

Minister for ligestilling

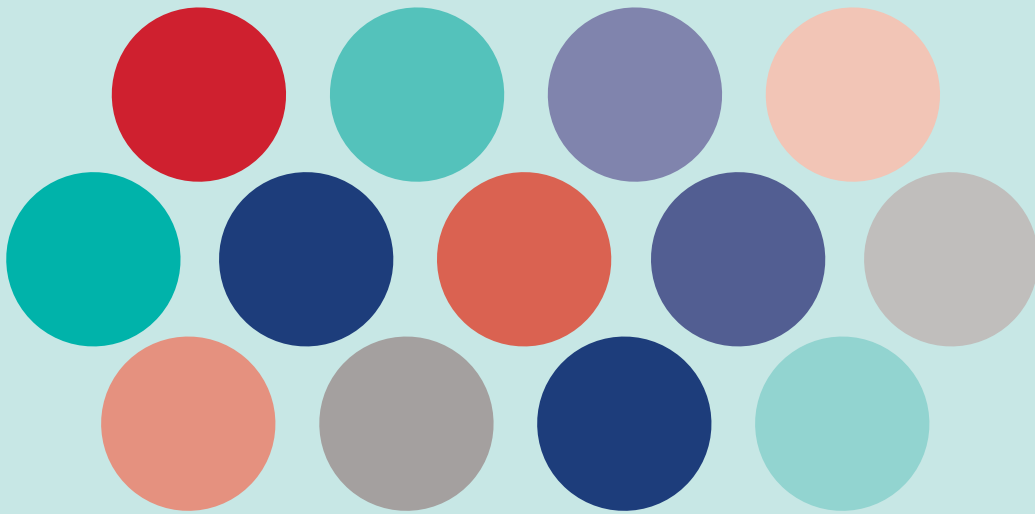
Sådan får vi flere kvindelige politikere og diversitet i politik

Veje til en bredere talentpulje i dansk politik

Praktiske erfaringer og konkrete anbefalinger til større diversitet og til at tiltrække og fastholde kvinder i politik.

Indhold

- s.3 Forskellighed giver gevinst – også i politik
- s.4 Diversitet i tal og fakta
- s.6 Barrierer for større diversitet og flere kvinder i politik
- s.7 anbefalinger
- s.8 Råd #1 Partiledelsen skal gå forrest
- s.10 Råd #2 Pas på antagelser og slå "plejer" ihjel, når poster skal besættes
- s.12 Råd #3 Skab en kultur med plads til ungdom og familieliv
- s.14 Råd #4 Giv støtte i mediemøllen
- s.16 Råd #5 Brug ambassadører og rollemodeller til at fortælle de gode historier om det politiske arbejde
- s.18 Citater
- s.19 Kildeliste



Forskellighed giver gevinst – også i politik

Flere politiske partier udtrykker ønske om større diversitet og om at tiltrække yngre generationer og flere kvinder til dansk politik. Først og fremmest, fordi det er vigtigt, at mænd og kvinder er med til at tage beslutninger om vores fælles samfund. Men også fordi diversitet bidrager til et godt arbejdsmiljø, bedre beslutninger og mere innovation. Og ikke mindst, fordi det betyder en bredere talentpulje at rekruttere fra.

Ambitionerne er der, men der er også udfordringer og forhindringer på vejen mod større diversitet i de politiske partier. Derfor er der her samlet en række råd baseret på forskning og erfaringer fra organisationer og virksomheder, der har opnået gode resultater ved at fokusere på at fjerne forskellige barrierer for større diversitet.

Da der kan være lokale og partipolitiske forskelle på udfordringer og løsninger, skal de gode råd selvfølgelig tilpasses den enkelte organisation og lokale behov.

Inspirationsmaterialet er baseret på dansk og nordisk forskning inden for politik og valg samt interviews med lokalt og nationalt valgte politikere i Danmark. Herudover inddrager inspirationsmaterialet erfaringer fra udvalgte cases i erhvervslivet og organisationer, som har særligt fokus på at arbejde med diversitet.

God læselyst.

Diversitet i tal og fakta

Danmark er blandt de mest ligestillede lande i verden. Men hvordan ser det rent faktisk ud med kvinder i politik? Her er lidt fakta:

Ved folketingsvalget i 2019 var fordelingen af de opstillede kandidater:

35 pct. kvinder
65 pct. mænd

Danmark ligger med 39 pct. kvinder i Folketinget pænt over EU-gennemsnittet på 32 pct. Men vi er bagefter de øvrige nordiske lande, bortset fra Island.

I 1990'erne lå Danmark på en global tredjeplads over kvinders politiske repræsentation. I 2019 var vi faldet til en 24. plads.

Udviklingen for opstillede og valgte kvindelige kandidater til regionsvalg i pct.

	2005	2009	2013	2017
Opstillede kandidater	28,3	28,4	28,8	31,7
Valgte kandidater	33,7	35,1	39,5	38,0

Udviklingen for valgte kvindelige kandidater og poster frem til og med 2020 i pct.

	2016	2020
Ministre	29	35
Partiledere	33	60
Regionsrådsformænd	60	60
Borgmestre	12	14

Danmark ligger på en 29. plads over de mest ligestillede lande i verden. Vores nabolande Island, Finland, Norge, og Sverige er henholdsvis nummer et, to, tre og fem ifølge World Economic Forum.

Kun 14 af landets 98 borgmestre er kvinder.

Til kommunalvalget i 2017 var 33 pct. af de valgte byrådsmedlemmer kvinder, og 32 pct. af de opstillede kandidater var kvinder.

Udviklingen i andelen af kvinder i Folketinget er steget et enkelt pct.point på 10 år

38,0 pct. 2009
38,9 pct. 2019

Andelen af kvindelige regionsrådsmedlemmer er 38 pct., mens hver tredje af de opstillede kandidater til regionsvalget var kvinder. Til sammenligning er 48 pct. af regionsrådsmedlemmerne i Sverige kvinder.

Barrierer for større diversitet og flere kvinder i politik

Ved folketingsvalget i 2019 var 35 pct. af de opstillede kandidater kvinder. Det betyder, at to ud af tre kandidater var mænd. Samtidig viser tidligere undersøgelser af kvinders repræsentation i lokalpolitik, at kvinder i højere grad deltager i bestyrelsesarbejde på skoler og andre lokale institutioner end i politisk arbejde. Det tyder på, at kvinder generelt er interesserede i at arbejde med politiske beslutninger, og at der må være andre barrierer på spil i forhold til kvinders deltagelse i politik.

Forkerte antagelser om årsagerne kan i sig selv være med til at hindre nedbrydningen af de barrierer, som reelt afholder flere kvinder fra at stille op i dansk politik eller fra at indtage magtfulde udvalgsposter. Undersøgelser peger på barrierer, som handler om, hvordan blandt andet ubevidste handlemønstre, hvor vi gør, som vi plejer, kan stå i

vejen for at skabe større diversitet. Og at de store arbejdsbyrder kan være svære at navigere i uden støtte. En anden væsentlig barriere er en hård tone både internt i partierne og særligt på de sociale medier, hvor kvindelige politikere behandles hårdt. Derfor er der brug for nye arbejdsformer, rollemodeller og gode historier om det politiske liv og arbejdet for at skabe vigtige resultater.

Erfaringerne fra erhvervslivet og organisationer, der arbejder med diversitet, er, at viljen til at prioritere ligestilling og kønsbalance er essentiel for opbakningen på alle niveauer i organisationen. Derfor starter forandringen netop der – ved en beslutning i partiledelsen om at fremme diversitet og skabe en inkluderende kultur med plads til ungdom, karriere og familieliv.

“Vi sad i en stor gruppe og gennemgik kandidatlisten til det kommende valg. Først langt nede på listen var der en kvindelig kandidat. Det blev forklaret med, at der jo ikke var nogen kvindelige kandidater. Men problemet er, at beslutningstagerne ikke ser de kvindelige talenter, og de signalerer samtidig, at det ikke er vigtigt med kvindelige kandidater.”

Kvinde, kommunalpolitik

Anbefalinger

Slå dørene op og fjern barriererne for større diversitet i dansk politik

Ligestilling er formelt på dagsordenen, og mange partier er bevidste om at arbejde med større diversitet blandt andet ved at rekruttere flere kvinder og yngre kandidater. Men tilsyneladende er det svært at finde nok kvinder til opstillingslisterne.

Her er det partiforeningerne, der har mulighed for at rykke på dagsordenen. Det er partiforeningerne, som beslutter, hvilke kandidater, der skal opstilles til folkevalgte positioner. Og det er partierne, der står for kandidatudvælgelse

og placering af kandidater på valglister og i valgkredse.

Derfor tager de første af materialets råd udgangspunkt i partiforeningernes muligheder for at påvirke diversiteten gennem den daglige ledelse og arbejdsform. Herefter følger gode råd til, hvordan der kan opnås en mere inkluderende og støttende politisk kultur, samt hvordan der kan tiltrækkes mere diversitet ved at udbrede kendskabet til det givende arbejde som politiker og synliggørelse af kvinder i dansk politik.

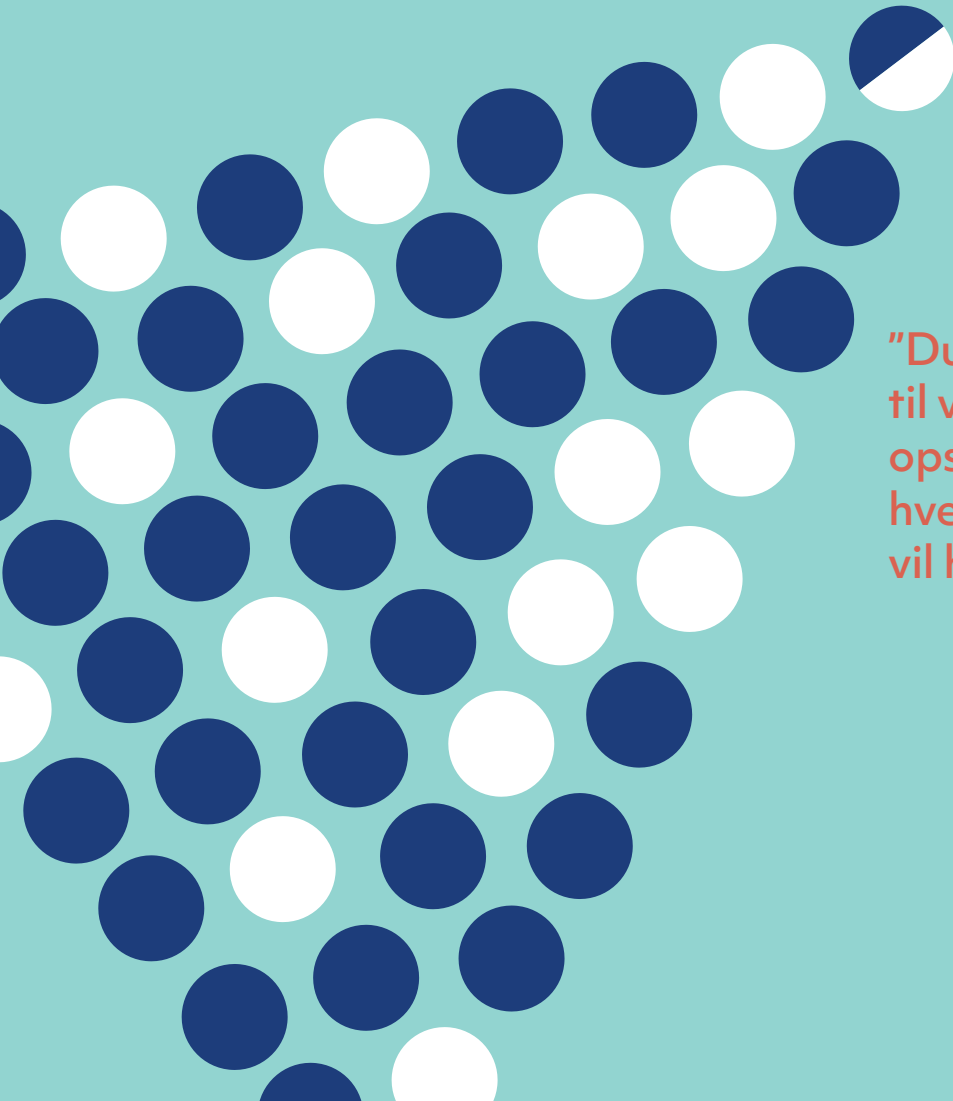
5 råd til at opnå større diversitet

- Råd #1** **Partiledelsen skal gå forrest**
- Råd #2** **Pas på antagelser og slå "plejer" ihjel, når poster skal besættes**
- Råd #3** **Skab en kultur med plads til ungdom og familieliv**
- Råd #4** **Giv støtte i mediemøllen**
- Råd #5** **Brug ambassadører og rollemodeller til at fortælle de gode historier om det politiske arbejde**

RÅD #1

Partiledelsen skal gå forrest

Erfaringer fra erhvervslivet viser, at indsatsen for at opnå flere kvinder i eksempelvis topledelsen eller bestyrelsen kræver, at ledelsen aktivt kommunikerer behovet og formålet med øget ligestilling. Forankring i den øverste ledelse forpligter hele organisationen til at arbejde efter det fælles mål. Derfor er det afgørende, at partiledelsen tager et aktivt valg om at fremme kønsbalancen og prioritere arbejdet med at fremme større diversitet i partiet. Skal det give resultater, må ledelsen signalere dette kontinuerligt og vedholdende gennem klar og tydelig kommunikation.



"Du sender et signal til vælgerne via din opstilling på listen om, hvem du gerne vil have stemt ind."

Mand, kommunalpolitik

Case: Måltal og ledelsen i front

I 2017 satte det internationale atletikforbund World Athletics (WA) globale mål for andelen af kvinder i de politisk ledede dele af organisationen for at sikre, at alle har lige adgang til indflydelsesrige poster og den størst mulige talentpulje at rekruttere fremtidige ledere fra. Forbundet har en vision om bedre kønsbalance, og ambitionen er at nå 40 pct. kvindelig repræsentation i 2023 og 50 pct. i 2027.

For at nå målet og få alle i organisationen til at have fokus på diversitet, har forbundet opstillet måltal og vedtægtsændringer, ligesom ledelsen tydeligt har italesat organisationens kønsbalance. Derudover har forbundets program "The Gender Leadership Programme" hjulpet kvinder fra hele verden med at forberede sig til lederroller både nationalt og globalt i organisationen. I 2019 kandiderede flere kvinder til bestyrelsen – og flere blev valgt ind – ligesom der generelt er flere kvinder repræsenteret i hele organisationen end tidligere.

Sådan kan partiledelsen gå forrest:

- Definér hvorfor det er vigtigt for jer med større diversitet og flere kvindelige kandidater i partiet.
- Opstil måltal for fx kønsfordeling blandt rekrutterede kandidater, kønsbalance på ledende poster eller jeres vision om diversitet.
- Kommunikér visionen ofte og tydeligt. Forklar hvorfor diversitet er vigtigt, så det rodfæster sig i organisationen.
- Sørg for, at andre end kvinder taler tydeligt om gevinsterne ved diversitet, og at ledende politikere også italesætter diversitet og ligestilling.
- Gør det til en ledelsesbeslutning at prioritere centrale pladser på partilisten til fx unge eller kvindelige kandidater.
- Støt kvindelige kandidater i udvælgelsesprocessen - især yngre, kvindelige kandidater kan have brug for opbakning fra partiledelsen og politikere i indflydelsesrige positioner.

Bonusinfo:

Flertallet bør fremhæve diversitet

Forskning viser, at personer, der tilhører et mindretal, ofte bliver vurderet mere negativt, når de taler om behovet for diversitet. Hvis det derimod er personer, som tilhører flertallet – eksempelvis mænd – der taler om diversitet, så oplever de ikke negative reaktioner fra andre. For at undgå negative associationer bør det derfor ikke være kvinder og yngre kandidater, som gøres ansvarlige for at promovere diversitet.

RÅD #2

Pas på antagelser og slå "plejer" ihjel, når poster skal besættes

Interviews med politikere peger på en klar tendens til, at udvalgsposter både vælges og fordeles efter de traditionelle kønsroller. Både mandlige og kvindelige politikere fortæller, at kvinder selv søger mod udvalg inden for børn, skole og socialområdet, mens mænd dominerer inden for økonomi, teknik og miljø både i kommunalbestyrelser og i Folketinget.

Ubevidste stereotype antagelser om, at mænd styrer økonomien og kvinderne tager sig af børnene, kan gøre det svært for kvinder eller yngre kandidater at opnå formandsposter og komme ind i magtfulde udvalg. Typisk er de såkaldte ubevidste bias eller antagelser baseret på erfaringer, eller "hvad vi plejer". Men de kan betyde, at talenter overses fx ved rekruttering og opstilling af politiske kandidater.

I erhvervslivet arbejder en række virksomheder systematisk med at undervise ledere og rekrutteringsansvarlige i blandt andet ubevidste bias om køn. Det samme kan med fordel udbredes til ledere i partiorganisationerne og politikere med indflydelse på at udvælge nye kandidater, så de bliver opmærksomme på at identificere og mindske de ubevidste tanke- og handlemønstre.

"Da jeg stillede op som borgmester, fik jeg hele tiden spørgsmål om, hvordan jeg nu ville få det til at gå op med familielivet. Det var der ingen, der spurgte min mandlige modkandidat om."

Kvinde, kommunalpolitik

Case: Deler data og uddanner i ubevidste bias

Det Danske Filminstitut arbejder aktivt med kønsdiversitet. Dagsordenen er forankret i direktionen, bestyrelsen og projektledelsen. Siden 2018 har Filminstituttet lavet årlige offentlige redegørelser om kønsfordelingen i støttesystemet for at dele de indsamlede data og erfaringer. Desuden har Filminstituttet lavet obligatoriske uddannelsesforløb for de personer, som tildeler støtte. Her lærer de at være opmærksomme på, hvilke tankemønstre og ubevidste antagelser der er til stede i udvælgelsesprocessen, så de kan arbejde uden om dem og rekruttere bedre i forhold til at afspejle befolkningen.

Sådan slås "plejer" ihjel, når poster besættes:

- Opret eller tilmeld personer, som har indflydelse på rekruttering til forskellige poster, til et kursus om ubevidste bias.
- Sæt fokus på ubevidste bias ved løbende at tale om situationer, hvor det kan have indflydelse på beslutninger.
- Synliggør diversitetsproblematikken med data på, hvor mange kvinder eller andre underrepræsenterede grupper, der kandiderer, opfordres og udpeges til poster i partiet.
- Lav strategier for, hvordan der kan skabes kønsbalance ved rekruttering og besættelse af poster – fx ved målsætning om flere kvinder på tunge udvalgsposter, eller at udvalget, der placerer politikere på poster, består af en gruppe, der er trænet i at mindske ubevidste bias.
- Kom udenom antagelser omkring køn ved at definere de konkrete personlige, faglige og teoretiske kompetencer, der er behov for.
- Tag en udefrakommende person med, som kan udfordre beslutningsprocessen.
- Bryd vanen og se efter andre typer kandidater i netværk, erhvervslivet og frivillige organisationer udenfor partiforeningen.

Bonusinfo: Svært selv at ændre bias

Ubevidste bias er fordomme, antagelser eller en forudindtagethed, som vi ikke selv er opmærksomme på. Adfærdsforskning viser, at mennesker har umådeligt svært ved selv at ændre ubevidste bias. Derfor bør ubevidste bias tackles ved at nudge den måde, vi eksempelvis træffer beslutninger på, med venlige puf i den rigtige retning. For eksempel med kvinder på valglisten, og at hver anden linje er henholdsvis en mand og en kvinde. Et andet eksempel på at nudge er at lave faste arbejdsgange, hvor det sikres, at diversitet overvejes ved alle relevante beslutninger. Eksempelvis at alle relevante personer underskriver, at de har overvejet diversitet i kandidatopstillingen.

RÅD #3

Skab en kultur med plads til ungdom og familieliv

Både mandlige og kvindelige politikere fortæller om en stor arbejdsbyrde og lange arbejdsdage. Især i kommunal- og regionalpolitik kan de mange opgaver, som ofte må løses i de sene aftentimer, være svære at kombinere med et almindeligt arbejdsliv. Arbejdsbyrden kan virke afskrækkende for en politisk karriere og dermed være en barriere for at opnå en bredere sammensætning i køn og alder i de politiske partier.

En effektiv metode til at fastholde kandidater er mentorordninger, som både i politik og i erhvervslivet er en medvirkende faktor for de kvinder, der når toppen. Flere politikere efterlyser mere

strukturerede mentorordninger, hvor de garvede politikere deler ud af deres erfaring med at navigere i det politiske landskab, håndtering af store mængder læsestof og hjælper med, at nye politikere inkluderes godt på møder.

I kommunalpolitik er der eksempler på, at en tilpasning af kulturen og arbejdsforholdene har skabt en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Det er lykkedes ved at skabe større forståelse for familielivet og forskellige livssituationer og ved at ændre mødeformen og sikre en respektfuld omgangsform.

“Der er en del kvinder hos os i byrådet, men der har også været en del oprydningsarbejde og mere professionalisering. Møderne er på et afgrænset tidspunkt om aftenen, jargonen og måden at tale på er ændret, og det er blevet acceptabelt at melde afbud, amme, have sygt barn osv. Hvis vi vil have kvinder og unge kvinder, så bliver vi nødt til at acceptere det.”

Case: Diversitet starter med kulturen

Lærerstandens Brandforsikring (LB) er en finansiel medlemsorganisation, som har kønsdiversitet i ledelseshierarkiet med 5 mænd og 4 kvinder i bestyrelsen, en kvindelig administrerende direktør, og hvor halvdelen af lederne er kvinder. Mantraet er, at man ikke skaber diversitet nedefra og op – det starter med en ledelsesbeslutning og ikke mindst handling. Diversitet er et af de parametre, der rapporteres om i årsrapporten, men først og fremmest arbejdes der med en inkluderende kultur, hvor især ledergruppen evner at se bredt på kompetencer før køn og alder. Arbejdspladsen viser forståelse for forskellige livssituationer med mulighed for hjemmearbejdspladser, arbejde på deltid eller skiftende tider af døgnet, ligesom der fx arrangeres møder udenom markerede "hente-børn" tider i kalenderen. Det betyder, at mænd og kvinder taler og bidrager lige meget under eksempelvis strategimøder, og at kvinder i lige så høj grad som mænd udviser lederambitioner.

Sådan skabes en inkluderende kultur:

- Opret strukturerede mentorordninger, hvor erfaring og vejledning gives videre mellem erfarne politikere og nyvalgte især unge eller kvindelige kandidater.
- Samarbejd med ungdomspartierne om en god overgang for at fastholde unge politikere. Byd yngre kandidater velkommen og vis, at deres engagement og kompetencer er ønsket.
- Bak op om at lave netværk på tværs af partier som et sikkerhedsnet for unge og kvindelige politikere, der ofte er i risiko for at føle sig alene især i mindre partier.
- Overvej om der ubevidst stilles større forventninger til yngre eller nye kandidater. Grib ind, hvis de behandles uretfærdigt eller påtager sig for stor en arbejdsbyrde.
- Revurdér om mødeformer trænger til en nytænkning, som inviterer flere ind. Overvej fx hvilke emner, der tales om. Er der plads til, at alle kommer til orde? Hvordan er tonen og humoren?
- Begræns uformelle møder uden at alle relevante personer er med. Det er ofte her, ekskludering kan ske.
- Gør fleksibel mødedeltagelse muligt eksempelvis med virtuelt deltagelse. Vær opmærksom på at inddrage virtuelle deltagere på lige fod med øvrige deltagere.
- Tal åbent om kulturen – har alle mulighed for at føle sig værdsat, respekteret og lyttet til?

Bonusinfo:

Det har fordele at være nysgerrig på nye og anderledes personer

Studier viser, at folk, der aktivt deler ud af deres erfaring og aktivt lytter til andres perspektiver, er mere tilbøjelige til at træffe bedre beslutninger, da de gennem inkluderende dialoger får nye indsigter. Helt konkret kan det, at være åben og inkluderende overfor andres perspektiver i grupper med høj grad af diversitet, føre til bedre beslutninger 87 pct. af tiden og med halvt så mange møder.

RÅD #4

Giv støtte i mediemøllen



Undersøgelser viser, at kvindelige politikere behandles hårdt på sociale medier og af kolleger og nyhedsmedier. Især yngre kvinder angribes. En svensk undersøgelse har vist, at hvor en mandlig politiker, som er indblandet i en skandale, omtales i artikler som hovedperson 35 gange, da trækkes en kvindelig politiker gennem skandaleartikler 68 gange. Altså næsten dobbelt så meget negativ eksponering med personlige angreb. En dansk undersøgelse viser, at mange kvinder bliver angrebet på baggrund af deres køn og krop, hvor mænd chikaneres på baggrund af deres politiske holdninger.

Debattonen er en væsentlig forklaring på, hvorfor nogle grupper vælger at trække sig fra blandt andet den offentlige debat på sociale medier som Facebook, Twitter og Instagram. Især for kvinder betyder det, at nogen bliver mere forsigtige med at ytre sig. En lige så alvorlig konsekvens er, at en del kvinder kan afholde sig fra at gå ind i politik, fordi de ser, hvordan kvindelige politikere udsættes for negative og grænseoverskridende kommentarer.



“Du er noget mere disponeret for hadefulde beskeder i indbakken i toppolitik. Det, tror jeg, kan afskrække kvinder. Det kan involvere ens børn. Du tænker: Er det det værd?”

Kvinde, landspolitik

Case: Tryghed med moderatorer

I gamingverdenen er det også essentielt, at der er en tryghed omkring chatfunktionerne i de online-samfund, hvor gamere kommunikerer og opbygger et fællesskab om interesser. Discord, som er et program, der tilbyder plads til fællesskaber omkring især spil, har taget et stort ansvar ved at uddanne moderatoren, som er specialiserede i at kunne bygge et trygt onlinesamfund op. Moderatoren kender guidelines og regler i dybden, de kan fjerne og rapportere diskriminerende eller ikke accepterede beskeder og lærer at håndtere vanskelige situationer. Discord lægger ikke skjul på, at det er hårdt arbejde. Derfor bruger de konkrete handlingsanvisninger for at undgå, at moderatoren brænder ud. Men de har også øje for, at vidensdeling og samarbejde er vigtigt og med til at sørge for, at alle har lyst til at være med i onlineuniverset.

Sådan skabes stærke støttefunktioner:

- Start i egne rækker, tag dialogen og skab en nultolerancekultur i forhold til chikane, sprogbrug og tone. Gør det meget konkret med eksempler. Hvad accepteres ikke?
- Lav retningslinjer for håndtering af sager og for hjælp til politikere, der udsættes for trusler, angreb, mobning og krænkelser.
- Aftal at støtte op offentligt, hvis I oplever en politiker i jeres eget eller andre partier blive angrebet på sin person eller diskrimineret. Især mandlige, indflydelsesrige politikeres opbakning har stor betydning.
- Opret eventuelt lukkede støttegrupper, hvor I gør hinanden opmærksomme på oplæg eller debatter, som skal have fokus.
- Overvej en fælles moderator, som behandler ikke-acceptable indlæg fra vælgerne på eksempelvis sociale medier.
- Opret gerne et fælles kodeks eller disclaimer på de sociale medier, som fortæller, hvad der accepteres og ikke accepteres. Herefter kan der slettes og blokeres i henhold til kodekset.
- Undgå at lægge et formelt eller uformelt pres på kandidater for deltagelse i debatter på sociale medier.

Bonusinfo:

Kvinder afholder sig fra debat på Facebook

6 ud af 10 kvinder afholder sig fra samfundsdebatter på Facebook på grund af tonen.

I løbet af det seneste år har 37 pct. af kvinderne og 26 pct. af mændene debatteret mindre på Facebook. I samfundsdebatter oplever 41 pct. af deltagerne, at der er brugt nedsættende eller krænkende kommentarer om dem. Ud af dem angiver 15 pct. af kvinderne, at det var rettet mod deres køn, mens det er tilfældet for 4 pct. af mændene.

RÅD #5

Brug ambassadører og rollemodeller til at fortælle de gode historier om det politiske arbejde

Lange møder, tunge rapporter og konflikter.

Sådan ses det politiske arbejde ofte udefra, men politik er også samarbejde på tværs af partier og beslutninger med betydning både for den lokale udvikling og det brede samfund.

For at tiltrække nye kandidater og opnå en bredere palette af kandidater i landets kommunalbestyrelser, regionsråd og på Christiansborg er rollemodeller og ambassadører en god måde at give et levende indblik i det politiske arbejde. Rollemodeller kan fortælle om gode samarbej-

der på tværs af partierne og resultater med stor betydning lokalt eller nationalt, og de kan spille en stor rolle for, om kvinder vælger at kandidere til politiske valg eller ej.

Men der er behov for flere kvindelige rollemodeller. Op til folketingsvalget i 2019 optrådte kvinder samlet set i 32 pct. færre artikler i landsdækkende aviser end mænd. En forskel, der er blevet markant større end ved det forrige valg i 2011, hvor kvindelige kandidater blev nævnt i 17 pct. færre artikler end mandlige.

“Der er brug for at vise de gode eksempler på at, ja, det kan faktisk lade sig gøre at være politisk aktiv på kommunalt, regionalt eller nationalt niveau og stadig have et sammenhængende liv og en familie. Der er behov for at rollemodellerne, som jo er derude, bliver mere synlige for andre.”

Kvinde, kommunalpolitik



Case: Profilering med kvindelige rollemodeller

Innovationsfonden, som i høj grad har været tegnet af mænd, har aktivt valgt at profilere kvindelige rollemodeller. De fortæller om at være iværksætter eller forsker for at vise et bredt billede af, hvad fonden investerer i. De kvindelige ambassadører har Innovationsfonden brugt på alle sine mediekana-ler og som profiler ved arrangementer. Især har fonden dedikeret hele sin Instagramkonto til de kvindelige rollemodeller, fordi mange kvinder er på det sociale medie.

Sådan skaber rollemodeller synlighed om det politiske arbejde:

- Sørg for at kvinder og unge er godt repræsenteret i kommunikation og materialer, så kvindelige og yngre kandidater og vælgere har rollemodeller at spejle sig i.
- Invitér målgruppen til åbent hus og vis de spændende processer, vigtige resultater og gode samarbejder, der er tradition for i dansk politik.
- Besøg folkeskoler, ungdoms- og uddannelsesinstitutioner og fortæl om den del af det politiske arbejde, der berører børn og unge.
- Udpeg gode, kompetente kvindelige ambassadører for partiet, som kan inspirere andre kvinder ved at fortælle om det, der motiverer dem som fx at skabe resultater og påvirke beslutninger, der har betydning for samfundet.
- Opret en database med ambassadører fra politik både kommunalt, regionalt og nationalt, der kan bruges, når der fx efterspørges kvindelige profiler i forskellige sammenhænge.
- Fortæl gode historier om hvilke succeser og fx politiske aftaler de kvindelige rollemodeller laver på alle partiets kommunikationskanaler. Tildel fx en uge eller periode til hver ambassadør på partiets Instagramkonto, så de kan vise de gode sider af livet som politiker.

Bonusinfo:

Antallet er vigtigt for at skabe succes med inklusion

Forskning viser, at i grupper, hvor der er mere end 70 pct. repræsentation af ét køn eller én aldersgruppe, er der større risiko for, at stereotype forventninger bliver en barriere for øget diversitet. I de grupper, hvor 70 pct. repræsenteres af eksempelvis ét køn eller én aldersgruppe, vil der også være større tendens til ubevidste bias. Derfor er der et behov for rollemodeller, ambassadører og mangfoldighed for at undgå stereotype tendenser og sikre fastholdelse af de underrepræsenterede grupper.

“Jeg har oplevet, at ledelsen har kunnet gøre en forskel for kønsrepræsentation ved at have kontinuerligt fokus på det. Borgmesteren har selv været optaget af, at der skulle være bred repræsentation – også på flere parametre end ”bare” køn. Der er også en forståelse for, at emnet skal italesættes og ud i det åbne, før der kan gøres noget ved det.”

Kvinde, kommunalpolitik

“Da vi skulle rekruttere en folketingskandidat, gik man meget op i, at det skulle være en mand, der skulle repræsentere partiet. Der var udbredt opbakning til den holdning, at mænd bedst repræsenterede partiet udadtil. Det var både mænd og kvinder, der sad med den holdning, og det gør, at vi helt automatisk leder efter mænd som spidskandidater.”

Kvinde, kommunalpolitik

“Kvinder skal have et større indblik i, hvordan hverdagen som politiker er. Mange bliver skræmt af medierne og historier om kedelige møder. Som byrådsmedlem skaber vi forandringer lige foran os i det miljø, vi bevæger os rundt i til dagligt. Det kan selvfølgelig gøre det sværere til tider at træffe beslutninger, fordi vi taler med de mennesker, som forandringerne påvirker. Men omvendt kan jeg mærke og se den forskel, jeg gør.”

Kvinde, kommunalpolitik

“Jeg undgår de sociale medier, da tonen er blevet mere rå. Nu nærmer valget sig, og så bliver jeg nødt til det, men jeg glæder mig ikke.”

Mand, kommunalpolitik

“Jeg har følt mig truet af politiske kolleger og mandlige eksterne samarbejdspartnere. Det er sager, som jeg er gået videre med. Men der bliver ikke gjort noget ved det. Det føles som om, at der ikke bliver passet på én. Der mangler en tillidsrepræsentant for byrådsmedlemmer.”

Kvinde, kommunalpolitik

Kildeliste

Får mandlige eller kvindelige kandidater mest omtale i avisernes valgkampsdækning?
Undersøgelse udarbejdet af Mediernes Forsknings- og Innovationscenter,
Syddansk Universitet, 2019

Gender Equality as a Closed Case: A Survey Among the members of the 2015 Danish
Parliament, Drude Dahlerup 2018

Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum, 2021

Hacking Diversity With Inclusive Decision Making, Cloverpop, 2017

Kandidatrekruttering i politiske partier, Karina Kosiara-Pedersen, 2017

Køn - status 2019, Rapport fra Institut for Menneskerettigheder, 2019

Konflikt og Konsensus, Drude Dahlerup m.fl., Frydenlund Academic, 2020

Kvinder, demokrati og folketingsvalg 2019, Analyse fra Institut for
Menneskerettigheder, 2019

Kvinnor har det tuffare än män inom politiken, Jämställdhetsmyndigheten, 2019

Ligestillingsindikatorer – hvad viser de om forskellene mellem mænd og kvinder i Danmark?
Temanummer: Kvindens plads – Betydning af køn i dagens Danmark, Djøf Forlag, 2020

Monthly ranking of women in national parliaments, IPU Parline

National parliaments: presidents and members, Gender Statistics Database

European Institute for Gender Equality

Rekordmange kvindelige kommunalpolitikere, Kvininfo.dk, 2017

Tal og statistik fra statistikbanken.dk, regioner.dk, danskekommuner.dk

The blame game: Analyzing gender bias in Danish local elections, Ulrik Kjær &
Mona Lena Krook, 2019

The Hourglass Pattern of Women's Representation, Ulrik Kjær & Karina
Kosiara-Pedersen, 2018

Undersøgelse af chikane og trusler mod folketingskandidater 2019, Rapport fra Institut
for Menneskerettigheder, 2019

What Works: Gender equality by design, Iris Bohnet, 2016

Women and Minorities Are Penalized for Promoting Diversity, Harvard Business
Review, 2016

Women's representation in local politics. The neglected achilles' heel of gender equality,
Anne-Dorte Christensen, KVINFO, 2013

#1 Partiledelsen skal gå forrest

Definér *hvorfor* diversitet og flere kvindelige kandidater er vigtigt i jeres parti. Opstil fx målsætninger eller måltal og kommunikér visionen, så den rodfæster sig i systemet. Bak kvindelige kandidater op både i udvælgelsesprocessen og på partilisten.

#2 Pas på antagelser og slå "plejer" ihjel, når poster skal besættes

Bliv klogere på ubevidste bias. Brug data til at gøre diversitetsproblematikken synlig og opsæt måltal for, hvordan og hvornår der skal være flere kvindelige kandidater og kønsbalance på indflydelsesrige poster.

#3 Skab en kultur med plads til ungdom og familieliv

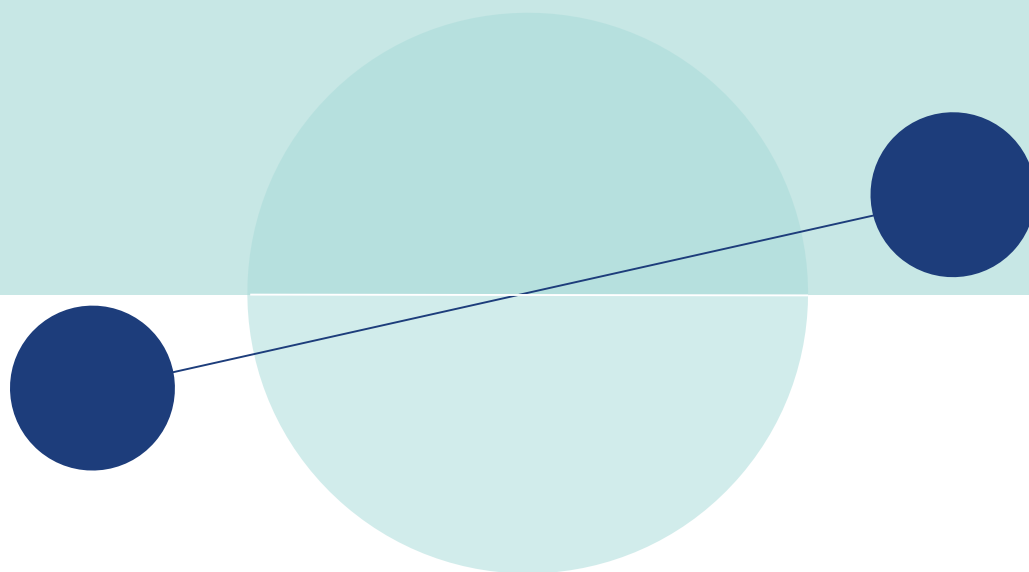
Inddrag yngre kandidater for at vise, at deres engagement og kompetencer er ønsket. Skab netværk for unge og kvindelige politikere. Nytænk jeres mødeform, tonen, humoren og de emner I diskuterer, for at invitere flere ind. Opret mentorordninger mellem erfarne politikere og nyvalgte især unge eller kvindelige kandidater.

#4 Giv støtte i mediemøllen

Lav retningslinjer for håndtering af sager, hvor politikere udsættes for trusler, diskriminering eller krænkelser og støt op offentligt om politikere, der bliver angrebet.

#5 Brug ambassadører og rollemodeller til at fortælle de gode historier om det politiske arbejde

Sørg for diversitet i partiets kommunikation og på sociale medier blandt andet ved at kvinder og unge er godt repræsenteret som rollemodeller. Udpeg kvindelige ambassadører, som kan inspirere andre kvinder ved at fortælle om det, der motiverer dem i det politiske arbejde som fx at samarbejde eller skabe resultater.



Ligestillingsafdelingen
Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 7220 5000
E bm@bm.dk
W bm.dk

LIVING INSTITUTE
center of applied diversity intelligence



ISBN: 87-91892-42-2 (elektronisk udgave)