

Hvad har køn og arbejde med hinanden at gøre?

Af Lisbeth Jensen

En smed, en slagter, en læge, en ingeniør, en direktør, en præst, en tømrer og en advokat – hvad er fælles for dem?

– Og hvad er fælles for en sekretær, en sygeplejerske, en pædagog, en butiksassistent, en jordemoder, en rengøringsassistent, en teknisk tegner og en økonoma?

Hvis jeg ikke tager meget fejl, forbinder du umiddelbart de første med et billede af en mand, mens de sidste er billeder på kvinder.

Disse billeder – eller de opfattelser, der ligger bag, er på den ene side udtryk for den kønsarbejdsdeling, der er i vores samfund. Men samtidig er vore forestillinger i sig selv med til at fastholde opdelingen i mande- og kvindejob.

Hvad er det, der gør nogle job til kvindejob, og andre til mandejob. Ja, det kan selvfølgelig dels være udtryk for virkelighedens verden. – At nogle job stort set kun varetages af mænd, og andre af kvinder. Men også job, hvor der er ansatte af begge køn, vil have en kønsmærkat. F.eks. opfattes læge- og advokaterhvervet som mandefag, selv om der er mange kvinder.

Mit arbejde som ligestillingskonsulent

Min baggrund for at skrive denne artikel er primært mit arbejde som ligestillingskonsulent ved Arbejdsformidlingen, hvor jeg er ansat til at fremme ligestillingen på det regionale arbejdsmarked, bla. ved at arbejde for en nedbrydning af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Hvad arbejdet konkret består i, har ændret sig gennem årene – bl.a. fordi forholdene på arbejdsmarkedet ændrer sig. Ligestillingsarbejdet ændrer sig også, fordi strategier og opfattelser af ligestilling udvikles og forandres

I starten af min ansættelse var ligestilling: at behandle kvinder og mænd ens. I dag erkender man, at kvinder og mænd har forskellige mu-

ligheder og vilkår, hvorfor det er nødvendigt med forskellige tilbud, når målet er ligestilling.

Jeg har gennem 6 år som ligestillingskonsulent været med til at igangsætte forsøg og initiativer særlig rettet mod kvinder med det formål at forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. I dag er strategien: integration. De forskellige ordninger, tilbud og initiativer AF tager, skal alle ideelt fremme ligestillingen. Mit arbejde består i at give forslag til, hvordan dette hensyn integreres i de forskellige opgaver.

Det er såvel på baggrund af praktiske erfaringer som på læsning af diverse undersøgelser og rapporter, at jeg har den opfattelse, at der ikke er *en* logisk forklaring på opdelingen i henholdsvis kvinde- og mandejob. De gængse forklaringer er i høj grad myter, der mere skal fungere som legitimation og understregning af vor opfattelse af kvindelighed og mandlighed, og altså på en eller anden måde fungere som grundlag for vores kønsidentitet.

Det er heller ikke min opfattelse, at kønsarbejdsdelingen er et resultat af mænds og kvinders frie valg af jobs. Hvilke job vi (evt.) får, er ikke kun afhængig af vore *ønsker*, men også af vore *muligheder*.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

At arbejdsmarkedet er kønsopdelt er ikke nogen nyhed. Det har vi vidst i snart mange år. Kvinder og mænd arbejder i forskellige brancher, når de er ansat i samme branche har de forskellige job og funktioner, og kvinder er typisk underordnet mænd – enten fordi de har job, der er hjælpejob for mænd (sekretær, teknisk assistent, sygeplejerske osv.), eller fordi mændene får/har de ledende stillinger.

Drude Dahlerup har i »Køn sorterer«¹ opgjort antallet af beskæftigede i fag med en ligelig kønsfordeling (mindst 40% af hver køn) til 18%. I de 18% er indeholdt ikke-faglærte arbejdere i industrien. Ikke-faglærte arbejdere i industrien er dog typisk ansat på virksomheder, som enten beskæftiger mænd eller kvinder. Hvis denne gruppe derfor regnes fra, er kun 12% af arbejdsstyrken i fag med en ligelig kønsfordeling.

Kønsarbejdsdelingen – og kønsforskellene i samfundet – skyldes mange forskellige forhold, og er et resultat af forskellig behandling og forskellige muligheder for de to køn på mange områder i samfundet.

I den forbindelse mener jeg, at generelle normer for kvindelighed og mandlighed i samfundet er med til at sætte barrierer for både kvinders og mænds *muligheder* for at få bestemte job. Omvendt er kønsarbejdsde-

lingen i samfundet på et bestemt tidspunkt jo også med til at »sætte indholdet« i vore opfattelser af kvindelighed og mandlighed.

Mange job har gennem historien »skiftet køn«, hvorfor det ikke er fagområdet som sådan, der knytter det til det ene eller andet køn. Samtidig kan job i et geografisk område være kvindejob, mens de et andet sted er mandejob.

På Sjælland er lærerjobbet i dag et kvindejob, mens der i Vestjylland stadig er overvægt af mandlige lærere. Lærergerningen er både et eksempel på et fag, som har skiftet køn, fra primært at være et mandefag til i dag hvor der er flertal af kvinder, man også et eksempel på at fag i forskellige geografiske områder har forskellig køn.

En meget brugt forklaring på kønsarbejdsdelingen er, at mange mandejob kræver fysisk styrke. Denne forklaring giver indtryk af, at kønsarbejdsdelingen skyldes en slags hensyntagen eller omsorg for kvinder, der betragtes som fysisk svagere.

Et stort problem ved forklaringen er imidlertid, at mange af kvindejobbene i dag er de fysisk mest krævende, f.eks. arbejde inden for social- og sundhedsområdet, hvor der skal løftes på tunge gamle mennesker.

At kønsarbejdsdelingen næppe er begrundet i krav til arbejdets fysiske styrke, er »kønsskiftet« inden for mejeriområdet omkring århundredskiftet et eksempel på. Mændene tilkæmpede sig området på det tidspunkt, hvor teknikken holdt sit indtog, og arbejdet blev mindre fysisk krævende.

Når forklaringen med fysisk styrke ikke holder længere, er der et andet argument: teknisk snilde. Det er ganske rigtigt, at mange mandejob er kendetegnet ved brug eller udvikling af teknik eller redskaber. I den argumentation overser mange imidlertid, at der arbejdes meget med teknik i mange kvindejob.

Man heller ikke den argumentation kan være »forklaringen« på kønsopdelingen. For der bruges ikke megen teknik hverken inden for præstegerningen eller i advokaterhvervet.

Kvindejob sættes ofte i forbindelse med en eller anden omsorgsfunktion: »Det har noget med mennesker at gøre«. Det er dog de færreste kassedamer, der har særlig megen kontakt til andre mennesker, ligesom det heller ikke er det, der kendetegner kontor- og sekretærarbejde mest.

Mere karakteristisk er det, at alle kvindejobbene er underordnede en andre faggruppe, der er mandejob. Jordemoderen arbejdede godt nok i en lang historisk periode meget selvstændigt, men det er måske også netop derfor, at de ofte er blevet beskrevet som lidt mandhaftige.

Kvindelighed

Den norske psykolog Hanne Haavind har beskrevet kvindeligheden i dag ved underordning.² Tidligere var magtforholdet mellem mænd og kvinder fastlagt i lovgivningen: Kvinder var umyndige og underlagt enten deres far eller deres mand. I dag har vi formelt ligestilling, men vi



mangler stadig reel ligestilling. Hanne Haavind er af den opfattelse, at magtforholdet i dag ikke fastholdes ved formelle regler og love, men i vores opfattelser af kvindelighed og mandlighed.

Kvinder, der ikke »frivilligt« underkaster og underordner sig mænd, hjemme og/eller på arbejdspladsen, bliver af både mænd og andre kvinder betragtet som »ukvindelige« – de mister en del af deres kønsidentitet.

Et eksempel herpå er Times's omtale af Margaret Thatcher, efter hun trak sig som premierminister. Times skrev, at Thatcher havde mistet alt, men fået det, hun manglede, mens hun var premierminister: sin kvindelighed.

Hvad er identitet?

Identitet opfatter jeg som havende både en individuel og en fælles/kollektiv side. Identitet er noget individuelt på den måde, at det omfatter ens selvopfattelse. Men for at fastholde identiteten er det nødvendigt med andre at relatere den til. Alene på en øde ø, ville identitet være uden betydning – i hvert fald først på det tidspunkt, man evt. blev opdaget.

Identiteten giver sig også synlige udtryk. På forskellig vis søger vi at vise omgivelserne, hvem og hvordan vi er. Det kan være gennem påklædning eller optræden, eller det kan være gennem vaner osv.

Identitet er kulturel og samfundsmæssig på den måde, at identiteten er udtryk for fællesskab med nogle og forskellighed fra andre. Det er et kollektivt fællesskab om bestemte normer, udtryksformer eller handle-måder, der tillægges forskellige roller, job, uddannelser og altså også køn.

Jeg vil mene, at hver enkelts personlighed er sammensat af forskellige identiteter. Vi kan have en faglig identitet, vi kan have en identitet i forhold til en bestemt rolle i familien, vi kan have interesser, der giver os identitet, og vi må alle forholde os til vores biologiske køn, og derved får vi også en kønsidentitet.

For den enkelte er det forskelligt, hvad der spiller størst rolle for personligheden eller en overordnet identitet, om det er ens arbejde, uddannelse, rolle i familien, eller det er udseende eller handlinger/aktiviteter.

De forskellige identiteter er heller ikke uafhængige af hinanden, de vil på forskellig måde supplere hinanden og dermed være et samlet udtryk for den enkeltes personlighed.

Køn og arbejde

Min vurdering er, at nogle job er mere »kønnede« end andre. En smed er et af de stærkeste symboler på en »rigtig mand«. Ligesom der næppe er noget mere »kvindeligt« end sygeplejersken.

I andre job er der ikke den samme sammenhæng mellem job og køn. Der er f.eks. ikke noget særligt hverken kvindeligt eller mandligt ved en lærer.

Jeg har en forestilling om, at vi hver især – også os i ikke så »kønnede« job – får bekræftet vores kønsidentitet gennem henholdsvis de »rigtige kvinde- og mandejob«.

Jeg mener f.eks., at selv den lille, grå og svagelige kontormand får »mere hår på brystet« af, at der eksisterer »rigtige mandejob«. Han kan i en diskussion om ligestilling pege på, at forskellene mellem kvinder og mænd skyldes, at kvinder ikke kan holde til de »hårde mandejob«.

På samme måde kan vi i knap så »kvindede« job gennem de »rigtige kvindejob« som sygeplejerske og pædagog få bekræftet, at kvindelighed handler om omsorg for andre.

Vi er derved med til at skabe myter om mænd og kvinder – mandlighed og kvindelighed, og får sløret, at der er mænd, der er små og svage, og som under ingen omstændigheder er »mand for« et »rigtigt mandejob«, mens der samtidig er stærke og kraftige kvinder, der sagtens kan klare dem. – Og vi overser, at de hårdest fysiske job oftest udføres af kvinder, der f.eks. bærer og løfter ældre mennesker. Vi slører også, at omsorgsevne ikke er medfødt hos alle kvinder, og at der er mænd, der er langt mere omsorgsfulde end mange kvinder.

De kulturelle opfattelser af kvindelighed og mandlighed, som vi alle går rundt med, betyder, at mange – både mænd og kvinder – kan have ønsket om at fastholde en adskillelse mellem kønnene i arbejdsituationen.

Selv om vi altså ikke er ansat eller uddannet til de »rigtige kvinde- og mandejob«, kan vi have en fordel i, at de forbliver lukkede for det andet køn, idet der ellers vil kunne blive stillet spørgsmålstejn ved, hvad det vil sige at være henholdsvis mand eller kvinde. Jo mere »kønnede« jobbene er, des større vil modstanden mod det modsatte køn være.

Da Jernets Arbejdsgiverforening i 1986 lavede en kampagne for at få flere kvinder inden for området, var de da også nødt til meget direkte at tage fat i sammenkædningen mellem mandlighed og arbejde i jernindustrien. Det gjorde de i en video for skoleelever, hvor de gennemgående

figurer: Claus Ryskjær og Lisbet Dahl fra start til slut kom med vitser med klare seksuelle hentydninger over temaet: »Jernet« har behov for flere piger/kvinder.

Kvinder (og mænd), der bryder med traditionerne, er en udfordring for deres eget og det andet køn, idet de stiller spørgsmålstejn ved sammenhængen mellem job og kønsidentitet.

Jeg har flere gange været på besøg i folkeskolen sammen med f.eks. en kvindelig smed eller tømrer og en mandlig jordemoder eller pædagog. For skoleeleverne, der ofte er i puberteten og netop ved at udvikle en kønsidentitet, er det store spørgsmål, om man som kvindelig smed kan have/få kæreste/mand og børn, ligesom den mandlige sygeplejerske eller pædagog umiddelbart – og især af drengene – blev opfattet som »blød og vattet« og ude af stand til at være »mand« i en familie.

Jobbet har altså betydning i forhold til at underbygge vores kønsidentitet, mens det andre gange er kønnet, der understøtter den faglige identitet.

Der er en tendens til, at jo mindre rolle faglige kvalifikationer spiller, eller jo større vægt der lægges på personlige kvalifikationer, des mere betydning får kønnet.³

Kønsidentitet og opfattelser af mandlighed og kvindelighed er vigtige på mange områder, og det er min opfattelse, at de på arbejdsmarkedet spiller en endda meget stor rolle. Kønnet eller erfaringer, som er baseret på enten mænds eller kvinders kultur, er mange steder brugt til at underbygge fagidentiteten.

For specialister med særlig store krav til faglig viden vil kønnet i en ansættelsessituation spille en mindre rolle, end ved lederstillinger, hvor der lægges vægt på personlighed og kvalifikationer, som i vores kultur tillægges mænd.

Et eksempel på, hvordan lederjob bliver knyttet til mænds kultur og erfaringer, er managementsproget, som ofte henter sin sprogbrug fra militær- eller sportsverdenen (specielt fodbold). Ord og udtryk som: »Vi må være i front«, »virksomhedens sigtelinier«, »strategisk planlægning«, »rekruttering af arbejdskraft«, »logistik«, »beredskab« og sportsudtryk som: »tackle situationen« og »spille sammen« er eksempler herpå.

På denne måde signaleres det, at ledelse er et område, som kvinder ikke har forstand på eller viden om – ikke ud fra de opgaver der ligger i ledelse, men alene fordi sprogbrugen gør det vanskeligt for kvinder at deltage i samtaler og vise, at de har kompetence på området.

Det paradoksale er måske, at der til de job hvor kvalifikationskravene

er mindst – til ufaglærte stillinger – lægges størst vægt på ansøgerens køn. Et forkert køn kan her betyde, at man aldrig får mulighed for at få ansættelse, lige godt hvor god man ville være til det pågældende job.

Kultur på arbejdsmarkedet

Et vigtigt udtryk for identiteten er kulturen, som er det fælles udtryk og de fælles normer og opfattelser. Kulturen som vi enten vil føle og hjemme i eller fremmed overfor.

Kulturen som på en gang givet, men også som noget vi hver især er med til at påvirke og skabe. Kulturen som noget der til stadighed udvikler sig i forhold til resten af samfundet, og de opfattelser og holdninger, der gør sig gældende der, og som samtidig er med til at sætte de samfundsmæssige rammer for vore handlinger og vurderinger.

Modstanden mod »det andet køn« inden for meget »kønnede« fag kommer ofte til udtryk i fagets kultur – den omgangsform, samtaleemner og de normer der hersker i faggruppen.

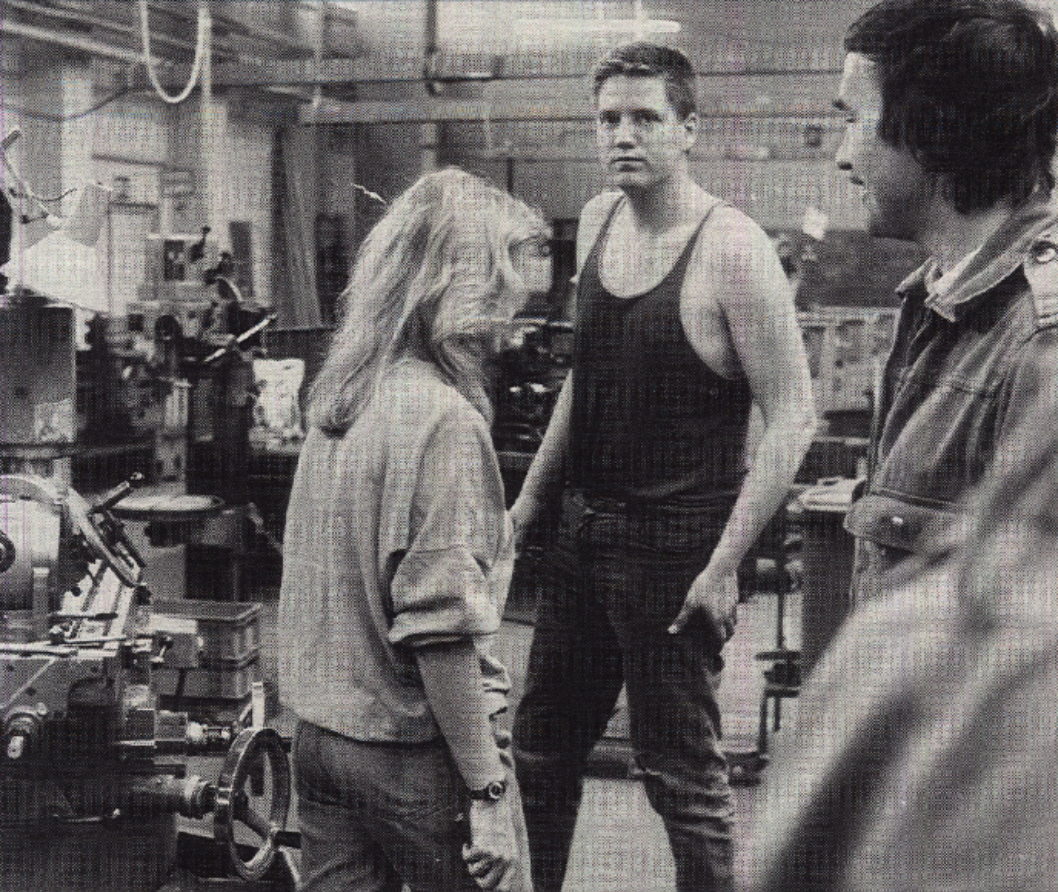
Omgangsformen eller kulturen kan virke fremmed og ukendt for mænd (det kan den også for nogle kvinder), når det i kvindefag drejer sig om samtaler om børn, mad og strikkeopskrifter, og for kvinder i mandefag når emnerne er de nyeste sportsresultater. I andre tilfælde er den direkte fjendtlig eller stærkt udfordrende for personer med »forkert« køn.

Jeg har i mit arbejde mødt en del kvinder, der er uddannet håndværkere – tømrer, maskinarbejdere osv. Det er generelt for dem, at de omtaler det sværeste ved en sådan uddannelse som at vænne sig til tonen og omgangsformen inden for faget. Det er derimod ikke de faglige krav, der volder dem de store problemer, og heller ikke de fysiske.

Kvinderne må leve med kommentarer og vittigheder om kvinders plads, nøgne kvindebilleder og en meget seksuel og objektgjort omtale af kvinder generelt. Den humoristiske sans rækker sjældent til at synes, at det er sjovt, at kvinderne hænger billeder op af nøgne mænd. – De bliver fjernet.

En studievejleder på en jern- og metalafdeling på en Teknisk Skole fortalte mig engang om pigerne på uddannelserne, der havde problemer med et stort frafald. Studievejlederen opfattede det dog ikke som så stort et problem, som han sagde, kan de ikke lide lugten i bageriet, så må de gå.

Mit forslag om at samle pigerne i en klasse, så de ikke var alene med



Kvindelig elev på metalindustriens fagskole i Ballerup 1987. Mændenes holdninger til kvindelige kolleger er en større barriere end de fysiske krav for kvinder i mandsdominerede fag. (ABA. Fotograf Harry Nielsen)

20 drenge faldt ikke i god jord, for det ville jo netop betyde, at de blev så mange, at de kunne præge og ændre kulturen i faget, som for han næsten var vigtigere end den faglige kunnen.

Står kvinders valg mellem at negligere kønnet eller underordne sig på arbejdsmarkedet?

Som praktiker på ligestillingsområdet kan man ofte med fortvivlelse se, hvordan der opstår nye kønsarbejdsdelinger, efter man har gjort ihærdige anstrengelser for at få brudt vej gennem nogle gamle.

Kvinder kommer ind på en virksomhed, der tidligere kun beskæftige-

de mænd, og i løbet af kort tid er de samlet om bestemte arbejdsopgaver og i værste fald i særlige afdelinger, som ofte vil være de dårligst lønnede, og dem med de mest rutineprægede og bundne opgaver.

Jer er i dag nået til den overbevisning, at en af grundene til, at det er så vanskeligt at nedbryde kønsarbejdsdelingen, er sammenkædningen mellem job og vore opfattelser af kvindelighed og mandlighed – eller sagt med andre ord sammenhængen mellem arbejde og kønsidentitet.

Jeg tror, at behovet for en kønsidentitet er så stort, at det ikke kan fjernes, hvad der har været en tendens til i ligestillingsarbejdet i nogle perioder, hvor der blev lagt vægt på at fremhæve, at kvinder kunne det samme som mænd.

Jeg tror imidlertid, at der er lige så store indbyrdes forskelle på mænd (og kvinder), som der er forskel på mænd og kvinder. Altså vi er alle forskellige, vi har alle vores identitet eller personlighed, som er baseret på mange forhold, og selvfølgelig er vores biologiske køn og de samfundsmæssige følger, det får, et af dem.

For mig er fremtidens udfordring, om vi kan fjerne sammenhængen mellem køn og arbejde (og for den sags skyld også mellem køn og politisk magt og indflydelse) og skabe kønsidentiteter, der ikke fører til hierarki og underordning af kvinder. Spørgsmålet er, om vi kan ændre på indholdet i mandlighed og kvindelighed, så de ikke som Hanne Haavind siger, kædes sammen med over- og underordning.

Vores tid er kendetegnet ved stor optagethed af krop og påklædning. Nogle har set BH-er, snævre kjoler, og for mænd de brede skuldre som udtryk for et tilbageskridt for ligestillingen.

Måske er det ikke et tilbageskridt, men netop en måde at understrege kønsforskellene på. Det er de unge, som i stor udstrækning accepterer, at kvinder og mænd kan det samme på arbejdsmarkedet, der så markant viser kroppen og de fysiske forskelle frem.

Alt andet lige er det vel bedre, om kønsforskellene og kønsidentiteten bliver søgt i kroppen, og ikke i forhold som arbejde, indtægt og samfundsmæssig indflydelse.

Noter

1. Drude Dahlerup (red.): *Køn sorterer*. Nordisk Ministerråd 1989.
2. Hanne Haavind: *Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män*. I *Kvinnovetenskapligt Tidsskrift* 3/1985.
3. Andres Rosdahl: *Hvem får jobbet?* København 1987.