

Navn: Amanda Faccov Kragh-Pedersen

Fødselsdato:



Skole: Frederiksborg Gymnasium og HF

Fag: Større skriftlig opgave, Større skr. opg (~~for~~)

Dato for prøveafleggelse: 29-03-2019

Større Skriftlig Opgave – SSO



Frederiksborg
Gymnasium og HF

Elev id: 2p 01

Elev: Amanda Faccov Kragh-Pedersen

Fag:	Vejleder:
Samfundsfag B	Vibeke Petersen Tlf.: [redacted] Email: vibeke.petersen29@skolekom.dk
	Tlf.: Email:
Område: Identitetsdannelse og køn	
Opgaveformulering: (udfyldes af vejlederne)	
<i>Hvilken betydning har kønsstereotyper for valg af erhverv i det senmoderne samfund?</i> Redegør for hvilken betydning køn har for identitetsdannelsen i det senmoderne samfund. Inddrag selvvalgte sociologiske teorier. Analyser hvordan kønsstereotyper kommer til udtryk i erhvervsvalg i henholdsvis mande- og kvindefag. Inddrag sociologiske begreber fra redegørelsen og selvvalgt empirisk materiale af både kvalitativ og kvantitativ karakter. Diskuter hvilken betydning kønsstereotyper og opdeling i mande- og kvindefag har fx for lønforskelle. Overvej, hvordan forskelle i erhvervsvalg kan gøres mindre kønsspecifikke. Inddrag selvvalgt empirisk materiale.	
<i>Opgavens omfang bør være på 10-15 sider tekst ekskl. forside, indholdsfortegnelse, litteraturfortegnelse samt evt. tabeller og lignende</i>	

SSO

Identitetsdannelse og køn



Hvilken betydning har kønsstereotyper for valg af erhverv i det senmoderne samfund?

Amanda Faccov Kragh-Pedersen

Frederiksborg Gymnasium & HF

2.P

Resume

Opgavens kerne er betydningen af kønsstereotyper ift. identitetsdannelse i det senmoderne samfund. Dette bliver belyst ved at inddrage selvvalgte sociologiske teorier såsom Bourdieu, som belyser emnet ud fra individet i samfundet og Giddens, som belyser emnet ift. den flydende identitet. Durkheim indrages med begrebet den sociale tvang, som medvirker til en yderligere uddybning af emnet.

Analysen omhandler, hvordan kønsstereotyper kommer til udtryk i erhvervsvalgene. Der inddrages sociologiske begreber fra redegørelsen samt empiri, hvoraf de kvalitative data er indhentet fra et forretningsudvalgsmedlem i SLS, og de kvantitative data er anvendelse af relevante rapporter og statistikker. Igennem diskussionen bliver bl.a. lønforskellene diskuteret i sammenhæng med den kønsstereotypiske opdeling i fagene. Der reflekteres over, hvordan de forskellige erhvervsvalg kan gøres mindre kønsspecifikke ved hjælp af selvvalgt empirisk materiale, hvor fokus bl.a. er på rekrutteringskampagner.

Der sluttes af med bl.a. at konkludere, at uddannelser skal profileres som lige attraktive for både mænd og kvinder for at undgå kønsstereotypiske mande-og kvinde-fag. Fra politisk side kan der også gøres meget og en mulighed er at lægge sig op af Norge, som har kvoteordninger, som tvinger arbejdsmarkedet til at have lige mange kvinder og mænd på de forskellige poster.

Indhold

Resume	3
Indledning:	5
Redegør for hvilken betydning køn har for identitetsdannelsen i det senmoderne samfund.	6
Pierre Bourdieu – individet i samfundet	6
Habitus:.....	6
Symbolsk vold	6
Felter:	7
Kapitaler – økonomisk, kulturel og symbolsk.....	7
Anthony Giddens – din identitet er flydende.....	8
Udlejring af sociale funktioner:	8
Aftraditionalisering / Øget Refleksivitet	8
Emile Durkheim	8
Social tvang.....	8
Analyser hvordan kønsstereotyper kommer til udtryk i erhvervsvalg i henholdsvis mande- og kvindevalg	9
Kønnenes erhvervsvalgs forskelle	9
En aktiv søgen efter en markant ændring	10
Kønsstereotypiske mandefag: Kvinder i forsvar	11
Diskuter hvilken betydning kønsstereotyper og opdeling i mande- og kvindevalg har fx for lønforskelle.	
Overvej, hvordan forskelle i erhvervsvalg kan gøres mindre kønsspecifikke.	14
De lovmæssige krav og betingelser	14
Et kig på virkeligheden.....	14
Hvad gør vi for at bryde den Sociale tvang?	16
Overvejelser der mindsker kønsspecifikke erhvervsvalg	16
Konklusion	18
Litteraturliste	19
Bøger og l-bøger	19
Artikler:.....	19
Internetsider	19

Indledning:

Kønsstereotyper fylder meget i det senmoderne samfund - indirekte og direkte – disse forestillinger om, hvad der "passer sig for mænd og kvinder" har betydning for valg af erhverv, og da vi som mennesker er påvirkelige af disse, kan det være en barriere for at gå "imod strømmen". Emnet er et aktuelt emne selv i det senmoderne samfund, vi lever i. Mænd og kvinder har svært ved at sige højt, at de ønsker et erhverv, som ikke er decideret et mande-eller kvinde-fag og hvorfor? Dette spørgsmål øgede motivationen for at gå i dybden med kønsstereotyper og de bagvedliggende sociologiske teorier.

Men hvad ligger til grund for, at individet vælger, som det gør? Dette kan Bourdieu, Giddens og Durkheim belyse med deres sociologiske teorier. Bourdieu er relevant, da hans overordnede begreb habitus kan være med til at forklare årsagen til menneskets handlinger. Giddens er valgt, da begrebet den flydende identitet kan sætte et andet perspektiv på emnet bl.a. ift. udviklingen i samfundet af de sociale relationer og påvirkning af mennesket pga. dette. Durkheim anvender begrebet social tvang ift. at holde en social orden i samfundet, og det er relevant at inddrage ham i denne sammenhæng, da han er med til at pointere, hvorfor normer ikke bare lige kan brydes.

Igennem opgaven bliver de sociologiske begreber koblet til den analytiske og diskuterende del i overensstemmelse med empirisk materiale for at sammenkæde opgaven til et helstøbt materiale.

Redegør for hvilken betydning køn har for identitetsdannelsen i det senmoderne samfund.

Opgaven starter med at redegøre for, hvilken betydning køn har for identitetsdannelse i det senmoderne samfund. Der bliver inddraget selvvalgte sociologiske teorier og teoretikere. Det senmoderne samfund er præget af fart og flygtighed, hvor individet altid er på farten. Man skal være omstillingsparat ift. at finde den eneste ene, kernefamilien og det faste job, da det ikke kommer som en selvfølge. Det er et samfund i konstant forandring. Vi bliver aldrig tilfredse nok og bryder op med os selv ofte i en søgen efter det, der er bedre. Det senmoderne samfund er bygget op af mange valg og muligheder, og individet bygger sin selvrealisering op igennem de sociale medier, blogs og danner bl.a. en forestilling om den perfekte krop i fitnesscenteret. Valg består også af, hvilke omgangskredse og fællesskaber vi er med i. De bliver over tid skiftet ud og tilvalgt for at bryde op med os selv og genopfinde os selv. Disse grupper er kontekstafhængige og har ikke faste rammer og strukturer. Kønnene bliver skabt i egne retninger og bliver mere individualiserede og refleksive ift. deres valg og ageren i det senmoderne samfund. Konsekvenser af denne konstante flygtighed kan give et ubehageligt ansvar men også et befriende virkelighedssyn.¹

Pierre Bourdieu – individet i samfundet

Habitus: Habitus er et centralt begreb hos Bourdieu. Det er de tillærte men ubevidste koder, som gør, at nogle mennesker fortrækker at gå til fodbold, og andre vil gå til ridning.² I den tidlige barndom har vi et ubevidst og ureflekteret forhold til objektive strukturer omkring os, hvor vi gør omverdenens normer og værdier til en del af vores personlighed.³ De normer og idealer vi tager til os, danner i sidste ende kønsrollerne, som samfundet har bestemte forventninger til. En kønsrolle er et flerstrengt begreb, som omfatter de normer, som er knyttet til det bestemte køn. Samfundet dirigerer mænd og kvinder hen til de såkaldte mande- og kvindefag. Hvis du vælger at gå imod strømmen og normerne som kvinde og f.eks. vælger en militær uddannelse, risikerer hun, at det kan medføre sociale sanktioner. Det er naturligvis ikke kun negativt at gå imod strømmen. Der kan være en vis tryghed og ro over at hvile sig op af rammerne og føle sig tilpas der.⁴

Symbolsk vold: Det kan defineres som en form for magtudøvelse, når nogle mennesker ikke lever op til normer og idealer og dermed bliver udelukket for bestemte områder i samfundet. På den måde bliver samfundet ved med at være opdelt i sociale hierarkier trods det, at vi lever i det senmoderne samfund, der giver os utallige valg bl.a. med uddannelse og arbejdsmarked. Det frie uddannelsesvalg i Danmark

¹ Høher-Larsen, Maria: *Senmodernitet, Ibureauet/Dagbladet Information, juli 2016, tilgængelig via <https://faktalink.dk/>* (besøgt d. 29/3-2019)

² Anna Storr-Hansen m.fl.: *køn og ligestilling*. Columbus 2017, side 33

³ Lisanne Wilken: *Bourdieu for begyndere. 2. udg.* Samfundslitteratur 2011, side 47-48

⁴ Maria Bruun Bundgård m.fl.: *Sociologisk set*. Systime 2010, side 75

giver lige muligheder, men alligevel ender det ud i, at mange drenge og piger vælger uddannelser ift. den kønsopdeling, arbejdsmarkedet har skabt og forbliver dermed opdelt.⁵ Mændene har i generationer bygget sin identitet på, at det var deres ansvar at forsørge sin familie, mens konen tog den hjemmegående-husmor-identitet på sig. Disse urgamle grundværdier kommer stadig svagt til udtryk i det 21. århundrede.⁶

Felter: Feltbegrebet er en supplerende af habitusbegrebet og er bygget op ift. den differentiering i samfundet og de "felter", der opstår med deres egne idealer og principper – det kan være mode, religion, kunst, kønsstereotyper osv., hvorimod habitus er bygget på de overbevisninger og normer, vi følger. Et andet ord for det kan være en social arena.⁷ Habitus er grundstenen til opbyggelse af et selvstændigt felt. Bourdieu ser samfundet som en konstruktion af felter. Der opstår et felt, når en mindre gruppe har samme overbevisning, relation, standpunkt, leveregel osv., så dannes der nogle adfældsregler og mønstre indenfor selve feltet. Individet kan bevæge sig rundt imellem dem i det sociale rum. Man deltager aktivt i feltet med en bestemt overbevisning, og det kan forklare menneskets praktiske sans for, hvordan de udtrykker sig, og hvad de imiterer. Kvinder og mænd deler sig automatisk ind i deres egne trygge felter ved hjælp af deres habitus, som de har fået igennem socialiseringen⁸.

Kapitaler – økonomisk, kulturel og symbolsk

Økonomisk kapital kan defineres som de materielle goder, der nemt kan omsættes til penge f.eks. aktier, investeringer, formue eller bolig. Det modsatte kulturel kapital kan deles op i tre forskellige dele: i kropslig form, i objektiveret form og i institutionaliseret form. Den kropslige form er det, som kommer igennem socialiseringen og videre ind til habitus. Det er en måde at vise, hvordan man vurderer bestemte værdier, og hvordan det kommer til udtryk socialt og mentalt. Det er oftest noget, som gives videre i familien som f.eks. talemåde og politiske overbevisninger osv.⁹ Det er også i den kropslige form, der kan blive dannet kønsstereotyper, når individet vokser op med bestemte forventninger til kønnene igennem deres normer.¹⁰ I den objektiveret form handler det mere om f.eks. malerier, arkitekturer, skrifter osv. At man har evnen til at sætte pris på objekterne. Det handler om, at man kan værdsætte f.eks. en af Leonardo Da Vincis malerier. Kulturel kapital findes også i den institutionaliseret form. Det er f.eks. dusører, afgangsbøger, diplomer. Den institutionaliserede form er med til at legitimere den kulturelle kapital og kan ligge et fundament for magt. Den symbolske kapital er resultatet af omsætningen af andre kapitaler, når de bliver omvekslet til anerkendelse eller indflydelse. Det er en mere højt flydende kapital som står for: ry, ære, præstige, berømmelse, mere og statussymbol.¹¹

⁵ Anna Storr-Hansen m.fl.: 2017, side 33-35

⁶ Maria Bruun Bundbård m.fl.: 2010, side 78

⁷ Lisanne Wilken: 2011, side 51

⁸ Pierre Bourdieu, *Diverse forfattere* <http://oktober1943.dk/psykologi/materiale/pierre-bourdieu.html> (besøgt d. 23/3-2019)

⁹ Lisanne Wilken: 2011, side 57-60

¹⁰ Maria Bruun Bundbård m.fl.: 2010, side 75

¹¹ Lisanne Wilken: 2011, side 60-63

Anthony Giddens – din identitet er flydende

Udlejring af sociale funktioner: Det der tidligere blev klaret i nære omgivelser som fx pasning af børn og af ældre, klares nu af de abstrakte systemer. Det kan være børnehaven, plejehjemmet, hospice dvs. steder, hvor eksperter løser opgaver, som tidligere blev klaret fx i hjemmet. Fordele: mere fleksibel. Ulemper: Man har ikke den nære relation til familie.¹²

Aftraditionalisering / Øget Refleksivitet

Individet læner sig ikke op ad tidligere viden i form af normer og traditioner. Man er mere individuel i holdninger og handlinger nu ift. før i tiden. Med refleksivitet er identiteten heller ikke sprunget ud fra traditioner, men væsentligt mere ud fra egne valg. Refleksivitet ses også ude på arbejdsmarked når kvinden søger topposten i firmaet eller når manden søger ind i sygeplejen.¹³

Emile Durkheim

Social tvang: Emile Durkheim taler om social tvang i samfundet. Han mener, at det er måden den sociale orden bliver opretholdt på, så man har en rar tilstedeværelse, og der ikke opstår kaos i samfundet. Eksempler på folk handler på baggrund af social tvang ses regelmæssigt rundt i samfundet: folk der overholder trafiklys eller børnene respekterer autoriteterne i skolen. Men det er ikke alle handlinger, som ligger sig under social tvang, hvis vi selv har en mening. Når vi skal ud og shoppe eller hvilke sociale fællesskaber vi er en del af eller hvilke erhvervsvalg vi tager – det mener Durkheim alt sammen er udfaldet af social tvang. Den social tvang han teoretiserer, deler han op i 4 underkategorier:¹⁴

Ydre social tvang: Der opstår noget større og mere materielt end selve individet. Det påvirker strukturen i f.eks. boligkvarteret eller arbejdspladsen uden at det skulle gå ud over det bestemte individ.

Strukturel tvang: De forskellige rangordner, grupper eller hierarkier som samfundet er delt op i og det enkelte individ må tage hensyn til ift. deres adfærd.

Normativ tvang: Denne tvang er igennem individets psykiske baner – motivation og sentiment osv. Der er nogle bestemte normer i samfundet som vi overholder i forbindelse med vores følelser.

Kulturel tvang: kulturel tvang kan defineres som uskrevne regler som sprogbrug og vores realitetssans.¹⁵

¹² Øe, Micheal: SamfNU STX & HF B, Systime 2011, sideid: p10605. Tilgængelig fra <https://samfnustxb.systime.dk/?id=p10605> (besøgt d. 27/3-2019)

¹³ Øe, Micheal: SamfNU STX & HF B, Systime 2011, sideid: p10605. Tilgængelig fra <https://samfnustxb.systime.dk/?id=p10605> (besøgt d. 27/3-2019)

¹⁴ Føge, Peter og Hegner, Bonnie: Primus, Systime 2010, sideid: p222. Tilgængelig fra <https://primus.systime.dk/index.php?id=222> (besøgt d. 24/3-2019)

¹⁵ Føge, Peter og Hegner, Bonnie: Primus, Systime 2010, sideid: p222. Tilgængelig fra <https://primus.systime.dk/index.php?id=222> (besøgt d. 24/3-2019)

Analyser hvordan kønsstereotyper kommer til udtryk i erhvervsvalg i henholdsvis mande- og kvindefag.

I analysedelen kommer opgaven ind på, hvordan kønsstereotyper kommer til udtryk i erhvervsvalgene. Der er draget begreber og teorier ind fra redegørelsen fra de udvalgte teoretikere i sammenhæng med empirisk materiale både af kvalitativ og kvantitativ art.

I Danmark er der frit uddannelsesvalg. Det stiller de kommende studerende et afgørende spørgsmål om, hvilket erhverv og fag de vil bruge deres kommende fremtid på. Uddannelserne går lige fra sundhedsvidenskab til politi og forsvar med andre ord: kvinde- og mandefag. Det er et puslespil for de kommende studerende, som skal komme frem til det "rigtige" og fremtidsbestemte svar. Igennem den proces er der mange faktorer, der spiller ind, og den tankevækkende del er, at visse faktorer allerede har påvirket de kommende studerende, inden denne proces er startet. De nævnte "faktorer" bliver yderligere uddybet igennem analysen.

Kønnenes erhvervsvalgs forskelle

Kønsstereotyperne starter helt tilbage, hvor manden var ude og jage for at forsørge sin familie, og konen blev hjemme med børnene og lavede mad til resten af familien. I fortiden var den symbolske vold meget markant og udbyttet blev, at der opstod meget primitive og tydelige felter. Med tiden bliver den symbolske vold og felter mere jævnet ud pga. aftraditionalisering som Giddens hævder – men de er stadig eksisterende, som Bourdieu fremsætter i sin teori. I det senmoderne samfund påpeger Bourdieu at samfundet er en sum af felter, som individerne omplacerer sig rundt i – det gælder både uddannelsesmæssigt og samhørighedsmæssigt.¹⁶ Felterne giver os nogle rammer, som afslører hvem vi er som personer og hvad og hvem vi bruger vores tid med, og som vi derigennem bliver påvirket.

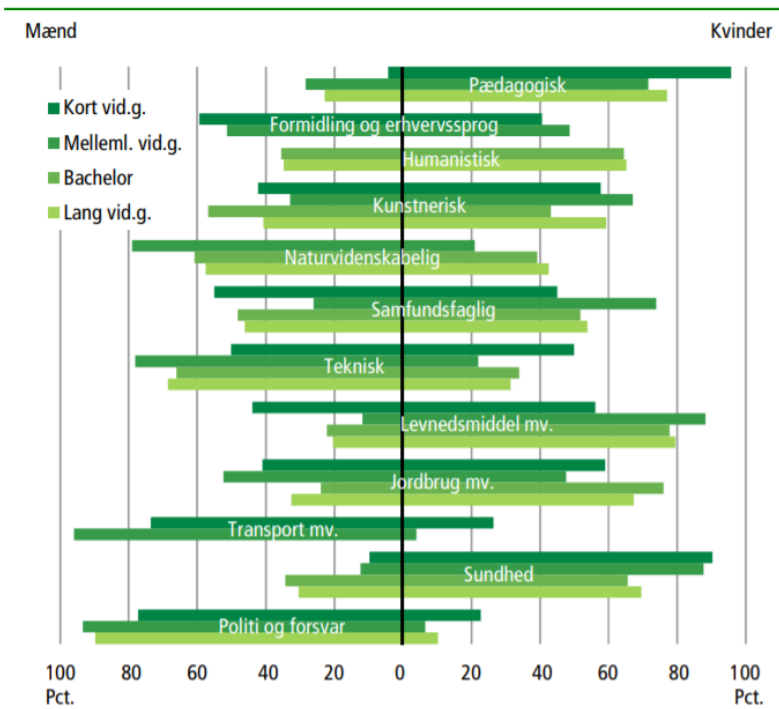
Alt afhængigt af hvilke felter individet færdes rundt i, er udbyttet altid en påvirkning af individets habitus ifølge Bourdieus teori i overensstemmelse med den sociale tvang, som Durkheim hævder. Det ender ud i, hvordan individet formes, og det resulterer i, hvilke erhverv de vælger. Med henblik på mande- og kvindefagene er kønnene delt op i erhverv, der bliver kategoriseret i forskellige fag.

¹⁶ Pierre Bourdieu, <http://oktober1943.dk/psykologi/materiale/pierre-bourdieu.html> (25/03-2019)

Figur 1 viser studenternes valg på de videregående uddannelser i 2010 delt op i mænd og kvinder.

Der er markant forskel mellem kvinder og mænd, når det kommer til de såkaldte stereotypiske mande- og kvinde-fag. Hovedparten af kvindernes valg i forhold til de korte og mellemlange videregående uddannelser er *Levnedsmiddel*, som ligger omkring de 80% og i hælne ligger *sundhed* med ca. 80%. med de korte og mellemlange videregående uddannelser. Ved de længere videre-

Studerendes valg af retning på de videregående uddannelser. 2010



Figur 1¹⁷

gående uddannelser falder kvinderne fra med ca. 10%, og der stiger mændene, når det kommer til f.eks. læge eller kirurg. Efterfølgende kommer *pædagogik* med primært de korte videregående uddannelser med de omtrent 80% også. De tre fag er typiske kvinde-fag, da det handler om mennesker i bund og grund, og det bunder i de traditionelle kønsroller.

I mændenes afdeling er det kategorien *politi og forsvar*, som har størstedelen af mænd. De er omkring de 90% med Bacheloruddannelsen og lange videregående uddannelser mens *teknisk* og *naturvidenskabelig* ligger lige under 80% med bachelor. De nævnte fag er typiske mandefag, da det handler om kønsstereotypiske fraser.¹⁷

En aktiv søgen efter en markant ændring

Betina Ballhorn Pedersen, som er forretningsudvalgsmedlem i SLS (sygeplejestuderenes landssammenlutning), er kontaktet ift. understøttelse af analysen med bidragelse af primære data. En af hendes udtalelser efter at blive stillet en række spørgsmål omkring hvad de gør for at øge bemanningen af mænd inden for sygeplejen og modarbejde det kønsopdelte erhvervsvalg, er blandt andet: "*Netop fordommene og stereotyper om køn og erhverv er en af de store barrierer for, at mænd trækker i sygeplejeuniformen. "Kvinder er sådan nogle, som kan yde omsorg, og mænd er sådan nogle, som kan noget med teknik."* er

¹⁷ Danmarks Statistik: *Kvinder & mænd 2011*, <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=17520&sid=kogm>,

en af de særligt anvendte myter.”¹⁸ Denne empiri belyser, hvad årsagerne er til det kønsopdelte arbejdsmarked.

Betina udtaler at SLS gør en aktiv handling for at modvirke fordomme og kønsstereotyper. SLS og DSR (Dansk sygeplejeråd) arrangerede en kæmpe happening på folkemødet i Allinge på Bornholm (2015¹⁹). Der deltog 100 sygeplejersker og sygeplejestuderende klædt ud som mænd med tatoveringer med T-shirts og postkort, hvor der var noteret fordomme ned:

”Alle mandlige sygeplejersker er homoseksuelle” og

”Mænd kan ikke yde omsorg” gik det nemt med at

komme i kontakt med folk på pladsen. På den måde

kunne vi være med til at italesætte og afkræfte disse fordomme.” SLS og DSR går ind og tilskynder den normative

tvang for at ændre folks fordomme og motiverer indivi-

dernes aftraditionalisering, når de går imod tabuet om at være mand i sygeplejefeltet. Når det lykkedes, bliver den symbolske vold indenfor de kønsstereotypiske områder gradvist nedbrudt på sigt.²⁰

Året efter i 2016 oplyste DSR, at der er optaget et ”rekordhøjt” antal af mænd på professionshøjskolerne rundt i landet. Efter optagelsen af 254 mænd på uddannelsen udgør mændene en større andel af det samlede hold af studerende. Deres optagelse af mænd er steget fra 6,6% til 7,1% fra 2015 til 2016. Det er den mest markante stigning, som de har haft. DSR arbejder sammen med SLS om at øge interessen for deres uddannelse med fokus på mændene.²¹ *”Mange mænd sigter mod lederstillinger, højtlohnede jobs og drives måske også af mere alsidige jobs. Derfor handler det også om at give en nuancering af hvad sygeplejefaget alt kan tilbyde”*²², og dette gør de fortsat med kampagner på FB og andre medier, og det virker, men der skal holdes fokus på det hele tiden, udtaler Betina i sin mail.

Kønsstereotypiske mandefag: Kvinder i forsvar

Rapporten ”Rekruttering af kvinder til forsvar og politi” bidrager med sekundært data omkring, hvordan kønsstereotyperne kommer til udtryk i erhvervsvalg, når det gælder et mandefag ved hjælp af eksternt kvantitativt materiale.

¹⁸ Bilag 1

¹⁹ Tag med til folkemødet på Bornholm, <https://dsr.dk/kredse/syddanmark/nyheder/nyhedsbrev-nyt-i-syd/arkiv/tag-med-til-folkemoedet-paa-bornholm> (besøgt d. 26/3-2019)

²⁰ Bilag 1

²¹ Andreas Rasmussen: Flere mænd kom ind på sygeplejeuddannelsen, DSR, 1/8-2016, <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/flere-maend-kom-ind-paa-sygeplejerskeuddannelsen> (besøgt d. 26/3-2019)

²² Bilag 1

I 1998 gav forsvaret en introduktion af værnepligtslignende vilkår for kvinder, som gav dem mulighed for at være på samme niveau som mændene mht. deres værneret. Efterfølgende steg antallet af værnepligtige kvinder i forsvaret. Den ordning der kom frem, hjalp kvinderne med at finde ud af hvilken retning, som de skulle gå indenfor i forsvaret, og åbnede yderligere muligheder for den kommende kvindelige soldat. Dette tiltag udvider forsvaret kvindernes habitus, fordi de åbner en mulighed i socialiseringen. Senere blev der sat fokus på, at rekrutteringen og fastholdelsen af kvinder er en mærkesag og en høj prioritet for forsvarets ledelse. De vil ekspedere brochurer og ansøgningsskemaer ud til kvinderne kort efter, de har henvendt sig, da det er vigtigt at give et signal om, at de tager de kvindelige ansøgere alvorligt.²³

Figur 2 viser den markante forskel på mænd og kvinder i forsvaret i de tre forskellige værn. Til sammen udgør kvinderne 16,78%, men størstedelen af kvinderne søger ind i hæren. Der startede ca. 450 personer i beredskabsstyrelsens værnepligtsuddannelse i 2017/2018 og kun 15% er kvinder.²⁴

År	Køn	Hæren	Søværnet	Flyvevåbnet	Total	%
2018	Mænd	3313	116	73	3502	
	Kvinder	658	25	23	706	16,78
	Total	3971	141	96	4208	

Figur 2²⁴

Når forsvaret vil promovere succesfulde militærkvinder, kobler de kvinders betydningsfulde rollemodeller og værdier som f.eks. at være forældre eller en hustru på, for at motivere og bryde den sociale strukturelle tvang om at kvinder ikke hører til i forsvaret, og appellerer derved til de traditionelle kønsroller og felter. Selvom forsvaret viser de naturlige værdier og åbner vejen for at kvinders kropslige kapital bliver fascineret, skal de stadig forsvare, at man som kvinde søger ind i hæren – kvinder har formentligt brug for at legitimere, at de bevæger sig ind i det stereotypiske forsvarsfelt, da det ikke er en naturlighed i sig selv. – udtalt af en kvindelig sergent i forsvaret.

Kvinder og mænd tiltrækkes begge af forsvaret begge på grundlag af det gode kammeratskab, og at de er interesseret i at få en god lederuddannelse. Men kvinderne er i flertal, når det kommer til, at de i højere grad søger i højere grad de mange jobmuligheder, som der fører med uddannelsen. Kvinder søger primært at afprøve deres psykiske og fysiske grænser og kunnen. Det hjælper kvinderne med deres symbolske kapital, da de kan ses som et statussymbol.

Store dele af kvinderne der søger ind i forsvaret, har allerede haft en forestilling om, at det er det, de vil, men den afgørende kraft har været, at de møder en ven eller families oplevelse fra forsvaret – hendes

²³ Center for ungdomsforskning: Rekruttering af kvinder til politi og forsvar 2004, <https://www.cefudk/media/56442/rekrutteringafkvinder.pdf>

²⁴ Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, <http://forpers.dk/hr/Pages/Vaernepligtige.aspx> (besøgt 27/3-2019), figur

familiefelt. En kvinde fortæller i rapporten, at hun havde overvejet i mange år at søge ind i forsvaret, men det var først da kæresten kom hjem efter hans værnepligt med en masse historier, hun ansøgte. Den reklameværdi: mund-til-mund er en afgørende faktor for primært kvinderne, da de får et bevis og bekræftelse af at man yder godt af en værnepligt. Den normative tvang hos kvinden bliver skubbet, når kvinden hører positive ting om kvindens overvejelser.

Kvinder og mænd har lige muligheder, vilkår i alle funktioner og karriereveje så overordnet og formelt er der ligestilling. Men en kvindelig officer fra søværnet udtaler sig omkring Gardehusarerne og deres kønsopdelte optagelse af nye rekrutter: *"Jeg hørte, om jeg ikke kunne komme ind til Gardehusarerne, men der er altså års ventetid for kvinder. Og så tager de en masse unge fyre ind som ikke ved noget om heste – mens der er tre års ventetid for kvinder! Det kan jeg ikke forstå hvis de gerne vil have flere kvinder ind."* FVR (Forsvarets Rekruttering) begrundede denne årsag til favorisering af mandlige og kvindelige rekrutter, at det er "hårdt fysisk arbejde" ved hesteeskadronen. På det grundlag er der lavet en speciel regel om, at hvert hold med 30 nye rekrutter at kun 6 af dem er piger. På den her måde bliver den symbolske vold mere heftigt, da systemet indleder den i rekrutteringsfasen.

En kvindelige sergent fra forsvaret har også udtalt sig om den kønsopdelte sortering: *"De vil ikke have kvinder som kanonføde – jeg er lige selv røget over i et andet kompagni og det er jeg slet ikke tilfreds med. Det jeg er uddannet til, nemlig sektionsfører på oprettelse – jeg har papirerne til det, men de har flyttet to andre drenge fra et kompagni over til mit kompagni og så mig tilbage til deres – for at jeg kan sidde på et kommandokontor, og det er kun fordi jeg er pige. Det er jeg bare slet ikke tilfreds med."*

En svensk undersøgelse blev foretaget i 2002 af Ivarsson og den understreger den ambivalens, der hersker omkring kvinder i det stereotypiske mandefag. En kvinde udtaler i forbindelse med undersøgelsen: *"mændene tror kvinderne må alt og kommer nemmere til alting, og det gør det meget sværere for os at blive respekteret på lige fod med de andre"*. Mændene har denne holdning på baggrund af, at de mener, når man er kvinde, bliver der taget specielt hensyn til en. For at nedbryde den "uvished og uvidenhed" skal forsvarets ledelse oplyse på de lavere militærets hierarki, når det kommer til kvinders integration og rettigheder i forsvaret. Kvinder i forsvaret stræber altså ikke efter at udstille sig selv som en køns-mæssig minoritet. Dette underbygger tendensen til det kønsopdelte erhvervsvalg.²⁵

Den kvindelige kønsstereotyp kommer til udtryk i mandefag bla bla

²⁵ Center for ungdomsforskning: Rekruttering af kvinder til politi og forsvar 2004, <https://www.cefu.dk/media/56442/rekrutteringafkvinder.pdf>

Diskuter hvilken betydning kønsstereotyper og opdeling i mande- og kvinde-fag har fx for lønforskelle. Overvej, hvordan forskelle i erhvervsvalg kan gøres mindre kønsspecifikke.

I gennem diskussionen bliver bl.a. lønforskellene diskuteret i sammenhæng med den kønsstereotypiske opdeling i fagene. Der er reflekteret over, hvordan de forskellige erhvervsvalg kan gøres mindre kønsspecifikke ved hjælp af selvvalgt empirisk materiale.

De lovmæssige krav og betingelser

Vi har love i Danmark, som indbefatter, at mænd og kvinder har ret til ligeløn. I 1976 kom den første lov om ligeløn til mænd og kvinder, hvilket var det første skridt på vejen mod at nedbryde den symbolske vold mellem mænd og kvinders løn, som Bourdieu kommer ind på. 42 år efter kommer der en overbygning på loven for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder som arbejder i virksomheder med over 35 ansatte. I 2014 bliver loven ændret til, at er virksomheder med minimum 10 ansatte, der skal lave kønsopdelt lønstatistik. Det hjælper med at tydeliggøre forskellen mellem kvinder og mænds løn. Loven i 2014 giver større mulighed for at få flere ligestillede.²⁶ Forskere i økonomi har undersøgt effekten af reglen, der blev indført i 2006. De gik igennem løndata fra 2003-2008 med virksomheder der har 35-50 ansatte og satte dem op imod virksomheder med 25-34 ansatte, altså dem som reglen ikke ramte. Udslaget var at løn-gabet var blevet reduceret med 7% på to år, hvilket er en markant forskel taget i betragtning at det kun er et indskrænket antal virksomheder denne regel har ramt.²⁷ En mulig løsning indenfor ligestilling angående ligeløn er at dele det hele op.

Et kig på virkeligheden

En forklaring på hvorfor der er tydelig opdeling i lønnen kan være antal arbejdstimer fordelt mellem mænd og kvinder. Der oplyses at I 2018 i 3. kvartal var mænds gennemsnitlige normale arbejdstid 37 timer om ugen, og kvinders var 33 timer. Den største time forskel mellem kønnene var indenfor erhvervet *landbrug, skovbrug og fiskeri*, bl.a. det kønsstereotypiske mandefag.²⁸ En forklaring på hvorfor mænd tjener mere er fordi de gennemsnitlig arbejder mere end kvinder. For at understøtte påstanden at mænd

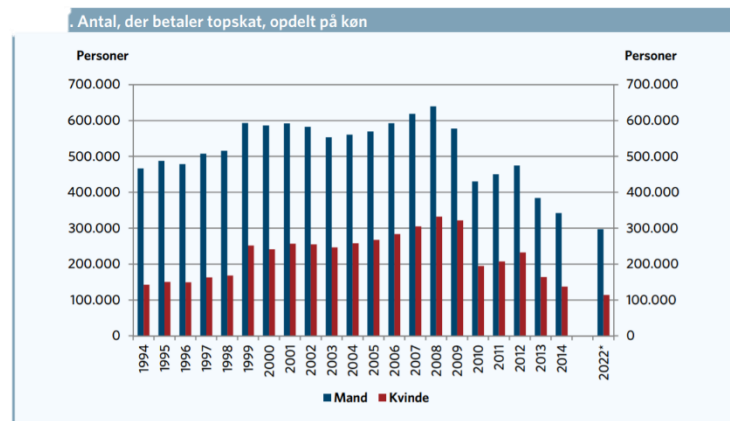
²⁶ Danmarks Statistik: Kvinder og mænd i 100 år 2015 <http://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/Get-PubFile.aspx?id=22699&sid=kvind>

²⁷ Synlighed om løn giver større ligeløn, <https://samf.ku.dk/nyheder/synlighed-om-loen-giver-stoerre-ligeloen/> (besøgt d. 28/3-2019)

²⁸ Mænd i alle brancher arbejder mere end kvinder, <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=31449> (besøgt d. 27/3-2019)

tjener mere end kvinder, er det tydeliggjort på figur 3, hvor der er en iøjnefaldende forskel på hvor mange mænd der betaler topskat ift. kvinder. Mændene er på sit højeste i 2008 ligeledes med kvinderne, men de halter stadig markant bagud – hvilket de gør lige fra 1994 til 2022. Der er ingen af årene hvor kvinderne bare når halvvejs op til mændene.²⁹

En af de afgørende følgevirkninger af at kvinderne ikke når til tops og bliver førende leder er kvindernes prioritering ift. familielivet og dermed beslutningen om f.eks. at blive hjemme ved "barn syg".



Figur 3²⁹

Selvom udlejring af de sociale funktioner er markant i det senmoderne samfund, som Giddens fremfører i sin teori, vælger de stadig at prioritere familieliv frem for jobbet. Interresearch lavede en befolkningsundersøgelse for Dansk Erhverv, hvor de undersøgte, hvordan fordelingen med "barnets første sygedag" mellem mænd og kvinder var. Resultatet var, at 25% af kvinderne svarede, at de passede barnet, når det er sygt mere end en dag, men at det kun er 17% af mændene svarede, at de havde passet det syge barn en dag. Det spænder ben for kvindernes karrierer mener Vibeke Skytte der er direktør i interesseorganisationen Lederne - "hun påpeger, at det både drejer sig om traditionelle kønsroller, og at arbejdsmarkedet er kønsopdelt"³⁰, og sammenligner man med Bourdieus udtalelse ift. bestemte forventninger fra samfundet, som er en del af ens habitus, så styrer de indre normer beslutningen om at blive hjemme hos det syge barn – det er mest "normalt", at det er kvinden, der bliver hjemme. Det er også den symbolske kapital hos kvinden, der vil leve op til rollemodellen som mor ifølge Bourdieu. Når lederstillingerne skal besættes, handler det om at være fremme i skoene. Det hjælper ikke kvinderne, at de ikke er tilstede på jobbet, så bliver mændene mere synlige, og så er det dem jobbet går til i stedet. Ligestillingen bliver ikke gennemført udelukkende i arbejdsfeltet, men også i familiefeltet da man skal aftale med sin mand at fordelingen af børnesygedage skal blive fordelt lige mellem begge parter – hvis det ikke sker er det tydeligt at det bliver en urimelig kamp for den ambitiøse familiemor. Al ligestilling foregår ikke kun ved mødebor- det på arbejdet, slutter artiklen omhandlende børns sygdom, som ødelægger kvinders karrierer af med,

²⁹ Arbejderbevægelsens erhvervsråd: Få kvinder betaler topskat 2016 https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_faa-kvinder-betaler-topskat_.pdf, figur 3

³⁰ Hoffmann Schrøder, Anne Sofie: Kvinders karrierer må vige for det syge barn, Berlingske, 25 juli 2012, <https://www.berlingske.dk/karriere/kvinders-karrierer-maa-vige-for-det-syge-barn> (besøgt d. 28/3-2019)

og det indikerer, at ændring ift. kønsstereotype overbevisninger skal diskuteres alle vegne og i flere kontekster, førend det rykker i samfundet.³¹

Hvad gør vi for at bryde den Sociale tvang?

Modsætningerne i diskussionen er udadtil at lovenes tiltag har givet udtryk for, at alle får den samme løn. Problemet med den lov er, at man kigger på statistikkerne fra før og frem, vil der stadig være et løn-gab der skiller kønnene. Den favorisering bliver fremstillet mellem mande- og kvinde fag på figur 1 og 3 om hver deres indsigt i fordelingen. Det er muligt vi har højthævet love, der indirekte fremskynder ligestillingen men det ændrer ikke på den kendsgerning, at den social tvang som Durkheim postulerer stadig eksisterer. Den normative og kulturelle sociale tvang som påvirker individet psykisk og realitetssans når det kommer til erhvervsvalg - selvom der er lavet love mod det.

Rapporten fra Det nationale forskningscenter for velfærd (SFI) fremhæver en undersøgelse ift. lønforskellen mellem den offentlige og den private sektor og den indikerer at de mange kvindefag i den offentlige sektor nærmere betegnet et fag med mange kvinder er lavt lønnede både for mænd og kvinder. En af grundene er, at manden har rollen som forsørger og skal dermed have mere i løn – urgamle grundværdier. Dette betyder, at det er sværere at tiltrække mænd til kvindefag. Dog er der en positiv udvikling ift. den private og offentlige sektor mht. lønnen, da de er ved at hale ind på hinanden.³² Det kan tolkes ud fra Betinas udtalelser i sin mail, at hun synes, det er ærgerligt, at der f.eks. ikke kommer flere mænd til sygeplejefaget, da det *"vil virke berigende og nuancerende både på uddannelsen og arbejdspladsen, som vi de senere år har set både inden for politiet, ingeniørfaget og hos Social og Sundhedsassistenter."* En af årsagerne kan være lønnen og hvordan kan vi mindske de kønsspecifikke erhvervsvalg med alle de nævnte udfordringer?³³

Overvejelser der mindsker kønsspecifikke erhvervsvalg

For at undgå i det hele taget at det ender så kønsstereotypisk opdelt, udtaler Betina Ballhorn Pedersen fra SLS et startforslag: *"Det handler om at modvirke kønsstereotype uddannelses- og erhvervsvalg, ved at profilere sygeplejerskeuddannelsen og sygeplejefaget som lige attraktive for mænd og kvinder. Samtidigt med at der etableres flere attraktive lederstillinger både på det private og det offentlige arbejdsmarked, som kan betyde, at lederandelen blandt sygeplejersker stiger"*.³⁴ For at tiltrække mændene skal der oplysning til f.eks. via rekrutteringskampagner, hvor det pointeres, at der er mangel på mænd inden for f.eks. sygeplejen. Betina udtaler, at myter om mænd i sygeplejen skal aflives ved at fremhæve de mange

³¹ Hoffmann Schrøder, Anne Sofie: Kvinders karrierer må vige for det syge barn, Berlingske, 25 juli 2012, <https://www.berlingske.dk/karriere/kvinders-karrierer-maa-vige-for-det-syge-barn> (besøgt d. 28/3-2019)

³² Kønssammensætningen af fagene er afgørende for lønforskellen, <https://www.sfi.dk/nyt/nyheder/artikler/koenssammensae-tingen-i-fagene-er-afgoerende-for-loenforskellen/> (besøgt d. 28/3-2019)

³³ Bilag 1

³⁴ Bilag 1

muligheder, der er inden for sygeplejen. F.eks. er det tidligere nævnt, at mange mænd har topposter og gerne vil have lederstillinger – dette findes også inden for sygeplejen, men det skal tydeliggøres via kam-pagner (fodnote). Drages der paralleller til andre deciderede kvindefag, skal det ved rekrutteringskam-pagner lægges vægt på at fremhæve flere attraktive facetter af erhvervet ift. det, som mænd vil vælge ud fra. Det samme gælder, når kvinder skal rekrutteres til mandefag. Mænd og kvinder skal vælge erhverv ud fra et ordentligt oplyst grundlag.

En mulighed for at gøre erhvervsvalgene mindre kønsspecifikke og øge ligestillingen på arbejdspladsen kan være kønskvotering. En kvoteordning defineres som en løsningsmodel til at "tvinge" ligestillingen ind på en arbejdsplads, det ikke er individet der står med valget. Man bestemmer fra politisk side at f.eks. virksomheders administration skal være 45% kvinder. På den måde bryder man det mandlige arbejdsfelt hvis der er stor overvægt af mænd. På sigt bliver erhvervsvalgene mindre og mindre kønsspecifikke jo flere virksomheder der indfører kvoteordninger.³⁵

I Norge har de taget hånd om den påtvungne ligestilling og de lavede en lov i 2006 omhandlende at i alle norske børsnoteret virksomheder skal mindst 40% af hvert køn være opfyldt i bestyrelsen. Fra det lov-forslag blev indført steg andelen af kvinder i de mest storslået firmaer næste 7 dobbelt på 7 år. De gik fra 6% i 2001 til 39% i 2008. Arbejdsfeltet bliver udvidet for de kvindelige medarbejder og kommende kolle-gaer. I modsætning til Danmark er det 11,3% af bestyrelsen der er repræsenteret af kvinder i 2005. Endnu større modsætning giver det når 62% af de største danske virksomheder slet ingen kvinder har i bestyrel-sen.³⁶ (((Ulempe: hvis du bliver valgt som toppost kun på baggrund af at du er kvinde??)))

EU har fremsat en ny lov ift. barsel at fædre får øremærket barsel. Forslaget udbygger den gamle regel som var, at moren har 18 ugers barselpenge og faren har 2, og 32 uger til deling. Men det nye forslag er at de har begge 6 ugers barselspenge hver især øremærket, og moren har 18 ugers barselpenge for sig. Hvis faren f.eks. ikke tager de 6 ugers barselsorlov, går pengene og ugerne tabt. De resterende 20 uger er til valgfri fordeling. Hvis dette lovforslag bliver godkendt i sidste etape af EU-parlamentet og Ministerrådet vil det betyde et skridt på vejen til ligestilling og et mindre kønsspecifikt senmoderne samfund på sigt. Der vil dog gå nogle år, førend det kommer til at gælde for Danmark, da det skal implementeres i den nationale lovgivning først³⁷

³⁵ Maria Bruun Bundbård m.fl.: 2010, side 75

³⁶ Maria Bruun Bundbård m.fl.: 2010, side 75

³⁷ Bak Henriksen, Niels: *Fakta om EU's forslag om øremærket barsel*, <https://kvinfo.dk/fakta-om-eus-forslag-om-oeremaerket-barsel/>, 2019 (besøgt d. 28/3-2019)

Konklusion

Identitetsdannelsen bliver påvirket af kønnene i det omfang, at bl.a. den sociale tvang ligger ned over individernes hoveder lige fra socialiseringen starter og i sammenhæng med socialiseringen bliver individer automatisk inddelt i hver deres felter til at færdes rundt i. Ift. det sociologiske begreb aftraditionalisering følger det med i det senmoderne samfund, og det præger individet til at tage deres egne veje. Kvoteringer kunne være en metode til at tvinge ligestilling ind på arbejdsmarkedet, da det er med til at ophæve det kønsstereotypiske samfund, men der skal også være kvinder og mænd, der ønsker at komme ind i de forskellige erhverv, og statistisk ses det, at kønnene atter deler sig groft sagt op i mande- og kvindedefag. Kønsstereotyperne har stadig en stor påvirkning på valg af erhverv i det senmoderne samfund, vi lever i. For at undgå at kønsstereotyperne vokser sig større, skal der ligges vægt på at gøre mande- og kvindedefag mindre kønsspecifikke. Det handler om at modvirke kønsstereotypiske uddannelser i henholdsvis mande- og kvindedefag ved at profilere hver deres uddannelser som lige attraktive for mænd og kvinder – der skal lægges vægt på at fremhæve det, som er interessant for kønnene – skal der hveres kvinder, skal der lægges vægt på f.eks. de husmoderlige ting i erhvervet og skal der hveres mænd, skal der lægges vægt på f.eks. det tekniske i erhvervet eller muligheden for lederjobs, som statistikken viser, at mange mænd stræber efter. Desværre søger mænd ofte prestigefyldte job med højere løn, og kvinder vælger erhverv med kortere uddannelse og blødere værdier – til gengæld er der gode ordninger mht. barsel og andet, men her sker der heldigvis også ændringer ift. kønsstereotyper, da der fra politisk side er ved at åbne sig en dør ift. at skabe mere ligestilling, som betyder lige vilkår for både mænd og kvinder, så vi er på rette vej, men det tager mange år.

Litteraturliste

Bøger og l-bøger:

Anna Storr-Hansen m.fl.: *Køn og ligestilling*. Columbus, 2017.

Føge, Peter og Hegner, Bonnie: Primus, Systime 2010, sideid: p222. Besøgt d. 24/3-2019. Tilgængelig fra <https://primus.systime.dk/index.php?id=222>

Lisanne Wilken: *Bourdieu for begyndere, 2. udg.* Samfundslitteratur, 2011.

Maria Bruun Bundgård m.fl.: *Sociologisk set*. Systime, 2010

Øe, Micheal: SamfNU STX & HF B, Systime 2011, sideid: p10605. Besøgt d. 27/3-2019. Tilgængelig fra <https://samfnustxb.systime.dk/?id=p10605>

Artikler:

Det nationale forskningscenter for velfærd: "Kønssammensætningen af fagene er afgørende for lønforskellen". 6. december 2016. Besøgt d. 28/3-2019. <https://www.sfi.dk/nyt/nyheder/artikler/koenssammensaetningen-i-fagene-er-afgoerende-for-loenforskellen/>

Hoffmann Schrøder, Anne Sofie: "Kvindens karrierer må vige for det syge barn", in Berlingske, 25 juli 2012. <https://www.berlingske.dk/karriere/kvindens-karrierer-maa-vige-for-det-syge-barn>

Høher-Larsen, Maria: "Senmodernitet", in Ibureauet/Dagbladet Information, juli 2016, tilgængelig via <https://faktalink.dk/>

Internetsider:

Bak Henriksen, Niels: Fakta om EU's forslag om øremærket barsel. 15. januar 2019. Besøgt 28/3-2019. <https://kvinfol.dk/fakta-om-eus-forslag-om-oeremaerket-barsel/>

Brixen, Janni: "Synlighed om løn giver større ligeløn. 8. december 2018. Besøgt d. 28/3-2019 <https://samf.ku.dk/nyheder/synlighed-om-loen-giver-stoerre-ligeloen/>

Caspersen, Sune og Jonas Schytz Juul: Få kvinder betaler topskat. 17. august 2016. https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_faa-kvinder-betaler-topskat.pdf

Danmarks Statistik: Kvinder & mænd 2011. 19. december 2011 <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/Get-PubFile.aspx?id=17520&sid=kogm>, ISBN 978-87-501-1968-5

Danmarks Statistik: Kvinder og mænd i 100 år 2015. Juni 2015. <http://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/Get-PubFile.aspx?id=22699&sid=kvind>, ISBN 978-87-501-2177-0

Danmarks Statistik: Mænd i alle brancher arbejder mere end kvinder. 12. december 2018. Besøgt d. 27/3-2019. <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=31449>

DSR: Tag med til folkemødet på Bornholm. Besøgt d. 26/3-2019. <https://dsr.dk/kredse/syddanmark/nyheder/nyhedsbrev-nyt-i-syd/arkiv/tag-med-til-folkemoedet-paa-bornholm>

Diverse forfattere: Pierre Bourdieu. Besøgt d. 23/3-2019. <http://oktober1943.dk/psykologi/materiale/pierre-bourdieu.html>

Forsvarsministeriets Personalestyrelse: Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen. 21. januar 2019. Besøgt 27/3-2019. <http://forpers.dk/hr/Pages/Vaernepligtige.aspx>

Jespersen, Susanne Branner: Rekruttering af kvinder til politi og forsvar. 2004 <https://www.cefu.dk/media/56442/rekrutteringafkvinder.pdf>, ISBN: 87-7349-578-6

Rasmussen, Andreas: Flere mænd kom ind på sygeplejeuddannelsen. 1/8-2016. Besøgt d. 26/3-2019. <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/flere-maend-kom-ind-paa-sygeplejerskeuddannelsen>

Bilag 1 (mail)

Hej Amanda.

Kamilla har bedt mig svare på dine spørgsmål i forhold til din SSO – det vil jeg forsøge i nedenstående.

Netop det at få flere mænd i sygeplejen har været et fokusområde gennem flere år for både Dansk sygeplejeråd (DSR) og Sygeplejestuderendes Landssammenslutning (SLS). Hvis du søger i fagbladet Sygeplejersken, vil du også kunne se at DSR har udgivet adskillige artikler om manglen på mænd i sygeplejen. Derudover har også flere af professionsuddannelserne øget fokusset de senere år.

I forhold til dine spørgsmål om selve rekrutteringen til faget, så handler det rigtig meget om opsøgning og oplysning blandt potentielt kommende studerende. Det handler derfor om at oplyse om manglen, oplyse om at det ikke kun er et fag for kvinder og dermed tiltrække mændene, og ikke mindst at komme nogle af de mange myter om mænd i sygeplejen til livs.

Mange mænd sigter mod lederstillinger, højtloønnede jobs og drives måske også af mere alsidige jobs. Derfor handler det også om at give en nuancering af hvad sygeplejefaget alt kan tilbyde, hvilket vi f.eks. forsøgte gennem kampanjerne Dagens sygeplejerske og Man(d) kan blive sygeplejerske. Kampanjerne gik ud på at vi hver dag i februar måned offentliggjorde et portræt af en mandlig sygeplejerske. Den sidstnævnte kampagne kan stadig findes på Facebook.

Netop fordommene og stereotyper om køn og erhverv er en af de store barrierer for, at mænd trækker i sygeplejeuniformen. "Kvinder er sådan nogle, som kan yde omsorg, og mænd er sådan nogle, som kan noget med teknik." er en af de særligt anvendte myter. SLS og DSR arrangerede på baggrund af fordomme om mandlige sygeplejersker, en kæmpe happening på Folkemødet i Allinge på Bornholm for et par år siden. Her iførte knap 100 sygeplejersker og sygeplejestuderende sig falske overskæg og t-shirts med citerede fordomme og gik optog gennem Folkemødet. Vi var udstyret med balloner og engangstatoveringer med en pinup, af en flot og stærk mandlig sygeplejerske og delte postkort, med nogle af de mange fordomme på, ud

Med smil på læben, glimt i øjet og provokerende ord på t-shirten, som f.eks. "Alle mandlige sygeplejersker er homoseksuelle" og "Mænd kan ikke yde omsorg" gik det nemt med at komme i kontakt med folk på pladsen. På den måde kunne vi være med til at italesætte og afkræfte disse fordomme. Diskussion

I forhold til dine spørgsmål om ligestilling, så handler det jo i bund og grund også om at nedbryde fordomme og dermed også kønsforskellene på arbejdsmarkedet. Derfor arbejder DSR og SLS for en mere ligelig kønsfordeling inden for de enkelte professioner, så begge køn ud fra et ligestillingsmæssigt perspektiv får adgang til alle dele af arbejdsmarkedet. Flere mænd i sygeplejefaget vil virke berigende og nuancerende både på uddannelsen og arbejdspladsen, som vi de senere år har set både inden for politiet, ingeniørfaget og hos Social og Sundhedsassistenter.

For at komme med nogle konkrete forslag så handler det om at udjævne løngabet mellem kvinder og mænd gennem et opgør med den historisk betingede uligeløn. Det betyder bl.a., at den danske lovgivning skal ændres, så den indeholder præcise retningslinjer, der gør det klart, at arbejder en mand og en kvinde i forskellige fag, der har den samme værdi, for den samme arbejdsgiver, skal de to have lige løn. Det gælder også at forældre skal have lige muligheder ved fordeling af barsel.

Det handler om at modvirke kønsstereotype uddannelses- og erhvervsvalg, ved at profilere sygeplejerskeuddannelsen og sygeplejefaget som lige attraktive for mænd og kvinder. Samtidigt med at der etableres flere attraktive lederstillinger både på det private og det offentlige arbejdsmarked, som kan betyde, at lederandelen blandt sygeplejersker stiger.

Jeg håber at mine svar kan bruges – jeg ønsker dig derudover held og lykke med din opgave

Med venlig hilsen

Betina Ballhorn Pedersen

Forretningsudvalgsmedlem