

POSITIV SÆRBEHANDLING

HVAD ER POSITIV SÆRBEHANDLING

Ved positiv særbehandling af kvinder forstår vi foranstaltninger, der sættes i værk for at opveje den diskrimination mod kvinder, der finder sted i vort samfund, og som går ud på i en overgangsperiode at stille kvinder gunstigere end mænd, indtil reel ligestilling er opnået (resultatlighed). Inden for den positive særbehandling beskæftiger vi os her især med kønskvotering. Man kan f.eks. kvotere inden for uddannelsessystemet, således at 50% af alle uddannelsespladser skal være forbeholdt kvinder, eller man kan kvotere inden for politik, således at halvdelen af alle pladser i de folkevalgte organer er forbeholdt kvinder. Men positiv særbehandling kan også være særlige støtteforanstaltninger til kvinder, f.eks. i form af særlig økonomisk hjælp til piger, der vælger et utraditionelt uddannelsesområde, eller ekstra uddannelsesstøtte til familier med småbørn, hvor begge forældre er under uddannelse.

REEL LIGESTILLING

For vore formødre gik kampen ud på at få de samme *formelle* rettigheder som mændene. Kvindekampen i 1800-tallet var især kampen for retten til arbejde (mange uddannelser var totalt lukkede for kvinder), kampen for at blive betragtet som myndige og kampen for stemmeretten.

Omkring 1930 var denne kamp næsten gennemført på alle områder i samfundet, og der er i dag kun ganske få områder, hvor kvinderne ikke formelt har opnået de samme rettigheder som mændene. Det vigtigste område er skatte-lovgivningen.

Men vi har måttet erkende, at en blot formel ligestilling med manden, som vi nu stort set har fået, på ingen måde er en garanti for en *reel ligestilling*.

Kvinderne har haft så dårlige vilkår i samfundet og har det stadig i forhold til mændene, at ligestilling i lovgivningen - eller med andre ord kønsneutrale love - ikke medfører, at vi med hensyn til arbejde, uddannelse, indflydelse m.v. har nået de samme resultater som mændene. Langt flere kvinder end mænd er arbejdsløse, langt flere kvinder end mænd aflønnes med minimumslønnen eller derunder, langt flere kvinder end mænd savner indflydelse, langt flere kvinder end mænd har dobbeltarbejde, kvindernes arbejdsmiljø er dårligere end mændenes o.s.v.

URETFÆRDIGT AT BEHANDLE DET ULIGE LIGE

Reel ligestilling eller lighed i resultatet nås ikke ved en lige behandling af det ulige, og *gruppen af kvinder er ulige stillet i vores samfund sammelignet med*

gruppen af mænd. Derfor er der også i vide kredse kommet ønsket frem om en særlig gunstig behandling af kvinder i en overgangstid for at ændre på kvindernes dårligere vilkår. Dette kan ske ved hjælp af positiv særbehandling.

KOLLEKTIV LIGESTILLING

Positiv særbehandling er med til at sikre den kollektive ligestilling. Den har til formål at bringe gruppen af kvinder på niveau med gruppen af mænd.

Når man ønsker at fremme den kollektive ligestilling, kan den individuelle ligestilling risikere at blive tilsidesat. Garanteres kvinderne, for eksempel inden for Post- og Telegrafvæsenet, en bestemt kvota af stillingerne på alle niveauer, er det muligt, at nogle mænd med bedre kvalifikationer efter de gængse kvalifikationskriterier må vige for dårligere kvalificerede kvinder, der dog opfylder kvalitetskravene til den pågældende stilling. Med ligebehandlingsprincippet, som det for eksempel findes i ligebehandlingsloven, vil man derimod prøve at hindre, at den enkelte kvinde eller mand diskrimineres på grund af sit køn. Princippet tager sigte på enkeltstående tilfælde, f.eks. hvor en kvinde og en mand er ansøger til samme job. I et sådant tilfælde må manden ikke foretrækkes på grund af sit køn. Ligebehandlingsprincippet skal således sikre, at en kvinde i konkurrence med en mand ikke tilsidesættes til fordel for manden eller omvendt. Princippet har kun den *individuelle* ligestilling for øje, og bidrager kun i ringe grad til, at kvinder generelt får bedre uddannelse, højere løn, større andel i højere stillinger o.s.v. Hertil kræves positive særforanstaltninger.

Den danske ligebehandlingslov fra 1978 forbyder ikke positiv særbehandling, men giver det udelukkende karakter af en undtagelse. Arbejdsministeren sagde ganske vist under lovens behandling, at principperne (ligebehandling og positiv særbehandling) skulle være ligeværdige, men der er endnu ikke med hjemmel i ligebehandlingsloven gennemført en eneste positiv særforanstaltning. Hvis arbejdsministeren havde ment alvorligt, at ligebehandling og positiv særbehandling skulle være ligeværdige principper, havde han fremlagt en række forslag om positive særforanstaltninger samtidig med lovens vedtagelse.

KØNSKVOTERING

Indenfor de positive særforanstaltninger er det især kønskvotering, der har været fremme i debatten. Det karakteristiske for kønskvoteringsregler er, at der fastsættes en kvota enten alene for kvinder, eller alene for mænd, eller for begge køn. Inden for kvindebevægelsen går tendensen i retning af at kræve frikvoteordninger for kvinder, således at der alene sikres kvinderne, men ikke mændene, en kvota. Vi tager således afstand fra en kvotering begge veje. Tanken bag dette

krav er, at kvoteringen skal sikre kvinderne overalt, hvor de er i mindretal - kvinderne skal derimod ikke, så længe der hersker en så stor ulighed som i dag - risikere at skulle afgive rettigheder til mænd på de få områder, hvor kvinderne er i flertal. Dette er først rimeligt, når kvindernes position er styrket afgørende.

Den danske lovgivning forbyder ikke anvendelse af faste kvoteordninger, så kønskvotering til fordel for kvinder skulle kunne indføres uden større vanskeligheder. I USA, hvorfra vi har hentet nogle eksempler og forslag, har der imidlertid været nogle problemer.

Bakkasagen handlede således om optagelse af en studerende til et amerikansk universitet. Det universitet, sagen drejede sig om, havde fastsat en fast kvota for hvide og for negre. Den gik ud på, at af 100 studerende skulle 16 være negre. Ved hjælp af dette kvotadesystem kom man i den omtalte sag til at optage en neger, der havde dårligere karakterer end en hvid (Bakka), som blev nægtet optagelse. Bakka anlagde sag, og højesteret underkendte det faste kvotaprinzip, som universitetet havde anvendt, idet det ikke fandtes i overensstemmelse med amerikansk lovgivning. Denne afgørelse medfører, at det herefter er udelukket at anvende faste kvoter for henholdsvis hvide og negre ved adgang til uddannelser og ved ansættelse i den offentlige eller private sektor. Derimod er der intet til hinder for, at der kan tages hensyn til, at negrene er rimeligt repræsenteret, man skal blot undlade de faste kvoter. Lignende principper gælder også for kvinder. Der kan og skal på flere områder tages hensyn til, at der i en virksomhed skal være en rimelig kønsfordeling på alle niveauer. Denne særbehandling af kvinder fastlægges nærmere i de såkaldte »affirmative action plans«, hvori det pålægges virksomheden inden for en nærmere fastsat periode at nå frem til en rimelig kønsfordeling på alle niveauer. Selvom virksomhederne således pålægges at arbejde aktivt for en bedre kønsfordeling via en egentlig plan, betragtes det ikke som kønskvotering, da dette jo ikke er tilladt efter amerikansk lovgivning.

I *Danmark* findes der ikke klare eksempler på positive særforanstaltninger over for kvinder. Derimod favoriseres mænd stadig i et vist omfang ved optagelse på seminarierne. I *Sverige* findes imidlertid en lang række af positive særforanstaltninger til gavn for kvinderne. For eksempel startede man i Sverige for nogle år siden en udbygget arbejdsformidling specielt for at hjælpe kvinder ud i erhverv og ud i de mandsdominerede erhverv. Dette var i første omgang en forsøgsordning, men den er siden gjort stationær i form af ansættelse af 100 ligestillingskonsulenter udover hele Sverige. Der er også indført særlige beskæftigelsesprogrammer for kvinder, for eksempel det berømte Kristiansstadprojekt, hvor der arbejdes på at få hjemmearbejdende kvinder ud i de mandsdominerede erhverv. Et andet svensk eksempel er kønskvotering i forbindelse

med egnsudviklingsstøtte. Hvis en virksomhed ønsker egnsudviklingsstøtte, skal den forpligte sig til at beskæftige og uddanne mindst 40% af hvert køn. Også denne ordning startede som et forsøg, men er siden gjort permanent.

Norge har betrådt den vej, som Sverige i adskillige år har vandret ad, om end starten er mere forsigtig. Det antal arbejdsformidlere, som er ansat for særligt at varetage kvindernes anliggender, er færre; de kvoter, der nu foreslås i relation til egnsudviklingsstøtte m.v., er lidt lavere end de svenske. I Danmark er arbejdet med de positive særforanstaltninger meget længere tilbage.

Der har i diskussionen været fremført forskellige argumenter for og imod kønskvotering. De væsentligste er:

1) *Imod*: Kønskvotering medfører, at visse personer vælges ikke på grund af deres kvalifikationer, men fordi de tilhører et bestemt køn. Individet diskrimineres for princippets skyld.

For: Kvalifikationskriterier er i dag fastsat af mænd og endda af den gamle generation af mænd, uden at kvinderne (halvdelen af befolkningen) har haft indflydelse på dem. Dette medfører, at kvinderne diskrimineres, blot fordi de ikke har den kvalifikation at være mænd.

2) *Imod*: Som en fortsættelse af argumentet ovenfor spørges der ofte, om man virkelig skal erstatte én form for diskriminering med en anden? Kønskvotering kan også føre til, at personer med lavere kvalifikationer får fortrinsret.

For: Efter det nuværende udvælgelsessystem risikerer man let, at personer med samme køn bliver dominerende. Kønskvotering vil bidrage til en mere ligelig repræsentation og dermed større alsidighed i de egenskaber, der lægges vægt på. Den nuværende tilstand fører til en manglende udnyttelse af intelligensreserver, og kønskvotering vil derfor på længere sigt føre til en mere kvalificeret gruppe.

3) *Imod*: Det er fornedrende for en person at blive valgt, bare fordi hun er kvinde.

For: Ligelig repræsentation af kvinder og mænd er en rettighed, så det kan ikke være nedværdigende at blive valgt på grund af sit køn. Mænd har aldrig fundet det nedværdigende.

4) *Imod*: I det politiske liv er manglende ligevægt mellem kvinder og mænd blot en afspejling af mangelen på ligestilling i familien og på arbejdsmarkedet. *For*: Den manglende ligestilling må bekæmpes over en bred front. Det er vigtigt, at kvinderne får den politiske indflydelse, de har krav på. Kun derved kan de øvrige uretfærdigheder få en seriøs politisk behandling.

