

DET NY MERINO #56



MÆND OG PIGER I DANSK AKADEMIA

Et casestudie af hverdagssexismen på et dansk universitet

EMILIE SVANE BRUHN MAJ 2021

PRÆSENTATION AF FORFATTEREN



Emilie Svane Bruhn

Stud.mag. i International Virksomhedskommunikation,
Syddansk Universitet

Medlem af forskningsgruppen TRILO, herunder TRILO
Diversitet og Ligestilling

ISSN: 2445 – 6764

Copyright ©

Artiklen må bruges og genbruges under Creative Commons licens BY-NC-ND, hvilket betyder, at den må gengives og spredes elektronisk eller på anden måde, hvis det sker med klar kildeangivelse og/eller med link tilbage til den pågældende gengivelse.

Redaktion:

Flemming Smedegaard
& Cecilie Greve Jensen



Abstract

Nach dem erneuten Ausbruch der #MeToo-Debatte in Dänemark, stellte sich die Frage, warum dieser Sexismus überhaupt Raum hatte, aufzutreten. Wo fängt Sexismus an und wo hört er auf? Die Arbeit: "Männer und Mädchen der Dänischen Wissenschaft" untersucht alltagssexistische Diskurse unter Forscher/innen an einer anonymisierten dänischen Universität. Rechtlich sind die Geschlechter in Dänemark gleichgestellt, jedoch sorgt struktureller Sexismus stets für Herausforderungen im Besteigen der wissenschaftlichen Karriereleiter vor allem für Frauen. Der dänische Arbeitsmarkt ist bloß der 11.-gleichgestellteste der Welt (CFR, 2018) und laut dem „Global Gender Gap Index“ liegt Dänemark auf Platz 29 der gleichgestellten Länder der Welt (World Economic Forum, 2021). Weibliche Studierende sowie Forscherinnen erleben Sexismus am Arbeitsplatz (Cecchini, Nielsen, & Utoft, 2019) (Agger, Jónasdóttir, Fog, & Søndergård, 2020) und Frauen im privaten Sektor ebenfalls (Muhr, 2019). Unter ein Drittel der Professor/innen in Dänemark sind Frauen und generell sind wissenschaftliche Stellungen durchgehend und überwiegend von Männern besetzt. Der gesamte Artikel steht im Rahmen der Situationell Dialektischen Wissenschaftstheorie und anhand einer Situationell Dialektischen Diskursanalyse (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018) fünf semistrukturierten Interviews, untersuche ich den Alltagssexismus, der die Umgangssprache an der Universität prägt.

Indledning

Ifølge Council of Foreign Relations' "Women's Workplace Equality Index" lå Danmark i 2018 på 11.-pladsen over verdens mest kønsligestillede arbejdspladser og ifølge World Economic Forums årlige Gender Gap Index, er Danmark faldet fra en 14. til 29. plads over de mest kønsligestillede lande i verden mellem 2020 og 2021 (CFR, 2018) (World Economic Forum, 2021). Vi er altså ikke engang blandt hhv. top-10 og top-20 og selve kendsgerningen, at der findes sådanne indekser, vidner om, at kvinder endnu ikke er ligestillede med mænd nogen steder i verden. I efteråret 2020 blev dette yderligere bekræftet, da Danmark oplevede en anden bølge af #MeToo-bevægelsen. Tv-vært Sofie Linde fortalte i en tale til Zulu Comedy Galla den 26. august, at hendes daværende chef havde truet hende med et seksuelt overgreb, da hun var 19 (Linde, 2020). Kort efter fulgte der underskriftindsamlinger fra forskellige brancher på det danske arbejdsmarked, der alle sammen vidnede om sexisme på arbejdspladsen (Lange, 2020) (Pedersen, 2020) (Rix, 2020) (Scheel &

Prakash, 2020). Den 8. oktober faldt hammeren for akademia: 689 forskere skrev under på, at de havde oplevet sexismen på danske universiteter og forskermiljøer (Agger, Jónasdóttir, Fog, & Søndergård, 2020). Mange af vidnesbyrdene taler om deciderede seksuelle overgreb eller trusler heraf, men sexismen starter ikke først ved vold og krænkelse (Jónasdóttir, 2020). Normaliseringen af hverdagssexisme fører, ifølge ledelsesforsker Sara Louise Muhr, til stigmatiseringen af ordet "sexisme", som ingen vil kendes ved (Muhr, 2019, s. 96). Men hvordan er tonen på de ovennævnte arbejdspladser? Hvilke fordomme om og forventninger til kønnene har vi, og hvordan differentierer de fra hinanden? Er humoren på kontoret baseret på at "sparke nedad" eller "opad" (Iscene, 2017)? Og hvorfor er mænd stadig overrepræsenteret i akademia? 7.344 af alle videnskabelige medarbejdere i Danmark i 2017 var mænd og kun 3.718 var kvinder, og den samme skævvridning gælder for kønsfordelingen på lektor-, adjunkt-, og professorniveau (Uddannelses- og forskningsministeriet; Styrelsen for Forskning og Uddannelse, 2018, s. 35ff). Jeg formoder, at hverdagssexisme er en overset spiller i sexismearenaen, der holder den onde cirkel af ulighed i gang.

Min problemformulering er derfor:

Hvordan bidrager hverdagens sprogbrug til sexismen blandt forskere på et (anonymiseret) dansk universitet?

Videnskabsteoretisk ståsted

Min videnskabsteoretiske tilgang til både dataindsamlingen, analysemetoden og den teoretiske ramme for artiklen er Situationel Dialektisk Videnskabsteori (SDV) (Dakwar, Rosfeldt, & Smedegaard, 2017). Det *situationelle* i SDV handler om at være dynamisk og tage højde for situationen og dens kontekst, mens *dialektikken* gør sig gældende i de modsætningsforhold, der er på spil i en given situation (ibid.). SDV arbejder med ni antagelser, der bevæger sig på dialektiske kontinua. Denne artikel er gennemsyret af alle ni antagelser, dog danner antagelse 6: "Kendsgerninger og værdier er to alen af samme stykke" en særlig ramme, fordi det er afgørende for min forståelse af diskurser: nemlig at de afspejler ens grundlæggende værdier.

SDV gør det muligt at arbejde multiperspektivisk, hvilket jeg har behov for, når jeg undersøger hverdagssexistiske diskurser på både ledelsesplan og blandt forskerne selv. Jf. antagelse 2 "del og helhed hænger sammen" er konteksten for en given kommunikationssituation afgørende (Dakwar,

Rosfeldt, & Smedegaard, 2017, s. 2). For ledelsens vedkommende betyder det, at jeg analyserer deres kommunikation i forhold til deres handlinger, for at se om kendsgerninger og udtalte værdier rent faktisk er to alen af samme stykke. For forskerne betyder det, at interviewsituationen spiller en rolle for, hvor naturlig samtalen evner at være. Hele artiklen står i kontekst af den genoplivede sexismedebat, der fulgte i kølvandet af Sofie Lindes tale til Zulu Comedy Galla den 26. august 2020, hvor hun fortalte om sine egne oplevelser med sexisme og krænkelser på arbejdspladsen (Linde, 2020). Artiklens første spadestik blev dog taget allerede i maj 2019, så antagelse 8: ”Tilfældighed og forudsigelighed eksisterer side om side” gør sig ligeledes gældende (ibid.).

Den sidste langvarige offentlige debat om sexisme i Danmark skete i 2017-18, da #metoobevægelsen tydeliggjorde hvor mange, især kvinder, der havde oplevet sexchikane, seksuelle krænkelser eller seksuel vold (Bruhn, 2018). I foråret 2018 skrev jeg mit bachelorprojekt om hashtaggets funktion i globaliseringen af bevægelsen. I 2018 valgte jeg at udnytte det momentum, der lige var opstået omkring italesættelsen af seksuel vold. I 2020 er det rent tilfælde, at undersøgelsens samtidighed bliver synliggjort i så høj grad, som den gør i medierne lige nu (oktober/november 2020).

Fortid, nutid og fremtid hænger utvivlsomt sammen (jf. antagelse 4) for kønsligestillingen. Kvinder har kun rettigheder på lige fod med mænd i Danmark i dag, fordi Rødstrømperne kæmpede for at få dem i 70'erne og 80'erne. Rødstrømperne kunne kun kæmpe for rettigheder, fordi feminismens første bølger banede vejen før dem. Og fremtidens danske sprog kan kun blive mindre ekskluderende og mere inkluderende for alle, hvis vi laver om på det nu. Det skal denne artikel være med til.

Min brug af SDV bliver uddybet løbende i metodeafsnittet, mit teoretiske afsæt, min analyse og mit udviklingsperspektiv, eftersom alle antagelser er lige relevante, dog i forskellige sammenhænge – eller situationer.

Litteraturreview

Køns- og kvindestudier brød for alvor frem i 1990'erne med Judith Butler som en af pionererne (Butler, 1999). Organisationsforskningen har i ny og næ set feministiske bidrag, herunder navnlig af Joan Acker (Acker, 1990) (Acker, 2006). Det er der dog et praktisk problem i - nemlig at forskning om sexisme ofte bliver udgivet som kønsforskning. Jeg kom ikke særlig langt ved at søge på ”sexisme i akademia”, fordi det viste sig, at langt de fleste titler enten indbefattede ord som ”sexchikane” eller

i højere grad ”køn”. Det kan være med til at usynliggøre sexismen, når ordet ikke er brugbart at søge på.

Mens køns- og kvindestuder for alvor brød frem i 1990’erne med amerikanske filosof og queer-teoretiker Judith Butler i spidsen (Butler, 1999), har feministiske teorier været mere sparsomme på andre videnskabelige områder. Det, forskningen mangler, er et øget fokus på hverdagssexisme i danske organisationer, og hvordan den holder direkte sexisme i live. Forskningsverdenen har ry for at være konkurrencepræget, hvilket er en egenskab, der i lang tid er blevet tilskrevet maskulinitet (Butler, 1999) (Acker, 2006) (Muhr, 2019). Det er derfor tit den forklaring, man møder, når man spørger, hvorfor der er langt flere mandlige professorer end kvindelige (Muhr, 2019) (Uddannelses- og forskningsministeriet; Styrelsen for Forskning og Uddannelse, 2018). Jeg argumenterer for, at ovenstående forklaring er sexistisk, og derfor fra start af gør akademia til et sexistisk miljø, hvilket jeg uddyber i min analyse.

Litteraturreviewet er struktureret efter forskning i sexisme blandt studerende på universiteter, blandt medarbejdere på universiteter og slutteligt sexisme i organisationsregi.

Guscke, Busse, Khalid, Muhr & Just

I 2018 udgav Information et åbent brev fra 48 studerende til de fem danske universiteter, i hvilket de kritiserede universiteternes manglende håndhævelse og forebyggelse af sexchikane (Guscke, Busse, Khalid, Muhr, & Just, 2019, s. 12). I kølvandet herpå undersøger Guscke et al. i deres artikel ”Sexual harassment in higher education” hvor fremtrædende sexchikane er, hvad sexchikane (”sexual harassment”) omfatter, og hvor vidt de studerende synes sexchikane er acceptabel eller problematisk (Guscke, Busse, Khalid, Muhr, & Just, 2019).

Forfatterens definition på sexchikane er:

- (1) measurable physical, verbal, non-verbal and digital behaviours and acts as well as
- (2) instances of gendered and sexed hierarchies which are rooted in norms that people draw on when they measure and explain perceived sexual harassment (Phillips 2000; Tolman et al. 2003) (ibid. s. 13f).

Guscke et al. distribuerede en spørgeskemaundersøgelse på et unavngivet dansk universitet og konkluderer på resultaterne af 342 gennemførte besvarelser (ibid.). Overordnet viser resultaterne, at

kvinder i højere grad oplever sexchikane end mænd, og at kvinder er mere tilbøjelige til at opfatte sexchikanerende handlinger og adfærd som sexchikane (ibid. s. 14fff). Ikke-danske kvinder er desuden særligt tilbøjelige til at opfatte sexchikanerende adfærd som sexchikane (ibid.).

Guscke et al. konkluderer, at verbale sexchikanerende handlinger og adfærd bliver i højere grad accepteret end fysiske (Guscke, Busse, Khalid, Muhr, & Just, 2019, s. 22-24). Verbal sexchikane kan være handlinger som kommentarer om en persons krop, også selvom de er ment som kompliment, vittigheder om køn og seksualitet og påtrængende kommentarer (ibid.). Flere af de danske mænd svarer på åbne spørgsmål angående verbal sexchikane, at vi i Danmark har en humor, der tillader den slags jokes (ibid.). En dansk mandlig studerende (født i 1996) skriver: "We Danes have a sense of humor that isn't restricted by too many barriers – which is great if you're not a fan of verbal censorship" (ibid. s. 23), mens en af kvinderne fortæller følgende om mændene på hendes studium:

And they would make 'funny' comments about that "it was cute when we were bossy" (...) These comments might sound funny and insignificant, but they really undermine our authority as girls and make it very hard for us to be taken seriously. (...) I have told the guys from my study programme a few times that they were inappropriate, but then they just laugh and make '#metoo' jokes. I don't think they mean anything evil, they just don't understand how these comments affect their female classmates. (Danish woman, born 1994) (ibid.).

Der bliver også argumenteret for, at danskere er "meget åbne når det kommer til vores seksualitet" (min oversættelse (ibid. s. 23). Ifølge LGBT+ Danmark er 40% af LGBT+-personer i Danmark dog ikke åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet, hvilket taler imod vedkommendes påstand (LGBT Danmark, 2019).

En ikke-dansk kvinde kommenterer følgende om dansk kultur:

Danish culture has a serious problem with not taking this [sexual harassment] seriously. The amount of downgrading jokes about women, I can't even count. Most of them blame it on Danish humour, to escape racist/sexist accusations. (nonDanish woman, born 1996) (Guscke, Busse, Khalid, Muhr, & Just, 2019, s. 23).

Dette anser jeg som en interessant og tankevækkende vurdering af den danske kultur.

Lea Skewes, Joshua Skewes og Michelle K. Ryan

Skewes, Skewes og Ryan undersøgte i 2019 medarbejderes attitude overfor sexisme på et specifikt men unavngivet dansk universitet (Skewes, Skewes, & Ryan, 2019). De bruger *The Modern Sexism Scale* (Swim et. al 1995) til at udarbejde og analysere en spørgeskemaundersøgelse, der blev besvaret af 1805 VIP-medarbejdere på det pågældende universitet (Skewes, Skewes, & Ryan, 2019, s. 1805). En respondent indikerer overensstemmelse med sexistiske holdninger, hvis de scorer højere end 3,5 ud af 7 på Likertskalaen. Respondenterne i Skewes, Skewes og Ryans undersøgelse scorede i gennemsnit 4,18 på *Modern Sexism Scale*, hvor mændene scorede 4,59 og kvinderne 3,79 (ibid. s. 77).

Undersøgelsen rummede desuden åbne svarmuligheder og her ser Skewes, Skewes og Ryan tre hovedemner:

- (1) a lack of connection between policies and implementation, (2) assumed gender blindness, and (3) assumed reverse discrimination (Skewes, Skewes, & Ryan, 2019, s. 78).

Respondenterne ser ikke nogen konkrete handlinger bag de Gender Equity Plans, universitetet har offentliggjort, og de fleste tror på, at ansøgerens køn ingen rolle spiller for ansættelsen på universitetet. Dette kalder Skewes, Skewes og Ryan for *gender blindness*. Organisationsforsker Sara Louise Muhr beskriver det samme fænomen i ”Ledelse af køn” og argumenterer for, at det er del af det danske samfund at tro på, at vi lever i et meritokrati (Muhr, Ledelse af køn, 2019).

Tess S. Skadegård Thorsen

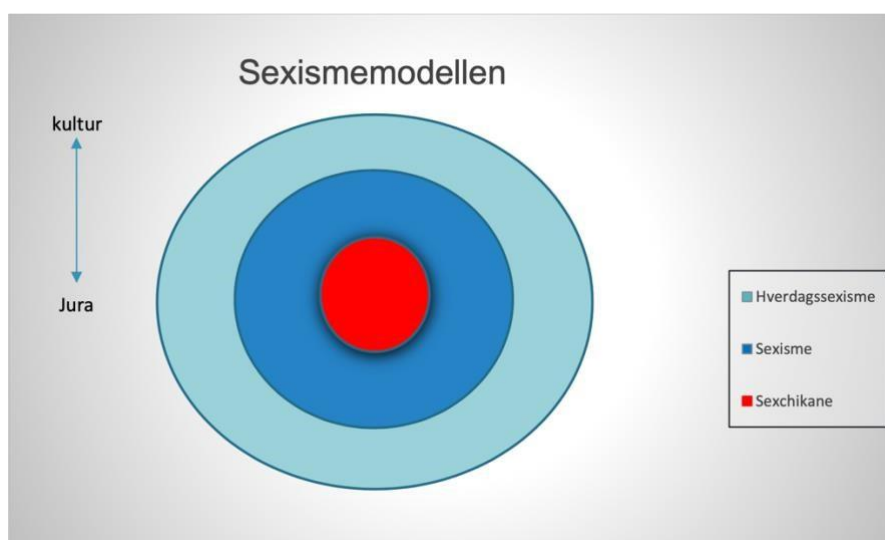
Tess S. Skadegård Thorsen forsker i repræsentationspraksisser i dansk film og har i løbet af sin Ph.d. i samme emne ført logbog om sine oplevelser, blandt andet med diskrimination (Thorsen, 2019, s. 31). I sin autoetnografiske artikel ”Minoritetsbeskatning – et værktøj til at forstå opretholdelse af strukturelle uligheder i dansk academia” tager hun udgangspunkt i sine noter og memorywork, for at præsentere de arbejdsmæssige ekstrabeskatninger, man kan blive udsat for som minoriseret medarbejder, og især hvis man er dobbeltminoritet (Thorsen, 2019).

Thorsen beskriver minoritetsbeskatning som: ”en tese om, at minoritetspersoner i akademiet ‘beskattes’ med ekstraarbejde, som de ikke lønnes for, men forventes at udføre som en del af deres ansættelse i kraft af deres position” (Thorsen, 2019, s. 37) og opstiller en model, der illustrerer affektive (uklare) og konkrete (målbare) beskatninger, minoritetspersoner kan blive udsat for.

Målbar minoritetsbeskatning kan for eksempel være ubetalt ekstra arbejde, som opstår når studerende beder hende om vejledning om noget, der er relateret til racialisering eller racisme, selvom de er tilknyttet en anden vejleder. Beskatningen viser sig også i form af mindre feedback, som desuden er af dårligere kvalitet, når hun præsenterer sit forskningsprojekt for sine Ph.d.-stipendiatfæller- og vejledere. Hun bliver spurgt om hun havde overvejet, om det blot var en formodning, at der var et “problem med repræsentation i dansk film”, og om mere repræsentation er nødvendig, eller nødvendigvis er en god ting (Thorsen, 2019, s. 38) og opdager at lignende spørgsmål fylder det meste af feedbacken. På baggrund af mange lignende oplevelser på kurser og seminarer konkluderer Thorsen, at hun i højere grad skal argumentere for præmissen for sin forskning end mange af hendes hvide og/eller mandlige ph.d.-medstuderende, selvom hun dokumenterer præmissen i lige så høj grad som dem (ibid.). Thorsen, og mange andre minoritetsforskere, går på den måde glip af feedback på sin akademiske praksis, som er en vigtig vidensdeling hendes ph.d.-fæller nyder gavn af.

Christina Jensen

I sin artikel ”Sexisme på arbejdspladsen - *En diskursanalytisk undersøgelse og teoretisk fundering af sexismens indvirkning på den arbejdsmæssige trivsel og udvikling*” tager Christina Jensen udgangspunkt i antagelsen om, at sexistiske diskurser har indflydelse på arbejdsmiljøet (Jensen, 2016). Med inspiration fra Edgar Scheins funktionalistiske kulturanalysemodel, udvikler hun *Sexismemodellen*, som ses nedenfor (Jensen, 2016, s. 4).



Figur 1 - (Jensen, 2016)

Sexchikane er placeret på Scheins artefaktniveau, som det synlige, håndgribelige udtryk for sexismen. Sexisme ligger på niveau med skueværdier og hverdagssexisme er på niveau med grundlæggende antagelser (Jensen, 2016, s. 4ff). Jensen beskriver sin placering af sexismen som skueværdi således:

... en aktiv handling, men i stedet udtrykker sig gennem sproget. Dette niveau kan derfor sammenlignes med Scheins værdiniveau (Schultz, 1990:32), da det også er genstand for en diskussion af, hvornår det er en acceptabel eller uacceptabel handling (ibid.).

I og med at jeg tillægger sprog et stort ansvar og tilslutter mig Bang og Døørs økologivistiske tankegang, hvilket jeg vender tilbage til i mit teoriafsnit, vil jeg udfordre Jensens påstand om, at sprog ikke er en aktiv handling. Jeg anser Scheins skueværdier som et nyttigt redskab, dog bruger jeg i denne artikel begrebets oprindelige betydning. Jensen forklarer hverdagssexismens placering på niveau med grundlæggende antagelser som:

De usynlige og implicite antagelser, der styrer adfærden, og som fortæller organisationsmedlemmer, mænd som kvinder, hvordan de skal agere (Jensen, 2016, s. 5).

Hverdagssexisme skal dermed forstås som udtryk for ens grundlæggende antagelser. Hverdagssexisme er, ifølge Jensen, så ubevidst, at det er et udtryk for netop de grundlæggende antagelser man har om kønnene.

Sara Louise Muhr

Danske Sara Louise Muhr udgav i 2019 ”Ledelse af køn – hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer” efter mere end 15 års forskning i køn og ledelse, og bidrager således med et samlingsværk over problematikker forbundet med kønsligestillingen på danske arbejdspladser (Muhr, 2019). Muhr interviewer 150 mellem- og topledere med henblik på at få indblik i og analysere kønsstereotyper og sexismes påvirkning af karrierevalg- og progression (ibid.). Hun belyser desuden den problematik, der ligger i at bevise uligheden for et Danmark, der har en *falsk bevidsthed* om, at vi allerede har opnået kønsligestilling (Muhr, 2019).

Muhr om hverdagssexisme

Muhr har dedikeret et helt kapitel til hverdagssexisme, hvor hun gennemgår de mindre synlige forskelsbehandlinger, kvinder møder på arbejdsmarkedet. Ifølge Muhr bliver kvinder ”kontinuerligt evalueret lavere end mænd” og får ”systematisk kortere, mindre rosende, anbefalinger” (Muhr, 2019, s. 91, 95). Kvindelige chefer er desuden ”mindre vellidte end mandlige (ibid. s. 94) og kvinder oplever i højere grad hverdagsdiskrimination i form af jokes, stereotypiseringer og kønnede forventninger (ibid. s. 96ff). Sidst men ikke mindst bidrager ”normaliseringen af hverdagsdiskrimination” til kønslig ulighed i Danmark (ibid. s. 100).

Inklusion på falderebet?

Muhr argumenterer i sin konklusion for, at køn skal betragtes som flydende med kønnene ”mand” og ”kvinde” som ”yderpolerne af et kontinuum” (Muhr, 2019, s. 256). Eftersom Muhrs værk i høj grad har fokus på kvinders og mænds roller og de barrierer, de oplever i organisationer, giver det mening, at hun nævner netop disse to køn i sin undertitel. Dog kunne hun have været endnu mere inkluderende over for andre køn ved at italesætte sin kønsforståelse og sit fokus i starten af bogen. Det er muligt, at det har været et bevidst valg ikke at italesætte det binære køn som sådant, for ikke at afskrække de læsere, der kommer fra en organisation- og ledelsesforskningsbaggrund og derfor sandsynligvis ikke har samme indsigt i køn som kønsforskere, der læser bogen, utvivlsomt har.

Judith Butler

Især med sit værk ”Gender Trouble” (1999) bliver amerikanske filosof og queer-teoretiker Judith Butler betragtet som pioner for *feminist* og *queer theory*, og tilslutter sig Simone De Beauvoirs udtalelse: ”One is not born a woman, but rather becomes one.” (Beauvoir ifølge Butler, 1999, s. 3) ved at uddybe, at kønsroller er tillærte og ikke medfødte, hvilket hun kalder for *kønspersformativitet* (Butler, 1999). Bogen udkom som kritik af samtidens feminisme, der, ifølge Butler, var for ekskluderende og idealiserende i sin kønsforståelse (ibid.):

No longer believable as an interior ”truth” of dispositions and identity, sex will be shown to be a performatively enacted signification (and hence not “to be”), one that, released from its naturalized interiority and surface, caoccasion the parodic proliferation and subversive play of gendered meaning (Butler, 1999, s. 44).

Butler gør således op med opdelingen af *sex* og *gender*, ikke fordi hun ikke anerkender, at ens kønsidentitet kan afvige fra det ved fødsel tildelte køn, men snarere fordi hun mener, at *gender* er så performativt, netop fordi man får tildelt et køn ved fødslen udelukkende på baggrund af observerbar anatomi.

Joan Acker

Amerikanske sociolog Joan Acker udgav i 1990 artiklen ”Hierarchies, jobs and bodies: A theory of Gendered Organizations” som, ligesom Butlers ”Gender Trouble”, var et brud med samtidens feminisme. Acker efterlyser feministers forståelse for og anerkendelse af at organisationer er fundamentalt maskuline (Acker, 1990). Historisk set er det mænd, der har grundlagt organisationer, skrevet historien og lovgivningen og i dag er det stadig mænd, der dominerer ledelser og de højest betalte brancher (Acker, 1990, s. 140). Acker pointerer: ”Gender is difficult to see, when only the masculine is present” (Acker, 1990, s. 142), hvilket blandt andet forklarer den store modstand feminismen møder i 2020. Når jeg som organisations- og kommunikationsstuderende læser artikler og bøger, bliver lederen i en given case omtalt som ”han” (og sekretæren i øvrigt som ”hun”) så ofte, at det bliver decideret i øjenfaldende, når de i stedet får pronominet ”hun”. Samme tendens gør sig gældende, når man indfører kvoter for, hvor mange kvinder, der skal være i en given ledelsesstab (kvindekvoter), fordi det hidtidige fravær af kvinder pludselig får ”30% kvinder” til at blive hyper-synlige (Muhr, 2019). Det handler på den måde i høj grad om diskurser og hvordan disse overvejende er maskuline i organisationer og forskningen om dem.

Acker refererer desuden til Catherine McKinnon (1982), der argumenterer for at mænds seksuelle dominans af kvinder er indlejret i organisationer. Det modsiger den ellers gængse forklaring om, at seksuelle krænkelse (”sexual harrasment”) er afvigelser af normen og derfor ikke del af organisationsstrukturen (McKinnon 1979, 1982 ifølge Acker, 1990).

I ”Inequality Regimes” (Acker, 2006) præsenterer Acker et analyseredskab til identificering af ulighed i organisationer på baggrund af køn, klasse og race. Selvom hun arbejder intersektionelt feministisk, er det primært de tre førnævnte kategorier, hun benævner. Ackers pointe er, at de ”inequality regimes”, der eksisterer i samfundet, er de samme i organisationer (Acker, 2006). I Danmark og store dele af den nordlige halvkugle, er samfundet gennemsyret af det hvide patriarkat,

og derfor er det også til stede i organisationer (Muhr, 2019) (Ressner, 1987 ifølge Acker, 1990, s. 143).

Mit bidrag til forskningen

Hverdagssexisme er hidtil overvejende blevet behandlet uden for akademia, såsom feministiske forfatter Laura Bates' etablering af Everyday Sexism Project og hendes bog "Everyday Sexism" (Bates, 2014). Inden for forskning synes hverdagssexisme særligt i Danmark at være behandlet indenfor sexisme- eller kønsforskning og sjældent som selvstændigt fænomen (Muhr, 2019). Eksisterende forskning er meget fokuseret på direkte sexisme og sexchikane, og især sidstnævnte er stadig et alvorligt, men overset problem i Danmark. Da vi betragter os selv som et ligestillet land, selvom vi ikke er det, finder jeg det derfor nødvendigt at undersøge det, der ikke er kvantificerbart, nemlig det, der sker i hverdagen, som ikke er ulovligt og som bliver accepteret som humor eller som naturlig forskel på mænd og kvinder: nemlig hverdagssexismen.

Teori

Den situationelle dialektik har ikke noget slutpunkt

Jeg analyserer min empiri ved hjælp af Situationel Dialektisk Diskursanalyse (SDD), som er Dakwar et al.'s bud på en diskursanalysemetode (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018).

Diskurs som fortælling: Narrativ metode

Komplekse narrativer

Katrine Slott Nielsen har i sin specialeafhandling udviklet *Komplekse Narrativer* inden for *Diskurser som fortælling: Narrativ Metode* (Nielsen, 2020) (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018). Nielsen argumenterer for, at Dakwar et al.'s inspiration af Stacey med fordel kan overføres til SDD, herunder narrativ metode (Nielsen, 2020, s. 39). Udover Staceys kompleksitetsteori inddrager hun Majken Schultz' *myte-* og *saga-*begreber, samt skønlitteraturens *fortællerstemmer: jeg-fortælleren, 3. personfortælleren og den alvidende fortæller* (ibid. s. 39f). *Myten* er, ifølge Nielsen, "en almengjort fortælling, der ikke er forankret i en konkret begivenhed", mens *sagaen* "netop er forankret i en konkret begivenhed, som derfor fungerer som et begrundet synspunkt i en historie" (ibid. s. 41).

Nielsen definerer et komplekst narrativ som bestående af mindst ét af de fire kriterier: (1) Fortællingen har ingen klare aktanter og opererer derimod med Smedegaards dialogiske *deltager*-begreb (2018; 2019), (2) To eller flere deltagere indgår i interaktionen, (3) en reflekteret formidlingsform (tidsfaktor), og/eller (4) situation (Nielsen, 2020, s. 42).

Diskurs som syseminstantiering: Socialsemiotik

Socialsemiotikken bygger på M.A.K. Hallidays systemtisk funktionelle lingvistik (SFL) (Andersen og Holsting 2015) (Andersen og Smedegaard 2005) (Halliday 1978) (Halliday og Hasan 1985) (Halliday og Matthiesen 2004, 2014) (Martin og Rose 2007) og bliver af Dakwar et al. defineret som:

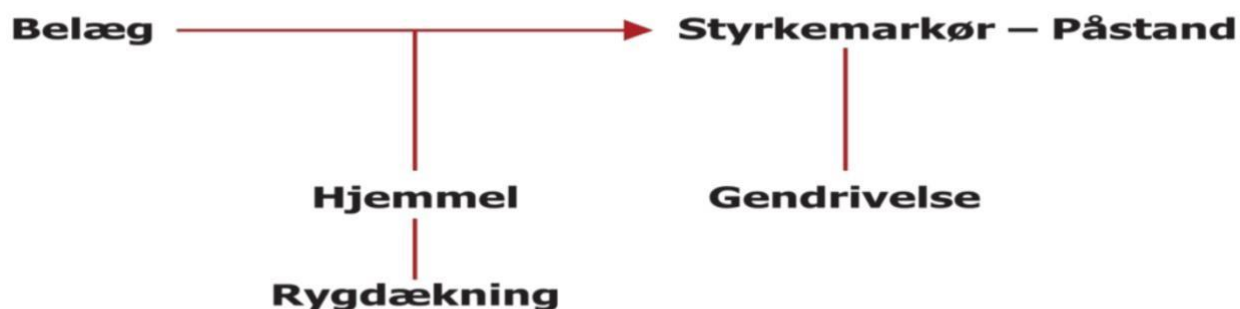
Socialsemiotikken, som betoner, at det ikke kun handler om studiet af tegnudveksling, men om tegnudveksling i bestemte sociale kontekster.

Socialsemiotik skal forstås således, at betydning er intersubjektivt forhandlet og semiotisk givet i en vekselvirkning (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018, s. 19).

SDD præsenterer fire analyseredskaber fra socialsemiotikken, selvom den rummer mange flere (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018). Jeg bruger det *eksperientielle netværk* til at systematisere de *materielle handlinger* og *hændelser*, samt de *verbale* og *mentale handlinger*, som *participanterne* – altså interviewdeltagerne – udfører eller omtaler i løbet af interviewet (ibid.). Derudover anvender jeg den grammatiske analysemodel, som bliver præsenteret i ”Teksten i Grammatikken” af Thomas Hestbæk Andersen og Alexandra Holsting (Andersen & Holsting, 2015).

Diskurs som overtalelse: Retorik

Retorikkens rødder starter hos den græske filosof Platon og beskæftiger sig med overbevisning af andre gennem kommunikation og argumentation (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018, s. 32). Indenfor retorikken vælger jeg at benytte mig af Stephen Toulmins argumentationsmodel for at analysere opbygningen af argumenter fundet i min empiri. Analysens mål er at afgøre, om et argument er godt eller dårligt og redeligt eller uredeligt.



Figur 2 - Toulmins argumentationsmodel

De tre obligatoriske elementer et argument skal indeholde, ifølge Toulmin, er *påstand*, *belæg* og *hjemmel*, mens de frie elementer er *styrkemarkør*, *gendrivelse* og *rygdækning*. Hvis påstanden kan bevises ved hjælp af belæg og hjemmel, er der tale om et godt og redeligt argument.

Styrkemarkøren tjener som yderligere bevis for, at det man siger, er der også andre, der siger. Hvis styrkemarkøren desuden indeholder en af appelformerne etos, logos eller patos, står det endnu stærkere. Gendrivelsen er bevis for, at man er et kritisk tænkende menneske, der ikke lader sig forføre af fanatisme, mens rygdækningen er den sidste barriere mod modstanden.

Diskurs som dialektik: Dialektisk lingvistik

Dialektisk lingvistik er udviklet af Jørgen Chr. Bang og Jørgen Døør og er tænkt som et paradigme, der argumenterer for ”en politisk og moralsk ansvarlighed i forhold til sprog”

(Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018, s. 27). Med en problemformulering, der undersøger hverdagsprogbrugets påvirkning på den faktiske sexismen i forskermiljøet, er det et udgangspunkt, jeg anser som centralt for mig selv som forsker og for denne artikel.

I deres bog ”Language, Ecology and Society – A Dialectical Approach” redegør Bang og Døør for de ni kernemodsætninger, der er styrende for enhver interaktion, alt efter hvilken position deltagerne er i og hvor meget magt, den medbringer. Kernemodsætningerne er: *Race, Alder, Køn, Klasse, Autoritet, Ideologi, By/land, Privat/offentlig og Kultur/natur* (Bang og Døør, 2007: 6769). Hvem der har den mest dominerende position i interaktionen afhænger både af situationen og af, hvilke logikker, der er på spil. Bang og Døør definerer de tre overordnede logikker som

- Ideologikker, der er det mentale og bevidsthedsmæssige
- Sociologikker, som gælder sociale forhold

- Biologikker, der dækker over regler og regelmæssigheder i vores biologiske fællesskab (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018, s. 27f).

Valget af Bang og Døørs dialektiske lingvistik var et komplekst, da nogle af deres holdninger var afgørende for min tiltrækning, mens andre syntes forældede og i modsætning til mine holdninger. Økologivistikken forholder sig kritisk overfor kapitalismen og er inspireret af marxismen, hvilket jeg som socialistisk forsker, kun kan istemme.

... sprog og menneskelig interaktion har indflydelse på, hvordan samfund organiseres, og at samfundet både påvirker og påvirkes af miljø og omgivelser, ligesom samfund, miljø og omgivelser også indvirker på sproget (Dakwar et al. 2016)” (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018, s. 26)

Ovenstående citat tilslutter jeg mig ligeledes. Jeg argumenterer for, at sproget holder sexismen i live ved at skabe hverdagssexistiske diskurser, hvilket påvirker samfundet og vice versa. Der hvor jeg adskiller mig, er i kernemodsætningerne *race*, *køn* og *seksualitet*, hvilket fører mig videre til min begrebsafklaring.

Begrebsafklaring

Jeg vælger at inkludere end begrebsafklaring, for at tydeliggøre hvilke definitioner, jeg tilslutter mig, når jeg bruger bestemte begreber.

Køn

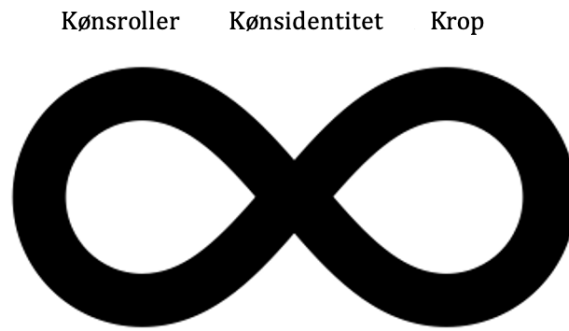
Bang og Døørs *køns-* og *seksualitets-*forståelse er, ifølge Nielsen, unuanceret og ekskluderende (Nielsen, 2020). På engelsk – og flere andre sprog – differentieres der mellem kønsbegrebet: *sex* forholder sig til det biokemiske og anatomiske aspekt, mens *gender* beskriver kønsidentitet (ibid.). Aidsfondets normkritiske seksualundervisning og LGBT+ Danmark omtaler det biokemiske, anatomiske køn som: ”det køn, man fik tildelt ved fødslen” af hensyn til trans- og interkønnede personer (LGBT+ Ordbog, 2016) (Aidsfondet, 2020). Transpersoner identificerer sig ikke med det køn, de fik tildelt ved fødslen, mens interkønnede personer har (en) medfødt(e) variation(er) af de fysiske køns karakteristika. En ciskønnet person identificerer sig således med det køn, de fik tildelt ved fødslen.

Bang og Døørs kernemodsætning *Køn* dækker udelukkende over mænd og kvinder og følger således den binære kønsforståelse. En binær kønsforståelse er en ”forståelse af, at kønnet består af to uafhængige og modsatte former af henholdsvis femininitet og maskulinitet” (LGBT+ Ordbog, 2016). Jeg betragter køn som eksisterende på et dialektisk kontinuum, hvor *mand* og *kvinde* er yderpolerne (Muhr, 2019, s. 256). Jf. antagelse 7 i SDV: ”Dialektiske modsætninger har ikke noget slutpunkt” betragter jeg således ikke *mand* og *kvinde* som slutpunkterne, og tilslutter mig derimod den ikke-binære kønsforståelse at køn er ”mere og andet end udelukkende mandligt og kvindeligt; en person kan identificere sig som begge, hverken-eller eller noget mellem de to” (LGBT+ Danmark, 2020).



Figur 3 – Ikke-binær kønsforståelse

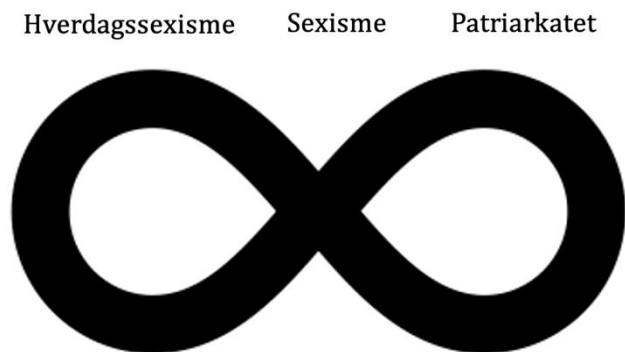
Ens køn kan udgøres af flere faktorer (Muhr, 2019, s. 89). At argumentere for køn som udelukkende socialt konstrueret, er ligeledes uforeneligt med den situationelt dialektiske tankegang og er, efter min vurdering, for simpel måde at tænke køn på. Jf. flowmodellen nedenfor, argumenterer jeg for, at køn udgøres af *kønsroller*, *kønsidentitet* og *krop*. *Kønsrollerne* betragter jeg som socialt konstruerede af miljø og omstændigheder, jf. Butler, der argumenterer for det *performative køn* (Butler, 1999), samt af kroppens karakteristika. *Kroppen* kan til gengæld ændres kirurgisk og/eller medicinsk, når den ikke stemmer overens med en persons *kønsidentitet*. *Kroppen* kan således være bekræftende for en persons *kønsidentitet*, mens den ligeledes kan være irrelevant for andres *kønsidentitet*.



Figur 4 - Køns-flowmodel

Sexisme

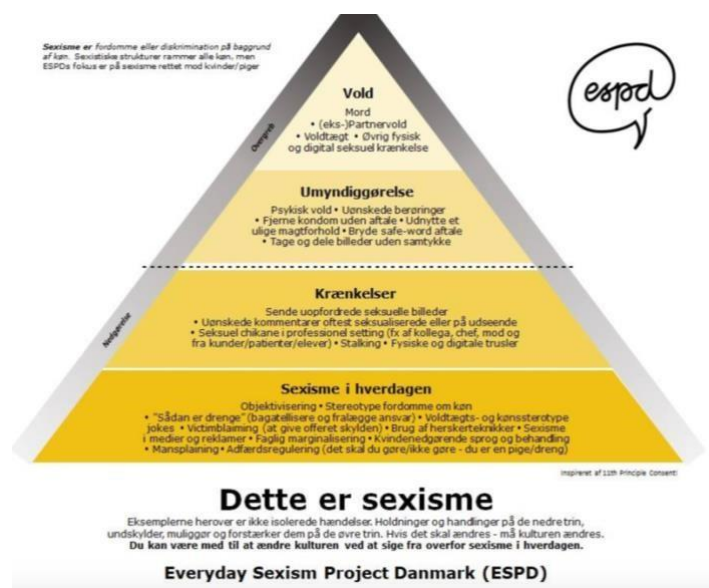
Jeg definerer sexisme som et dynamisk paraplybegreb for al slags diskriminering på baggrund af køn. Nedenstående flowmodel illustrerer den konstante vekselvirkning og gensidige påvirkning af hverdagssexisme, sexisme og patriarkatet, som jeg definerer i de kommende afsnit (jf. SDV Antagelse 3: ”Forbundne sagsforhold påvirker gensidigt hinanden”).



Figur 5 - Sexisme-flowmodellen

Modellen og definitionen af sexisme bygger på Christina Jensens *Sexismemodel* (Jensen, 2016), Everyday Sexism Project Denmarks model (se nedenfor) og Den Danske Ordbogs definition på sexisme.

Mænd og Piger i Dansk Akademia



Figur 6- (Everyday Sexism Project Danmark, 2020)

Den Danske Ordbogs definition var indtil november 2020: ”Den anskuelse at et bestemt køn, især mænd, er bedre end et andet, med diskrimination og manglende ligestilling til følge” (Den Danske Ordbog, 2020) og fik den 11. november 2020 tilføjelsen: ”nedvurderende og respektløs opførsel over for personer af et bestemt køn, fx i form af upassende og stereotype bemærkninger, befamling eller opfordring til sex” (ibid.) (Wilms, 2020).

Hverdagssexisme

Hverdagssexisme definerer jeg som sexism, der kommer til udtryk i hverdagen bl.a. via sprogbrug, kropssprog, humor og stereotypiseringer (Everyday Sexism Project Danmark, 2020) (Muhr, 2019). Jf. Jensens *Sexismemodell*, anser jeg hverdagssexisme som et ubevidst udtryk for ens grundlæggende antagelser om køn (Jensen, 2016).

Patriarkatet

Patriarkatet henviser i denne artikel til en mandsdomineret samfundsstruktur (Den Danske Ordbog, 2020). Det er et samfund, hvis retssystem og uddannelsessystem blev opbygget af mænd og til mænd. Den patriarkalske værdsættelse af maskulinitet over femininitet gennemsyrrer hele samfundet.

Intersektionel feminisme

Den amerikanske juraprofessor, Kimberlé Crenshaw, møntede I 1989 begrebet ”intersectional feminism” og forklarer dets betydning på UN Women’s hjemmeside således: “a prism for seeing the way in which various forms of inequality often operate together and exacerbate each other” (UN

Women, 2020). Jeg anerkender som intersektionel feministisk forsker, at uligestilling og diskriminering ikke nødvendigvis sker på baggrund af én faktor, og at en person derfor kan være udsat for flere barrierer i livet, jo flere minoriserede og/eller diskriminerede identiteter personen rummer (Butler, 1999, s. 6).

Metode

For at undersøge hverdagsdiskurser på et unavngivet dansk universitet har jeg både indsamlet data i form af onlinedokumenter og fem semistrukturerede interviews med forskere fra fire forskellige fakulteter fra samme universitet. Qua mit videnskabsteoretiske ståsted, arbejder jeg multiperspektivisk og på den måde får jeg indblik i universitetets kommunikation – både på forsker- og ledelsesplan (Dakwar, Rosfeldt, & Smedegaard, 2017).

Interviewguide

I interviewformens natur har jeg udarbejdet en interviewguide, der har til formål at styre samtalen med interviewdeltagerne. Det har resulteret i, at nogle interviews er strammere og andre er løsere, alt efter hvilke tematiske ”bolde”, jeg valgte at gribe. Interviewdeltagerens profession som forsker kunne have indflydelse på interviewet på metaplan udover på undersøgelsesplanet. Uanset beskæftigelse gælder det om ikke at farve sine interviewdeltageres holdning i så vidt omfang som muligt, og jeg har derfor lagt vægt på deltagerens *egne* erfaringer i udformningen af spørgsmålene, fx når jeg spørger: ”Oplever du dit institut som en kønligestillet arbejdsplads?”. Når deltagerens køn er centralt for spørgsmålet, har jeg formuleret spørgsmålet på en måde, så de selv kan bestemme, om de vil italesætte deres køn og hvilket, det er. Det kan fx ses i spørgsmålet: ”Har du nogensinde oplevet at blive talt til eller om, på en måde, der gjorde dit køn centralt for samtalen eller udsagnet?”.

Validitet

Selvom problemformuleringen lægger op til en generel forståelse af hverdagssprogets indflydelse på sexismen blandt universitetets forskere, er det vigtigt at understrege, at jeg ikke forventer at kunne generalisere mine resultater ud fra fem interviews, der repræsenterer ét universitet. Den kvalitative metode tro, er jeg interesseret i et dybdegående indblik i mine interviewdeltageres livsverden og forståelseshorisont. Jeg betragter deres erfaringer som eksempler på et fænomen, der socialt, økonomisk og i nogle tilfælde politisk set stadig eksisterer, og som især bør betragtes med øje for dets historiske ballast: nemlig sexismen (Acker, *Inequality Regimes: Gender, Class and Race in*

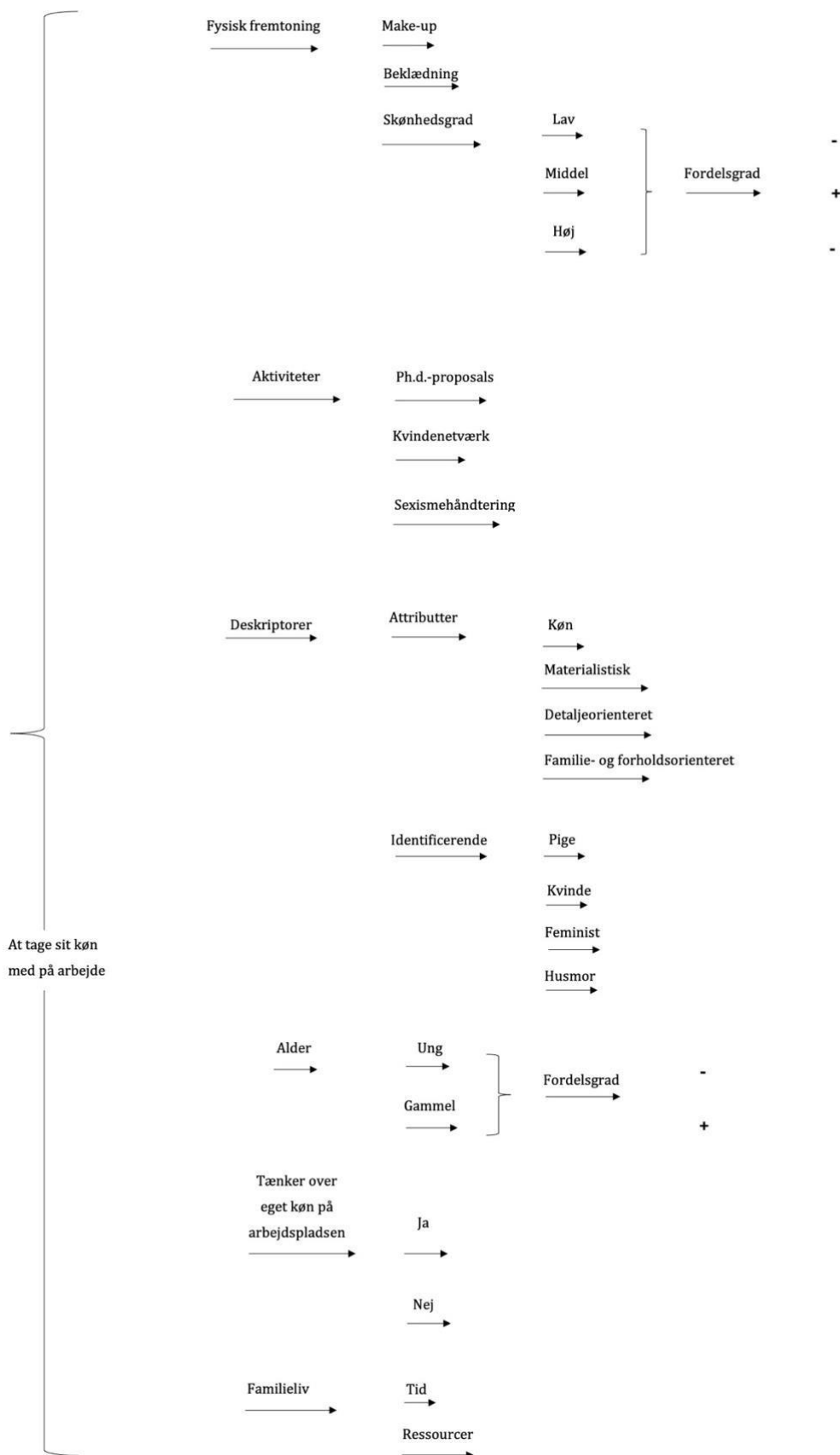
Organizations, 2006) (Agger, Jónasdóttir, Fog, & Søndergård, 2020) (Everyday Sexism Project Denmark, 2020) (Uddannelses- og forskningsministeriet; Styrelsen for Forskning og Uddannelse, 2018) (Udenrigsministeriet/Minister for ligestilling, 2017) (Muhr, 2019). Jeg drager konklusioner ud fra min analyse ved at perspektivere interviewdeltagernes udtalelser og erfaringer til eksisterende forskning og statistikker, for at understøtte validiteten.

Analyse

At tage sit køn med på arbejde

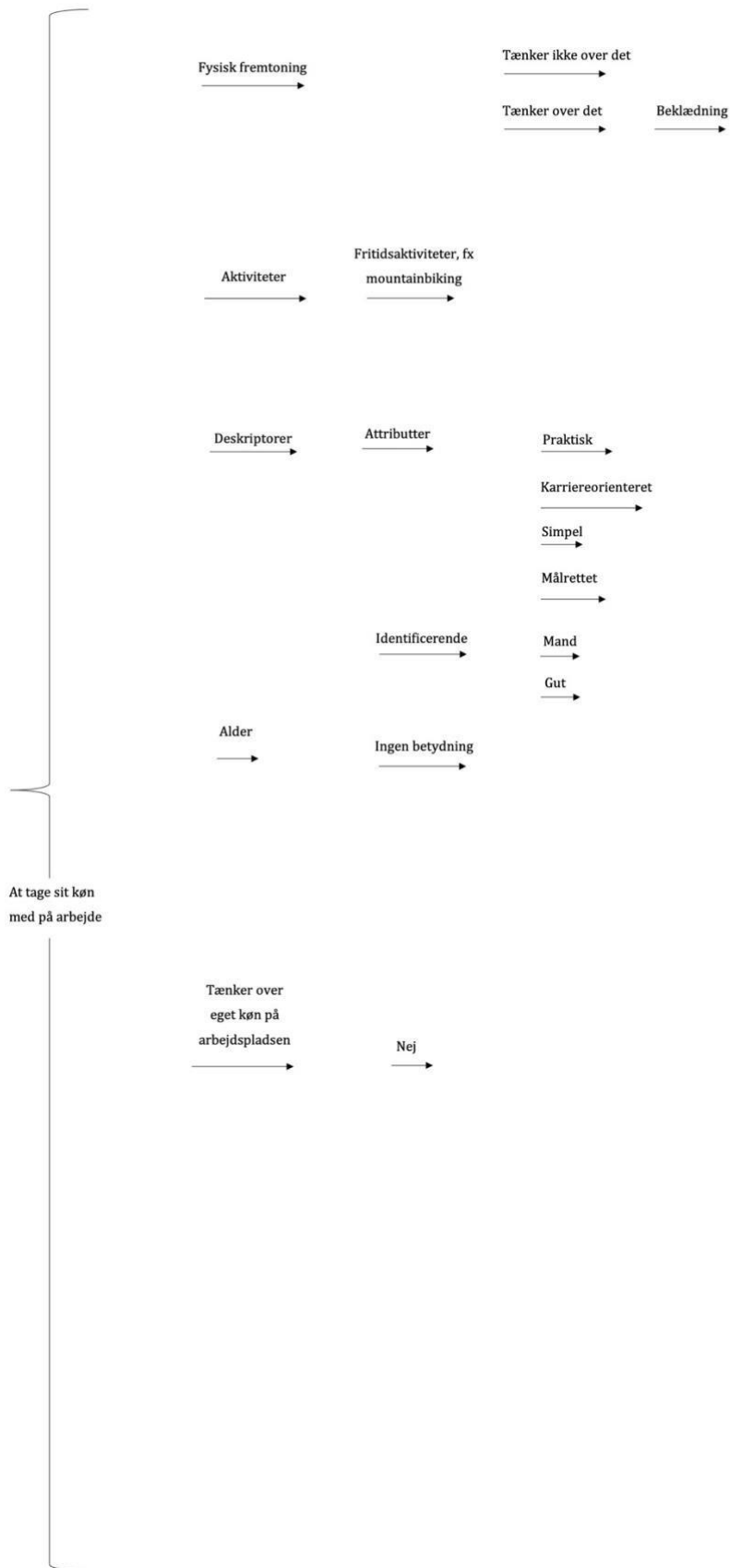
Det første analyseemne, ”At tage sit køn med på arbejde”, præsenterer jeg ved hjælp af nedenstående eksperimentielle netværk. Netværkene kan betragtes som kort over interviewenes emner, som danner en form for blød ramme om resten af analysen. I det følgende uddyber jeg enkelte punkter fra netværket.

De eksperimentielle netværk



Figur 7 - Eksperientielt netværk over kvinders proces "At tage sit køn med på arbejde"

Mænd og Piger i Dansk Akademia



Figur 8 - Eksperientielt netværk over mænds proces "At tage sit køn med på arbejde"

Det at tage sit køn med på arbejdet hører med til den mere usynlige, strukturelle hverdagssexisme. Selvom jeg fokuserer på diskurser i denne artikel, anser jeg de eksperientielle netværk som rammen for analysen, da det (1) byder på en unik konkretisering af den *minoritetsbeskatning* kvinder oplever på universitetet og (2) fører mig til følgende delkonklusion, hvor mine interviewdeltagere omtales som I1 -I5, hvoraf I1, I2 og I5 er kvindelige forskere og I3 og I4 er mandlige forskere:

Når to af kvinderne svarer ”ja” og med det samme kan give eksempler på, hvordan deres køn har været italesat eller afgørende for arbejdspladsen eller en konkret opgave (I1, I2), og mændene enten svarer ”nej” (I3) eller tøvende ”ja, sådan lidt indirekte” (I4), vidner det om, at det ikke er en del af mændenes hverdag. De to kvinder har en fælles forståelseshorisont med mig, når jeg stiller spørgsmålet og kan derfor automatisk svare og give eksempler uden at tænke over det.

Når vi taler om kønsligestilling, taler vi om kvinder

I løbet af interviewene danner der sig et mønster af, at spørgsmål om deltagernes egne oplevelser med deres køn på arbejdspladsen bliver besvaret med fortællinger om kvinder – uanset om de selv er kvinder eller ej. Det første uddybende spørgsmål, jeg stiller interviewdeltagerne, er, om de oplever deres arbejdsplads som værende kønsligestillet, hvilket I4 (m) besvarer med et bestemt ”nej”. Han uddyber ved at sige ”det er lige før, det er det modsatte” (I4). Det modsatte af en kønsligestillet arbejdsplads, vurderer jeg, er en sexistisk arbejdsplads. Han fortsætter: ”der er næsten et overtal af kvinder” (I4) og i løbet af interviewet beskriver han sit fakultet som et ”politisk korrekt” sted, der ”tager så meget højde for minoriteter, at de næsten bliver majoriteter” (I4). Jeg antager derfor, at han hører spørgsmålet som: ”Oplever du din arbejdsplads som værende sexistisk?”. Det er et komplekst modsætningsforhold, der desværre ikke er fremmed for mig hverken som forsker eller privatperson. Jeg skriver i min Tinder-biografi, at jeg ”forsker i hverdagssexisme” og når et af mine matches spørger ind til det, skriver han: ”Så du forsker i feminisme?”. Feminisme og sexisme er hinandens modsætninger, men bliver alligevel brugt synonymt og det samme gælder i dette tilfælde for kønsligestilling og sexisme. En anden interviewdeltager udtaler (I2):

Ja og så nogle kvinder, som jeg også har snakket med, som sidder sådan i topposter og sådan noget, de siger også, at de ansætter også kvinder, men de ansætter så i hvert fald

lige så mange mænd, så de skal heller ikke have på sig, at de ligesom er feminister vel (I2).

Derfor er det meget tydeligt, at kvinders undertrykkelse er historisk så tæt på os, at det er det, vi husker, når vi taler ligestilling. Er det måske så tæt, at det rent faktisk er nutiden?

Alder

I3 (m) har aldrig oplevet sin alder blive italesat eller problematiseret, men fortæller, at hans kones nye leder er en ung kvinde, og at hendes mandlige kollegaer ikke tager hende alvorligt af den grund (I3). Både I1 (k) og I2 (k) fortæller, at deres alder har indflydelse på, hvor alvorligt de bliver taget af deres kollegaer. I1 siger:

Hvis man er en ung kvinde, så kan det være svært nogle gange at få den samme respekt på en eller anden måde, som ikke nødvendigvis - altså det værste er næsten, at det ikke er noget, folk gør af ond mening, men hvor det kommer sådan til udtryk alligevel, at man skal passe sådan lidt på og så bliver man beskyttet i nogle sammenhænge, hvor man tænker "det ville jeg egentlig godt selv have klaret (I1).

Kønsstereotyper

Den relationelle proces *deskriptorer* i de eksperimentielle netværk viser, hvordan kvinder og mænd bliver talt om på arbejdspladsen, og mange af deskriptorerne bunder i stereotyper.

Mænds kvaliteter og egenskaber blev næsten ikke italesat af interviewdeltagerne. De to mandlige interviewdeltager beskriver mænd som værende hhv. "praktisk tænkende" (I3) og "simple", mens de kvindelige helt undlader at beskrive dem. Måske fordi de selv er vant til at blive generaliseret (af mænd) fx i medierne eller måske fordi tendensen, som beskrevet ovenfor, stadig er at tale om kvinder, når vi taler om ligestilling. Når det meste af tiden bliver brugt på at tale om kvinder, er der heller ikke meget tid til at tale om mænd. Der er også den mulighed, at mænds oplevelse bliver betragtet som den neutrale og at interviewdeltagerne derfor ikke gav dem megen opmærksomhed (Acker, 1990). Da jeg spørger I3 (m), om han kan identificere sig selv med de attributter, han tilskriver mænd, svarer han: "I think I'm a outlier in my gender. I pay attention to people's emotions, to relationships

compared to my other colleagues of the same gender” (I3). Kønsrollerne er så definerede for I3, at man kan være en ”outlier” for sit køn.

Make-up og ”pynt” er emner, kun de kvindelige interviewdeltagere påtaler og samfundsmæssigt er det ligeledes normen, at kvinder går med make-up og at mænd ikke gør (I1, I2, I5). I2 fortæller, at det både har hjulpet hende at blive opfattet som en attraktiv kvinde, og at det har hjulpet, at hun har fået rynker, fordi det implicit betyder, at hun bliver taget mere alvorligt og bliver opfattet som mindre attraktiv (I2).

Det fører til meget synlige brud på normer, når mænd går med make-up, men lige så meget, når kvinder *ikke* går med make-up. Eller sagt med andre ord: kvinder forventes at pynte deres ansigt og krop og ændre den, så den stemmer bedre overens med samfundets skønhedsideal. Mænds kroppe forventes bare at eksistere, og når de vælger at pynte den med traditionelt set feminint tøj eller smykker, bliver de udskammet for ikke at være ”rigtige mænd”. Et eksempel herpå er sangeren Harry Styles’ forsidebillede på modemagasinet Vogue, hvor han var iført en kjole, der vakte stor kritik af særligt konservative amerikanere (Bianco, 2020).

Infantilisering af kvinder

Som netværket viser, bliver voksne kvinder, både medarbejdere og studerende, på universitetet ofte omtalt som ”piger”, mens mænd næsten udelukkende bliver kaldt ”mænd”. En kvindelig forsker fortæller i følgende citat om sin ph.d.-studietid på et andet dansk universitet:

Da jeg sad på [andet dansk] universitet, der var jeg [utydeligt] to forskningsgrupper, og jeg er sådan en statistikerpige, sådan en laboratoriepige, der måler og vejer. Jeg var den eneste pige, der overhovedet sad der blandt 20 mænd, tror jeg (I2).

Citatet er særligt interessant, fordi I2 omtaler mændene som ”mænd” men sig selv, en kvinde, som ”pige”. Selvom I2 på et tidspunkt omtaler sine kollegaer som ”gutter” (I2) i stedet for ”mænd”, er netop sammensætningen af ”pige” og ”mænd” bemærkelsesværdig, hvilket jeg kommer nærmere ind på i det følgende. I2 (k) identificerer sig imidlertid som feminist og er den eneste af de fem interviewdeltagere, der italesætter sig selv som sådan (I2). Set med Jensens *Sexismemodells* briller på, er hendes grundlæggende antagelser om køn så ubevidste og indgroede, at hun formår at være

udtalt feminist, samtidigt med, at hun selv ytrer sig hverdagssexistisk. Betragter man samme fænomen ud fra min *Sexisme-flowmodel*, tydeliggør det dog det patriarkalske samfunds rolle i påvirkningen af I2's grundlæggende antagelse, på trods af hendes aktive modarbejde heraf. Det er en tendens, som lingvisten Robin Lakoff allerede i 1973 observerede, og som Susan A. Speer stadig anser som aktuel og relevant i hendes bog "Gender Talk" i 2007 (Speer, 2007, s. 35). Bogen fokuserer dog mere på kønnenes respektive sprogbrug, end hvilke ord der bruges *om* dem og hvorfor.

Selvom jeg kun har fundet fænomenet analyseret i populærvidenskab og ikke i forskning, argumenterer jeg for, at det er en form for sexisme at kalde kvinder for "piger", fordi det infantiliserer kvinder. Carmen Rios redegør herfor på Everyday Sexisms amerikanske hjemmeside: "And using it to talk about adult females – women – infers that women are, in some way, still immature or childish" (Rios, 2015). Dette gælder især for professionelle sammenhænge. I1 (k) siger for eksempel:

Ligesom ens bedsteforældre kan tale til én på en måde, som éns forældre aldrig skulle gøre, ikke? "Lille pige" eller de der ting, det bliver man jo ikke fornærmet over, så det... Eller når min mor hun siger: "åhr hvor er det flot, du er så dygtig [navn], til dit arbejde" ikke? (Griner). Så tager jeg det jo udelukkende som en kompliment, fordi jeg kan se, hun er stolt af mig og det må hun gerne være ikke? Men hvis min chef sagde sådan (griner), jeg tror nok at jeg ville se lidt anderledes på det (I1).

Her sætter I1 (k) grænser for, hvornår hun ville opfatte det som kærligt og passende, at blive kaldt for "pige", og hvornår hun ville opfatte det som upassende. Hvis en chef kaldte hende for "pige", ville hun altså opfatte det som upassende.

Drenge og piger ifølge kernemodsætningerne

Når Bang og Døør anerkender *Alder* som en af deres kernemodsætninger, er det netop fordi dialektikken er særligt fremtrædende på et alderskontinuum mellem børn og voksne (Bang & Døør, 2007, s. 67-68). Bang og Døør vurderer, at den mest dominante aldersgruppe er de 30 til 55-årige på grund af deres værdi på arbejdsmarkedet (ibid.). Selvom jeg tidligere i artiklen har taget afstand fra Bang og Døørs kønsforståelse, tilslutter jeg mig idéen om kernemodsætningen *Køn* som analyseredskab. Her giver de blandt andet eksemplerne "dreng vs. pige" og "mand vs. kvinde" på

kønslige kernemodsætninger (ibid.), hvor der altså bliver skelnet mellem børn og voksnes kønsbetegnelser. Kernemodsætningerne *Alder* og *Køns* intersektion bliver forklaret således:

The age contradiction plays a dominant role concerning questions of 'correct language'. Dale Spender (1980) talked about 'Man made language' in order to underline the sex contradiction with the male in a dominant position; the very title of her book also indicates another contradiction, the age contradiction. It is male adults who determine what is regarded as correct or standard English, not boys (Bang & Døør, 2007, s. 82-83).

Her bliver forskellen mellem ”boy” og ”male adult” fremhævet som afgørende forskel. Der bliver altså skelnet mellem børn og voksne af hankøn, både i ideologikken, sociologikken og biologikken. Når voksne kvinder kaldes for ”piger”, bliver der altså *ikke* skelnet mellem børn og voksne af hunkøn, hvorfor dette er en uoverensstemmelse med biologikken.

Dreng og piger ifølge Den Danske Ordbog

Ifølge Den Danske Ordbog er den første betydning af ordet ”pige”: ”barn eller ung person af hunkøn”, hvilket bekræfter mig i, at ordet først og fremmest beskriver et barn. En dreng beskrives som: ”barn eller ung person af hankøn, højst 17-18 år gammel”. Allerede her er der forskel på, hvordan kønnene beskrives forskelligt – en dreng er højst 17-18 år gammel, mens en pige ikke har aldersbegrænsning, selvom hun beskrives som ”barn eller ung person” ligesom drengen.

Den Danske Ordbog optager ord, vi bruger i vores sprog og hvordan vi bruger dem, uagtet om de reproducerer negative eller stødende stereotyper. Husk for eksempel da ”grønlanderstiv” blev optaget i Den Danske Ordbog i 2017 (Lykkeberg, 2017). Begrundelsen var, at det var et ord, der blev brugt på dansk (ibid.). Når et så nedladende ord om en minoritetsgruppe blev optaget i 2017 med begrundelsen, at ”det er et ord, der bruges på dansk”, må det betyde, at vi i praksis i 2017 (og fortsat i 2020) er racistiske eller ekskluderende i vores sprog og vores hverdag. Under sprogbrug står der for ”grønlanderstiv”: ”brug af ordet kan opleves problematisk fordi det bygger på en stereotyp forestilling om grønlanderens alkoholvaner” (Den Danske Ordbog, 2020). Læg mærke til sætningens passivformen, modalverbet ”kan” (Andersen, Sæt ord på!, 2014) og undladelsen af ordet ”racisme”. Andre skældsord bliver beskrevet som værende ”nedsættende”. Ordbogen skal naturligvis afspejle

vores sprogbrug, men bør også stilles til ansvar for (1) tydeligt at markere skældsord og (2) at ændre definitioner, når de opretholder undertrykkende strukturer, hvilket blandt andet er sket med ændringen af definitionen på ”sexisme” (se begrebsafklaring).

Den Danske Ordbogs definition af ordene ”dreng”, ”pige”, ”mand” og ”kvinde” kan analyseres langt mere dybdegående end dette afsnit kan rumme. Overordnet vil jeg dog pointere, at de mandlige ord rummer flere betydninger og definitioner end de kvindelige, og mens både drenge og piger beskrives som ”betragtet som mulig seksualpartner”, er der forskel på rækkefølgen: En ”dreng” beskrives først som ”barn eller ung person af hankøn”, dernæst som synonym for ”søn” og for det tredje som ”person af hankøn, uden hensyn til vedkommendes alder – ofte spøgende eller forskønnende”. Først under 3.b. bliver drengen beskrevet som: ”(yngre) mand betragtet som (mulig) seksualpartner” (Den Danske Ordbog, 2020). ”Pigen”s anden betydning er: ”yngre kvinde – undertiden forskønnende” og allerede 2.a. er: ”(yngre) kvinde betragtet som (mulig) seksualpartner” (ibid.).

Når ordene ”pige” og ”kvinde” bruges synonymt med hinanden, når der tales om voksne mennesker, udtrykker det en sammenligning af et barn og en voksen, hvilket umyndiggør kvindens autoritet, samt seksualiserer kvinder fra barnsben: At bruge et ord, der beskriver et barn, om en kvinde, kan altså virke respektløst, fordi det sammenligner et voksent, autonomt menneske med et barn, som både fysisk og intellektuelt fylder mindre end dem. Jf. Jensens *Sexismemodel*, er den hverdagssexistiske brug af ”piger” i stedet for ”kvinder” et udtryk for den grundlæggende antagelse, at kvinder er mindre autoritære og autonome end mænd.

Delkonklusion

Analysen ”At tage sit køn med på arbejde” viser, at kvinder i højere grad er kønnede væsner på arbejdspladsen end mænd. Kvinder kønsliggøres og diskrimineres imod, når de bliver omtalt som ”piger” (både af dem selv og af mænd), kvinder bruger flere ressourcer på balancen mellem arbejds- og privatliv end mænd, forventninger til kvinders udseende er højere end mænds, samtidig med at kvinders skønhedsgrad kan være *både* en fordel og en ulempe. I takt med at kvinder bliver ældre, bliver de taget mere alvorligt, mens mænds alder ingen rolle spiller for deres opfattede autoritet. Kvinders stigende autoritet med alderen kommer dog på bekostning af deres opfattede faldende attraktivitet. Mens mænd ikke tænker over deres køn på arbejdspladsen og tilsyneladende aldrig har overvejet det, er kvindernes køn næsten altid en del af deres arbejdsdag. Den måde, vi taler om mænd

og kvinder på arbejdspladsen, bidrager til at vedligeholde skævvridningen af forventninger til dem, og der er derfor tale om en hverdagssexistisk diskurs.

Både mænd og kvinder er hverdagssexistiske, men på baggrund af min analyse konkluderer jeg, at sexismen har et større omfang og større konsekvenser for kvinder.

Et Komplekst Narrativ (Nielsen, 2020) om det kønsligestillede Danmark

Sagaen om den kvindelige statsminister

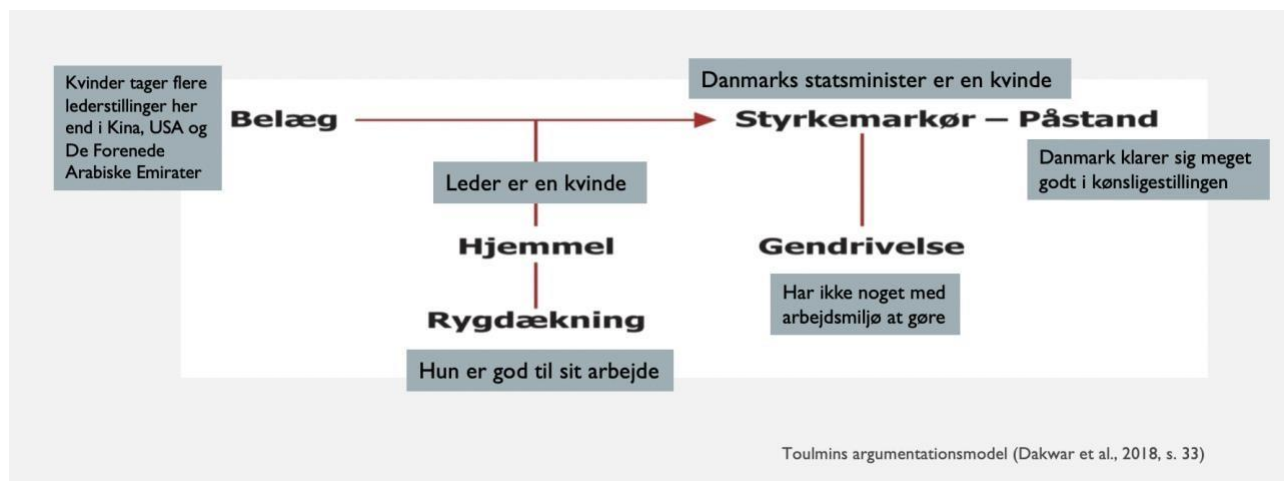
Sagaen om den kvindelige statsminister bliver fortalt af I3 (m) og har dermed en *jeg-fortællerstemme* (Nielsen, 2020). I3 (m) der er opvokset i et andet land end Danmark, og har arbejdet i både USA og De Forenede Arabiske Emirater, nævner to gange i interviewet, at vi i Danmark har en kvindelig statsminister. Han siger:

I think generally speaking Denmark and other Scandinavian countries they do very well in gender equality. This is something that I did not experience in other countries. In China, in the United States and especially in the Emirates, a Middle eastern and Muslim culture. Women did not have a lot of voice or take the role of leadership as often as here in Denmark. So, like for example our group head is a female and she is doing quite well. Like the prime minister in Denmark is also... I mean that is not at work environment but is also female (I3).

Det er et svar på, hvorvidt han vurderer sin nuværende arbejdsplads, som værende kønsligestillet. Jeg tolker hans svar som et ”ja” på spørgsmålet, hvilket han bekræfter få minutter senere, da han siger:

I think it is more as... I think the faculty members, the VIP there are more, slightly more staff, the secretary, the administration is more female there. But generally speaking, it's equally represented (I3).

Det uredelige argument



Figur 9 – Toulmins argumentationsmodel

I3's *påstand*, betragtet ud fra Toulmins argumentationsmodel (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018, s. 32), er, at Danmark klarer sig meget godt i kønsligestillingen, fordi, *belæg*, kvinder tager flere lederstillinger her end i Kina, USA og De Forenede Arabiske Emirater. *Hjemlen* er, at hans leder er en kvinde, mens *rygdækningen* er, at hun er god til sit arbejde. I3 tilføjer en *styrkemarkør* til sin *påstand* ved at tilføje, at Danmarks statsminister (altså landets politiske overhoved) ligeledes er en kvinde, men *gendriver* dernæst ved at italesætte, at dette dog ikke har noget med arbejdsmiljø at gøre, hvilket var det, vi oprindeligt talte om. Der er her tale om både et generaliseringsargument og et sammenligningsargument (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018, s. 34f). I3 sammenligner Danmark med andre lande og slutter ud fra deres manglende kvindelige politiske ledere, at Danmark må være mere ligestillet. Han laver en generalisering, når Danmarks kvindelige statsminister og I3's egen kvindelige ledere bliver gjort til en slags ligestillingsmaskotter for danske kvinder.

Eftersom hans *hjemmel* ikke afspejle den faktiske kønsfordeling, hverken på I3's eget fagfelt eller på danske leder- og professorstillinger generelt, er den ikke meget værd som argumentation. Som statsminister besidder Mette Frederiksen stillingen som leder af Danmarks regering og minister med det overordnede ansvar for det danske statsministerium, hvilket bliver parallellen til I3's forskergruppeleder. Denne *styrkemarkør* er faktisk rigtig, men mister dog styrke i historisk kontekst, da Danmark så sent som i 2011, altså for under 10 år siden, fik sin første kvindelige statsminister, efter mænd har haft embedet i 162 år (Danmarks Statistik, 2012). At I3's kvindelige leder gør sit arbejde godt fungerer som en form for *rygdækning*, og betyder ligeledes, at I3's argument ville stå

svagere uden denne *rygdækning*. Hvis den kvindelige leder *ikke* havde gjort sit arbejde godt, ville det ifølge I3's argumentation dermed tale mod kønsligestillingen på hans fakultet.

Danmark har i løbet af 172 år haft 40 mandlige statsministre og kun to kvindelige, hvilket svarer til kun 5%. Lovgivningen, der forhindrede kvinder i at stemme samt at opstille til folkevalg frem til 1915 var baseret på åbenlys sexismen, som vi i dag sagtens kan identificere og tage afstand fra. Men man kan spørge sig selv, om det kræver mere end blot (kvinders) stemmeret at blive vores indgroede sexismen kvit på kun 105 år.

Danmarks topledere er kvinde, derfor er kvinder ledere – en saga i en saga

I3 starter altså med at sammenligne Danmark med andre landes kønsligestilling og derefter tilføjer han det eksempel, at hans leder er en kvinde. Han – hendes underordnede – bedømmer, at hun gør sit arbejde ”ret godt” (min oversættelse). En ansat kan og skal naturligvis kunne bedømme sin leder, for at samarbejdet mellem dem bliver godt, dog er konteksten for udmeldingen særdeles vigtig. I3 giver sin bedømmelse som forklaring på, at der er kønsligestilling på fakultetet. Han har (1) en kvindelig leder og (2) hun gør sit arbejde godt. Ved at pointere, at der er en kvindelig leder, implicerer han, at det er nævneværdigt, fordi normen givetvis må være, at ledere er mænd.

Uddannelses- og forskningsministeriet og Styrelsen for Forskning og Uddannelse udgav i 2018 en rapport, der viste, at der i 2017 var 1.823 mandlige professorer på danske universiteter, som er den højeste stilling i det akademiske hierarki, mens kvinder kun besad 520 af professorposterne (Uddannelses- og forskningsministeriet; Styrelsen for Forskning og Uddannelse, 2018, s. 37). Tager man udgangspunkt i den nationale statistik, har I3 derfor ikke ret i, at der er kønsligestilling på hans arbejdsplads (hvis kønsligestilling er ligelig fordeling). Ej heller hans saga om sin kvindelige leder som eksempel på ligestilling er påviselig i statistikkerne, eftersom kvinder i både adjunkt, lektor- og professorstillinger er langt underrepræsenterede (ibid.), samt at kun hhv. 28% og 27% af chefer og topchefer på de to højeste løntrin i statslige institutioner, er kvinder (Udenrigsministeriet/Minister for ligestilling, 2017). Det er altså nævneværdigt, at I3's forskergruppeleder er en kvinde, fordi det afviger fra reglen, at mænd udgør de fleste lederstillinger.

I3's bedømmelse af sin leder som værende ”ret god” skal derfor forstås i kontekst af, at hun er i minoriteten af kvindelige ledere. I kapitlet ”Gængse forklaringer på manglen af kvinder”

argumenterer Muhr for, at kvinder ”skal være 120 procent klar” til de lederstillinger, de søger, ved blandt andet at tage flere efteruddannelser og kurser end mænd (Muhr, 2019, s. 58). De kvindelige topledere, hun interviewer, fortæller om den samme tendens til, at kvinder altid skal yde 10-20% mere end deres mandlige kollegaer i samme stilling, før de overhovedet bliver set endsige anerkendt (ibid.). Muhr påpeger desuden, at kvinder som regel er overkvalificerede til de stillinger, de søger, mens mænd er kvalificerede eller underkvalificerede (ibid. s. 59).

Derfor er det ikke overraskende, at I3 omtaler sin leders kompetenceniveau i forbindelse med hendes køn. Lederen afviger fra normen ved at være en kvinde og det er bemærkelsesværdigt for I3, at hun er god til sit job.

I3 er i øvrigt ikke ene om forestillingen om det ligestillede Danmark og dermed arbejdsplads.

Da jeg spørger I5 (k), om hun synes, at kønsligestilling på arbejdspladsen er vigtig, svarer hun: ”Jeg forventer, at det er naturligt at man er ligestillet” (I5). Den aktive præsensform af verbet ”at være”, vurderer jeg som et udtryk for, at I5 i høj grad forbinder nutiden med sin forventning om, at kønnene er ligestillede (Andersen, 2014, s. 42).

Myten om universitetets kønsligestillingsarbejde

Alle danske universiteter indgår i treårige strategiske rammekontrakter med Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM), der har til formål ”at sætte væsentlige strategiske mål for institutionens kerneopgaver” (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2021). Kontrakten skal, ifølge UFM: ”medvirke til at sætte retning for udviklingen af og prioriteringen på den enkelte institution og derigennem synliggøre, hvordan institutionen bidrager til at opfylde vigtige samfundsmæssige mål” (ibid.). Alle universiteterne har også dedikeret undersider på deres hjemmesider til deres handlingsplaner eller initiativer, der skal fremme kønsligestilling, inklusion og diversitet på de respektive universiteter. Eftersom kønsligestillingen berører hele samfundet, vil jeg argumentere for, at det er et ”vigtigt samfundsmæssigt mål”, der bør indgå i rammekontrakterne. Af de otte rammekontrakter, indgår kønsligestillingen som mål for fem af universiteterne, mens tre universiteter ikke nævner nogen af ordene: ”køn”, ”ligestilling”, ”diversitet”, ”inklusion”, ”kvinder” eller ”mænd” eller på nogen anden vis italesætter de udfordringer, statistikkerne viser, der er (ibid.) Man kan undres over om opnåelsen af en reel balance i kønsfordelingen på tværs af de tre sidstnævnte universiteters VIP-stillinger – især professoraterne – for disse universiteter ikke er ”vigtige samfundsmæssige mål”.

De tre institutioners italesættelse af handleplaner og initiativer til bedre kønsligestilling klinger hult, når disse ikke bliver inddraget i de rammesættende mål for ”institutionens kerneopgaver” (ibid.).

Omfanget af reelle indsatser i arbejdet mod sexismen og håndteringen af sexchikanen varierer fra institution til institution og måden indsatserne bliver omtalt på, er ligeledes varierende. Overordnet kan jeg konkludere, at der er sammenfald mellem universiteter, der ikke har inkluderet kønsligestillingen i rammekontrakten og følgende tendenser, når de rent faktisk italesætter kønsligestillingsproblematikken på deres hjemmesider:

- Passivsætninger uden *subjekt* og dermed *aktører* som fx: ”... uønsket seksuel opmærksomhed, som udøves overfor studerende og ansatte” når det handler om seksuelle krænkelse, der bliver begået af og mod studerende og ansatte. Det grammatiske analyseskema nedenfor viser hele sætningsanalysen på leksikogrammatisk og eksperientielt niveau (Andersen & Holsting, 2017). Ved at synliggøre alle sætningsleddene, viser skemaet ligeledes de led, der udebliver – i dette tilfælde *subjekt* og *aktør*, hvilket resulterer i en *handling*, der tilsyneladende ikke bliver udført af nogen.

Uønsket seksuel opmærksomhed,	som	udøves	overfor	studerende og ansatte	Passiv
Komplement	Formelt Subjekt	Prædikator	Adjunkt	Komplement	
Mål		Materiel>handling	Lokalitet>retning	Recipient/Klient	

Figur 10 – SFL grammatisk analyseskema (Andersen & Holsting, 2015)

- Aktivsætninger som ”Vi tager afstand fra...” når det handler om universitetets stillingtagen til problemet
- *Relationelt eksistentielle processer* som: ”Vi skal sikre, at vi er en mangfoldig arbejdsplads, der er inkluderende overfor alle” hvor den mangfoldige arbejdsplads bliver universitetets *eksistens* frem for *målet* for en *materiel handling* som fx: ”Vi arbejder fortsat på at bekæmpe skævvridningen af kønsfordelingen, så vores arbejdsplads og forskning bedre kan afspejle resten af samfundet”. *Eksistensen* indebærer således både, at den mangfoldige, inkluderende arbejdsplads allerede eksisterer, og at denne eksistens blot skal beskyttes.
- Begrebet ”MeToo”, der stammer fra #MeToo-bevægelsen, bliver brugt som substantiveret synonym til ”seksuelt overgreb”, fx: ”Sofie Linde havde en oplevelse med #MeToo” – læg desuden mærke til distanceringen i ”oplevelse *med*” hvor overgrebet bliver til *cirkumstantiel ledsager*. Se hele sætningsanalysen i skemaet nedenfor.

Sofie Linde	havde	en oplevelse	med #MeToo
Subjekt	Finitum/Prædikator	Komplement	Adjunkt
Aktør	Materiel>hændelse	Mål	Cirkumstantiale>Selskab>ledsager

Figur 11 - SFL grammatisk analyseskema (Andersen & Holsting, 2015)

Disse sætningskonstruktioner og distancerende sprogbrug mangler *aktører*, der tager ansvar for den ulighed, der både statistisk og empirisk eksisterer blandt kønnene på universitetet. I stedet tilskriver universitetet sig selv en *eksistens*, som det ikke har i realiteten og negligerer et samfundsproblem, der går uforholdsmæssigt meget ud over kvinder. og negligerer et samfundsproblem, der går uforholdsmæssigt meget ud over kvinder.

Reel forandring sker kun med klarere sprogbrug

Ledelsen bliver nødt til at anerkende, at nogle af dens ledere, medarbejdere og studerende giver deres kollegaer og medstuderende uønsket seksuel opmærksomhed eller endda krænker dem og forgriber sig på dem. De bliver nødt til at bruge netop disse ord, så krænkerne kan blive stillet til ansvar for den aktive handling, de har udført og forhåbentlig lære, hvorfor det var forkert. Således ved ledere, medarbejdere og studerende desuden for fremtiden, at deres vidnesbyrd bliver hørt og handlet på.

Det samme gælder for arbejdet med kønsligestillingen. Universitetets ledelse har ansvaret for at gøre deres arbejdsplads til et mangfoldigt, inkluderende sted, hvis ledere, medarbejdere og studerende afspejler resten af det samfund, det ønsker at tjene. Det ansvar vidner ovenstående sprogbrug og fraværet af kønsligestillingsmål i den strategiske rammekontrakt intet om, hvilket bidrager til en hverdagssexistisk diskurs, og det, argumenterer jeg for, er en kendsgerning, der er udtryk for sexistiske værdier (jf. antagelse 6 i SDV (Dakwar, Rosfeldt, & Smedegaard, 2017)).

Hvis man ikke kan kalde en seksuelt overgribende spade for en spade, kan man heller ikke lære en gammel hund nye kunster.

Konklusion

Min situationelle dialektiske diskursanalyse viser, at såvel ledelsen som forskere bidrager til en hverdagssexistisk diskurs på universitetet. Det eksperientielle netværk visualiserer, hvor mange kønslige processer, der er forbundet med arbejdspladsen for kvindelige forskere og hvor få, der er for de mandlige. Kvinder skal befinde sig i balance mellem at være for pæn og for grim, og for gammel og for ung, før de bliver behandlet med samme respekt som mænd gør

uagtet deres alder og attraktivitet. Kvinder forventes at være projektledere for hjemmet, hvis de har familier, men bliver samtidig infantiliseret, når de bliver kaldt og kalder hinanden for "piger" på arbejdspladsen. Det komplekse narrativ om "Det kønsligestillede Danmark" bidrager til vores falske bevidsthed om, hvor langt vi egentlig er nået. Sagaen om vores kvindelige statsminister bruges som symbol på kønsligestillingen til trods for, at Mette Frederiksen kun er den anden kvinde på posten i løbet af 172 år. Sagaen er så stærk, at den overføres til en interviewdeltagers leder, der – ligesom Mette Frederiksen – er kvinde. Ved hjælp af Toulmins argumentationsmodel bliver sagaens argument blotlagt og afvæbnet, da både historie, statistikker og empiri modbeviser påstanden. Fem ud af otte danske universiteter har sat kønsligestillingsmål på dagsordenen i deres strategiske rammekontrakter med Uddannelses- og Forskningsministeriet, mens de resterende tre ikke engang nævner problematikken. Alle universiteter har dog oplysninger om deres arbejde med mangfoldighed, inklusion og ligestilling på deres hjemmesider. De sidstnævnte tre universiteters distancering fra og manglende ansvarstagen for de udfordringer, der stadig er med kønsligestillingen, bidrager til den hverdagssexistiske diskurs. Jeg argumenterer for, at en hverdagssexistisk diskurs kun kan opstå ud fra sexistiske værdier – også selvom det er ubevidst og forsøgt modarbejdet.

Bibliografi

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, s. 139-158.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations. *Gender and Society*, s. 441-464.
- Agger, R., Jónasdóttir, L. A., Fog, E. U., & Søndergård, A. (2020). 689 forskere oplever sexistisk adfærd i universitetsverdenen. *Politiken*,
<https://politiken.dk/indland/art7954854/689-forskere-oplever-sexistisk-adfaerd-i-universitetsverdenen>.
- Aidsfondet. (2020). *NORMKRITISK UNG TIL YNGRE SEKSUALUNDERVISNING*. Hentet fra Aidsfondet: <https://aidsfondet.dk/Det-gør-vi/Kampagner-og-projekter/Normkritiskung-til-yngre-seksualundervisning>
- Andersen, T. H. (2014). *Sæt ord på!* Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Andersen, T. H., & Holsting, A. E. (2015). *Teksten i grammatikken*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- (27. November 2020). Hentet fra Den Danske Ordbog:
<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=pige&tab=for>
- Bang, J. C., & Døør, J. (2007). *Language, Ecology and Society: A Dialectical Approach*. (J. Nash, & S. V. Steffensen, Red.) Bloomsbury Academic.
- Bates, L. (2014). *Everyday Sexism*. London: Simon & Shuster UK Ltd .
- Bianco, M. (17. 11 2020). *Candace Owens, Harry Styles' Vogue cover and the tyranny of the gender binary*. Hentet fra NBC News: <https://www.nbcnews.com/think/opinion/candace-owens-harry-styles-vogue-covertyranny-gender-binary-ncna1247953>
- Boeriis, M. S. (2009). Multimodal Socialsemiotik & Levende Billeder. *Institut for Sprog og Kommunikation*.
- Bogers, M., Foss, N. J., & Lyngsie, J. (2018). The “human side” of open innovation: The role of employee diversity in firm-level openness. *Research Policy*, s. 218-231.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2020). *Kvalitative Metoder*. Hans Reitzels Forlag.
- Bruhn, E. S. (Juni 2018). #MeToo. *Upubliceret*.
- Butler, J. (1999). *Gender Trouble*. New York : Routledge.
- Cecchini, M., Nielsen, M. L., & Utoft, E. H. (2019). Gender Dynamics in Academic Networks - A Narrative Review. *Kvinder, Køn og Forskning*, s. 86-98.

- CFR. (2018). *Women's Workplace Equality Index*. Hentet fra Council of Foreign Relations: <https://www.cfr.org/interactive/legal-barriers/country-rankings>
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (Oktober 2015). En ansats til en teori om Situationel Dialektisk Ledelse. *Det Ny Merino*.
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (2018). Muligheders umuligheder og umuligheders muligheder i Situationel Dialektisk Diskursanalyse. *Det Ny Merino*.
- Dakwar, J. R., Rosfeldt, A.-C., & Smedegaard, F. (2017). Ni antagelser om Situationel Dialektisk Videnskabsteori. *Det Ny Merino*, s. 1-43.
- Danmarks Statistik. (2012). Hentet fra Milepæle i ligestillingens historie : <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2012/2012-03-05-milepaele-kvinder#> Den Danske Ordbog. (6. 12 2020). *Bæredygtig*. Hentet fra Den Danske Ordbog: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=bæredygtig&tab=for>
- Den Danske Ordbog. (12. 16 2020). *Patriarkatet*. Hentet fra Den Danske Ordbog: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=patriarkat>
- Den Danske Ordbog. (2020). *Sexisme*. Hentet fra Den Danske Ordbog: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=sexisme&tab=for>
- Encyclopaedia Britannica. (25. 11 2020). *False Consciousness*. Hentet fra Encyclopaedia Britannica: <https://www.britannica.com/topic/false-consciousness>
- Everyday Sexism Project Danmark. (2020). *Everyday Sexism Project Danmark, 2017*. Hentet fra Facebook: <https://www.facebook.com/TheEverydaySexismProjectDanmark>
- Everyday Sexism Project Denmark. (2020). *Facebook*. Hentet fra The Everyday Sexism Project Denmark: <https://www.facebook.com/TheEverydaySexismProjectDanmark/> *Gender Equality Team*. (9. 12 2020).
- Guscke, B. L., Busse, K., Khalid, F., Muhr, S. L., & Just, S. N. (2019). Sexual Harassment in Higher Education - Experiences and Perceptions among Students at a Danish University. *Kvinder, Køn og Forskning*, s. 11-30.
- Iscene. (12. 5 2017). *Huxi Bach: "Man skal sparke opad"*. Hentet fra Iscene: <https://iscene.dk/2017/05/12/man-skal-sparke-opad-portraet-af-huxi-bach/>
- Jensen, C. (August 2016). Sexisme på arbejdspladsen - En diskursanalytisk undersøgelse og teoretisk fundering af sexismens indvirkning på den arbejdsmæssige trivsel og udvikling. *Det Ny Merino*.

- Jónasdóttir, L. A. (8. Oktober 2020). *25 vidnesbyrd: »Nu skulle jeg jo huske at være sød ved ham. Og huske hans kysseret til alle«*. Hentet fra Politiken:
<https://politiken.dk/indland/uddannelse/art7953925/»Nu-skulle-jeg-jo-huske-at-være-sød-ved-ham.-Og-huske-hans-kysseret-til-alle«>
- Agger, R., Fog, E.U., Jónasdóttir, L. A., Søndergård, A. 689 forskere oplever sexistisk adfærd i universitetsverdenen. Hentet fra Politiken:
<https://politiken.dk/indland/art7954854/689-forskere-oplever-sexistisk-adfærd-i-universitetsverdenen>
- Lange, L. (28. 9 2020). *Hundredvis skriver under på kamp mod sexismen i lægefaget*. Hentet fra <https://politikensundhed.dk/nyheder/art7940842/Hundredvis-skriver-under-på-kamp-mod-sexisme-i-lægefaget>
- LGBT Danmark*. (2019). Hentet fra LGBT historie i Danmark: <http://lgbt.dk/om-os/historie/>
- LGBT+ Ordbog*. (2016). Hentet fra LGBT+ Danmark: <http://lgbt.dk/ordbog/transkoennet/>
- Linde, S. (26. August 2020). *Danske taler*. Hentet fra Sofie Lindes tale ved Zulu Comedy Galla 2020: <https://dansketaler.dk/tale/sofie-lindes-tale-ved-zulu-comedy-galla-2020/>
- Lykkeberg, R. (2017). 'Grønlanderstiv' står i Den Danske Ordbog af den enkle grund, at det bliver brugt på dansk. *Information*,
<https://www.information.dk/debat/leder/2017/11/groenlaenderstiv-staar-danskeordbog-enkle-grund-brugt-paa-dansk>.
- Muhr, S. L. (2019). *Ledelse af køn*. København: Djøf Forlag.
- Nielsen, K. S. (2020). Den ikke-inkluderende inkluderende virksomhed. *Upubliceret*. Odense.
- Pedersen, M. C. (26. 10 2020). *Det er en stor sexismen-buffet, og alle tager for sig af retterne.* #MeToo er kommet til restaurationsbranchen. Hentet fra Zetland:
<https://www.zetland.dk/historie/segJD7Lv-aoV3ME1j-78f2e>
- Podsiadlowski, A., Gröschke, D., Kogler, M., Springer, C., & Zee, K. v. (25. 9 2012). Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations. *International Journal of Intercultural Relations*, s. 159–175.
- Punch, M. (2007). *Zero Tolerance Policing*. Policy Press.
- Rios, C. (30. Juni 2015). *Calling Grown Women 'Girls' Is Sexist As Hell – Here Are 4 Reasons Why*. Hentet fra Everyday Sexism: <https://everydayfeminism.com/2015/06/grown-women-are-not-girls/>
- Rix, L. (3. Oktober 2020). *Efter 97 vidnesbyrd om sexismen i musikbranchen går forbund nu i aktion: "Vi håber alle interessenter i branchen bidrager til de ændringer, der skal til"*. Hentet fra

Kulturmonitor: <https://www.kulturmonitor.dk/efter-97-vidensbyrd-omsexisme-i-musikbranchen-gaar-forbund-nu-i-aktion-vi-haaber-alle-interessenter-ibranchen-bidragertil-de-aendringer-der-skal-til/>

Søndergaard, D. M. (2001). onsensual and disensual university cultures: Gender and power in academia. *Nora: Nordic Journal of Women's Studies*, s. 143-153.

Søndergaard, T. (5. 12 2020). *Rift om pladserne til it-camp*.

Scheel, A. F., & Prakash, T. (11. 9 2020). *701 mediekvinder står bag støtte til Sofie Linde: 'Det sker stadig'*. Hentet fra DR: <https://www.dr.dk/nyheder/indland/701-mediekvinderstaar-bag-stoette-til-sofie-linde-det-sker-stadig>

Skewes, L., Skewes, J. C., & Ryan, M. K. (2019). Attitudes to Sexism and Gender Equity at a Danish University. *Kvinder, Køn og Forskning*(1-2), s. 71-85.

Speer, S. A. (2007). *Gender Talk - Feminism, Discourse and Conversation Analysis*. New York: Routledge.

Thorsen, T. S. (2019). Minoritetsbeskatning – et værktøj til at forstå opretholdelse af strukturelle uligheder i dansk academia. *Kvinder, køn og forskning* (1-2), s. 31-43.

Uddannelses- og forskningsministeriet; Styrelsen for Forskning og Uddannelse. (2018). *Mænd og kvinder på de danske universiteter*. København: Styrelsen for Forskning og Uddannelse.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (28. 2 2021). *Strategiske rammekontrakter*. Hentet fra Uddannelses- og Forskningsministeriet: <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/universiteter/styring-og-ansvar/strategiske-rammekontrakter>

Udenrigsministeriet/Minister for ligestilling. (2017). *LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2017 HOVEDRAPPORT*. Udenrigsministeriet/Minister for ligestilling.

UN Women. (1. 7 2020). *Intersectional feminism: what it means and why it matters right now*.

Hentet fra UN Women: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectionalfeminism-what-it-means-and-why-it-matters>

Wilms, C. (10 . 11 2020). *'Samleje' og 'sexisme' får ny betydning i ordbogen - derfor er det så vigtigt*. Hentet fra Femina: <https://www.femina.dk/dit-liv/samleje-og-sexisme-faarny-betydning-i-ordbogen-derfor-er-det-saa-vigtigt>

World Economic Forum. (17.05.2021) *Gender Gap Index 2021* Hentet fra World Economic Forum: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf