

# HVORFOR ER F-ORDET SÅ FARLIGT?

- ET ESSAY OM FEMINISME, MYTER OM KØNSBLINDHED OG MANGEL PÅ FREMGANG

Publiceret: 2. november 2017

Forfatter: Sara Muhr

## ABSTRACT

Dette essay dokumenterer den fortsat svigtende ligestilling mellem kønnene, noterer sig de allestedsnærværende og begrænsende kønsstereotyper og den på én gang usynlige og ganske bastante hverdagsdiskrimination overfor kvindelige ledere. Vi gøres klogere på feminismens fire former og der agiteres for, at et feministisk syn på organisationer og ledelse kan gøre en forskel på mindst fire fundamentale områder. Essayet er et lettere redigeret talepapir præsenteret til Copenhagen Science Slam, Folkemødet på Bornholm 16.06.2017.



## FY FOR F

Hvorfor er F-ordet så farligt? Og her taler jeg ikke om F-ordet med u, men med e som i feminisme. Faktisk kan jeg sige fuck i min undervisning (eller på sociale medier) uden de helt store problemer, men hvis jeg begynder at tale om feminisme bliver jeg meget hurtigt upopulær. Oftest bliver mine studerende (både bachelor, kandidat og MBA studerende) enten usikre og nervøse eller decideret vrede og aggressive (og på de sociale medier er det en sikker måde at få negativ opmærksomhed). Uanset den specifikke følelsesmæssige reaktion, er indholdet af responsen dog ofte det samme: Vi har ikke brug for feminisme i vore dages progressive Danmark.

Men hvorfor er det sådan? Hvorfor vækker F-ordet så mange følelser? Hvorfor foretrækker vi det kønsneutrale 'ligestilling' når det rent faktisk er kvinder og det feminine, der systematisk diskrimineres imod og undertrykkes? Eller endnu værre, hvorfor er der så mange, der påstår, at 'vi er der', at 'vi har ligestilling', når alle tal viser stik det modsatte? Hvordan kan vi mennesker, som de intelligente

væsener vi er, være så gode til at lyve overfor os selv? Det er de spørgsmål, som reaktionerne mod brugen af F-ordet i offentligheden, har ansporet mig til at diskutere i dette essay.

#### FØRST ET PAR FACTS TIL AT SÆTTE SCENEN

Lad os kigge på et par facts, som understøtter den pointe, at vi ikke har ligestilling her i Danmark, og at vi derfor stadigvæk har noget at kæmpe for. For det første er Danmarks overordnede løngap på 14 pct. Det vil sige mænd tjener 14 pct. mere end kvinder for det samme arbejde. Så er der selvfølgelig nogen, der vil sige, at det er kun den ældre generation, dette gælder for, og at det ikke er sådan mere. Det satte en ny undersøgelse fra DJØF dog spørgsmålstejn ved. Den fandt, at der allerede er et løngap på 2,6 pct. blandt studerende i deres studiejobs og at løngabet ligger på 6,6 % for nyuddannede kandidater. Dette på trods af, at kvinder i mange år har haft et højere karaktergennemsnit end deres mandlige medstuderende. Kigger man på CEO-niveau ligger løngabet på 30 pct. Ironisk nok er der dog ikke mange kvinder, der oplever så stort et løngap, for kun 6 pct. af de private virksomheder har en kvinde som CEO. Det vil sige, at 94 pct. ledes af en mand.

Kvinder topper dog et par andre statistikker. Hvert år bliver 33.000 kvinder i Danmark udsat for partnervold, mellem 5.000 og 10.000 kvinder voldtages årligt i Danmark. Mellem 2005 og 2015 blev 100 kvinder dræbt af en (eks)partner, og vender vi tilbage til en arbejds kontekst, bliver 50 pct. udsat for sexchikane eller sexismen på arbejdspladsen.

Med disse tal in mente, kan man godt forstå nedenstående budskab, som gik viralt i foråret 2017 under de mange "Women's March" protester verden.



Foto: Womens march Washington DC – dreamstime.com (17218989)

## HVORDAN KAN DET GÅ TIL I DAGENS "LIGESTILLEDE" DANMARK?

Så det der undrer mig, som forsker, det er, hvordan de her tal kan være en realitet i dagens såkaldt "ligestillede" Danmark. Hvordan kan så mange mennesker kollektivt være enige om, at "vi er der", at vi er et "lige samfund", når tallene viser det modsatte? Disse spørgsmål beskæftiger jeg mig med ved blandt andet i min forskning at kortlægge arbejdsmarkedets og de enkelte virksomheders normer og ideologier, som får medarbejderne til at trække på kønsstereotyper i deres vurdering af hinanden.

**"HVORDAN KAN SÅ MANGE MENNESKER KOLLEKTIVT VÆRE ENIGE OM, AT "VI ER DER", AT VI ER ET "LIGE SAMFUND", NÅR TALLENE VISER DET MODSATTE? "**



Her ser jeg tydeligt, at der er forskel på de forventninger, vi har til mandlige henholdsvis kvindelige ledere. Mit studie af en transkønnet leder viser bl.a., at hendes medarbejdere ændrede forventninger til hendes lederegenskaber efter hun skiftede kønsidentitet. Som en af medarbejderne fortalte mig i et interview: "Jeg har stor respekt for hende og synes, at hun er fantastisk modig, men hvordan kan det være, hun skal være så hård, nu hun vil være kvinde". Det vil sige, respondenterne her sætter lighedstegn mellem det at være blid, lyttende og samarbejdsvillig og det at være (eller ville være) kvinde; samtidig bliver det at være resultatorienteret, målrettet og hård sat lig med det at være (eller ville være) mand. Og dette er ikke en ekstrem case; den viser bare meget tydeligt og præcist de underliggende kønsstereotyper, da respondenterne kan sammenligne lederen med mandelig kønsidentitet og lederen med kvindelig kønsidentitet.

Generelt viser min empiriske forskning, at det er de samme grænser mellem maskulinitet/femininitet, naturlighed/unaturlighed, som kvinder og mænd kæmper med i forhold til deres karriere. Det vil sige, vi møder alle de samme normer for, hvad der er 'naturlig' eller 'unaturlig' lederstil for henholdsvis mænd og kvinder. Hvorfor bliver den kvindelige leder for eksempel kaldt en 'bitch' og 'bossy', når den mandlige bliver kaldt 'handlekraftig' og 'resultatorienteret'? Og hvorfor bliver en mand af hans venner og kolleger kaldt uambitiøs, en 'svans' og 'under tøflen' (eller det, der er værre), hvis han vil på halv tid – eller ikke ønsker en forfremmelse – for at være sammen med børnene og lave hjemmelavet mad, mens kvinder får at vide, at det er en fornuftig prioritering, de ikke vil fortryde. Hvorfor skal kvinder konstant irettesættes for enten at have for meget eller for lidt make-up på, en Gucci taske over armen, for kort en kjole eller, modsat, at være 'mandhaftig'? Mens mænd ofte 'bare passer ind' – og forventes at have lyst til at passe ind – i lederrollen.

## KONSTRUKTIONEN AF NORMER

For at forstå, hvad det er, der sker her, er to begreber vigtige: Everyday sexism & entitlement sexism.

Everyday sexism henviser til de små, ofte ubevidste mikro-aggressioner, som rettes mod kvinder i hverdagen. De kan isoleret set opfattes som ubetydelige, men akkumuleret er de med til at konstruere de normer, som både mænd og kvinder bedømmes på i dagligdagen – og som danner grundlaget for, om man 'passer ind' i kønskassen. Det er alt fra kommentarer om påklædning, såsom "du bliver aldrig taget seriøst i de der kjoler", over antagelser om, at kvinden henter kaffe til mødet, at kvinden i teamet altid er sekretæren, til sexistiske kommentarer som "du kan da bare ha mikrofonen under kjolen".

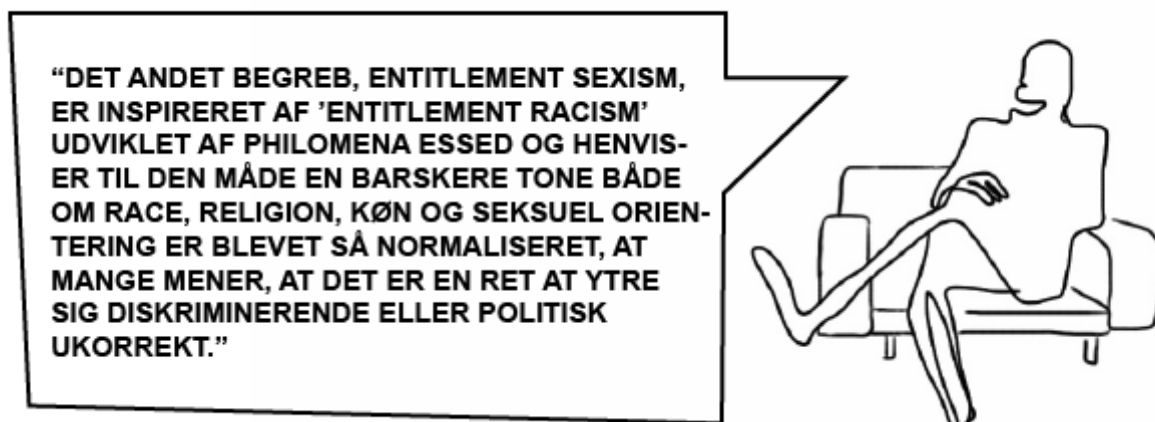


**"EVERYDAY SEXISM HENVISER TIL DE SMÅ, OFTE UBEVIDSTE MIKRO-AGGRESSIONER, SOM RETTES MOD KVINDER I HVERDAGEN."**

Denne hverdagsdiskrimination opretholdes både af strukturelle forhold såsom evalueringer og rekrutteringer, der stadig indeholder navn og ægteskabelig status, selvom alle studier viser, at beslutninger farves stærkt af denne type af kønnet information, og uformelle processer som humor, jokes, frokostsnak, hvor sexismen normaliseres: "Lad nu være med at være så sart, det er jo bare for sjov ik, kan du ikke tage en joke!". En joke kan også være meget sjov, men "skal jo kunne tage tonen", som mange af mine respondenter siger, men når kvinder oplever det flere gange om dagen, bliver det efterhånden til mere end bare enkeltstående jokes. Som resultat, er der mange af de kvindelige ledere, jeg igennem årene har interviewet, som helt forsøger at holde sig fra sådanne situationer og for eksempel bevidst forsøger at undgå fredagsøllen eller firmafesten – som mange kvinder ellers får at vide, at de 'burde' deltage noget mere i på grund af netværksværdien.

Det andet begreb, entitlement sexism, er inspireret af 'entitlement racism' udviklet af Philomena Essed og henviser til den måde en barskere tone både om race, religion, køn og seksuel orientering er blevet så normaliseret, at mange mener, at det er en ret at ytre sig diskriminerende eller politisk ukorrekt. Dvs. vi lægger ikke engang mærke til det – og selv, når vi gør, har det ikke de store konsekvenser. Her er det selvfølgelig nærliggende at kigge mod USA og Trump's angivelige 'ret' til at 'grab them by the pussy'! Men for at tage et eksempel fra Danmark, fortalte en respondent mig for nyligt, at hun netop i en MUS samtale i en stor anerkendt dansk virksomhed havde fået at vide, at det var ærgerligt, at hun var kvinde, for hun som kvinde aldrig ville blive topdirektør med den 'barske' attitude. Det er ikke ubetydeligt eller uskyldigt

for en leder at opføre sig / sige sådan. Så til forskel fra everyday sexism, er man her godt klar over, at man diskriminerer, men man mener alligevel, at det er i orden, at man har ret til at gøre det.



Resultatet er, at sexism bliver både normaliseret og usynligt. Uden anderkendelse af, at vi har et systematisk problem får 'unconscious bias' (som betyder, at vi uvilkårligt trækker på kønsstereotyper i vores vurdering af hinanden) lov til at leve i bedste velgående, og vi bliver 'super gode' til at opretholde myten om meritokratiet. De fleste topledere fortæller mig bl.a. i fuld overbevisning, at det er muligt at være objektiv i en ansættelsessituation: "Jeg ansætter da kun baseret på kvalifikationer, alt andet ville da være dumt – og diskriminerende for den, der vælges fra, fordi en kvote skal opfyldes!" Problemet er bare, at troen på meritokratiet netop giver frit løb for unconscious bias til at forme vores beslutninger. Som alle, der nogensinde har rekrutteret også med det samme indrømmer, "jeg ved indenfor 1 minut, om jeg vil ansætte en person eller ej".

## **SÅ HVAD ER FEMISME OG HVORDAN KAN DET BRUGES FORNUFTIGT I DENNE HER DEBAT?**

Hvad er feminisme egentligt? Og hvordan kan vi bruge begrebet fornuftigt for at forstå problematikkerne i debatten omkring sexism, diskrimination, unconscious bias og meritokrati bedre?

Den basale definition af feminisme er kampen for social, politisk og økonomisk ligestilling. Normalt kategoriseres feminisme i 4 bølger, som ofte siges at høre forskellige tider til. Men jeg vil argumentere for, at der stadig er brug for dem alle på hver sin måde. Så i stedet for at give en historieforelæsning, så vil jeg bruge et par billeder til at illustrere nogle vigtige nedslag i historien og fokusere på, hvad det betyder den dag i dag:



Foto: dreamstime.com (17218989)

1. Denne stærke kvinde er symbol på den del af femismen som har kæmpet for – og stadig kæmper for – kvinders basale rettigheder. Det er rettigheder såsom stemmeret, lige adgang til arbejdsmarkedet, retten til at blive skilt og rettigheder over egen krop. Ting, vi tager for givet i dag, men som ikke eksisterer alle steder. Endnu engang kan vi tage USA som eksempel og debatterne om abort eller minimumsalder for barnebrude. Men ikke engang i Danmark er alle rettigheder lige. Der er dele af forsvaret, kvinder ikke har adgang til, og når en kvinde og en mand køber hus sammen, ender kvinden ofte som 'medejer' på det officielle skøde.



Foto: Colorbox (215181)

2. Denne model er symbolet på, hvordan kvinder i 1980'erne stormede ind på arbejdsmarkedet, men også på, hvordan vi ofte bliver gjort til mini-mænd i jagten på topposterne. Så den type af feminisme, som hun repræsenterer, ses i dag mest i kampen for flere kvinder i ledelse. En kamp, der går ud på, at få kvinderne til tops på deres egne betingelser – uden at de skal "fixes" eller "upgrades" via kvindekurser såsom "power and politics" og "strategic thinking", som to af mine caseorganisationer udbudte for nyligt. Den

slags kurser udbydes i dag i mange store virksomheder ud fra den (måske uudtalte) antagelse, at det er noget kvinder per definition ikke kan. De fleste kvindelige topledere jeg har interviewet har derfor aldrig taget disse kurser, da de (forståeligt nok) ikke ønsker at forbindes med ikke at være kompetente nok i sig selv. Denne kamp går derfor i store træk på at opnå retten til både at være succesfuld erhvervskvinde på sine egne præmisser.

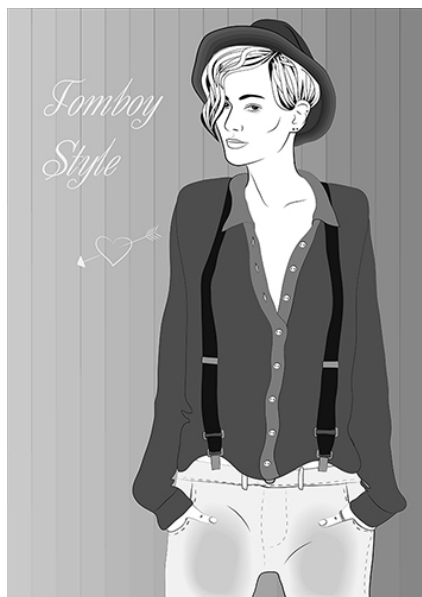


Foto: Colorbox (215181)

3. Det næste billede symboliserer queer teoriens leg med – og overskridelse af – kønsgrænserne. I 'den virkelige verden' er specielt Casey Legler, verdens første kvindelige herremodel, og Jaden Smith, som for nyligt poserende i nederdel i en Louis Vuitton reklame, forbilleder for denne overskridelse. Queer teori argumenterer for, at vi skal gøre op med den binære forståelse af køn (mænd/kvinder, maskulinitet/femininitet, hetero/homo). Med andre ord kæmper denne form for feminisme for, at man kan lege med køn, være begge dele/hverken eller; eller at det ikke, er det, der betyder noget. Overført på ledelse, "ja, jeg kan godt være både hård forretningskvinde og mor uden at blive kaldt en bitch", "ja, jeg kan godt være på halvtid som mand og stadig ses som mandig", "Ja, jeg kan godt være transkvinde og have en kontant ledelsesstil". Denne bølge beskæftiger sig dermed netop med at nedbryde de før omtalte grænser for naturlig/unaturlig kønsidentitet.



Fotograf: Ekaterina Krarup Andersen

4. Til sidst har vi Girl Squad. Det feministiske projekt, de repræsenterer, handler om at gøre krav på at bestemme over egen seksualitet. Deres argument går på, at kvinders udseende og seksualitet systematisk bliver brugt som et redskab til at udskamme og kontrollere kvinder. Girl Squad kæmper derfor for at tage kontrol over egen seksualitet og bruge den som et redskab til at styrke sig selv og andre kvinder. Den målgruppe, Girl Squad arbejder med, er måske mest unge kvinder, som udsættes for 'slut-shaming' (dvs. udskamning af kvindens lyst), visse mænds 'ret' til at kommentere på kvinders påklædning, 'cat-calling' – eller endnu værre; voldtægter. Deres argument kan dog overføres til ledelsesgangene ved at sammenligne udtalelser som "hun var selv uden om det, hun kan bare lade være med at gå sådan klædt" til "hun må da ha ligget sig til toppen sådan som hun ser ud" eller "i det mindste har vi da noget kønt at se på". Fælles for disse to former for udtalelser er, at kvindens seksualitet bliver gjort til noget skammeligt og/eller uværdigt, som må gemmes væk, hvis man vil tages seriøst. Girl Squad insisterer på at kunne sige/skrive noget fornuftigt og samtidig være et eksplicit seksuelt væsen.

## SÅ HVORFOR ER F-ORDET SÅ FARLIGT?

Så hvis man – set i lyset af førnævnte statistikker, samt de fire feministiske argumenter – faktisk godt kan se, at vi har en udfordring i Danmark, hvorfor er F-ordet stadigvæk, så farligt?

F-ordet er farligt, fordi det udfordrer vores fundamentale opfattelse af, at vores samfund er lige; at vi har kæmpet for – og har opnået – velfærdsstaten med dens lige muligheder. Hvis vi anderkender feminisme som en gyldig og nødvendig bevægelse (i al dens mangfoldighed), så bliver vi også nødt til at se problemerne i øjnene: Vi er IKKE kønsblinde (og vi er i øvrigt heller IKKE farveblinde). Men denne erkendelse gør ondt, for vi elsker jo vores 'folkelige', 'lige' Danmark!





**"DER DISKRIMINERES SYSTEMATISK MOD KVINDER OG FEMINITET (SOM PER DEFINITION OGSÅ BERØRER MÆND OG MÆNDS RETTIGHEDER TIL DET, DER ANSES SOM STEREOTYPT FEMININT, SÅSOM BARSEL OG VISSE OMSORGSJOBS)."**

Men vi har ikke ligestilling! Der diskrimineres systematisk mod kvinder og femininitet (som per definition også berører mænd og mænds rettigheder til det, der anses som stereotypt feminint, såsom barsel og visse omsorgsjobs).

#### HVAD KAN FEMINISME GØRE?

**"PRIVILEGIER ER DERFOR IKKE SYNLIGE; TVÆRTIMOD ER MAN PRIVILEGERET, HVIS MAN IKKE BEHØVER AT TÆNKE OVER DET; HVIS MAN IKKE KAN SE, AT DER ER FORSKELLE. DET ER DERFOR EN NØDVENDIG DEL AF LIGESTILLINGSDEBATTEN AT SYNLIGØRE PRIVILEGIER SOM ET FØRSTE SKRIDT MOD AT OPNÅ EN SITUATION, HVOR MÆND OG KVINDER KAN KONKURRERE OM LEDELSESSTILLINGERNE (SÅVEL SOM PÆDAGOGSTILLINGERNE OG RETTEN TIL AT VÆRE HJEMMEGÅENDE) PÅ LIGE FOD."**



Hvis vi formår at anerkende, at vi ikke er lige, og at vi ikke lever i et meritokrati; hvis vi formår at se dæmonerne i øjnene, hvad er det så feminisme kan gøre? Her vil jeg argumentere for, at et feministisk syn på organisationer og ledelse kan gøre en forskel på mindst fire fundamentale områder:

- 1) Tydeliggøre de utydelige forskelle på mænds og kvinders rettigheder/muligheder. Det vil sige systematisk afdække og være kritisk overfor de normer, der påvirker den måde, vi opfatter kvinders og mænds erfaringer, kvalifikationer og muligheder.
- 2) Dette indebærer, at ligestillingsdebatten på arbejdsmarkedet (og i samfundet) re-politiseres. Den er ikke neutral og objektiv. Vi kan ikke kun se på business casen. Vi bliver nødt til at se på de historiske og

kulturelle konstruktioner, som sætter retningslinjer for kvinder, kvinders kroppe, og kvinders seksualitet i virksomheder og ledelsesteams såvel som i grupper af unge. Ligestillingskampen i dag handler ikke om kvalifikationer, merit og kompetencer, men om ideologier, normer og stereotyper.

3) Når vi har gjort det, kan vi begynde systematisk at adressere den unconscious bias og sexism, som flourerer alle steder, og bliver mere og mere accepteret – eller i hvert fald ikke irettesat.

4) Synliggøre de privilegier og magtstrukturer, som gør, at visse mennesker (minoriteten i en given beskæftigelse/organisation) skal kæmpe for at blive accepteret i deres job (kvinden i direktionen, der konstant bliver spurgt, om hun virkelig har lyst og om det ikke er synd for børnene; eller den mandlige pædagog i vuggestuen, som hele tiden skal kontrollere sin egen adfærd for at sikre, at hans kontakt med børnene ikke er for intim, hvis han da ikke vil risikere at andre gør det for ham), mens andre bare passer ind (fx den hvide mandlige leder i bestyrelseslokalet eller den kvindelige sygeplejerske). Det kan godt være, at medlemmer af den sidste gruppe også har arbejdet hårdt for at opnå deres position, men ingen har nogensinde betvivlet, om deres 'kategori' (f.eks. mand, hvid) passer til det job, de udfører. Privilegier er derfor ikke synlige; tværtimod er man privilegeret, hvis man ikke behøver at tænke over det; hvis man ikke kan se, at der er forskelle. Det er derfor en nødvendig del af ligestillingsdebatten at synliggøre privilegier som et første skridt mod at opnå en situation, hvor mænd og kvinder kan konkurrere om ledelsesstillingerne (såvel som pædagogstillingerne og retten til at være hjemmegående) på lige fod.

En ting er sikker: Hvis vi ikke finder en måde at gøre F-ordet mindre farligt på og adressere nogle af de ideologiske konstruktioner, som skaber myten om meritokrati og giver unconscious bias frit råderum, så ender jeg – og mange kvinder i min generation og de næste også – nok med at gå rundt med sådan skilt, når vi bliver gamle:

