

Idékatalog

Indholdsfortegnelse

10.1 MÆRKESAG – En ny værktøjskasse

Introduktion til mærkesagen

FORSLAG: En bred tilgang til ligestilling

BEGREB: Sociale kategorier

FORSLAG: Opdeling i formel og uformel ligestilling

BEGREB: Mangfoldighed

FORSLAG: Å-Princip: Mangfoldigheds-sikring

FORSLAG: Å-princip: Empati-kapacitet

FORSLAG: Å-Princip: Tilgængeligheds-blik (fysisk og sproglig)

FORSLAG Å-princip: Alternativet som eksperimental-zone

10.2 MÆRKESAG – Alternativets DNA (bevægelsen)

Introduktion til mærkesagen

FORSLAG: En 4. bundlinje

FORSLAG: Kodeks for Alternativet (spørgsmål vi stiller os selv i bevægelsen)

FORSLAG: Viden om medlemmer (klassificering af kategorier + indhentning af data)

FORSLAG: Netværksgrupper og mentorordninger

FORSLAG: Tilgængeligheds-blik på fysiske og sproglige rammer

10.3 MÆRKESAG – Alternativets DNA (vores politik)

Introduktion til mærkesagen

FORSLAG: Kodeks for Alternativets politikudvikling

FORSLAG: Mangfoldigheds-sikring af vedtægter og det eksisterende partiprogram

BEGREB: Repræsentation

FORSLAG: Demokratisk repræsentation blandt partiets folkevalgte

FORSLAG: Demokratisk repræsentation blandt partiets politiske organer

FORSLAG: Netværksgrupper og mentorordninger

FORSLAG: Ansættelsesprocedurer

FORSLAG: Mangfoldighedsambassadør

FORSLAG: Mangfoldigheds-sikring af partiets eksterne kommunikation

10.4. MÆRKESAG Empati-kapacitet gennem normkritiske tilgange til viden, uddannelse og medier

Introduktion til mærkesagen

BEGREB: Normer

FORSLAG: Opprioritér forskning i mangfoldighed, køn og ligestilling
FORSLAG: Nyt fag i Folkeskolen og gymnasiet
FORSLAG: Normkritik som fag på erhvervsskoler, diplom- og videregående uddannelser
FORSLAG: Normkritik af undervisningsmaterialer
FORSLAG: Mangfoldigheds-sikring af studievejledning og uddannelsesguiden
FORSLAG: Mangfoldighedskodeks til Public Service-virksomheder

10.5. MÆRKESAG Alternative twists på eksisterende politikområder

FORSLAG: Et ligestillet forældreskab
FORSLAG: Mangfoldighed som business-case
FORSLAG: Mangfoldige iværksættere
FORSLAG: Et ligestillet arbejdsmarked
FORSLAG: Et nuanceret etnicitetsbegreb
FORSLAG: Den ubevidste racisme
FORSLAG: Mønsterbrydning og social fleksibilitet
FORSLAG: Mænds fysiske og mentale sundhed
FORSLAG: Mænds rettigheder ved skilsmisse- og samværsager
FORSLAG: Sexisme og vold
FORSLAG: Kønsidentitet
FORSLAG: Genoptagelse af handleplan for en mangfoldig musikbranche

10.1 MÆRKESAG – En ny værktøjskasse

Introduktion til mærkesagen

“Selvom jeg ikke helt gad, så overbeviste jeg mig selv om, at det var vigtigt at komme i dag. Mest fordi jeg er træt af altid at blive sat i bås!”

- deltager til Søndagssalon

I denne mærkesag sætter vi fokus på en ny tilgang til, *hvordan* vi fremover kan diskutere ligestilling og mangfoldighed - i Alternativet, i politiske debatter, på Christiansborg og på de sociale medier.

Der spreder sig en stigende interesse i Danmark i disse år for emner relateret til ligestilling og mangfoldighed. Aktivistiske projekter skyder op rundt omkring på de sociale medier, en fornyet interesse blomstrer hos de yngre generationer, og ikke så sjældent er emnet genstand for en ny bog, en dokumentar, en kunstudstilling mm. På Christiansborg er det dog som om, at området er sevet ud med badevandet, som om det er blevet politisk hjemløst. Det er et komplekst felt at lave politik på, følelsesmæssigt er det sprængfarligt og mildest talt ikke særlig populært.

Debatten kører derudaf i højeste gear, desværre med en stigende tendens til grøftegravning, færre nuancer og mindre viden, flere fjendebilleder og mindre tillid. Det kan vi ikke blive ved med. Det er frustrerende for alle parter, og det er et stigende demokratisk problem, men overordnet set er det mest af alt kedeligt.

Hvis vi igen vil sætte disse emner på dagsordenen, er vi nødt til at starte et helt andet sted. Ligestilling og mangfoldighed handler derfor i Alternativet ikke kun om køn, men er meget mere omfangsrigt.

FORSLAG: En bred tilgang til ligestilling

En del læsere vil kunne nikke genkendende til følgende statements: “Vi har opnået fuld ligestilling i Danmark, og derfor behøver vi ikke at diskutere det længere – det er spild af tid”. “Ligestilling handler kun om mænd og kvinder, og det ekskluderer andre grupper i samfundet”. “Ligestilling er en *kamp* mellem *to grupper*, hvor vi først er i mål, når vi har fundet en vinder og en taber”.

Mange tror, at ligestillingsdebatten kun handler om køn, og de oplever den som en lukket klub for hvide, privilegerede (ofte akademiske) homo- og heteroseksuelle kvinder i hovedstadsområdet. Men svaret på, hvordan det står til med ligestilling, ligestilling og mangfoldighed i Danmark, kommer an på, hvilken *gruppe* - eller med et ofte brugt begreb fra antropologien - hvilken *social kategori*, du spørger.

BEGREB: SOCIALE KATEGORIER

Vores placering i forskellige sociale kategorier har en stor betydning for, hvordan vi bliver opfattet af andre, hvordan vi opfatter os selv, og hvilke muligheder vi har – både formelt (som følge af lovgivning) og uformelt (som følge af kultur). De mest brugte sociale kategorier er: køn, seksualitet, race, etnicitet, religion, nationalitet, sundhed (fysisk og mental), alder, uddannelsesniveau, bopæl, osv. En række modsætninger sættes ofte op over for hinanden: mand/kvinde, homo-/heteroseksuel, hvid/sort, kristen/muslim, land/by, gammel/ung, gift/single, rask/syg. Men det er meget mere nuanceret end som så. Dels kan nogle sociale kategorier være overlappende: en ung, sort, rask, heteroseksuel mand, der bor i byen eller en ældre, hvid, homoseksuel kvinde, der sidder i kørestol og bor på landet. Dels er sociale kategorier ikke ligestillede, men en del af et komplekst hierarki, hvor nogle kategorier i nogle situationer er mere attraktive/værdisættes højere/har mere magt end andre.

FORSLAG: Opdeling i formel og uformel ligestilling

Ligestillingslovgivningen forbyder både direkte og indirekte (strukturel) diskrimination. I dag er den meste diskrimination indirekte, men der bliver ikke fulgt tilstrækkeligt op på det - loven bliver ikke brugt i praksis. Hvordan kan det være? Hvad ville der ske, hvis vi fremover er konsekvente på at opdele og nuancere debatten om ligestilling i to: formel ligestilling (hvad der står i loven) og uformel ligestilling (alle de normer, strukturer og vaner, der styrer os – bevidste eller ej og som kan være afgørende for, hvordan vi definerer uretfærdighed, undertrykkelse, diskrimination og for hvem). Næste gang du sidder i en diskussion, der omhandler dette emne, så prøv at spørge dig selv:

- *hvem* taler vi om lige nu? (hvilken gruppe/sociale kategori)?
- taler vi om *direkte* eller *indirekte* diskrimination?
- taler vi om *ligeværd* eller *mangel på samme* mellem individer og/eller grupper i samfundet?

Opdeling af forslag i idékatalog: Alternativets kommende katalog med bud på konkrete mærkesager og lovforslag inden for mangfoldighed og ligestilling skal således organiseres efter, hvorvidt det forslag, der stilles sigter mod specifikke ændringer i lovgivningen (formel ligestilling) eller er indsatser, der har til formål at adressere den uformelle ligestilling/et nuværende u-ligeværd. Derudover skal forslaget have for øje hvilke perspektiver og hvilke sociale kategorier, det repræsenterer og adresserer.

Et konsekvent fokus i debatten: Ordføreren på området vil bringe denne nuancering ind i politiske debatter på området. Ved konsekvent at insistere på denne opdeling, får vi mulighed for at starte diskussionen et andet sted og pege på de områder, der har brug for opmærksomhed og politisk handling,

i stedet for at blive skudt til hjørne med argumentet om manglende relevans. For meget går godt i Danmark, men vi kan gøre det bedre.

FORSLAG: Å-Princip: Mangfoldigheds-sikring

Vi vil altid involvere 'dem det handler om', når vi udvikler politik. Den formelle høring ved lovforslag er ikke tilstrækkelig; en bred mangfoldighed af målgrupper skal konsekvent indtænkes i det politiske arbejde. Vi skal være bevidste om ikke at tale *om* udsatte grupper, men *med* dem. Ét særligt princip gennemsyrrer dette forslag: "Kommer de ikke til os, så kommer vi til dem!" Om det så er på en teknisk skole i Aalborg, et medborgerhus på Nørrebro eller et forsamlingshus i Nakskov. Mangfoldigheds-sikring handler om at styrke vores evne til at anskue en situation, et problem og en løsning fra flere sider på samme tid.

Det handler om et konsekvent fokus på hvilke perspektiver, der ligger til grund for det problem, vi diskuterer. Lige så vigtigt er det konstant at være bevidst om hvilke stemmer, der får gavn af en given løsning. Befolkningen er mangfoldig og møder vidt forskellige problemer med uligestilling, uligeværd og diskrimination – kun på få områder kan man lave politik, der gavner alle på én gang.

BEGREB: MANGFOLDIGHED

Der åbnes op for fokus på at værdsætte forskellighed. Vi tror ikke på, at vi skal udligne forskelligheder for at blive ligestillede – vi skal derimod omfavne dem. Det er i kompleksiteten og i dynamikken, at det interessante og smukke kan opstå. Men det er også her, det er svært at være, så en mangfoldig tilgang til verden kræver stort mod hos det enkelte menneske.

FORSLAG: Å-princip: Empati-kapacitet

"Min interesse for ligestilling er opblomstret de sidste par år på baggrund af erfaringer og viden. Ligesom jeg selv har rykket mig, håber jeg, vi kan rykke flere".

- Deltager i politisk laboratorium

Når vi diskuterer ligestilling og mangfoldighed, er det vigtigt at spørge sig selv: "Hvad er min egen aktie i emnet? Hvilken position taler jeg fra? Og hvordan former det min holdning til emnet?". Det handler derfor om:

- at få blik for egne privilegier og blive bedre til at sætte sig i den andens sted
- at fjerne sig fra personlige/aneddotiske perspektiver og se på al den viden, der findes blandt forskere og interesseorganisationer
- at fremme vores empatiske kapacitet som mennesker og som samfund i mødet med det ukendte, samt styrke vores evne til at anskue en situation, et problem og en løsning fra flere sider på samme tid. Vi har valgt at kalde det for 'Empati-kapacitet' (se Mærkesag 10.3).

FORSLAG: Å-Princip: Tilgængeligheds-blik (fysisk og sprogligt)

Alternativet skal *invitere* og ikke kun *identificere* minoriteter og majoriteter. Vi skal kontinuerligt arbejde på hvilke signaler, vi sender, når vi kommunikerer. Vi skal spørge os selv: Hvem prioriterer vi? Hvem ekskluderer vi? Bevidst/ubevidst. Det kan fx handle om fysisk tilgængelighed (trapper/elevatorer, akustik, toiletter) og kommunikativ tilgængelighed (problemer med intellektualisering og elitært sprogbrug).

Igennem vores politiske laboratorier og Søndagssaloner har vi identificeret følgende grupper, der i dagens Danmark ofte glemmes, ikke høres eller ubevidst ekskluderes – i den offentlige debat og i politiske tiltag på området:

- ikke-hvide minoriteter
- religiøse minoriteter
- handicappede (fysisk og psykisk)
- 'kønnede minoriteter' (fx transkønnede)
- mennesker med lav social kapital (uddannelse, netværk, økonomi)
- 'håndværkergruppen' /erhvervsuddannelserne/de tekniske uddannelser
- ældre (risiko for ensomhed og sygdom)
- beboere i provinsen.

Opfattelser af hvem der 'har det værst' er hele tiden i forandring og i høj grad er et spørgsmål om, hvem der spørges. Derfor er målet ikke, at vi skal udpege 'ambassadører', der kan varetage enhver minoritetsinteresse. Tværtimod bør vi som parti prioritere at udvide rammerne for den mangfoldighed, vi kan og vil rumme. Det gør vi bedst ved kontinuerligt at arbejde med Tilgængeligheds-blikket.

FORSLAG Å-princip: Alternativet som eksperimental-zone

Politik er altid en balance mellem ideologi, utopi og praktisk formåen. Vi vil i Alternativet have mod til at prøve os frem uden at have det endelige svar på forhånd. Vi vil stille spørgsmål til, hvordan vi kan arbejde med mangfoldighed på en måde, hvor vi placerer os på tværs af diskussionen om det individuelle, frie valg og strukturel påvirkning og undertrykkelse. Findes der en Alternativ løsning? Vi vil skabe plads til *trial and error*. Om det kommer til at virke, ved vi ikke, men i det mindste handler vi og bliver klogere og kan derfor revidere vores metoder og initiativer for i sidste ende at blive bedre til at handle fornuftigt og i overensstemmelse med vores værdier.

10.2 MÆRKESAG Alternativets DNA - bevægelsen

Introduktion til mærkesagen

“Alternativet skal være et forbillede for andre - ellers virker det ikke”

- Deltager i politisk laboratorium

En stærk ligestillings- og mangfoldighedspolitik er i direkte overensstemmelse med Alternativets overordnede vision om et samfund, der er miljømæssigt, socialt og økonomisk bæredygtigt i balance. Et centralt, gennemgående element for denne politik må være, at vi i Alternativet finder en overensstemmelse mellem det vi siger og det, vi reelt gør. Det kræver et mod til at turde se på sig selv og starte i egne rækker.

FORSLAG: En 4. bundlinje

Ved folketingsvalget i juni 2015 var Alternativet det parti, som opstillede færrest kvindelige kandidater, nemlig 24 %. I forbindelse med kommunalvalget i 2017 tyder det allerede på, at vi har svært ved at opstille en bred mangfoldighed af kandidater. Men vi ønsker som parti, og bør sigte efter, at afspejle den befolkning, vi repræsenterer! Ser man på den nuværende repræsentation blandt Alternativets folketingsmedlemmer, bestyrelsesmedlemmer, sekretariatsansatte, frivillige og ordinære medlemmer, er vi langt fra at repræsentere befolkningen. Derfor introduceres forslaget om en 4. bundlinje, der på lige fod med den økonomiske, sociale og bæredygtige bundlinje skal fungere som et pejlemærke til at mangfoldigheds-sikre Alternativets politiske processer. Udformningen og formuleringen af en 4. bundlinje kræver involvering fra politikere og bevægelsen, og det kræver mod til at turde handle og prøve tingene af. Hvad ville en 4. bundlinje medføre? Internt i partiet og som signal til omverdenen?

Følgende er konkrete forslag til hvordan en 4. bundlinje kan sikre en ligestillet og mangfoldig tilgang til vores arbejde i bevægelsen.

FORSLAG: Kodeks for Alternativet

Vi vil udarbejde et kodeks bestående af en række spørgsmål, vi stiller os selv, når vi udvikler processer og politikker i bevægelsen. Kodekset skal understøtte visionen for en ligestillings- og mangfoldighedspolitik.

FORSLAG: Viden om medlemmer

Udvikling af system til håndtering af data om medlemmer vil give viden om mangfoldigheden i partiet. På den baggrund kan nye initiativer ramme mere præcist i stedet for at være baseret på fornemmelser af, hvor der er problemer med mangfoldighed.

“Hvordan skaber vi politisk/aktivistisk rum, der giver flere kvinder og minoriteter lyst til at deltage og stille op til valg?”.

- Deltager i politisk laboratorium

FORSLAG: Netværksgrupper og mentorordninger

For at skabe plads og mulighed for alle mennesker i Alternativet, både i bevægelsen og politisk, skal vi sørge for støtte og vejledning for dermed at udvikle og bakke op om alle perspektiver og stemmer. Vi ønsker at oprette netværk og mentorordninger for underrepræsenterede grupper i partiet. Ydermere vil vi foreslå at etablere en form for mangfoldighedsråd, der kan rådgive og vejlede Hovedbestyrelsen, lokalbestyrelser, Christiansborg, Politisk Forum, partiets storkredse og sekretariater og kvalificere både viden og perspektiver i partiets virke.

FORSLAG: Tilgængeligheds-sikring af fysiske rammer

I udførelsen af vores værdier er vi også nødt til at tænke over hvilke fysiske rammer, vi stiller for vores arrangementer. Er faciliteterne tilgængelige for alle, eller ekskluderes bestemte befolkningsgrupper? Vil vi mangfoldigheden, empatien, generøsiteten og gennemsigtigheden, er vi nødt til at stille krav til de rammer, vi udstikker for deltagelse. Alternativets lokaler, arrangementer og tiltag skal derfor løbende tilgængeligheds-sikres. Det handler både om fysisk tilgængelighed og kommunikativ tilgængelighed. F.eks. skal der prioriteres penge i det årlige budget til, at gangbesværede kan få adgang til storkredsens lokaler, og versioner af tekster - vision og mærkesager - kan udvikles i samarbejde med f.eks. DR Lige til, således at vi tager hensyn til udfordringer, der kan stille en barriere for demokratisk deltagelse.

10.3 MÆRKESAG Alternativets DNA - vores politik

BEGREB: REPRÆSENTATION

Skal du 'repræsentations-teste' en virksomhed, et parti eller et mediehus, kan du stille spørgsmålet: afspejler sammensætningen af mennesker på magtfulde poster den talentmasse, der findes i det samfund, det skal repræsentere og tage beslutninger på vegne af? Når man kigger på en befolknings sammensætning og taler om, at magten skal være 'repræsentativ', så handler det om en opdeling af individer i forskellige grupper i samfundet. Ved repræsentation er en given gruppes stemme (oplevelser, synspunkter og erfaringer) hørt (repræsenteret) i magtens centrum. En demokratisk repræsentation – dvs. en sammensætning der afspejler mennesker i

samfundet – sikrer både, at de bedst egnede får lov til at bidrage, og at forskellige vinkler og erfaringer kvalitetssikres ved vigtige beslutninger.

Introduktion til mærkesagen

Alternativet skal have modet til at opdage og italesætte diskrimination i egne rækker, fordi ydmygheden og erkendelsen af, at vi alle er påvirkede af normer, vil gøre det muligt at flytte partiet mod mere reel ligestilling og mangfoldighed i politik, kommunikation og repræsentation. Gennemsigtighed ift. hvilke egenskaber partiet værdsætter hos opstillede kandidater samt hvilke processer, der ligger til grund for politikudvikling og ansættelser, vil sikre en mere mangfoldig repræsentation i partiet. Samlet set vil et blik på ligestilling, mangfoldighed og repræsentation styrke Alternativets demokrati og understøtte en ny politisk kultur. Når Alternativet arbejder aktivt med at have blik for og forbedre status quo, vil det samtidig være en praktisk øvelse i normkritik, som i samme grad skal bruges, når partiet udvikler politik for Danmark og for verden.

I skrivende stund ses modsatrettede tendenser i Alternativet på ligestillings- og mangfoldighedsområdet. I den positive ende er det kønsneutrale ord 'forperson' en del af partiets sprogbrug. I den negative ende halter det med repræsentationen, idet den ikke afspejler befolkningens sammensætning, hvad enten det drejer sig om medlemmer, aktivister, ansatte, bestyrelsesmedlemmer eller medlemmer af Folketinget. Fx er flere centrale minoriteter – ældre, farvede, handicappede, lesbiske, biseksuelle, muslimer – ikke tilstrækkeligt repræsenterede i partiet. Repræsentationen mellem mænd og kvinder er også langt fra tilstrækkelig. Det søger nedenstående forslag at afhjælpe. Sammen med andre initiativer kan forslagene være elementer i en kreativ og nyskabende tilgang til det at være et politisk parti. Forslagene kan testes og evalueres, og Alternativet bliver på den måde en eksperimental-zone for ligestilling og mangfoldighed.

“Alternativet skal have reelle mål for partiet og bevægelsen - og bruge/udvikle nye metoder til at skabe repræsentation og normkritisk politik”

- Deltager i politisk laboratorium

FORSLAG: Kodeks for Alternativets politikudvikling

Der findes mange gode værktøjer til at arbejde konkret og effektivt med at sikre, at ligestilling og mangfoldighed er tænkt ind i politikområder. De metoder skal samles i en 'værktøjskasse', som fx kan bestå af spørgsmål, vi stiller os selv ved udarbejdelse af politik. Det kan også være normkritiske øvelser, oversigt over relevante eksperter, som kan hjælpe m.v.

FORSLAG: Mangfoldigheds-sikring af det eksisterende partiprogram og af vedtægter

Mangfoldighed som begreb og fokusområde skrives ind i Alternativets vedtægter. En arbejdsgruppe nedsættes til at foretage kritiske læsninger af Alternativets vedtægter og eksisterende partiprogram. Ved at se på sprog, eksempler og det, der mangler, kan arbejdsgruppen stille forslag om ændringer, der gør

disse grundlæggende tekster 'kvalitetssikrede' ift. mangfoldighed og ligestilling. Områderne skal også defineres og skrives ind i vedtægter og partiprogram som selvstændige områder.

“Som ikke-hvid minoritetskvinde har jeg ofte haft svært ved gennem min opvækst at repræsentere min verden, fordi jeg ikke har følt mig repræsenteret godt nok på samfundsniveau (medierne, kultur etc.)”.

- Deltager i politisk laboratorium

FORSLAG: Demokratisk repræsentation blandt partiets folkevalgte

Alternativet ønsker at være en demokratisk bevægelse, der repræsenterer hele den danske befolkning. Derfor skal vi undersøge, hvad der skal til, for at Alternativets *opstillede* kandidater afspejler/repræsenterer befolkningen. Hvilke minoriteter mangler? Skal der være kvoter på opstillingsgrundlaget, så vælgere kan sætte kryds ved en mere mangfoldig liste fra Alternativet?

FORSLAG: Demokratisk repræsentation blandt partiets politiske organer

Alternativet ønsker at være en demokratisk bevægelse, der repræsenterer hele den danske befolkning. Det skal afspejles blandt de valgte alternativister i Hovedbestyrelsen, Politisk Forum, storkredse, kommuneforeninger og lokalforeninger. Nogle lokalforeninger, som er små eller i opstartsfasen kan dog have svært ved at levere mangfoldig repræsentation, så der udarbejdes retningslinjer (fx om kvoter), der både driver partiet mod mere mangfoldighed og samtidig rummer fleksibilitet på nogle niveauer.

FORSLAG: Netværksgrupper og mentorordninger

Der findes mange modeller for mentorordninger, men fælles for dem er den personlige relation mellem en erfaren person og en person, der er på vej ind i et nyt fagområde, branche eller kultur. Netværksgrupper kan være en håndfuld mennesker, som hjælper en ny politisk kandidat. Gennem sådanne initiativer vil vi hjælpe de alternativister, som ønsker at stille op til fx kommunal- og folketingsvalg, men som holder sig tilbage, typisk fordi de ikke har oplagte forbilleder.

FORSLAG: Ansættelsesprocedurer

Generelt er der en tendens til, at folk ansætter dem, der ligner dem selv, fx ift. uddannelse, køn, social baggrund, etnicitet osv. Vi vil prøve at komme udenom disse (som oftest ubevidste) præferencer ved at eksperimentere med måden, hvorpå vi ansætter i Alternativet. Vi kan se på, hvordan vi formulerer jobopslag, om dele af ansøgningerne skal skjules, eller om kandidater skal ansøge på en helt anden måde. Eller om uafhængige udvalg skal give sparring på ansøgninger. Med nye ansættelsesprocedurer får vi en bedre chance for at ansætte de bedst kvalificerede og få en mangfoldig medarbejderstab.

FORSLAG: Mangfoldighedsambassadør

Med inspiration fra ombudsmanden etableres en stilling til en fagkyndig person, som kan hjælpe med at mangfoldigheds-sikre Alternativets politik. Ligestilling og mangfoldighed er komplekse, tværfaglige områder, og det kan lette politikeres og rådgiveres arbejde, at en fagkyndig gennemlæser lovforslag og kommer med anbefalinger til justeringer, hvis det er nødvendigt.

FORSLAG: Mangfoldigheds-sikring af partiets eksterne kommunikation

Den måde, hvorpå Alternativet repræsenterer sig selv gennem tekster og grafisk design sender stærke signaler om partiets værdier. Derfor skal ekstern kommunikation mangfoldigheds-sikres. Dvs. der udarbejdes retningslinjer for og inspiration til, hvordan man undgår klicheer og samtidig som noget naturligt inddrager alle befolkningsgrupper som fx teksteksempler og grafiske illustrationer.

10.4. MÆRKESAG Empati-kapacitet gennem normkritiske tilgange til viden, uddannelse og medier

Introduktion til mærkesagen

Denne mærkesag har fokus på, hvilke redskaber inden for lovgivningen, vi kan bruge til at fremme en øget empati-kapacitet. Til gavn for nuværende og fremtidige generationer.

I Alternativet er vi ydmyge og stolte af de bevægelser, der før vores tid har sikret Danmark en position som et af de mere ligestillede og ligeværdige lande i verden. Meget går godt i Danmark, men alligevel breder der sig et stigende demokratisk problem i vores samfund. Den nuværende offentlige debat er et symptom på dette problem. Her ser vi grøfter, der bliver til kløfter, der bliver til mure. Alternativets debatdogmer er mere relevante end nogensinde, og en del af en stærk ligestillings- og mangfoldighedspolitik handler derfor om at fremme vores empatiske kapacitet som mennesker og som samfund i mødet med det ukendte - samt styrke vores evne til at anskue en situation, et problem og en løsning fra flere sider på samme tid. Vi har valgt at kalde det for 'Empati-kapacitet'.

BEGREB: NORMKRITIK

Normer er omkring os hele tiden, de opstår og forgår. Nogle er mere hårdføre end andre. Nogle har vi glemt at stille os kritiske overfor, og vi ser dem som evige, naturlige og universelle. Andre normer bevirker, at vi har en fælles referenceramme og kan fungere som samfund. Normer er dog som oftest problematiske, da de altid vil sætte grænser for den enkeltes udfoldelse.

Normkritik er et greb, der gør os opmærksomme på og i stand til at kritisere normer. Det er en

god måde at udfordre de begrænsninger, vi ubevidst sætter op for hinanden. Normer værdisætter, dvs. er med til at bestemme, hvad der er bedst, mest attraktivt, populært. De normer, der omgiver os, kommer fx til udtryk i:

- **De ting vi spørger (eller ikke) spørger hinanden om:** Hvornår har du fx sidst spurgt: Hvordan var det at springe ud som hetero? 'At springe ud af skabet' er et udtryk, der typisk bruges i forbindelse med en situation, hvor mennesker, der dyrker sex og danner par med en person af samme køn, vælger at fortælle og vise det til omverdenen. 'At springe ud' kan være positivt ladet og indeholder en frigørende kraft. Men hvorfor er det kun homoseksuelle, der gemmer sig i skabet og dermed skal springe ud? Hvorfor er seksualiteten som udgangspunkt 'naturligt' heteroseksuel, mens andre former for seksualitet lever og eksisterer i det skjulte, 'i skabet', indtil man har mod nok til at springe ud?
- **De symboler, vi bruger:** Er din hudfarve hvid, så tag din telefon frem. Prøv at forestille dig, at du vil sende en besked med en 'thumbs-up' til en ven, og du kun kan vælge en brun hånd. Føles det ikke lidt mærkeligt? Sådan har det været for alle ikke-hvide mennesker, der brugte emojis i deres digitale kommunikation (mails, sms, osv.) indtil april 2015.
- **Vores humor:** "Hun har en pik, og det burde hun 'ik", synger drengene fra Angora. Underforstået; det er ubehageligt for den heteroseksuelle mand at opdage, at en kvinde ikke er som forventet. Måske er pointen, at der er for mange transkønnede? Eller sloganet "der er så meget, kvinder ikke forstår", som Oddset har brugt i mange år sammen med et billede af en blond, nedringet kvinde, der siger noget dumt om sport.
- **Den måde, vi indretter vores offentlige rum på:** Hvornår har du sidst tænkt: "Gad vide om bygningen har elevator?. Hvis ikke, kan jeg ikke deltage og må blive hjemme."

FORSLAG: Opprioritér forskning i mangfoldighed, køn og ligestilling

Vi skal styrke grundforskningen ved at afsætte flere midler til tværfaglig forskning inden for ligestilling og mangfoldighed. Forskning kan være forankret i køns- og mangfoldighedsstudier på universiteter og i offentlig-private samarbejder eller 4. sektor samarbejder. Lige så vigtigt er det, at forskningen kommer ud af elfenbenstårnet - derfor skal bevillinger følges af krav om effektive, kreative og nyskabende måder, hvorpå de kan formidles til offentligheden.

FORSLAG: Nyt fag i Folkeskolen og gymnasiet

Vi vil arbejde for at få indført et obligatorisk fag i folkeskolen og gymnasiet. Et sådant fag kan fx hedde 'medborgerskab' eller 'normkritik' og handle om normer, magt og privilegier. Faget er tværfagligt og bør også forankres i andre fag. Et eksempel kan være kritisk læsning i historiefaget af Danmarks rolle under

slavehandlen, herunder menneskesyn og racisme. Eller selvkritiske øvelser, hvor elever/studerende bliver opmærksomme på normer og egne privilegier. En mere mangfoldig og kritisk tilgang til litteraturhistorie, naturfag, seksualitetsundervisning og meget mere i folkeskolen og gymnasiet er ligeledes et mål.

FORSLAG: Normkritik som fag på erhvervsskoler, diplom- og videregående uddannelser

Normkritik, magt og privilegier skal ligeledes være en obligatorisk del af uddannelser inden for fag som fx journalistik, pædagogik, folkeskolelærer, medicin, økonomi, jura, sygepleje, politi, ingeniør, socialrådgivning osv.

FORSLAG: Normkritik af undervisningsmaterialer

Vi vil indføre normkritiske krav til alle undervisningsmaterialer, som statslige uddannelsesinstitutioner indkøber. Inspirationen kan hentes fra kønsforskning, maskulinitetsstudier, queer-teori, affektteori, minoritetsstudier, postkolonial teori, kritisk race-teori mfl.

FORSLAG: Mangfoldigheds-sikring af studievejledning og uddannelsesguiden

Danmark har et af verdens mest kønsopdelte arbejdsmarkeder, dvs. i mange brancher møder danskerne mest eller næsten udelukkende kolleger af samme køn. Det vil vi gøre op med for at bane vejen for, at unge opdager og vælger mellem alle de mange uddannelser, som findes. En måde at gøre det på er at klæde studievejledere på til at navigere uden om normer og stereotype forestillinger om, hvad fx hv. piger og drenge 'er gode til'. Dette kan understøttes af en normkritisk revision af de uddannelsesvejledninger, der findes.

FORSLAG: Mangfoldigheds-kodeks til Public Service

Vi vil indføre krav om, at medier der modtager offentlig støtte og dermed er omfattet af lov om public service (fx DR og Radio 24/7) skal stræbe efter en bredere repræsentation i både tv-produktioner og redaktionelle arbejdsgange, nyhedsproduktion (fx valg af tv-værter, valg af eksperter og kilder) og ansættelsesprocedurer. Målet er, at hele befolkningen repræsenteres i indholdet, og at de bedst egnede får mulighed for at gøre sig gældende.

10.5 MÆRKESAG Alternative twists på eksisterende politikområder

Introduktion til mærkesagen

Når vi i Alternativet skal forme en politik på ligestillings- og mangfoldighedsområdet, står vi på skuldrene af historisk, politisk arbejde, der hviler på en solid bund af viden både fra levede erfaringer og akademisk forskning. Nogle lovforslag er så oplagte og gennemarbejdede, at de kunne vedtages i morgen – nogle trænger til et alternativt 'twist'.

Nedenstående forslag lægger således op til en lang række fremtidige politiske laboratorier, hvor hver enkelt del af dette komplekse og flerstemmige felt skal undersøges med udgangspunkt i værktøjerne fra Mærkesag 10.1. Vi vil have mod til at prøve os frem uden at have det endelige svar på forhånd. Vi vil stille spørgsmål til, hvordan vi kan arbejde med mangfoldighed på en måde, hvor vi placerer os på tværs af diskussionen om det individuelle, frie valg og strukturel påvirkning og undertrykkelse. Kan vi finde en Alternativ løsning? Nedenstående forslag er ikke de eneste, Alternativet vil arbejde for – alle eksisterende lovændringer, som er formulerede, og som fremmer ligestilling og mangfoldighed, vil blive overvejet af de ordførere, som har det pågældende område.

FORSLAG: Et ligestillet forældreskab

Der findes allerede megen viden om, hvad der skal til, for at par har reel mulighed for at blive forældre med samme forpligtelser og fornøjelser. Vi vil fordomsfrit undersøge, hvordan vi kan skabe en mere reel ligestilling mellem par i hjemmet. Og vi vil formulere lovgivning, der reelt gør det muligt for forældre at dele omsorgsarbejde (barsel, myndighedskontakt og skolesamarbejde) samt husholdning. Eller som gør det lige så 'naturligt' for mænd, som det pt. opfattes som værende for kvinder, at påtage sig ansvaret som primær forælder. Desuden skal vi undersøge, hvorfor partnerskab ikke er sidestillet med ægteskab. Hvilke lovmæssige formationer for regnbuefamilier, der står i vejen for reel ligestilling med traditionelle familier, fx tredelt forældremyndighed? Alternativet ønsker også at styrke iværksætterkulturen, og her er det oplagt at undersøge tiltag, der sikrer alle iværksættere gode muligheder for at kombinere familieliv og selvstændig virksomhed.

FORSLAG: Ligestilling som business-case

Der er et stort uforløst økonomisk potentiale i at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. I 2015 udgav McKinsey Global Institute en omfattende [rapport](#), der gør status over ligestillingens aktuelle tilstand og økonomiske potentiale i verden. Forfatterne arbejder med to scenarier; et med 100 % ligestilling, hvor kvinder deltager i økonomien på lige fod med mænd og generelt får samme muligheder som mænd. Dét scenarium kunne øge det årlige globale GDP (globalt BNP) med helt op til 28 billioner dollars svarende til 26 % i 2025. Et andet (mere realistisk) scenarium er, at lande på 10 år opnår ligestilling på det niveau, som det førende land i deres region har. I dét scenarium ville vi i Danmark kunne løfte vores BNP med 167 mia. kr. ved ligestillingsmæssigt at komme på niveau med Island, som pt. er de bedste i klassen.

På den baggrund vil vi anskue ligestilling og økonomisk vækst som to (positive) sider af samme sag. Vi vil udarbejde en analyse af de præcise økonomiske potentialer for Danmark. Og vi vil undersøge, om potentialet også findes når man (som vi) definerer ligestilling som noget der også vedrører minoriteter. Den analyse skal ligge til grund for en handleplan for, hvordan ubevidste barrierer og diskrimination på arbejdsmarkedet kan afhjælpes.

FORSLAG: Mangfoldige iværksættere

Tiltag der styrker mangfoldighed og diversitet i iværksætermiljøer skal undersøges, kvalificeres og diskuteres. Fx Barselsordning for kvindelige iværksættere, iværksætterydelser til nydanskere, 4.sektor initiativer til mangfoldigheds-sikring, Alternative finansieringsmodeller mm.

FORSLAG: Ligeløn for lige arbejde

Vi vil undersøge, hvorfor ligelønsloven ikke virker og derpå formulere anbefalinger til at iværksætte initiativer, der flytter os i retning af lige løn for arbejde af samme værdi. Undersøgelse af, hvordan det kan være, at Danmark har et af Europas mest kønsopdelte arbejdsmarkeder? Hvilke former for arbejde vurderes lavere end andre? Hvilke fordomme spiller ind?

FORSLAG: Et nuanceret etnicitetsbegreb

Der er i dag en tendens til at tale om etnicitet som én samlet gruppe. Men ikke-hvide etniske minoriteter er ikke én gruppe, der har de samme oplevelser og bliver ramt af de samme normer. En brasilianer, pakistaner og en somalier bliver ikke behandlet ens i samfundet (både på socialt og systemisk niveau). Hvordan kan det være? Hvilke udfordringer møder du i Danmark, hvis du har rødder i både den danske og en ikke-dansk kultur og etnicitet? Hvilke problemer og løsninger ville vi identificere, hvis vi kiggede på kulturelle minoriteter eller socioøkonomiske forskelle i stedet for hele tiden at tale om etnicitet? Hvordan kan vi i Alternativet støtte op om fx de ligestillingskampe, der pt. føres af brune feminister?

FORSLAG: Den ubevidste racisme

At diskutere race er ikke populært i Danmark. Hvordan kan det være? Lever vi i et racismefrit land? Eller er vi måske farveblinde? Hvad kan et kritisk blik på race give os som individer og som samfund? Hvor stammer det fra og hvordan skaber vi rammer, hvor ekstremisme og racisme ikke trives? Hvorfor indeholder diverse turistbrochurer ikke noget om Danmarks tid som kolonimagt og hvordan slaver var med til at betale for nogle af de største og vigtigste bygninger i København?

FORSLAG: Mænds fysiske og mentale sundhed

Tiltag der styrker mænds fysiske og mentale sundhed skal undersøges, kvalificeres og diskuteres. Hvordan

diagnosticerer vi fx depression i dagens Danmark? Hvem opfylder kriterierne for behandling, hvem samles op af systemet og hvem bliver overset? Hvordan er det at være psykisk sårbar og mand i dagens Danmark? Hvorfor har mænd så svært ved at tale om sundhed, og hvilken betydning har det for samfundet på kort og på lang sigt? Hvorfor er der flere mænd end kvinder, der har et alkohol- eller stofmisbrug? Hvad ville et specifikt fokus på vejledning i mænds kost på kostvejlederuddannelser, ernæringseksperter bidrage med?

FORSLAG: Mænds rettigheder ved skilsmisse- og samværssager

Tiltag der styrker mænds rettigheder ved skilsmisse- og samværssager skal undersøges, kvalificeres og diskuteres. Fædres rettigheder (fx offentlig kommunikation og ydelser til begge forældre). Hvordan stilles mænd i sager om samvær; foregår der ubevidst diskrimination, og spiller fordomme ind i forhold til mandens rolle som far fx ved skilsmissesager?

FORSLAG: Sexisme og vold

Sexisme er udbredt i Danmark, fx i medier, nattelivet, ved myndighedskontakt og i debatter på nettet. Kvindekroppen bliver igen og igen seksualiseret. Vi vil kortlægge problemets omfang og formulere (styrket) lovgivning til at nedbringe sexisme. På samme måde skal de massive problemer med vold kortlægges og bekæmpes – fra partnervold over hadforbrydelser til vold i nattelivet.

FAKTA: POLITIETS MØDE MED VOLDTÆGTSOFRE

Anmelder du en voldtægt i Danmark i dag, kan kønnet på den politibetjent, du retter henvendelse til have betydning for det videre forløb. Er det en kvindelig betjent, der optager anmeldelsen, førte 74 procent af sagerne til en tiltale, mens en mandlig betjent videreførte 40 procent af sagerne viser ny ph.d. afhandling fra 2016.

(Beck Hansen, 2016)

FORSLAG: Kønsidentitet og selvbestemmelse

Borgere skal i højere grad kunne definere egen kønsidentitet. Transkønnethed skal flyttes til et afsnit hvor

det ikke kan opfattes som en sygdom, en lidelse eller en seksuel tilstand. Behandling i Sundhedsvæsenet kræver en diagnose, men en diagnose er ikke nødvendigvis en sygdom. F.eks. har graviditet en diagnose. Transkønnede skal omfattes af behandlingsgarantien. Behandling af transkønnede skal tage udgangspunkt

i den enkeltes behov og ønsker i stedet for Sundhedsvæsenets ikke-opdaterede definitioner på kønnet og seksuel, menneskelig adfærd.

FAKTA: SELVMORD BLANDT TRANSKØNNEDE

Internationale studier viser, at hver femte transkønnede på et tidspunkt forsøger selvmord. Blandt dem, som får operation, er det kun 1 procent, som forsøger selvmord.

(Amnesty og LGBT-Danmark i Information 2016)

FORSLAG: Genoptagelse af handleplan for en mangfoldig musikbranche

På og bagved musikscenerne finder publikum ikke stor mangfoldighed, og særligt balancen mellem mandlige og kvindelige artister er skæv. Det vil vi ændre på af to grunde. For det første for at få alle talenter i spil, så fx en pige ikke afholder sig fra at blive en dygtig musiker (i stedet for sanger). For det andet fordi mangfoldighed kan være en katalysator for nye kunstneriske ideer og for mere nytænkning i musikbranchen.

Tidligere kulturminister Uffe Elbæks handleplan 2012-15, '[Én musikscene - mange genrer](#)', havde et stærkt fokus på at sikre mangfoldighed i det danske musikliv, både blandt arrangører og andre branchefolk samt blandt udøvende musikere. Den efterfølgende kulturminister, Marianne Jelved, fortsatte Kulturministeriets fokus på mangfoldighed og ligestilling. Men nuværende kulturminister, Bertel Haarder, har ikke medtaget det perspektiv i den nye handleplan for musikbranchen. Det vil vi lave om på ved at undersøge, hvordan mangfoldighed kan genindføres som et mål for musiklivet. Tidligere og nuværende handleplaner skal ligge til grund for et alternativt udkast til en handleplan, der både definerer mål om mangfoldighed og foreslår metoder til at nå målene.