

Syddansk Universitet

Det Ny Merino

#8

Institut for Sprog og Kommunikation

Sexisme på arbejdspladsen

- En diskursanalytisk undersøgelse og teoretisk fundering af sexismens indvirkning på den arbejdsmæssige trivsel og udvikling

Christina Jensen

August 2016

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 & Iben Malthe Roldsgaard

Præsentation af forfatteren



Christina Jensen

Cand. Mag. I International Virksomhedskommunikation, Syddansk Universitet

Sexisme på arbejdspladsen

*En diskursanalytisk undersøgelse og teoretisk fundering
af sexismens indvirkning på den arbejdsmæssige trivsel og udvikling*

Christina Jensen

Abstract

This article investigates how sexism has an impact on the parity and how discourses on gender contributes to the continuing inequality between genders in the Danish labour market. Furthermore, the article seeks to answer how organizations can decrease sexism and thereby promote equal conditions between men and women. Sexism is repression in the light of the biological sex.

Above-mentioned statement is studied via eight qualitative interviews. To obtain a theoretical foundation on assessing the gender discourses, the interviews are examined based on Norman Fairclough's critical discourse analysis.

The findings of this study shows that due to the still existing traditional gender roles and massive presence of a gender stereotypical discourse, the gender segregation in the labour market and the inequality is a fact. The idea of the opposite sexes originates in the scientific comprehension, where the sexes different behaviors are related to genetics. This perspective on gender contributes to the fact that sexism is more likely tolerated and unseen by employees. This idea also indicates that women and men are suited to do different jobs, which in other circumstances are expressed in the extensively gender divided labour market. Therefore, the study shows that it is necessary to implement an increased focus on the underlying discourses and stereotypes, which contributes to a sexist culture.

In an attempt of challenging these constraining gender constructions and stereotypes, two types of dialogical approaches are presented in the last part of the article in order to help organizations towards a less stigmatizing and sexist culture. This will make it easier to get a sense of where and how the organizations in the best certain ways launch initiatives to reduce sexism.

Introduktion

Ligestillingen på det danske arbejdsmarked har længe været under adstadig udvikling. Kvindernes erhvervsdeltagelse accelererede omkring 1965, og arbejdsmarkedet blev i de efterfølgende år repræsenteret af lige dele mænd og kvinder (Danmarkshistorien 2015). På trods af kvindernes store deltagelse på det danske arbejdsmarked er der den dag i dag stadig ikke reel ligestilling, og stigmatiseringer, kønsforventninger og opdelinger er en del af hverdagen på mange danske arbejdspladser. Et smæk i måsen og en kæk bemærkning, en påtale af tøjet fra en kollega og ord som 'møgkælling' og 'tøsedreng' fra irriterede kunder, fordi der ikke gøres som forventet, er blot eksempler. Chikane og stigmatisering på baggrund af køn på de danske arbejdspladser findes i mange variationer i alt fra den yderliggående sexchikane til den skjulte hverdagssexisme. Forventningerne, til hvilke roller henholdsvis mænd og kvinder skal udfylde, giver grobund for disse påtaler men giver også grobund for hvilke jobsituationer, det forventes, at mænd og kvinder bør besidde.

På trods af at der i Danmark er formel ligestilling, og at der ved lov hverken må forekomme indirekte eller direkte forskelsbehandling, er virkeligheden dog en anden. Der er mangel på kvinder i ledelse og mangel på mænd i omsorgsfag. Kvinderne vælger den offentlige sektor og mændene den private (Beskæftigelsesministeriet 2013). På trods af love, der er vedtaget for at skabe ligestilling, har Danmark et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder.

Siden 2013 har den danske udgave af *Everyday Sexism Project* formået at øge opmærksomheden på sexismens rolle i det private, på arbejdspladsen og i det offentlige rum. Hjemmesiden har til formål at øge opmærksomheden på kvinders oplevelser med sexisme i hverdagen og har således formået at vidne om ubalance kønnene imellem. Så hvad er det for en indvirkning, sexisme har på ligestillingen? Og hvad er det helt konkret, der skal til for at skabe reel ligestilling mellem kønnene på det danske arbejdsmarked?

Denne artikel undersøger sexismens rolle på det danske arbejdsmarked og sætter fokus på de diskurser, der ligger forud for det til stadigt kønsopdelte arbejdsmarked, både fagligt og ved udførsel af opgaver. Ligeledes er det artiklens formål at vise hvilke muligheder, der kulturelt er, for at fremme ligestillingen på det danske arbejdsmarked.

Socialkonstruktivismen og strukturalismen danner artiklens metateoretiske ramme, hvor der med udgangspunkt i den kvalitative metode undersøges otte interviews af personer, der på baggrund af deres arbejde i meget mandsdominerede eller kvindedominerede miljøer har erfaringer med sexisme. Interviewpersonerne danner grundlaget for forskningen, og deres svar og livsverden er medvirkende til

nyttige konklusioner om sexisme på arbejdsmarkedet. Norman Faircloughs Kritiske diskursanalyse (2008) anvendes i bearbejdningen af det indsamlede data for at anskueliggøre, hvilke underliggende diskurser om køn, respondenterne trækker på, som kan hæmme den arbejdsmæssige trivsel og udvikling.

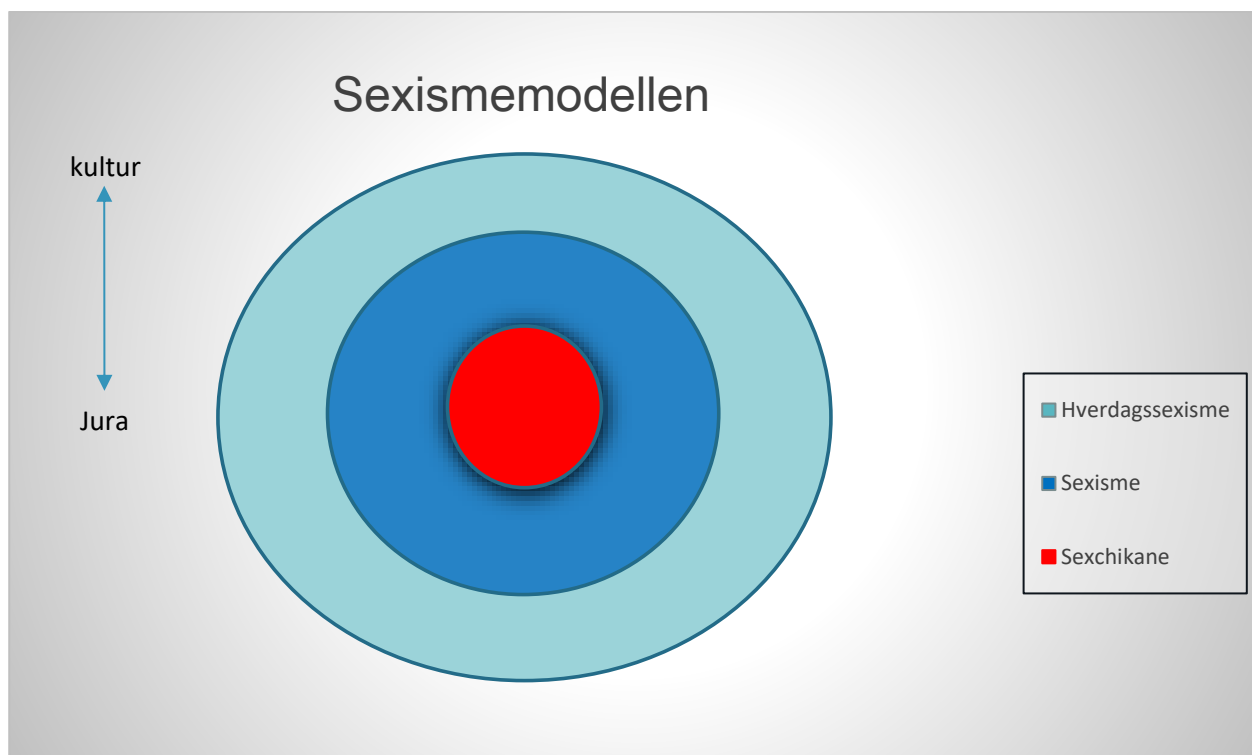
Del 1

Hvad er sexisme?

De sidste års debatter om køn har været med øget fokus på ligestilling og sexisme. Men hvad er egentligt definitionen på begrebet sexisme? Gyldendals åbne encyklopædi definerer begrebet således: ”sexisme, fordom eller diskrimination på baggrund af køn, især om nedvurdering af kvinder. Begrebet introduceredes i 1960'erne af feministiske forskere som en parallel til begrebet racisme” (Den store Danske 2016).

Den engelske feminist og forfatter Laura Bates grundlagde *Everyday Sexism Project* i 2012, hvor kvinder sidenhen har delt oplevelser omhandlende hverdagssexisme. Problematikken består i, at kvinderne deler erfaringer med alt fra voldtægter til overhørte sexistiske samtaler i toget (KVINFO 2015). *Everyday Sexism Project* vil derved ikke præcist definere begrebet, men formålet er: ”... at dokumentere oplevelser og beretninger, der vidner om en ubalance mellem kønnene i enhver henseende” (Everyday Sexism Project 2013). Enhver ubehagelig oplevelse med mænd kan altså ifølge *Everyday Sexism Project* indberettes som sexisme. Det helt klare formål er således at dokumentere, at visse mænd objektiverer kvinden og ser seksualitet som en stor del af kvindens identitet.

Den manglende præcise begrebsafklaring af sexisme giver anledning til, at jeg vil bidrage med en model om sexisme for en mere præciseret definition. Modellen er inspireret af Scheins funktionalistiske kulturforståelse (Schultz, 1990:26), som anskuer kultur ud fra tre analyseniveauer: *artefakter*, *værdier* og *grundlæggende antagelser*. Grundlæggende antagelser er de dybereliggende, fundamentale træk ved sexisme - her defineret som hverdagssexisme - hvorimod værdier og artefakter er de mere bevidste og overfladiske manifestationer ved sexisme og dermed det, der kan karakteriseres som sexchikane.



Model 1

Modellen viser hvilke antagelser og livsopfattelser, der ligger bag de forskellige handlinger men også om hvor vidt, der ved en indsats mod sexisme på arbejdspladsen er tale om en kulturændring eller en juridisk ændring. I det følgende uddybes de tre niveauer.

Sexchikane – artefaktniveau

Den røde kerne i modellen er sexchikane, som er sexismens mest synlige niveau og dermed også det, som Schein kalder for artefaktniveau (ibid., 1990:32). Henrik Holt Larsen (1988:18) har defineret sexchikane således:

”Magtbaseret, kønsspecifik og tilbagevendende handlingsmønster hos en person, der – uanmodet – udviser en eller flere af følgende adfærdsformer:

- *fysiske eller verbale tilnærmelser eller opfordringer til seksuelt samkvem*
- *bevidst nedvurderende eller diskriminerende, seksuelt betonedede udsagn,*
- *fremvisning af genstande, billedmateriale o.l. af seksuel karakter over for et andet menneske, som oplever denne adfærd som: - uvedkommende, ubehagelig, anstødelig, ydmygende og/eller blufærdighedskrænkende, men som forudsiger eller frygter, at en manglende accept eller imødekommelse af den udviste adfærd kan føre til: en intensivering heraf samt en forringelse af personens*

arbejdsvilkår og funktionsmuligheder i virksomheden (evt. på arbejdsmarkedet som helhed.)”

Definitionen på sexchikane omfatter forskellige synlige og hørbare træk, og hvor det er synligt, hvilke intentioner udøver har og hvilken handling, udøver udfører. Sexchikane er dermed af den meget grove karakter og det niveau af sexisme, der er mest tydelig for medarbejdere og arbejdsgivere. På den måde er det lettere for arbejdsgivere at behandle og tolke tilfælde af sexchikane.

Sexisme – værdiniveau

Sexisme er den midterste cirkel i modellen og udtrykker det niveau, hvor udøveren ikke nødvendigvis foretager 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.

De sexistiske udtalelser ligger til grund for sexchikane men er ikke et åbenlyst udtryk for det. Udtalelserne er medvirkende til, at den forurettede undlader handlinger og tilstande, hvor disse udtalelser kunne finde sted. Ofte har sexisme ikke noget direkte udfald af sexchikane og tages dermed ikke op til diskussion, da det ikke er i overensstemmelse med en observeret adfærd.

Hverdagssexisme - grundlæggende antagelser

Den yderste cirkel i modellen illustrerer det niveau af sexisme, som er de usynlige og implicite antagelser, der styrer adfærden, og som fortæller organisationsmedlemmer, mænd som kvinder, hvordan de skal agere.

Dette er de bagvedliggende analytiske lag, der bestemmer, hvad organisationsmedlemmerne gør, og de er dermed ikke direkte knyttet til enkelte situationer og funktioner i organisationen. Hverdagssexisme er derimod det underliggende paradigme, der skaber en sammenhæng mellem alle tre niveauer af sexisme. Schein (ibid., 1990:33) har formuleret fem grundlæggende antagelser, som kulturparadigmer dannes ud fra. Disse fem grundlæggende antagelser udgør rammen for forståelsen af hverdagssexisme. Disse antagelser er medvirkende til forståelsen af begrebet, da de synliggør et ulige magtforhold imellem kønnene.

1. Menneskets forhold til naturen – mandlige og kvindelige attributter:

Her er det den grundlæggende antagelse om, at mænd og kvinder fra naturens side af besidder forskellige karaktertræk. Kvinden ses her som i pagt med naturen eller som underkastet, i det

hun til stadighed er forbundet med reproduktion. Manden ses her som dominerende over naturen, som jæger eller som forandrer af naturen.

2. *Virkelighed og sandhed – Når manden har talt:*

Hverdagssexisme knytter sig til den grundlæggende antagelse, at mænd er det stærke køn, som sandhedsbærere, som mere veluddannede og erfarne. Mænd er typisk at finde i autoritære positioner, da de på baggrund af deres køn har naturlige lederegenskaber.

Hverdagssexisme knytter sig også til den grundlæggende antagelse, at kvinder fra naturens side skal passe børnene og de mere praktiske funktioner i hjemmet såvel som på arbejdsmarkedet. Kvinden er derved manden underlegen og i sagens natur ikke en selvskreven skikkelse at finde i mere krævende positioner på arbejdspladsen.

På baggrund af den ovenfor beskrevet grundlæggende antagelse ligger heri en påstand om, at mænds ord er af mere værdi end kvindens. Dette kan relateres til det patriarkalske samfund, hvor magtudøvelse, arv og slægtskab regnes for at være tildelt manden.

3. *Den menneskelige natur – det er biologisk bestemt:*

Dette indebærer den grundlæggende antagelse om, at der er forskel på kønnenes måde at være på og derved forskel på de egenskaber, som hvert køn besidder. De forskellige måder at være på ligger til det biologiske køn og er derfor ikke noget, der er muligt at ændre.

4. *Menneskelig virksomhed – den rigtige måde at være på:*

På baggrund af ovenstående tre grundlæggende antagelser, anvises der også, en ”rigtig” måde at skulle opføre sig på. Når disse antagelser er opfyldt, opfører individet sig som en ”rigtig” mand eller en ”rigtig” kvinde. Her anses manden som skaffedyret og kvinden som den, der påtager sig det meste af barslen og barnets sygedage.

5. *Menneskelige relationer – forholdet kønnene imellem:*

Den rigtige måde at forholde sig til det modsatte køn på udspringer af de andre antagelser. Deri ligger en påstand om, at kvinder skal behandles som værende underlegne, mens mænd skal behandles, som var de i besiddelse af mere magt. Det antages således, at mænd og kvinder er underlagt forskellige interaktionsregler.

De formulerede grundlæggende antagelser forudsættes ikke at have en generel gyldighed, men kan variere på tværs af organisationer og individer.

Disse grundlæggende antagelser kommer til udtryk gennem sproglige og adfærdsmæssige normer og regler, der definerer, hvad der er virkeligt, og hvad der ikke er virkeligt. På baggrund af disse kan hverdagssexisme komme til udtryk på arbejdspladsen ved, at kvinden får frataget sig ansvar for visse opgaver, hun bliver frataget grundlæggende demokratiske rettigheder, sat til at opvarte samt får pålagt andre forventede handlingsmønstre af nedvurderende karakter. De kan ligeledes komme til udtryk ved, at manden bliver sat til praktiske gøremål eller forventes at tage styringen og beslutningerne, selvom han ikke har lyst. Disse grundlæggende antagelser er så dybdeliggende i kulturen, at det hverken er anskueligt for udøver eller forurettede. Derfor bliver disse måder at opføre sig på også til måder at fordele magt og autoritet.

De tre niveauer af sexisme er i indbyrdes balance. Der er tale om forskellige grader af synlighed og analytisk tilgængelighed, men sexchikane og sexisme er begge et udtryk for hverdagssexisme. De tre niveauer af sexisme danner et vertikalt hierarki af kulturelle elementer, der er indbyrdes sammenhængende, og hvor hverdagssexisme er det kulturelle fundament, som danner rammen for alle tre niveauer. Når hverdagssexisme først er blevet tydelig, anskueliggør den de sexistisk-kulturelle mønstre, hvilket gør det muligt at forstå, hvorfor fænomenet opstår.

Kulturændring eller juridisk ændring

Dobbelt-pilen i venstre side af modellen illustrerer, hvilken type af organisationsforandring der skal til i forhold til graden af sexisme. Helle Petersen (2000) skelner mellem to former for forandringer, hvad end der er tale om forandringer i organisationsstruktur eller organisationskultur. Typisk vil en forandring af den ene type også medføre en forandring af den anden type, men det er sondringen mellem den hårde og den bløde organisatoriske ændring, som modellen tager afsæt i. Det vil sige, at jo sværere graden af sexisme er, jo større mulighed er der for at lave ændringer ved lov.

Som ovenfor beskrevet er sexchikane den mest tydelige form for sexisme og dermed også det niveau, der er muligt at ændre ved lov. Når niveauet af sexisme er i den yderste cirkel, altså hverdagssexisme, forbliver organisatoriske ændringer på et komplekst kulturelt plan, hvor en proaktiv indsats er afgørende for ændring af den organisatoriske identitet. Med stigende samfundsmæssig interesse for en udvikling af ligestillingen på arbejdsmarkedet er en forandring af hverdagssexismen mulig gennem en proaktiv værdibaseret forandring i organisationer ved at ændre identiteten og de etiske spilleregler (Petersen, 2000:30).

Når der er tale om 'hårde' forandringer, ændringer i fysiske eller strukturelle arbejdsgange, f.eks. ved et tilfælde af sexchikane i en organisation, er der tale om ændring af organisationsstruktur. Den lidt federe indre cirkel i modellen indikerer grænsen for, hvornår der er tale om strukturel ændring, hvor det er muligt at straffe udøveren af sexisme. Det mest optimale er at forebygge gennem kulturel ændring, hvor det handler om at ændre grundlæggende antagelser om kønnene, da hele forandringsspektret bliver disponeret. Strukturelle ændringer gennem love er med til at mindske sexchikane på arbejdsmarkedet, men de er ikke med til at ændre en sexistisk kultur. Under afsnittet *ligestillingsloven og allerede eksisterende tiltag på området*, fremstiller jeg, hvilke tiltag regeringen og arbejdsmarkedet har taget for at mindske ulighed mellem kønnene.

På baggrund af ovenstående begrebsdefinition, vil jeg i det følgende anskue en række faktorer, der er medvirkende til at fastholde sexisme på arbejdspladsen.

Kønskonstruktioner og identitet

Er køn noget, man har, eller er det noget, man er? Ud fra mit videnskabsteoretiske perspektiv er køn en social konstruktion. Men når det er sagt, er det interessant at se på, hvad det er for nogle mekanismer og udtryk, der er med til at konstruere de stereotype kønsopfattelser.

Når du fødes som dreng eller pige, er dine handlinger og selvfremstilling allerede determineret af dit køn. De anatomisk forskellige kroppe er da allerede modtagere af en uafvendelig kulturel lov. Når kulturen på den måde konstruerer kønnet, bliver måden at opføre sig på således determineret, som var det underlagt den biologiske udformning (Butler, 1999:12). Ud fra denne benævnelse fremstår kroppen som et passivt instrument, hvorpå kulturel betydning er påsat. Kroppen er altså figureret som rent instrument, hvorpå en mængde kulturelle betydninger kun er eksternt forbundet (ibid., 1999: 13).

Kønnene kan også forstås som konstrueret i relation til hinanden, som kernemodsætninger, der kun eksisterer i relationen, og ikke som individuelle attributter. Denne dialektiske opfattelse af køn udgør et system, som ser bort fra et anderledes betydningssystem. Kønskonstruktionerne er ikke blot repræsenteret forkert inden for den eksistentiale ramme, men de falske kønsmarkører udpeger en struktur, der er mangelfuld (ibid., 1999: 14). For selvom disse kernemodsætninger konstrueres i relation til hinanden, er markeringerne af dem også en social konstruktion. Kvinden ses som det maskuline mangelfulde køn, hvilket gør, at manden opfattes som det primære køn (ibid., 1999, 14). Kønnenes asymmetri er fortolkningsmulige og derved mulige at ændre på. Køn bliver således et skiftende fænomen, der ikke betegner den faktiske væremåde men snarere en sammensmeltning af kulturelle og specifikke historiske diskurser (ibid., 1999: 15). På den måde er det ikke biologien, der bestemmer

ens faktiske væremåde, men kulturen. Problemet med betydningen af det konstruerede køn opstår, når der er polaritet mellem fri vilje og prædetermineret opførsel.

Da kønnet er en sekundær karakteristik af subjektet, ligger der en problematik i en tydeligere repræsentation af det feminine køn. For eksempel ved kønskvoter i ledelse. En tydeliggørelse kan medføre et yderligere fokus på køn, hvor intentionen i højere grad er et fokus på identiteten.

Konsekvenserne for en ulighed mellem betydningerne af kønnene etablerer behovet for en radikal revurdering af identitet og kønslig asymmetri (ibid., 1999:16). Fokus på og betydningen af køn er ud fra denne opfattelse af stor relevans i kulturen. Betydningen af identitet uafhængig af kønskonstruktioner kan være medvirkende til udviklingen af ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Det interessante er også, hvordan antagelserne om kønnet er med til at forme diskurser om identitet. Judith Butler vurderer (1999:22), at det er forkert at antage, at diskussionen om identitet medfører en diskussion af kønsidentitet af den simple årsag, at personer kun bliver forståelige for os gennem en kønsbestemmelse, der er i overensstemmelse med genkendelige standarder for kønsforståelse. Lige meget om køn er konstrueret eller ej, er det en funktion af en diskurs, der er tilført for at værne om forskellige menneskelige konstruerede grundprincipper. Enhver form for analyse af køn kan og kan ikke blive mobiliseret ved en dybere analyse. Forstået på den måde at begrænsningerne ved diskursanalyse er, at det ikke viser en mulighed for rekonstruktion af kønskonstruktionerne men i stedet viser de begrænsninger, som disse konstruktioner sætter for kønnet (ibid., 1999:15). Grænserne for analyse tyder også på en reel begrænsning inden for ændring af diskurser. Disse begrænsninger bør dog altid ses inden for rammerne af en hegemonisk kulturel diskurs, der er baseret på binære strukturer, da kønnets begrænsninger kommer til udtryk gennem sproget (ibid., 1999:15).

Under alle omstændigheder så er disse kønskonstruktioner til stede i den eksisterende kultur. I det følgende vil jeg komme nærmere begrebet identitet og dets stigmatisering i social sammenhæng.

Social kønsidentitet og stigmatisering

En væsentlig faktor, der er medvirkende til sexisme på arbejdspladsen, er stigmatisering. Vi mennesker inddeler hinanden i kategorier, og de sociale miljøer fastlægger hvilke kategorier, man kan forvente at finde på det pågældende sted (Goffman, 1975:14). Det er for eksempel mere forventeligt at møde en mand i en lederrolle end en kvinde. Det handler altså om, hvilken forventning vi har til, hvilken rolle kvinden og manden udfylder i bestemte jobsituationer. Det betyder, at vi allerede, når vi møder en mand/kvinde, har en antagelse om, hvilken kategori vedkommende tilhører, og hvilke

egenskaber vedkommende besidder på baggrund af sit køn (ibid., 1975:14). Goffman (1975:14) betegner denne antagelse som *tilsyneladende social identitet*, og det er altså de første indtryk af manden/kvinden, der bliver til forventninger om, hvordan vedkommende skal/vil opføre sig. Derved bliver vi blinde for den *faktiske sociale identitet* (ibid., 1975:14) og dermed de egenskaber, som manden/kvinden i virkeligheden besidder forud for kønnet.

En mand/kvinde i en afdeling kan alene på baggrund af sit køn være i besiddelse af en egenskab, der er mindre ønskværdig, hvilket medfører, at vedkommende reduceres i de andres bevidsthed til et nedvurderet menneske (ibid., 1975:14). Ved en stigmatisering på baggrund af køn er der altså tale om en uoverensstemmelse mellem den tilsyneladende og den faktiske identitet. Hvis en mand/kvinde er at finde i en situation, der er i uoverensstemmelse med den stereotype forestilling af individet, kan det forandre bedømmelsen af vedkommende. Hvis en mand for eksempel har en feminin adfærd eller har et job inden for det feminine erhverv, kan det stigmatisere ham negativt, mens denne stigmatisering for en anden kan være af positiv værdi. Hos den ene type kan feminitet være ønskværdigt, mens det hos en anden kan være en defekt. Hvis det opfattes som en negativ værdi, kan individet forsøge at skjule sin 'defekt' af frygt for at blive afvist eller miskrediteret (ibid., 1975:15). Mænd i kvindedominerede erhverv kan således forsøge at skrue op for deres mandighed for at skjule den feminine 'defekt'. Det kan også betyde, at kvinder i mandsdominerede erhverv nedtoner deres feminitet af frygt for at blive afvist eller nedvurderet.

Kønsrelateret stigma bygger på sociologiske træk, hvor det drejer sig om et individ, der besidder denne egenskab, som tiltrækker sig en opmærksomhed, der får os til at se bort fra vedkommendes øvrige egenskaber og kompetencer (ibid., 1975:17). Egenskaber der ellers ville berettige til et større fagligt fællesskab.

De holdninger, som den normale¹ indtager over for en person med kønsrelateret stigma, bliver formidlet i et sprog, der er acceptabelt i kulturen på trods af, at personen med stigma bliver antaget for ikke at være et rigtigt menneske (ibid., 1975:17). På den måde diskrimineres individet på baggrund af sit køn uden at bemærke det, hvilket begrænser den pågældendes udfoldelsesmuligheder. De normale kan over for den stigmatiserede opstille en såkaldt stigmateori (ibid., 1975:18) for at overbevise sig selv og andre om den 'fare', som personen udgør. Dette gøres ved at anvende nedladende stigma-

¹ Dem der ikke afviger negativt fra de specielle forventninger der gælder ved en given lejlighed (Goffman, 1975:17).

betegnelser såsom 'søde', 'snut' og 'smukke' i arbejdsrelaterede situationer, hvilket er kilder til metaforer og forestillinger om den stigmatiserede. Det betyder, at en kønsrelateret stigmatiseret bliver tillagt en række yderligere defekter på baggrund af det oprindelige stigma – mand som kvinde (Ibid., 1975:18). Dette kan have konsekvenser for den stigmatiserede, da normale kan nære betænkelighed ved at hjælpe personen. Andre kan have en tendens til at generalisere vedkommendes 'defekt' over til andre områder. For eksempel ved at tro at kvinden ikke kan klare hårde fysiske arbejdsopgaver, eller manden ikke kan være omsorgsfuld over for kollegaer. Det kan også have den effekt, at mænd og kvinder bliver anset for at kunne forskellige ting og er gode til noget eller kan noget unikt – kun på baggrund af stigma.

Hvis den stigmatiserede reagerer negativt på en normal persons kommentarer vedrørende den stigmatiseredes køn, kan det opfattes som et direkte udtryk for den stigmatiseredes 'defekt' (ibid., 1975:18). Dette kan medføre, at den stigmatiserede undgår visse situationer og undgår at reagere på uretfærdig behandling, da det hurtigt kan opfattes som en relation til kønnet.

De sociale kategorier, mand og kvinde, opfattes som normale, selvom andre ikke nødvendigvis er en del af den (Ibid., 1975:19). For eksempel kræver en forretningsmand, at en kvinde opfører sig kvindeligt, selvom han ikke selv mener, at han bør opføre sig sådan. Der findes altså en skelnen mellem at praktisere en norm og blot at anerkende den.

En stigmatiseret person kan også være villig til at gå ud i yderligheder for at skjule sit stigma og for at blive accepteret (ibid., 1975:22). For eksempel kan en kvinde på en mandsdomineret arbejdsplads begynde at opføre sig maskulint for at undgå, at der bliver kommenteret på hendes køn, eller at hun bliver yderligere stigmatiseret pga. femininitet.

Normale og stigmatiserede tilrettelægger deres liv, så de undgår situationer, hvor de mødes (ibid., 1975:26). Dette er en del af forklaringen på, hvorfor for eksempel mænd undgår at ansætte kvinder på mandsdominerede arbejdspladser, og hvorfor et fåtal af kvinder ikke uddanner sig inden for mandsdominerede fagfelter. Som stigmatiseret kan man føle det nødvendigt at skulle gøre et ekstra indtryk, som andre normale ikke behøver (ibid., 1975:28). Det betyder, at små præstationer kan blive betragtet som bemærkelsesværdige og vække forundring. Samtidig kan små fejl blive betragtet som en direkte indikator for det stigmatiseredes særpræg (ibid., 1975:28).

Normale vil behandle den stigmatiserede, som tilhørte vedkommende en bestemt kategori, uanset om det indebærer, at han/hun behandles bedre eller dårligere, end det formodes at vedkommende er (ibid.,

1975:32). Dog kan den tredje mulighed være, at de normale ender med at ignorere den stigmatiserede og behandle vedkommende som om, at personen slet ikke er til stede (ibid., 1975:32).

Kønnets performativitet

Endnu en faktor, der er medvirkende til at fastholde primært kvindekønnet som et seksuelt objekt, er individets egen seksuelle performativitet. Et stigmatiseret individ kan udnytte sit stigma for at sikre sig en sekundær gevinst (Goffman, 1975:26). Dette kan vise sig som en undskyldning for et nederlag, for eksempel ved at kvinden giver udtryk for, at hun ikke kan løfte en kasse pga. manglende maskulin styrke og derved udnytte personer fra andre kategorier til at lave arbejdet for hende. Sådanne kalder Goffman (1959:29) for *cynical performers*, da disse har interesse i at vildlede det modsatte køn for egen interesses skyld.

Goffman (1959) kalder den del af individets performance, som er til fordel for de observerende, for *Front* (ibid., 1959:32). *Front* er således det udtryksmæssige værktøj, som performereren med gode intentioner bruger under kommunikationen. Dette kunne være den kvindelige flirt, som bruges for at få modtager til at føle sig godt tilpas. Det afhænger desuden også af, i hvilken kontekst situationen udspiller sig i, hvilket Goffman kalder for *Setting*. *Setting* (ibid., 1959:32) omhandler altså den scene, situationen udspiller sig i, som er medvirkende til, at kvinden performer sig selv seksuelt. I en arbejdsmæssig situation kunne der være tale om meget stereotype arbejdsroller og situationer, der er med til at seksualisere individets præstation. Et eksempel kunne være den attraktive kvindelige sygeplejerske, der behandler en mandlig patient. Dernæst beskriver Goffman (1959:34) *Personal front*, som er de attributter, der knytter sig til og identificeres med performereren fra observatørens synspunkt. Ved at gengive eksemplet med sygeplejersken forventer observatører, at der primært er tale om en kvinde, men også at hun er iført en bestemt type uniform.

Manner (ibid., 1959:35) henviser til den rolle, som performereren forventes at udføre i en given situation. Hvis en kvinde har en flirtende og forførende adfærd, forventes det, at hun er lettere villig til sex. På samme måde vil en person med aggressiv adfærd forventes at tage styringen. På den måde forventer vi en overensstemmelse mellem udtryk og adfærd.

Eftersom at *front* er et valg, individet tager, kan der vise sig visse udfordringer, når de, der udøver en given opgave, er nødsaget til at vælge en passende facade. Et individ, der er udstyret med et begrænset omfang af tegn, har tendens til at tage dårlige beslutninger, hvad angår *front* (ibid., 1959:39). Det betyder, at en kvinde som vælger et flirtende *front* i en arbejdssituation, kunne have undgået denne *front*, hvis hun havde et større omfang af tegn at vælge imellem.

Performance er indrettet således, at det formstøber individet til at opføre og fremføre sig på en bestemt måde (ibid., 1959:44). Individer har samtidig en tendens til at fremføre sig selv, som de selv mener, at omverden forventer af dem. Dette kan medføre, at individet nedspiller deres udtryk, altså udøver systematisk beskedenhed, for at underspille enhver form for kapacitet, styrke eller selvrespekt (ibid., 1959:47). Kvinden, der føler sig nødsaget til at agere flirtende, er et eksempel på en performance, der spiller op til et ideal, hvor hun får en lavere position, end hun i virkeligheden vil acceptere. Ved at nedspille sin intelligens og objektivisere sig selv, fremstiller det manden som det naturligt overlegne køn og kvindekønnet som det svage.

Ligestillingsloven og allerede eksisterende tiltag på området

På baggrund af ovenstående italesættelse af ubalancen mellem kønnene og årsagerne hertil er det relevant at belyse hvilke tiltag, der allerede er vedtaget for at sikre ligestilling mellem kønnene på det danske arbejdsmarked.

Loven om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (Ministeriet for Ligestilling og Kirke 2013) har til formål at sikre ligebehandling mellem kønnene ved at undgå direkte og indirekte forskelsbehandling. Loven definerer hhv. direkte og indirekte forskelsbehandling således:

”Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.”

”Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.” (ibid.)

Indirekte forskelsbehandling er svært at italesætte, og det er under denne kategori, sexisme indgår. På trods af at det er fastsat ved lov, at indirekte forskelsbehandling ikke er tilladt på det danske arbejdsmarked, er sexisme svært at gøre op med. Indtil nu hører de fleste tiltag mod chikane på baggrund af køn under kategorien sexchikane, som det ses i stk. 6:

”Stk. 6. 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.” (ibid.)

Foruden love, der sikrer ligebehandling kønnene imellem, udgiver den siddende regering hvert år en ligestillingshandlingsplan for det kommende år (ligestillingsudvalget 2016). I planen for 2016 fokuseres der i højere grad på information og viden på ligestillingsområdet men dog uden stramninger eller ændringer af de eksisterende love på området. De mest gennemgribende initiativer er forberedelsen af en dataundersøgelse om vold og sexisme samt større fokus på informationsmateriale om diskrimination på baggrund af køn til børn og unge (ibid.).

Videncenter for Arbejdsmiljø er en del af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) (Videnscenter for Arbejdsmiljø 2016) og har til formål at rådgive institutioner inden for en række kerneområder ud fra forskningsbaseret viden herunder vejledning om og behandling af mobning og sexchikane. Desuden har arbejdstilsynet udarbejdet en vejledning til virksomheder om, hvad mobning og sexchikane er, og desuden hvordan det skal behandles (Arbejdstilsynet 2002). Her opstilles der blandt andet en række midler til forebyggelse af mobning og seksuel chikane og konkrete initiativer til forebyggelse samt råd for, hvis mobning og seksuel chikane er opstået.

Forebyggelse opnås ifølge arbejdstilsynet bedst, hvis der hos virksomheden er formuleret en klar politik om forebyggelsen af mobning og seksuel chikane ved, at ledelsen udtrykker klare holdninger herom (ibid.). De konkrete initiativer, som kan medvirke til at forebygge mobning og seksuel chikane, formulerer de blandt andet ved, at der skal være fælles normer og værdier for den adfærd, der forventes på arbejdspladsen og desuden også ledelsesmæssig kompetence til at behandle tilfælde af sexisme.

En vigtig observation er, at seksuel chikane og mobning går under samme kategori. Desuden kan sexisme i dette tilfælde gå under kategorien mobning, da et eksempel på en mobbehandling er: *”Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder eller køn.”* (ibid., ¶ Mobbearbejdninger).

Del 2

Kritisk diskursanalyse: Analyse af sexismens betydning for arbejdsmæssig trivsel og udvikling – et uddrag.

I dette uddrag vil der primært være fokus på den sociale praksis og den diskursive praksis. Elementer fra tekstanalysen vil indgå i begge dimensioner. Det empiriske grundlag er som sagt de otte interviews samt ovenstående teoretiske grundlag.

Den sociale praksis

Jeg indleder analysen med at sætte fokus på nogle af de bagvedliggende sociale praksisser, der ligger til grund for sexisme på arbejdspladsen. Analysen af de sociale praksisser af en kommunikativ begivenhed foregår i dette tilfælde med udgangspunkt i den bredere institutionelle kontekst, som interviewene er indlejret i, som er en del af den samfundsmæssige og kulturelle kontekst. Disse lag er relevante for at forstå respondenternes udsagn, da de kumulativt konstituerer og rekonstruerer sociale og kulturelle praksisser gennem deres sprog.

Jeg har begrænset min diskursorden til at være en *diskursorden om køn*, og jeg inddrager af denne årsag kernesætningsmodellen (Lindø, 2002:95) med udgangspunkt i køn. Jeg vil således analysere de sociale praksisser ud fra nogle enkelte tendenser, som gør det muligt at identificere mønstre i de komplekse forandringsprocesser, der foregår.

Den ideologiske kernemodsætning

Der er en række biologiske og statistiske forskelle mellem mænd og kvinder, men den samfundsmæssige rolle er kun delvist bestemt af de biologiske begrænsninger. Ethvert samfund anerkender flere former for adfærd, der ikke er forbundet med de fysiske forskelle men der imod som mere passende adfærd at udføre for mænd og kvinder (Hofstede, 2006:132). Det skal understreges, at denne adfærd, som er tilegnet kønnene, kan variere fra samfund til samfund. Hvilken adfærd, der betragtes som maskulin eller feminin, er forskellige i traditionelle og i moderne samfund, hvilket blandt andet kan ses i fordelingen af mænd og kvinder inden for bestemte erhverv (ibid., 2006:133). I det danske samfund ses dette i fordelingen af mænd og kvinder inden for den offentlige og private sektor samt i fordelingen inden for erhvervssektoren og omsorgssektoren (beskæftigelsesministeriet 2013), hvor der er en betydelig forskel i, hvilke erhverv der appellerer til hvilket køn. Den største forskel i mænds og kvinders branchevalg bliver tydelig i det at andelen af kvinder, der arbejder inden for offentlig administration, undervisning og sundhed, er omtrent tre gange så stor som andelen af mænd. Cirka

10 gange så stor en andel af mænd er beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen (Beskæftigelsesministeriet 2013).

I Norge blev der i 2003 indført en lov om kønskvoter, hvor minimum 40 procent i bestyrelser skal være kvinder (Politiken 2012). Kønskvoterne har haft stor succes i Norge, men på trods af dette har en sådan positiv særbehandling ikke vundet indpas i Danmark. Kønskvoter er et middel til at opnå ligestilling, og det har for Norge været en nødvendighed for at opretholde en kønsbalance i erhvervslivet. I 2010 kom der et beslutningsforslag om selv samme kønskvoter i Danmark (Retsinformation 2010), da udviklingen på ligestillingsområdet viste, at indsatsen havde mistet fremdrift.

På trods af dette fastholder den danske regering et nej til kønskvoter med argumentet om, at den danske model virker i Danmark samtidig med, at den respekterer ledelsesretten (Børsen 2014). En årsag til modstanden mod kvoter er, at det danske samfund og den danske kultur bygger på liberale værdier, hvor det individualistiske menneskesyn er på de naturlige rettigheder til selv at vælge, og hvor det er statens opgave at respektere og beskytte disse rettigheder (Gyldendal 2016). Ved kønskvotering gøres der således op med erhvervslivets individuelle ret til selv at vælge, hvem der er bedst egnet til jobbet uafhængigt af køn.

Autoritetsmodsatningen

På trods af variationerne landene imellem er der i de fleste samfund en tendens til traditionelle kønsrollemønstre. Det forventes, at mænd beskæftiger sig mere med præstationer uden for hjemmet. I det traditionelle samfund blev mænd anset som jægere og krigere, og omsat til det moderne samfund, er det mænd, som skal stå for de økonomiske vilkår (Hofstede, 2006:133). Modsat forventes det, at kvinderne er mere optagede af den bløde rolle som mor og forsørger. Med dette er der anskuet et autoritetsforhold mellem mand og kvinde, der også afspejler sig i den ovenfor anskuede ideologiske kernemodsætning, hvor de traditionelle kønsrollemønstre afspejler sig i mænds og kvinders valg af arbejde.

Natur/kultur modsætningen

Disse traditionelle kønsrollemønstre har sandsynligvis udviklet sig fra udgangspunktet, hvor kvinderne fødte børnene og gav bryst, så det i denne periode var mest naturligt for kvinderne at være ved børnene. Mændene kunne derved bevæge sig mere frit, for så vidt at der ikke var brug for dem til beskyttelse (Hofstede, 2006:133). Mandlig præstation er således med til at styrke idéen om at selv-sikkerhed og konkurrence tillægges maskuliniteten på samme måde, som feminin omsorgsevne bliver

tillagt det at være kvinde. Der sker således en sammensmeltning af den biologiske og kulturelle opfattelse af køn.

Når det kommer til argumentet om øremærket barsel til mænd, er der delte opfattelser af dets indvirkning på ligestillingen. Politikere argumenterer for at undlade øremærkning af barsel til fædre, da de ikke mener, at det skal være tvang men derimod et frivilligt valg (Gravid 2015). Til gengæld mener fagforeninger og venstrefløjspolitikere, at en lovgivning er nødvendig for at fremme ligestillingen (DR 2015). Den store modstand mod øremærket barsel kan igen henvises til den liberalkulturelle ideologi, og at det i den sags natur mangler folkelig opbakning og interesse. Øremærket barsel kan således være et tiltag mod yderligere ligestilling i Danmark, men ideen, om at tage barselstid fra kvinderne og øremærke den til mændene, er der ikke nogen opbakning til (ibid.).

Kønsmodsatningen

De rollemønstre, som blandt andet faderen og moderen udviser, har en dybdegående indvirkning på barnets mentale opfattelse af køn (Hofstede, 2006:134). På samme måde har pædagogerne i børnehaven en afgørende indflydelse på barnets kønsrollesocialisering, der vedbliver, former og influerer barnet resten af livet. Allerede fra treårsalderen ses det, at pigers identitet knyttes til lighed og intimitet, mens drenges bliver knyttet til forskel og autonomi (Nielsen & Rudberg, 1989:61). Det er i denne periode, barnet går i børnehaven, hvilket også bevirker, at børnehaven spiller en afgørende rolle i forhold til formningen af kønsidentiteten. Dette giver anledning til to kønskarakteristiske forhold til egen identitet og omverdenen, der vil løbe som en rød tråd gennem barnets liv. Disse forskelle er ideologisk investerede, da de inkorporerede kønsbetydninger bidrager til at opretholde magtrelationer kønnene imellem.

Det liberalistiske kultur- og samfundssyn er med til at understøtte diskursen om, at Danmark er et af de lande, der har mest ligestilling på arbejdsmarkedet. Det individualistiske menneskesyn bevirker, at hvert individ har lige muligheder og rettigheder for at få den stilling, de ønsker, hvilket er med til at understrege den generelle holdning til, at der er reel ligestilling i Danmark. Dette betoner at årsagen til, at der ikke gøres større modstand for at få reel ligestilling, er de eksisterende diskurser, normer, konventioner og love på ligestillingsområdet.

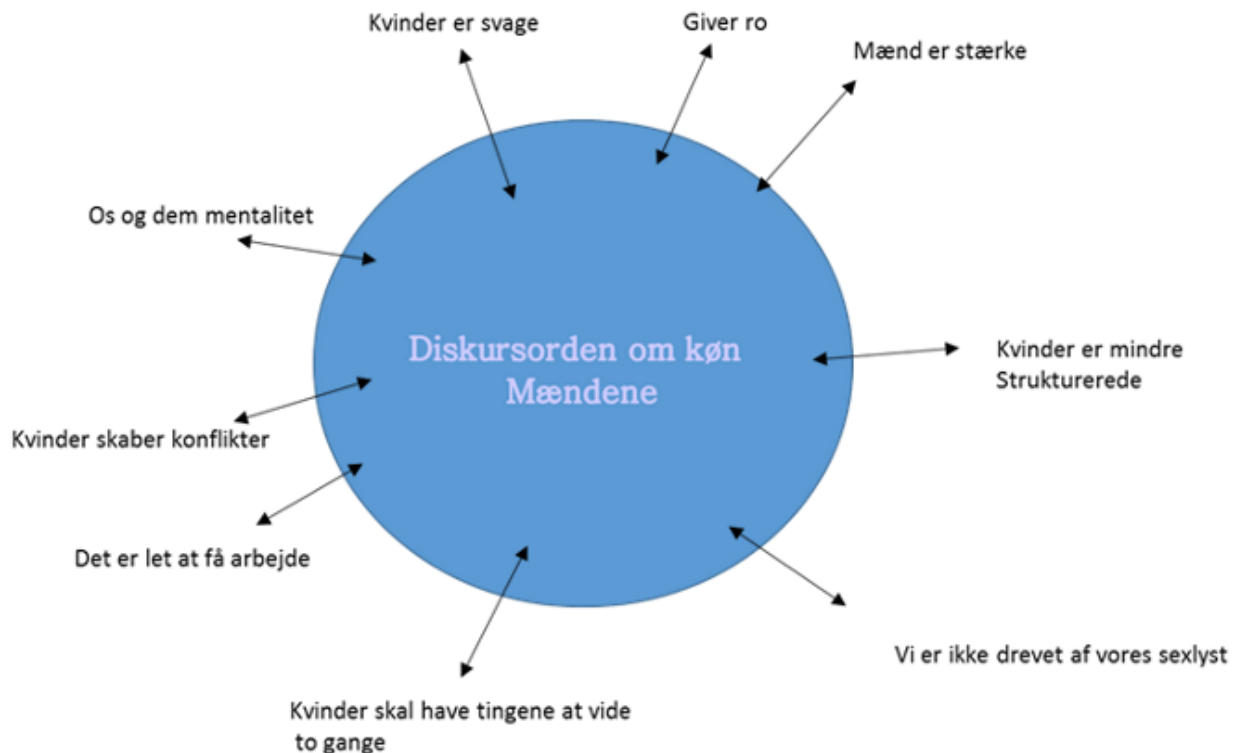
Diskursive praksisser – mænd og kvinder

Ifølge loven skal der være ligestilling mellem kønnene på det danske arbejdsmarked (Beskæftigelsesministeriet 2011), men på trods af dette er det ikke en realitet. I det følgende vil der forekomme en analyse af den diskursive praksis; *Diskursordenen om køn* for at understrege, hvilke diskurser der

ud fra de analyserede interviews er medvirkende til at hæmme fremgangen af ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Diskursen om køn er i høj grad medvirkende til at tillægge kønnene miskrediterede egenskaber. Fra barnsben lærer drenge og piger hvilken adfærd, de på baggrund af deres køn skal have, men også hvilken adfærd de skal forvente af det modsatte køn. I dette afsnit redegør jeg for de diskursive praksisser, som de interviewede mænd og kvinder trækker på, samtidig med at jeg understøtter disse diskursive praksisser med sekundære caseeksempler fra *Everyday Sexism Projects* hjemmeside (Everyday Sexism Project 2013). Den diskursive praksis er medierende mellem den tekstuelle og den sociokulturelle praksis, hvor egenskaberne ved den sociokulturelle praksis former respondenternes udsagn.

I de tre interviews med de mandlige respondenter er der under *Diskursordenen køn* synliggjort følgende under-diskurser:

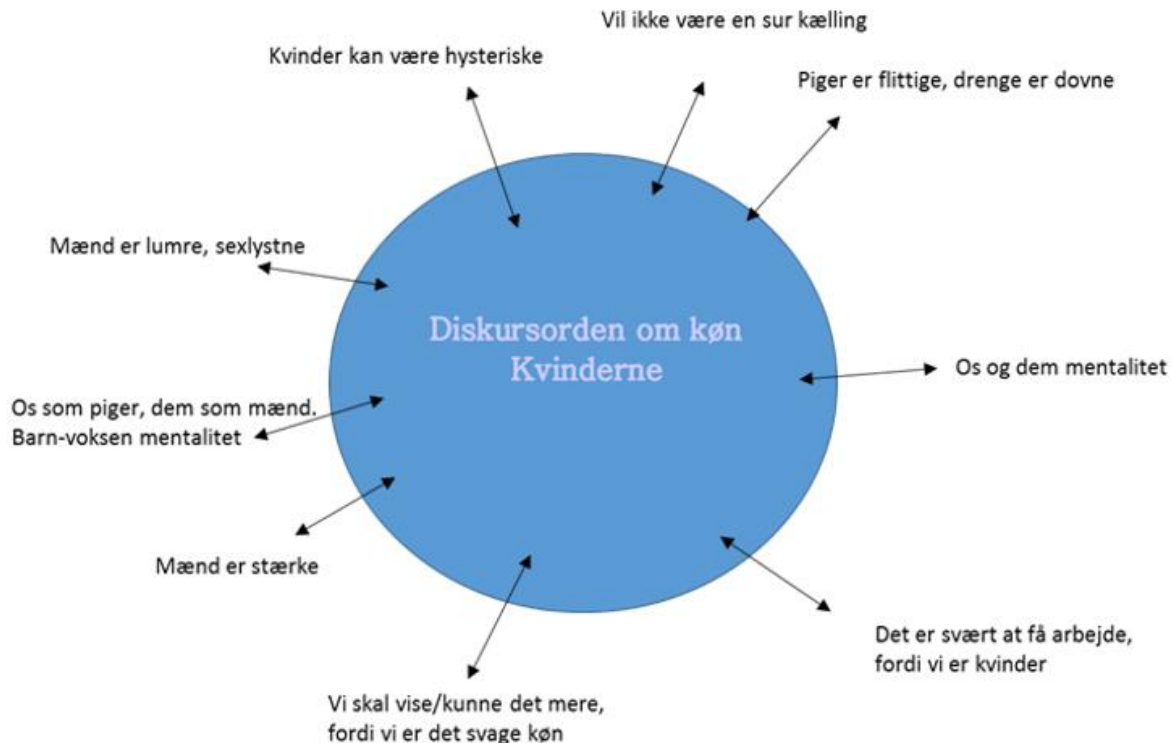


Model 5

Ovenstående figur illustrerer respondenternes internalisering af de samfundsmæssige kønskonstruktioner, og hvorledes de kommer til udtryk gennem sproget.

Tekster konsumeres forskelligt i forskellige sociale kontekster, og jeg, som kvindelig interviewer, har muligvis påvirket de anvendte underdiskurser og graden af interdiskursivitet. På trods af denne antagelse er det muligt at anskue visse underdiskurser, der også bliver anvendt af de kvindelige respondenter. En af de mest bemærkelsesværdige underdiskurser, der bliver anvendt af respondenterne, er antagelsen om, at *'mænd er stærke'*. Dette udsagn anvendes direkte i reference til fysikken men konstitueres til andre dele og bliver derved en underliggende diskurs i interviewene. På trods af, at respondenterne arbejder inden for forskellige erhverv inden for omsorgssektoren, er de socio-kognitive dimensioner stadig centreret omkring mandens ressource som *'stærk'*. At respondenterne arbejder i kvindedominerede erhverv er medvirkende til at forstærke diskursen om manden som den stærke, hvilket også er årsagen, til at diskursdeltagerne internaliserer denne antagelse over på andre områder af deres adfærd.

I de fire interviews med de kvindelige respondenter er der under *Diskursordenen køn* synliggjort følgende under-diskurser:



Model 6

Disse udsagn er blot et håndpluk af de kønsopfattelser, der udspiller sig gennem interviewene. Respondenternes udsagn er ubevidste, socialt betingede og bærer præg af interdiskursivitet, da der trækkes på forskellige samfundsmæssige erfaringsverdener. Desuden har jeg som interviewer forsøgt at skabe interdiskursivitet i interviewene ved at spørge ind til tidligere erfaringer med sexisme og desuden også hvilket syn på sexisme, de har fået efter interviewet, for på den måde at være medvirkende til at føre en diskurs videre.

Interviewene er et interdiskursivt kompleks i og med, at de både artikulerer en række genrer og diskurser samtidigt, hvor respondenternes sprogbrug varierer alt efter hvilket erhverv, de befinder sig inden for. En af de mest bemærkelsesværdige diskurser, der udspiller sig i interviewene, er *'mænd som lumre, sexlystne'*. De sekundære data fra EDSP trækker også på den antagelse, at mænd grundlæggende er drevet af deres sexlyst, og at de ved en hver given lejlighed udtrykker sig seksuelt gennem sprogbruget. Dette ses blandt andet i dette eksempel:

"Jeg har et kontorjob, der er flest mænd ansat og kun tre kvinder. Hver fredag sender personalechefen jokes rundt på mail til de mandlige ansatte med overskriften "Fredags sjov: Store Patter!" I mailen er der videoer og jokes som regel af små-pornografisk karakter der udstiller kvinder i porno situationer, nøgne eller andet "morsomt" (Everyday Sexism Project 2016)

At hjemmesidens formål desuden er at understrege diskursen om, at mænd er lumre og sexlystne, er med til at individer internaliseres og samtidig har den grundlæggende antagelse om, at det er disse hensigter, enhver mand har. De præsenterede eksempler, konstituerer de distributionsprocesser, som derved påvirker andre individer, som så selv anvender denne antagelse for igen at reproducere italesættelsen af mænd som det sexhungrende køn. Samtidig er denne diskurs selvforstærkende i og med, at mænd i højere grad kan tillade sig at anvende sexistiske tilnærmelser over for det modsatte køn, da det forventes af dem. Dette ses blandt andet i dette eksempel, hvor den sexistiske fremtoning forventes af mændene, men ikke af en kvinde:

"I min frokostpauser skal jeg sidde og kigge på kalendere med mere eller mindre afklædte kvinder og på fælles computerne som bruges til bl.a. tids registrering, ligger ligeledes halvaflædte kvindebilleder som skrivebordsbaggrund. Skifter jeg billederne ud med tilsvarende halvnøgne mænd har jeg oplevet nogle af de mandlige kollegaer blive meget fortørnede og de vil ikke se på sådan noget..." (Ibid., 2016).

På samme måde er dette eksempel med til at vise diskursen om, at *'kvinder er hysteriske'*, da kvindens modstand i dette eksempel ikke tolereres. At kvinderne i interviewene og kvinderne i caseeksemplerne generelt ikke reagerer på sexistiske bemærkninger understøtter diskursen om, at reagerende kvinder er hysteriske kvinder. Denne diskurs distribueres til andre kvinder, som så igen undgår at handle på sexistiske bemærkninger.

Produktionsprocesserne omkring de ikke-reagerende kvinder sætter spor i kvindernes passive handling over for reagerende mænd. Disse socio-kognitive dimensioner er centreret omkring spillet mellem mænd og kvinders ressourcer, som diskursdeltagerne har internaliseret og på den måde har inddraget i deres sprog. Diskursdeltagerne er ikke bevidste om disse processer, hvilket er en vigtig faktor i afgørelsen af deres ideologiske indvirkning og dermed reproduktion og vedblivende effekt i samfundet.

De ovenfor præsenterede underdiskurser, der er synliggjort i interviewene med mændene og kvinderne, er opstillet i det følgende skema. Jeg har i dette skema opstillet min tolkning af de kønsforskelle, som respondenterne nævner og derved også den interdiskursivitet, der trækkes på.

Mænd	Kvinder
Stærke	Svage
Giver ro	Hysteriske
Strukturerede	Ustrukturerede
Rationelle	Emotionelle
Pragmatiske	Empatiske
Sexlystne	Omsorgsgivende
Dovne	Flittige
Let at få arbejde	Svært at få arbejde
Hurtige	Langsomme
Sladrer ikke	Sladrer

Disse termer er let genkendelige fra hverdagens hurtige slutninger og derved ikke noget, der kun er gældende for de interviewede. Disse termer er medvirkende til at påvirke synet på eget og modsatte køn, men de er også med til at påvirke den forestilling, der er, om hvilke roller henholdsvis manden og kvinden skal udfylde på arbejdsmarkedet.

Sådanne forestillinger om køn er baseret på en traditionel opfattelse af, at der er to modsatrettede køn, et maskulint og et feminint, hvor hvert af disses karakteristika kommer til udtryk ved at være hinandens modsætninger. I det følgende vil jeg præsentere tre overordnede praksisser, der understøtter de anskuede under-diskurser, der indgår i respondenternes *Diskursorden om køn*. Disse er præsenteret som *jæger/samler praksis*, *biologisk praksis* og *religiøs praksis*.

Jæger/samler praksis

Den hårde, aggressive væremåde var essentiel for det at være mand i datidens jægersamfund. Men efter at jægersamfundet blev erstattet af landbruget, åbnede der sig nye muligheder for det at udtrykke sig som mand (Stearns, 1979:13). På trods af dette er opfattelsen af mænd som jægere og kvinder som samlere stadig noget, der eksisterer i bedste velgående i det danske samfund. Dette ses blandt andet ved den kvindelige Ph.d. studerendes anvendelse af kønsstereotypificeringen 'skaffedyr'. Respondenten har nogle klare opfattelser af forskellene på mænd og kvinders adfærd, hvilket også er medvirkende til, at tegn på uretfærdig behandling bliver underspillet og antages for at være tilegnet de biologiske forskelle. Myten om, at manden er den, der skal skaffe maden/pengene og kvinden som den, der holder sammen på familien, er eksisterende i respondentens erfarede livsverden, hvilket er medvirkende til at fastholde diskursen om mænd som det overlegne køn gennem hele interviewet.

Traditionen af manddom har udviklet sig over en lang årrække af menneskelig erfaring, men på trods af dette er måden at se manden som jæger gennem arv og fysisk styrke stadig attraktiv (ibid., 1979:13). Den moderne måde at være mand på er således en omformning fra landbrugssamfundets mænd, som selv hovedsageligt er en mutation fra den måde at være mand på i jæger/samler samfundet. Dette ses blandt andet hos den mandlige sygeplejerske, der anvender positive adjektiver i sin evaluering af egen påvirkning og tilstedeværelse. Primært gøres det ved en vurdering af sin egen fysiske styrke i modsætning til kvinderne, hvilket han selv og ud fra kollegaernes vurdering ser som en fordel i en arbejdssituation. Den mandlige sygeplejerske anvender desuden det faste udtryk, 'mande sig op', der har betydningen at skulle tage sig sammen og er synonym med de egenskaber, der tillægges det stærke mandlige køn. Udtrykket bruges således både af mænd og kvinder, når noget skal gøres ekstra godt, eller at der skal vises en ekstra form for styrke. Ligeledes bruger den mandlige sygeplejerske udtrykket om sig selv i sammenligning med at frakaste sig de kvindelige betegnelser i erhvervet.

Den mandlige SOSU-assistent realiserer sin evaluering af manden som værende mere fysisk stærk end kvinden, hvilket han anser som en fordel på arbejdspladsen men også som en form for hierarki mellem mand og kvinde.

”Vi vil jo gerne have nogle mandlige der kan tage fat, eller der er mere... hvad skal man sige... øh... ja bare mere mand i det. Der er sådan en aura om mænd kontra kvinder. For man har ikke den respekt for de kvinder der. Selvom de kan være dygtige og store og stærke osv. der... desværre...” (mandlig SOSU-assistent).

Den biologiske praksis

Opfattelsen af de modsatrettede køn bunder også i den naturvidenskabelige opfattelse, hvor de kønsmæssige adfærdsforskelle ligger i generne – i de nedarvede dispositioner. Biologiske kønsforskelle er således både anatomiske, neurologiske, kromosomspecifikke og hormonelle, hvilket er blevet de essentielle forklaringsfaktorer på et menneskes selvopfattelse, adfærd og socialitet (Rennison 2012: 23). På den måde går der ifølge den biologiske diskurs en direkte linje fra biologien til psykologisk, social og kulturel identitet og samfundsmæssig position. Det betyder også, at de kvindelige respondents reaktion på sexisme, oftest bliver forsvaret som noget, man *'bare skal leve med'*.

Opfattelsen, af at mænd og kvinder er forskellige, betyder også, at der er et syn på, at mænd og kvinder egner sig til forskellige ting, hvilket blandt andet kommer til udtryk i det stærkt kønsopdelte arbejdsmarked; blandt andet udtrykt ved respondenternes brug af ordene *'kvindefag'* og *'mandefag'*, der blot følger en normalfordeling af, hvad mænd og kvinder vælger at arbejde med ud fra, hvad de er bedst til som hhv. mand og kvinde. Den mandlige pædagog udtrykker det således: *”hvis der skal ordnes nogle tunge ting ude på legepladsen eller hvis vi skal have fest og vi skal have løftet nogle ting, så er det også altid os.”* (mandlig pædagog). At respondenter betegner denne form for adfærd som *'mandearbejde'* stemmer ikke nødvendigvis overens med de kompetencer, som respondenter er i besiddelse af:

*”Ja... som jeg overhovedet ikke kan... det er der nogle af dem der sådan har... eller i situationer der kan de godt have... måske... jeg ved ikke... **fordi jeg er en mand så burde jeg kunne det**, men det er bare ikke alting man lige kan...”* (mandlig pædagog).

Med naturvidenskaben er talrige undersøgelser om køn gennem tiden blevet videnskabeliggjort, udbredt og populariseret. Lige siden oplysningstiden har naturvidenskaben fremskaffet beviser for, at kvinders politiske og økonomiske sans kunne begrundes med effekten og karakteren af deres biologi

(ibid., 2012:27). Mindre kan dog gøre det i nutidens biologiske diskurs, hvor debatten om køn i højere grad hæftes ved de såkaldte videnskabeligt beviste kønsforskelle (ibid., 2012:27).

Forskellige hjerner

Når det kommer til mænd og kvinders hjerner, er forskningen forinden med til at forstærke diskursordenen om køn som biologisk forskelligt egnede til forskellige ting. Det antages, at mænd og kvinder agerer forskelligt, fordi deres hjerner neurologisk er udformet forskelligt. Den kvindelige hjerne er mindre end mandens, men kvinden aktiverer flere dele af den (Rennison, 2012:28). Kvinder har flere verbale centre, dvs. sproglige evner, en mere veludviklet følesans og større forbindelse mellem de to hjernehalvdele (Knudsen, A. E. 2005). Af dette kan udledes diskursen om, at kvinder er bedre til at multitask end mænd. Til gengæld har mænd en større aktivitet i lillehjernen og er mere udviklede i forhold til mekaniske og rummelige aspekter (Rennison, 2012:28). Disse antagelser er med til at understøtte respondenternes grundlæggende antagelse om, at kvinder er mere omsorgsfulde og derved bedre til at udføre den type af arbejde, mens mænd er mere strukturerede og derved egner sig bedre som ledertype.

Hormonelle forskelle

Ud over forskellen på hjernerne er også kroppens biokemi og variationerne i kønshormonerne afgørende for respondenternes opfattelse af køn. Kvindernes højere niveau af serotonin, oxytocin, østrogen og progesteron, og mænds øgede testosteronniveau har betydning herfor. Testosteron ses som kilden til mænds systematiske tænkning, deres udfarende og konkurrenceprægede adfærd, mens østrogen ses som stimulerende for kvinders stilfærdige, empatiske og omsorgsfulde adfærd (ibid., 2012: 29). Den grundlæggende antagelse, om at mænd er stærke og kvinder er svage, kan derved udledes til at bunde i de hormonelle og fysiske forskelle. Disse antagelser, der bunder i de hormonelle forskelle, er derved blevet konstitueret som den gængse opfattelse hos respondenterne og årsagen til mænds og kvinders adfærd.

Forskellige intelligenser

Videnskabelige forsøg har dokumenteret, at kvinder og mænd bruger deres hjerne forskelligt, hvilket er med til at give dem særlige kønsbestemte færdigheder (Illustreret Videnskab 2010). Selvom det anføres, at den generelle intelligens ikke er bedre hos det ene køn end hos det andet, er disse forskellige måder at bruge hjernen på, vurderet til, at mænds generelle intelligens er højere end kvinders (Rennison, 2012: 30).

Inden for den biologiske diskurs er kønsforskellene en medfødt realitet, og de biologiske kønsforskelle kan ikke ophæves eller udlignes. Det betyder, at kønnenes forskellige værdier og valg er genetisk og biokemisk betingede, hvilket også kommer til udtryk i respondenternes forståelse af køn og anvendelsen af denne diskurs.

Forskellig seksualitet

Århundredes kvindeundertrykkelse og patriarkalsk samfundsstruktur har været medvirkende til fremme af mandens seksualitet og repression af kvindens. Seksualiteten er en stor del af menneskets forståelse af andre og sig selv, og den har gennem tiden haft stor betydning for udviklingen af synet på kønnene. Med Freuds psykoanalytiske tradition blev seksualiteten anskuet som et menneskeligt behov, en drift og med ophav i den religiøse og patriarkalske tradition, er der ikke sket megen forskning vedrørende kvindens seksualitet (Nørgaard, M. D. 2015). Historiske beretninger om kvindens seksualitet og ægteskab er berettet af mænd, og det seksuelle fokus har i høj grad været på mandens nydelse. Dette er med til at understøtte diskursen om, at mændene er sexlystne, da påtalen af den mandlige sexlyst i højere grad har været – og stadig er, anerkendt i samfundet. Det har dog også den betydning, at mandlig omsorg som oftest kan mistolkes som noget seksuelt. Dette ses blandt andet i dette udsagn fra den mandlige SOSU-assistent:

”Hvis det er en kvinde, man arbejder med, så skal man være påpasselig. Det skal man så også med en mand men bare på en anden måde, ikke. Så der ikke er noget, der kan misforstås eller noget andet...” (mandlig SOSU-assistent).

Dette er med til at vedligeholde myten om, at mænd er nogle, der er styret af deres lyster og hurtigt kan blive mistolket til at handle seksuelt. Dette ses også ved hans udtale om at: *”det er jo ikke altid, at man som mand tænker på sex. Man kan også tænke omsorgsmæssigt og noget andet i tingene... ikke...”* (mandlig SOSU-assistent).

Når en mands omsorg kædes til seksualitet, strider det imod mænds lyst til at arbejde i omsorgsfag, hvor der er megen kontakt med børn, for eksempel som det ses hos den mandlige pædagog, der arbejder i en vuggestue:

”... for ham jeg der, da jeg var oppe ved Hjørring, han sagde sådan noget med, at jeg aldrig nogensinde skulle skifte en ble alene. Altså der skulle altid være en anden og en kvinde, fordi hvis der bare skete det mindste, så kunne man miste sit job, og man kunne aldrig få arbejde mere, altså hvis der var et eller andet. Så der blev jeg lidt skræmt.” (mandlig pædagog).

Den religiøse praksis

Den biologiske diskurs er uforenelig med den religiøse forestillingsverden, men på trods af dette er de dog enige på et punkt; kvinder og mænd er og bliver forskellige. Hvorvidt disse kønsforskelle er gode eller dårlige, er den positivistiske videnskab objektivt indifferent over for, mens religionen umiddelbart ser kønsforskellene som et normativt ideal (Rennison, 2012:26). Kønsforståelsen udspringer blandt andet fra Biblen, hvor der eksempelvis står skrevet:

”Nu er det ben af mine ben

og kød af mit kød.

Hun skal kaldes kvinde,

for af manden er hun taget.” (Det gamle testamente, Første Mosebog, kapitel 2: Vers 21.

Her siges det, at kvinden er skabt af mandens kød og som hans medhjælper. Det fortælles også i Biblens 3. kapitel, hvordan Eva blev lokket af slangen til at spise af frugten og også fik Adam til det. Denne fortælling siger noget om synet på kønnene i det gamle Israel, hvor Evas ulydighed tolkes som synd, der derved bliver knyttet til det kvindelige køn. Ifølge Biblen har kønnene generelt forskellige funktioner, hvor manden er sin hustrus hoved, og kvinden skal underordne sig sin mand og således muliggøre hans ansvarlighed (Rennison, 2012: 33). Fra da af sættes der klare rammer for, hvordan kønnene skal konstrueres, hvor mennesket ikke frit kan definere sig selv og være fri af absolutte værdier og kønsudsagn. På trods af at Biblens budskab er, at kvinden er underlagt manden, er det ikke ensbetydende med, at kvinden ikke må varetage forskellige funktioner i et job, eller at hun ikke må blive leder. Det betyder, at det ikke må gå ud over kvindens primære funktion som mor og hustru (ibid., 2012: 34).

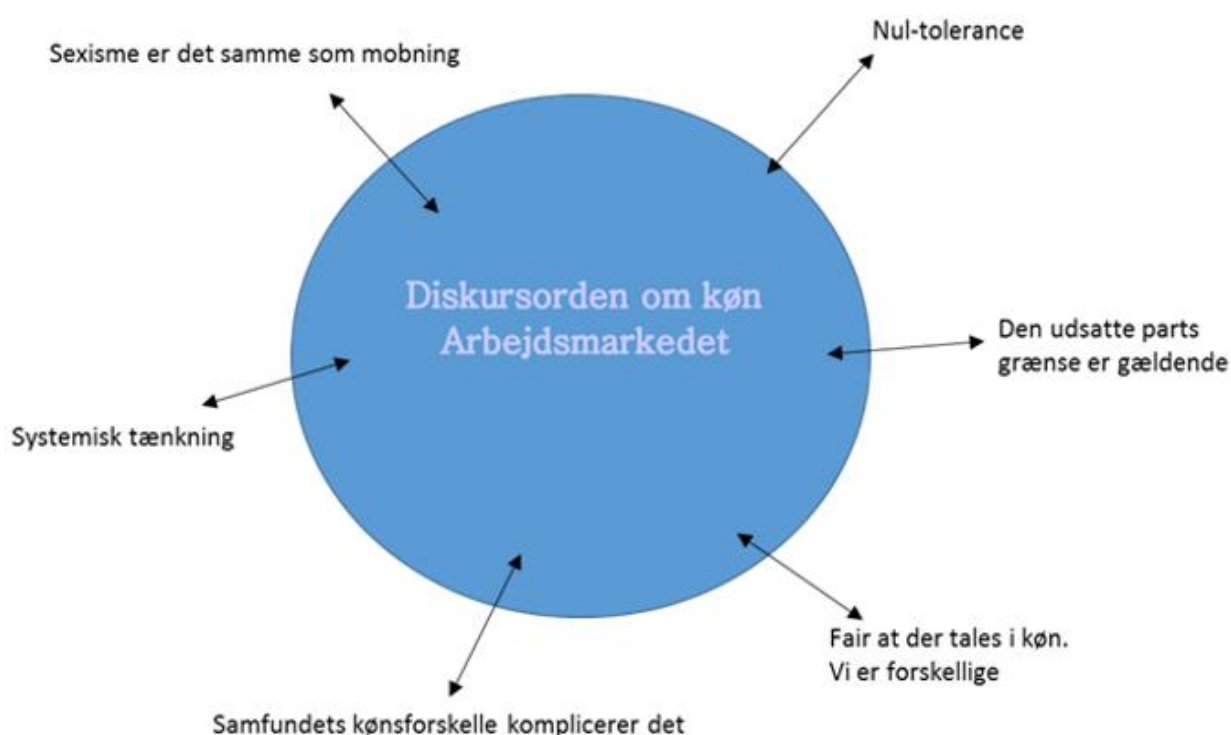
Et klart eksempel, hvor kvinden fastholdes som underlagt manden, ses hos den kvindelige mekanikers henvisning til det maskuline køn ved brug af prædikatet 'mand', mens der ved henvisning til eget køn er anvendt prædikatet 'pige'. Dette kan tolkes som en form for kønshierarki, hvor kvinden er barnet, og manden er den voksne.

Disse opstillede interdiskurser, som respondenterne trækker på, er med til at aktualisere de myter, der hersker i interviewene. De faktuelle og biologiske forskelle, der er mellem kønnene, er medvirkende til at opstille de stereotype forestillinger, som respondenterne trækker på, og som kommer til syne gennem myterne. Den biologiske praksis er blevet den kulturelt mest dominerende måde at se køn på

og bliver på den måde til kategoriseringer og stigmatiseringer af mænd og kvinder. Disse stigmatiseringer begrænser respondenternes måde at anskue sig selv og det modsatte køn på, og de biologiske forskelle videretolkes til andre aspekter af kønnenes adfærd – men ophavet for tolkningerne er stadig det biologiske. På den måde forbliver disse myter en virkelighed for respondenterne og deres syn på mænds og kvinders adfærd.

Diskursive praksisser – arbejdsmarkedet

I det følgende vil der forekomme en analyse af de diskursive praksisser, som er blevet synliggjort under tekstanalysen af den interviewede HR-Partner.



Model 7

Den ovenstående model illustrerer respondentens internalisering af de samfundsmæssige og arbejdsmæssige kønskonstruktioner, og hvorledes de kommer til udtryk gennem sproget. Samtidig illustrerer modellen respondentens samfundsstrukturelle og arbejdsstrukturelle behandling og tolkning af ligestillingen på arbejdsmarkedet.

I det følgende vil jeg præsentere to overordnede praksisser, der understøtter de anskuede underdiskurser, som indgår i HR-partnerens *Diskursorden om køn*. Disse er præsenteret som *Systematisk tænkning* og *Sexisme er det samme som mobning*.

Systematisk tænkning

Respondentens henvisning til den systematiske tænkning er langt fra blot en ukonventionel behandlingsform af sexisme, mobning og generel dårlig trivsel på arbejdsmarkedet. Den hårde Human Resource Management er undertiden blevet defineret med særlige politikker, der fremhæver en omkostningsminimerende strategi med større vægtning på at udnytte arbejdskraft som en ressource, hvor udgangspunktet er et rationelt køligt blik på, hvad der er virksomhedens mål og ønsker (Larsen, 2010, 16). Brugen af mennesket som en ressource sker altså gennem kvantitativt orienterede metoder, hvor det blandt andet, som det ses hos HR-partneren, i tilfælde af mobning eller seksuel chikane ville blive behandlet med en omrokering eller en fyring. Desuden påtaler HR-partneren også denne systematiske tænke- og handlemåde som en form for guide og retningslinje for behandling af sager med mobning og seksuel chikane: *"Men, men det er bare vigtigt, at virksomheden som officiel politik tager **fuldstændigt** afstand fra det."* (mandlige HR-partner)

Her er påtalen af *nul-tolerancen* et klart eksempel på hård HRM, da den afspejler et rationelt syn på virksomhedens handlingsplan, der med udgangspunkt i en på forhånd fastlagt tolerance-politik og overordnet strategi er uden mulighed for gradvis udkrystallisering til organisationskulturen.

På mange måder kan det siges, at hård HR-strategi og sexisme ikke spiller sammen. Seksuel chikane er på mange måder blevet et tabu eller et minefelt, som hverken arbejdsgivere eller fagbevægelser har ønsket eller turdet betrede (Larsen, 2010: 287). Den strategiske og systematiske tankegang har gjort det endnu sværere at behandle og anskue sexisme, hvilket også viser sig som en udtalt problematik hos HR-partneren, der selv mener at mangle systematiske værktøjer til behandlingen heraf.

Sexisme kan ikke måles og vejes, og den differentierer fra tilfælde til tilfælde. HR-partneren påpeger, at det første skridt i behandling af et tilfælde er at sætte det i system. Dette er et udtryk for denne mekaniske opfattelse af mennesket og organisationer, som er eksisterende i Danmark. Hvis der altså ikke er en struktur at finde, skal det isættes en struktur.

Sexisme er det samme som mobning

Virksomheden spiller en central rolle i håndteringen og bekæmpelsen af sexisme, idet sexisme også er et personalemæssigt problem. Behandlingen heraf ligger således i en synlig politik, der både udmøntes i en præventiv indsats og en håndtering af de konkrete sager (ibid., 2010: 301). Men hvordan sager om sexisme skal håndteres, er en besværlig proces for mange virksomheder, da det som sagt er et tabu.

”For nu endte vi ligesom der.. det (mobning) var sgu det samme sagde jeg nærmest. Det var ikke fordi jeg sådan.. det er det jo ikke, men jeg tænker sådan ud fra et HR perspektiv, så er det sådan meget hvordan man angriber det her..” (mandlig HR-partner).

HR-partneren antager, at sexisme skal behandles, som var det mobning. Årsagen til dette er, at det er her, han har sit primære erfaringsgrundlag. På Arbejdstilsynets hjemmeside (Arbejdstilsynet 2002) ses det blandt andet, at en mobbehandling kan være nedvurdering eller umyndiggørelse på baggrund af køn (ibid., ¶ Mobbehandlinger). Graden af nedvurdering og umyndiggørelse antages desuden at være tolereret på den forurettedes præmisser, men problemet heri opstår ved, at det, der antages for at være hverdagssexisme (Jf. *Hvad er sexisme?*), ikke altid er synligt for den forurettede. Og når det ikke er synligt og tolereres af den forurettede, er det svært for virksomheden at indføre en direkte handlingsplan.

At sexisme anskues som værende det samme som mobning, er et udtryk for manglende redskaber til behandling og forebyggelse. Tanken, om at sexisme er det samme som mobning, viser en ulige fordeling mellem prioriteringen af mobbesager og sager om sexisme. Sager om sexisme har ikke vundet den samme prioritering. Dette skyldes blandt andet manglende viden herom. Mange virksomheder er simpelthen ikke bevidste om de kulturelle kønsforskelles indvirkning på, hvilke muligheder kønnene har, og hvilken indvirkning de har på den arbejdsmæssige trivsel. Samtidig er HR-partneren selv en del af den kultur, som de konstruerede forskelle bevirker, hvilket også understøtter problematikken om, at en sexistisk kultur ikke er synlig. Denne tankegang tager igen udgangspunkt i den biologiske tilgang til køn (Jf. *Den biologiske praksis*), hvor forskelle bunder i biologien. Mobning ses derimod som et magtredskab, og når HR-partneren henviser sexisme til at være det samme som mobning, bunder det i forståelsen af magtudøvelse som noget, der er uafhængigt af køn. Lige så snart at magtudøvelsen bunder i kønnene, altså sexisme, er det tanken om, at det ligger til biologien og derved er et naturligt magthierarki, der således gør, at der ikke findes egentlige strategier mod sexisme, som findes mod mobning.

Forestillingerne om og modstanden mod tiltag som øremærket barsel til mænd og kønskvoter i bestyrelser til kvinder, bunder i de liberale værdier, som den danske kultur beror på. Dette kommer til udtryk i forestillingen om, at individer selv skal og kan gøre en indsats for reel ligestilling på det danske arbejdsmarked, uden at staten skal indblende sig yderligere. Den samfundsmæssige opfattelse af køn bunder i traditionelle kønsforestillinger og kønsrollemønstre, der viser sig gennem den måde,

hvorpå piger og drenge bliver opdraget men også gennem forestillingerne af, hvilke arbejdsopgaver hhv. mænd og kvinder skal varetage på arbejdsmarkedet.

Hos respondenterne eksisterede de traditionelle kønsstereotype opfattelser ligeledes i bedste velgående. Blandt andet blev det anskuet ved opfattelsen af mænd som det stærke køn og kvinder som det svageste, der ud fra den diskursive praksis blandt andet ansås som biologisk bundet. Således var opfattelsen at kønnes forskellighed medvirkede til en større grad af accept af seksuelle tilnærmelser men også en større accept af de stigmatiseringer, det modsatte køn havde på respondenternes eget køn.

På arbejdsmarkedet viste sig selv samme diskursive praksisser. Her var det mest interessante dog opfattelsen af, at sexisme er det samme som mobning. Dette kom til udtryk gennem den systemiske tankegang og tilgang til behandlingen af tilfælde på arbejdspladsen. En kombination af manglende viden om sexisme, de stadig eksisterende kønsstereotypificeringer og arbejdsmarkedets selvsamme manglende viden og systemiske tilgang, er medvirkende til, at der til stadighed ikke er reel ligestilling på det danske arbejdsmarked.

Del 3

Implementering af øget fokus på samt et opgør med de konstruerede stereotypificeringer i arbejdet med ligestilling på det danske arbejdsmarked:

Det er i det forgangne blevet belyst, at sexisme har en indvirkning på den arbejdsmæssige udvikling og trivsel, da den sætter begrænsninger for kønnene og deres opførsel. Desuden sætter den visse handlingsrammer og diskurser, som mænd og kvinder skal agere indenfor. De interviewede havde en opfattelse af kønnenes forskellige måder at være på som noget, der ligger til den biologiske diskurs. Det handler således om at ændre de diskurser, der er om kønnene, til noget der ikke er begrænsende.

Jeg har i artiklens 2. del produceret en viden gennem anvendte teorier og metoder, hvilket har resulteret i en tolkning af sexismens indvirkning på den arbejdsmæssige trivsel og udvikling. I dette kapitel argumenterer jeg på baggrund af de forgangne konklusioner for, hvordan danske virksomheder kan implementere et øget fokus på de konstruerede kønsroller, der også er eksisterende på det danske arbejdsmarked, og på den måde være medvirkende til at fremme ligestillingen.

Årsager og overvejelser

Gennem artiklen er der lagt op til flere argumenter for udformningen af tiltag, der øger fokus på sexisme. Den primære årsag er evolutionen af ligestillingen på det danske arbejdsmarked. Det mest opsigtsvækkende var respondenternes manglende viden om begrebet, og at de ved første anskuelse forbandt det med sexchikane. I forlængelse heraf er en af de største problematikker respondenternes blindhed over for de kulturelt opståede kønsroller, og at de i stedet forbinder det med de biologiske aspekter af kønnet. En løsning er derfor efter min vurdering at øge fokus på de underliggende køns-konstruktioner og processer, der skaber de stigmatiseringer og kategoriseringer, vi inddeler mennesker i. Det betyder, at der skal være større fokus på de ubevidste, grundlæggende antagelser i kulturen og på den måde give en større bevidsthed om medarbejdernes medvirken til sexisme.

Som det blev anskueliggjort i artiklens 1. del, er en væsentlig faktor for sexisme inddelingen i kategorier, som vi mennesker gør brug af, når vi møder et andet menneske. De forventninger, der er til de bestemte køn, er dermed en væsentlig faktor, der skal indgå i ændringen af de diskursive praksisser. Det betyder, at der skal ske en ændring af den *tilsyneladende sociale identitet*, der i højere grad skal stemme overens med den *faktiske sociale identitet* (Goffman, 1975:14).

Endnu en årsag, til at det er hensigtsmæssigt at rette større fokus på sexisme, er arbejdsgivers større bevidsthed om, hvordan tilfælde af sexisme skal behandles og forebygges. Det skal altså gøres muligt for arbejdsgiver og medarbejder selv at blive bevidste om disse processer men også at blive bevidste om de handlemuligheder, der er.

Præmis

Under Sexismemodellen (Model 1) blev der tydeliggjort tre niveauer af sexisme, og derved blev artiklens fokusområde ligeledes tydeliggjort, nemlig det yderste niveau: Hverdagssexisme. Dette sexistiske kulturniveau anskuer de usynlige og implicite antagelser, som styrer adfærden, og som fortæller organisationsmedlemmer, hvordan de skal opføre sig, samt opfatte og forholde sig til sexismen. Kravene til tiltag mod et mindre sexistisk miljø er, at de tager udgangspunkt i de grundlæggende antagelser, der kommer til udtryk gennem sproget og adfærden. Det er derfor vigtigt, at de ikke bevæger sig på et artefaktniveau eller værdiniveau, da disse begge er symptomer på de grundlæggende antagelser.

Med udgangspunkt i sexismemodellen, empirien og teorien, er der blevet anskuet en række krav, som tiltag mod et mindre sexistisk arbejdsmarked skal opfylde:

- Hverdagssexismen skal synliggøres
- Der skal gøres op med gamle kønsstereotype forestillinger
- Fokus på processer og ikke systemer
- Arbejdsmarkedet skal være mere mangfoldigt og ikke indrettet efter en bestemt kategori
- Der skal informeres om sexismens indvirkning på arbejdsmæssig trivsel og udvikling
- Medarbejderne skal kunne se fordele ved at udrydde sexisme

Essensen er, at det i bund og grund handler om at få medarbejdere til at forholde sig til den sexistiske adfærd, der er i virksomheden, gennem en højere grad af bevidsthed om egne værdier, holdninger og adfærd over for de individer, som kunne være udsat – primært dem der er forskellige fra dem selv. En forudsætning for at ændre en sexistisk leder- og medarbejderadfærd, er således et større fokus på de mellem menneskelige relationer og de måder hvorpå menneskers forskelligheder tolkes (Brandt & Hildebrandt, 2003, 94).

Det er nødvendigt at præcisere og anskue relationerne mellem de tre niveauer i Sexismemodellen og kulturens funktioner for konkret at kunne anvende modellen i forhold til en strategi. Mønstret af de grundlæggende antagelser udledes af en findeling af artefakter og værdier, hvilket betyder, at hverdagssexismen ligger til grund for de synlige og hørbare kulturtræk. Det er vigtigt i denne forbindelse

at have *ekstern tilpasning* og *intern integration* for øje (Schultz, 1990:37), da den sexistiske kultur udvikles og eksisterer i forhold til omverdenen.

Bevidsthed og forandring

For at kunne lede en mangfoldig sammensat arbejdsplads af mænd og kvinder kræver det en høj grad af bevidsthed og forandringsforståelse. Det kræver således, at organisationen er villig til at bevæge sig ud på nye veje, og det kræver, at der stilles spørgsmål til den nuværende adfærd, og at der er villighed til at forandre den (Brandt & Hildebrandt, 2003:93).

Myter, stereotyper og fordomme, er vanskelige at undgå, når der, som i tilfældet med de interviewede, er tale om mennesker, der er ansat i en organisation, hvor der kun er få af samme køn. På den måde bliver de lettere repræsentanter for en minoritetsgruppe, hvor selve forskelligheden fra majoriteten virker ekskluderende. Det stigmatiserede individ, minoriteten, om man vil, bliver udsat for generaliseringer på baggrund af køn, hvilket er med til at tillade, at myter får lov at dominere og have en betydning på arbejdspladsen.

Kønnets mangfoldighed

Køn er ikke en fast kategori men en foreløbig kategori, der konstant kan skifte betegnelse og stigma alt afhængig af, hvilken relation individerne har til den diskurs, kønnet lokaliseres i. Kønskategoriene er derved mulige at ændre, forme og give nye indhold. Ambitionerne er at sætte spørgsmålstejn ved de kendte identitetskategorier for at give individer på arbejdsmarkedet mulighed for selv at designe deres arbejdsidentitet uafhængigt af køn. Når der undgås stereotypificeringer, er mulighederne mange for arbejdsmæssig udvikling. Williams (2001) har i samarbejde med Gallup International identificeret ti linser eller opfattelsesfiltre, gennem hvilke vi mennesker ser på hinanden (Brandt & Hildebrandt, 2003, 96-99). På trods af at disse ti linser anvendes i forhold til mangfoldighedsledelse med fokus på etnicitet, race og kulturel baggrund, vil jeg i det følgende anvende fire af disse linser, igennem hvilke køn kan anskues på arbejdsmarkedet. Med udgangspunkt i teorien og analysen diskuteres der således fire syn på køn, som organisationer kan have.

Assimilationisten

At tilpasse, absorbere, passe ind og standardisere. Dette var nogle af de generelle tendenser, der blev anskuet hos de kvindelige respondenter. Kvinderne arbejdede i mandsdominerede miljøer og følte selv nytte af at have en mere maskulin adfærd. Kvinderne her skulle således på egne og den eksisterende kulturs opfordring tilpasse sig de værdier, skikkelser, de normer og det sprog, som blev anvendt hos den dominerende kategori, altså mændene. Maskuline og feminine værdier dominerer inden for

hvert deres fagområde. De maskuline værdier, som mænd primært siges at besidde, såsom handlingsrationalitet, beslutsomhed og resultatfokusering, har domineret ledelsesterrænet og håndværksfagene, og de feminine værdier, som kvinder siges at besidde, emotion, intuition og kommunikation, er blevet assimileret inden for disse fagfelter. På den måde er eksempelvis ledelse blevet forbundet med maskulin adfærd – det at være mand, og omsorg forbundet med feminin adfærd – det at være kvinde. Denne forestilling kan således få de mænd eller kvinder, som arbejder inden for et fagfelt, der er atypisk for deres køn, til at assimilere til det, der viser sig mest hensigtsmæssigt.

Den farveblinde

Den farveblinde ser mennesker som individer og ignorerer kønnet. Den farveblinde tror på, at alle mennesker er skabt lige. Kønnet har hos den farveblinde ingen betydning, da der er større fokus på identiteten. Organisationer, der argumenterer for denne form for kønsforståelse, er ifølge Judith Butler (1999:15) stadig underlagt den maskuline diskurs. Dette betyder også, at det kvindelige køn ikke er det eneste, som er markeret. Det maskuline køn bliver derved repræsentant for individet, da det i fraværet af et kønsligt fokus stadig er det maskuline køn, der er det primære (Butler, 1999:15). På trods af at den farveblinde virksomhed ønsker større fokus på talent, er spørgsmålet, hvordan virksomheden får aktiveret talentgruppen ikke blot på det menige medarbejderplan men også helt op til direktionen og ledelsen.

Meritokraten

Meritokraten tror på, at hvis individet har evnerne og arbejder hårdt nok, så er det muligt at konkurrere med alle for at nå målet. Det har således ikke noget med køn at gøre, at kvinderne ikke er tydeligt repræsenterede i ledelse, og at mænd er en minoritet i omsorgs fag – det har noget at gøre med evnerne. Hvis du virkelig vil noget, så skal du nok opnå det uagtet af køn. Det ligger således i individets egen opfattelse af sig selv og ikke så meget i fokus på de begrænsninger, som arbejdspladsen sætter for individets udviklingsmuligheder. Mænd og kvinder hænger selv fast i hæmmende selvopfattelser og adfærdsmønstre, der bremser deres karrierevalg og udvikling.

Den isolerende

Den isolerende føler et stærkt behov for at beskytte sig selv for anden kønslig påvirkning, da virksomheden mener, at det kan nedbryde eller forringe den arbejdsmæssige trivsel for de ansatte. Den isolerende tror på, at det er bedst, der er et kønsopdelt arbejdsmarked, da det bevarer en form for kontrol. Den nedarvede biologiske tilgang til køn skal accepteres og er årsagen til det kønsopdelte arbejdsmarkedet. Isolerede virksomheder undgår derved bevidst at ansætte flere kvinder eller flere mænd, da de føler et behov for at beskytte det eksisterende miljø.

Diskussion af de fire linser

Gennem disse fire linser er der blevet anskuet flere måder at se verden og kønnet på. Hvis man kan forstå relevansen og konsekvensen af disse typer af linser, er der større mulighed for at håndtere konflikter og sexisme og i højere grad at finde en indbyrdes forståelse, der kan lede til øget anerkendelse og arbejdsmæssig trivsel og udvikling. Disse linser kan altså være medvirkende til adfærdsændring, da det er muligt at anskue den mest dominerende linse i organisationen, hvilket kan give en fornemmelse af hvor og hvordan, der bedst iværksættes initiativer til at mindske sexisme.

Problematikken ved de fire anskuede linser er hver deres ekstremitet. Om end der er tale om at fjerne køn, at overdominere et køn, at ignorere køn eller at benægte kønnets betydning. Den kønsløse organisation eksisterer ikke, og det er derfor bedre at arbejde for at udnytte de konstruerede forskelle end at forsøge at fjerne dem. Det skal, set i forlængelse heraf, desuden også være muligt for begge køn at udnytte sit arbejdsmæssige potentiale fuldt ud uden at se sig begrænset af sit køn. Kønnene kan altså ikke fjernes, men stigmatiseringer kan. En problematik ved kønsneutralitet vil også være, at det vil fremstå som om, at det mandlige køn har penetreret det kvindelige og derved blevet det primære køn (jf. 2.2 *Kønskonstruktioner og identitet*). At kvinder skal ligne og efterligne mænd (jf. interview med kvinderne) for at gøre sig nogle forhåbninger om advancement, er en mulig problematik ved forsøget på at kønsneutralisere.

Køn lader sig ikke bare afskaffe, som det ses hos den farveblinde, og køn kan heller ikke bøjes, som det ses hos assimilationisten. Det giver desuden ingen mening at tale om flere end to køn, da det heller ikke vil give nogen garanti for, at de hierarkiserede strukturer, som kønnene er en del af, vil blive minimeret. Det er således ikke de fire præsenterede linser og måder at se køn på, der er den overordnede problematik, men det er den mening, kønnene tilskrives, og den betydning, de får. Kønsdikotomien skal dekonstrueres og ikke opløses for at få de eksisterende og kønshierarkiserende normer på arbejdsmarkedet til at bryde sammen. Antagelsen er således, at vejen mod reel ligestilling sker ved en udvidelse af de kasser, kønnene er indordnet i, og de forestillinger og forventninger, der er til det at være mand og kvinde på arbejdsmarkedet. Ved en sådan tilgang arbejdes der for en pluralitet af arbejdsidentiteter inden for rammerne af en tokønnet matrix.

I det følgende vil jeg diskutere to forskellige dialogiske tilgange, der med afsæt i det forgangne udgangspunkt i sexismemodellen (model 1) og diskussion kan anvendes på vejen mod et mindre sexistisk arbejdsmiljø.

Sociodrama

Sociodrama er en gruppebaseret metode, hvor aktørerne spontant udspiller sociale situationer (Sternberg & Garcia, 2000: 4). Sociodrama hjælper medarbejdere med at udtrykke deres tanker og følelser, løse problemer og tydeliggøre igennem hvilken linse, de ser kønnet. I stedet for at diskutere sociale problemer er sociodrama inkluderende, da det udforsker komplekse emner med medarbejderne som aktører. Deltagelsen i sociodramaet får medarbejderne til at isætte sig andres måde at se verden på, for at forstå de andre aktørers linse, men også egen linse. Det unikke i forhold til sociodrama er, at det har fokus på, hvor vi mennesker ligner hinanden i stedet for, hvor vi differentierer fra hinanden (ibid., 2000: 4).

Hvert individ er karakteriseret ved hjælp af en række roller, som dominerer vedkommendes adfærd, og hver organisationskultur er karakteriseret af visse sæt af roller, som bliver pålagt organisationens medlemmer (ibid., 2000: 49). Hvad end der er tale om en mand eller kvinde, udfylder de konstant en rolle. Visse roller er mere tilfredsstillende end andre, hvor et sociodrama giver mulighed for, i trygge rammer at udfordre gamle rollefordelinger og udforske nye (ibid., 2000: 49).

Også de roller, som mennesket finder tilfredsstillende at udfylde, udvikles og transformeres over en tid. De fleste mennesker udfylder også roller, de ikke er komfortable i, hvilket blandt andet kan skyldes, at vedkommende føler, at rollen er i konflikt med egen selvopfattelse. På samme måde, som det blev anskuet under afsnittet *Social identitet og stigmatisering*, kan en mand eller kvinde ændre sin adfærd eller forsøge at skjule sin defekt af frygt for at blive afvist eller miskrediteret. Derved forsøger den stigmatiserede at spille en anden rolle, som ikke stemmer overens med den faktiske sociale identitet. I et sådant tilfælde finder den stigmatiserede det fordelagtigt at agere på en bestemt måde, der i andre situationer har virket succesfuldt som eksempelvis at agere mere maskulint. Sociodrama giver mulighed for at finjustere de roller, der spilles, og hjælper derved med at anerkende og demonstrere kompetencer og understyrer medarbejderne med en sikker ramme for at udforske og udøve mere hensigtsmæssige måder at spille en rolle på, der ikke er med til at understøtte den stereotypificerende diskurs.

Sociodrama med fokus på diversitet kan være anvendelig, når emnet er sexisme. Diversitets sociodrama tager udgangspunkt i, hvordan mennesket føler ved at blive udsat for stereotypificering, fordomme, stigmatisering og negativitet på grund af deres diversitet (Kellermann, 2007:96). I kontrast til psykodramaet, som sociodrama et en pædagogisk videreudvikling af, er sociodramaet specielt fokuseret på det generelle menneske i stedet for på hvert individ, hvor diversitet bliver det centrale

problem. For at belyse diversiteten, genskaber og udforsker denne form for sociodrama den universelle persons opfattelsesprocesser, inklusiv stereotypisk mærkning og attributive karaktertræk (ibid., 2007:96).

Storytelling

Fortællinger er en vigtig kommunikativ og social ressource. Mennesket giver oplevelser mening ved at konstruere fortællinger, hvor de iscenesætter og fastholder sig selv ved at fortælle andre om handlinger og oplevelser gennem en sammenhængende fortælling mellem det fortidige og det nutidige (Kjærbeck, 2004:8). Fremstillingen er ud fra et personligt perspektiv, der som oftest fremføres emotionelt og vurderende, hvor fortælleren positionerer sig selv og andre aktører i forhold til det, der fortælles.

Det er særligt vigtigt for at fremme ligestillingen at anerkende, at ethvert menneske har sin personlige og unikke linse, hvorigennem verden opleves. Det kræves således, at der arbejdes med den indbyrdes forståelse, hvor fortællingen er et vigtigt ledelsesværktøj i den forbindelse. En fortælling kan lede, motivere og tydeliggøre den ønskede adfærd i organisationen, hvor der skal være plads til individuel udfoldelse, så virksomheden ikke kun har mulighed for at se verden gennem én type linse. Fortællinger kan forme værdierne og kulturen i en organisation, hvilket giver organisationer mulighed for at formidle historier, der kan indeholde nyttig viden om sexisme, der kan være holdnings- og adfærdændrende. Det betyder, at fortællinger kan anvendes som en form for vejviser, der fortæller medarbejderne, hvordan de skal handle i en bestemt situation.

Armstrong(1992) opstiller tolv grunde til at anvende fortællinger i organisationer, hvoraf de væsentligste i forhold til udvikling af ligestillingen, og udryddelse af sexismen er disse (Brandt & Hildebrandt, 2003:135-136):

- Fortællinger er uafhængige af demografisk udvikling. Uanset hvordan arbejdsstyrken udvikler sig, for eksempel hvis der bliver ansat en ny medarbejder med et andet køn end hovedparten, så vil den gode historie altid være gældende.
- Fortællinger er den bedste form for træning. De kan bruges til at fortælle medarbejderne, hvilken adfærd der er acceptabel, og at et sexistisk sprog ikke er tilladt.
- Fortællinger er et middel til at bemyndige og sætte rammer for medarbejdere. De er således med til at give retningslinjer, som medarbejderne kan arbejde selvstændigt ud fra.

For organisationen og HR-afdelingen er sigtet at skabe identifikation og engagement, hvor det fælles syn på historierne er, at de hele tiden genkonstrueres i forhold til de samfundsforhold, der er (Kjærbeck, 2004:40). Det strategiske arbejde med historier konstruerer en ny virkelighed, i det den reducerer sexismens kompleksitet ved at fremme de historier og forståelser, der er nyttige i den kontekst, som organisationen befinder sig i her og nu, men som medlemmerne ikke er bevidste om (ibid., 2004:35).

Mellemmenneskelige relationer og deres kompleksitet

De to ovenstående præsenterede tilgange, der kan være medvirkende til at mindske sexisme på arbejdspladsen, har udgangspunkt i den dialogiske tilgang og har derved fokus på interaktionen mellem mennesker. Menneskelige relationer forstås ikke som systemer men som processer af fortællinger og kommunikation, der signalerer en teori om menneskets psyke, der er baseret på forholdet mellem mennesker i stedet for på individet (Stacey, 2003: 291). Fokus ligger således på de dynamiske mønstre i interaktionen og sammenkoblingen mellem processer. I det følgende vil jeg diskutere de to tilgange over for Ralph Staceys teori om komplekse responsive processer (2003).

Ralph Stacey (2003) er inspireret af Hegels dialektik, der er en bevægelse af tanker som sociale processer, der udtrykker en menneskelig selvbevidsthed, der tilstræber en genkendelse af andres selvbevidsthed, som er forenelig med ens egen selvbevidsthed (ibid., 2003:296). På den måde er det ikke muligt at adskille individet fra gruppen, og det skal i stedet forstås som rene processer. I Forhold til Storytelling og Sociodrama er det således ikke muligt for individet alene at undgå en sexistisk tone, hvis ikke de resterende gruppemedlemmer i interaktionen selv undgår den.

I relation til sociodramaet består grupper af individer, men fra dette perspektiv er deres psyke struktureret gennem sammenstødet med deres arv og de normer, hver enkelt er blevet pålagt af gruppen (ibid., 2003:320). Gruppen bestemmer således, hvordan individet skal opføre sig. Mentale fænomener inklusiv det at dele mening med andre opstår alle i social sammenhæng, i grupper og forhold, selvom fænomenet er tilhørende individet (ibid., 2003:321). Det betyder også, at det ved hjælp af sociodrama er muligt at anskue en begivenhed om sexisme, uden at det kommer til at omhandle en der er forurettet. Dette giver også mulighed for gruppens medlemmer bliver bevidste om den respons og de følelser, der er forbundet med sexisme. Udøveren får derved en bevidsthed om de mulige konsekvenser, som sexisme kan have, ved at udforske de forskellige påtaler. I forlængelse heraf ses der muligheden for at blive reflektiv på en måde, der giver mulighed for menneskelig indsigt. For at få selvbevidsthed skal individet objektgøre sig selv (ibid., 2003: 322). Dette sker ved at iagttage sig selv fra andres

standpunkt, som det ses i sociodramaet. Individet skal altså tale til sig selv, som andre taler til individet.

Ud fra det socialkonstruktivistiske perspektiv er en opfattelse, at menneskets livsmønstre udspringer i samarbejdende relationer, og disse relationer er menneskets fælles måde at tale på – med andre ord diskursen om det virkelige, det rationelle og det gode (Gergen, 2010:91). Storytelling er denne komplekse form for kommunikation, der påvirker subjektiviteten af fortælleren eller subjektiviteten af karaktererne i fortællingen. Det betyder, at den afslører visse aspekter af individets samtaler og giver mulighed for at erfare hinandens subjektivitet (Stacey, 2003: 351). Medarbejdere kan således bruge storytelling til at beskrive og afsløre uklarheder. Samtaler, historier og narrativer er komplekse responsive processer, der i symboler interagerer med hinanden for at producere fremspirende temaer, der giver mening i organiseringen af erfaringer til dem, der er involveret i samtalen (ibid., 2003:351).

Ved at anskue mennesket gennem disse komplekse responsive processer er der mulighed for at få indsigt i det komplekse, dynamiske netværk, der er gældende mellem de interagerende parter. Eftersom at informationsstrømmen generelt forøges i forbindelse og diversitet, er dynamikkernes afgrænsnings ustabilitet synlige. Det er den samtidige tilstedeværelse af stabilitet og ustabilitet, orden og uorden, hvori nye former for forhold viser sig (ibid., 2003: 352).

Mennesker falder hurtigt ind i gentagende adfærdsmønstre, når de har begrænset adgang til information eller til stimuleringen af interaktioner med andre, som er tilstrækkeligt anderledes. Sociodrama og Storytelling kan derved være medvirkende til at organisere, informere og skabe tilstrækkelig dynamik til, at disse interaktioner og relationer mellem organisationsmedlemmer udvikles.

Opgøret med den systemiske tænkemåde

Systematiske tænkere og organisationer anvender ordet 'proces' som mening med interaktion som del af et system, hvor de enten producerer et system eller forstår deres interaktion gennem et system. Den interviewede HR-partner anså i relation til dette sexisme som et led i et system, der bare skulle fjernes. Den systemiske tænkemåde, der blev anskuet under *Diskursive praksis – Arbejdsmarkedet*, stemmer således ikke overens med denne procesorienterede tænkemåde, hvor interaktionen mellem mennesker er forstået som at skulle producere yderligere interaktion mellem dem. Mennesker ses derfor ikke som led i et system men som mennesker i forhold, der producerer forhold, der bliver produceret samtidig (ibid., 2003:312). I den ønskede procesorienterede tænkemåde er der ingen hierarkisk opfattelse af menneskelig interaktion, hvor individuelle identiteter og det sociale er tænkt som en del af den samme proces. Ved at fjerne en person, der udøver sexisme, fra en gruppe, sikrer du dig

således ikke mod yderligere tilfælde, da det i højere grad er helheden, der skaber sexisme. Der er således ingen grænser for menneskelig interaktion. Den systemiske og procesorienterede tænkemåde varierer, fordi de er baseret på komplet forskellige teorier om kausalitet (ibid. 2003: 313). Den systemiske tænkemåde går ud fra en dobbelt kausalitet, den rationelle kausalitet og den formative kausalitet, der i kombinationen skaber en forestilling om, at fremtiden kan styres (ibid., 2003: 313). I den procesorienterede tænkemåde er teorien om kausalitet transformativ i mønstre af interaktion, der bliver synlige og potentielt foranderlige i selve interaktionen. Fremtiden er derved under evig konstruktion gennem interaktionen mellem mennesker, og det er i denne proces, at forskellene forstærkes og fornyes (ibid., 2003: 313). Den systemisk individualistiske tankegang vil i tilfælde af sexisme fokusere på udøveren og fjerne vedkommende, da det gør det muligt at kontrollere, at lignende tilfælde ikke sker igen. Den procesorienterede interaktive tankegang vil derimod anskue det sociale perspektivs indvirkning på den individuelle psykologi, og hvordan sexismen herigennem har været medvirkende til sexchikane. Der skal i stedet kigges på de bagvedliggende interaktioner mellem individer, hvilket giver mulighed for at formindske tilfælde af sexisme i fremtiden. I relation til de ovenstående linser er det i den procesorienterede tankegang muligt at isætte sig en anden linse, så længe der er tale om en fælles genkendelig og anerkendt linse af de mennesker, som indgår i organisationen.

Konklusion

De forskellige diskurser varierede fra respondent til respondent, dog var der klare overensstemmelser, når det kom til forestillingen om de egenskaber, hvert køn er i besiddelse af. En blandt mange var, at mænd blev anset for at være det stærke køn, hvilket blev konstitueret til andre dele af mænds adfærd. Det samme gjaldt egenskaber ved kvinden som det svage køn, der blev konstitueret til en forventning om, hvilken adfærd kvinden havde i bestemte arbejdssituationer. Stereotypificeringer herskede i bedste velgående som underliggende diskurs hos respondenterne, og disse forventninger til kønnene bundede i synet på mænds og kvinders adfærd som biologisk bestemte. Der blev således i højere grad tolereret hverdagssexisme, da det generelt var opfattelsen, at forskellene bundede i biologien.

På baggrund af empirien konkluderes det, at der skal skabes en højere grad af opmærksomhed omkring sexisme og dens begrænsninger og en ændring af den biologiske diskurs til en forståelse af begrænsningerne som socialt konstruerede. Dette vil kunne være medvirkende til reel ligestilling mel-

lem kønnene på arbejdspladsen, da det øger bevidstheden om de begrænsende kønsstereotypificeringer. Dette vil særligt kunne gavne kønnenes mulighed for at vælge erhverv og stilling uafhængigt af køn.

For at muliggøre en dekonstruktion af de konstruerede kønsstereotyper, kræves der en højere grad af bevidsthed om egen linse og derved måde at se køn på samtidig med en større grad af bevidsthed om eget køns konstituerende diskurs. Formålet er således at undgå stigmatiseringer på baggrund af køn ved at give organisationer værktøjer til at isætte sig andre linser, således at et individ - uafhængigt af køn - har mulighed for arbejdsmæssig udvikling. Værktøjer hertil kan blandt andet være de dialogiske tilgange: Storytelling og Sociodrama, der i højere grad sætter fokus på, hvordan mennesker ligner hinanden og ikke differentierer fra hinanden. Udfordringen er dog, hvis en organisation fra start ikke er villig til at ændre en sexistisk tone eller ikke kan se problematikken heri og derfor ikke er åben over for indsigt i andre linser.

Litteratur

Alrø, H., Frimann, S (red.). (2008). *Kommunikation og organisationsforandring*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Andersen, L. B., & Hansen, K. M., & Klemmensen, R. (red.) (2012). *Metoder i statskundskab*. (2. udgave). Letland: Hans Reitzels Forlag.

Andersen, N. Å. (1999). *Diskursive analysestrategier: Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Andersen, T. H., & Smedegaard, F. (2005). *Hvad er meningen?.* Gylling: Syddansk Universitetsforlag.

Bang, J.C. (2001). *Dansk Dialektisk Sprogteori: Et ufærdigt råudkast om deixis, metafor & modalitet som basale aspekter af sproget*. Odense: Syddansk Universitet.

Bang, J.C. & Dørr, J (1988). *Sprogteori III – to essays om diskurs og deiksis*. Nordisk institut: Odense Universitet.

Brandi, S. & Hildebrandt, S. (2003). *Mangfoldighedsledelse: Om mangfoldighed i virksomheds- og samfundsperspektiv*. København: Børsen.

Butler, J. (1999). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.

Collin, F., & Køppe, S. (2003). *Humanistisk videnskabsteori*. Søborg: DR Multimedie.

Deliége, Robert. (2004). *Lévi-Strauss today: An introduction to structural anthropology*. New York. Berg.

Fairclough, N. (2008). *Kritisk diskursanalyse*. København: Hans Reitzels Forlag.

Foucault, M. (1976). *Seksualitetens historie*. København: Rhodos.

Gergen, K. J. (2010). *En invitation til social konstruktion* (2. Udgave). Gylling: Mindspace.

Goffman, E. (1959). *The Presentation of self in everyday life* (4. udgave). London: Penguin Books.

Goffman, E. (1975). *Stigma: Om afvigerens sociale identitet*. Viborg: Nordisk Forlag A.S.

Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2006). *Kulturer og organisationer: Overlevelse i en grænseoverskridende verden*. Gylling: Handelshøjskolens Forlag.

Jørgensen, M. W., & Philips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Kellermann, P.F. (2007). *Sociodrama and Collective Trauma*. London: Jessica Kingsley Publishers.

Kjærbeck, S. (red.) (2004). *Historiefortælling: I praktisk kommunikation*. Gylling: Roskilde Universitetsforlag.

Kjørup, S. (2008). *Menneskevidenskaberne: Humanistiske forskningstraditioner 2* (2. Udgave). Gylling: Roskilde Universitetsforlag.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview: Introduktion til et håndværk* (2. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Larsen, H. H. (1988). *Ej blot til lyst: Seksuel chikane i arbejdslivet*. Gylling: Valmuen.

Larsen, H. H. (2010). *Licence to work: Arbejdslivets tryllestøv eller håndjern?* (2. udgave). Jelling: Forlaget Valmuen.

Lindø, A. V. (2002). *Samtalen som livsform: Et bidrag til dialoganalysen*. Gylling: Klim.

Nielsen, H. B., & Rudberg, M. (1991). *Historien om piger og drenge: Kønsocialisering i et udviklingspsykologisk perspektiv*. København: Nordisk Forlag A.S.

Petersen, H. (2000). *Forandringskommunikation*. Gylling: Samfundslitteratur.

Rennison, B. W. (2012). *Knæk kønnets koder: Kvinder i ledelse*. Letland: Gyldendal Business.

Schultz, M. (1990). *Kultur i organisationer: Funktion eller symbol*. Gylling: Handelshøjskolens Forlag.

Stacey, R. D. (2003). *Strategic management and organisation dynamics: The challenge of complexity* (4. Udgave). Edinburgh: Prentice Hall.

Stearns, P. N. (1979). *Be a man!: Males in modern Society*. London: Holmes & Meier Publishers, Ltd.

Sternberg, P. & Garcia A. (2000). *Sociodrama – who's in your shoes?* (2. udgave). Westport: Praeger.

Arbejdstilsynet (2002). *Mobning og seksuel chikane*. Lokaliseret d. 10. april 2016 på: <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/m/d-4-2-mobning-og-seksuel-chikane>

Beskæftigelsesministeriet (2013). *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2012*. Lokaliseret d. 17. maj 2016 på: <http://bm.dk/upload/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2013/Kvinder%20og%20maend%20p%C3%A5%20arbejdsmarkedet%202012.pdf>

Beskæftigelsesministeriet (2011). *Ligebehandlingsloven*. Lokaliseret d. 12. april 2016 på: <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=137042>

Børsen (2014). Danmark fastholder nej til EU-regler om kønskvoter. Lokaliseret d. 19. maj 2016 på: http://borsen.dk/nyheder/politik/artikel/1/295916/danmark_fastholder_nej_til_eu-regler_om_koenskvoter.html

Danmarkshistorien (2015). *Familieliv og kvindefrigørelse*. Lokaliseret d. 26. maj 2016 på: <http://danmarkshistorien.dk/historiske-perioder/kold-krig-og-velfaerdsstat-1945-1973/familieliv-og-kvindefrigoerelse/>

Den Store Danske (2016). *Sexisme*. Lokaliseret d. 21. februar 2016 på: http://denstoredanske.dk/Geografi_og_historie/Folkeslag/Etnografiske_termer/sexisme

Everyday Sexism Project (2016). Anonym. Lokaliseret 22. marts 2016 på: <http://everydaysexism.com/country/dk/page/5>

Everyday Sexism Project. (2013). The everyday sexism project. Lokaliseret d. 7. februar 2016 på: <http://everydaysexism.com/country/dk>

Gyldendal (red.). (2016). *Liberalisme*. Lokaliseret d. 15. maj 2016 på: http://denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Samfund/Moderne_demokrati_og_konstitutionelt_monarki/liberalisme

Gravid.dk (red.). (2015). *Øremærket barsel til mænd?*. Lokaliseret d. 19. maj 2016 på: <http://www.gravid.dk/artikler/oremaerket-barsel-til-maend.html>

Illustreret Videnskab (2010). *Kønnes intelligens er forskellig*. Lokaliseret d. 17. maj 2016 på: <http://illvid.dk/mennesket/hjernen/intelligens/koennes-intelligens-er-forskellig>

Knudsen, A. E. (2005). *Er der forskel på hvordan drenge og piger klarer sig i grundskolen og videre i ungdomsuddannelse?* Lokaliseret d. 7. april 2016 på: http://ann-e-knudsen.dk/uf/80000_89999/80327/afdb92d9240d257a62ec988f6df992ce.pdf

KVINFO (2015). 1000 første fortællinger om hverdagssexisme er nu talt op. Lokaliseret d. 24. februar på: <http://kvinfo.dk/webmagasinet/1000-foerste-fortaellinger-om-hverdagssexisme-er-nu-talt-op>

DR (2015). *Radikale og socialdemokrater: Øremærket barsel til mænd er en god idé*. Lokaliseret d. 19. maj 2016 på: <http://www.dr.dk/nyheder/politik/radikale-og-socialdemokrater-oeremaerket-barsel-til-maend-er-en-god-ide>

Ligestillingsudvalget. (2016). *Redegørelse/perspektiv- og handlingsplan 2016: Afgivet til Folketinget af minister for børn, undervisning og ligestilling den 25. februar 2016*. Lokaliseret d. 18. april på: <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/LIU/bilag/38/1603330/index.htm>

Nørgaard, M. D. (2015). Kvinders seksualitet – En kilde til trivsel og sundhed eller en risikofaktor. Lokaliseret d. 7. maj 2016 på: http://projekter.aau.dk/projekter/files/211112490/MA-STER_MDN.pdf

Ministeriet for Ligestilling og Kirke (2013). *Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd*. Lokaliseret d. 10. maj 2016 på: <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=160578#Kap2>

Politiken (2012). *Norsk kønskvotering er en stor succes*. Lokaliseret d. 19. maj 2016 på: <http://politiken.dk/debat/kroniken/ECE1638913/norsk-koenskvotering-er-en-stor-succes/>

Retsinformation (2010). *Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter*. Lokaliseret d. 19. maj 2016 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/20091BB00161>

Videnscenter for Arbejdsmiljø (2016). *Om videnscenter for arbejdsmiljø*. Lokaliseret d. 18. april 2016 på: <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Om-Videncenteret>