

MÆND I KVINDEDOMINERED ARBEJDSKULTURER

– ET STUDIE I KØNSSTEREOTYPER, MASKULINITETSKONSTRUKTION OG MANDEROLLER



CeLi – Center for Ligestillingsforskning
ved Roskilde Universitetscenter



Mænd i kvindedominerede arbejdskulturer

ISBN 87-7349-654-5

Af *Kenn Warming*, marts 2006

Oversat fra "Men in Feminised Workplaces", december 2005

CeLi – Center for Ligestillingsforskning (www.CeLi.dk)
ved Roskilde Universitetscenter

Layout af Kenn Warming

Rapporten er del af projektet *When This is a Man*, som støttes
af EU's femte handlingsprogram for ligestilling mellem mænd og kvinder



*»Mandlige sygeplejersker – hedder de virkelig det?« »Er alle mandlige frisører ikke bøsser?«
»Det eneste, pædagoger laver, er at tørre røv, ikke?« »Rengøring er et kvindejob, ikke noget for mænd«*

Mænd, som arbejder i kvindefag, giver ofte anledning til fordomme. Men hvorfor? Er disse mænd mindre maskuline end andre mænd? Eller repræsenterer de en ny mandetype, som er mere villig til at udfordre de traditionelle og dikotomiserede opfattelser af mænd/maskulinitet og kvinder/femininitet?

Med afsæt i interviews med mere end 160 bulgarske, danske, italienske og polske mænd,

som er beskæftiget i traditionelle kvindefag, tilstræber indeværende publikation at besvare disse spørgsmål. Derudover er der afholdt workshops i hvert af partnerlandene.

Det overordnede formål er at bidrage til debatten om mænd og maskulinitet ved at argumentere for, at den mandlige kønsrolle hverken er fikseret eller uforanderlig – og at sameksistensen af sådanne maskuliniteter (i flertal!) er ønskværdig – ja, sågar nødvendig – i komplekse samfund såsom Europa. Forhåbentligt vil mænd (og kvinder) erkende, at der er brug for mænd inden for kvindefag – ligesom de sidste tre årtier har vist, at der er brug for kvinder i traditionelle mandefag.

ER DETTE EN MAND?

»En mand skal også kunne skifte og trøste et barn – og tage imod et barn, der er ked af det, når det bliver afleveret om morgenen.«

»Patienter kræver én at holde i hånd og én, som kan tale med dem om livet og døden. Og som kan rumme, at de græder, fordi de skal sige farvel til deres børn og børnebørn. [...] Man er jo ikke mindre mand af at holde en patient, som er ked af det, i hånden – eller lægge en arm om skulderen.«

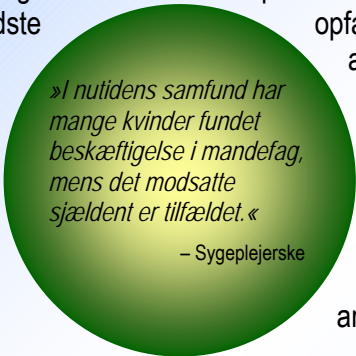
»Vi har valgt at være fælles om utrolig mange ting. [...] Det er alt: Holde hus, købe ind, støvsuge. Jeg gør alt det samme, som hun gør. [...] Det eneste, jeg ikke kan, er at amme.«

»På hjemmefronten er det min kone, der samler IKEA-skuffen og møblerne og tager boremaskinen frem. [...] Videoen eller computeren, synes hun også, er enorm spændende [...] I øjeblikket er hun den, der tjener mest, så jeg henter og bringer vores barn mere, end hun gør. [...] Jeg har valgt at gå på barsel i fem måneder.«

SAMFUNDSUDVIKLINGEN

Ud fra et historisk perspektiv har det europæiske arbejdsmarked gennemgået grundlæggende forandringer de sidste årtier som følge af globaliseringen. Tidligere fandt mange europæiske mænd arbejde i industrisektoren, men mange af disse jobs er blevet outsourcet til Fjernøsten pga. lavere udgifter. Derudover har Europa gennemlevet en markant teknologisk udvikling i de sidste århundreder, og maskiner udfører nu en stor del af det manuelle arbejde.

Samtidig med dette er den gennemsnitlige levealder for europæere vokset, mens fødselsraten er nogenlunde stabil, hvilket tilsammen fører til en aldring af befolkningen. Som følge af dette eksisterer et voksende behov for professionelt uddannede folk til at yde omsorg for denne aldersgruppe. Dette medfører apriorisk en større efterspørgsel på personer,



»I nutidens samfund har mange kvinder fundet beskæftigelse i mandefag, mens det modsatte sjældent er tilfældet.«

– Sygeplejerske

som finder service- og omsorgsarbejde spændende. Siden sådanne jobs traditionelt opfattes som kvindelige, finder kun et fåtal af mænd dem attraktive. Hvis vi derimod fokuserer på traditionelle mandefag, så har mange kvinder ”krydset over” og fundet ansættelse i disse professioner de sidste årtier. Mænd mister terræn til kvinder i relation til valgmuligheder på arbejdsmarkedet.

Derfor skal de fordomsfulde billeder af kvindefag udfordres og forandres. Vi skal stoppe med at betragte dem som eksklusivt kvindelige, siden ingen vinder ved at holde fast i gammeldags og stereotype kønsopfattelser.

I stedet skal vi revurdere og ajourføre måden, hvorpå vi opfatter disse traditionelle kvindefag. Det er på høje tid, at vi ændrer vores opfattelser i overensstemmelse med samfundsudviklingen.

HVORDAN DEFINERES »KVINDEFAG«?

»Jeg mener, at nu til dags findes der ikke en sådan opdeling i mande- og kvindefag. Men alligevel er det mere acceptabelt, at kvinder arbejder i mandefag end den anden vej rundt.«

– Pædagog

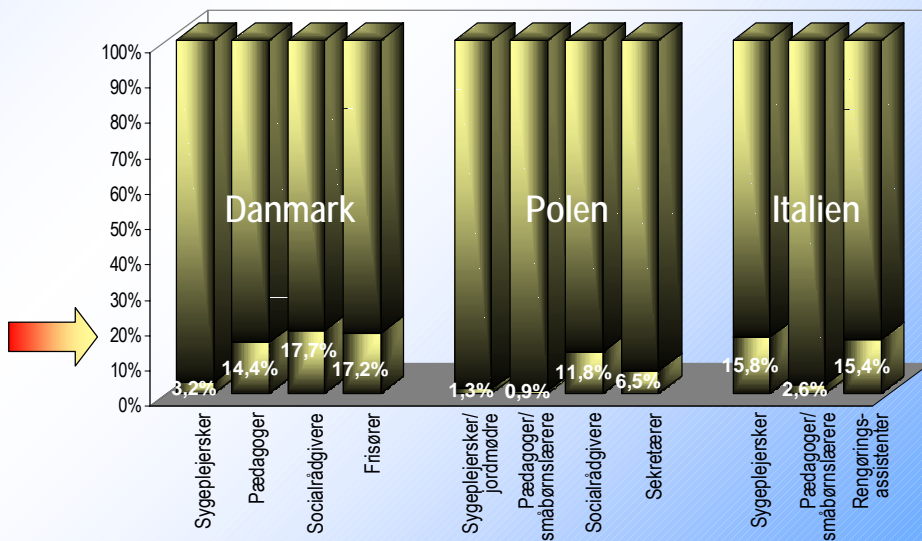
Selvom nogle erhverv qua den traditionelle kønsarbejdsdeling associeres med kvinder og andre med mænd, er ingen erhverv per definition kvinde- eller mandefag.

Denne forståelse af – og sondring mellem – kvinders og mænds arbejde er en kulturel konstruktion – og dermed foranderlig. Dette er årsagen til, at der ikke eksisterer en entydig definition, hvad angår kategorisering af en profession som kvindelig (eller mandlig).

En måde hvorpå man kan bestemme, om et

erhverv kan betegnes som et kvindeligt arbejdsområde – og derfor et ikke-traditionelt mandefag – er ved at fokusere på kønsfordelingen. Såfremt den procentuelle andel af kvinder er markant større end andelen af mænd inden for en given profession, kan denne kategoriseres som et kvindefag ud fra et statistisk perspektiv. Af forskellige årsager, som ikke vil blive uddybet her, anvendes i undersøgelsen en øvre grænse på 20 procent mænd.

Hvert partnerland har valgt at fokusere på fire erhverv. Diagrammet afspejler kønsfordelingen inden for nogle af de udvalgte erhverv. (Opgørelser for de bulgarske – samt for det ene italienske – erhverv er ikke tilgængelige).





»HAVDE BEHOV FOR ET LILLE VIKARIAT...«

Det er vigtigt at have en forståelse for, hvad der motiverer mænd til at arbejde i kvindefag, da man herigennem også får viden om barrierer, der afholder mænd fra sådanne valg. Desuden kan man herved også finde måder, hvorpå flere mænd kan motiveres til sådanne karrierevalg. Selvfølgelig er mændenes motivationer mangeartede, men ikke desto mindre kan der identificeres eksemplariske og tydelige forklaringer på, hvorfor mænd vælger at arbejde i kvindefag.

Motivationer for karriere i kvindefag

- At have dybdegående viden om erhvervet
- At kunne kombinere fritidsinteresser og arbejdsliv
- At have gode karrieremuligheder
- At foretrække en praktisk orienteret – og ikke en teoretisk – uddannelsesretning
- At have en forsørgerrolle

ville med deres liv, og de tog job, som var tænkt som midlertidige. Andre mænd var i gang med at uddanne sig inden for mere traditionelle mandeområder og arbejdede som studentermedhjælpere i kvindefag for at tjene lidt ekstra. I adskillige tilfælde endte disse "kortvarige" jobs med at ændre mændenes karriereveje. Mange af mændene besluttede sig for at droppe deres igangværende uddannelser og i

stedet blive formelt uddannede, så de kunne blive professionelt beskæftiget inden for det pågældende kvindefag.

Mænd begrunder også deres køns-utraditionelle karriereveje med tilstedeværelse af en rollemode!, dvs. en ven, et familiemedlem el. lign. som arbejder inden for et kvindedomineret område eller på anden måde har en

»Jeg havde behov for et lille vikariat til at fundere over [...] hvilken vej, jeg skulle gå. Så jeg havde lige behov for en tænkepause, hvor jeg bare hyggede mig lidt. [...] Efter fjorten dage kunne jeg godt mærke, at jeg have noget der – sammen med de børn – som var ret unikt.«

– Pædagog, SFO

Indsigt og erfaring

De fleste mænd bliver bevidste om muligheden for at gøre karriere inden for et kvindefag ved *tilfældighedernes spil*. De havner i fagene pga. en stillingsåbning, eller fordi det er "let". Efter at have færdiggjort gymnasiet havde nogle mænd behov for en pause fra uddannelses-systemet for at overveje, hvad de nu

»Hvis du oven i dit hoved ser en sygeplejerske, så ser du sådan en storbarmet sag, med lyst hår og en dejlig røv ikke, i lidt for kort kittel.«

– Sygeplejerske, Dansk Sygeplejeråd

dybtgående viden om fagets arbejdsopgaver, karrieremuligheder, socialt arbejdsmiljø osv. Desuden medfører relationen til en person med specifik erfaring fra et kvindefag, at det bliver mere legitimt at forfølge en utraditionel karrierevej. Der bliver ikke stillet så mange spørgsmål vedrørende valget.

De kulturelle og sociale barrierer, som afholder mænd fra at arbejde i feminiserede erhverv, er ofte meget stereotype og medvirker til at fremstille et karikeret billede af de personer, som arbejder i kvindefag. Ved at mændene får en erfaringsbaseret eller videreleveret viden om fagene, udfordres og afkræftes en del af disse stereotyper. De finder erhvervene mere attraktive og afskrækkes ikke længere fra at skifte til utraditionelle fag. Dette afspejler tydeligt, at den kulturelle opfattelse af kvindefag er forældet og reproducerer et mangelfuldt billede af disse professioner.

Hvis flere mænd succesfuldt skal rekrutteres til kvindearbejdspladser, er det essentielt, at det dominerende – og forældede – syn på disse gennemgår en forandringsproces. Et mere sandfærdigt billede af disse professioner vil vise, at kvindefag ikke kan afgrænses til kun at indeholde "feminine" arbejdsopgaver, men at de også indeholder "maskuline" arbejdsopgaver, hvorved erhvervene gøres kulturelt tilgængelige for mænd.

»Selvfølgelig ville jeg være chef. Jeg har altid haft ambitioner om at blive chef inden for meget kort tid: Være herre over min egen fremtid. Også andre ting, der interesserer mig, havde jeg mulighed for at gøre. At have en hobby, som jeg kunne integrere i mit arbejde; design og indretning osv. Alle de ting kunne jeg forene under ét.«

– Selvstændig frisør

»Spille fodbold en hel dag...«

Mange mænd, som arbejder i kvindefag, formår at kombinere deres fritidsinteresser og deres

arbejdsopgaver. På baggrund af denne mulighed opfatter disse mænd hverken deres arbejde som utraditionelt eller kvindeligt, men derimod som en harmonisk forlængelse af deres fritidsbeskæftigelse.

»Jeg var desuden lidt grebet af, hvor skægt det egentlig var at få penge for at løbe rundt og spille fodbold en hel dag [...] Det kunne man have brugt sin fritid på.«

– Pædagog, ungdomsklub

Overensstemmelse mellem deres private og professionelle identiteter gør karrierevalget mere legitimt – både for dem selv og i forhold til, hvorledes deres sociale omgangskreds vurderer karrierevalget.

»Det er så nemt at komme frem...«

At opfatte jobbet som et springbræt mod en mere prestigefuld – mere traditionel maskulin – stilling er også udbredt blandt mænd. Fra det tidspunkt, de beslutter sig for at gøre karriere i et utraditionelt erhverv, er de fokuseret på at avancere til en ledelsesposition, hvor de er autoriteter og kan påvirke deres daglige arbejde. Gunstige karrieremuligheder og udsigt til (hurtig) forfremmelse er stærke motivationsfaktorer. Dette skyldes dels, at en sådan position giver status og værdsættes i vores samfund, og dels, at autoritet og selvbestemmelse er overensstemmende med en traditionel opfattelse af mænd og maskulinitet. Ved at beklæde en position, som associeres med status,

legitimeres mænds tilstedeværelse i kvindefag.

»Det er så nemt at komme frem i den her branche. Fordi at det er et kvindefag, og de fleste af dem ikke har de store ambitioner, og mange af dem, der har ambitionerne og har talentet, de falder fra hen ad vejen, fordi så skal de have nogle børn, og så skal de have en mand og sådan noget. Det er den ultimativt nemmeste branche at gøre karriere indenfor.«

– Selvstændig frisør

Udelukkelsesmetoden

Nogle mænd betragter ikke deres tilstedeværelse i kvindefag som bevidste tilvalg, men derimod som resultat af en udelukkelsesmetode. De ønskede ikke at tage boglige uddannelser, hvorfor valget faldt på en uddannelse, hvor der var mulighed for løbende at få praktisk erfaring, fx i form af forskellige praktikforløb.

»Det var nødvendigt, at jeg fik et arbejde. Jeg havde mistet mit job, og det var nødvendigt for at tjene til føden. Kort og godt.«

– Sygeplejerske

»Det er et job, og det er sikkert«

Som resultat af relativ høj ledighed i Polen og Bulgarien er en markant andel af disse mænd motiveret til at gøre karriere i et kvindefag ud fra det enkelte forhold, at de ville have et arbejde. Underordnet om det blev vurderet som kvindeligt eller ej. Disse mænd havde ikke alternative jobmuligheder, og deres karrierevalg beroede på økonomisk nødvendighed. Mændene har en "forsørger"-mentalitet, hvor det vigtigste for dem er at kunne forsørge familien. Jobsikkerhed og –tilgængelighed er vigtigere end stereotyper, traditioner og kønnede etiketter.

»Som barn har jeg aldrig holdt af at læse. Jeg kunne lide kreative ting. Derfor valgte jeg at blive make-up artist og frisør.«

– Frisørsvend

»Det er et job. Et job som så mange andre! Det er et job, og det er sikkert. Det giver mig en sikkerhed, som mange af mine venner ikke har.«

– Rengøringsassistent

REAKTIONER FORVENTES

Når utraditionelle valg foretages, og sædvanen (den sociale orden) udfordres, kan man forvente en eller anden form for social reaktion i et forsøg på at genetablere status quo. Dette er også tilfældet, når mænd "krydser over" og vælger at arbejde i kvindefag.

Mænd, som er beskæftiget i kvindedominerede erhverv, er velvidende om, at deres karrierevalg med stor sandsynlighed vil medføre en form for reaktion fra familie, venner og bekendte. At mændene ikke ved, hvilke slags reaktioner, de kan forvente, udgør en stor bekymring for dem.

Generelt set er familiernes reaktioner positive. De opfatter karrierevalget som gunstigt i forhold til jobsikkerhed, ligesom de ved, at han vil blive en lykkeligere person pga. valget. I tilfælde af tilstedeværelsen af en rollemodel (mandlig eller kvindelig) i familien, har denne direkte opfordret

og rådgivet mændene til en utraditionel karrierevej.

Mænd, som vælger beskæftigelse i kvindelige erhverv, konfronteres ofte med undren og et væld af spørgsmål. De forventes at uddybe og forklare deres valg. Siden mændene ofte har opvejet fordele og ulemper (i årevis) ved at gøre karriere i et kvindefag, er det imidlertid ikke problematisk for dem at argumentere for, at valget er det (eneste) rigtige for dem.

»Jeg har mødt meget positive reaktioner. Mine bekendtskaber griner ofte: "Se, der er en pædagog!" eller de spørger ud fra interesse: "Hvordan magter du alle de børn?". Men generelt set er mine veninder begejstrede. Dem, som har kendt mig, siden jeg var lille, siger, at jeg egner mig godt til jobbet. Mine venner er meget interesserede i at tale om mit arbejde med mig.«

– Pædagog

»De spørger, om man er bøsse. Man går på en skole, hvor der er 95 pct. kvinder. Det er en lidt pudsigt tankegang. "Du er lærer, og der er 100 pct. mænd, [så] hvem er mest bøsse af os to?"«

– Sygeplejerske, kirurgisk afdeling

At være eller ikke at være – bøsse?

Venner og bekendte reagerer ofte tvetydigt: På den ene side deler de mandens glæde ved karrierevalget, og de finder det spændende, men på den anden side kan de ikke helt forstå ræsonnementet bag valget. Mænd i kvindefag bliver ofte latterliggjort, og deres seksuelle orientering bliver genstand for vittighedsfortællinger. Selvom dette (oftest) er sagt i spøg, ændrer det ikke på det forhold, at der sættes spørgsmålstejn ved en af grundpillerne ved en traditionel maskulinitet; nemlig heteroseksuel orientering. Desuden bliver mændene gjort opmærksomme på, at de har en erhvervsposition, som er utraditionel for deres køn. Mens nogle mænd ignorerer disse vittigheder, handler andre

»Da de så også oven i købet fandt ud af, at jeg havde en meget smuk kæreste, så var jeg nærmest endnu mere lækker – endnu mere "gudesøn" – fordi jeg var uopnåelig. Og folk [læs: Kvinder] var sådan: "Åh, hallo Jimmy!" – og alle ville røre.«

– Pædagog,
ungdomsklub

»Fordi arbejdet betragtes som feminint, bliver mange mænd opfattet som bøsser. De udsættes for latterliggørelse og mistænkeliggørelse og stilles upassende spørgsmål.«

– Vuggestuepædagog

defensivt/forebyggende og fremfører argumenter for at fjerne enhver tvivl om deres heteroseksualitet.

Når man taler om fordomme vedrørende homoseksualitet, opstår et interessant forhold: Næsten alle mændene betoner, at de ikke selv er homoseksuelle, men at de har kendskab til homoseksuelle mænd inden for deres fag – såvel under studietiden som efterfølgende i arbejdslivet. Disse mænd bekræfter altså, at der sammenlignet med andre erhverv er en anseelig andel af homoseksuelle mænd inden for kvindefag, men i samme åndedræt understreger de kraftigt, at de selv ikke hører til denne kategori. For yderligere at fastslå denne konstatering, påpeger mændene, at de er heteroseksuelle, ligesom de fortæller anekdoter om, hvor populære de er blandt kvinder.

»Du kan få fat på alle de piger, du vil [...] Jeg kan huske, at da jeg begyndte på seminariet, var der mange mænd, som ikke kunne håndtere at være omgivet af så mange piger på en gang til festerne og på cafeerne.«

– Pædagog, SFO

KVINDERS JOBS – MÆNDS OPGAVER

En af undersøgelsens mest interessante konklusioner er baseret på mændenes beskrivelser af deres arbejdsopgaver og – aktiviteter. Mænd anstrenger sig meget for at individualisere deres funktioner, hvorved de betoner, at de har en utraditionel position inden for et kvindedomineret område; altså en traditionel maskulin position. De fokuserer på de dele af deres arbejdsliv, som associeres med maskulinitet og qua dette opfattes som kulturelt legitime områder for mænd. Mændene understreger, at selvom de arbejder i kvindefag, er deres arbejdsopgaver traditionelle for deres køn. I stedet betragter mændene deres arbejdspositioner og funktioner som utraditionelle i forhold til det kvindeligt dominerede område i sin helhed.

De opfatter sig selv som "ualmindelige" arbejdstagere inden for kvindefag. For at understrege og konkretisere dette udsagn giver

»Jeg er uddannet socialrådgiver, men jeg har aldrig arbejdet som socialrådgiver nogensinde.«

– Socialrådgiver,
kommune

»Jeg er ikke den almindelige kvindelige lærer. Jeg lærer ikke børn at male eller tegne. Jeg tager dem med i gymnastiksalen og får dem til at løbe og lege.«

– Småbørnslærer

mændene adskillige eksempler fra deres arbejdsliv, og mange af disse er forbavsende ens med de karakteristika, som forbindes med traditionel (hegemonisk) maskulinitet (jf. senere). Nogle mænd er af den opfattelse, at visse arbejdsfunktioner ikke kan udfyldes af kvinder, kun af mænd. Det er slående, hvorledes mænd tilskriver traditionelle maskuline karakteristika til professioner, som traditionelt associeres med feminine karakteristika.

»Jeg er klinisk vejleder, som primær stilling. [...] Der er jeg ligesom ansvarlig for, at eleverne og studerende får et ophold, hvor de får lært det, de skal. [...] Jeg er ressourceperson for resten af personalet: Når der kommer patienter med nogle underlige sygdomme, så prøver jeg at finde ud af, hvad det er for noget. [...] Der er slet ikke tid til patienter i virkeligheden. [...] Man arbejder meget selvstændigt.«

– Sygeplejerske,
psykiatrisk afdeling

Mænd og teknik

Traditionelt forbindes mænd og teknik, og i overensstemmelse med dette, finder man ofte, at mænd i kvindefag er beskæftiget inden for (instrumentelle) områder med elektronisk apparatur og IT. Områder der fordrer en vis fornemmelse og

»Vi har respiratorer, skærme og overvågningsudstyr og alskens herligheder. Vi har alle mulige apparaturer, som vi bruger til at holde patienterne i live med. [...] Det kræver også, at man har et vist forhold til teknik; at man ikke er bange eller teknikforskrækket.«

– Sygeplejerske, intensivafdeling

interesse for teknik. De funktioner, som involverer computere eller anden form for hi tech-udstyr, tiltrækker ofte mænd. Mandlige sygeplejersker har det i særdeleshed med at specialisere sig inden for tekniskprægede områder. Ved at computere eller andre former for elektronisk udstyr indgår som fast element i deres arbejdsliv, flyttes fokus fra de konkrete arbejdsopgaver til måden, hvorpå de udføres. Med andre ord redefineres arbejdet fra at være traditionelt feminint til at blive traditionelt maskulint. Mandlige pædagoger har en tendens

»Jeg har altid tænkt over, hvorfor man i sin faglighed ikke kan finde ud af, hvordan computere kan bruges sammen med børn. Så det har været en drøm.«

– Pædagog, SFO

til at anvende computere og andre teknologiske apparater som vigtige pædagogiske instrumenter.

»Når jeg sidder til møder, kan jeg godt se [...] at jeg bliver lyttet meget til, men når jeg så kigger og hører på kvinder, der siger det samme som mig, er det ikke den samme måde, der bliver lyttet til dem på.«

– Vuggestuepædagog

Mænd og autoritet

Mange mænd beskriver deres arbejdsfunktioner som udpræget autoritetsfordrende i relation til såvel klienter som (kvindelige) kollegaer. Til personalemøder tildeles de ofte en central (patriarkalsk) position, hvilket mændene finder overraskende. Ifølge nogle mænd skyldes dette, at mænd er mere handlekraftige end kvinder, som har tendens til at ville diskutere, indtil alle er enige.

Klienter ser ofte mænd som autoriteter, og kvinder som underordnede; fx ophøjer patienter ofte mandlige sygeplejersker til læger, mens kvindelige læger "degraderes" til sygeplejersker. Dette er også tilfældet med pædagoger, hvor autoritet tildeles mænd på bekostning af kvinder. Denne statustilskrivning er forankret i kønnet, og ikke i reel position.

»Der er en del etniske fædre, som ikke anerkender, at kvinder kan have autoritet. De snakker konsekvent med en mand, selvom der står en kvinde, der måske har en højere position – eller kender barnet bedre – ved siden af.«

– Pædagog, integreret institution

Sådanne traditionelle kønsopfattelser findes dog angiveligt primært blandt den ældre generation samt etniske minoritetsmænd.

»Hvis jeg gik stuegang med en kvindelig læge, så var det mig, patienterne henvendte sig til. [...] Jeg prøvede at gelejde samtalen hen, og sådan kigge på lægen i stedet for – for at få hende til at svare, og gå i drift – men det generede ikke patienterne. Det kunne godt være, at det var hende, der snakkede og talte, men det var mig, de talte til.«

– Sygeplejerske,
alderdomshjem

Mænd som ledere

Mænd har en tendens til at søge væk fra jobs på "gulvet" og mod administrative arbejdsopgaver: Frisører vil være selvstændige erhvervsdrivende, pædagoger søger institutionslederpositionen, og sygeplejersker går målrettet efter stillingen som afdelingsleder. Sådanne positioner associeres

»Cirka en tredjedel af min tid på en almindelig arbejdsdag går med direkte administration, dvs. kassekladder, regningsbetalinger, lønninger, sygeskemaer, skrive breve til forvaltninger, søge om tilladelser – alle de ting, man er nødt til at have styr på. Så er det en tredjedel, som handler om personaleledelse: Hvordan tilrettelægger vi dagene? Hvordan får vi ferie, fridage og sygdom til at passe? Og så er der en tredjedel tilbage, der har med børnene at gøre.«

– Pædagog, institutionsleder

med professionel succes og hierarkisk advancement, hvorved de kan kategoriseres som maskuline i forhold til et traditionelt kønsperspektiv.

Ikke-traditionelt, men stadig traditionelt arbejde

Mændenes beskrivelser bidrager til at redefinere de stereotype opfattelser af kvindefag. Faktisk viser mændene, at disse erhverv ikke entydigt kan kategoriseres som feminine. De er meget mere. På trods af at mænd i kvindefag har foretaget såkaldt utraditionelle karrierevalg, beskrives deres arbejdsopgaver som udpræget traditionelle for mænd i forhold til den dominerende opfattelse af maskulinitet. Faktisk kunne beretningerne lige såvel være beskrivelser fra traditionelle mandefag. I forlængelse heraf skal det dog fremhæves, at mænd i kvindefag selvfølgelig *også* varetager mere traditionelle feminine arbejdsopgaver, selvom disse er nedtonet i mændenes aktuelle beskrivelser (men ikke nødvendigvis i deres arbejdsliv).

»EN ELLER ANDEN FORVENTNING...«

I kvindedominerede arbejdskulturer er der kun ganske få mænd, hvorfor de betragtes som repræsentanter for deres køn. Med andre ord forventes mænd at tilpasse sig eksisterende generaliseringer om deres køn og opføre sig samt handle på en bestemt "maskulin" måde.

At mænd arbejder inden for de ovennævnte områder skyldes dels, at de finder det interessant, og dels at deres kollegaer og overordnede har normative forventninger til, hvilke funktioner som er passende for dem som mænd. De fleste mænd er dog ikke generet af disse forventninger (at løse IT-opgaver, agere altnuligmand,

»Der er en eller anden forventning om, at man som mand har forstand på computere. Jeg er medvirkende til det, fordi jeg også selv gør noget for at kunne løse de opgaver.«

– Sygeplejerske,
kirurgisk afdeling

personlige præference og interesser samt en traditionel maskulinitetsopfattelse.

Faktisk medfører disse forventninger, at mændene føler, de udfylder en vigtig position og derfor er værdsat. De er tilfredse med deres arbejde og deres roller som mænd. Det påpeges, at mænd har tilsvarende

kønnede forventninger til

deres kvindelige kollegaer.

Gennem gensidige forventninger bliver den traditionelle og stereotype kønsorden, som kendes fra den patriarkalske kernefamilie, genetableret og reproduceret. De mandlige medarbejdere forbliver kulturelt genkendelige mænd, hvorved deres tilstedeværelse i kvindefagene bliver legitimeret. Mændenes status stiger som følge af kønsforankrede forventninger til deres handlinger og positioner.

»Det er vigtigt, at man bruger energien og ressourcerne på det, der er vigtigt, dvs. arbejdet med børnene, og ikke så meget på at afkode hinanden som kollegaer [...] Det er nogle ting, der ligger og hviler meget godt i sig selv.«

– Pædagog, souschef

»Forskellen på mænd og kvinder ligger i hele tilgangen til børnene, synes jeg. Det er parallelt med, hvordan det er hjemme i familien: Hvad er det, vi mænd kan, og hvad er det, kvinderne kan? Jeg synes, at det er vigtigt, at der er den forskel i vores tilgang til børnene og vores måde at reagere på, at løse konflikter på, at håndtere forældre på. Tilgangen er anderledes, og det er fantastisk vigtigt, at den er det.«

– Pædagog, institutionsleder



»JEG HOLDER FAST I, AT JEG ER...«

Titler, som (almindeligvis) anvendes til at beskrive medarbejdere i kvindedominerede erhverv, associeres ligesom kategorien »kvindefag« med kvinder og femininitet. På polsk eksisterer intet begreb for »mandlig sygeplejerske«, så disse benævnes »doktor«, og på dansk er titlen »sygeplejerske« et femininum.

Som reaktion på dette dilemma anvender mænd alternative eller mere præciserende titler til at beskrive deres arbejdspositioner. Enten titulerer de sig med et alternativt begreb »konsulent«, »klinisk vejleder«, »leder«, »teknisk formidler«, »chef« og »professionsbachelor«, eller de præciserer deres titler og refererer til sig selv som »ortopædkirurgisk sygeplejerske«, »pædagogisk uddannet på idrættslinie«,

»socialpædagog«,
»afdelingssygeplejerske med ledelsesmæssig funktion«

»Jeg er "leder",
"institutionsleder",
"administrerende direktør" eller hvad du vil kalde det.«

– Pædagog,
institutionsleder

»Jeg holder fast i, at jeg er socialpædagog [...] fordi det nok er et ord, der klinger bedre i forhold til en mand. Det skal jeg ikke lægge skjul på.«

– Pædagog, souschef

ol. Ved at bruge alternative eller præciserende titler viser mændene, at de bestrider "ualmindelige" positioner, som vel at mærke er maskuline. Ved at bruge disse titler tilskriver de desuden status til deres position, da de sammenligner sig med erhvervsgrupper, der generelt anses som mere prestigefulde.

Det er en nærliggende antagelse, at mange mænd fravælger kvindefag, fordi selve kategorien samt titlerne associeres med kvinder og femininitet og derved udgrænser mænd. Såfremt mænd ønskes at få fodfæste i disse erhverv, vil det være hensigtsmæssigt at anvende neutrale og ikke-kønnede titler, så deres tilstedeværelse ikke længere problematiseres på dette område. Herved kunne man redefinere det traditionelle feminine kønsmærke og gøre kvindedominerede erhverv mere legitime for mænd.

»Inden jeg så mig om, så sad jeg og arbejdede på lige fod med juristerne og havde præcis de samme opgaver.«

– Socialrådgiver

ARBEJDSMILJØET ÆNDRES

Minoritetsgrupper marginaliseres og domineres ofte af majoritetsgrupper, og på baggrund af dette kan man formode, at mænd, som er beskæftiget i kvindefag, bliver tvunget til at assimilere og indordne sig under de feminint prægede kulturelle normer og værdier. Dette er imidlertid ikke tilfældet. Nærmere tværtimod idet tilstedeværelsen af mænd medfører forandringer i det sociale arbejdsmiljø, ligesom omgangstonen bliver mere uformel; humor, ironi og flirt bliver del af arbejdskulturen. Mænd værdsættes og opfattes som aktiver, der bidrager med noget nyt og tiltrængt. Dette udtrykker de kvindelige kollegaer ofte eksplicit over for mændene. De føler sig derfor velkomne og påskønnet. Tilstedeværelsen af blot et par mænd er nok til at danne en slags

modkultur (jf. senere) og ændre tonen og de sociale strukturer.

Kvinder diskuterer ofte

"kvindeemner", men så snart en mand deltager, ændres samtaleemnerne.

Hvis mænd (og kvinder) skal accepteres som en af kollegaerne, er det essentielt, at de forstår arbejdspladsens humor. Netop humoren anvender mændene som redskab til at blive integreret i arbejdskulturen.

Humor og ironi anvendes også, når mænd ønsker at distancere sig selv fra situationer, som de finder penible eller i konflikt med en traditionel maskulinitetsopfattelse. Med andre ord bliver kønsroller og -koder forhandlet, idet grænser flyttes eller cementeres ved hjælp af humor, flirt og ironisk distancering.

»Det er ikke spændende at høre om underlivsbetændelse, og at lille Peter stammer for tredje uge i træk, og hvor store deres bryster er, når de skal føde. De har nogle lidt pudsige emner at diskutere engang imellem.«

– Sygeplejerske, kirurgisk afdeling

»Vi er med til at bidrage til den gode stemning. Vi er med til at lægge en anden tone, end hvis det havde været en ren kvindeafdeling. [...] Kollegaerne på afdelingen har et åbent forhold til hinanden, hvor man kan sige tingene, som de er. Vi tager noget pis på hinanden, og vi er gode til at hjælpe hinanden heroppe. Det er meget kollegialt på det punkt.«

– Sygeplejerske, klinisk vejleder

»Hvis ældre kvinder ikke er blevet vasket af en mand før, har de da lidt af et problem, og spørger: "Kan du godt finde ud af det?"; og så må man jo stikke dem lidt humor med, at jeg har set masser af bare kvindenumser.«

– Sygeplejerske, ortopædkirurgisk afdeling

»ALLE VIDSTE, HVEM VI VAR...«

Et af de mest karakteristiske forhold ved at arbejde i et miljø domineret af kvinder, som mændene beskriver, er det faktum, at de skiller sig ud. De er meget synlige, og alle ved, hvem de er. Selvom deres handlinger – gode såvel som dårlige – konstant overvåges og bedømmes, synes dette ikke at påvirke mændene synderligt. Snarere omvendt. Eftersom de hyppigt bliver bedt om at deltage i diskussioner med en "mands perspektiv", bliver de ofte hørt og påvirker derved forskellige beslutningsprocesser.

»Alle vidste, hvem vi var. Sådan er det jo, når man kun er seks mænd ud af en årgang på 70-80 stykker. Det kunne man da tydeligt mærke.«

– Sygeplejerske, kirurgisk afdeling

En anden konsekvens af at være en synlig minoritet er, at mænd føler et behov for at opkvalificere sig og blive bedre til deres arbejde. Mens nogle mænd forlader kvindefag som følge af konstant at blive målt og vejret, finder andre mænd dette pres motiverende. De kæmper for at bevise, at de er kompetente medarbejdere, som kan beklæde en stilling, som traditionelt associeres med kvinder. De er fast besluttet på at modbevise enhver tvivl om deres kvalifikationer og opnå arbejdsmæssig succes.

»Mandlige frisører er typisk meget, meget mere målrettede end kvindelige. De er ikke blevet frisører, fordi de tror, det kunne være sjovt at stå og hyggensnakke med kunderne. De har en plan, ik'? De er mere ambitiøse omkring det.«

– Frisørmester

»Vi var klart en minoritet. Vi var til gengæld ikke en svag minoritet [...] Det var os, som lagde et stort engagement i skolen, og dermed fik vi også udbygget vores sociale sammenhold, men der var klart en minoritetsting i det; det var, fordi vi skilte os ud fra mængden og derfor søgte sammen.«

– Sygeplejerske, projektleder

MASKULINT SAMMENHOLD

Som følge af deres synlige minoritetsposition finder mænd ofte sammen i mindre

»Alltså, vi dannede vores egen maskuline subkultur på skolen og mødtes om fredagen over en fyraftensbajer – og gik i byen sammen og festede sammen. Vi havde det der – ja, maskuline sammenhold.«

– Sygeplejerske, projektleder

mandegrupperinger. Denne mandesocialitet kan identificeres både inden for og imellem faggrupper og er mere eller mindre formel i sin opbygning.

Under uddannelsen grupperer mændene sig meget og praktiserer, hvad der kan betegnes som maskuline ritualer og symboler. Disse grupperinger baseres ofte på et interessefællesskab i forhold til sport, biler, IT mv., eller de mødes med ligesindede over en øl. Ud fra en sociologisk betragtning udgør denne homosocialitet grundlaget for etablering af en fælles maskulin professionsidentitet. I disse subkulturer spejler mændene sig i hinanden – i

»Jeg har været med til at finde en mandlig sygeplejerske, og så fik den ellers bare med fodbold og motorcykler, selvom det egentligt ikke var noget, der interesserede os særligt meget lige på det tidspunkt, men nu skulle de bare have. Så legede vi "rigtige mænd".«

– Sygeplejerske, psykiatrisk afdeling

stedet for deres kvindelige medstuderende.

Mandegrupperingerne, hvor kvinder selvsagt nægtes adgang, er ofte ment som et humoristisk alternativ til den kvindelige dominans. De er hverken affødt af en social eksklusion eller isolation fra majoritetsgruppen, men er nærmere resultat af en frivillig prioritering.

Der er også eksempler på, at mænd danner formelle grupper i form af prestigefyldte loger og studenterforeninger, eller at der opstår nichedannelser/specialiseringer, hvor andelen af mænd næsten er på niveau med andelen af kvinder. Disse specialiseringer omhandler arbejdsområder, som kræver teknisk snilde, autoritative personligheder, interesse for ledelse og administration osv. (jf. tidligere).

»Der, hvor jeg arbejder, er der næsten lige mange mandlige og kvindelige idrætslærere, så arbejdet kan hverken ses som "mandligt" eller "kvindeligt".«

– Småbørnslærer

23

Andel af mandlige pædagoger i Danmark fordelt efter institutionstype

Klubber	40.6 %
Fritidshjem og SFO	23.7 %
Skoler	21.7 %
Andet*	16.2 %
Aldersintegrerede institutioner	8.0 %
Børnehaver	6.0 %
Vuggestuer	1.7 %
I alt	14.4 %

* Støttepædagoger, ansatte i dagfamiliecentre, puljeinstitutioner mv.

RULLETRAPPE-EFFEKTEN

Kvinder møder ofte det såkaldte glasloft i deres arbejdsliv, dvs. de har svært ved at klatre op ad karrierestigen og blive forfremmet. Usynlige barrierer forhindrer dem i at avancere til ledelsesposter. Dette fænomen kunne tænkes at være et minoritetsproblem og derfor også forekomme blandt mænd i kvindefag. Det er dog ikke tilfældet. Tværtimod. Her synes mænd at have bedre avancementsmuligheder end deres kvindelige kollegaer. Karriereambitioner tilskrives ofte mænd – også selvom dette er i konflikt med deres egne forestillinger.

Når ledelsesposter bliver ledige, opfordrer kollegaer og ledere ofte mændene til at søge dem. Mens man kan sige, at kvinderne er underlagt et patriarkalsk værdigrundlag, hvor mænd opfattes som naturlige ledere, så beror

de mandlige lederes opfordring på, at de søger en ledelseskollega, der ligner dem selv. Mænd medbringer deres kønnede privilegier, når de indtræder i kvindefag, hvorved kønsordenen reproduceres.

Metaforisk kan man sige, at mænd i kvindefag befinder sig på en rulletrappe, som hjælper dem med at stige til vejrs i hierarkiet. Mens et sådan avancement harmoniserer med de fleste mænds ambitioner og karriereplaner, opfatter nogle det dog som et rolleindfangende pres, som er svært at modstå. At succes på arbejdsmarkedet er nært tilknyttet traditionelle maskuline karakteristika har sandsynligvis også en betydning, når mænd vælger at drage fordel af deres privilegerede positioner.

»Jeg kan også meget vel forestille mig, at institutionslederen har manglet en, som han kunne spille bold op ad. En som var fra samme køn.«

– Pædagog, netop udnævnt til souschef

»Jeg er gennem de sidste par år blevet opfordret til at søge væk for at få noget andet erfaring. Prøve noget nyt. "Du skal ikke blive hængende her", altså som [...] at jeg er indstillet til noget andet og noget bedre. Det synes jeg ofte, at jeg hører.«

– Sygeplejerske, ortopædkirurgisk afdeling

»Hvis jeg skulle have lov at vælge – og styre – så var jeg ikke endt der, hvor jeg er lige nu.«

– Pædagog, institutionsleder



»JEG GØR DET SAMME, SOM HUN

GØR...«

»Ved at arbejde med kvinder har jeg fået en bedre forståelse for min kones behov.«

– Sygeplejerske

De fleste mænd, som har nedbrudt barrierer i deres arbejdsliv og varetager traditionelle feminine

arbejdsopgaver, er villige til at gøre det samme i deres privatliv. De deltager i husholdningen, fx tager opvasken, laver mad, gør rent, smører madpakker og slår græs. Nogle af mændenes hustruer arbejder længere tid og tjener mere, end de selv gør, hvorved det ifølge mændene kun er rimeligt, at de tager fra derhjemme.

Mændene synes ikke at have noget problem med at påtage sig omsorgsrollen. Specielt

ikke i forhold til børnene, hvor mange af dem spiller en aktiv

rolle i opdragelsen, ligesom

de er dybt engageret i deres fritidsaktiviteter (fx kører de ofte børnene til og fra sport). Et

signifikant antal af de danske mænd har sågar været på – eller

planlægger at tage – fædreorlov. At arbejde i

kvindefag gør det

tilsyneladende

nemmere for mænd at

prioritere familielivet

over arbejdslivet. Denne

gunstige mulighed for at forene arbejds-

familielivet er essentiel for mændene, og

adskillige af mændene fremhæver argumentet

som et af de vigtigste forhold ved at være ansat

i et kvindefag. Mændenes kvindelige kollegaer

billiger og reagerer positivt, når mænd

opprioriterer deres familieliv.

»Jeg insisterede på at have barselsorlov, da vi adopterede vores børn. [...] Jeg synes, at det var så fedt. Det er én af de bedste oplevelser i mit liv.«

– Pædagog,
institutionsleder

Mange kvinder har problemer med at konkurrere med mænd på arbejdsmarkedet, idet de ofte

er hovedansvarlige for

husholdningen samt

børnenes opdragelse,

men når mænd

deltager i de huslige

pligter, forbedres

kvindernes mulighed

for at konkurrere med

mændene på lige vilkår.

»Jeg er ikke traditionel. Under ingen omstændigheder. [...] Jeg gør det samme, som hun gør. Bare ikke tørre støv af. Det er hun meget nidkær med, så det får hun lov til. [...] Vi har valgt at være fælles om utrolig mange ting. Det eneste, jeg ikke kan, er at amme. [...] Vi har jo også brudt den sociale arv; min far stod for økonomien derhjemme, og min mor lavede mad, ryddede op og lavede alt det andet, mens han drak bajere. [...] Reelt set er det et spørgsmål om at få brudt nogle af disse ting og lave tingene lidt anderledes.«

– Sygeplejerske,
intensiv afdeling

»HVIS DER VAR FLERE MÆND...«

Hvilke konsekvenser vil det have, hvis flere mænd krydser over og finder beskæftigelse i traditionelle kvindefag? Når mænd redefinerer deres positioner og funktioner, kan det forstås som et udtryk for at (for)blive kulturelt genkendelige som traditionelle mænd. Hermed menes, at retorikken, som mændene anvender til at beskrive deres arbejdsopgaver, umiddelbart ubesværet lader sig relatere til en traditionel maskulinitetsdiskurs. Hvis man tager i betragtning, at maskulinitet traditionelt og kulturelt tilskrives mere prestige end femininitet, kan man udlede, at tilstedeværelsen af mænd vil højne kvindefagernes status og potentielt gøre traditionelle kvindefag mere attraktive for mænd (og kvinder).

»Hvis flere mænd bliver rekrutteret, vil kvindefagene få en højere status. Forstået sådan, at jeg tror, at kvindefagene – pædagog og sygeplejerske osv. – halter bagud i løn, [...] fordi de er kvindefag. Så på den måde kunne man, tror jeg, [...] tilføre fagene noget mere status, hvis der var flere mænd – og dermed noget mere i løn og nogle bedre arbejdsvilkår. Så på den måde, tror jeg, det ville være en fordel med flere mænd.«

– Sygeplejerske,
Dansk Sygeplejeråd

I relation til det kønsopdelte arbejdsmarked vil det medføre, at grænserne rykkes, og mænds valgmuligheder forbedres. Herved vil mændene tilbagevinde en del af det tabte terræn.

Når det kommer så vidt, at det er socialt og kulturelt legitimt for mænd at gøre karriere i kvindedominerede arbejdskulturer, så er stereotyper overvundet og nye manderoller skabt – og en positiv udvikling er igangsat i Europa.

»Folk reagerer med respekt, når de ser en mand. Når mænd ansættes i et erhverv, så stiger prestigen og autoriteten pludselig.«

– Workshopdeltager

»Mænd er blevet fanget i en fælde, de selv har lavet: de har skabt en idealmænd, som passer dårligt med mange sociale roller, og hvis de ikke når dette ideal, bliver de frustreret. [...] Fyre har et problem, for de ved ikke, hvordan de kan være beskæftiget i et erhverv, som associeres med kvinder, og samtidig bevare deres maskulinitet.«

– Sygeplejerske

TRADITIONEL MASKULINITET

Som nævnt indledningsvis i rapporten er kvinder/femininitet og mænd/maskulinitet

traditionelt to uadskillelige begrebspaar. Hvis de splittes op og sættes sammen på tværs, giver det anledning til undren – specielt hvis man taler om ”feminine mænd”.

Dette skal også ses i lyset af, at maskulinitet ifølge traditionel feministisk psykoanalytisk teori defineres som femininitetens modsætning. Men hvorledes kan »maskulinitet« begribes positivt?

Maskulinitetskonstruktion

- Undertrykkelse af kvinder
- Kønsopdelte arbejdsopgaver
- Heteroseksuel orientering

Først og fremmest skal det understreges, at maskulinitet er et flydende og foranderligt begreb, hvis indhold er socialt, kulturelt og historisk kontekstuel konstrueret og dermed varierer i forhold til tid og rum. Derudover er der tale om en sameksistens af forskellige former for maskuliniteter på én og samme tid. Blandt disse maskuliniteter udkæmpes løbende en kamp om at indtage den dominerende og *hegemoniske* position. Når dette er sagt, skal det påpeges, at der kan identificeres tre

normative parametre, som konstituerer den europæiske og vestlige maskulinitet (jf. boks).¹

Andre undersøgelser af mænd i kvindefag identificerer følgende karakteristika, som associeres med hegemonisk maskulinitet: *Fysisk styrke, frygtløs optræden, stoicisme, autoritet, selvstændighed og kontrol*. Ud over ”fysisk styrke” er ingen af disse parametre afhængige af individets biologiske køn. De er derimod praktikker, hvorfor kvinder – ligeså vel som mænd – kan besidde dem og derfor være maskuline, men som følge af begrebsparrerne biologisk/socialt køn, associeres sådanne karakteristika med mænd. Jo større overensstemmelse mellem disse karakteristika og en mands handlinger, desto mere maskulin synes han at være.

¹ Robert W. Connell (1995): *Masculinities*. Cambridge: Policy Press.

OM PROJEKTET

Denne publikation indeholder resultaterne fra det europæiske forskningsprojekt *When This is a Man*, som er et partnerskab mellem Polen (projektleder), Danmark (forskningskoordinator), Italien og Bulgarien.

Projektets overordnede formål er at fremme forandringer i kønsroller og derved overvinde kønsstereotyper. Inden for dette perspektiv valgte vi at fokusere på den horisontale kønsarbejdsdeling; *mænd som er beskæftiget i traditionelle kvindefag*.

Det primære formål har været at udvide forståelsen af, hvad det vil sige at være mand, og nedbryde stereotyper, som begrænser mænds udfoldelsesmuligheder i arbejdslivet såvel som i privatlivet. Et andet mål var at bidrage til et mere nuanceret billede af kvindefagene og derved gøre disse mere attraktive for mænd.

For at opfylde disse mål blev det besluttet at tilvejebringe empirisk og virkelighedsnær viden i form af *interviews* med i alt 160 mænd, som er bosiddende i storbyer. Mændene kom fra følgende erhverv: Sygeplejersker, pædagoger/småbørnslærere, socialrådgivere, sekretærer, rengøringsassistenter, frisører og kosmetologer. Der blev desuden afholdt fremtidsværksteder i alle partnerlandene.

Dette er første gang, at emnet »mænd i kvindefag« er omdrejningspunkt for en så omfattende undersøgelse.

Undersøgelsens resultater er blevet af rapporteret i fire nationale rapporter, to komparative forskningsrapporter samt denne såkaldte "populærpræsentation", som tilstræber at præsentere konklusionerne på en kortfattet og lettilgængelig facon. For en mere analytisk præsentation henvises til forskningsrapporterne (jf. næste side).

PROJEKTETS PUBLIKATIONSLISTE

Arbejdsrapport

Warming, Kenn og Peter Ussing (2005): *Joint Base Analysis*. Danmark: Center for Ligestillingsforskning.

Transnationale forskningsrapporter

Sjørup, Karen (red.) (2005): *Mænd i kvindefag*. Danmark: Center for Ligestillingsforskning.

Dennung, Betina, Lilia Abadjieva, Margarita Spasova, Francesca Molfino, Fabio Sgaragli og Malgorzata Fuszara (2005): *Report from the Future*. Danmark: Center for Ligestillingsforskning.

Nationale forskningsrapporter

Cori, Paola di (2005): *When This is a Man*. Italy: Fondazione Giacomo Brodolini.

Fuszara, Malgorzata (2005): *Men in Feminised Occupations*. Poland: The Chancellery of the Prime Minister.

Nachev, Ivan and Lilia Dimova (2005): *Men with Untraditional Jobs in Bulgaria*. Bulgaria: Ministry of Labour and Social Policy.

Warming, Kenn (2005): *Når mænd arbejder i kvindefag*. Danmark: Center for Ligestillingsforskning.

Populærpræsentation

Warming, Kenn (2005): *Mænd i kvindedominerede arbejdskulturer*. Danmark: Center for Ligestillingsforskning.





Projektleder:

The Polish Government's Plenipotentiary
for Equal Status of Women and Men
Polen



Forskningskoordinator:

CeLi – Center for Ligestillingsforskning
Roskilde Universitetscenter
Danmark



The Brodolini Foundation
Italien



Arbejds- og Socialministeriet
Bulgarien

EU's femte handlingsprogram for
ligestilling mellem mænd og kvinder

