



# menn kan

ARBEIDSLIV OG LIKESTILLING

RAPPORT FRA NORDISK KONFERANSE I KØBENHAVN 28. OKTOBER 2001

Red. Guro Karstensen  
NIKK Småskrifter 7, 2002



© NIKK, 2002

Publikasjonen kan bestilles på NIKKs nettsted:

<http://www.nikk.uio.no/>

eller

NIKK

Postboks 1156 Blindern

NO 0317 Oslo

[nikk@nikk.uio.no](mailto:nikk@nikk.uio.no)

Grafisk omslag: CDDU

Trykk: HamTrykk AS

Opplag: 700

ISBN: 82-7864-013-0

## Forord

Den første nordiske konferansen om menn, arbeidsliv og likestilling fant sted 28. oktober 2001 i København. Arrangementet var et samarbeid mellom Nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforskning (NIKK), Nordens Faglige Samorganisasjon, Nordisk Ministerråd, Videnscenter for Ligestilling i Danmark og en nordisk arrangørgruppe. En bakgrunn for konferansen var utgivelsen av det nordiske idédokumentet “Kan menn? Menn og likestilling i arbeidslivet” i 2001.

De 240 deltakerne fra alle de nordiske landene representerte politikere – blant dem flere ministre – arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner, embetsfolk og forskere. I tillegg var det deltakelse fra Estland, Latvia og Litauen. Arrangementet var støttet av Nordisk Ministerråd.

Et av hovedmålene var å sette menns forhold til arbeidsliv og likestilling på dagsorden samt skape diskusjon om strategier for å øke menns muligheter til å kombinere arbeid og familie. Konferansen ga uttrykk for at kunnskapen om temaet er større enn tidligere, spesielt på arbeidstakersiden, der strategier og en aktiv politikk i forhold til dette er en integrert del i deres satsninger. Samtidig kom det tydelig frem at det fortsatt eksisterer myter og antagelser knyttet til temaet. Blant annet i plenumsdiskusjonen ble det påpekt at mer forskning er viktig for å avlive myter som stigmatiserer menn i forhold til omsorg og arbeidsliv.

Denne rapporten fra NIKK inneholder innlegg fra konferansens talere og foredragsholdere, og kommer med forslag til løsninger som kan gi større valgmuligheter for kvinner og menn i forhold til både arbeidsliv og familieliv.

Vi vil takke foredragsholdere og deltakere for innsatsen som gjorde konferansen til et viktig bidrag i diskusjonen om menn, arbeidsliv og likestilling.

Carita Peltonen

Rådgiver  
Nordisk Ministerråd

Eivind Olsvik

Nordisk koordinator for mannsforskning,  
NIKK

## INNHold

Forord .....	3
Konferanseprogram .....	5
“Kun det talte ord gælder” Åpningstale ved <i>Ove Hygum, arbeidsminister (DK)</i> .....	6
Introduksjonstale ved <i>Tom Saxén, generalsekretær i Nordens Faglige Samorganisasjon</i> .....	10
Introduksjonstale ved <i>Søren Christensen, generalsekretær i Nordisk Ministerråd</i> .....	12
Men and Gender Equality - an invisible dilemma in working life <i>Øystein Gullvåg Holter, forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (NO)</i> .....	16
De aktive fædre - anderledes fædreorlov i Island <i>Árni M. Mathiesen, fiskeriminister (IS)</i> .....	23
Innledning til paneldebatt <i>Tomas Wetterberg, ämnessakkunnig, Näringsdepartementet (SE)</i> .....	28
Nyttig litteratur .....	31



## Konferanseprogram

*Tid og sted: Søndag 28. oktober 2001, Den sorte Diamant, København*

Konferansier: Svein Ludvigsen, fiskeriminister og nordisk samarbeidsminister, NO

- 10:00 Morgenkaffe og registrering
- 10:45 ÅPNING AV KONFERANSEN  
ved arbeidsminister **Ove Hygum**, DK
- 10:55 Generalsekretær **Tom Saxén**, Nordens Faglige Samorganisasjon og  
Generalsekretær **Søren Christensen**, Nordisk Ministerråd
- 11:15 *Menn og likestilling – et usynlig dilemma i dagens arbeidsliv?*  
Forsker **Øystein Gullvåg Holter**, Arbeidsforskningsinstituttet, NO
- 11:45 *A family friendly working environment – a necessity in the global competition*  
Director **Surinder Sharma**, Diversity, Ford of Europe
- 12:15 LUNSJ
- 13:15 Musikalsk innslag ved bassist, Bassist **NHØP**  
(Nils Henning Ørsted Pedersen), DK
- 13:50 *De aktive fedre – en annerledes pappapermisjon på Island*  
Fiskeriminister **Árni M. Mathiesen**, IS
- 14:20 *Det ekstreme køn – om mændene i bunden, mændene i toppen – og alle dem, som gerne vil ind*  
Chefredaktør **Anne Knudsen**, Weekendavisen, DK
- 14:50 PAUSE
- 15:00 PANELDEBATT:  
Menns muligheter for å delta både i familielivet og i arbeidslivet.  
Paneldeltakere:  
Formand **Sven M. Christensen**, Akademikernes Centralorganisation, DK  
Direktør **Kristian Skjølaas**, Næringslivets Hovedorganisasjon, NO  
Parlamentariker **Ragnwi Marcelind**, Kristdemokraterna, SE  
Redaktør af Pikstormerne **Niels Ulrik Sørensen**, Roskilde Universitets Center, DK  
Nestleder **Finn Erik Thoresen**, Landsorganisasjonen, NO  
Debattleder: Ämnessakkunnig **Tomas Wetterberg**, Näringsdepartementet, SE
- 16:30 *Karriär och familj – hur kombinerar den moderna familjen karriär och barn*  
Politiskt sakkunnig i jämställdhet **Lars Bäck**, Regeringskansliet, SE
- 17:00 AVSLUTNING

## “KUN DET TALTE ORD GÆLDER”

*Åbningsstale ved Ove Hygum, arbejdsminister (DK)*



“Pas på en mand, som taler lovprisende om kvindefrigørelse! Han har tænkt sig at holde op med at arbejde”, sagde Erica Young engang.

Denne konferences sigte er et helt andet. Programmet lægger netop op til, at mænd og kvinder skal have et arbejdsfællesskab, og det forpligter også mænd til at forene arbejdsliv og familieliv.

Og dette tema er nok værd at holde en nordisk konference om.

Jeg vil gerne byde alle vore nordiske deltagere velkommen til Danmark. Og håber I også får lejlighed til at se og gense København i forbindelse med Nordisk Råds session.

### Mænds og kvinders tilgang til ligestilling

Der er tradition for, at kvinder har kæmpet for bedre rettigheder – ikke mindst på arbejdsmarkedet - for at opnå økonomisk uafhængighed. Samtidig har mændenes ønsker gået i retningen af bedre vilkår i familielivet.

I de nordiske lande har kvinder og mænd kæmpet mod deres undertrykkelse i hver deres organisationer uden at tage hensyn til, at deres problemer er fælles og derfor kun kan løses i fællesskab .

I Frankrig derimod er kvinder og mænd gået sammen i én ligestillingsorganisation, hvor 1/3 af medlemmerne er mænd. Foreningen ser det som en meget vigtig opgave, at kvinder og mænd arbejder sammen om samfundets ligestillingsspørgsmål.

Og det betyder alle ligestillingsspørgsmål i respekt af, at samspillet mellem kvinder og mænd er det vigtige.

Måske et eksempel til efterfølgelse i de nordiske lande.

### Hvad skal mændene med ligestilling?

Bjarne Reuter har udtrykt det sådan: “Det der var så utroligt godt ved, at kvinderne gjorde oprør var, at mændene fik deres børn”. Når mænd beskæftiger sig med børn får de nye værdier med sig. De lærer deres egen familie at kende på en helt anden måde.

Med lidt organisationstalent kan far og mor blive et velfungerende arbejdsfællesskab. Ligestilling er og bliver kvinders og mænds fælles holdninger til livets værdier.

Når man ser på forskning om mænd, er der ingen tvivl om, at mænd som fædre har været det mest dominerende tema inden for international mandeforskning. Det er helt naturligt, at fædres forældreskab og mænds oplevelser og erfaringer med faderskabet står centralt i forskningen. Det er derfor også godt, at forskningen om mænd tager fat på at beskrive mænds roller og identitet, så vi kan slippe af med myterne og fordommene om mænd og kvinder i vores samfund. Beskrivelsen af kvinder har været i gang længe, men beskrivelsen af mænd er først kommet til i de senere år. Men bedre sent end aldrig.

Bogen "Sprækker i facaden"<sup>1</sup> fra i år forsøger at skrive den gode og alternative mandighed ind på mandeforskningskortet.

Det er ikke mindst værd at lægge mærke til, at den svenske kvindeforsknings grand old lady Yvonne Hirdman skriver om Gunnar Myrdal, kendt som svensk mandlig feminist, at han bare er totredjedels feminist.

Det er altså ikke bare et problem for mænd at være rigtige mænd, men også at være feminist! Alt i alt er det ikke let for kvinder og mænd at skabe en afbalanceret tilgang til ligestilling, som både mænd og kvinder kan være tilfredse med.

Hvis mødet mellem kvinder og mænd lykkes, er vi godt rustet til at opnå reel ligestilling i samfundet. Den ligestilling vi i Norden mener er en væsentlig forudsætning for udviklingen af vore velfærdssamfund.

### **Kan mænd lide at arbejde på blandede arbejdspladser?**

Et af de store ligestillingsproblemer på arbejdsmarkedet går for at være det kønsopdelte arbejdsmarked.

Jo flere kvinder på arbejdsmarkedet jo større opdeling af arbejdsmarkedet.

Paradoksalt nok, men et stort antal kvinder på arbejdsmarkedet kræver mange offentlige serviceydelser, som ellers stilles til rådighed i hjemmet. Det er baggrunden for, at arbejdsmarkedet ser mere kønsopdelt ud i de nordiske lande end i andre europæiske lande.

Ja, men er det da ikke bare i orden, at kvinder og mænd arbejder med det de har mest lyst til? Opdelingen bliver desværre administreret, så kvinder og mænd får forskellige arbejdsvilkår i kvinde- og mandsdominerede fag. Det har betydning for prioriteringerne i overenskomstssituationen, og det kan ses på lønnen.

Det er tankevækkende, at det altid er de kvindedominerede arbejdspladser, der har prioriteret omsorgsdage i forbindelse med børns sygdom og fuld løn under barsel. Det er en medvirkende årsag til løngabet mellem kvinder og mænd.

Alle undersøgelser viser da også, at det kønsopdelte arbejdsmarked er hovedårsagen til lønforskellene mellem kvinder og mænd.

Det er en af grundene til, at der er stor interesse for at afprøve fordelene ved kønsblandede arbejdspladser i håb om, det vil skabe mere arbejdsglæde, dynamik og en bedre tone på arbejdspladserne.

Jeg håber, at denne konference kan medvirke til at gøre os lidt klogere på, hvad blandede arbejdspladser betyder for arbejdsmiljøet og arbejdsfællesskabet.

### **Skal mænd bruge deres adgang til fleksibilitet til gavn for deres familieliv?**

Temaet er rigt præsenteret på dagens program, fordi diskussionen mellem forældre ofte løber ind i en diskussion af, hvem der har mulighed for fleksibel arbejdstid, og hvem der vil bruge den.

Problemet bliver let gjort privat, så det er det enkelte forældrepar, der skal tage diskussionen. Men det er mindst lige så vigtigt, at virksomhederne ser kritisk på, om fleksibilitet kunne bruges bedre på virksomhederne.

Først og fremmest er det langt de færreste virksomheder, som overhovedet giver medarbejderne fleksibilitet.

De nyeste tal viser, at kun ca. 1/3 af de fuldtidsansatte har mulighed for at variere deres arbejdstid og eller flekse her i Danmark. Og kvinders muligheder er endda ringere end mænds. Når det kommer til formelle flekstidsaftaler er mulighederne endnu ringere, men kvinders muligheder er noget bedre end mænds.

Men et er de formelle regler, mere afgørende er, hvilke værdier og normer virksomhederne lægger vægt på. Hvad værdsætter virksomhederne egentligt?

At medarbejderne er til stede, når børnene skal hentes i daginstitution eller, at opgaverne bliver udført.

Afgørende er en grundlæggende forestilling om, at medarbejderne ikke snyder, men påtager sig et ansvar, og at tillid mellem ledelse og medarbejdere og medarbejdere indbyrdes gennemsyrrer virksomheden.



Mistillid kan ødelægge selv de bedste intentioner.

Men det er klart, denne erkendelse skal komme indefra virksomhederne selv, og derfor er det vigtigt, at nogen virksomheder tør at gå foran – og fortælle andre om deres erfaringer. De gode eksempler skal have mulighed for at danne skole.

Det ville være spændende, hvis vi kunne oprette en database, der videregiver fremsynede virksomheders erfaringer. Vi ville dermed få en mulighed for at udbrede gode erfaringer om fleksibilitet.

### **Afslutning**

Henrik Ibsen har om manden sagt: “ Han var for stærk. Der stod kvinder bag ham.”

Vi ønsker noget andet. Vi ønsker, at stærke mænd og stærke kvinder står sammen og bruger deres evner til gavn for vores fælles samfund.

Det er mit håb, at denne tilgang til samspillet mellem kvinder og mænd vil få høj prioritet på konferencen.

## INTRODUKSJONSTALE

*Tom Saxén, generalsekretär i Nordens Faglige Samorganisasjon:*



### **Ärade Minister, konferensdeltagare,**

När Nordens Fackliga Samorganisation tillsammans med Nordiska Ministerrådet 1999 bildade en arbetsgrupp för att ta fram ett idédokument om män och jämställdhet i arbetslivet var det naturligtvis en medveten politisk markering. Jämställdhetsfrågorna har länge funnits på NFS' dagordning och 1999 lade vår jämställdhetsgrupp fram sin Handlingsplan för jämställdhet.

Vår handlingsplan kompletterade den bild som den nordiska handlingsplanen för män och jämställdhet (1997) gav. Bägge handlingsplanerna understryker behovet av att utveckla en jämställdhets-

politik för män i arbetslivet. Jämställdhetspolitiken generellt och särskilt inom arbetslivet är en facklig angelägenhet som angår både män och kvinnor och som därmed kräver ett engagemang från vår sida.

När arbetet i idégruppen startade tänkte sig våra företrädare (en från LO Norge, en från TCO Sverige) i den att arbetet skulle utmynna i en rapport på 20 – 30 sidor. Det blev en djuplodande analys på 110 sidor. – Och detta är ingen kritik, utan ett tydligt uttryck för att det funnits ett stort behov att diskutera ämnet och att gruppen dessutom varit mycket kreativ.

Det är alltså inte utan orsak vi ser fram emot dagens intellektuella övningar och eventuella politiska initiativ. Jag tror man kan tolka både den digra rapporten och dagens konferens som ett uttryck för ett klart ökat intresse för en infallsvinkel i jämställdhetsdebatten som inte hittills varit särskilt framträdande. Det kan vara nog så bra att påminna sig om att den nordiska välfärdsmodellen faktiskt inte till alla delar är färdig.

Rapporten pekar på att det på många områden finns stora skillnader mellan våra nordiska länder, både vad gäller jämställdhetspolitiken i allmänhet och män och jämställdhet mer specifikt.

Arbetsgruppen har lagt ner mycket arbete på projektet och rest Norden runt för att genom samtal med forskare och fackliga företrädare skapa sig en bild av läget i Norden. Den informatio-

nen har gruppen lagt till sin egen kompetens. Med facit i hand kan vi säga, att gruppen gjort en värdefull insats och att vi nu tillsammans måste se till att den får en uppföljning på olika fronter.

Rapporten visar att temat män, jämställdhet och arbetsliv är omfattande, men inte särskilt systematiserat. Man pekar på frågor som engagerar många män och som också figurerar i den politiska debatten. Man tar också upp många nya frågor som inte tidigare varit aktuella. Slutsatsen blir, att dessa element måste utvecklas och sammansvetsas till en helhetssyn på jämställdhetspolitiken.

Politiskt är det viktigt att slå fast, att det här finns ett stort behov för idéutbyte och samarbete mellan de olika aktörerna i arbetslivet och på den politiska arenan både nationellt och på ett nordiskt plan. Dagens konferens är härvidlag ett steg i rätt riktning; medan idédokumentet togs fram av NMR och NFS står nu inte bara dessa två, utan även arbetsgiversidan och företrädare för forskning bakom arrangemangen.

Jag vill ta tillfället i akt och understryka hur viktigt vi inom NFS tycker det är, att vi på det nordiska planet håller fast vid och utvecklar trepartssamarbetet. NFS har slagit fast, att det inomnordiska arbetet skall vara högt prioriterat - och vi har goda erfarenheter av ett nyligen avslutat trepartsprojekt i Östersjöregionen om utbildning i internationella arbetsrättsliga frågor. Det projektet finansierades av Nordiska Ministerrådet. Så när vi för en vecka sedan tillsammans med företrädare för arbetsgiversidan i Norden mötte de nordiska arbetsministrarna annonserade vi, att vi önskar en uppföljning enligt samma koncept, den här gången med en satsning på yrkesutbildningsfrågor.

Konferenser som dagens är alltså viktiga, inte bara med tanke på vårt inomnordiska arbete, utan också för att de nya idéer och initiativ som här föds kommer att finnas med i bagaget när vi utvecklar vårt samarbete i Östersjöregionen eller agerar inom Europeiska Fackliga Samorganisationen och andra internationella organisationer.

Jag vill rikta ett stort tack till alla dem som ligger bakom det arbete som lett fram till dagens konferens och jag vill särskilt rikta ett tack till NMR som valt att satsa resurser på dagens tema och konferens.

## INTRODUKSJONSTALE

*Søren Christensen, generalsekretær i Nordisk Ministerråd:*

**De nordiske lands fælles kultur og historie og demokratiske traditioner** har gjort det muligt at udvikle et nært og konstruktivt samarbejde indenfor forskellige områder, blandt andet indenfor ligestilling.

Ligestilling indebærer en lige fordeling af magt og indflydelse. Kvinder og mænd skal have de samme rettigheder, pligter og muligheder indenfor alle områder i livet. En overordnet ligestillingspolitik skal omfatte såvel kvinder som mænd. Ligestilling drejer sig om grundlæggende værdier som respekt, ensartet værdi, forståelse, livskvalitet og identitet.



En ligestillingspolitik der er godt udviklet gavner ikke blot individerne. Såvel kvinders som mænds kompetence, kundskab, erfaringer og værdier skal udnyttes. Hvis disse ting må påvirke og berige udviklingen indenfor alle områder i samfundet kan samfundet udvikles i en mer demokratisk retning. Hvis ligestillingspolitikken skal få et gennemslag i dagliglivet såvel på arbejdspladsen som i hjemmet må både kvinder og mænd have interesse og ønske at tage på sig nye opgaver og udfordringer. I dag er mænds aktive deltagende meget vigtig for at kunne opnå ligestilling.

Den nordiske ligestillingspolitik udformes i nært samarbejde med de frivillige organisationer og deres netværk. Et kendetegn for det nordiske samarbejde er at forskellige befolkningsgrupper og minoriteters behov bliver anerkendt og taget hensyn til. Ligestillingsarbejdet skal tage hensyn til kvinders og mænds, pigers og drenges delvis forskellige betingelser i de nordiske samfund. Dette må gøres udgående fra social tilhørighed, bosættelse, handicap eller indvandring fra andre lande med andre kulturer. Disse forskellige udgangspunkter kan gøre det sværere at deltage i samfundslivet.

I de senere år har man i de nordiske lande og også i Nordisk Ministerråd startet processen med at integrere et køns- og ligestillingsperspektive i al virksomhed. Dette erstatter ikke det traditionelle ligestillingsarbejde. Ligestillingsspørgsmålet skal være en integreret del i alle politikområder.

Gennemførelsen af denne integreringsstrategi vil indebære at nye spørgsmål vil blive stillet. Svarene kommer forhåbentlig til at indebære ændrede men bedre betingelser for såvel mænd som kvinder i vores nordiske samfund.

Vi må føre en aktiv dialog mellem de personer som er sagkyndige indenfor ligestilling og de som har det politiske ansvar. Uden særlige ligestillingsindsatser udvikles denne proces ikke.

I det nordiske ligestillingssamarbejde arbejdes det for at alle områder af samfundet målbevidst skal fremme ligestilling, lige værdier og ens muligheder for kvinder og mænd. Det er vigtigt at fjerne de barrierer for kvinder og mænds udvikling som stadigvæk findes. Samtidig skal der skabes nye initiativer på udvalgte områder som er specielt vigtige, og som kan lære os noget nyt. Områder som hidtil har været forsømte skal tages op til diskussion. Nordisk Ministerråd har valgt 3 hovedområder for samarbejdsprogrammet i de næste fem år.

Integrering af et kvinde- og ligestillingsperspektiv i nordisk økonomisk politik er et helt nyt tema som skal diskuteres på seminarier og i et nordisk projekt.

Kvinnofrid handler om vold mod kvinder. Nordisk Ministerråd finansierer et forskningsprojekt om Køn og vold. Det nordiske projekt fortsætter til år 2004.

Det tredje temat er mænd og ligestilling. I dag er det et faktum, at mænd er nødt til at deltage i det konkrete arbejde, for at ligestilling skal blive en realitet i de nordiske samfund. Dette kræver at der findes en vilje til forandring. Dette indebærer et aktivt engagement såvel af kvinder som mænd. En vigtig udfordring i dag er at inkludere mændene i ligestillingsarbejdet og at diskutere spørgsmål som er vigtige for mænd og som er tilknyttet deres roller.

Arbejdslivet i Norden stiller høje krav til effektivitet og kompetence og kan lægge et stort pres på dem der arbejder. Arbejdsmarkedet i de nordiske lande er stærkt kønssegregeret. Indtil i dag har det nordiske ligestillingsarbejde fremfor alt været indrettet på at forbedre kvinders situation i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet. Såvel mænd som kvinder må i dag finde en god balance mellem familieliv og arbejdsliv, hvor såvel løn som belønning, status og position og omsorgen for familien kan kombineres.

I arbejdet for mænd og ligestilling er det nødvendigt, at finde løsninger hvor værdien af at stimulere både mandlige og kvindelige arbejdstagere gøres synlig. For at opnå resultater er det nødvendigt, at mændenes tilknytning til arbejdslivet og at maskuline værdier belyses.

Vi skal stille nye spørgsmål:

- Hvor frie er mændenes valg af erhverv og karriere?
- Hvad styrer mændene?
- Hvorfor vælger mændene ikke børnehave og omsorg som erhverv?

For at kunne besvare disse spørgsmål er det vigtigt at samle statistiske oplysninger om mænds og kvinders liv i Norden. Vi behøver ny kundskab om mænds og kvinders arbejdskultur og deres forhold til arbejde og karriere. Det er også vigtigt at fokusere på forskellige drenge- og mandskulturer i relation til skole, uddannelse og arbejdsliv. Spørgsmålet om mænd som eventuelle tabere i det ligestillede samfund bør diskuteres.

Mænd i Norden deltager i stigende grad ved sine børns fødsler, i deres opvækst og hverdag. Kvinderne tager stadigvæk ansvaret for børn og familie, mens mændene har en dominerende position i arbejdslivet. Flere nordiske familier - såvel kvinder som mænd - ønsker at dele for-sørgeransvaret og omsorgen om børnene.

Mange nordiske fædre har i de senere år valgt at udnytte barselsorlov for fædre. Dagens forskellige nationale systemer for barselsledighed giver i princippet større spillerum for ligestilling mellem mødre og fædre, men i praksis er det få fædre der udnytter sine muligheder til andet end den øremærkede barselsledighed. Samtidig er det et faktum, at mange familier i nogle af de andre nordiske lande kan tabe økonomisk på en mere lige deling af barselstiden da rettighederne i dag er knyttet til kvindens løn, der som oftest er lavere. Kontantstøtte og andre former for offentlige bidrag gør, at mange familier med små børn vælger at lade far arbejde og mor tage hovedansvaret for børnene.

I dag skal vi høre Árni M. Mathiesen præsentere den islandske lov om barsel for forældre, som giver fædre mulighed for at tage hånd om sine børn i tre måneder. Den nye lov på Island er en stor støtte for de mænd der ønsker at tage ansvar for og have omsorg for sine børn, når de er små.

Nordiske familier behøver forskellige former for barsel, som kan fremme ligestilling i familien. Det er vigtigt at regelværket ikke støtter et forældet kønsrollsmønster. Ved en skilsmisse må hovedmålsætningen være at tilgodese børnenes bedste og sikre mulighederne til nære og gode relationer til begge forældrene. Både mænd og kvinder oplever også konflikten mellem arbejdslivets forventninger og børnenes behov.

Et fleksibelt og ligestillet arbejdsliv hvor både mænds og kvinders omsorgsansvar er synlig, respekteret og værdisat er vigtig. Dette kan hjælpe til at flere fædre ser det som naturligt og fornuftigt at tage sig tid til daglig omsorg om børnene fra børnenes første leveår.

Nordisk Ministerråds målsætning under de nærmeste år er at skabe et fungerende samarbejde med arbejdsmarkedssektorns parter for at effektivisere arbejdet i retning af et mere ligestillet arbejdsliv. Dette sker bl.a. ved forskning gennem at belyse mændenes valg. Herved får vi kendskab som kan inspirere andre mænd til at bruge mere tid til omsorgsarbejdet i familien. Jeg håber at denne konference skaber diskussion og giver næring til nye idéer. Vi skal gå videre i det nordiske samarbejde med spørgsmål om mænd, ligestilling og arbejdslivet. Dette for at give

de nordiske mænd mulighed for at skabe en balance mellem arbejdsliv og familieliv. Mænd i Norden kan gennem at pege på nye løsninger blive en model for mænd i andre dele af verden.

Det store spørgsmål er om dagens samfund giver mænd mulighed til at skabe en balance mellem arbejdsliv og familieliv, som også tager hensyn til mandens behov. Jeg håber at dagens konference giver inspiration til at arbejde videre på et mere konkret plan med disse problemstillinger.

## MEN AND GENDER EQUALITY - AN INVISIBLE DILEMMA IN WORKING LIFE

*Øystein Gullvåg Holter, forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (NO)*

The following text contains the main points of my speech at the conference, including some of my discussion of each point. Empirical documentation and more in-depth discussion can be found in the Nordic ideas document *Kan men? Menn og likestilling i arbeidslivet* (TemaNord 2000:24).



The points concern three themes – changing men, new perspectives, and working life development.

### **Changing men**

- Men are taking a larger part of the care-giving responsibilities

Opinion studies have shown an increase in men's priority to care-giving over the last decade. True, there is often a gap between ideals and practices. Time use studies indicate that there is also a gender gap in the assessment of who does what in the area of care-giving and work in the home. Women are more sceptical to men's performance than men themselves. However,

increased care-giving responsibilities among men appear as a broad tendency, not just in the case of children, but also in less-highlighted arenas like caring for elderly and ill.

- There is a common movement in opinions and attitudes in the Nordic countries

There is some variation, and attitudes among men seem somewhat more gender-traditional in Finland and Denmark than in Iceland, Sweden and Norway. But the main pattern is a gradual, common trend towards greater involvement.

- The changes are larger in domestic and private life than in other areas

Today it is important to ask why men's changes towards a more care-giving role in the home is not followed up in working life. Studies from professional care-giving and other traditionally feminine sectors show that men's experiences are mixed. Men may be culturally valued, often in quite gender-stereotypical terms, and yet structurally marginalized, e g seen as peripheral in



terms of central tasks, for example care-giving. This is an important issue since the gender segregation of the Nordic region as a whole is today to a large extent caused by the lack of men in traditionally feminine work areas.

- There are large differences in men's practices

Although men's pro-equality and care-giving attitudes may be superficial ("in principle"), qualitative studies increasingly indicate that this is no longer the main issue. Instead, men's possibilities for free choice should be examined. For example, traditional parental leave systems, with no clear option for fathers, follow a sociological rule - "if it is in common, it becomes hers". The woman or mother is the main subject while the man is a helper. This is the other side of the traditional production sphere rule where anything formally common will become "his". These are two sides of gender segregation. Research shows that the segregation hinders democratic development and working life development in the Nordic region.

- Formal rights are not enough

The fact that formal equal status is not enough is part of the basic knowledge of gender equality struggle. This goes for men's equality also. There are dramatic variations between traditional systems, e.g. in Denmark where a very low percent of parental leave is used by fathers, and the new father's quota system (Sweden, Norway, Iceland), where a high percentage of fathers use the period marked for them. This shows that the practical conditions and reforms pertaining to men's situation are very important in terms of change.

- Practical reforms and policy measures can achieve large results

Men are not a static "block" that hinders gender equal status. Men can also become a positive pro-equality force. For this to happen, however, reforms and policies must be designed with both genders in mind. They must connect to on-going processes among men, address men's problems, and demarcate clearly men's new rights, like the right to parental leave.

- A father's quota is a right, not a 'constraint'

Men do not experience the father's quota as a constraint or use of "mild force", but as a right. Most men using the quota period want a longer period. Dividing the parental leave in the way it is now being done e.g. in Iceland - one third to the mother, one third chosen by the couple, one third to the father - is a means of extending free individual choice in this area. It is not a "nanny state" demand but a help for getting out of the "zero sum game" (she loses what he wins, etc) which is often the situation today. Studies also show that many men who did not take parental leave, regret this later in life. It is true that political reforms must "meet" cultural processes and demands. Yet today, these conditions exist.

- A quota arrangement can be seen as a measure for a period

The quota policy is used in order to reduce a segregation that the great majority of the population wants reduced. Most couples want to share tasks equally in the home and in wage work. This is in keeping with the recognition of children's right to good contact with both parents. Quotas are not necessarily an arrangement for all future, however. This can be seen as a measure for a period in order to help create a more integrated development. It is a means to get by a specific barrier. It can help realise the potential for positive change which is now present.

### **New perspectives**

- Work and family as a unit

Work/family is not quite a new perspective, but it is not sufficiently used in labour market and working life development today. We may go back to Max Weber's thesis that the development of "industriousness" as a social pattern, several centuries before mechanical industry, was based on an ethic emphasising the cooperation of man and woman in the household. So from many angles, what happens in the household is of large importance for working life. This is especially relevant today, as the divide between jobs and homes is once more getting smaller. Changes in the work/family relation are of major importance for the overall development from industrial to information society.

- Work creates gender

Working life and work/family developments have a large impact on the gender system in society and culture. Today, gender equality has been increased in terms of power and politics. Yet there is still a far too high rate of gender-related violence, rape, sexual abuse and other problems. One main reason is that gender segregation is still high, creating hostility and distrust instead of equal relations and cooperation. Also, expectations become confused by the uneven development. People experience conflicting demands.

The ideas document develops a "two sphere perspective" in order to clarify these issues. The masculine sphere of production (creation of non-human resources) is still dominant vis-à-vis the feminine sphere of reproduction (human resources). This creates many obstacles to gender equality, and creates a partial equality which is quite vulnerable (and does not reduce gender-related violence as much as expected, etc).

- Gender constraints hit men also

Gender segregation does not only work positively for men. Both genders can be hit by gender segregation and discrimination. In the domestic sphere, women may be negative or ambivalent to men's wishes for example for more of the parental leave time. This can be due to a "disappointment factor". Since equal status still often lacks reality, and means low-income jobs, etc., women prefer to "hold on to what they have", including the main parental role.

- Devaluation of care-giving hits men also

The document describes a "sprinkling system" that rewards non-carers and devalues care-givers among men. This is related to breadwinner logic, the idea that the man is the provider of the family, the main person in terms of a job and career. At this point, there has been much change in the situation of women, while men's situation has not really been addressed. Working life and the economy still often values men for over-work and careerism, instead of helping them to develop a better work/family balance. This creates a basis for 'hegemonic masculinity' and male dominance, even if men in the Nordic region no longer want it. Men and working life have not been much analysed from a gender equality point of view, and the issues in this area are not well understood.

- A 'tougher' working life, against 'softer' men?

These are two broad trends discussed in the document. However, the situation is not that simple. Usually, bad jobs means lacking gender equality also. Better jobs tend to improve the equal status situation. Yet job design and work development are still often slanted. For example, job restructuring often hit women and service or customer-related personnel in organisations, more than other personnel, creating a setback for gender-equal status.

In many sectors of working life, new and positive trends can also be found. There are firms that apply the new emphasis on 'human capital' for example by creating more family-friendly workplace arrangements. They try to reduce the traditional masculine overtime culture. In some companies, fathers taking parental leave are encouraged. Yet this is still far from a main rule. In some ways, the economic structure of the Nordic region is 'conservative'. Pumping oil, for example, does not necessarily lead to social and economic innovation. Lack of active gender equal status policies in working life and lack of socio-economic innovation are probably much more closely connected than commonly recognised. At the same time, there is a good democratic basis for equality and innovation in the region.

- New possibilities for positive action

Today, working life and the labour market are no longer as distant from people's private lives as they were. This can have negative results, like increased stress, but it opens up positive possibilities also. For example, it means that gender-equal policies in working life can have a larger basis and greater impact.

Recent research indicates that gender-egalitarian and integrated workplaces are gradually outperforming more traditional organisations, not only in terms of welfare and motivation, but also in terms of profit. At least, gender equal status can no longer be put aside as a "cost".

- An important dialogue

Since the ideas document takes up many controversial issues, like gender discrimination of men, we were not sure what to expect from women (including feminist researchers and researchers in women's and gender studies), from the social partners of working life, or from men. Interestingly, the reaction has been mainly positive. We use a question mark approach – Can Men? Many people are curious about new perspectives on men and gender equal status. Since the old views seem to work only up to a point, new ideas are needed. This is a promising sign. There will of course be disagreements about the position of men and women, what is meant by gender power, patriarchy and so on. A more open discussion is important.

- Both together, not "male right"

The document does not endorse a "male right" perspective. Rather, it says that in a society where women are hit by gender discrimination, men can be hit also. This is a very different viewpoint. The negative effects for men become visible when men move into women's traditional areas, but they are part of a wider and deeper process, which is today still often dismissed as "natural". Patriarchy has major costs for most men, not just privileges. Understanding this side of affairs does not mean to abandon a feminist or gender equality perspective, but to make it wider, more nuanced and more effective.

### **Working life development**

- A main point of new policies is to understand and involve men as well as women as active participants in a gender-equal development

Men, also, are family members or have other private life care-giving obligations. In tendency the traditional arrangement has pushed women out or downwards in working life, while creating an artificial development among men, with negative effects e.g. in terms of health. A new and

more balanced labour market and working life policy is needed, from men's point of view as well as women's.

- The social partners in working life should recognise new attitudes and developments, and help these forward

For example, the new research of power elites (e.g. in Norway) show that new, more equality-oriented attitudes are finding their way upwards in the work hierarchy, and can now be found among top leaders also (not just in middle management, as discussed in the document). So employers' unions, for example, now have a wider mandate to go forwards. Traditional ideas that gender equality is a cost, outside of value creation, should be critically examined. Gender equality can instead be seen as an increasing factor in value creation itself. It can no longer be dismissed as a peripheral or external matter. - This is part of a wider diversity perspective which is becoming more influential in business at the global level. At the same time, one should be careful not to lose gender-equal status from view in the attempt to do away with all forms of discrimination.

A new policy of gender balance in working life is emerging, but it is still far from the general rule

Men's freedom of choice to develop better job and career patterns without sacrificing their care or family role should be extended. Fathers' contact with their babies is one important issue today, but there are many others also, related to men's caring and equal status in most parts of life.

Measures to improve the conditions of women in a work organisation should be combined with measures that address men's problems. This will reduce conflict and enhance the possibility for cooperation and development.

The idea that men are "nature" (while women are changing) is still strong, and the social partners should recognise the problems in this area. They are very similar to the ideas that hindered women's development, a generation ago - and that still exist in some areas. The invisible costs of this naturalisation of gender (now, masculinity) needs to be better addressed. It is linked to men's health problems, problems of stress, aggression and latent violence. Understanding male violence against women, for example, is a major learning issue for men today, and this debate needs to be brought into the broader working life agenda.

Democracy and participation are important parts of gender-equal policy. Therefore, cooperation between the social partners is important. Active trade unions, employers' organisations and policy makers are needed. Men's studies, as part of gender and gender-equal status research, need to be better financed and developed.

- “The whole world is watching”

Gender-equal status is one of the primary goals on the world agenda today. Many people look to the Nordic region for social development and hope of a better future. It is all the more important, therefore, that men as well as women are engaged in this process, and that working life and the economy are included in it.

## DE AKTIVE FÆDRE - ANDERLEDES FÆDREORLOV I ISLAND

Árni M. Mathiesen, fiskeriminister (IS)



**Alle forældre kender til den kamp, der finder sted mellem arbejdslivet og hjemmet.** De fleste ønsker sig et spændende og givende arbejde og det kræver ofte en stor indsats af tid. Samtidigt ønsker man sig lige så stærkt, at have tid til sin familie, ikke mindst børnene og det indebærer også krav om tid.

Vi har nu i Island forandret mænds mulige alternativer, hvad angår de første måneder i deres barns liv, og den ændring viser efter min mening yderst spændende resultater.

Før maj 2000 var barselsorlov i Island seks måneder. I princippet kunne den deles

mellem forældrene, men i realiteten var den kun for mødrene. Kvinder på det almene marked fik barselsorlov fra Socialforsikringen, en meget lav pengesum, mindre end den løn som de fleste kvinder fik på arbejdsmarkedet. Så kan I selv gætte hvor stort beløbet var i forhold til mændenes løn. Ifølge den statistik vi har, modtog 10 til 15 islandske mænd hvert år en indkomst fra socialforsikringen på grund af barselsorlov. Der fødes mellem 4 og 5000 børn hvert år i Island. Kvalitative undersøgelser viser dog, at næsten alle islandske mænd tog orlov af en eller anden art, når de fik et barn. Den orlov varierede meget i længden, fra 2-3 dage til 6 uger, 2 uger i gennemsnit. Det faktum kunne man dog ikke se i den officielle statistik, eftersom de enten brugte deres sommerferie, tog orlov uden løn, eller forhandlede med deres arbejdsgiver om at holde lønnen selvom de tog orlov.

I den offentlige sektor var det anderledes. Kvinder opretholdt deres fulde løn i 3 måneder og fast løn i de næste tre. Det gav 80% af deres normal indkomst i de 6 måneder. Endvidere kunde de forlænge deres orlov med 6 måneder med formindsket løn. Dette var gældende for alle kvinder, men mænd i den offentlige sektor var i en anden situation. Hvis de var gift med kvinder, der arbejdede på det private arbejdsmarked, kunne de tage en del af de 6 måneder, og fik betaling fra socialforsikringen. Men hvis de var gift med kvinder, der er ansat hos det offentlige, fik de absolut ingenting. Tolkningen af loven var: at mændenes ret var afledt af kvindernes ret, eftersom kvinder i den offentlige sektor beholdt deres løn, havde de ikke ret til barselsorlov fra socialforsikringen. Og dersom mandens ret var afledt af hendes, havde han heller ingen ret til det.

Grunden til lovændringen var:

- man ønskede at ret til barselsorlov skulle være lige hvad enten man arbejdede i den offentlige eller den private sektor eller var selvstændigt.
- man ønskede at forlænge barselsorloven og sikre barnet samvær med begge dets forældre.
- man ønskede at bidrage til at både kvinder og mænd kunne deltage og være aktive på arbejds markedet og i familielivet.

a) undersøgelser har vist at en del af de vanskeligheder, der møder kvinder på arbejdsmarkedet, skyldes, at de anses for at en være mere usikker arbejdskraft på grund af barselsorlov og siden hen har en nærmere tilknytning til hjem og børn.

b) Mænd var i en meget dårlig forhandlingsposition over deres arbejdsgivere, hvis de ville bruge en del af deres barselsorlov, idet svaret som de fik, var "hvorfor udnytter din kone den ikke".

Hovedpunkterne i den nye lovgivning er:

1. En forlængelse af barselsorloven fra 6 til 9 måneder.
2. En tredeling af perioden, tre måneder til moderen, tre måneder til faderen og tre måneder som parret kan dele som de vil. Ingen af ægtefællerne kan indbyrdes overføre deres tid til den anden medmindre en af dem dør inden barselsorloven er slut
3. De 9 måneder kan fordeles over 18 måneder. Kombineret af arbejde og orlov er muligforældrene har stor frihed til at vælge hvorvidt og hvordan de ønsker at kombinere arbejde og børneomsorg.
4. Der blev stiftet en speciel Barselsorlovsfond og derfra får alle 80% af deres tidligere løn. Der er et gulv men ikke noget loft.
5. Finansiering sker via en omkanalisering af en del af arbejdsgiverafgiften.

Den nye lov træder til fulde i kraft første januar 2003.

I Island er vi altså gået fra en situation, hvor fædre var praktisk talt retsløse, hvad angår barselsorlov, til en situation hvor de har den bedste ret i Norden - som bestemt er et skridt i retning af liggeret.

Jeg som far får nu i stedet for 2 uger ud af min sommerferie, 3 måneders barselorlov og min kone, Steinunn og jeg, kan dele andre tre måneder. Og jeg kan i princippet kombinere arbejde og orlov og fordele det over 18 måneder. For begge forældres vedkommende forbedres den økonomiske situation og retten til barselsorlov gælder for alle. Nu får folk 80% af deres tidligere løn. En nøglefaktor er finansieringen af dette. Arbejdsgivere i Island betaler en vis procentdel af den udbetalt løn til en fond for at finansiere ordningen.



Fædre i Island ser ud til at være meget glade, for den øgede ret de har fået. Det har vist sig, at mellem 80 og 90% af fædre har taget deres del af barselsorloven, siden man ændrede loven. Det er også interessant at se at flere mænd og kvinder synes at bruge muligheden for at dele barselsorlovet. Hvad angår fædrene, kan man tænke sig at dette enten er fordi mænd tager sig alene af barnet, eller at de blander orlov og arbejde som en af mine medarbejdere gør, han fordeler sin orlov for at kunne være hjemme om morgenen, medens hans kone tager sig af barnet om eftermiddagen.

Men vi må huske, at man ændrer ikke på en nat forudsætninger og fordomme vedrørende kvinders og mænds plads på arbejdsmarkedet og i hjemmet og vi ved endnu ikke hvilken effekt loven kommer til at have på den lønforskel, der er mellem mænd og kvinder.

Men loven har allerede haft en effekt. Det kan man blandt andet se hos brandvæsenet i Reykjavik, som er en typisk mande-arbejdsplads. Nu skal en fjerdedel af medarbejderne have barn i år og alle ønsker de benytte deres ret til barselsorlov. Det havde man ikke tænkt på da man organiserede arbejdet og finansiering af driften. Dette eksempel, der er blevet omtalt i pressen, har vist os at man nu må regne med børneomsorg, både hvor mænd og kvinder arbejder, og sandsynligvis vil man da holde op med at tænke, at kvinder er en mere usikker arbejdskraft end mænd.

Men er så alt godt i det bedste mulige land i den bedste mulige verden for frit at citere Candide af Voltaire. Ja, det synes jeg, det er hvad dette angår, men ikke alle er enige med mig og selvfølgelig er lovgivningen blevet kritiseret. Den kritik kan opdeles i tre dele:

For det første synes nogle, at det er let at misbruge disse rettigheder.

For det andet er der mange, som synes at udgangspunktet skal være i rækkefølge, barnet og så familien. Man taler om formynderskab og at ligeret mellem kønnene ikke skal indgå på den måde i lovgivningen. Barselsorlov skulle være fuldt overførbart.

For det tredje, siger nogle at der burde være et loft over det orlovsbeløb, som forældre får og at de som har de højeste lønninger, ikke skal have den højeste barselsorlov. Man hævder at loven medfører større varige udgifter for staten end nogen anden lov hele det sidste årti, store ændringer i forholdet mellem lønmodtager og arbejdsgiver og at børn forskelsbehandles efter forældrenes status og vilkår.

I forklaringer til lovforslaget i 2000 siger man: "Hensigten med denne lovbundne fordeling mellem forældre er blandt andet at bidrage til et mere ligeligt forældreansvar såvel som til kønnenes ligestilling på arbejdsmarkedet. Der er tale om en midlertidig foranstaltning, som især træffes for at forbedre mændenes kår, da erfaringen har vist, at i det nugældende system har især kvinder udnyttet retten til barselsorlov... senere hedder det ..Det er derfor forslagens forfatteres vur-

dering, at det er nødvendigt at lovbinde en ordning omkring forældres forhold mens fædres ret til barselsorlov etableres. Når der er opnået erfaring med ligeligt forældreansvar og loven er fuldt ud trådt i kraft, tages det op til revision, hvorvidt fordelingen af orloven mellem forældrene fortsat skal lovbindes. Revisionen skal ske på baggrund af undersøgelser af hvorledes forældre har delt den fælles ret indbyrdes og fædre udnyttet deres selvstændige ret”

Jeg er af den opfattelse, at disse synspunkter er aktuelle og at den sagsbehandling, der her er beskrevet, er velegnet til at øge rettighederne for alle som sagen angår, for familien som helhed, for barnet, for moderen og for faderen. Med hensyn til loft over betalinger og omkostninger ved implementering af loven, mener jeg, at det har stor betydning for at folk reelt skal have mulighed for at udnytte denne ret, som de har, at betalingerne er i takt med den løn de ellers har. Med hensyn til omkostningerne, så betragter jeg det som et spørgsmål om prioriteringer.

Jeg oplevede den store lykke i sommer, at vi fik vores tredje datter og jeg tog barselsorlov i overensstemmelse med den nye lov i en måned sidste sommer. Jeg har længe været af den opfattelse at ligestilling ikke kun er et spørgsmål om retfærdighed, men at vi med øget ligestilling øger vores livsglæde - ja selveste lykken. Og selv om det ikke var for andet end det, så ville jeg gå ind for ligestilling. Jeg måtte derimod se den kendsgerning i øjnene, at kønsrollen er et kulturelt fænomen med en lang forhistorie, der ikke lader sig ændre uden videre. Jeg mener, at den nye barselsorlovslov er en stor sejr i ligestillingskampen, den fungerer i praksis og den fungerer socialt.

Min oplevelse nu sidste sommer viste mig mange ting. Det var vanskeligt - men samtidig overordentlig fornøjeligt. Det der overraskede mig mest er, hvordan nytænkning inden for plejen af fødende kvinder er en stor belastning på hjemmet. Når moderen og barnet kommer hjem et døgn efter fødselen - kan der ikke være tale om, at en person kan sørge for, som i vores tilfælde, tre børn. Jeg kunne indse, at det er fuldstændig nødvendigt at være to om børnevagten i de første uger, og selvom det var tilfældet hos os, var det særdeles godt, når slægtninge og venner kom og gav en hånd med over for de ældre børn.

Det er ikke helt nemt at være fiskeriminister og tage barselsorlov. Arbejdet medfører ansvar og krav, som man ikke kan sige sig fra eller nogen anden kan påtage sig som vikar. Og nu skete det i sommer, at netop som jeg tog barselsorlov, gik Island igen ind i hvalfangstkommissionen, debatten om småbådene var som så ofte tidligere heftig, kvoteårsskiftet nærmede sig, hvor der skal træffes diverse beslutninger som en minister ikke kan træffe, uden omfattende samråd inden for erhvervet og regeringen. Ganske vist blev telefonen og computeren ikke sparet, og man greb de stille timer, men det var hårdt, og det forsøger jeg ikke at skjule. Nybagte forældre og det gælder også ministre, har brug for både forståelse og at der tages hensyn til deres forhold. Jeg er naturligvis fuldstændig uenig i den opfattelse, som jeg sommetider hørte nævnt, at ministre ikke skal give sig af med at få børn. Jeg synes, det er helt forkert på den måde at gøre arbejdet mere anderledes end det behøver at være.

Lykkedes det og vil det lykkes for mig at give en hånd med der gjorde nogen forskel?. Det ved man naturligvis aldrig. Min ældre døtre og jeg er sammen i bil hver morgen på vej til arbejde og skole. Vi taler om forskellige ting på vejen, og forleden talte de om, hvad de ville være når de bliver store. Den yngste som ikke er bange af sig, syntes bedst om at blive stewardesse, ligesom mor var. Nej ....sagde den ældste, som tænker grundigt over sagerne - det vil jeg ikke - jeg vil hellere have et almindeligt job ligesom far. Den anden var enig i den definition af mit arbejde.

Jeg ved, at I kan forestille jer, hvor meget denne samtale glædede os forældre, som har dårlig samvittighed over for familien ligesom alle andre forældre. Det ser ud til at være lykkedes for os, til trods for krævende arbejde at forene vores familieliv og deltagelse i erhvervslivet på en måde, så de føler sig omsluttet af både regelmæssighed og frihed til at vælge.

Jeg gør mig håb om, at den islandske lov om barselsorlov kommer til at styrke kvinders stilling, den har allerede styrket mændenes stilling, som ikke var i nogen god forhandlingsposition over for deres arbejdsgivere, når der var et barn på vej. Endvidere styrker loven børnenes stilling, ved at deres fædre bliver mere aktive i omsorgen for dem. På engelsk ville det i en mødehelts mund hedde win-win-win status.

## INNLEDNING TIL PANELDEBATT

*Tomas Wetterberg, ämnessakkunnig, Näringsdepartementet (SE)*

Jag heter Tomas Wetterberg och brukar börja med att presentera mig med att jag är född 1954, vilket är 90 år efter det att vi svenska män förlorade den lagliga rätten att slå våra fruar. En lag om detta genomfördes 1864, i en tid när män i Sverige, och kanske hela Norden, samtidigt var väldigt oroad över att pojkar framöver skulle komma att uppfostras av kvinnor.

När männen var på väg från det hushållsgemensamma arbetet som funnits inom lantbruk och hantverk, in i industrierna, fanns det många män som kände skräck inför att pojkar i framtiden skulle kunna feminiseras. Scoutrörelsen och idrottsrörelser startade med uppgift att även i fortsättningen fostra pojkar till män. Hur skulle det annars se ut om kvinnorna fick den uppgiften? Under de 137 år som gått sedan dess har mycket hänt vad gäller villkoren för kvinnor. Rösträtten har genomförts för alla medborgare, kvinnor har fått större möjligheter att delta i hela samhällslivet, även om de i relation till män har lägre löner och mindre makt. Detta har inte skett av sig själv, utan det har varit en lång kamp som bedrivits i huvudsak av kvinnor. Männens del i det hela är väl att man varit med i beslutande församlingar som möjliggjort offentlig barnomsorg, äldreomsorg och andra sysslor som kvinnor annars fått arbeta helt ensamma med i hemmet. Det är inte säkert att dessa män genomfört dessa beslut om det inte funnits kvinnor som varit med att påverka dem.

Men när det gäller att män ska engagera sig i jämställdhetsfrågor tycks det fortfarande vara ganska så trögt. Inte förrän vi genomfört speciella faderskvoter i föräldraförsäkringarna så har män börjat ta del av föräldraförsäkringen. Vill inte män ta initiativ till att vara med sina små barn och vill inte män dela på hushållsarbetet?

Sedan sommaren 1999 har jag haft ett projekt, tillsatt av vår jämställdhetsminister, som handlar om män och jämställdhet.

Utgångspunkten för detta projekt är att en viktig del i en politik för tillväxt är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män och stärka kvinnors ställning i arbetslivet. Att ta tillvara på kvinnors resurser innebär både en samhällsekonomisk vinst och en kvalitetsökning i arbetslivet. Vilket också visat sig i en undersökning gjord av svenska Nutek (Verket för näringslivsutveckling).

För att göra detta möjligt behövs ytterligare insatser för att män ska ta ett större praktiskt ansvar för arbetet med barn och hushåll menade regeringen i sitt beslut 1998.

För att öka kunskaperna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns deltagande i jämställdhetsarbetet genomförde man så det projekt som jag arbetar med.

I projektet har ingått att

- Fördjupa kunskaperna kring vilka hinder som finns för att män ska ta ut mer föräldraledighet
- varför män inte vill delta i diskussionen kring mäns våld mot kvinnor
- varför män inte söker sig till yrken som idag domineras av kvinnor både till sitt innehåll (sin modellmakt som Holter och Aarseth kallar det)
- och kort och gott varför vi hela tiden vill upprätthålla en gammal maskulinitet.

Jag ska sammanställa vad som tidigare gjorts och föreslå åtgärder som kan underlätta för män att komma med i jämställdhetsarbetet.

Jag håller på med att skriva en rapport och den kommer att presenteras någon gång i början av 2002.2

Vad jag har kommit fram till är inte lätt att beskriva på några få minuter, ni får vänta på rapporten. Men vad jag kan säga är att jag tror att det man inom forskningen kallar för den hegemoniska maskuliniteten, är ett verkligt hinder för att engagera män. Detta tillsammans med det som Yvonne Hirdman benämner som genusystem, där kvinnor och män alltid ska ses som varandras motsatser som inte får komma in på varandras områden, utgör viktiga förklaringar.

Men för att uppehålla oss till dagens ämne, kombinationen av hushållsarbete och lönearbetet, så är det två konkreta saker jag vill nämna innan vi börjar samtala.

Föräldraförsäkringen med farskvot är en oerhört viktig nyckel för att män ska komma med. En del forskning tyder på att män gärna väljer bort småbarnsperioden. Lars Plantin menar att när män funderar på vad som ska ske med barnet som kommer in i familjen, tänker på hur de ska prata med honom och spela boll och ha andra aktiviteter tillsammans med barnet.

Det som kommer först, att byta blöjor, att ta hand om tvätt och att vara med ett barn som inte kan tala, bara skrika i olika tonlägen beroende på orsak, verkar inte män fundera så mycket på. I Sverige har vi nu på flera håll börjat med pappagrupper i samband med föräldrautbildningen för att män ska komma igång med dessa tankar, och för att stödja män i deras funderingar kring föräldraskapet och familjebildningen.

En annan viktig aspekt är arbetslivets stimulans av mäns uttag av föräldraledighet.

Det är spännande det som pågår i Sverige i en hel del företag, där de är med och utvecklar praktiker kring hur man ska kunna kombinera sitt föräldraskap med sitt arbetsliv. Kanske gör de detta för att de funderar mycket kring hur de ska kunna behålla sin arbetskraft. En hel del tyder på att det är det som är orsaken till att man är så uppmuntrande till att pappor tar ut sin föräldraledighet. Eller som en företagsledare uttryckte det att man idag har ett större behov av

personer i ledande ställning som kan ha många bollar i luften samtidigt, har en bredare social kompetens och därför blir en bättre arbetsledare om man varit pappaledig.

En ung man i Frankrike frågade oss vid ett tillfälle varför vi har så få kvinnor anställda som chefer i Sverige när vi anser att just detta skulle öka chefernas kompetens.

Detta tror jag är viktiga nycklar för att män ska engagera sig mer.

Vad kan vi som finns i olika organisationer på marknaden göra för att underlätta för männen (och kvinnorna) att få så goda arbeten så det går att kombinera sitt familjeliv och sitt arbetsliv?



Fra venstre mot høyre: *Niels Ulrik Sørensen, Finn Erik Thoresen, Kristian Skjølaas, Ragnwi Marcelind, Sven M. Christensen, Tomas Wetterberg.*

## NYTTIG LITTERATUR

Ekenstam, Claes et al (red). 2001. *Sprickor i fasaden. Manligheter i förändring: en antologi*. Hedemora: Gidlund

*Kan menn? Menn og likestilling i arbeidslivet - et idédokument.*  
København: Nordisk Ministerråd, 2000 (engelsk versjon er under utarbeidelse)

Nordisk handlingsplan for menn og likestilling 1995-2000

Wetterberg, Tomas. 2002. *Vill man ha jämställdhet? Slutrapport för projekt Män och jämställdhet*. Stockholm: Regeringskansliet



# NIKK

Nordisk institutt for  
kvinne- og kjønnsforskning

Postboks 1156 Blindern,  
NO-0317 Oslo

Telefon +47 22 85 89 21  
Telefaks +47 22 85 89 50  
nikk@nikk.uio.no  
www.nikk.uio.no



## Nordiska

RÅDET & MINISTERRÅDET

- NIKK är finansierad av Nordiska ministerrådet • Nordiska ministerrådet är ett samarbetsorgan mellan de nordiska regeringarna
- Nordiska ministerrådet verkställer och leder nordiskt samarbete • Statsministrarna har det överordnade ansvaret
- Verksamheten koordineras av de nordiska samarbetsministrarna, den nordiska samarbetskommittén och fackministerråd • Nordiska ministerrådet inrättades 1971

ISBN: 82 7864 011 4