

Lotte Bloksgaard og Stine Brock Faber:

Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv.

Aalborg, Aalborg Universitetsforlag 2004, 125 s.

ISBN 87-7307-731-3

Bogen er en redigeret udgave af forfatternes speciale. Den bygger på et komparativt casedstudie blandt mandlige sygeplejersker og kvindelige politibetjente, som fortsat udgør en minoritet inden for deres fag, hvor det oven i købet stadig er relativt nyt med det andet køn. Bogens formål er at belyse, hvordan køn og kønsstereotyper stadig har betydning på arbejdsmarkedet, og hvordan det er forbundet med forskellige vilkår for hhv. mænd og kvinder at indtræde på "det andet køns" arbejdsmarked. Der er foretaget kvalitative interviews med 8 mænd og 8 kvinder med forskellig alder og geografi.

Bogen belyser tre synsvinkler på kønsminoriteternes vilkår: det numeriske aspekt, det normative aspekt og hvordan kønsidentitet påvirkes af at være en minoritet. Med udgangspunkt i den amerikanske sociolog Rosabeth Moss Kanter diskuteres, om de problemer kvinder møder på mandedominerede arbejdspladser, primært skyldes, at de er en numerisk minoritet, og om mænd således møder de samme problemer på en kvindedomineret arbejdsplads. Andre sociologer bl.a. Joan Acker bruges til at analysere den betydning, organisationsstrukturens og den samfundsmæssige strukturs kønnethed har for kvindernes minoritetsstatus. Kvinders arbejde har lavere status end mænds, og derfor har de to køn ikke ens vilkår i en minoritetssituation. En tredje amerikansk sociolog Christine L. Williams lancerer i en undersøgelse af mænd inden for forskellige kvindefag begrebet glasrulletrappe: at mænds synlighed i en kvindedomineret organisation fører til, at de bliver båret frem af forventninger om at nå toppen, i modsætning til kvinder, der støder mod glasloftet. Hun finder også, at mænd definerer deres maskulinitet som noget, der er forskelligt fra feminitet, mens det

omvendte ikke er tilfældet. Mænd kan altså føle deres maskulinitet truet ved at søge ind i kvindefag, mens kvinder ikke på samme måde skal bevise, at de stadig er kvinder, når de træder ind i et mandefag.

Fra begyndelsen bliver det klart, at det tager sig forskelligt ud for mænd og kvinder at indtræde på "det andet køns arbejdsmarked". For nogle kvinder er det en barndomsdrøm at arbejde i politiet, mens det for de øvrige kvinder og alle mændene mere har været et spørgsmål om, at her er der fast arbejde og løn. Mange har kendt til jobbet fra feriejob eller familie, der var beskæftiget inden for faget. Den samfundsmæssige norm om mandearbejds større værdi frem for kvindearbejdet gør, at kvinderne er blevet anset for seje ved at søge ind til politiet, mens mændene bliver anset for at være feminine, når de søger ind som sygeplejersker. Af samme grund skal kvinderne bevise deres værd når de træder ind på et mandefelt – og således truer maskuliniteten, mens mændenes synlighed er positiv. Som meget forskning viser: mænd bydes velkommen i kvindefag på grund af deres køn, mens kvinder accepteres på trods af deres køn.

Kønsarbejdsdelingen slår både igennem hos interviewpersonerne selv og hos deres omgivelser. Flere af de interviewede sygeplejersker er ansat på de mere actionprægede afdelinger, som skadestue og intensiv, med teknisk betonedes funktioner eller i psykiatrien og sjældent i den almindelige patientpleje.

Politikvinderne er ved første blik også beskæftiget i kvindespecialer, men det hænger i høj grad sammen med rotationsordningen – at man skal rundt i mange områder og skal have været bestemte steder for at kvalificere sig til et førlederkursus, som en af kvinderne ønsker.

I øvrigt afspejler den generelle kønsarbejdsdeling sig i, at de mandlige sygeplejersker både af patienter og andre faggrupper ofte opfattes som enten læge eller portør med deraf følgende forskellig kompetence. I det tilfælde, hvor overlægen opgraderer den mandlige sygeplejerske til læge, nedgraderes samtidig den kvindelige

læge til sygeplejerske. Politiformen gør, at der ikke på samme måde sker misforståelser ved, at kvinderne f.eks. opfattes som sekretærer, som det sker i andre fag. Men stereotyperne for, hvad der er hhv. kvindeligt og mandligt, trives også internt i politiet, hvor visse arbejdsopgaver ikke gerne besættes med kvinder.

De mandlige sygeplejersker oplever ikke at blive holdt udenfor det sociale fællesskab, at der opstår en gruppesolidaritet kvinderne imellem – de vælger selv at trække sig ind imellem. Flere ønsker at distancere sig fra kvindesnakken og helst finde sammen med andre mænd og tale om de emner, kvinderne ikke er interesseret i. De oplever heller ikke en seksualisering af deres køn, at der bliver fokus på dem som seksuelle væsener. Her er der altså tale om polarisering i modsætning til Kanter's begreb om kontrast.

Kontrast er det, kvinderne oplever i politiet. Her er der meget fokus på, om de kan klare mandejargonen. Det er en balance på en knivsæg ikke at blive sur over mændenes (seksualiserede) bemærkninger – i så fald bliver det værre, kunne gå med på jargonen og samtidig ikke selv blive for grov. Her optræder fænomenet gruppesolidaritet: Mændene holder sammen om at "for-svare" det maskuline rum – skal kvinderne være der, skal de tilpasse sig. Derfor er det heller ikke velset, at kvinder danner fællesskaber, de er nødsaget til at klare sig på egen hånd.

Identitet

Både sygepleje og politiarbejde har så stærk en kønsmærkning, at der for både de mandlige sygeplejersker og for politikvinderne pågår et stadig identitetsarbejde i forhold til at være "det andet køn". For mændenes vedkommende giver det sig f.eks. udtryk i, at nogle omskriver titlen på deres arbejde, hvis de f.eks. er i byen. De er ikke flove over deres arbejde, men titlen har et feminint præg, de ikke har lyst til at fremhæve. Mændene mener selv – og det gør deres kvindelige kolleger også – at de har noget at tilføre sygeplejen, men mener samtidig, at det biologi-

ske køn har betydning – det er bedst med flest kvinder.

Kvinderne forsøger at fastholde deres kønsidentitet v.h.j.a. hår og tøj, enten på jobbet eller i fritiden. Politikvinderne mener som de mandlige sygeplejersker, at de har noget at tilføre faget, samtidig med at de pga. en anden fysik også i visse situationer er nødt til at klare sagen på en anden måde, f.eks. tale en aggressiv mand til ro frem for bare at lægge ham i håndjern.

Levende billeder

Bogen slår endnu engang fast, at det kønsopdelte arbejdsmarked lever i bedste velgående. Og det er svært at komme til livs, så længe kønsstereotyperne lever i os alle både mht. vores billede af, hvilket køn bestemte faggrupper har, og mht. hvad der er "passende" job for kvinder og mænd. At mændene i undersøgelsen tilsyneladende ikke står på glasrulletrappen, overraskede mig positivt – at de har den samme familieprioritering som deres kolleger og koner viser, at der sker forandringer.

Interviewdelen er spændende læsning, her får man et indblik i en verden, hvor aktørerne udvikler individuelle strategier for at mestre vilkårene på "det andets køns" arbejdsmarked. Bloksgaard & Faber bruger især Acker til at analysere de forskelle hhv. mænd og kvinder oplever som minoritet, og Williams til at analysere spændingsfeltet i at udvikle og fastholde en kønsidentitet på en arbejdsplads stærkt præget af en anden kønsmærkning. Dette identitetsarbejde ses som den største udfordring, de mandlige sygeplejersker og de kvindelige politibetjente møder. Konklusionen er, at interviewpersonerne trives, og at det er muligt individuelt at forhandle kønnet. Om det betyder, at de forbliver i faget, fremgår ikke, hvor mit eget arbejde på området viser, at mange mænd i kvindefag ofte søger over i mere økonomisk indbringende dele af faget, og mange kvinder i visse mandefag uddanner sig ud af faget. Til gengæld viser undersøgelsen, at grænserne for, hvad mænd og kvinder kan og bør, flytter sig med tiden. Det har en generelt

afsmittende effekt på hele arbejdsmarkedet, og derfor er bogen spændende læsning.

Anmeldt af **Lene Hansen**, sociolog.
e-mail: lene.bjarke@get2net.dk

Ruth Nielsen:

Gender Equality in European Contract Law.

Forlaget DJØF Publishing, ISBN 87 574 0687 1.

Ruth Nielsens bog om ligestilling indenfor kontraktsretten behandler et retsområde, der ligeledes er genstand for et direktivforslag fra Kommissionen. Mens ligestilling inden for arbejdsmarkedet har været et særdeles vigtigt område i Danmark, har der hidtil været markant mindre fokus på ligestillingsaspekter uden for arbejdsmarkedet. Det vil utvivlsomt for mange danske jurister være en nydannelse, at der skulle kunne gøres ligestillingsaspekter gældende, f.eks. inden for den almindelige kontraktsret. I sin bog peger Ruth Nielsen da også (side 19) på, at der ikke findes nogen samling af klager over kønsdiskrimination i EU-medlemsstaterne, og at det derfor er vanskeligt at vurdere problemets omfang, når det gælder ligestilling mellem kønnene indenfor handelen med varer og tjenesteydelser.

Bogen behandler i vidt omfang national ret i enkelte EU-medlemsstater, herunder Tyskland (side 39-43), og i Storbritannien, Norge, Finland, Holland, Irland, Danmark og Belgien (side 43-50). Bogen har således klart fokus på de 'gamle' EU-medlemsstater. Når forfatteren tager initiativ til at gennemgå national ret, forekommer det utilfredsstillende – også bogens titel taget i betragtning – at der f.eks. slet ikke er noget substantielt om retsstillingen i de nye medlemsstater, herunder de østeuropæiske lande.

Kommissionens forslag til direktiv om ligebehandling ved levering af varer og tjenesteydelser gennemgås i detaljer (side 66-69).

Da der endnu ikke er vedtaget EU-regulering af området, hvor der indtil videre kun findes et direktivforslag, og da der – som forfatteren selv påpeger – ikke er nogen statistik over klager, der kan dokumentere, at der er et problem, er det umiddelbart vanskeligt at vurdere, om bogen omhandler et retsområde, der kan få større betydning i praksis. Det er imidlertid vigtigt at hæfte sig ved, at forfatteren (side 20-21) nævner eksempler på diskriminerende fremgangsmåder, nemlig i form af forskelsbehandling på grundlag af køn i forbindelse med finansielle tjenesteydelser, og de medieretlige problemstillinger vedrørende diskriminerende og uværdig afbildning af kvinder.

På baggrund af, at de problemstillinger som bogen vedrører, i hvert fald for danske læsere, må forekomme som nye, vil det formentlig styrke bogens værdi, hvis der ved kommende udgaver foretages en mere emnemæssig og klar opdeling af de forskellige kategorier af problemstillinger, som forfatteren påregner, vil gøre sig gældende. Som værket står nu, er det primært et teoretisk bidrag baseret på et direktivforslag og enkeltstående eksempler fra national ret.

Anmeldt af advokat **Henrik Karl Nielsen**, Norsker & Jacoby Advokater.
e-mail: hkn@norsker-jacoby.dk

Charlotte Baarts & Hanne Fredslund (red.):

Perspektivet – Kvalitativ forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv

Arbejdsmiljøinstituttet 2005. 255 s.

ISBN 87-7904-138-8

Arbejdsmiljøforskning er (stadig?) domineret af kvantitative studier, og derfor er det et prisværdigt initiativ fra Arbejdsmiljøinstituttet at udgive en bog om kvalitativ forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv.

Bogen består af 10 kapitler, og de fleste bidrag har deres inspiration i den antropologiske/