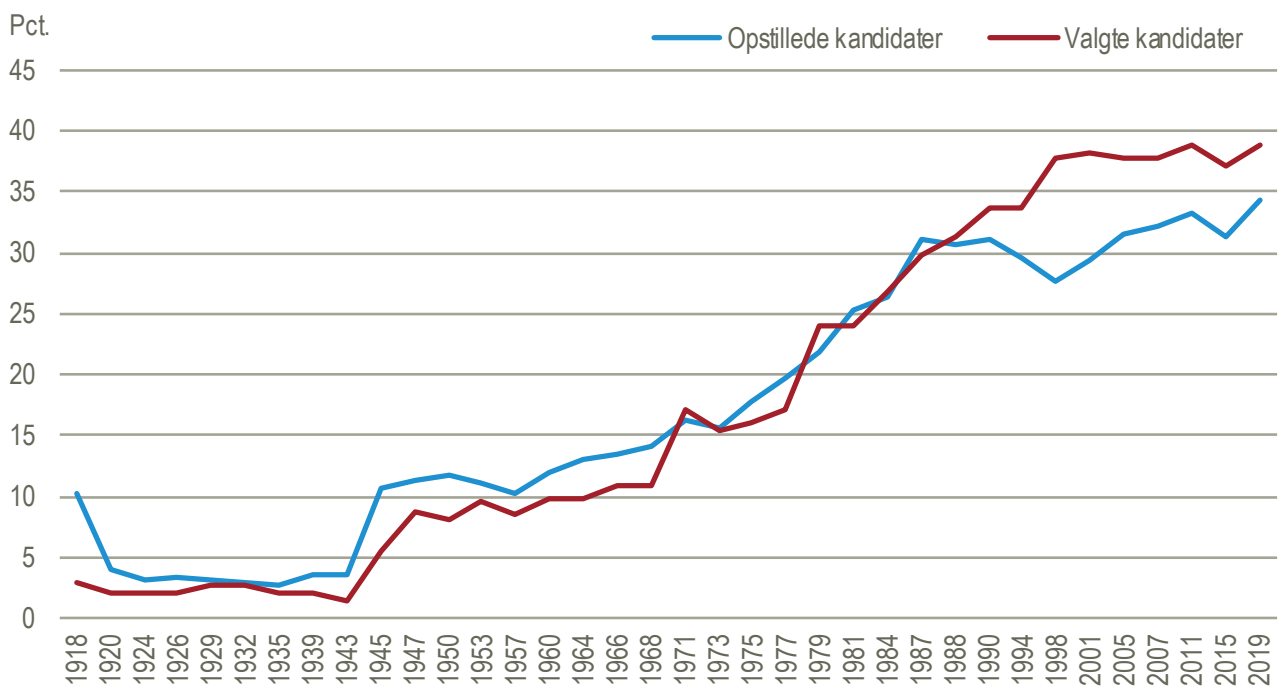
Endelig er det vigtigt at pointere, at Danmark ikke har udviklet en samlet ligestillingsindikator, som ville kunne svare på det indledende spørgsmål med ét simpelt svar. Ligestilling som sådan måles altså ikke, men via en række indikatorer kan forskelle og ligheder mellem mænd og kvinder give et overblik over forskellige aspekter af ligestilling i Danmark.

## Ligestilling i Danmark set med internationale øjne

I de internationale sammenligninger ligger Danmark oftest i toppen, når der er tale om de sammensatte indekseringer af kønsligestilling på tværs af lande. I EIGE's indeksering lå Danmark i 2017 på en 2. plads (efter Sverige); en forbedring fra en score på 76,8 i 2015 til 77,5 (ud af 100), men også en samlet vurdering, der dækker over store forskelle inden for de domæner, som EIGE måler på. Danmark scorer for eksempel lavt (64,9) på domænet »Indflydelse«, men højt på domænerne »Arbejde« (79,6) og »Penge« (87,1). Generelt ligger de nordiske lande samlet set højt i de internationale sammenligninger, ikke mindst på grund af nordiske kvinders høje uddannelsesniveau, beskæftigelsesfrekvens og gode muligheder for børnepasning, men også inden for denne gruppering er der stor variation landene imellem. I sammenligning med de øvrige nordiske lande ligger Danmark for eksempel også lavt på domænet »Magt«, hvor indikatorer som andelen af kvindelige ministre (37,7 pct.) og andelen af kvindelige regionsrådsmedlemmer (37,9 pct.) er noget lavere end Sverige (hhv. 51,2 pct. og 48,2 pct.).

Ved hjælp af indikatorerne på DST's temaside om ligestilling kan man nuancere disse forskelle mellem mænd og kvinders politiske repræsentation ved for eksempel at se på andelen af kvindelige borgmestre og kommunaldirektører (14,3 pct. eller ca. hver syvende i 2019) eller ved at se på udviklingen i opstillede og valgte kandidater til folketingsvalg, se figur 1. Den relativt lave andel kvinder gør sig også gældende for andelen af kvindelige medlemmer af bestyrelser og direktioner i private virksomheder, hvor andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2018 var 19 pct., og kvinder udgjorde 15 pct. i direktionerne.

Figur 1. Udviklingen i andel opstillede og valgte kvindelige folketingskandidater, 1918-2019.



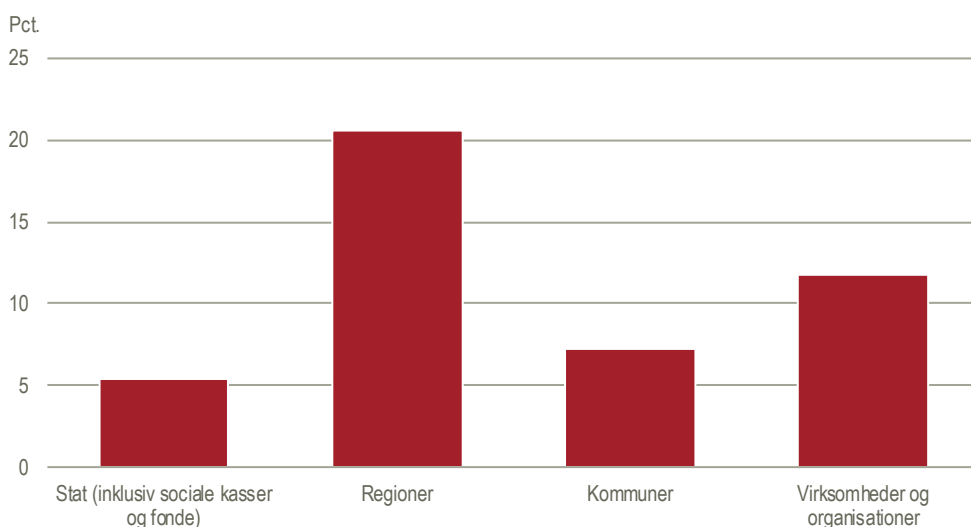
## Hvordan går det så med ligestillingen i Danmark?

Til trods for den generelt høje beskæftigelsesfrekvens blandt kvinderne i Danmark (72,6 pct. i 2018) er der store forskelle i indkomster, pension og jobtyper mellem kønnene. Denne forskel er i høj grad knyttet til valg af branche, at kvinder i højere grad arbejder deltid, samt at kvinder tager mere barsel og dermed er økonomisk dårligere stillet på den lange bane. I det følgende dykkes ned i en række indikatorer, som belyser disse forhold og perspektiverer forskellene ved især at nuancere dem på familietyper og relevante aldersgrupperinger, hvor det er muligt.

### Løngab

En klassisk økonomisk ligestillingsindikator er løngabet mellem mænd og kvinder, som i 2018 var på 12,8 pct. Det er et fald fra 15,6 pct. i 2008. Denne indikator er påvirket af en række løn- og arbejdsmarkedsvilkår som bl.a. sektor og uddannelse, hvorfor disse indikatorer er relevante at inddrage. For eksempel arbejder 44 pct. af de beskæftigede kvindelige lønmodtagere i den offentlige sektor mod kun 17 pct. af de mandlige, og dermed spiller forskellen på lønniveauer mellem den offentlige og den private sektor ind på det generelle løngab. En meget stor andel (29 pct.) af de beskæftigede kvinder er ansat i den kommunale sektor, som typisk har en lavere gennemsnitsløn end både den private sektor samt de øvrige offentlige sektorer, mens en stor andel af mændene har højt lønnet beskæftigelse i de øvrige sektorer. Løngabet er også afhængigt af, hvilken type arbejde man udfører. Det højere løngab i den regionale sektor (se figur 2) skyldes f.eks., at hver tredje mand i den regionale sektor arbejder som læge mod kun hver tiende kvinde, mens 38 pct. af kvinderne arbejder som sygeplejerske mod 7 pct. af mændene. Dermed skyldes løngabet i den regionale sektor især, at der er forskel på det typiske arbejde og den tilsvarende løn for mænd og kvinder.

Figur 2. Løngab mellem mænd og kvinder 2018.

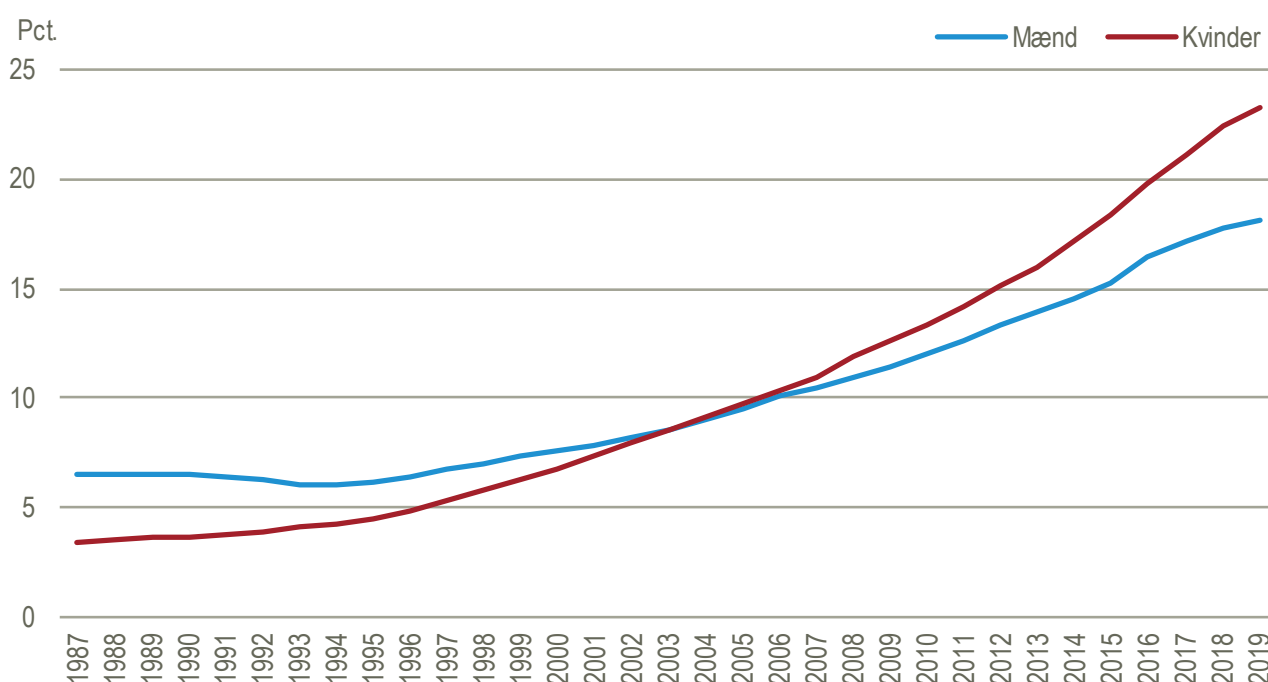




## Uddannelse

Både mænd og kvinder uddanner sig mere i dag, end de gjorde for 30 år siden, men kvinder uddanner sig generelt mere end mænd: blandt de 30-34 årige har 18 pct. af mændene i 2019 udelukkende en grunduddannelse, mens det tilsvarende tal for kvinder er 12 pct. I 1989 var det i højere grad kvinder, der ikke havde uddannelse ud over grundskolen: 39 pct. mod 28 pct. for mændene. Siden 2004 har kvinderne også i højere grad end mænd gennemført en lang videregående uddannelse, se figur 3. I 2019 gælder det for 23 pct. kvinder mod 18 pct. mænd i alderen 30-34 år.

Figur 3: Andelen af 30-34 årige mænd og kvinder med lang videregående uddannelse, 1987-2019.



Hvis man graver dybere i uddannelsesstatistikkerne, er der dog stor forskel på, hvilke uddannelser hhv. mænd og kvinder vælger. Mænd vælger f.eks. oftere en uddannelse inden for de såkaldte STEM-fag (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), selvom både mænd og kvinder i stigende grad vælger uddannelse inden for disse fag. I 2019 studerer 36 pct. af de mandlige studerende på lange videregående uddannelser på en STEM-uddannelse mod 21 pct. af alle kvindelige studerende på lange videregående uddannelser. Generelt vælger kvinderne oftere de pædagogiske og sundhedsvidenskabelige fag; fag, der ofte giver beskæftigelse i den offentlige sektor, hvorimod STEM-uddannelserne peger mod ansættelse i den private sektor.

## Beskæftigelsesfrekvens

Som nævnt har Danmark generelt en høj beskæftigelsesfrekvens blandt både mænd og kvinder, hhv. 76,5 pct. og 72,6 pct. i 2018, men også her er der for-

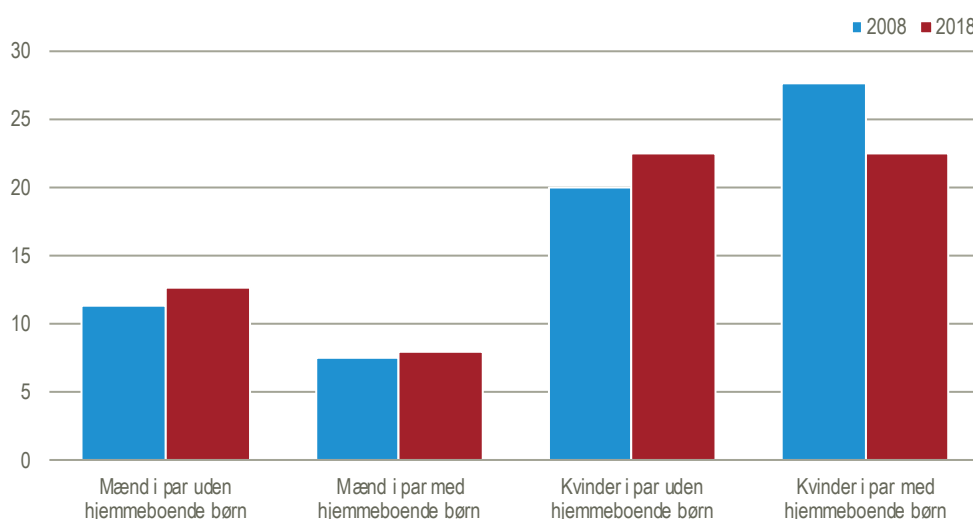
skel alt efter familietype, og om der er hjemmeboende børn. For både mænd og kvinder gælder det, at den højeste beskæftigelsesfrekvens findes blandt personer i par med hjemmeboende børn. Den største forskel i beskæftigelsesfrekvensen mellem mænd og kvinder i par med hjemmeboende børn ses i aldersgrupperne 25-29 år og 30-34 år, hhv. 21 procentpoint og 13 procentpoint i forskel. De højeste beskæftigelsesfrekvenser ses for mænd i par med hjemmeboende børn blandt de 40-44-årige med 93 pct. For kvinder ses de højeste beskæftigelsesfrekvenser blandt de 45-49-årige med hjemmeboende børn med knap 88 pct. beskæftigede.

### Deltid

I aldersgruppen 30-44 årige arbejdede næsten hver fjerde beskæftigede kvinde (23 pct.) deltid i 2018, mens det kun var godt hver tiende beskæftigede mand (11 pct.). Det er et fald (3,1 procentpoint) i andel deltidsansatte kvinder siden 2008, og en lille stigning for mænd (+ 1,2 procentpoint).

Hvis man laver en tilsvarende beregning af forskellene mellem kønnene opdelt på familietyper, er der større forandringer. Mænd i par, både med og uden hjemmeboende børn, arbejder lidt mere på deltid i 2018 end i 2008. En lignende udvikling gør sig gældende for kvinder uden hjemmeboende børn. Kvinder med hjemmeboende børn arbejder derimod noget mindre på deltid, end de gjorde i 2008, se figur 4.

Figur 4. Ændringer i andel af mænd og kvinder, der arbejder deltid, opgjort efter familietype, 2008 og 2018.

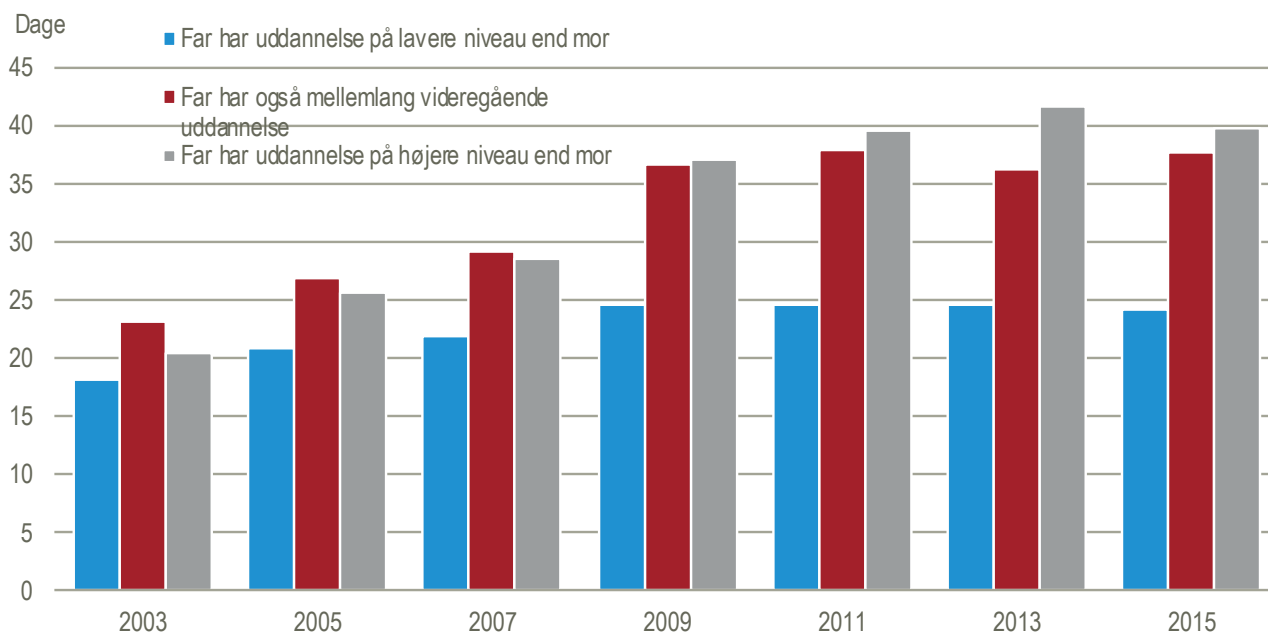


### Barsel

Siden 2003 er barnets barseldage med far steget fra 19 dage til 31 i 2015 blandt forældrepar, hvor begge er dagpengeberettigede under orlov. Det er fædre med en videregående uddannelse, der bærer stigningen i mænds barseldage, se f.eks. figur 5, som viser fædres antal barseldage, når moren har en mel-

lemlang videregående uddannelse, efter farens eget uddannelsesniveau. For alle mænd med en lang videregående uddannelse (uanset morens uddannelsesniveau) gælder, at hvor de holdt 25 barselsdage i 2003, var dette tal næsten fordoblet til 48 i 2015. De tilsvarende tal for mænd med udelukkende grundskoleuddannelse var en ændring fra 17 dage i 2003 til 19 i 2015. Barnets barselsdage med mor er stort set uændret i samme periode; nemlig omkring 300 dage.

Figur 5. Antal barselsdage, som barnet holder med far, i par, hvor moren har en mellemlang videregående uddannelse, opgjort efter farens uddannelsesniveau, 2003-2015.

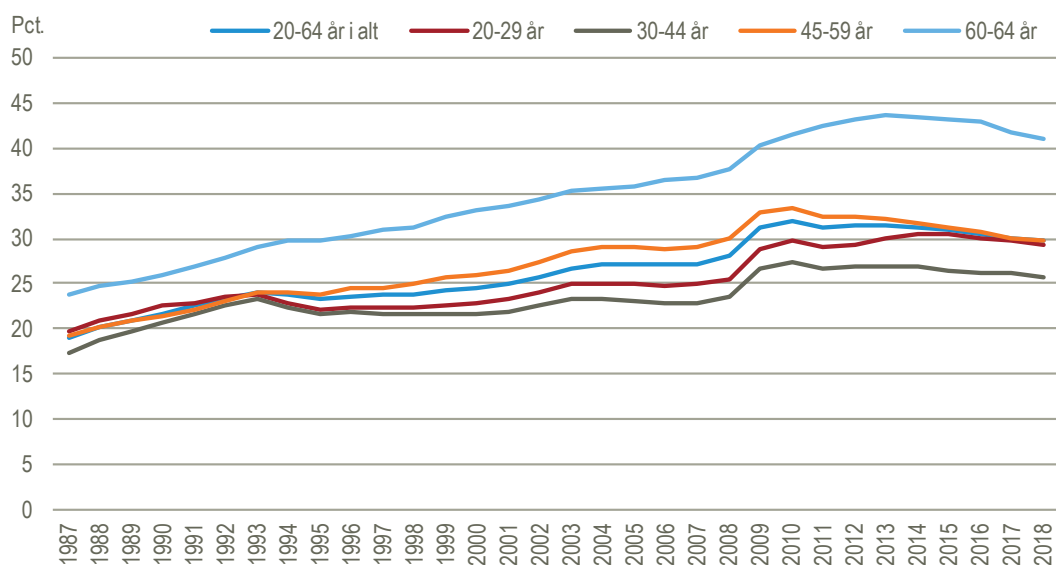


## Indkomst

I 2018 var der et indkomstgab på 18 pct. mellem mænds og kvinders disponible indkomst. Mellem 1994 og 2001 svingede dette indkomstgab mellem 22 og 23 pct. Derpå svingede gabet mellem 20 og 21 pct. frem til 2008, hvorefter indkomstgabet faldt til det nuværende niveau.

Også i et familieperspektiv har manden traditionelt haft den højeste indkomst, og i 1987 var andelen af par, hvor kvinden havde en højere indkomst end manden 19 pct. Dette tal var steget til 31,5 pct. i 2012 og er siden faldet til 29,7 pct. i 2018. Hvis man opgør parrene i aldersgrupper (hvor alderen er gennemsnitsalderen i parret), er andelen lavest for par i alderen 30-44 år, hvilket også er den aldersgruppe hvor flest kvinder er på barsel og arbejder på deltid. Når andelen er relativt højere i par, hvor gennemsnitsalderen er 60-64 år, skyldes det, at mændene ofte er ældre end kvinden og dermed er gået på pension i en periode, hvor kvinden stadig har en erhvervsindkomst, se figur 6. Puklen omkring år 2009-2011 slår igennem for alle aldersgrupper og skal formentlig ses som et udtryk for den finansielle krise, hvor særligt mange mænd blev ramt af arbejdsløshed.

Figur 6. Udvikling i andel af par, hvor kvinder har den højeste indkomst, opgjort efter aldersgrupper, 1987-2017.



## Pension

Pensionsopsparinger hænger naturligvis tæt sammen med beskæftigelsesgrader, indkomst og antal år på arbejdsmarkedet, og derfor kan pensionsgab mellem mænd og kvinder for de 60-69 årige være en relevant indikator. De 60-69 årige er tæt på pensionsalderen og har dermed opsparet en markant del af deres pension, men er endnu ikke begyndt at bruge større dele af pensionen. I 2014 var denne aldersgruppes pensionsgab 27 pct., og i 2017 var det faldet til 23 pct.

## Middellevetid

Som en indikator på sundhed fremhæves ofte middellevetiden, og middellevetiden for kvinder er generelt længere end for mænd. I 2018 var den 82,9 år for kvinder og 79,0 for mænd; en forskel på 3,9 år, som er en væsentlig mindsning siden omkring 1980, hvor forskellen var 6,1 år – hvilket er den største forskel registreret i de knap 180 år, hvor middellevetiden i Danmark er blevet opgjort. Hvis man ser på forandringer i middellevetiden opgjort efter familietyper, så stiger middellevealderen for alle grupper (mænd/kvinder, enlige/par), men uligheden mellem grupperne øges. Således har enlige mænd ved 50-års alderen en restlevetid på 25,4 år, mens kvinder i par til sammenligning har en restlevetid på 36,1 år; en forskel på 10,7 år. Den gruppe, som oplever den største fremgang i restlevetid ved 50-årsalderen, er dog mænd i par, mens enlige kvinder oplever den mindste fremgang.

## Indikatorerne på tværs

Set på tværs af de fremhævede ligestillingsindikatorer ovenfor er der en tydelig udvikling inden for visse domæner. Især kan middellevetiden fremhæves, idet forskellen mellem mænd og kvinder er indsnævret med et halvt år,

selvom middelalderen stiger for begge køn. Inden for de økonomiske domæner er konklusionerne ikke helt så entydige og meget afhængig af, hvilken indikator og tidsperiode man vælger, da den generelle konjunktur spiller ind. Løngabet har været støt faldende de seneste 10 år, mens indkomstgabet mere eller mindre er stagneret i samme periode. Også pensionsgabet har været faldende, hvilket tyder på, at faktorer som f.eks. vedtagelsen af arbejdsmarkeds-pensionen i 1987 har haft betydning. Pensionsgabet er dog kun beregnet i en begrænset årrække, så det bliver interessant at følge denne udvikling i et længere tidsperspektiv. Inden for familiedomænet ses det, at lidt flere mænd arbejder deltid, samtidig med at lidt færre kvinder gør, hvormed forskellen på de to køn inden for denne indikator bliver mindre. Antallet af barselsdage som barnet afholder med sin far, har også været let stigende på tværs af uddannelsesniveauerne. Igen er det en indikator, som det vil være meget interessant at se de kommende opdateringer på, eftersom der også her kun er målt over en kortere årrække. Helt overordnet kan man dog sige, at set i et længere tidsperspektiv mindskes forskellene mellem mænd og kvinder på tværs af indikatorerne.

### Afsluttende bemærkninger

Som det forhåbentlig fremgår, kan enkelte, stærke indikatorer pege på centrale ulige forhold, men for at undersøge udviklingen inden for det enkelte domæne er det ofte nødvendigt at supplere med yderligere baggrundsvariable, såsom alder, familietype og uddannelse. I forhold til en ligestillingsdiskussion gør indikatorer ingenting i sig selv. De kan anvendes til at sætte fokus på forskelle og uligheder mellem kønnene og kan inspirere til tiltag, der rykker udviklingen i den ønskede retning.

### Henvisninger

Danmarks Statistiks temaside med ligestillingsindikatorer i Statistikbanken: <https://www.statistikbanken.dk/10617>

Danmarks Statistiks temaside om ligestilling: <https://www.dst.dk/ligestilling>

Danmarks Statistiks verdensmålsplatform, mål 5: <https://www.dst.dk/da/Statistik/Sdg#05-ligestilling-mellem-koennene>

European Institute for Gender Equality (EIGE): *Gender Equality Index 2019*. Work-life balance.

Tilgængelig på:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance> (14.11.2019)



*Vi har jo døtre, der følger efter os* henvender sig til alle, der arbejder – eller vil arbejde – med at få flere kvinder i ledelse på alle niveauer. Det er en konkret håndbog med hands-on-metoder til at skabe organisationer, der åbner op for kvinder og minoritetsgrupper.

<https://www.djoef-forlag.dk/forfatter/charlotte-kirkegaard>

# Kan man lovgive sig til ligestilling?

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*For knap 20 år siden fik vi en ny ligestillingslov i Danmark, som var meget progressiv for sin tid og bl.a. gav os en minister for ligestilling. Siden er meget sket, en del af loven er blevet skåret bort, og man kan i dag spørge sig selv, om den overhovedet har haft nogen effekt, eller om tidsånden er løbet fra ligestilling.*

Mange feminister og kønsforskere hævder (Katja Iversen, Mandag morgen 29.3.2019, Anja Katrine Søndergård, Information, 26.4.2019, Drude Dahlerup, Information 15.4.2019), at Danmark sakker bagud i ligestilling både i forhold til de øvrige nordiske lande og verden som sådan. Det gør de ofte med udgangspunkt i World Economic Forums årlige indexrapport om ligestillingens status på globalt plan (World Economic Forum, 2018). Ifølge disse rapporter falder Danmark bagud i forhold til de øvrige nordiske lande, som alle ligger i toppen, men også i forhold til en række lande, som vi normalt betragter som udviklingslande fx Rwanda og Namibia.

Ifølge WEF 2018 ligger Danmark på en 13. plads blandt i alt 144 lande. Jeg kan med det samme afsløre, at jeg mener, at dette langt hen ad vejen er noget vrøvl og stort set handler om usammenlignelige forhold og ugenomsigtige indikatorer.

## Parametre for ligestilling

En væsentlig årsag er, at når man bruger de parametre for ligestilling, som WEF bruger, så lægges der stor vægt på parlamentarisk repræsentation og generel repræsentation i magtfulde positioner, og her klarer Danmark sig relativt dårligt. Men problemstillingen er ofte, at man endnu engang sammenblander æbler og pærer. For i Danmark er det jo ganske udbredt, at en universitetsuddannet kvinde sidder i en specialfunktion uden lederkompetence, men med en ganske høj løn og ansvar for eget arbejde, mens noget sådant er sjældnere i lande, hvor relativt få kvinder har uddannelse udover grundskoleniveau. Der vil en tilsvarende kvinde, vil jeg tillade mig at hævde, meget hyppigere have en politisk eller økonomisk topposition, hvilket i svage stater reelt kan betyde langt mindre end en tilsvarende position her i landet.

Kvinder i Rwanda scorer en topplacering hvad angår ligestilling i beskæftigelse, idet 88 pct. angives at være i beskæftigelse, mens kun 87,6 pct. af mændene er i beskæftigelse. Man kan dog sige, at det stort set handler om, at kvinder og



**KAREN VALEUR  
SJØRUP**

Lektor emerita  
RUC, Institut for  
Samfund og Erhverv

mænd deles ligeligt om fattigdom og manglende udbytte af deres arbejde, idet GDP per capita er 24,766\$, mens den i Danmark er 46,683\$. Men kvinderne i Danmark er ifølge rapporten i stort tal i deltidsarbejde, mens noget sådant ikke gælder i Rwanda. Under alle omstændigheder er det dybt problematisk at sætte tal på forhold, som er så vidt forskellige og sammenlignelige dem, som om begreber som arbejdsmarked, arbejdstid, stat og parlament dækker over det samme globalt, og dermed kan måles efter samme skala.

### **EIGE's index**

Det europæiske ligestillingsagentur EIGE i Vilnius gennemfører tilsvarende jævnligt en sammenligning mellem EU-medlemslandene (EIGE 2019), men hvilende på delvis anderledes kriterier end WEF. Her havner Danmark til gengæld i toppen af skalaen sammen med de øvrige nordiske lande. I dette index ligger Danmark som nr. 2 lige efter Sverige og lige før Finland.

Indexet for 2019 beskæftiger sig særligt med work-life-balance, og her ligger Danmark på førstepladsen. Det gør vi, fordi de danske kvinder har et højt uddannelsesniveau og en relativ høj beskæftigelsesgrad, ligesom vi har en høj grad af velfærdsservicer, som tillader kvinder at have et professionelt arbejdsliv og samtidig føde og opfostre børn, også når de ikke indgår i et partnerskab eller ægteskab med børnenes far. Det handler især om adgangen til daginstitutionsdækning for de 0-3-årige, hvor Danmark befinder sig i den absolutte top også i forhold til de øvrige nordiske lande, hvor barsels- og forældreorloven generelt er længere både for fædre og mødre.

### **Den danske ligestillingsmodel**

Ligestilling og sammenligning af niveauet for ligestilling handler altså i høj grad om de parametre, man har valgt at basere sine målinger på. Og man kan således sige, at den ligestillingsmodel, som vi i Danmark har valgt, i høj grad ser gode vilkår for at føde og opfostre børn, samtidig med at kvinder har høj grad af uddannelse og et professionelt arbejdsliv, som væsentligste ligestillingsparametre. Mens danske kvinder så til gengæld sjældnere når toppositioner politisk og erhvervsmæssigt.

Det er jo ikke sådan, at nogen har siddet og udtænkt denne ligestillingsmodel specifikt, ligesom der heller ikke er nogen, som har udtænkt vores velfærdsmodel specifikt. Begge disse i øvrigt samarbejdende modeller er opstået som et resultat af politiske og sociale kampe og kompromisser samt tilstedeværelsen af en økonomi, som har kunnet finansiere dem i de konkrete tidsperioder, hvor de har udfoldet sig. Der er dog ingen tvivl om, at det nordiske velfærdsregime med universelle ydelser, gratis uddannelse, satsning på et højt uddannelsesniveau for både kvinder og mænd, SU, daginstitutioner for børn og velfærdsydelser for ældre i høj grad har været drivende for ligestillingen i disse lande.

Lige nu er der en generel opfattelse af, at den videre udvikling af ligestillingsmodellen er afhængig af, at der bliver lige adgang til barsels- og forældreorlov

for begge forældre. Det gælder både i forhold til en ligelig relation til barnet fra fødslen og i forhold til, at mødre kan vende hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet og dermed reducere det økonomiske og karrieremæssige deficit, som børnefødsler vitterligt implicerer.

Men også en sådan ordning er afhængig af, om det antages at falde inden for et rimeligt økonomisk råderum, hvis fædre skal have den samme økonomiske kompensation, som mødre i dag får, og det er formentlig den væsentligste barriere for mere fædrebarsel end de 14 dage, som fædre har i dag via lovgivningen. Det er givetvis den samme overvejelse, der ligger bag de manglende initiativer til at udligne løngabet mellem kvinder og mænd.

### **Kan man lovgive sig til ligestilling?**

FN's kvindesamling i Beijing i 1995 blev et afgørende nybrud i ligestillingspolitikken på internationalt plan. Ligestillingsloven af 2000 blev et tilsvarende nybrud her i Danmark.

Helt overordnet set skiftede man kvindepolitik ud med kønspolitik, positive action ud med mainstreaming og kvindeprojekter ud med kønspolitiske projekter. Mainstreaming betød, at kønsaspektet og dermed også ligestillingspolitikken skulle integreres i al offentlig handling og lovgivning som et overordnet perspektiv. Mainstreaming er ofte blevet forvekslet med kønskvotering og er derfor også blevet ramt af det store mishag, der i Danmark findes mod kønskvotering.

Med den danske ligestillingslov af 2000 blev ligestillingsrådet, som havde eksisteret siden 1975, nedlagt, og der blev indsat en minister for ligestilling med tilknyttet ministeriel afdeling, oprettet et videnscenter for ligestilling og en ligestillingsnævn, som skulle behandle klagesager fra enkeltpersoner, som havde følt sig udsat for diskrimination pga. køn.

Der var i første omgang under den sidste Nyrup valgperiode stor entusiasme om den nye og progressive lov, som byggede videre på 1980'ernes og 1990'ernes opbygning af et kommunalt, regionalt og statsligt ligestillingsapparat med ligestillingskonsulenter, ligestillingsråd og ligestillingsagenter i forskning, fagbevægelse og NGO'er. Efter lovens vedtagelse blev der nedsat en embedsmandsgruppe på topplan til at forestå opbygningen af kønsmainstreaming af lovgivning og aktiviteter i alle ministerielle områder, der blev nedsat til Ligestillingsnævn og et delvis uafhængigt videnscenter, som skulle fungere som en vagthund for ligestilling med et debatforum under sig.

### **Barselsorlov**

Blot halvandet år efter ligestillingslovens vedtagelse blev der udskrevet valg og Venstre/Konservative med Anders Fogh Rasmussen i spidsen kom til regeringsmagten. Et af slagnumrene i Fogh Rasmussens valgkamp var at love, at barselsorloven ville blive forlænget fra 26 uger til et helt år, hvis han kom til magten. Det er min opfattelse, at det ikke mindst var dette løfte, som sikrede



Fogh Rasmussen statsministerstolen. Det var bredt i befolkningen mere populært end den islandske model, som den nye opposition på venstrefløjen var stærkt inspireret af. Nemlig en model, hvor moderen får tre måneder, faderen også tre måneder og derudover tre måneder til deling. Den forælder, som er på barsel får 80 pct. af den løn, som vedkommende tjente året før i en tilsvarende periode.

I 2002 fik vi så i Danmark det stadigt gældende barsels/forældreorlov, hvor 32 uger kan fordeles mellem forældrene, som de ønsker det, og resten er forbeholdt moderen. Faderens tidligere fire-ugers særskilte orlov blev reduceret til to uger, og det blev som forventet kvinderne, som tog hovedparten af orloven, mens mænd her i 2019 forventes at tage ca. 30 dages orlov. Så realiteten blev, at mødrenes orlov blev fordoblet fra et halvt til et helt år, et stort velfærdsgode for den enkelte kvinde, men også et skridt tilbage for ligestillingen, da det forsinker kvindens arbejdskarriere, pensionsopsparing og generelle merit.

Man kan hermed sige, at det er muligt ad lovgivningens vej at rulle ligestillingen tilbage med et snuetag. Siden har store grupper af mænd gennem overenskomster og personlige kontrakter fået adgang til dele af orloven med fuld løn bl.a. de offentligt ansatte, som har ret til ni ugers orlov, ligesom flere store virksomheder tilbyder deres mandlige ansatte forskellige former for barselorlov.

### **Den gradvise neddrogning af ligestillingsapparatet**

Videnscenter for Ligestilling (som denne artikels forfatter var direktør for) overlevede i halvandet år. Da Anders Fogh Rasmussen holdt sin første nytårstale ved årsskiftet 2001-2002, annoncerede han det opgør med smagsdommerne, som skulle udvikle sig til et blodbad blandt centre og enheder, der med offentlig støtte arbejdede med områder som miljø, etniske minoriteter, menneskerettigheder og kønsligestilling.

Det havde fra starten været forudsagt, at Videnscenteret skulle være delvis selvfinansierende – ikke mindst gennem EU-projekter og projekter med andre udbydere. Det lykkedes på de halvandet år at indhente et stort antal eksterne projekter, som dannede baggrund for, at en del af Videnscenteret kunne fortsætte som Center for Ligestillingsforskning, men da der ikke var dækning for de medfinansieringer, som staten ellers forventedes at betale ved EU-projekter, måtte centeret lukke i 2006.

Ligestillingsnævnet blev tilsvarende nedsat i 2001 med tre jurister (en dommer, en advokat og en professor), som skulle behandle sager, hvor enkeltpersoner klagede over diskrimination på arbejdspladsen eller generelt i det offentlige rum. Det havde længe været diskuteret, hvorvidt nævnet skulle have karakter af en ombudsmand som i Sverige og Norge, der kunne tage generelle sager op ud fra egen vurdering, men det kunne der ikke nås til enighed om. Hyppigt blev klagesagerne anlagt af mænd, som havde følt sig diskrimineret på diskoteker, som tilbød gratis adgang og drinks til kvinder, mens mænd skulle betale, og mænd, som følte sig diskrimineret til et job, hvor en kvinde

havde fået jobbet. Derudover også af kvinder, som var blevet fyret i forbindelse med graviditet og barsel. Der var generel kritik af, at Ligestillingsnævnet behandlede petitesseagtige sager, og der blev flere gange stillet krav om, at det blev nedlagt. I stedet blev det i 2009 sammenlagt i et samlet ligebehandlingsnævn, som skulle behandle sager om diskrimination pga. køn, alder, seksualitet, religion og anden etnisk baggrund. Dette nævn eksisterer stadig under Ankestyrelsen.

Ministeren for Ligestilling fik aldrig sit eget ministerium, men derimod en afdeling under det primære resortområde, som ministeren i øvrigt havde. Den første minister Jytte Andersen havde sin afdeling i By- og Boligministeriet, men da ligestillingsområdet har skiftet minister talrige gange, har afdelingen også flyttet talrige gange til en ny lokalitet. Samtidig fik ligestillingsministeren stadig flere overordnede porteføljer og ligestilling som et underordnet område. Den nuværende minister for ligestilling Mogens Jensen er således også minister for fødevarer, fiskeri og nordiske anliggender.

Det stort anlagte mainstreamingsprojekt, som skulle foregå på alle statslige områder og institutioner, i kommuner og regioner med indrapportering hvert andet år blev langsomt over årene nedprioriteret til en stadig mindre plads, og mainstreamingbegrebet forsvandt langsomt ud af ministerens årlige handlingsplaner. Tilsvarende indeholdt ligestillingsloven ingen sanktionsmuligheder, som kunne straffe de områder, som ikke formåede at holde sig til loven. Og ikke mindst har skiftende regeringer da heller ikke konsekvent overholdt lovens krav om ligelig repræsentation af kvinder og mænd i råd og udvalg. Yderligere blev kravet i loven om, at nye lovinitiativer skulle kønsvurderes, ofte hurtigt til en overordnet bemærkning om, at loven ikke havde nogen kønskonsekvens.

Samtidig blev mænds ligestilling i stigende grad prioriteret i form af en indsats for mænds sundhed, fokus på faderskab og mænds rolle i forældrerettighederne. Ligestillingsministeriet eller den ministerielle afdeling udviklede sig i stedet til et kampagneministerium, som hvert år udarbejder en aktivitets- og handlingsplan, afholder konferencer og møder, laver undersøgelser og kampagnemateriale osv. En indsats, som det er svært at måle effekten af, men som dog trods alt har formået at holde fast på en ligestillingspolitisk dagsorden i et meget bredt perspektiv.

### **Fra social konstruktion over intersektionalitet til identitetspolitik**

Fra begyndelsen af 1990'erne bredte der i kønsforskningen sig en teoretisering og begrebsliggørelse af køn, primært inspireret af den amerikanske filosof Judith Butler (1990), som så køn som noget performativt, noget mere flydende, ikke som et binært system med fast forankring i heteroseksualitet og familiedannelse. Køn blev i denne optik noget man kunne udtrykke uden faste normer for feminint og maskulint.

Med denne indfaldsvinkel blev det ligestillingspolitiske engagement noget nedtonet til fordel for en mere teoretisk og almen tilgang til forandringer i kønsforholdet, som kun de færreste kunne konnotere til deres hverdag. I midten af 1990'erne fandt forskningen yderligere inspiration fra sort amerikansk feminisme og begrebet intersektionalitet (Crenshaw, 1991), som angreb kønsspørgsmålet i en række sammenstødspunkter såsom race, religion, seksuel orientering, alder mm. Således kunne man tale om, at de enkelte sammenstødspunkter kunne forstærke eller reducere sig i det enkelte menneskes liv, således at en sort mand kunne diskrimineres i forhold til en hvid kvinde, en religiøs muslim i forhold til en religiøs kristen, mens måske en muslimsk bøsse ville blive anset som mere acceptabel end en patriarkalsk heteroseksuel muslim. Man kunne således sige, at kønsspørgsmålet også i kønsforskningen bevægede sig bort fra en binær forestilling om kvinder som de grundlæggende mest undertrykte systematisk og som gruppe.

Det er min påstand og opfattelse, at både det politiske apparat om køn og ligestilling og kønsforskningen har bevæget sig i en retning, hvor man fokuserer mere på LGBTQ+ identiteter og rettigheder end på kønsligestilling. Hvor ministre og toppolitikere glade går i Gay Pride Parade og støtter LGBTQ+ personers rettigheder og sådan set mener, at kampen for kønsligestilling er vundet for længst. Ifølge den nye minister Mogens Jensens hidtidige udtalelser vil han formentlig fortsætte ad dette spor.

Der er dog heller ikke nogen tvivl om, at mange års neoliberal politisk dominans har afsvækket ligestillingsarbejdet og engagementet generelt, indskrænkningen af det ligestillingspolitiske apparat generelt har svækket ligestillingspolitikens bæredygtighed, ligesom også begrænsningen i kønsforskningens ressourcer og Kvindeforskningsrådets delvise afvikling har betydet, at erfaringsopbygningen på området er begrænset.

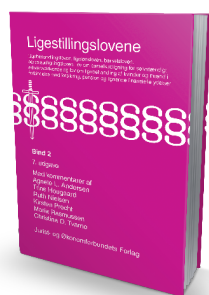
## Litteratur

Butler, Judith(1990): Gender Trouble.

Crenshaw, Kimberle(1991) In the Margins, Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color. Stanford Law Review. 43/6.

EIGE, Gender Equality Index, Work-life balance. EU, Vilnius.

World Economic Forum, Gender Gap Index 2018. Schweiz.



*Ligestillingslovene* beskriver og analyserer kendt praksis inden for ligestillingsloven: ligebehandlingsloven, ligelønsloven, barselsloven, barselsudligningsloven, lov om barselsudligning for selvstændigt erhvervsdrivende og lov om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser.

<https://www.djoef-forlag.dk/book-info/ligestillingslovene-bind-2>

# Kønsforskelle i uddannelsesvalg

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*Danmark står ligesom en række andre vestlige lande overfor en markant samfundsudfordring, da vi mangler STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics) kompetencer. Nationale fremskrivninger viser, at Danmark i 2025 vil mangle ca. 10.000 uddannede STEM-kandidater, og at der må forventes en yderligere vækst i manglen på ca. 50 procent frem mod 2030 (IDA, 2018). Samtidig har kvinders repræsentation inden for STEM-feltet været lav i mange år. Tallene viser således, at kun en tredjedel af de studerende på videregående STEM-uddannelser er kvinder, og at dette tal har været stagneret siden 2012 (Puggaard & Bækgaard 2016; UVM 2016, 2017). Særligt fysik og computer sciences synes at have vanskeligt ved at tiltrække og fastholde kvinder.*

Kvindes lave repræsentation inden for STEM får rigtig meget opmærksomhed fra mange forskellige aktører i denne tid. Og med god grund. Flere kvinder inden for STEM-feltet ville kunne være med til at udligne den aktuelle og fremtidige mangel på STEM-kandidater på arbejdsmarkedet. Samtidig betyder den lave repræsentation af kvinder inden for STEM-fagene, at vi går glip af talent, da kvinders fulde potentiale ikke udnyttes. Samtidig vidner den lave repræsentation om kvinder i STEM-fagene om, at vi ikke lever op til grundlæggende idealer om lighed og diversitet. Tilsyneladende er det vanskeligere for nogle befolkningsgrupper end andre at få adgang til at udfolde deres interesse og kunnen inden for dette felt. Endelig er der også et sidste hensyn, som måske ikke altid fylder så meget i debatten, men ikke desto mindre er væsentligt. Det handler om, at med en meget skæv kønsfordeling, fx i de forskellige computer sciences, bliver det en begrænset del af befolkningen, der skaber den samfundsudvikling, der p.t. formes af en hastig udvikling inden for IT og ny teknologi. Algoritmer eller forskellige typer af software fylder mere og mere i vores liv både i individets intimsfærer, i institutioner og organisationer samt i vores forskellige offentligheder. De udøver indflydelse på vores samfund, på individer og relationer mellem individer. De har ofte en række store og små, oplagte eller mindre oplagte effekter. I de seneste år har forskellige studier vist, hvordan software designeres implicite antagelser om eksempelvis køn indlejres i softwareprogrammer eller algoritmer, så disse får uintenderede kønsmæssige eller andre bias indbygget i sig (Perez, 2019; Bano 2018; Wachter-Boettcher, 2017). Der er således også politiske og demokratiske konsekvenser af en meget skæv kønsbalance hos de, der skaber nutidens og fremtidens computerteknologier.



**JETTE SANDAGER**

Phd studerende,  
Institut for Ledelse,  
Politik og Filosofi,  
Copenhagen Business  
School



**JUSTINE  
GRØNBÆK PORS**

Lektor  
Institut for Ledelse,  
Politik og Filosofi,  
Copenhagen Business  
School

Netop nu, hvor der er meget fokus på disse problemstillinger, sættes der rigtig mange projekter, kampagner og andre initiativer i gang med det formål at få flere kvinder ind i STEM-fagene. Projekter og initiativer findes i alle størrelser, med mange forskellige specifikke målsætninger og henvendt forskellige målgrupper (forældre, unge piger, voksne kvinder, undervisere etc.). Nogle er store, andre er mindre. Nogle er internationale, andre nationale eller lokale. Nogle køres af offentlige institutioner nogle er private.

Det er jo ubetinget glædeligt, at problematikken nyder så stor opmærksomhed, og at så mange forskellige aktører byder ind med konkrete indsatser. En første umiddelbar iagttagelse kunne være, at så *må* dette problem da snart være løst. Med alle disse initiativer så må vi da kunne forvente, at vi om tre-fem år er lykkedes med at udligne de kønsmæssige forskelle i uddannelsesvalg. Men når man så overvejer, hvor vanskeligt det har vist sig at forandre og udligne uligheder og skævheder på andre områder, bliver man måske mere i tvivl. Tænk på hvor vanskeligt det fortsat er at skabe kønsmæssig lighed i universitetsverdenen på trods af næsten 20 års (hvis ikke mere) markant fokus på området. Når et område begunstiges med opmærksomhed, ambitioner, midler og indsatser, skabes der ud over optimisme også nemt en lidt kortsigtet, »her-og-nu« stemning. Ofte bliver det så projektlogikker, der former, hvordan der tænkes og handles. Projektlogikker (og fondsansøgninger) arbejder som de fleste vil kende til med en relativ kort tidsmæssig horisont. Projekter arbejder ved siden af eller på kanten af mere etablerede institutioner og ofte med konkrete og lokale indsatser (Bergman, 2016; Jensen, 2009). Der skal med andre ord hurtige og konkrete handlinger og løsninger på bordet. Når et område i betragtelig grad præges af projekter, er det derfor værd hele tiden at overveje balancer mellem konkrete, enkeltstående indsatser og institutionernes længere seje træk. Måske er der også en risiko for, at tyngden af de indsigter, der mere langsomt har bygget sig op i et felt ikke bringes i spil i de enkelte projekter?

I det følgende vil vi først (meget) kort opridse nogle af de indsigter, som kønsforskning har bragt til torvs igennem de sidste 15-20 år. Vi trækker på typer af forskning, der overvejer og belyser dybere, mere generelle årsager til kvinders fravær fra STEM-fagene. Vi tilbyder nogle lidt andre refleksioner og dermed forsøger vi at reflektere over, hvad vi kan diskutere, hvis vi ikke bare gentager et slogan om, at hvis bare vi tilføjer flere kvinder, så er alle problemer løst (Adam, Griffiths, Keogh, Moore and Richardson, 2006, xxxviii). Derefter præsenterer vi et par eksempler på aktuelle kampagner og projekter og diskuterer, hvilke indbyggede forestillinger om køn de opererer med.

### **Stereotyper og køn som socio-kulturelle praksisser**

Med en bred generalisering kan man sige, at det danske samfund er præget af nogle stereotype forestillinger om, at kønnene er bærere af specifikke kvaliteter, der gør dem særligt egnede til at varetage bestemte samfunksfunktioner; fx finder man ofte forestillinger om, at kvinder har et »omsorgs-gen«, der gør

dem til bedre sygeplejersker end mænd, eller at mænd har en teknisk snilde, der gør dem mere velegnede som håndværkere end kvinder (fx Larsen, Holt & Larsen, 2016).

Stereotype forestillinger om køn starter allerede i klasseværelserne i folkeskolen. Forskningen har således vist, at det pensum, som børn præsenteres for i skolen, ofte fremstiller stereotype forventninger til, hvilken adfærd drenge og piger skal adoptere for at blive genkendelige som »rigtige« drenge og piger (se Rios, Stewart & Winter, 2010). Forskere har således peget på, at det materiale, børn præsenteres for i skolen, knytter bestemte kvaliteter til hhv. mænd og kvinder; mænd fremstilles som handlingsorienterede ledertyper, hvorimod kvinder fremstilles som mere passive (Kennison & Trofe, 2003; Liben, Bigler, & Krogh, 2002; Rudman & Glick, 2001). Yderligere har forskningen vist, at lærere møder drenge og piger med stereotype forventninger til adfærd i undervisningen. Lærere møder bl.a. drenge med en forventning om, at de er »bulderbasser« der har interesse i aktive eksperimenter, og de møder modsat piger med en forventning om, at de er stille og mere interesseret i tegneopgaver end vilde eksperimenter (Dam et al. 2013; Dam, Drejer & Linderoth, 2014).

En central pointe i kønsforskning er, at køn ikke ses som noget, der er biologisk givet, men som noget der performes og forhandles i sociale (og materielle) praksisser (Butler, 1993). Mand og kvinde, piger og drenge, det feminine og det maskuline forstås ikke som noget, der er givet qua biologisk køn, men som konfigurationer af forestillinger og praksisser, der skabes i sociale handlinger og derfor kan variere i forskellige sociale og kulturelle kontekster (se fx Connell and Messerschmidt, 2005: 836). Køn performes således forskelligt alt efter, hvilken fx race, klasse og seksualitet kønnene tilskrives, og det er derfor ikke muligt at tale om køn som homogene grupper (fx Crenshaw, 1991). Fokus er altså på at belyse og stille spørgsmål ved, hvordan sociokulturelle identifikations- og differentieringskategorier bliver til, samt hvordan de har en række konsekvenser for, hvad der opfattes som naturligt og selvfølgelig for hvem, og hvad der opfattes som unaturligt eller utroværdigt hos hvem (Butler, 1993, Søndergaard, 1996).

Endelig har kønsforskningen igennem mange år advokeret for at tænke køn sammen med andre kategorier i det, der kaldes intersektionalitet. Dette er en opmærksomhed på, hvordan flere og forskellige kategori- og undertrykkelses-systemer – sådan som de kommer til udtryk i køn-, klasse- og racekategorier – ikke kan forstås hver for sig, men må ses som sammenvævede systemer, der gensidigt interagerer og sammenlæses (Staunæs og Søndergaard, 2006, 49; Collins, 1998)

### **Eksempler på initiativer og kampagner**

Inden for de seneste år er der blevet iværksat en lang række af initiativer, der har til hensigt at styrke børn og unges interesser for STEM. I marts 2018 investerede den daværende regering fx 180 mio. kroner i en national naturviden-

skabsstrategi (UVM, 2018). Der er en mængde initiativer specifikt målrettet piger og kvinder. Fx er den 2. oktober den officielle *Girls' day in science* med en række forskellige aktiviteter. I 2012 gjorde EU sig bemærket med kampagnen »Science: It's a girl thing«. Kampagnen var på foranledning af Europa Kommissionen, der ønskede at stimulere interesse for STEM blandt piger. Kampagnens slogan var skrevet med lyserød læbestift og inkluderede bl.a. en video, der viste tre kvinder i korte kjoler, høje stilethæle og stilet hår, der leger med udviklingen af forskellige make-up-produkter. Ud over videoen indbefattede EU-kampagnen en hjemmeside, hvor piger kunne udforske STEM-feltet. Hjemmesiden var pyntet med hjerter og indeholdt »inspirerende« videnskabelige informationer som »*Did you know? You actually lose weight from eating celery since chewing and digesting it burns up more calories than the celery itself contains*« samt et periodisk system i pastel nuancer (EU, 2012).

Kampagner som denne trækker ofte på en indflydelsesrig rapport fra 2004, nemlig ROSE (Relevance of Science Education) rapporten. Den konkluderer, at drenge og piger finder interesse i forskellige dele og temaer af STEM-undervisningen. Rapporten mente at kunne dokumentere, at i top 10 over de temaer, som piger fandt størst interesse i, var bl.a. »*Hvorfor vi drømmer og hvad drømmene kan betyde*«, »*Spiseforstyrrelser som anoreksi og bulimi*« og »*Hvordan man giver førstehjælp og bruger simpelt medicinsk udstyr*« (Busch, 2004: 34). Derimod var top 10 over de temaer, som drenge fandt størst interesse i bl.a. »*Hvordan atombomben fungerer*« og »*Eksplorative kemikalier*« (ibid.). Derfor lød opfordringen, at man indrettede STEM-undervisningen, så den motiverede piger gennem et fokus på netop drømmetydning, førstehjælp og spiseforstyrrelser.

Vores pointe her er, at på trods af velmenende ambitioner om at skabe mere diversitet og lige adgang til STEM-fagene, er der, som læseren kan fornemme i vores valg af citater ovenstående, en risiko for, at sådanne initiativer kun tilføjer et begrænset mangfoldighedspotentiale. Ser man på den EU initierede kampagne, så fremstiller den en nærmest karikeret kvindestereotyp, der går i korte kjoler, høje stilethæle og har stilet hår, samtidig med at hun er interesseret i make-up frem for i klima eller raketvidenskab. Kampagnen anvender ligeledes en æstetik, der appellerer til en ganske bestemt stereotyp, nemlig pigen, der kan lide lyserød læbestift, hjerter, pastel nuancer og går op i slankende kost. Kampagnen må formodes at være designet til at afmontere en stereotyp forestilling om, at man skal være en mand (og sikkert en særlig en af slagsen) for at gøre sig i naturvidenskab. Men det alternativ kampagnen tilbyder forbliver inden for en begrænset forestilling om, at piger *er* på en særlig måde, og at der er helt særlige ting, som piger kan finde på at interessere sig for, som er markant anderledes end »drenge-interesser.«

Den samme stereotyp præsenteres i ovenstående rapportens bud på, hvordan vi motiverer flere piger til at søge STEM-feltet. Den opererer således med en pigefigur, der går op i drømmetydning, spiseforstyrrelser og arbejdet med »*simpelt medicinsk udstyr*«, modsat drengefiguren, der går op i udviklingen af

atombomber og eksplosive kemikalier. Der tilbydes en anelse mere diversitet, men de grundlæggende køns kategorier og en forestilling om, at drenge og piger *er* forskellige og interesserer sig for specifikke pige og drenge ting forbliver intakt, hvis ikke forstærket.

Initiativerne opererer altså med en forestilling om køn, der beror på en meget specifik kvinde/pige stereotyp, der efterlever normative idealer for (hyper)femininitet, som kun en meget bestemt type pige kan identificere sig med. Pigen, der ikke klæder sig i kjole og hæle, og pigen, der har en interesse i kvantefysik og hard science, vil ikke kunne se sig selv repræsenteret ved den stereotyp, initiativerne opererer med. Således opererer initiativerne altså med et snævert normativt ideal og et begrænset repertoire af subjektiveringsmuligheder, hvilket jo egentlig står i kontrast til den mangfoldighed, de ønsker at skabe. Kigger vi på initiativerne med en intersektionalitetsperspektiv får vi videre øje på, at selvom piger og kvinder nu hives frem, er det en række andre magtfulde kategorier såsom race eller klasse, som har indflydelse på uddannelsesvalg, men som ikke finder vej til kampagnerne.

### Afslutning

Med afsæt i en pointe om, at kønsforskelle ikke blot sidder inde i kroppe, men også skabes mellem os (Staunæs, 2005), har vi her forsøgt at tilføje et spørgsmål til den aktuelle hast med at få flere kvinder i STEM. Spørgsmålet er: Er der elementer i samtidens initiativer og kampagner, der forstærker de problemer, de ønsker at løse?

De initiativer, vi har præsenteret, er måske nemme at omsætte, fordi de taler ind i dagligdagens common sense, men ofte er stereotype forståelser af drenge og piger. Men vores pointe er, at de på trods af en eksplicit ambition om at skabe flere muligheder for især piger, fortsat burer både piger og drenge inde i begrænsede muligheder for at være normal og have passende interesser. En binær forståelse af køn forbliver intakt og skygger for en mangfoldighed af måder at være pige eller dreng eller noget helt andet. Identitet vedbliver at være et enten-eller-tema, hvor man skal være en hel pakke af ting for at passe ind på særlige uddannelser (Staunæs, 2005). Et problem omhandlende, at unge mennesker ikke tror de passer ind på særlige uddannelser, fordi de ikke lever op til stereotype forestillinger om køn, kommer vi således kun halvvejs i mål med, hvis vi ikke arbejder med mere nuancerede forståelser af køn.



## Referencer

- Adam A., Howcroft D. and Richardson H. (2004) A decade of neglect: reflecting on gender and IS. *New Technology, Work and Employment*, 19(3), 222-240.
- Bano, M. (2018) Artificial Intelligence is demonstrating gender bias – an it's our fault. Kings College. London New Centre.  
<https://www.kcl.ac.uk/news/artificial-intelligence-is-demonstrating-gender-bias-and-its-our-fault>.  
 Downloaded 23. July 2019.
- Bergmann, R. (2016) Projektpolitik på idrætsområdet: En grænseoverskridende affære. Phd. Afhandling. Institut for Idræt. Syddansk Universitet.
- Busch, H. (2004) Pige- og drengemner i naturfag. *Aktuel Naturvidenskab*, 5, 33-35.
- Butler, J. (1993) *Bodies that matter. On the Discursive Limits of 'Sex'*. London: Routledge.
- Collins, P.H. (1998) It is all in the family. Intersections of gender, race, and nation. *Hypathia* (13)3.
- Connell, R.W. and Messerschmidt, J.W. (2005) Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- Crenshaw, K. (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6): 1241-1299.
- IDA (2018) *Engineer the Future – Prognose for mangel på ingeniører og naturvidenskabelige kandidater i 2025*. Engineer the Future (IDA), København.
- Jensen, A.F. (2007) *Projektsamfundet*. Phd.afhandling. Københavns Universitet.
- Larsen, M., Holt, M.R., Larsen, R.L. (2016) *Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*. Rapport. SFI. København.
- Perez, C. (2019) *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. London: Penguin.
- Puggaard, K.M. og Bækgaard, L. (2016) *Håndbog om tiltrækning af piger til Science, Technology, Engineering and Mathematics*. København: Nordisk Ministerråd.
- Staunæs, D. (2005) 'Pæne piger og dumme drenge' – Pædagogik med (den selvfølgelig) forskel som diktat og gennemsnittet som rettesnor – er det særligt smart? *Kvinder, Køn & Forskning*, (3).
- Staunæs, D., og Søndergaard, D.M. (2006) Intersektionalitet – udsat for teoretisk justering. *Kvinder, køn & forskning*, (2-3).
- Søndergaard, D.M. (1996) *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner i akademia*. København: Museum Tusulanum.
- UVM (2016): *Kommissorium for strategigruppe for en national naturvidenskabsstrategi*. Afdeling for Almen Uddannelse og Tilsyn, Undervisningsministeriet. Lokaliseret d. 27. maj 2018 på: <https://astra.dk/sites/default/files/160927%20Notat%20naturvidenskab%20%284%29.pdf>
- UVM (2017) *Rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse*. Undervisningsministeriet. Lokaliseret den 27. maj 2018 på:  
<https://uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2017/jun/170626-stoerre-viden-om-koen-og-ligestilling-giver-frie-og-kvalificerede-uddannelsesvalg-til-alle>
- Wachter-Boettcher, S. (2017) *Technically wrong: sexist apps, biased algorithms, and other threats of toxic tech*. WW Norton & Company.

# Strukturelle rammer eller forventningerne til de to køn? Hvad er afgørende for arbejdslivs/familielivsbalancen?

Temamnummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*Forudsætningen for at forene familieliv og arbejdsliv er vidt forskellig på tværs af lande med forskellige institutionelle rammer omkring familielivet. Alligevel ser man en generel trendmæssig stigning i kvindernes erhvervsfrekvens i hele den vestlige verden. Denne artikel præsenterer på baggrund af en international antologi eksempler på, hvordan mødre og fædre forholder sig til rollen som henholdsvis forsørger og omsorgsperson i lande, hvor kvindernes erhvervsfrekvens stiger, og hvor de institutionelle rammer skaber forskellige betingelser omkring de to roller. Artiklen bruger antologiens eksempler til at vise, hvordan de kulturelle holdninger og forventninger spiller sammen med – og mod – de institutionelle rammer.*

## Det evige dilemma

For mennesker, hvis arbejdsliv og familieliv er fysisk adskilt, har det til enhver tid været en udfordring at forene opgaverne med at skaffe sig en indtægt og pleje børn og familieliv. I en relativt kort periode i verdenshistorien – og herunder kun for nogle dele af samfundet – var der en skarp arbejdsdeling mellem mænd, der næsten udelukkende tog sig af familiens forsørgelse, og kvinder, hvis tid var forbeholdt børnene og de hjemlige opgaver, der kunne forenes med børnepasningen. Men både kvinder og mænd har gennem det meste af historien deltaget i arbejdslivet under varierende produktionsbetingelser.

Spørgsmålet om, hvordan man på bedst mulig måde og til alles tilfredshed forener et arbejdsliv og et familieliv er således urgammel og alligevel evigt gyldigt. Det samme kan man sige om spørgsmålet om, hvilke roller kvinder og mænd kan, bør og vil indtage i det store tidspuslespil, der skal få hverdagen til at hænge sammen. Emnet er indgående behandlet i en ph.d.-afhandling fra 1994 (Holt, 1994) og mange gange siden, der i blandt i antologien Work-family Dynamics (Brandth, Halynjo og Kvande, 2017), der samler forskning fra Europa og USA om fædres og mødres udfordringer med at forene familie- og arbejdsliv. Det er især denne antologi, der har været udgangspunktet for denne artikel

I moderne vestlige samfund er kvinders og mænds fordeling af tid mellem arbejde og familie bestemt af mange forskellige forhold. Kulturelle forventninger til de to køn, familiens økonomi, arbejdsmarkedets efterspørgsel efter arbejdskraft, de institutionelle rammer for offentlig og privat service og de sociale ydelser, der udgør det økonomiske sikkerhedsnet, er vigtige parametre, som skaber variationer mellem forskellige lande. Det er ikke overraskende, at



**LISBETH PEDERSEN**  
Forsknings- og  
analysechef, VIVE



**HELLE HOLT**  
Seniorforsker, VIVE

variationer i de familiemæssige rammebetingelser skaber forskellige valg. Det mere interessante er måske de holdninger og valg, der ikke ændres på trods af variationer over tid og geografi. Her finder vi de konserverende strukturer, der kan forhindre samfundsmæssig udvikling – eller bevare fornuftige løsninger – afhængig af øjnene der ser.

Antologien *Work-family Dynamics* behandler spørgsmålet om arbejds-/familielivsbalancen i en række vestlige lande med forskellig opgavefordeling mellem stat, marked og civilsamfund, men den trækker kun i begrænset grad konklusioner på tværs. Formålet med denne artikel er at bidrage med en mere overordnet vurdering af, hvordan de kulturelle holdninger og forventninger til de to køn spiller sammen med varierende institutionelle rammer i lande med forskellige familiepolitiske regimer og derigennem kaste lys over spørgsmålet om, hvad der udvikler og forhindrer ligestillingen mellem kønnene.

### De ulige rammevilkår

Hvert land har sine strukturelle vilkår for kombinationen af arbejdsliv og familieliv. Analyser har vist, at disse rammevilkår kan karakteriseres ved at se på ansvarsfordelingen mellem civilsamfundet, stat og markedet (fx. Gauthiers, A, 2002; Esping Andersen, 1990; Boje & Ejernæs, 2013)

Der er mindst tre forskellige familiepolitiske regimer:

*Det socialdemokratiske regime*, der er kendetegnet ved universel økonomisk støtte til børnefamilier, høj grad af offentlig service til arbejdende forældre og betydelig kønsmæssig ligestilling. Her er det i høj grad staten, der påtager sig et ansvar for kombinationen. De skandinaviske lande hører til dette regime

*Det konservative regime* er kendetegnet ved en begrænset økonomisk støtte, der desuden er afhængig af forældrenes arbejdsmarkedsstatus. I dette regime forventes det, at familien tager sig af omsorgen for børn og ældre. Her er det således primært civilsamfundet og familien, der påtager sig et ansvar for kombinationen af arbejdsliv og familieliv. I dette regime finder man bl.a. Tyskland og de sydeuropæiske lande<sup>1</sup>.

*Det liberale regime* er kendetegnet ved lavt et niveau af økonomisk støtte og et markedsbestemt udbud af institutioner til børn. Her er det således markedet, der får ansvaret for kombinationen. Dette regime omfatter bl.a. Storbritannien og USA.

På trods af de forskellige regimer har tidligere undersøgelser vist, at fx tidsforbruget til henholdsvis lønarbejde og familieomsorg konvergerer på tværs af landegrænserne. Der er forskel på niveauerne – altså antal forbrugte timer – men udviklingstrenden er den samme (Bonke & Christensen, 2018). Kvinder og mødre bliver flere timer på arbejdsmarkedet, mens mænd bruger flere timer på børn og familie. Den norske antologi har med brug af kvalitative studier undersøgt, hvilke konsekvenser regimerne og tidsforbruget har for den oplevede kombination af arbejdsliv og familieliv.

## Den vestlige verdens svære familie-arbejdslivsbalance

*Work-Family Dynamics* undersøger fædres og mødres udfordringer med at forene familie- og arbejdsliv i velfærdsregimer med forskellige normer og kulturer med forskellig regulering af arbejdsvilkår og forskellige offentlige servicetilbud

I antologien er det socialdemokratiske familieregime repræsenteret ved *Norge*, der har gode muligheder for børnepasning og for barselsorlov for både mødre og fædre. I 1993 blev Fædrekvoten med 10 ugers øremærket barsel indført med stor succes, og orlovsordningen betragtes nu som en integreret del af arbejdslivet. Alligevel viser kvalitative studier, at mænd kan have svært ved at lade arbejdet ligge under orlovsperioden, bl.a. fordi de bekymrer sig om de fremtidige karrieremuligheder. Fædrene finder tilpasningsstrategier, der gør deres barsel mindre belastende for arbejdspladsen. De arbejder i barselsperioden og flekser mellem arbejde og børnepasning.

De kvalitative empiriske analyser illustrerer også de ulige forventninger til mødres og fædres håndtering af omsorgsarbejdet i Norge. Med udgangspunkt i situationen omkring afhentning af børnene i børnehaven illustrerer analyserne de uens forventninger til fædre og mødre. Moderen er den primære omsorgsperson, der kompenserer for sit fravær fra barnet i dagtimerne ved at yde ekstra omsorg. En god mor henter sit barn tidligere, end institutionens lukketid tilsiger, og sørger for, at uddelegeret børnepasning håndteres ordentligt. De traditionelle forventninger til kvinderne kolliderer dermed med arbejdsmarkedets ideal om en produktiv konkurrencedygtig arbejdskraft. Kulturelle normer skaber således en ulige arbejdsdeling – også i et land som Norge (og casen ville være lige så relevant for Danmark), hvor offentlige serviceydelser og orlovsordning i høj grad gør det muligt for forældre at være ligestillede i omsorgsrollen og forsørgerrollen, men forventningerne til de to køn alligevel fastholder en forskellig adfærd for de to køn.

Også i *Tyskland*, som tilhører det konservative regime, hvor hovedansvaret for kombinationen af arbejdsliv og familieliv ligger på familien og civilsamfundet, involverer fædre sig i stigende grad i omsorgsopgaven, men oplever dermed også en stadig større konflikt i forhold til kravene på arbejdsmarkedet. Samtidigt med, at flere mænd deltager mere i omsorgsopgaven, begynder flere virksomheder at markedsføre sig som familievenlige arbejdspladser. Virksomheder promoverer sig som en familievenlig arbejdsplads med fleksibel arbejdstid og orlovsmuligheder, men ved rekruttering fremhæves samtidigt ønsket om dynamiske medarbejdere, der tænker ungt, er ansvarlige og tilpasningsdygtige. Disse krav og de uformelle regler på virksomheden betyder, at mændene ikke tør benytte sig af tilbuddene om orlov og fleksibel arbejdstid, og når de gør det, finder de måder at kompensere for deres fravær, så de reelt ikke reducerer deres arbejdstid. Denne adfærd må antages at få konsekvenser for de tyske mødre, da der i Tyskland ikke på samme måde som i de nordiske lande er offentlige dagpasningsmuligheder.

Udfordringer og tilpasningsstrategier blandt de tyske mænd kan ses som et spejlbillede på de udfordringer og tilpasninger som norske kvinder og mænd står overfor. Mens de norske kvinder føler, at de må købe aflad for at svigte deres rolle som mødre, føler mændene i både tyske og norske virksomheder, at de må købe aflad for at svigte rollen som medarbejdere.

I det liberale USA er der sket store forandringer i forståelsen af kønsrollerne og i kvindernes erhvervsdeltagelse, men ikke i de institutioner, der kunne imødekomme familiernes behov for børnepasning. Mange mødre og fædre foretrækker i dag at leve i et ligestillet parforhold med fælles ansvar for omsorg og forsørgelse. Holdningen til kvinders og mænds rolle i USA følger således den, man ser i Europa, men det manglende udbud af daginstitutioner forhindrer ligestillingen. Kvalitative studier beskriver tre strategier for tilpasning af familielivet: De to dominante og den umulige. Nogle familier vælger den neo-traditionelle model med en hovedforsørger og en hjemmegående omsorgsperson. En anden model er den enlige selvhjulpne, der ikke er økonomisk afhængig af en partner, og som løser både forsørger og omsorgsopgaven selv og med hjælp fra andre. En tredje model kaldes den elitære, hvor parterne deler omsorgsopgaven og begge bidrager til familiens økonomi. Analysen illustrerer, at ingen af strategierne indfrier forventningerne til det ønskede ligestillede familieliv. Et af de interessante aspekter af denne case om USA er, at ønskerne om ligestilling i arbejdsliv og i familieliv tilsyneladende *ikke* understøttes eller drives af politiske og institutionelle forandringer (som fx i Danmark). Markedskræfterne og kulturel indflydelse fra andre lande er formentlig medvirkende faktorer.

Også i det *liberale* England giver kvindernes øgede erhvervsdeltagelse væsentlige udfordringer i familie-arbejdslivsrelationen. Her eksisterer heller ikke offentlige børnepasningsordninger, men alene privat udbudt pasning, der honoreres med meget lave timelønninger. I samfundets top løses familie-arbejdslivsudfordringen ved køb af private serviceydelser udført af barnepiger og handy-mænd. I samfundets midte og bund løses problemerne gennem fleksibelt arbejde, der giver mulighed for selv at varetage omsorgsopgaverne, men til gengæld er dårligt betalt og tidsmæssigt belastende. De strategier, der kompenserer for den manglende offentlige børnepasning, kan således bidrage til en fastholdelse af kønsrollemønstret og ulighed i samfundet.

Selv om de institutionelle forhold i UK er meget forskellige fra dem i Norge, er de grundlæggende forventninger til forælderrollen de samme. Moderen er den primære omsorgsperson, der forventes at tilpasse sit arbejde efter familiens behov. Når hun går på arbejde, holder hun fri fra barnet, hvilket kræver undskyldninger og aflad. Omvendt er det en økonomisk nødvendighed at fastholde faderen på arbejdsmarkedet som hovedforsørgeren. Også her kolliderer forventningerne til moderskab og faderskab og forældreskab med idealet om den produktive og konkurrencedygtige arbejdstager.

## De strukturelle og kulturelle forhindringer

Kvindes og mænds adfærd på arbejdsmarkedet og i familielivet konvergerer på tværs af landegrænser. På trods af meget forskellige strukturelle rammevilkår stiger kvinders arbejdstid og mænds familietid.

De strukturelle rammevilkår omkring kombinationen af arbejdsliv og familieliv har i meget varierende grad fulgt med udviklingen af forældres faktiske adfærd, og trods den ensartede trendmæssige udvikling afspejles det i beskæftigelsesniveauet. Kvinders beskæftigelsesniveau er lavest i de lande, hvor ansvaret for at kombinere arbejdsliv og familieliv er lagt på familien eller på markedet, mens det er højest i de lande, hvor staten påtager sig et relativt stort ansvar.

Analyserne i antologien viser også, at mødre og fædres faktiske adfærd kolliderer med de familiepolitiske regimer, og det gælder vel at mærke i alle typer af regimer. I de regimer, hvor der er skabt rum for en øget ligestilling i arbejds- og familielivet, arbejder individerne gennem deres adfærd mod at fastholde en mere traditionel kønsarbejdsdeling og i de regimer, hvor strukturerne ikke understøtter ligestilling, arbejdes mod en traditionel kønsarbejdsdeling, der er mindre traditionel end strukturerne tilsiger.

Antologien illustrerer, at både mænd og kvinder oplever, at forandringerne i deres engagement i arbejdslivet og i familielivet strider mod forventningerne til deres køn. Det får dem til at udvikle en kompenserende adfærd, der skaber bedre balance i deres kønsforståelse, men ringere ligestilling mellem kønnene. Forventningerne til de to køn eller kønsstereotyperne er tilsyneladende sejere end udviklingen i kvinders og mænds faktiske adfærd på arbejdsmarkedet og i familielivet.

Vi er således i en situation, hvor kvinder på tværs af landegrænser øger deres erhvervsfrekvens og yder flere timers lønarbejde. Denne ændring i adfærd afspejler sig mange steder ikke i de strukturelle rammer. Samtidigt gælder det, at uanset de strukturelle rammer afspejles udviklingen i kvinders og mænds tidsforbrug i begrænset grad i de kulturelle forestillinger om de to køn som henholdsvis hovedforsørger og hovedomsorgsgiver. De manglende understøttende foranstaltninger som fx orlover kan overvindes med politiske initiativer, men fastlåste og åbenbart universelle kønsstereotyper kan udgøre en større forhindring for en ligestilling, der kunne føre til en bedre brug af mænds og kvinders tid og kompetencer

## Noter

1. Spanien og Italien vil i nogle regimeopdelinger være placeret for sig selv, idet der i disse lande er et endnu større ansvar lagt på familien og civilsamfundet end i Tyskland og Frankrig, men her er landene slået sammen i samme regime, fordi hovedpointen udelukkende er, at ansvaret for kombinationen af arbejdsliv og familieliv i alle disse lande primært er placeret hos familien.

## Litteratur

- Boje, T.P. & Ejrnæs, A. (2013). Ulige vægte. Arbejde og familie i Europa. Nyt fra samfundsvidenskaberne.
- Bonke, Jens og Anders Eiler Weise Christensen (2018). *Hvordan bliver danskerne tiden?* Rockwool Fondens Forskningsenhed, Gyldendal.
- Brandth Berit, Sigtona Halrynjo and Elin Kvande (eds.). *Work-Family Dynamics – Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. New York: Routledge 2017. 213 sider.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford Policy press.
- Gauthier, A. (2002). Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence? *Population*, 57 (3): 447-474.
- Holt, Helle (1994). Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag. Ph.d afhandling fra Institut for Statskundskab og SFI.

# Biasblokkere som middel til ligestilling på arbejdsmarkedet: Hvordan ubevidste bias skaber ulighed, og hvordan de kan blokeres<sup>1</sup>

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

Ifølge 2018 udgaven af World Economic Forums rapport om Global Gender Index er Danmark røget ned på en 13. plads over verdens mest kønsligestillede lande. Indekset er målt på fire parametre: økonomisk lighed, lige adgang til uddannelse, helbred og politisk indflydelse, og 1.0 er ensbetydende med lighed mellem kønnene (World Economic Forum, 2018). Danmarks gender gap ligger på 0,776, og Danmark er dermed det eneste nordiske land, der har et gender gap på under 0,8 og er i øvrigt blevet overhalet af lande såsom Rwanda, Nicaragua, Slovenien samt – mindre overraskende – også af Tyskland og Frankrig. En stor del af årsagen til Danmarks tilbagegang skal, ifølge World Economic Forum, findes i det lave antal kvinder i ledelse og politik. Specifikt i forhold til kvinder i ledelse ligger Danmark nu på en 95. plads ud af 144 lande. Årsagen til denne dårlige placering er ikke nødvendigvis, at Danmark gør mindre end tidligere, men er formentlig nærmere, at de fleste andre lande gør langt mere netop for at få flere kvinder ind i ledelse (af både virksomheder og offentlige organer) og dermed overhaler Danmark indenom.

Som rapporter fra både Erhvervsstyrelsen (2018) og Institut for Menneskerettigheder (Larsen et al., 2018) viser, er der kun syv procent kvindelige direktører i landets 1200 største virksomheder. I de samme 1200 virksomheder er der kun seks procent kvindelige bestyrelsesformænd, og i over halvdelen af dem (52 procent) er der ikke en eneste kvinde at finde i deres øverste ledelsesorgan, altså bestyrelsen. Derudover er der i Danmark et overordnet løngab på 16 % og nylige analyser af DJØF's medlemmer viser, at dette stiger til 30 % for CEOs og ligger allerede på 6,6 % for nyuddannede kandidater og 2,6 % for studerende i studiejobs (indenfor DJØF's område dvs. jurister, erhvervsøkonomer og økonomer). Hvis vi vender blikket mod det offentlige har vi godt nok cirka 50/50 kommunale mellemledere, men når det kommer til topchefer, har vi for eksempel kun 16 % kvindelige kommunaldirektører – og det er i en.

De to mest gængse forklaringer på disse tal er, at kvinder ikke kan, altså at de ikke har de rette kompetencer, eller at de ikke vil – eller tør – tage magten (Muhr, 2019). Vi bliver dog nødt til at lægge disse forklaringsmodeller fra os. Piger har i dag højere matematikarakterer end drengene på de gymnasiale uddannelser, kvinder kommer ud af universiteterne med højere gennemsnit end mændene, og de er generelt bedre kvalificerede, når de stiger til lederjobs end deres mandlige medledere. Derudover har mange analyser fra i hvert fald det seneste årti vist, at der blandt mellemledere (og studerende på f.eks. CBS) er stort set samme ambitionsniveau at finde blandt mænd og kvinder<sup>2</sup>.



**SARA LOUISE MUHR**  
Professor (mso),  
Institut for  
Organisation,  
Copenhagen  
Business School



Problemet er dog, at forestillingen om, at der ikke er nogen kvinder – eller at kvinderne ikke vil – får lederne til at lade være med at lede efter dem (Sherbin, 2018; Williams, 2015). Så et tredje – og i forskningen mere anerkendt – svar på kønsbalancen i toppen af erhvervslivet (og mange professioner) er, at vores opfattelse af det at være leder er farvet af nogle stærke kønsstereotyper, som gør, at vi ikke kan bedømme mennesker neutralt, men dømmer dem forskelligt afhængigt af, om de er mænd eller kvinder.

Vi er med andre ord biased i vores beslutninger og tager ikke rationelle rekrutterings- eller forfremmelsesbeslutninger, når vi bedømmer mandlige og kvindelige kandidater. Utallige analyser og eksperimenter har vist, at kvinder systematisk bliver bedømt lavere end deres mandlige »modpart«. De to mest berømte analyser er for det første det såkaldte John-Jennifer-studie, hvor det samme CV bliver sendt ud til en stor gruppe ledere, som bliver bedt om at bedømme kandidaten. CV'erne er ens, bortset fra at der på halvdelen af dem står et mandenavn og halvdelen et kvindenavn. CV'et med mandenavnet (John) bliver systematisk bedre bedømt, får anslået en højere startløn, bliver tilbudt mere mentoring (Moss-Racusin et al., 2012), og i udvidede variationer af samme studie er han også mere vellidt og bliver bedømt til at være en bedre forælder end den kvindelige leder (Gaustad & Raknes, 2015; Sandberg, 2013). Den anden berømte undersøgelse er et blindtest studie, hvor det Amerikanske Symfoniorkester på grund af manglen på kvindelige musikere forsøgte at holde audition bag et tæppe. Andelen af kvindelige musikere steg med 25 procent – bare ved, at man ikke kunne se, om det var mænd eller kvinder man valgte (Goldin og Rouse, 2000). Før man indførte blind audition og i stedet stolede på sin mavefølelse, ville disse kvinder ikke have været bedømt som kvalificerede – eller rettere: De ville slet ikke være kommet i betragtning. Det var først, da man ikke kunne se dem, at man kunne vurdere deres kompetencer neutralt.

Den forskningsmæssige konklusion er klar. Den måde, ledere rekrutterer og forfremmer medarbejdere på, er påvirket af kønnede stereotyper, som forårsager, at vi som udgangspunkt bedømmer mænd til at være bedre ledere end kvinder. Og det gør vi alle, ubevidst og hele tiden – også jeg, der har beskæftiget mig med dette emne i mange år. Og det er fordi års historie og kultur påvirker os hele vejen op igennem vores opvækst, uddannelse og arbejdsliv og gør os biased. Her er der både tale om eksplicite bias, det vil sige eksplicite holdninger om for eksempel mænd og kvinder, som vi er overbevist om er sande; og implicite bias, som træder i kraft uden vores viden (og endda muligvis mod vores vilje), fordi vores hjerne for at kunne tage beslutninger er afhængig af prædefinerede kategorier; kategorier, som er farvede af historiske og kulturelle kønsstereotyper (Fine, 2013; Rippon, 2019; Saini, 2018).

Bias og stereotyper gør, at vi forventer, at kvinder er mere bløde og rummelige (gode til det med mennesker), og at mænd er mere resultatorienterede og strategiske (gode ledere), og når individer overskrider grænsen for den adfærd, der associeres med deres køn, bliver de irettesat af omgivelserne (Ashcraft og Muhr, 2018; Heilman og Caleo, 2018; Muhr, 2011). Det behøver ikke være direkte, men sker derimod ofte gennem jokes, humor, fortællinger etc. – det vil

sige igennem det, der i forskningen kaldes hverdagsdiskrimination eller mere specifikt, når det drejer sig om køn, hverdagssexisme (Jones et al., 2017; King og Jones, 2016). En enkelt joke eller historie er i sig selv ikke problematisk og er derfor svær at gøre modstand imod, men når man hører den hver uge eller hver dag i forskellige variationer, begynder det at påvirke ens adfærd, da det er menneskelig natur ikke at ville stikke for meget ud.

Første skridt på vejen mod flere kvinder i ledelse er derfor at gøre op med myten om lighed, gøre op med myten om det frie valg og gøre op med myten om meritokratiet. Hvis vi anerkender den store mængde forskning, der er lavet om bias og stereotyper i organisationer, bliver vi nødt til at anerkende, at vi ikke har lighed i dag. Vi er nødt til at se kvinders – og mænds – valg som formet af stereotype forventninger til dem. På samme måde som karrierekvinden konstant skal begrunde sit valg og retfærdiggøre, at hun ikke bruger lige så meget tid på børnene – eller ikke har nogen – skal den hjemmegående husfar (som vi sigende end ikke har et ord for) også begrunde sine valg igen og igen og retfærdiggøre overfor venner og bekendte, at han er en rigtig mand, selvom han har valgt at gå hjemme. Det er derfor langt nemmere for kvinder at »vælge« børn til og for mænd at »vælge« karrieren til. Tilsammen betyder det, at meritokratiet er en illusion. Når bias og stereotyper påvirker os – og vores valg – så meget som forskningen igen og igen har vist, lever vi ikke i et meritokrati, hvor meritter – det vil sige kompetencer og opnåede resultater – objektivt bestemmer, hvem der er ved magten. Hvem der er ved magten, bestemmes i høj grad også af kønnede forventninger, normer og organisations- og samfundsstrukturer. Det bliver derfor også nødvendigt at kommunikere, at det at implementere initiativer for at få flere kvinder i ledelse ikke er diskrimination mod mænd, men en udligning af den diskrimination, vi indtil videre har haft på det danske arbejdsmarked.

For at kunne gøre noget ved antallet af kvinder i ledelse er vi derfor nødt til at ændre den adfærd, bias og stereotyper resulterer i, og de normer, der ligger til grund for denne adfærd. Det mest effektive og kortsigtede man kan foretage sig er at implementere det, jeg kalder biasblokkere. Biasblokkere går netop ind og blokerer for bias og formindsker dermed den diskrimination, som ellers ville følge af bias. En vigtig præmis for biasblokkere er derfor, at det ikke er kvinderne, der skal ændres, hjælpes eller motiveres, men derimod systemet – organisationen, processerne og lederne – der skal fixes. Kun hvis nuværende ledere hjælpes til at ændre deres egne praksisser, kan de være med til at forhindre, at organisationen tager farvede – og dermed dårlige – rekrutterings- eller evalueringsbeslutninger, der potentielt forhindrer både kvinder og mænd i at udvikle og udnytte deres fulde potentiale. For at opnå denne forandring må ledernes egen vurdering (mavefornemmelse, intuition og erfaring) suppleres af systemer og processer, der er designet til at spotte og blokere menneskelig bias. Idet selv de mest bias-opmærksomme ledere fanges af den bias, der uundgåeligt kommer fra deres kulturelle arv, fungerer biasblokkere derfor netop, fordi de er designet til at »outsmarte« den menneskelige hjerne (Soll et al., 2015). Biasblokkere skal naturligvis matches den enkelte organi-

sations behov, men de mest effektive er: slå stillinger op, selvom der er en god intern kandidat; tænk over sproget i jobannoncen; stil krav til headhunteres processer; anonymiser ansøgeres CV'er; del interviewet op i flere enkeltdele foretaget af forskellige personer; sørg for repræsentation i ledelse, brug af eksperter, inviterede gæster etc.; sørg for og monitorer ligeløn; gør information om løn offentlig tilgængelig; knyt diversitetsmål op på lederbonusser.

## Noter

1. Dette essay er baseret på bogen »Ledelse af Køn: Hvordan Kønsstereotyper Former Kvinders og Mænds Karrierevalg. En Bog om Barrierer og Nye Strategier« udgivet på DJØF Forlag. En tidligere version af dette essay er desuden blevet bragt på CSR.dk.
2. [https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/call\\_to\\_action/kvindernes\\_kampdag\\_undersogelse.pdf](https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/call_to_action/kvindernes_kampdag_undersogelse.pdf)

## Litteratur

- Ashcraft, K.L. (2013). The Glass Slipper: »Incorporating« Occupational Identity in Management Studies. *Academy of Management Review*, nr. 38 (1), 6-31.
- Ashcraft, K.L. & Muhr, S.L. (2018). Coding Military Command as a Promiscuous Practice? Unsettling the Gender Binaries of Leadership Metaphors. *Human Relations*, nr. 71 (2), 206-228.
- Erhvervsstyrelsen (2018). Den Kønsmæssige Sammensætning af Ledelsen. Opfølgning på Reglerne om Måltal og Politikker. København.
- Fine, C. (2013). *Delusions of Gender: How our Minds, Society and Neurosexism Create Differences*. New York: W.W. Norton & Company.
- Gaustad, T. & Raknes, K. (2015). *Menn som ikke Liker Karrierekvinner: Hovedresultater fra en Eksperimentell Undersøgelse*. Norge: Markedshøyskolen og Tankesmien Agenda.
- Goldin, C. & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of »Blind« Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*, nr. 90 (4), 715-741.
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M. & Handelsman, J. (2012). Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. *PNAS: Proceedings of the National Academy of Sciences for the United States of America*, nr. 109 (41), 16474-16479.
- Muhr, S.L. (2011). Caught in the Gendered Machine: On the Masculine and Feminine in Cyborg Leadership. *Gender, Work and Organization*, nr. 18 (3), 337-357.
- Muhr, S.L. (2019). Ledelse af Køn. Hvordan Kønsstereotyper Former Kvinders og Mænds Karrierer. En Bog om Barrierer og nye Strategier. København: DJØFs Forlag.
- Rippon, G. (2019). *The Gendered Brain: The new Neuroscience that Shatters the Myth of the Female Brain*. London: Penguin Random House.
- Saini, A. (2018). *How Science got Women Wrong and the New Research that's Rewriting the Story*. London: 4<sup>th</sup> Estate.
- Sandberg, S. (2013). *Lean-In: Women, Work and the Will to Lead*. New York: Alfred A. Knopf.
- Sherbin, L. (2018). 6 Things Successful Women in STEM Have in Common. *Harvard Business Review*, April 27.
- Soll, J.B., Milkman, K.I. and Payne, J.W. (2015). Outsmart Your own Biases. *Harvard Business Review*, May, 65-71.
- Williams, J.C. (2015). The 5 Biases Pushing Women out of STEM. *Harvard Business Review*, March 24.
- World Economic Forum (2018). *The Global Gender Gap Report*. Geneva, Switzerland.  
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>



Læs mere om Sara Louise Muhrs forskning i *Ledelse af køn*, hvori hun undersøger, hvorfor Danmark er faldet drastisk ned af ligestillingsranglisten. Bliv klogere på hvorfor det er gået sådan, og hvad vi kan gøre for at ændre tendensen.

<https://www.djoef-forlag.dk/book-info/ledelse-af-kon>

# Kvinderne og universitetet<sup>1</sup>

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

Det er 150 år siden de danske universiteter immatrikulerede de første kvindelige studerende, og i dag er flertallet af de universitetsstuderende kvinder. Men det er stadig kun 21 procent af de danske professorer, der er kvinder. Hvordan er det sket, og hvad kan der gøres ved det?

## Vejen til formel ligestilling

I 1875 fik den første kvindelige studerende, stud.med. Nielsine Nielsen, adgang til at studere på Københavns Universitet, og i 1896 fik vi den første kvindelige cand.polit., Meta Kristine Hansen, se Kærgård (2015). Så i begyndelsen af 1900-tallet var der kommet et vist antal kvindelige kandidater, jf. tabel 1.

Men hvis man som eksempel ser på cand. polit.erne (de indtil 2. Verdenskrig eneste samfundsvidenskabelige kandidater), så var der, jf. tabel 2, indtil 1970'erne ingen større stigning i andelen af kvinder; andelen lå permanent på omkring en halv snes procent. I løbet af 1970'erne steg andelen så til omkring en tredjedel, og der har den været siden.



**NIELS KÆRGÅRD**  
Professor emeritus,  
Fhv. overvismand  
Institut for Fødevare- og  
Ressourceøkonomi  
Københavns Universitet

Tabel 1: De første kvindelige kandidater

	Cand.med.	Cand.mag.	Cand.polit.	Cand.jur.
1885-1894	7	9	1	0
1895-1904	30	26	4	0
1905-1914	41	43	7	12

Kilde: Kærgård (1990)

Allerede i 1870'erne havde man blik for, at adgang til uddannelse ikke kunne stå alene. *Nationaløkonomisk Tidsskrift* bragte allerede i 1874 en oversættelse af en tale af rektoren for Universitetet i Bern, hvor han understreger, at hvis man giver kvinder adgang til universitetet, så følger næsten uundgåeligt tre yderligere skridt: Der bør så for det *første* også gives disse kvindelige studerende adgang til at gå op til eksamen. For det *andet*, hvis de består disse eksaminer, bør det også give adgang til ansættelse i de relevante stillinger. Og for det *tredje*, hvis vi får kvindelige akademikere i ansvarsfulde stillinger, så må kvinderne også have stemmeret (Scheel, 1874, og Kærgård, 2015).

Tabel 2: Kvindeandelen ved KU's polit-studium

	Andel kvindelige kandidater i økonomi; KU	Andel kvindelige økonomistuderende, KU
1905-1909	8,5 %	
1915-1919	11,7 %	
1950-1952	7,7 %	13 %
1973-1974	6,2 %	13 %
1981		27 %
1989		32 %
2012		35 %
2016		35 %

Kilde: Kærgård (1990), opdateret med tal fra Københavns Universitet (2016).

Det kom alt sammen, men ikke hurtigt og ikke uden kampe. Meta Kristine Hansen blev som nævnt cand.polit. i 1896 og blev assistent i Statistisk Departement, men kunne som kvinde ikke avancere til fuldmægtig; det skete først efter lov nr. 100 af 1921 om kvinders adgang til stillinger i det offentlige.<sup>2</sup> Ved advancementer i Statistisk Departement blev hun derfor 13 gange forbigået på bekostning af yngre mandlige kollegaer. Men i 1921 blev hun så endelig med 20 års forsinkelse udnævnt til fuldmægtig, se Kærgård (2015).

Som grundigt analyseret i flere bidrag i Borchorst & Dahlerup (2015) fik vi så i 1915 også kvindelig stemmeret. Og derved var de formelle regler for ligestilling nogenlunde på plads.

### Reel ligestilling

Det er altså nu knap 150 år siden de første kvindelige studerende blev lukket ind på de danske universiteter, og omkring 100 år siden kvinder fik stemmeret og lige adgang til stillinger i det offentlige. Man kan så spørge, om ikke problemerne dermed var løst. Det var de næppe. Jeg kom i Københavns Universitets bestyrelse i 2007, og der var da, jf. tabel 3, nogenlunde balance mellem kønnene på de laveste trin i det akademiske hierarki, post.doc.er og adjunkter. Men ikke for lektorer og langt fra for professorer.

Der var (og er) røster, der argumenterer for, at det bare er et spørgsmål om at vente nogle år. Det tager tid, men gamle mønstre nedbrydes af sig selv. Hvis man ser på et af de fag med en stor andel af kvindelige studerende også tilbage i tiden, jurastudiet ved Københavns Universitet, så blev der allerede i 1980'erne flertal af kvinder ved studiet, se tabel 4.

Tabel 3: Kvindeandelen i forskellige stillingskategorier, KU 2007

Stillingskategori	Kvindeandel
Ph.d.	49,1 %
Postdoc	42,3 %
Adjunkt	51,5 %
Lektorer	29,9 %
Professorer	15,3 %

Kilde: Task force (2013)

Tabel 4: Kvindeandelen blandt jurastuderende

År	Kvindeandel
1964/65	28,8 %
1980	40,1 %
1988	50,9 %
2007	63,4 %
2016	61,3 %

Kilde: Statistisk Årbog diverse årgange opdateret med tal fra Københavns Universitet (Københavns Universitet, 2016).

Men i dag – mere end 30 år efter – er det stadig kun 32,6 % af professorerne, der er kvinder (optalt efter listen med ansatte ved fakultetet – PSMO er medtaget, men ikke adjungerede professorer og emeriti). Det går altså ikke automatisk eller så i hvert fald uhyre langsomt.

Københavns Universitets bestyrelse diskuterede derfor i 2007 mere aktive skridt. Der var enighed om, at kvoter ikke kunne komme på tale; det måtte aldrig blive sådan, at en dårligere kvalificeret kvinde blev foretrukket for en bedre kvalificeret mand. Men kvalifikationer er jo ikke målelige på nogen endimensional skala, og der er mange eksempler på, at mænd og kvinders kvalifikationer kan være forskellige, og også at de har forskellige interesser, f.eks. var i 2007 hele 90,1 % af de veterinærstuderende kvinder, mens tallet for datalogi var 6,9% (Kilde: Uddannelses- & Forskningsministeriet). Og måske har vi givet for meget plads til mandlige kvalifikationer og interesser og for mange advancementsstillinger til de mandlige fag.

Der blev derfor på Københavns Universitet lavet en handlingsplan »Flere kvinder i forskning og ledelse« for perioden 1. juli 2008 til 30. juni 2013. Den bestod af ret ukontroversielle tiltag som støtte til kvindelige talenter. Men der til kom økonomiske incitamentter for fakulteterne til at ansætte kvinder i professorater, dvs. finde områder, der passede til kvindelige ansøgere, og hvor der var stærke kvindelige ansøgere.

Grundideen var, at der af centrale midler blev betalt et ekstra professorat til et fakultet, hver gang man på fakultetet havde ansat tre kvindelige professorer. Men da det var en plan for den kortere årrække 2008-13, ville det klart favorisere de store fakulteter, der ansatte mange professorer. Det blev derfor vedtaget, at små fakulteter skulle have et gratis professorat hver gang, de fik ansat to kvinder.

Men selv to kvindelige professorer så svært ud for de helt små fakulteter jura og teologi, der kun kunne regne med at ansætte meget få professorer i perioden, og samtidig var der her en meget skæv fordeling; et flertal af kvindelige studerende (hhv. 63 og 62 procent) og et stort flertal af mænd blandt professorerne. Disse to meget små fakulteter fik derfor den særligt attraktive ordning, at de fik et nyt professorat for hver kvindelige professor, der blev ansat. Resultatet af denne plan blev som vist i tabel 5. Ordningen har altså været en succes i den forstand, at lige under 30% af de i perioden ansatte professorer var kvinder, mod jf. tabel 3 under 20% i den eksisterende bestand.

Tabel 5: Nyansatte professorer i 2008-2013 ved KU

Fakultet	Ansatte kvindelige professorer	Ansatte mandlige professorer	Kvindeandel
SCIENCE (stor)	23	62	37,1 %
SUND (stor)	59	173	25,4 %
HUM (lille)	9	18	33,3 %
SAMF. (lille)	10	20	33,3 %
JUR. (meget lille)	5	14	26,3 %
TEOL. (meget lille)	13	3	81,3 %
I alt	119	290	29,1 %

Kilde: Task force (2013)

Note: Tabellen medtager kun 1. halvår 2013, idet ordningen med bonus for ansættelse af kvinder ophørte 30. juni 2013. Den bonus tildelte et gratis professorat for hver tre ansatte kvinder for store fakulteter, et gratis for hver to ansatte kvinder for små fakulteter og et gratis for hver ansatte kvinde for meget små. FARMA og LIFE var i 2008-2011 selvstændige fakulteter og er her medregnet i tallene for SUND. Tallene for FARMA er meget små og præger derfor ikke det samlede billede. LIFE og SUND's kvindeandel var næsten ens.

Det synes dog som om, incitamenterne for de helt små fag har været for attraktive. Når man får et nyt gratis professorat for hver kvindelig professoransættelse, har man givet mulighed for at lave en spekulativ mølle, hvor man, når man ansætter en kvinde, får nyt professorat, og hvis det så også besættes med en kvinde, har man skabt en mekanisme, der kan fortsætte. Det synes teologerne at have udnyttet, mens juristerne ikke har gjort det. Men bortset fra denne skønhedsplet, synes systemet med økonomiske incitamenter generelt at have virket efter hensigten; kun dog ganske svagt hos SUND og JUR.

Systemet blev ikke forlænget efter 2013, men erstattet af en ny plan. Det var opfattelsen, at mænd var mere aggressivt søgende efter advancementsstillinger,

mens kvinderne i højere grad holdt sig i baggrunden. Der var derfor brug for, at man fik kvinder til i højere grad at søge.

Det blev derfor udover generelle støtteprogrammer for kvindelige talenter vedtaget, at hvis der ikke til en stilling var ansøgere af begge køn, så skulle stillingen genopslås; der kunne dog søges dispensation, og det var ikke nødvendigt, at der var kvalificerede ansøgere af begge køn. Man kunne selvfølgelig altid opfylde kravene ved at lade en eller anden mindre seriøs ansøger af mindretalskønnet søge. Men det var opfattelsen, at dekaner, institut- og afdelingsledere ville gøre en seriøs indsats for at lokke de bedst kvalificerede af mindretalskønnet frem for at undgå genopslag og nødtigt ville blive til grin ved at komme med åbenbart ukvalificerede ansøgere.

Ser man på udviklingen fra 2008 til 2017, jf. tabel 6, må det store tal i 2013 afspejle slutspurten af 2008-2013-programmet; så kommer gennemsnittet for 2008-2013 i tabel 6 også til at passe ret nøje med tallet i tabel 5.

Tabel 6: Andelen af nyansatte kvindelige professorer på KU

År	Andel kvinder
2008	28,6 %
2009	28,4 %
2010	27,4 %
2011	21,5 %
2012	23,1 %
2013	43,0 %
2014	20,3 %
2015	24,6 %
2016	25,9 %
2017	28,6 %

Kilde: Fahrendorff (2019). Et mere udbygget statistiksystem er først ved at blive udviklet på KU.

I periode 2008 til 2013 er der altså i gennemsnit ansat 29 % kvinder, medens tallet i de følgende år er under 25 procent i gennemsnit. Kravet om ansøgere af begge køn har altså ikke været tilstrækkeligt til at holde andelen af nyansatte kvindelige professorer oppe – endsige øge den. Måske har man været for lemfældig med at give dispensationer for reglen om ansøgere af begge køn.

Det er altså ikke – trods de mange anstrengelser – lykkedes at få et nogenlunde ligeligt antal mandlige og kvindelige professorer ved Københavns Universitet. Dette universitet ligger dog nogenlunde pænt i forhold til andre danske universiteter jævnfør tabel 7.



Tabel 7: Andele af kvindelige professorer i 2017

Universitet	Andel kvindelige professorer 2007
AAU	19
AU	23
CBS	23
DTU	12
KU	25
RUC	32
SDU	22

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019)

Disse tal er dog langt fra imponerende i international målestok, jf. tabel 8. Danmark sakker på alle måder bagud både over for de lande, vi plejer at sammenligne os med, og i og for sig også over for de lande vi plejer at være langt foran.

Tabel 8: Andel af kvindelige professorer.

Land	Andele i procent
Danmark	21
Norge	28
Sverige	25
Finland	29
EU-28	24

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019)

## Konklusion

Der er altså på f.eks. Københavns Universitet en klar målsætning om flere kvindelige professorer, og man har lavet en hel del tiltag for at nå dette mål. Men bortset fra direkte økonomiske incitamentter til fakulteterne har anstrengelserne kun haft begrænsede virkninger selv i fag, hvor der er et klart flertal af kvindelige studerende og yngre forskere.

Danmark halter klart bagefter alle de lande, vi plejer at sammenligne os med. Det kan skyldes mange ting, men en ting kan være de relativt gunstige børneinstitutions- og barselsforhold. Vi har flere vuggestuer og børnehaver og mere attraktive barsels- og forældreorlovsordninger end de fleste andre lande, og derfor får danske kvinder væsentligt flere børn end f.eks. de sydeuropæiske.

Fertiliteten er f.eks. 1,76 i Danmark mod 1,49 i Italien, 1,39 i Spanien og 1,24 i Portugal. Og en høj fertilitet kan i visse tilfælde være vanskelig at forene med et karrierebevidst liv. Men det kan langt fra være hele forklaringen. Fertili-

teten er f.eks. 1,91 i Sverige og 1,83 i Norge og altså begge steder højere end i Danmark (World Population Review, 2019).

Løser problemerne sig så automatisk i fremtiden? Næppe, og der kan måske oven i købet være tendenser, der trækker i modsat retning. Professoransættelser baseres i højere grad end tidligere på ansættelsessamtaler og bibliometriske indikatorer. Begge dele kan være en ulempe for kvinderne. Ved en rå betragtning af bibliometriske indikatorer, f.eks. en forskers H-indeks, vil uproduktive perioder f.eks. på grund af barselsperioder have en tydeligere negativ indflydelse end ved en mere kvalitativ vurdering.

I ansættelsessamtaler kan en selvsikker mand let komme til at virke mere dynamisk end en beskeden kvinde. Et sådant mere subjektivt skøn vil også let generelt virke konserverende på kønsfordelingen, fordi et udvalg med en stærk repræsentation fra majoritetskønnet let vil sætte pris på dette køns normer.

Endelig kan internationaliseringsbølgen ramme skævt. Der kræves nu mange steder som en del af en ph.d.-kontrakt et udlandsophold på et halvt år (tidligere var det ofte i orden at være væk en måned eller to et par gange), og desuden kræves længere udlandsophold for at kvalificere sig til en videre forskningsmæssig karriere. Det kan se rimeligt ud og gælder både kvinder og mænd. Men det er ofte svært for f.eks. kvindelige ph.d.-studerende at få deres mænd (som i gennemsnit er tre år ældre og godt i gang med karrieren) med et halvt år til udlandet, og internationaliseringen kan generet gøre det væsentlig vanskeligere for kvinder med børn end for mænd.

Der er altså helt nødvendigt at satse på ligestillingspolitikker, hvis man inden for en overskuelig tid skal nå tættere på reel ligestilling eller bare nærme os situationen i andre lande. Her synes erfaringerne fra Københavns Universitet at indikere, at hvis man ikke vil anvende kvoter, skal der økonomiske incitamenter til for at gøre en forskel.

## Noter

1. Professor Nina Smith, Aarhus Universitet, specialkonsulent Maria Mortensen, HR, KU, og institutdirektør Mette Wier takkes for forslag til forbedringer af tidligere udkast til denne artikel.
2. Militæret og kirken var dog undtaget; de første kvindelige præster fik vi i 1948, og først i 1962 fik kvinder adgang til militære stillinger.

## Kilder

- Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red.) (2015), *Før og efter stemmeretten – Køn, demokrati og velfærd*, Frydenlund Academic, Frederiksberg.
- Fahrendorff, Rasmus (2019), 10 års indsats for flere kvindelige topakademikere er slået fejl, *Kristeligt Dagblad*, 17. juli 2019.
- Kærgård, Niels (1990), Kvinderne og Det statsvidenskabelige studium, *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, vol. 128, side 359-374.
- Kærgård, Niels (1995), Kvindelige Økonomer, i Poul Wolffsen (red.), *Festskrift – 12 artikler i anledning af Gudrun Sveistrup Jacobsens fratræden*, Roskilde Universitetscenter, Roskilde, side 11-30.
- Kærgård, Niels (2015), Kvindelige økonomer, i Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red.) (2015), *Før og efter stemmeretten – Køn, demokrati og velfærd*, Frydenlund Academic, Frederiksberg, side 169-188.

- Københavns Universitet (2016), Antal optagne fordelt på køn – Uddannelser på KU  
(<https://studier.ku.dk/anta-optagne-fordelt-paa-koen>)
- Scheel, Hans von (1874), Kvinderne og universitetet, *Nationaløkonomisk Tidsskrift* bind 3 side 436-449.
- Task Force for flere kvinder i forskning og ledelse (2013), *Evalueringsrapport*, Københavns Universitet, København  
(<https://om.ku.dk/profil/mangfoldighed/evalueringsrapport>).
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019), *Mænd og kvinder på danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2018*, Uddannelses- og Forskningsministeriet, Styrelsen for Forskning og Uddannelse, København.
- World Population Review (2019) Total Fertility Rate – World Population Review  
([worldpopulationreview.com/countries/total-fertility-rate/](http://worldpopulationreview.com/countries/total-fertility-rate/)).

# Debatindlæg: Hvad giver merit – og hvad burde give merit?

Temanutnummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*Er universiteterne et meritokrati, når det tilsyneladende kun er nogle bestemte mennesker, der »fortjener« en karriere? Jeg mener helt klart nej og kommer her med mine anbefalinger til at ændre det dysfunktionelle system, der favoriserer dem, der allerede er i akademien.*

»Det her er jo et meritokrati: Vi skal ansætte de bedste, så det kan jeg ikke gøre noget ved.«

Sådan lød det, da jeg i min tid som ansat på Institut for Statskundskab overfor en chef undrede mig over, at så få kvinder gjorde karriere i systemet.

Fra 2007 til 2016 var jeg ansat på Center for Journalistik, Institut for Statskundskab, Syddansk Universitet, hvor jeg blandt andet skrev en ph.d. om redaktionsmøder på mediarbejdspladser. Jeg elskede mit arbejde, men brød mig ikke synderligt om incitamentsstrukturen og arbejdskulturen. Manglen på kvinder blev for mig et symptom på en særlig kultur, der i min optik kun fungerer for nogle bestemte og meget snævert socialiserede mennesker.

Dengang, i 2016, var der 63 videnskabelige medarbejdere fra adjunkt og opad i hierarkiet på vores institut. Af dem var de 13 kvinder. I efteråret 2019 var der 12 kvinder fra adjunkt og opad, men også færre medarbejdere i de pågældende stillingskategorier. Til gengæld er der en rigtig fastansat, kvindelig heltidsprofessor, godt nok »kun« MSO, og så er 12 ud af 19 ph.d.'ere kvinder. Hurra, eller hvad?

Jeg tvivler på, at kvinderne bliver hængende, hvis ikke holdningen til meritokrati og til god arbejdskultur bliver ændret. For hvilke meritter tæller i dag, og hvilke burde tælle for at skabe en bedre kultur, der ikke kun får mændene til at blive hængende?

Meritokrati stammer fra latin: mereō, »jeg fortjener«, og -krati, fra oldgræsk: κράτος, krátos – »styre«. Meritokrati er ifølge Den store Danske en: »samfundsform, hvor 'meritter', det vil sige uddannelse, erfaring og dygtighed, er afgørende for den enkeltes position i samfundet.«

For at opnå en position på universitetet skal man altså gøre sig fortjent til det. De helt store meritgivere på universiteterne er evnen til at publicere videnskabelige artikler og evnen til at skaffe midler fra offentlige og private fonde. Hvis



**LENE RIMESTAD**  
Journalist og ph.d.  
Rimestads Bureau

de to ting er i orden, er vejen måske banet? Begge disse parametre er relativt målbare og kønsneutrale eller hvad?

Nielsen (2015) dokumenterer, at der i perioden 2004-2013 kun var én ansøger til 47 procent af alle professorstillinger og 37 procent for alle lektorstillinger på Aarhus Universitet. Kan man overhovedet tale om meritokrati, når der kun er én ansøger?

Der sker ganske enkelt en selektion eller måske især en selvselektion, når kvinderne skal gå fra ph.d.- eller post.doc.-stillingen og videre i systemet. *The leaky pipeline* kaldes det. Der er hul i forsyningsledningen til de ledende stillinger. For eksempel dokumenterer et kvantitativt studie af 19.000 ansættelser »dyb social ulighed« – blandt andet for kvinder (Clauset et al, 2015). I Danmark er der også stadig lang vej til flere kvindelige professorer – i hvert fald på nogle institutter.

Nielsen (2017) beskriver tre grunde til, at kvinderne forlader akademia. For det første: »...*the subtle mobilisations of masculinities underpinning the day-to-day interactions of many academic environments may not only inform the career choices of some female academics by lowering their general job-satisfaction and feelings of belonging. Such gender dynamics may at the same time render women candidates less visible to the institutional gate-keepers hereby lowering their chances of promotion and retention, which in turn may reinforce such feelings of not belonging.*«

For det andet peger han på »*work-life tensions*« som jobusikkerhed og krav om performance, der ikke spiller sammen med at have familiemæssige forpligtelser. For det tredje nævner han »*symbolic boundary-drawing*«. Den kategori får blandt andet disse ord med på vejen: »*The local research environments are here represented as 'tough' working settings epitomised by pre-given and indispensable organisational requisites, structured around the notion of the ideal employee as being highly competitive, individualistic and with few dedications outside the work place.*«

Kvinder føler sig ganske enkelt ikke hjemme i akademia. Og de bliver ikke udraderet på grund af deres evner som forskere, men snarere på deres evner til at »passe ind«, er min påstand. Det udgør ikke en god base for et meritokrati, hvis en bestemt gruppe ikke oplever at passe ind, inden vi overhovedet begynder at diskutere forskning-præstationer og andre kvalifikationer.

Dermed handler det ikke om at fremme kvindernes muligheder for at blive ansat og gøre karriere. Det handler om at ændre en kultur, der er baseret på nogle få udvalgte, dybt socialiserede individer: »meritokratiets« akademiske amnestue. Det gør det selvfølgelig ikke nemmere.

Så hvordan forandrer man en kultur? Man gør det ikke ved at nedsætte en række udvalg, holde konferencer eller lægge planer, der kun bliver ved snakken. Man gør det efter min mening kun ved at implementere en række krav

til at være en god forsker-rollemodel og mentor for de yngre generationer af forskere.

Ydmyghed er kodeordet. Ydmyghed over at være offentligt ansat og lønnet af borgere og fonde for at sørge for god forskning. Med det følger ydmyghed i forhold til opgaven med at være rollemodel for de kommende generationer af forskere. Lige nu præges en del af academia af det modsatte: hovmod og bedrevidenhed over for yngre forskere.

Her er mit bud på nogle grundregler for et mere reelt grundlag for et meritokrati:

1. Evaluer evnen til at vejlede. I dag bliver alle undervisere på universiteterne evalueret af de studerende, men kun få steder bliver vejledere af BA-projekter, specialer, ph.d.-afhandlinger og post.doc.-projekter evalueret. »Der er så få, der kommer igennem systemet, at det vil blive helt skævt,« siger modstanderne. Men hvis du opfører dig ordentligt, får du jo en god evaluering, vil jeg mene? Ud med de dårlige vejledere. De skaber »*the subtle mobilisations of masculinities*« og en dårlig kultur af mennesker, der påpeger fejl i stedet for at udvikle mennesker og talenter. Vejlederne er afgørende for en karriere. De kan fremme, og de kan hæmme mobiliseringen af *femininities*.
2. Sørg for at oprette et system, hvor ansatte tør klage over vejledere og forskningschefer. I dag kan der gå lang tid, fordi de yngre ansatte ikke tør sige noget om den dårlige arbejdskultur. Det er jo ikke karrierefremmende at klage over den magtfulde person, der bestemmer, om man klarer sig godt eller ej.
3. Fyr professorer og lektorer, der gentagne gange får klager over seksuel chikane, mobning eller dårlig vejledning. Der er tale om skævt socialiserede individer, der ikke kan finde ud af at opføre sig ordentligt. De skal ikke ødelægge arbejdspladsen. Uanset hvor mange midler de har hentet fra fondene. Der er ingen undskyldning for at opføre sig grimt over for andre mennesker.
4. Evaluer evnen til at innovere. I dag kommer medlemmerne i nogle forskergrupper til at minde om hinanden så meget, at der slet ikke er plads til en ny tilgang til metode, teori og empiri. Professorer, der formår at tiltrække og fastholde den, der gør noget anderledes, skal belønnes.
5. Fremhæv institutter, der har gode APV'er, arbejdspladsvurderinger og lykkes med at rekruttere, fastholde og udvikle andre ansatte end hvide mænd. Sammenlign med institutter, der ikke er lykkedes med det. Der findes institutter, hvor man i årevis har været bevidst om, at man godt kan skabe et arbejdsmiljø, der tiltrækker forskellige typer af mennesker, og der findes institutter, hvor man i årevis har ignoreret problemerne med at rekruttere mere bredt.
6. Arbejd mere målrettet med *work-life*-balancen. Hvorfor skal den være så elendig i den akademiske verden, når andre virksomheder og organisatio-

ner godt ved, at en 80 timers arbejdsuge ikke giver merværdi for hverken organisation eller individ.

7. Måske den vigtigste. Send akademikere ud i det private erhvervsliv hvert 3.-5. år. Et års arbejde i en virksomhed. Hvorfor dog det? En skævt socialiseret professor vil få udfordret hans eller hendes adfærd og normer for adfærd. Det vil være et sundt møde med andre arbejdskulturer og andre standarder for »meritokrati«. Kald det arbejdskulturpraktik for akademikere.

Forudsætningen for at kunne tale om meritokrati på universiteterne må være, at de, der bestemmer, hvad der skal til for at gøre sig fortjent til noget, er repræsentative for dem, der er på vej opad i det system. Ellers sker der ikke nogen forandring af kulturen og det, der gives merit for.

---

## Referencer

- Clausen, Aaron; Arbesman, Samuel and Daniel B. Larremore: Systematic inequality and hierarchy in faculty hiring networks. *Science Advance* 12. Februar 2015.
- Nielsen, M.W. (2017). Reasons for Leaving the Academy: a Case Study on the 'Opt Out' Phenomenon among Younger Female Researchers. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 134-155.
- Nielsen, M.W. (2015). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 2016, 386-399.

# Omfanget af voldtægt og politiets behandling af voldtægtssager

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

I 2016 blev der med 11 måneders mellemrum præsenteret to udspil vedrørende ofre for især voldtægt – først fra justitsminister Søren Pind, der i januar 2016 lancerede udspillet »Respekt for voldtægts ofre«, og senere i december samme år kom udspillet »Retfærdighed for ofre« fra justitsminister Søren Pape Poulsen. I begge udspil fokuseres der på politiets håndtering af sagerne og på at sikre, at voldtægtsforbrydelser anmeldes til politiet. I forlængelse af udspillene blev der blandt andet igangsat en undersøgelse af ofres oplevelse af anmeldelsessituationen samt en undersøgelse af, hvad der har betydning for, om ofre anmelder et seksuelt overgreb til politiet. Samtidig blev der udarbejdet centrale retningslinjer for politiets modtagelse og behandling af voldtægtssager. Med udgangspunkt i en redegørelse for omfanget af og udviklingen i udsathed for voldtægt skal der ses på, om ofrenes oplevelse af kontakten med politiet har ændret sig efter udmøntning af de nye retningslinjer.

## Offerundersøgelse

Offerundersøgelser har i modsætning til kriminalstatistikker den klare fordel, at de principielt belyser omfanget af den faktiske kriminalitet. Anmeldelsestilbøjeligheden forstyrrer således ikke billedet. Ved hjælp af offerundersøgelser kan vi dermed få et ret sikkert billede af, hvor mange der har været udsat for fx tyveri. For voldtægt og andre personfarlige forbrydelser er det imidlertid ikke helt så enkelt. For hvornår kan en hændelse karakteriseres som voldtægt? Svarer den hændelse, offeret har været udsat for, til det, der juridisk set forstås ved en voldtægt?

Siden 2005 er der årligt gennemført omfattende landsdækkende undersøgelser af borgernes udsathed for forskellige former for kriminalitet, men først fra 2008 omfattede undersøgelsen et spørgsmål om udsathed for voldtægt. I undersøgelsen bedes de kvinder, der deltager, besvare følgende spørgsmål: »Kan du fortælle mig, om du inden for de seneste fem år har været udsat for, at en mand ved brug af vold eller trusler om vold har forsøgt at tvinge dig til eller rent faktisk har tvunget dig til samleje?« (A.-J.B. Pedersen, B. Kyvsgaard & F. Balvig, 2018). Formuleringen af spørgsmålet ligger tæt op af straffelovens afgrænsning af voldtægt.<sup>1</sup> I undersøgelsesrapporten anvendes alligevel ikke begrebet voldtægt, men i stedet begrebet »tvangssamleje«. Dermed ønskes understreget, at spørgsmålet næppe alene opfanger det, der juridisk opfattes som voldtægter, men nok også andre seksuelle krænkelse.

Selv om dette spørgsmål årligt bliver stillet til omkring 6.000 kvinder, og selv om der – i modsætning til de øvrige spørgsmål i undersøgelsen – spørges ind til de seneste fem år og ikke kun de seneste 12 måneder, så er der alligevel så



**BRITTA KYVSGAARD**  
Seniorkonsulent, dr.jur.  
Justitsministeriets  
Forskningskontor



få kvinder, der svarer bekræftende på spørgsmålet, at det er vanskeligt at lave bare tilnærmelsesvis sikre estimater på udsathed for tvangssamleje. Voldtægt eller tvangssamleje er en sjælden forbrydelse, så i den 10-årige periode fra 2008 til 2017 er det alene 749 kvinder, eller 1,3 pct. af de adspurgte, der angiver at have været udsat for tvangssamleje eller forsøg herpå de seneste fem år. For så vidt angår udsathed inden for det seneste år, kan det beregnes, at i gennemsnit 5.400 kvinder årligt udsættes for tvangssamleje eller forsøg herpå. Med et sikkerhedsinterval på 95 pct. er det mellem 4.600 og 6.200 kvinder (A.-J.B. Pedersen, B. Kyvsgaard & F. Balvig, 2018).

Offerundersøgelserne viser endvidere, at godt halvdelen af kvinderne har været udsat for forsøg på – og altså ikke fuldbyrdet – tvangssamleje, samt at en ret stor andel (38 pct.) af tvangssamlejerne er begået af en nuværende eller tidligere partner, og primært mens samlivet eksisterede. I mange af disse sager er samlivet senere ophørt. Et vigtigt resultat er også, at anmeldelsestilbøjeligheden i disse sager er meget ringe, idet knap en fjerdedel af ofrene har anmeldt sagen til politiet (A.-J.B. Pedersen, B. Kyvsgaard & F. Balvig, 2018).

En vigtig grund til årligt at gennemføre offerundersøgelser er, at de giver muligheder for at få et mere præcist indtryk af kriminalitetsudviklingen, idet ændringer i anmeldelsestilbøjeligheden ikke influerer herpå. Vanskelighederne ved i hvert fald mere langvarige udviklingstrends af voldtægt/tvangssamlejer er, at opfattelsen af, hvad der er voldtægt, kan forandre sig over tid.

Dette er tydeligt illustreret i undersøgelser af befolkningens syn på, hvorvidt en given situation skal opfattes som voldtægt eller ej. Da et udsnit af befolkningen i 1969 blev stillet spørgsmålet: »En kvinde og en mand mødes på en restauration. Manden inviterer kvinden med hjem. Han siger, at han venter nogle gæster til fest. I lejligheden sætter de sig i sofaen og kysser og krammer hinanden. Da manden prøver at trække kvindens trusser af, afviser hun ham. Han giver hende nogle lussinger og gennemfører samlejet«, var der 13 pct., der mente, at dette kunne betegnes som voldtægt. En tilsvarende undersøgelse fra 1978 viste, at det nu var 53 pct., der mente, det var voldtægt, mens denne andel var vokset til 95 i en undersøgelse fra 2013 (Balvig, 2015: 17-18).

Hvorvidt sådanne forandringer også har haft betydning for de fund, offerundersøgelserne fremlægger, kan ikke vides med sikkerhed, men muligheden foreligger.

I løbet af de 10 år, hvor spørgsmålet om udsathed for tvangssamleje har været inkluderet i offerundersøgelsen, er der sket visse forandringer i andelen, der svarer bekræftende på spørgsmålet. Andelen af udsatte har således været signifikant højere de seneste tre år i forhold til de tidligere år. Samtidig viser analyser vedrørende et spørgsmål om, hvorvidt ofrene betragter tvangssamlejet som »meget alvorligt«, »ret alvorligt« eller »ikke særlig alvorligt«, at der er en tendens til, at en øget andel af ofrene ser tvangssamlejet som »ikke særlig alvorligt«. Jævnfør ovenstående beskrivelse af ændringer over tid kunne dette tyde på, at der selv inden for en ret kort årrække kan være sket forandringer

i alvorlighedsgraden af de hændelser, de adspurgte rapporterer om, når der spørges til udsathed for tvangssamleje, dvs. en øget tilbøjelighed til at betragte og definere flere hændelser som tvangssamleje/voldtægt.

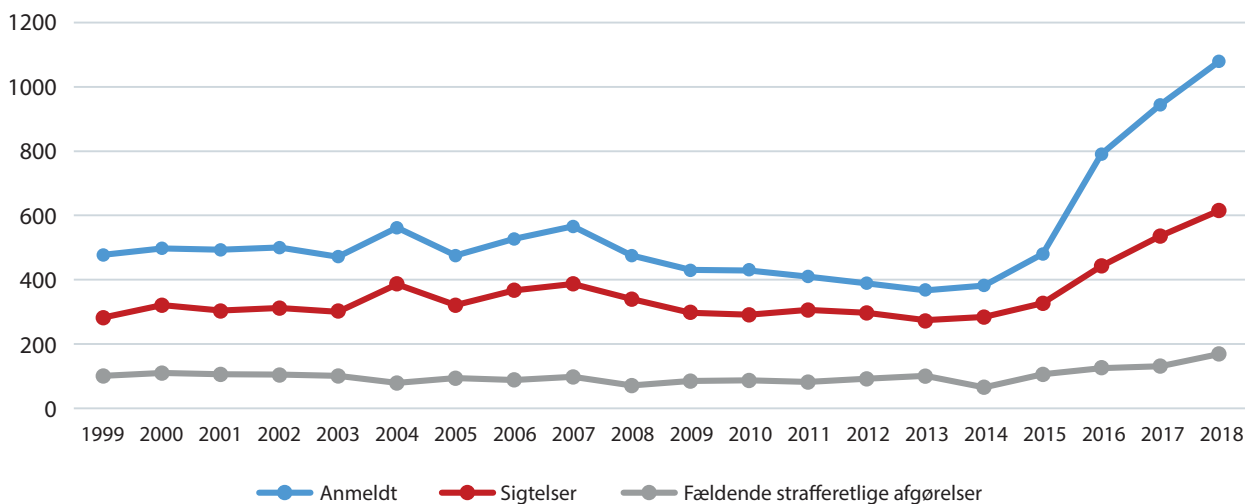
Hvis det er tilfældet, så bør det naturligvis tages i betragtning ved vurdering af udviklingen i omfanget af udsathed for tvangssamleje og sandsynligvis også i vurderingen af udviklingen i antallet af registrerede voldtægter.

### Anmeldelser, sigtelser og domme

Via Danmarks Statistik er det muligt at få oplysninger om det årlige antal anmeldte voldtægter, om antal sigtelser, hvortil der er knyttet en anmeldelse, samt om antal og art af strafferetlige afgørelse for voldtægt, jf. figur 1.<sup>2</sup>

Antallet af anmeldte voldtægter i de seneste 20 år har frem til 2015 svinget mellem 367 og 566 med lidt nedadgående tendens i årene inden 2015. I de seneste år er antallet af anmeldte voldtægter imidlertid steget overordentlig meget, idet det er mere end fordoblet – fra 480 i 2015 til 1.079 i 2018. Denne meget kraftige stigning afspejler næppe alene en reel vækst i risikoen for at blive udsat for en voldtægt, men er antagelig langt hen ad vejen relateret til følgerne af en kritik af, at politiet i en række tilfælde har registreret sædelighedssager som »undersøgelsessager« frem for som en anmeldelse (Justitsministeriets Forskningskontor, 2017). Kritikken har således medført, at der i dag stort set ikke længere findes »undersøgelsessager« på sædelighedsområdet.

Figur 1. Antallet af anmeldte voldtægter, af sigtelser for voldtægt og af voldtægter, der har ført til en fældende strafferetlig afgørelse, 1999-2018.



Antallet af sigtelser, der opgøres som antallet af anmeldelser, der inden udgangen af januar det efterfølgende år har ført til mindst én sigtelse, følger så nogenlunde antallet af anmeldelser, dog med en mindre brat stigning de senere år. Den årlige sigtelsesprocent varierer i perioden mellem 56 og 76. Set i forhold til den generelle sigtelsesprocent for straffelovsovertrædelser, der er

på omkring 20 pct., er det en relativ stor andel af voldtægtssigtelserne, der medfører en sigtelse.

Til gengæld er det relativt få af sigtelserne for voldtægt, der fører til en fældende strafferetlig afgørelse.<sup>3</sup> Mens det for straffelovsovertrædelser generelt er 90-95 pct. af sigtelserne, der fører til en fældende strafferetlig afgørelse, drejer det sig om cirka 30 pct. af sigtelserne for voldtægt. Det kommer næppe som en overraskelse, da diskussionen om mange henlagte voldtægtssager jævnligt dukker op i massemedierne.

### **Anmeldelse og politiets håndtering**

Som nævnt er det en lille del af ofrene – knap en fjerdedel – der går til politiet, når de har været udsat for tvangssamleje.

Den ringe anmeldelsestilbøjelighed må antages at have haft betydning for, at der fra officielt hold er igangsat tiltag, der blandt andet skal være med til at øge ofres incitament til at anmelde. Den forskning, der belyser baggrunden for ikke at anmelde et seksuelt overgreb, peger på, at især grovheden af krænkelsen samt kendskab til gerningsmanden har betydning for tilbøjeligheden til at anmelde en seksuel krænkelse (F. Balvig & B. Kyvsgaard, 2006; M. Ø. Ribe, 2017). Tiltroen til, at politiet kan eller vil gøre noget, eller at de vil tro på offerets forklaring, kan imidlertid også have en betydning for tilbøjeligheden til at anmelde. En nyere dansk undersøgelse viser, at 4 pct. af de ofre, der har henvendt sig til Center for Seksuelle Overgreb på Rigshospitalet, har undladt politianmeldelse på grund af negative erfaringer med politiet (M.Ø. Ribe, 2017), mens en tidligere dansk undersøgelse, der er baseret på et repræsentativt udsnit af kvinder i alderen 18-70 år, peger på, at manglende tiltro til politiet har betydning for omkring hver 7. af dem, der ikke anmelder til politiet (F. Balvig & B. Kyvsgaard, 2006). Danske kvalitative studier peger i samme retning, men også på, at en forventning om ubehagelige oplevelser forud for og i forbindelse med retssagen kan have en betydning herfor (K.B. H. Johansen, 2016; M. Lyngby, 2009).

I de to undersøgelser af politiets håndtering af voldtægtssager, der er gennemført i henholdsvis 2016 og 2017 (S. Mulvad-Reinhardt, 2017; B. Kyvsgaard, 2018), spørges ofrene om deres oplevelser af den første samtale, de havde med politiet, om de har følt sig godt behandlet – følt sig trygge, følt sig respekteret, følt sig taget alvorligt af politiet – og om de havde fået information om sagens videre forløb, om muligheden for en bistandsadvokat, om muligheden for erstatning mv. Undersøgelserne blev gennemført via de fem centre for voldtægtsofre, der findes i Danmark, idet centrene blev bedt om at udlevere et spørgeskema til de ofre for seksuelle overgreb, der havde anmeldt overgrebet til politiet, og som var fyldt 15 år. Undersøgelse vedrørende 2017 omfattede endvidere interview med personale på centrene.

Grunden til, at der er gennemført to undersøgelser, er, at den første blev igangsat sent i 2016, nemlig kort efter udmøntning af de nye retningslinjer for

politiets arbejde med voldtægtsforbrydelser. Da undersøgelsen kun kom til at omfatte ret få – 57 – besvarede spørgeskemaer, og da der også var interesse for at se, om der var sket ændringer i forhold til den allerførste tid med de nye retningslinjer for behandling af voldtægtssager, blev det besluttet at fortsætte med indsamling af data i 2017. Også denne undersøgelse kom med kun 66 besvarede spørgeskemaer til at lide under et stort bortfald, hvilket i høj grad beroede på, at kun en mindre del af de mulige deltagere var blevet bedt om at deltage. Idet der henvises til undersøgelsesrapporten (B. Kyvsgaard, 2018), skal her alene nævnes, at da meget tyder på et tilfældigt bortfald og på sammenlignelighed mellem undersøgelsen fra 2016 og 2017, blev der gennemført en komparativ analyse mellem besvarelsene fra de to år.

Denne analyse viser, at retningslinjerne fra 2016, som indebærer, at der skal foretages en række minimumsskridt i forbindelse med en voldtægtssag, i højere grad er blevet implementeret i 2017 end i 2016. Alle de spørgsmål, der er stillet vedrørende politiets håndtering af sagen, viser således en positiv udvikling fra 2016 til 2017, og på trods af et lille undersøgelsesmateriale er der i flere tilfælde statistisk signifikante forskelle mellem besvarelsene de to år. Sammenligningen viser blandt andet en signifikant vækst i andelen af ofre, der følte, at politiet udviste forståelse, som følte sig taget alvorlig af politiet, og som oplevede, at politiet fandt deres forklaring troværdig. Endvidere er der en tydeligt vækst i andelen, der er blevet oplyst om sagens videre forløb og om mulighederne for erstatning. Endelig viser der sig også en halvering i andelen af ofre, der overordnet set var enten »meget utilfredse« eller »utilfredse« med mødet med politiet. Mens denne andel i 2016 var på 30 pct., var den i 2017 på til 15 pct.

Denne positive udvikling, der som nævnt er baseret på et spinkelt undersøgelsesmateriale, bakkes op i de interview med personale fra centrene, der er gennemført. Som en af de interviewede siger: *»De trøste historier er blevet færre«*. En anden udtaler: *»Det [at der er sket forbedring i politiets arbejde] svarer til mit kliniske indtryk. Det er ikke tit, det lyder grelt med anmeldelserne. Men der er da stadig nogen.«*

Sidstnævnte tyder på, at der stadig er rum for forbedringer. Hvorvidt der efter gennemførelsen af undersøgelsen i 2017 er sket fortsatte forbedringer, eller om entusiasmen – som nogle af de interviewede udtrykker bekymring for – med tiden er aftaget, og at der dermed er blevet mindre fokus på voldtægtssager, er der ikke kendskab til.

## Noter

1. I modsætning til straffeloven omfatter spørgsmålet i offerundersøgelsen en kønsdimension, nemlig at udøveren er en mand.
2. I 2013 blev definitionen af voldtægt ændret, således at den i dag også omfatter samleje med børn under 12 år. Her er dog anvendt den tidligere definition, der – ud over voldtægt, som svarer til den nuværende § 216, stk. 1 og den nuværende § 225, jf. § 216 – også omfatter tilsnigelse til samleje (§ 221). Tallene stammer fra Danmarks Statistik.
3. Tælleenheden for anmeldelser og sigtelser angår antallet af ofre. Dvs. at et tilfælde, hvor tre gerningsmænd har deltaget i en voldtægt mod ét offer, vil såvel anmeldelse som sigtelse alene tælle én gang. For fældende strafferetlige afgørelser er det derimod antal afgørelser, der er tælleenheden. Det bemærkes endvidere, at antallet af fældende strafferetlige afgørelser inkluderer fældende bisigelser.

## Litteratur

- Balvig, F. (2015). Kriminalitetsudviklingen. København, Det Kriminalpræventive Råd.
- Balvig, F. & B. Kyvsgaard (2006). Vold og overgreb mod kvinder. Dansk rapport vedrørende deltagelse i International Violence Against Women Survey (IVAWS). København, Københavns Universitet & Justitsministeriet.
- Johansen, K.B.H. (2016). Seksuel vold. Opfattelser og holdninger til strafbarhed og anmeldelse blandt unge. København, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet.
- Justitsministeriets Forskningskontor (2017). Brug af undersøgelsessager på sædelighedsområdet, herunder voldtægt. København, Justitsministeriet.
- Lyngby, M. (2009). Barrierer for at søge hjælp efter voldtægt: En fænomenologisk undersøgelse af barrierer for at søge offentlig hjælp blandt voldtægtsramte i Danmark. Århus, Center for Voldtægtsofre, Århus Universitetshospital.
- Kyvsgaard, B. (2017). Ny undersøgelse af ofres oplevelser ved anmeldelse af seksuelle overgreb til politiet. København, Justitsministeriet.
- Mulvad-Reinhardt, S. (2017): Ofres oplevelser ved anmeldelse af seksuelle overgreb til politiet. København, Justitsministeriet.
- Pedersen, A.-J.B., B. Kyvsgaard & F. Balvig (2018). Udsathed for vold og andre former for kriminalitet. Offerundersøgelserne 2005-2017. København, Justitsministeriet.
- Ribe M.Ø. (2017): Anmeldelsestilbøjelighed blandt ofre for seksuelle overgreb. København, Justitsministeriet.

# Mænds reaktioner på #MeToo-bevægelsen i Danmark

Temanutnummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*#MeToo-bevægelsens budskaber blev modtaget meget forsigtigt i Danmark og udfordrede kun i lille udstrækning etablerede forestillinger om mænds berettigelse til at udøve seksuel chikane. Dette afstedkommer, at seksuel chikane stadigvæk i relativ stor udstrækning diskuteres som irritationsmomenter og drengerøvsaktivitet fremfor at blive tolket ud fra et krænkelser- og magtperspektiv.*

## Indledning

#MeToo-fænomenet, som handler om at bryde tabuet omkring at blive seksuelt krænket, blev oprindeligt startet i 2006 af den afroamerikanske aktivist Tarana Burke, men blev i 2017 genoplivet af skuespilleren Alyssa Milano på Twitter i kølvandet på anklagerne om Harvey Weinsteins seksuelle krænkelser af kvinder i Hollywood. #MeToo afstedkom, at der globalt set blev skabt en legitimering af kvinders oplevelser, idet seksuel chikane for første gang i verdenshistorien blev kollektivt artikuleret (Mendes et al., 2018). Gennemslagskraften af #MeToo-bevægelsen afhænger i stor udstrækning af tid og sted, idet der er markant forskel på, hvordan bevægelsens budskaber blev modtaget rundt om i verdenen. Denne artikel diskuterer, hvordan #MeToo slog igennem i Danmark, og hvordan mænd reagerede på bevægelsens budskaber. Hvad tænkte danske mænd om #MeToo, og var de parate til aktivt at engagere sig i kampen mod seksuel chikane og dermed udfordre etablerede forestillinger om mænds berettigelse til at udøve seksuel chikane?



**KENNETH REINICKE**  
Lektor, ph.d.,  
Institut for Samfunds-  
videnskab og Erhverv  
Roskilde Universitet

## Hvorfor fokusere på mændene?

De fleste studier om seksuel chikane har handlet om udbredelsen af fænomenet og kvinders fortællinger om, hvad de har været udsat for af forskellige former for seksuel chikane, og hvad skadevirkningerne for dem har været. Det er forståeligt, at studierne hovedsagelig indtager de krænkedes perspektiv, og disse stemmer er også stadig det vigtigste at få frem i debatten. Men hvis man vil forsøge at skabe en dybere forståelse af, hvorfor seksuel chikane forekommer, og hvordan fænomenet kan bekæmpes, er det vigtigt ikke at glemme at sætte fokus på spørgsmålet omkring, hvorfor det egentlig er mænd, som udfører seksuel chikane, og hvordan mænd reagerer på en social bevægelse som #MeToo.

Forklaringerne på, hvorfor nogle mænd udøver seksuel chikane, er komplekse og uensartede, og de strækker sig lige fra organisatoriske over psykologiske og biologiske til sociokulturelle forklaringer. Der er en relativ konsensus om, at årsagen til mænds udøvelse af sexchikane skal findes i et samspil mellem kulturelle, sociale og personlige årsager (Reinicke, 2018; Lucero et al., 2006; Lengnick-Hall, 1995). Spørgsmål om magt og spørgsmål om definitioner hænger uløseligt sammen. Et interessant spørgsmål er, hvornår den sexchikane, som mænd udøver over for kvinder, kan siges at være en *kulturel accepteret* praksis, som kan relateres til »almindelige« mænds maskulinitet, og hvornår sexchikane kulturelt set bliver defineret som sexchikane og dermed som værende en kulturel *afvigende* adfærd. De fleste samfund tolererer *en vis mængde dårlig opførsel fra mænd* uden at definere det som afvigende adfærd, og der findes ikke nogen klart objektive definitioner på, hvad der er acceptable omgangsformer, og hvad der kan karakteriseres som sexchikane. Det er tale om flydende grænser, som er forskellige fra person til person (Reinicke, 2018).

Der er brug for en mangesidet tilgang til at studere problematikken vedrørende seksuel chikane, fordi ingen enkelt forklaring kan præcisere, hvordan og hvorfor seksuel chikane forekommer, og fordi den optræder i så mange forskellige kontekster. Det fremstår centralt at angribe problemstillingen strukturelt og ikke nøjes med at tænke, at det »bare« handler om, at nogle enkelte mænd skal have korrigeret deres adfærd. Det er ligeledes vigtigt at fremhæve, at mænd, som udøver seksuel chikane, ikke kun er mænd med psykiske personlighedsforstyrrelser, men at der ofte er en *sammenhæng mellem traditionelle maskulinitetsattituder og udøvelsen af seksuel chikane*. Det er derfor svært at adskille chikane fra maskulinitetskonstruktionerne, og det er vigtigt ikke kun at tale om enkeltindivider, men derimod fokusere på den kultur og de strukturer, som fordrer krænkelserne.

### Hvad opfordrer #MeToo-bevægelsen mænd til at gøre?

Flood (2019) påpeger, at #MeToo-bevægelsen konkret opfordrede mænd til at forandre sig på tre områder. For det *første* skulle mænd lytte til kvinder og forstå, at mænds vold og seksuelle chikane mod kvinder er udbredt, alvorlig og forkert. For det *andet* skulle mænd reflektere over og ændre deres egen adfærd og forhold til kvinder. For det *tredje* skulle mænd bidrage til social forandring, både ved at udfordre andre mænd og ved at bidrage til at ændre på de systemiske og kønsmæssige uligheder, der danner grundlaget for seksuel chikane.

#MeToo-bevægelsens budskaber handler i stor udstrækning om at fremhæve, at køn er integreret i magtstrukturer og genstand for magtudøvelse. Dette er særdeles centralt, idet der eksisterer en udbredt samfundsmæssig tendens til at se seksuel chikane som et individuelt problem, der ikke kan relateres til store grupper af mænds sociale liv, og der findes stadig mange undskyldninger for mænds udøvelse af seksuel chikane. Deraf følger ofte en benægtelse og et forsøg på minimering af omfanget af mænds udøvelse af seksuel chikane. De

mest gængse former for modstand og afledning fra mænd handler ofte om at pointere, at man ikke skal dæmonisere flertallet af mænd for, hvad fåtallet af mænd gør. Dette er naturligvis en fornuftig pointe, som dog ofte afstedkommer, at der også sker en automatisk bortledning af diskussionen om generelle og udbredte rigide maskulinitetskonstruktioner, der opretholder mænds seksuelle chikane og mænds kollektive ansvar for f.eks. at gribe ind over for andre mænds seksuelle chikane. En anden forsvarsmekanisme handler om at hævde, at #MeToo er gået for vidt ved at påstå, at mænd ikke længere kan flirte og date uden at skulle være bekymret for beskyldninger om overgreb og chikane, og at mænds retssikkerhed deraf bringes i fare (Cover, 2019).

### Hvad betød #MeToo for mænd?

Der er på nuværende tidspunkt ikke megen data til rådighed for at vurdere effekten af #MeToo på mænds adfærd og attituder vedrørende seksuel chikane. #MeToo-bevægelsen ser dog ud til at have skabt større opmærksomhed og forståelse hos mænd om sexismen og uligheder mellem kønnene. I en amerikansk undersøgelse foretaget i slutningen af 2017 var næsten halvdelen af mænd (44%) enige i, at historier om #MeToo og seksuel chikane havde ændret deres syn på, hvordan kvinders vilkår er i samfundet (NBC News og Wall Street Journal, 2017). En indikator på, om en kampagne eller bevægelse er medvirkende til at skabe sociale forandring, er ligeledes, om den bliver diskuteret blandt folk. En undersøgelse fra Storbritannien viste, at mange mænd ikke har haft samtaler om #MeToo med andre mænd, selvom de har hørt om bevægelsen. Undersøgelsen viste ligeledes, at selvom ældre mænd giver udtryk for, at der er sket en forandring i samfundets generelle opfattelse af, hvad der er acceptabelt og ikke acceptabelt, så er de i mindre udstrækning end yngre mænd tilbøjelige til at sige, at de selv er begyndt at tænke anderledes (Fawcett Society, 2018).

Mænd og kvinder opfatter ofte køns- og sexchikane forskelligt (Herrero et al., 2017). Mange mænd har utvivlsomt svært ved at sætte sig ind i problemernes omfang og alvor, og har en modvilje imod at diskutere sexismen og ønsker at bagatellisere og ignorere emnet (PettyJohn et al., 2018). Mens mange mænd er enige om, at seksuel chikane ikke er acceptabelt, er der mindre enighed, når det handler om at definere, hvad der skal tælle som seksuel chikane. Når mænd bliver bedt om at forholde sig til deres egen potentielle udøvelse af chikane og vold mod kvinder eller deres medvirken hertil, er mange uinteresserede eller tilbageholdende, og nogle reagerer med fjendtlighed (Flood, 2019). En undersøgelse fra den svenske organisation Män (2018a) foretaget et år efter #MeToo-bevægelsens fremkomst viste, at et flertal af mænd (85 procent) anså, at mænd i fællesskab burde tage et større ansvar for at modvirke seksualiseret vold og chikane begået af mænd. Samtidig svarer (51 procent) af mændene imidlertid, at #MeToo-bevægelsens afsløringer ikke har fået dem selv til at undersøge deres egen adfærd. Kun fem procent er enige i, at #MeToo har fået dem til at undersøge deres egen adfærd. Det er interessant, at en så stor procentdel af mænd ikke mener, at det handler om dem selv. Mændene



ser problemerne, men ikke at de selv kan være en medvirkende årsag. Dette er et fænomen, der ligeledes er velkendt fra forskningen om prostitutionskunder (Kippe, 2004).

### Danske mænds reaktioner

Noget af det karakteristiske ved #MeToo-debatten i Danmark var, at meget af det som bevægelsen på verdensplan er blevet anklaget for, nemlig syndebukke-dyrkelse og personhetz, kun i meget lille udstrækning gjorde sig gældende i Danmark. Diskussionerne i Danmark var livlige, men uden væsentlige individuelle karrieremæssige konsekvenser for mænd. Dette kan skyldes, at meget af det, som man i andre lande kalder for krænkelser og overgreb, var og er man i Danmark stadigvæk tilbøjelig til at kalde for frisind og flirteri. Der var på mange måder en blind vinkel at spore over for magt og krænkelssdimensionen, som havde svært ved at finde rodfæste (Reinicke, 2018). Debatten i Danmark handlede ikke så meget om dem, der var blevet udsat for seksuel chikane, men om reaktionerne for eller imod bevægelsen. Debatten kom også hurtigt til at handle om spørgsmålet om mænds retssikkerhed fremfor at fokusere på de bagvedliggende årsager til, at nogen føler sig berettiget til at krænke andre mennesker. Det var ligeledes karakteristisk for debatten i Danmark, at den derudover hurtigt eskalerede over i polemikker om skabelsen af en uhenigtsmæssig krænkelsskultur.

Det er overordnet set svært at finde ud af, hvordan danske mænd har det med #MeToo-bevægelsen, og hvordan mænd forholder sig til samfundets stigende afstandtagen fra krænkende mænd. Selvom #MeToo-bevægelsen i Danmark, ligesom de fleste andre steder i verdenen, skabte større bevidsthed om sexismen og kønsulighed, var Danmark uden tvivl det nordiske land, hvor der var størst opposition imod bevægelsen, og samlet set må modtagelsen af #MeToo i Danmark siges at være defensiv.

Når man ser på danske mænds reaktioner på og forhold til #MeToo-bevægelsen, er der modsatrettede tendenser at spore. Diskursen omkring, at »ikke alle mænd forulemper og krænker« var stærk i Danmark. Men for nogle mænd skabte bevægelsens budskaber et lærings- og refleksionsrum. Disse mænd var tilbøjelige til at vende blikket indad og foretage et »privilegietjek« om, hvorvidt nogle af de handlinger, som de måske før udførte, og som de ofte opfattede som uskyldige, i virkeligheden burde kategoriseres som krænkelser (Reinicke, 2018). Andre mænd har derimod taget afstand fra bevægelsen og forsøgt at underminere den kraft, der ligger i de mange vidnesbyrd om overgreb og sexchikane, typisk ved at latterliggøre bevægelsen eller ved at forsøge at afspore diskussionen. I stedet for på baggrund af de mange vidnesbyrd om seksuel chikane at acceptere forestillingen om, at seksuel chikane var udbredt og normaliseret i samfundet, blev denne viden hurtigt negligeret og »skudt ned« til fordel for påstande om, at debatten var ude af proportioner, og at debatten fik mænd til at føle sig stigmatiserede.

Det specielle ved debatten i Danmark var også, at kendte mænd tog til genmælde og ignorerede alvorren i #MeToo-beretningerne og vedblev med at beskrive seksuel chikane som en uskyldig form for drengerøvsaktivitet. Bedst kendt var nok filmproducenten Peter Aalbæk Jensen, som offentligt kaldte sig selv for »svinet«, og som kom under anklager for at have udøvet seksuel chikane på filmselskabet Zentropa, bl.a. ved at have stukket en mikrofon op under kjolen på en ung praktikant og sagt de efterhånden berømte ord; »hør fis-sen snakker«. Peter Aalbæk Jensen kunne dog senere, uden videre personlige konsekvenser stille sig op på forsiden af dagbladet Politiken og udtale, at han ikke kendte til de nye etiske retningslinjer på sin arbejdsplads og ikke agtede at sætte sig ind i dem. Filminstruktøren Ole Bornedal formåede også, til trods for at #MeToo-dækningen havde fyldt i medierne med historier om overgreb og krænkelser, at bagatellisere og latterliggøre krænkelserberetningerne ved at påpege: »At det var svært ikke at smile ad folk, der føler sig traumatiserede, 25 år efter at de fik et klask i røven«. Det var ligeledes symptomatisk for debatten, at der var bred modstand mod at ændre definitionen af voldtægt til at være samtykkebaseret, og at der blev gjort grin med denne bestræbelse i en række satiriske indslag.

I modsætning til Sverige, hvor der var markant større fokus på betydningen af maskulinitetsnormer i forbindelse med seksuel chikane (Män, 2018b), og hvor mænd støttede op omkring de organisationer, der arbejdede med mænd og ligestilling, var debatten i Danmark præget af et forsøg på at minimere betydningen af #MeToo og ikke at forsøge at se sammenhænge mellem store og små forseelser, men derimod at fremhæve forskellen på dem og pointere det betydningsfulde i at skelne mellem det uskyldige og det alvorlige. Den danske NGO *DareGender*, som bl.a. arbejder med drenge og mænds udfordringer, arrangerede nogle debataftener med overskriften »Mænd taler«, men generelt set var det meget få arrangementer og organisatoriske tiltag, som satte fokus på mænds rolle i debatten om #MeToo. Det er ligeledes nævneværdigt, at temaet om mænds ansvar og engagement i modsætning til Sverige ikke i stor udstrækning blev løftet frem af mandlige skribenter i pressen (Askanius & Hartley, 2019).

Mange virksomheder gik deres politikker efter i sømmene efter #MeToo og strammede op på klageprocedurer og tilbud til medarbejderne. Der blev fra politisk hold udsendt hyrdebrev med en opfordring til ledere, virksomheder og offentlige institutioner om, at de skulle tage seksuel chikane alvorligt i kølvandet på #MeToo's fortællinger. Der blev ligeledes arrangeret en høring, hvor repræsentanter for arbejdsmarkedets parter var inviteret til at tale om udfordringer og løsninger i forhold til seksuel chikane på arbejdspladsen.

Selvom kendte mænd blandede sig i debatten, var #MeToo-opråbet karakteriseret af et langt stykke hen ad vejen kun at spille med et »halvt hold«, forstået på den måde, at flertallet af mænd stadigvæk forholdte sig tavse til spørgsmålet om seksuel chikane. Det fik Rosenbeck (2017) til at skrive en artikel på Altinget med titlen »Kom nu ind i #MeToo-kampen, mænd«. Her fremgik

det, at hun var overrasket over, at det næsten kun var kvinder, der diskuterede #MeToo-fænomenet og de problematikker, som bevægelsen byggede på. Derfor stillede hun spørgsmålet: »Hvor fanden mændene er henne i den her debat?« Det fik nogle mænd til tasterne. Her er et par eksempler fra mænd på Altingets blog, som gik til angreb på #MeToo-fænomenet.

*»Jeg vil bedømmes for mine egne handlinger og ikke for handlinger, som begås af en række fjolser, som jeg tilfældigvis deler køn med.«*

*»Det kan godt være at der har hersket en syg kultur i film og teaterverdenen. Men jeg nægter at stå til ansvar for det. Der er gået massehysteri i at udskrive alle overskridelser af forskellige kvinders strengt individuelle, uudtalte, usynlige grænse med stort og småt som overgreb... Et hvert forsøg på at differentiere eller perspektivere bliver i METOO's selvrefererende univers til endnu et bevis på mænds manglende respekt for kvinder og latente generelle krænkeradfærd. End of discussion.«*

Ovenstående eksempler viser tendensen til at præsentere #MeToo som en uberettiget gabestok, smædekampagne og heksejagt på mænd. Eksemplerne viser ligeledes tilbøjeligheden til fokusere på de brodne kar og se seksuel chikane som noget, der omhandler »andre mænd«, og fremhæve sig selv som en af de »gode fyre«. Derudover berører citaterne også tendensen til at hævde, at #MeToo havde skabt en moralsk panik, og at mænd ikke kunne tillade sig at komme med skeptiske indvendinger, og at det især var sammenblandingen af stort og småt i én pærevælling, der var en væsentlig anstødssten, fordi det førte til en generel udskamning af mænd. Det var dog ikke kun mænd, der opponerede imod #MeToo-bevægelsen. Lektor Marianne Stridsen (2019) udgav et essay, hvori hun hævdede, at #MeToo-bevægelsen og diskussionerne om krænkelssager bl.a. på Københavns Universitet var et udtryk for et værdimæssigt skred, som truede grundlæggende rets- og frihedsprincipper.

## Konklusion

Var #MeToo bare et forbigående og overfladisk fænomen, eller skabte den reelle, varige og uigenkaldelige forandringer? #MeToo-bevægelsen var uden tvivl et læringsøjeblik, hvor mange mænd fik mulighed for at reflektere over noget, som de måske havde undladt at tænke over hidtil, og for nogen var det ligeledes en opfordring til at forandre sig. Mange mænd har med #MeToo-afsløringerne fået et indblik i en verden af chikane, som de måske ikke kendte til. Mænd er via #MeToo blevet tilbudt at blive lukket ind i erfaringsfællesskab omkring følgerne af seksuelle krænkelser, som mange ikke kendte til førhen. Mænd har med #MeToo-bevægelsen bogstaveligt talt fået mulighed for at lære mere om, hvad det vil sige at være kvinde.

Samfundets opfattelse af, hvad seksuel chikane er for et fænomen, og hvor alvorligt det er, har uden tvivl ændret sig markant efter bevægelsens fremkomst. Selvom #MeToo-debatten i Danmark indikerede, at der var grænser for, hvor lydøre mænd ønskede at være over for kvinders beretninger om seksuel chi-

kane, har sexchikanerne med #MeToo-bevægelsen fået en ny status, forstået på den måde, at der er sket en udjævning af skyld og skam, hvilket (potentielt set) har afstedkommet en mindre skyldfølelse hos den enkelte, der oplever chikanen og modsat foranlediget et større fokus på kulturen. Der er grund til at tro, at der er sket et skift i opfattelsen af, hvad der opfattes som acceptabel og uacceptabel adfærd, selvom forandringerne indlejrer sig langsommere i Danmark end f.eks. i Sverige. Tendensen til at individualisere problemet er således på retur, idet #MeToo-bevægelsen har bevirket, at mange af de oplevelser, som førhen ofte kun blev italesat som et irritationsmoment, og som noget kvinder ikke burde gøre et »stort nummer ud af«, nu i større udstrækning, trods modstand, kan italesættes og tolkes ud fra et krænkelser- og magtperspektiv.

Men man skal stadigvæk ikke undervurdere, hvilke kræfter man er oppe imod. #MeToo-bevægelsen viser, hvilke anseelige feministiske kræfter der er til stede, men modstanden mod de kræfter understreger samtidig, hvor rod-fæstede mænds privilegier er, og hvor langt der er igen. Det er samtidig vigtigt at slå fast, at vi stadigvæk ikke har set nogen større international stigning i mænds kollektive indsats i bekæmpelsen af vold og sexismen i kølvandet på #MeToo.

## Litteratur

- Askanius, T., & Hartley, J.M. (2019). Framing Gender Justice: A comparative analysis of the media coverage of #metoo in Denmark and Sweden. *Nordicom Review*, 40(2), 19-36.
- Cover, R. (2019). Understanding Anger: Ethical Responsiveness and the Cultural Production of Celebrity Masculinities. In *# MeToo and the Politics of Social Change* (pp. 301-315). Palgrave Macmillan, Cham.
- Fawcett Society. (2018). *#Metoo one year on—What's changed?* London: The Fawcett Society.
- Flood, M. (2019). Men and # MeToo: Mapping Men's Responses to Anti-violence Advocacy. In *# MeToo and the Politics of Social Change* (pp. 285-300). Palgrave Macmillan, Cham.
- Herrero, J., Rodríguez, F.J., & Torres, A. (2017). Acceptability of partner violence in 51 societies: The role of sexism and attitudes toward violence in social relationships. *Violence Against Women*, 23(3), 351-367.
- Män (2018a). Ett år #eftermetoo – En SIFO-undersökning om mäns attityder till #Metoo-opproren
- Män (2018b). Men, Masculinity and #MeToo
- Mendes, K., Ringrose, J., & Keller, J. (2018). # MeToo and the promise and pitfalls of challenging rape culture through digital feminist activism. *European Journal of Women's Studies*, 25(2), 236-246.
- NBC News and the Wall Street Journal. (2017, October 30). Nbc/Wsj Poll: Nearly half of working women say they've experienced harassment. *NBCNews*.
- Kippe, E. (2004). Kjøper «ekte mannfolk» sex?: en studie av 20 menn som kjøper seksuelle tjenester. *Oslo: Stiftelsen for nors helse-og rehabiliseringsorganisasjoner*.
- Lengnick-Hall, M.L. (1995). Sexual harassment research: A methodological critique. *Personnel Psychology*, 48(4): 841-864.
- Lucero, M.A., Allen, R.E. og Middleton, K.L. (2006). Sexual harassers: Behaviors, motives, and change over time. *Sex Roles*, 55(5-6): 331-343.
- PettyJohn, M.E., Muzzey, F.K., Maas, M.K., & McCauley, H.L. (2018). #Howiwillchange: Engaging men and boys in the #MeToo movement. *Psychology of Men & Masculinity*.
- Reinicke, K. (2018). *Mænd der krænker kvinder: Refleksioner i kølvandet på #MeToo*. Samfundslitteratur.
- Rosenbeck, V. (2017). Kom nu ind i #metoo-kampen, mænd, Altinget
- Stidsen, M. (2019). Den nordiske MeToo-revolution 2018 – og dens omkostninger, U Press.

# Heksejagt eller revolution? En analyse af mediedækningen af #MeToo i Danmark og Sverige

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*Denne artikel præsenterer en undersøgelse af mediedækningen af #MeToo-bevægelsen i nabolandene Danmark og Sverige. En komparativ indholdsanalyse viser forskelle i genrer, kilder og temaer på tværs af de to lande. Analysen viser endvidere, at dækningen overvejende placerede #MeToo inden for en individuel handlingsramme, der fremstiller seksuelle overgreb som et personlig snarere end samfundsmæssigt problem i begge lande. Imidlertid var den individ-orienterede handlings-frame og en de-legitimerende frame fokuseret på kritik af #MeToo mere udbredt i den danske dækning. En framing-analyse viste ydermere, at der overordnet kunne observeres fire forskellige nyhedsframes i dækningen: #MeToo som 1) en online kampagne, der forbinder individer i et netværk af personlige vidnesbyrd, 2) en del af en bredere og langvarig historisk social bevægelse for ligestilling mellem kønnene 3) en unødvendig kampagne drevet af politisk korrektheds-kultur og til sidst 4) en heksejagt og en folkedomstol. Artiklen diskuterer disse resultater i relation til de politiske og kulturelle forhold på køn- og ligestillingsområdet i de to lande.*

## Indledning

Da #MeToo i oktober 2017 brød igennem i Hollywood med massive beskyldninger om seksuelle krænkelser i filmbranchen, spredte hashtagget sig som en steppebrand til resten af verden. Over blot et par uger udviklede #MeToo sig til en social bevægelse, der også fyldte godt i nyhedsbilledet.

Interessant nok var omfanget, indholdet og tonen i denne debat forskellige på væsentlige punkter i Danmark og Sverige – to lande, som ellers ofte sidestilles i internationale studier om køn og ligestilling. I kølvandet på begivenhederne i Hollywood antog hashtag-bevægelsen i Sverige hurtigt et fysisk, offline udtryk i form af gade-demonstrationer, fakkeltog og andre protestbegivenheder over hele landet, hvilket fik journalister, politikere og andre observatører til at kalde #MeToo »en revolution«, »en katarsis i alle institutioner«, »et historisk øjeblik i Sverige« og den »største sociale bevægelse i landet, siden kvinder kæmpede for at sikre stemmeretten«. Ledende politikere, herunder statsministeren, Stefan Löfven (S), udenrigsministeren, Margot Wallström (S), og kulturministeren, Alice Bah Kuhnke (MP), viste offentlig støtte ved at deltage i politiske møder, paneler og demonstrationer. Flere offentlige personer, inklusive førende politikere og ministre, kom også frem med personlige historier om overfald og oplevelser af sexismen.



**JANNIE MØLLER  
HARTLEY**

Lektor, Ph.d.  
Journalist  
Journalistik, IKH  
Roskilde Universitet

**TINA ASKANIUS**

Docent, medie- og  
kommunikations-  
videnskab  
Malmø Universitet

I Danmark var der færre organiserede opfordringer til handling eller pres fra aktivister og græsrodsbevægelser for at ændre lovgivningen og kun et par enkelte gade-demonstrationer. I oktober 2018, et år efter hashtagget satte gang i den globale bevægelse, viste en meningsmåling bestilt af TV2, at en ud af fire danskere mente, at #MeToo-bevægelsen havde haft en negativ indflydelse på, hvordan danskere behandler andre, og at flertallet af danskere betragtede bevægelsen som en joke.

Analysen bag denne artikel er drevet af et ønske om at forstå, hvordan og hvorfor mediedækningen adskilte sig i de to nabolande, og hvordan de to lande mere præcist adskilte sig. Efter en kort gennemgang af litteraturen og metoden bag studiet, præsenterer vi resultaterne af en kvantitativ indholdsanalyse og en kvalitativ framing-analyse. Endelig diskuterer og relaterer vi disse fund til de politiske og kulturelle forhold i de to lande og deres forskellige historiske løbebaner for institutionaliseringen af feminisme og implementering af ligestillingspolitikker.

## Metode

Undersøgelsen bygger på en kombination af en kvantitativ indholdsanalyse af 879 artikler af #MeToo og en kvalitativ framing-analyse af 109 artikler fra otte aviser. Det tværnationale forskningsdesign omfatter fire aviser fra hvert land: Aftonbladet, Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet og Expressen i Sverige samt Politiken, Berlingske Tidende, Extrabladet og B.T. i Danmark. Aviserne blev valgt til at repræsentere relativt ens aviser i to lande og en blanding mellem broadsheet og tabloid-aviser. Vi valgte både at inkludere nyheder, kommentarer, analyse og debat for at undersøge et bredt spektrum af tone, stil og perspektiver. Den valgte periode til den kvantitative analyse strækker sig fra 15. til 31. oktober 2017 og resulterede i 245 artikler fra danske aviser og 634 artikler fra svenske nyheder (N = 879). Materialet blev kodet for genre, kilder, hovedtemaer og sprog (f.eks. metaforer og etiketter, som blev brugt til at beskrive #MeToo).

Herefter foretog vi en framing-analyse af 109 tilfældigt udvalgte artikler. Framing-teorien er længe blevet betragtet som et nyttigt udgangspunkt for at undersøge forholdet mellem medier og feministisk aktivisme og bevægelser (McDonald & Charlesworth, 2013; Mendes, 2011a, 2011b). Den centrale pointe er, at journalister i dækningen konstruerer symbolske repræsentationer af samfundet, som offentligheden bruger til at fortolke begivenheder og problemer. Dermed tilbyder journalister læseren en form for »fortolkende pakker« (Gamson & Modigliani, 1989), og et centralt princip i teorien er dermed, at medierne gennem disse velkendte fortællingsmønstre har magten til at tilegne betydning til den sociale verden (Bronstein, 2005). Entman (1993) påpeger, at en frame kan analyseres ud fra fire forskellige egenskaber: En bestemt problemdefinition, fortolkning, årsagssammenhæng, samt en moralsk evaluering og/eller anbefaling/foreslået løsning. Tidligere undersøgelser har identificeret et begrænset antal frames i dækningen af netop feministiske be-

vælgelser. Rhode (1995) fandt for eksempel fem vedvarende frames – marginalisering, personalisering og trivialisering (eksempelvis i form af et overdrevent fokus på kvindelige aktivisters fysiske optræden) og polarisering af feminister (eksempelvis ved at præsentere ekstreme positioner) og endelig en frame, som præsenterede feminister som afvigere. I en hollandsk kontekst har Van Zoonen (1992) ligeledes identificeret en dominerende nyhedsframe, der fremstiller feminister som sociale afvigere. Lind og Salo (2002) har påpeget, at ideen om feminister som afvigere er tæt knyttet til en bredere dæmoniserings-frame, hvor aktivister og demonstranter generelt fortolkes som sociale og politiske misfits.

## Analyse

Den kvantitative indholdsanalyse viser:

- Selv om den globale bevægelse landede samtidig i Danmark og Sverige, udspillede debatten i medierne sig meget forskelligt. Udover at #MeToo i Sverige fik ca. fire gange så meget opmærksomhed i de største dagblade, blev #MeToo i større grad behandlet som en nyhedshistorie i Sverige, imens man i Danmark fremfor alt skrev om emnet på kultur- og debatsiderne. Altså blev #MeToo i Danmark præsenteret som noget, man kan have forskellige holdninger til og ikke som et strukturelt problem, der kræver et svar fra danske politikere eller en ændret lovgivning (cf. Møhring Reestorff, 2019). At #MeToo i danske medier blev behandlet som debatstof, betød, at stort set ingen politikere i Danmark udtalte sig i perioden, imens de svenske riksdagsledamöter (folketingsmedlemmer) udgør 15 procent af hovedkilderne i den svenske dækning. I Sverige havnede #MeToo i den grad på den politiske agenda og indskrev sig i en politisk samtale mellem politikere og befolkningen – ikke mindst pga. de mange opråb som overleveredes til regeringen fra et hav af forskellige professionsgrupper og andre grupper af organiserede borgere.
- I Danmark forblev rapporteringen om #MeToo på det individuelle niveau med fokus på »almindelige« eller kendte kvinders personlige vidnesbyrd og fortællinger (uden at disse nødvendigvis skrives ind i et større sammenhæng) eller med et fokus på specifikke aktører som problematiske, men isolerede »bad apples« i medie- og kulturbranchen.
- Analysen viste ydermere, at der var stor forskel på, hvor stor del af dækningen, der var kritisk over for #MeToo som bevægelse, idet den kritiske dækning særligt var at finde i Danmark. Hvor kritik som primært tema udgør 12 procent af artiklerne i Danmark, udgør de blot 1 procent i Sverige.

## Framing-analysen – fortællingerne om #MeToo

Framing-analysen viste overordnet, at der var fire forskellige nyhedsframes i dækningen: #MeToo som 1) en online kampagne, der forbinder individer i netværk af personlige vidnesbyrd, 2) en del af en større og langvarig social bevægelse for ligestilling mellem kønnene 3) en unødvendig kampagne drevet af politisk korrekthed og til sidst 4) en heksejagt og en »folkedomstol«.

I dækningen i begge lande ser vi således, at den mest almindelige fortælling om #MeToo handler om bevægelsen som et online fænomen. Artikler med personlige vidnesbyrd strømmede ud i spalterne i begge lande. I denne fortælling om #MeToo præsenterer medierne delingerne og dækningen som selve løsningen på problemet. En form for teknologisk quickfix på et større samfundsproblem. Derudover viste analysen, at den danske dækning var mere negativ og de-legitimerende end den svenske. Fortællingen om #MeToo som en »heksejagt« og en »illegitim folkedomstol«, der er næsten fraværende i den svenske rapportering, gennemsyrrer den danske dækning, særligt i starten. I spalterne refereres der til »hysteri«, »emotionelle følelsesfacister«, »ekstremisme« og »totalitarisme«. #MeToo beskrives blandt andet som et »indholdsløst mediestunt« og som et udtryk for, at »kvinder rotter sig sammen alene på baggrund af deres køn«.

Den kritiske framing i Danmark tog udgangspunkt i en beskrivelse af #MeToo som en heksejagt, en lynchstemning, en »glidebane« og en »folkedomstol« nedsat af »feministiske følelsesfacister«, der er »gået for langt«/»kørt af sporet«. Her kom mænd ofte til orde i den danske debat. Når mænd tog ordet på den anden side af Øresund, handlede det i højere grad om nødvendigheden af feminisme, kollektive handlingsmuligheder, aktivisme, politisk ansvar og magtkritik. Svenske medier beskriver #MeToo med termer som »en revolution«, en »folkebevægelse«, en »rambuk i tavshedskulturen«, en »lavine«, et »paradigmeskifte«, og der refereres til et før og et efter #MeToo. Denne fortælling er næsten helt fraværende i den danske dækning. I dækningen ser vi også, hvordan #MeToo mere subtilt de-legitimeres i begge lande, men også her i højere grad i Danmark end i Sverige. Der tales i denne frame om »gråzoner«, »rygter«, »skandaler« og »ubekræftede anklager«, og nogle artikler stiller spørgsmålstejn ved, om problemet virkelig er så stort, som de mange vidnesbyrd giver udtryk for.

### Afsluttende diskussion

Analysens fund skal forstås inden for de historiske og politiske sammenhænge, hvori de er indlejrede, og mediernes rolle bør ikke isoleres fra den forståelse. Framing-processer skal blot ses som en af mange faktorer, der bør inddrages for bedre at forstå variationer i feministiske bevægelers mod- og medgange på tværs af geografiske og tidsmæssige kontekster. Sådanne faktorer inkluderer statsstøtte (se f.eks. Beckwith, 2005, 2007), politiske muligheder (Tarrow, 2011, se også Beckwith om kønsbestemte mulighedsstrukturer), kultur og tidligere mobiliseringsstrukturer (se f.eks. Inglehart & Norris, 2003).

Medieinstitutioner er dog også nøgleaktører i legitimering og de-legitimering af sociale bevægelser, og at medier via de »fortolkende pakker«, de tilbyder, enten kan fremme eller hindre aktivisme og sociale bevægelser i deres udvikling.

#MeToo udgør et perfekt komparativt case-studie, fordi det muliggjorde en analyse af, hvordan samme specifikke problemstilling diskuteredes og udfol-



dede sig forskelligt i to lande på samme tid. Men hvordan kan forskellene så forklares? Litteraturen viser, at fremskridtene hen imod fuld ligestilling synes at have stagneret i Danmark siden 1990'erne. Samtidig er feminisme som koncept og etiket til at beskrive kampen for ligestilling mellem kønnene stort set forsvundet fra den politiske debat og officiel politisk retorik i Danmark. Til sammenligning har flertallet af partiledere i Sverige erklæret sig selv feminister (Dahlerup, 2011; 2004). Samlet set har den generelle konservative og den neoliberale vending i Danmark i de sidste årtier givet grobund for den udbredte idé, at feminismen er »gået for langt« (Dahlerup, 2018). Sådanne ideologiske strømme i de senere år bør ligeledes forstås i forhold til Danmarks historiske rolle som »Nordens libertarian«, hvor modstand mod kvoter og statens interventionisme generelt er udbredt.

Disse forskellige politiske løbebaner giver os således noget af konteksten og historien til at forstå, hvordan og hvorfor #MeToo gav genklang på så forskellige måder i de to lande, og hvorfor offentlige debatter om kønsmæssig ulighed og feminisme generelt har en tendens til at afvige så markant og vedholdende. Vores analyse bidrager til diskussionen af de diskursive kampe om betydningen af ligestilling og feminisme i Skandinavien i dag og fremhæver mediernes rolle i disse kampe. Debatten om #MeToo og kampene om dens implikationer afspejler de betydelige uoverensstemmelser i hegemoniske forståelser af feminisme og ligestilling mellem kønnene i regionen (Liinason, 2018b: 10). Fremfor en homogen højborg for ligestilling mellem kønnene – med hensyn til politik, praksis og offentlig debat – kan Skandinavien bedre forstås som »et genstandsfelt for konflikt og forhandlinger« (ibid.) med dertilhørende magtkampe om køn og ligestilling – også efter #MeToo-bevægelsen skyllede ind over begge lande.

## Referencer

- Beckwith, K. (2005). The Comparative Politics of Women's Movements. *Perspectives on Politics*, 3(3), 583–596.
- Beckwith, K. (2007). Mapping strategic engagements: Women's movements and the state. *International Feminist Journal of Politics*, 9(3), 312–338.  
<https://doi.org/10.1080/14616740701438218>
- Bronstein, C. (2005). Representing the third wave: Mainstream print media framing of a new feminist movement. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 82(4), 783–803.  
<https://doi.org/10.1177/107769900508200403>
- Møhring Reestorff, C. (2019). Danske medier underminerer #MeToo i jagten på hurtige klik, Videnskab.dk
- Entman, R.M. (1993). Framing: Toward Clarification of a Fractured Paradigm. *Journal of Communication*, 43(4), 51–58.  
<https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1993.tb01304.x>
- Gamson, W.A., & Modigliani, A. (1989). Media Discourse and Public Opinion on Nuclear Power: A Constructionist Approach. *American Journal of Sociology*.  
<https://doi.org/10.1086/229213>
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world. Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World*. Cambridge: Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511550362>
- McDonald, P., & Charlesworth, S. (2013). Framing sexual harassment through media representations. *Women's Studies International Forum*, 37, 95–103.  
<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2012.11.003>
- Mendes, K. (2011a). Framing Feminism: News Coverage of the Women's Movement in British and American Newspapers, 1968–1982. *Social Movement Studies*, 10(1), 81–98.  
<https://doi.org/10.1080/14742837.2011.545228>

- Mendes, K. (2011b). »The lady is a closet feminist!« discourses of backlash and postfeminism in british and american newspapers. *International Journal of Cultural Studies*, 14(6), 549–565. <https://doi.org/10.1177/1367877911405754>
- Rhode, D.L. (1995). Media Images, Feminist Issues. *Journal of Women in Culture and Society*, 20(31), 685–710. <https://doi.org/10.1086/495006>
- Tarrow, S. (2011). *Power in Movement. Social Movements and Contentious Politics*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511973529>
- Van Zoonen, E.A. (1992). The Women's Movement and the Media: Constructing a Public Identity. *European Journal of Communication*, 14(1), 9–29. <https://doi.org/10.1177/0267323192007004002>

# Sexchikane – udviklingen og mønstre i forhold til seksuel chikane

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

## Hvad er seksuel chikane?

Seksuel chikane er en persons konkrete handling af seksuel karakter rettet mod en anden person, hvor den, der udsættes for handlingen, bliver krænket.<sup>1</sup> Erhvervsaktive kan blive udsat for seksuel chikane på arbejdet fra mange forskellige personer f.eks. både fra kollegaer og chefer og fra eksterne parter, som de er i kontakt med qua deres arbejde med fx patienter, kunder, elever og klienter. Hvordan den enkelte oplever seksuel chikane, og hvordan den enkelte svarer i en spørgeskemaundersøgelse på spørgsmålet om seksuel chikane, er desuden individuelt og afhænger også af eksterne forhold. Nogle vil være tilbageholdende med at kalde handlinger fra demente eller børn seksuelt krænkende, når de bliver spurgt i en spørgeskemaundersøgelse. (Nielsen, Bjørkelo et al., 2017)

I undersøgelsen Arbejds miljø og Helbred stilles de erhvervsaktive følgende spørgsmål: *Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?* Hvis de svarer bekræftende, stilles et opfølgende spørgsmål: *Var det fra kolleger, ledere, underordnede eller kunder, klienter, patienter, elever m.fl.?* Spørgsmålet stilles direkte og uden en definition af, hvad der forstås ved seksuel chikane. Det er således op til den enkelte at definere, hvad der er seksuel chikane (Fakta om Arbejds miljø og Helbred, 2018. København: NFA, 2018.).

## Historisk udvikling

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø har spurgt til seksuel chikane på samme måde i 2012, 2014, 2016 og 2018 i undersøgelsen Arbejds miljø og Helbred (Fakta om Arbejds miljø og Helbred, 2018). Det giver mulighed for at sammenholde svarene over tid. Respondenterne har svaret på et elektronisk spørgeskema eller et papirspørgeskema – dvs. uden nogen interaktion mellem en udspørger og en respondent, og uden nogle andre kan se eller høre, hvad der bliver svaret. 60,2 pct. af de udvalgte har i 2018 svaret på undersøgelsen. I 2012 svarede 51,5 pct., i 2014 57,3 pct. og i 2016 52,9 pct. Det er både nationalt og internationalt en høj andel. Stikprøverne er udvalgt stratificeret og tilfældigt fra den fulde population af beskæftigede lønmodtagere. Alle de fire undersøgelser har vægte, der både tager højde for stratificeringen, og dermed sikrer den grundlæggende repræsentativitet, samt standardiserer for skævt bortfald mht. til køn, alder og jobgruppe, og dermed kvalitetssikrer sammenligneligheden over tid. Spørgemålene er testet, og undersøgelserne



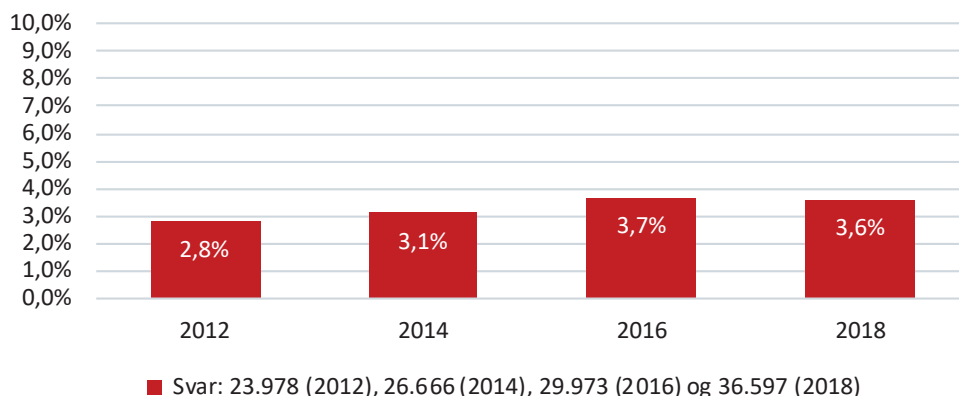
**PETER LINDE**  
Forsknings- og  
analysechef,  
Det Nationale  
Forskningscenter for  
Arbejds miljø



**IDA ELISABETH  
HUITFELDT  
MADSEN**  
Forsker,  
Det Nationale  
Forskningscenter for  
Arbejds miljø

opfylder dermed de klassiske internationale krav til en universelt repræsentativ undersøgelse.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

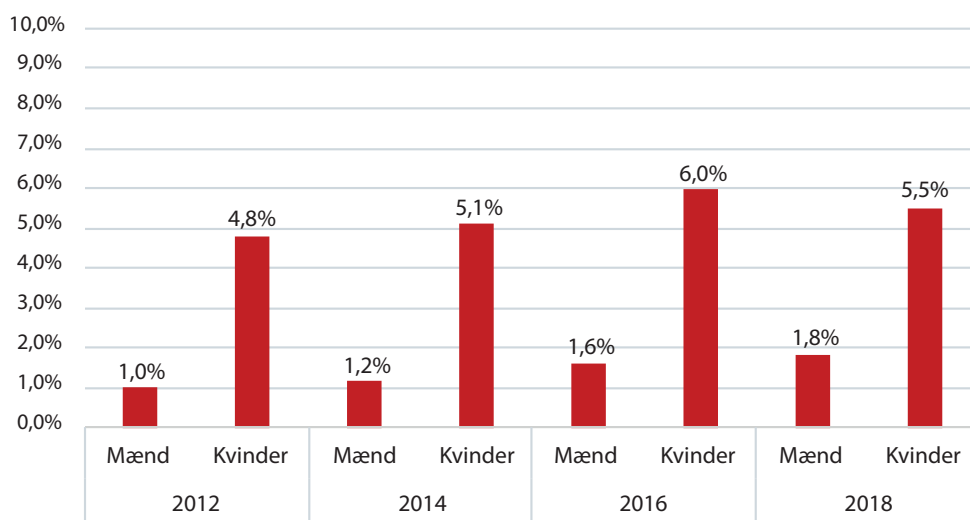


Andelen, der har oplevet seksuel chikane, er steget signifikant i perioden 2012 til 2016, mens den var på samme niveau i 2016 som i 2018. Det er for tidligt at sige, om stigningen fra 2012 til 2016 kommer til at fortsætte, eller om der er tale om en mere varig stabilisering på samme niveau, der måske over tid vil kunne ændre sig til et fald.

### Kvinder oplever mere seksuel chikane

Mænd rapporterer generelt mindre seksuel chikane end kvinder. Men hvis man kigger nærmere på perioden 2012 til 2018, er der en stigning blandt mænd, der rapporterer seksuel chikane, fra 1,0 pct. i 2012 til 1,8 pct. i 2018. Dette svarer næsten til en fordobling, mens forekomsten for kvinder i procentpoint er steget fra 4,8 pct. til 5,5 pct., hvilket er en relativ stigning på knap 1/5-del. Stigningen i andelen af mænd, som rapporterer seksuel chikane i perioden 2012 til 2018, har været statistisk signifikant. Ændringen for kvinder var ikke signifikant.

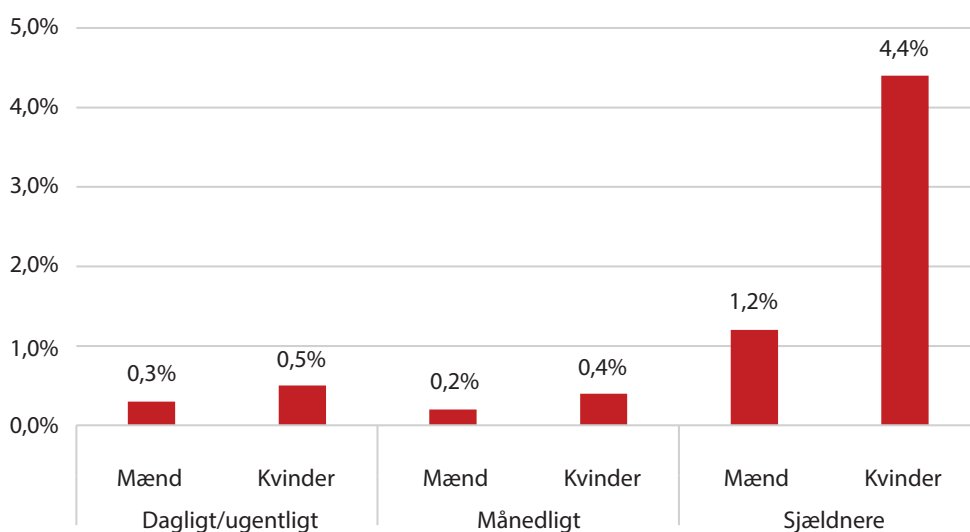
Seksuel chikane for mænd og kvinder



## Få oplever ofte seksuel chikane

Der er forskel på mænd og kvinders svar på, hvor ofte de oplever seksuel chikane. Hvis vi ser på de nyeste tal fra 2018, er det 0,3 pct. af mændene, der oplever seksuel chikane dagligt eller ugentligt, 0,3 pct. månedligt og 1,2 pct. sjældnere. De tilsvarende tal for kvinder er 0,5 pct. dagligt eller ugentligt, 0,6 pct. månedligt og 4,4 pct. sjældnere. Kvinderne ligger i alle svarkategorier højest, og den største forskel mellem mænd og kvinder er for svarmuligheden *sjældnere*. Sammenlignet med 2012 er der den samme relative fordeling som i 2018, så fordelingen på svarkategorierne har været stabil i perioden.

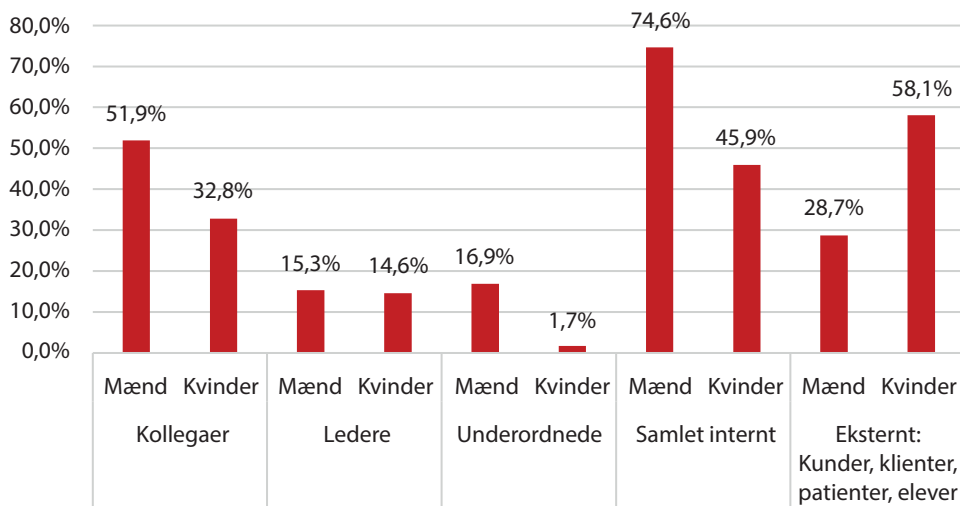
Hvor ofte seksuel chikane 2018



## Chikane fra kollegaer og eksterne relationer

Der er to markante forhold med hensyn til, hvem der chikanerer mænd og kvinder seksuelt. Der er markant flere kvinder, som chikaneres af eksterne, dvs. kunder, klienter, patienter, elever m.fl. Ser vi nærmere på de nyeste tal fra 2018, viser det sig, at 58,1 pct. af de seksuelt chikanerede kvinder er blevet chikaneret af eksterne. Svaret på det tilsvarende spørgsmål er for mænd 28,7 pct. – altså det halve. Det omvendte gælder for chikane fra kollegaer. Hvor 51,9 pct. af de chikanerede mænd nævner kollegaer som kilde til chikane, angiver 32,8 pct. af kvinderne denne gruppe, som dem, der chikanerer. Nogetlunde samme andel af chikanerede mænd og kvinder nævner ledere, og en del flere mænd end kvinder nævner underordnede.

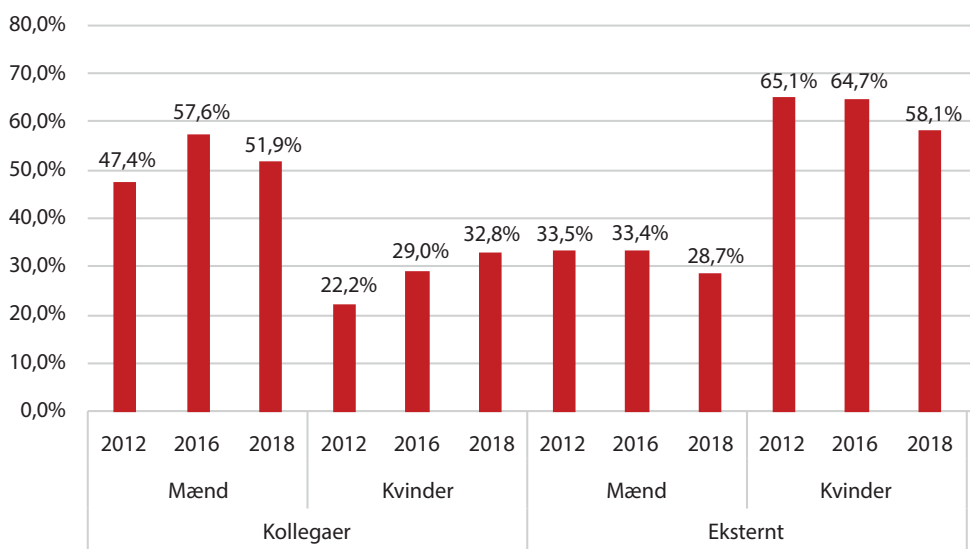
## Når seksuel chikane – fra hvem?



## Chikane fra kollegaer og eksterne – udviklingen 2012, 2016 og 2018

Sammenlignes årene 2012 og 2018 er der sket et svagt fald i, hvor stor en andel der har været udsat for chikane fra eksterne, både for mænd og kvinder. Det skal dog påpeges, at antallet, der seksuelt er chikaneret, er stigende, så numerisk er det ikke et fald. Samtidig ses en stigning mht. andelen af kvinder, der føler sig seksuelt chikaneret af kollegaer. Sammenlignes 2016 med 2018 er der et mindre fald i andelen af mænd og kvinder, der angiver chikane fra eksterne parter, og der er et fald i andelen af mænd, der føler sig seksuelt chikaneret af kollegaer. Chikane fra kollegaer viser ikke samme tendens, og for kvinder er der en stigning i oplevet seksuel chikane fra kollegaer.

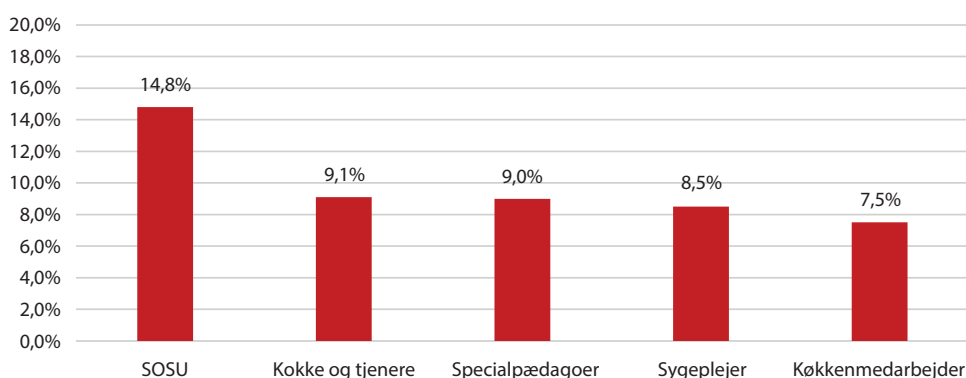
## Kollegaer og eksternt 2012 til 2018



## Seksuel chikane for jobfunktioner

Forskellene på, i hvor høj grad kvinder eller mænd føler sig seksuelt chikaneret, hænger et stykke af vejen sammen med, hvilken jobfunktion mænd henholdsvis kvinder varetager. Således gælder det, at de brancher med den hyppigste forekomst af seksuel chikane har flest kvinder ansat, og det er samtidig de brancher, der er kendetegnet ved mange eksterne relationer med kunder, patienter og klienter.

De fem jobfunktioner med mest seksuel chikane i 2018



## Diskussion

Tallene fra NFA's undersøgelser af Arbejdsmiljø og Helbred peger på, at seksuel chikane på arbejdspladsen rammer flere kvinder end mænd, men at der er en stigning i forekomsten blandt mænd. Mens de fleste af de kvinder, som udsættes for seksuel chikane på deres arbejdsplads, er udsat for chikane fra eksterne, så er seksuel chikane fra interne (kolleger, ledere og underordnede) den hyppigste form for seksuel chikane, som mænd oplever.

Tidligere forskning tyder på, at seksuel chikane kan være forbundet med alvorlige konsekvenser for de personer, som bliver udsat for det. Medarbejdere, som rapporterer seksuel chikane, har eksempelvis flere depressive symptomer end andre medarbejdere, og forskellen er størst for dem, som er udsat for chikane fra interne (Friborg, Hansen et al., 2017). Det er dog væsentligt at bemærke, at der også ses flere depressive symptomer blandt personer, som er udsat for seksuel chikane fra eksterne, sammenlignet med personer som ikke har været udsat for chikane.

Kvalitativ forskning tyder på, at chikanen fra eksterne, som ofte er fra borgere med funktionsnedsættelse fx demens, indebærer nogle særlige dilemmaer og problematikker. Medarbejderne vægrer sig måske imod at bruge begrebet seksuel chikane, men finder begreber som seksualiserende adfærd eller uønsket seksuel opmærksomhed mere rammende i situationer, hvor der er tvivl om, hvorvidt adfærd er tilsigtet eller utilsigtet (Nielsen, Kjær et al., 2017). Denne skelnen imellem den tilsigtede og den utilsigtede adfærd åbner dog for gråzoner, eksempelvis i tilfælde, hvor adfærd er systematisk rettet imod

enkelte medarbejdere, og det kan være svært at afkode den underliggende intention. Det er derfor vigtigt at være i stand til at tale med sine kolleger og leder om problematikken, så man kan håndtere den i fællesskab på arbejdspladsen, og den enkelte medarbejder ikke står alene med at have været udsat for krænkende oplevelser i forbindelse med sit arbejde. Hvis man mangler inspiration til at åbne for dialogen om dette emne, som kan være tabubelagt, kan man eksempelvis anvende dilemmakort, som er udviklet til formålet (Nielsen, Kjær et al., 2018).

En vigtig del af forebyggelsen af seksuel chikane på arbejdspladsen kan være en nuanceret kortlægning af forekomsten, som kan give et overblik over problemets omfang på den enkelte arbejdsplads. Der findes endnu ikke en standardiseret metode til måling af seksuel chikane, men forskere fra NFA og SDU arbejder i øjeblikket på at udvikle og teste et spørgeskema, som spørger ind til specifikke hændelser på arbejdspladsen frem for det mere overordnede spørgsmål om, hvorvidt man har været udsat for seksuel chikane. Erfaringer fra Norge tyder på, at forekomsten af seksuel chikane delvist afhænger af, hvordan man måler fænomenet, og at forekomsten kan være højere end det, som afdækkes med et enkelt overordnet spørgsmål (Nielsen, Bjørkelo et al., 2010).

## Noter

1. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima (Ligebehandlingslovens § 1, stk. 6).

## Litteratur

- Friborg, M.K., J.V. Hansen, P.T. Aldrich, A.P. Folker, S. Kjær, M.B.D. Nielsen, R. Rugulies & I.E. Madsen (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health* 17(1): 675.
- NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) (2018). Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018. København: NFA, 2018.
- Nielsen, M.B., B. Bjørkelo, G. Notelaers & S. Einarsen (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma* 19(3): 252-274.
- Nielsen, M.B.D., S. Kjær, P.T. Aldrich, I.E. Madsen, M.K. Friborg, R. Rugulies & A.P. Folker (2017). Sexual harassment in care work—Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *International journal of nursing studies* 70: 122-130.
- Nielsen, M.B.D., S. Kjær, A.P. Folker, I.E.H. Madsen & P.T. Aldrich (2018) Seksuel opmærksomhed fra borgere – guide til håndtering af udfordringer i arbejdsmiljøet. Tilgængelig på: <http://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Andre-vaerktoejer/Seksuel-opmaerksomhed-fra-borgere>