



Bilag 2

Forskning og erfaringer med implementering af kønsneutralt sprog og kønsneutrale betegnelser

17-05-2022

Sagsnummer i F2
2022 - 3404

Dokumentnummer i F2
1015860

Sagsnummer eDoc
2022-0074318

Sagsbehandler
Andrea Kampe Ziska

Resumé

Dette bilag understøtter indstillingen om ændring af betegnelsen 'formand' til 'forperson' i Københavns Kommune (KK). I bilaget præsenteres forskning om kønnet sprog, titelbetegnelsen 'forperson', rammesættende lovgivning samt organisationers og kommuners erfaringer med implementering af kønsneutralt sprog og kønsneutrale betegnelser.

Sagsfremstilling

Forskning om kønnet sprog

Overordnet peger forskning på, at kønnet sprog, herunder bl.a. kønnet titulering, former vores holdninger til og syn på køn, roller og karriere. Derfor har flere organisationer implementeret retningslinjer, strategier og værktøjer, der understøtter kønsneutralt inkluderende sprogbrug. Dét sikrer både mangfoldighed og diversitet samt fokus på faglighed, kompetencer og kvalifikationer.

En større bevidsthed om, hvordan sproget benyttes, understøtter ligestilling og skaber rum for større mangfoldighed.¹ Et studie har vist, at den svenske brug af kønsneutralt sprog og kønsneutrale betegnelser reducerer kønsbias og fremmer ligestilling og inklusion af kønsminoriteter.² Kønsneutrale betegnelser kan på den måde åbne for et mere inkluderende og mindre kategoriserende sprog, hvor verden opdeles i kvinder og mænd, piger og drenge.

Flere undersøgelser viser, at kønnet sprog og betegnelser som fx 'formand', 'videnskabsmand' og 'politimand' påvirker de forestillinger, vi har om køn, karriere eller funktioner.³ Et større, internationalt sprogstudie viser fx, at kønnet sprog er med til at fastholde forståelse af og forventninger til køn, herunder stereotype opfattelser af, at bestemte job tilhører bestemte køn. I en dansk kontekst er det også påvist, at sprog, stereotyper og bias hænger sammen. De fleste kobler fx ord som 'leder' eller 'programmør' til 'mand'. Derfor anbefaler forskere, at

¹ Prewitt-Ferilino et. al., The Gendering of Language: A Comparison of Gender Equality in Countries with Gendered, Natural Gender, and Genderless Language, *Sex Roles*, 66, 268-281, 2012.

² Margit Tavits & Efrén O. Pérez, Language influences mass opinion toward gender and LGBT equality, 2019.

³ Lewis & Lupyan, Gender stereotypes are reflected in the distributional structure of 25 languages, *Nature Human Behaviour* 4, 1021-2028, 2020.

organisationer arbejder systematisk med at ændre og udfordre sproglige bias.⁴ I forlængelse af inklusionsmålingen vedtog Borgerrepræsentationen (BR) den 4. november 2021 en række organisatoriske tiltag, som netop adresserer og imødegår implicite bias i KK.⁵

Betegnelsen 'forperson'

Betegnelsen 'forperson' har indgået i den danske ordbog siden 1977 med betydningen "person der for en periode er valgt til at stå i spidsen for og repræsentere en gruppe, fx et selskab, en bestyrelse eller en organisation", og er almindeligt udbredt som kønsneutralt alternativ til formand eller forkvinde.⁶

Med betegnelsen 'formand' følger det mandlige pronomen 'han'. Fx fremgår det af Kommunestyrelsesloven om formanden, at "*Han* leder kommunalbestyrelsens forhandlinger og afstemninger og drager omsorg for, at dens beslutninger indføres i beslutningsprotokollen."⁷ Ved at ændre betegnelsen 'formand' til 'forperson' undgås, at funktionen forudsættes at tilhøre en mand eller person, der identificerer sig som mand. En kønsneutral betegnelse fremhæver desuden hvervets funktion fremfor personen bag, og sikrer fokus på dennes indhold, ansvar eller opgaver i stedet for på personen.

Rammesættende lovgivning for ligestilling og kønsneutralt sprog

Der er en række lovgivning, der sætter rammerne for arbejdet med ligestilling og kønsneutralt sprog. EU har i 2002 bearbejdet og samlet en række direktiver, der forpligter medlemsstaterne til at arbejde generelt for kønsligestilling.⁸ Derudover sætter flere love i Danmark rammerne for de kommunale ligestillingsindsatser. Først og fremmest søger Ligestillingsloven⁹ at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner. Fx forpligter Ligestillingslovens § 4 alle offentlige myndigheder til at arbejde for og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Af nyere, relevante lovgivningsmæssige tiltag kan nævnes, at Regeringen i februar 2022 har fremsat to konkrete lovforslag¹⁰ og en handlingsplan for ligestilling¹¹, der bl.a. fokuserer på at fremme en mere ligelig køns sammensætning i ledelser og bestyrelser og at styrke LGBTI+ personers basale rettigheder.

⁴ Muhr, Ledelse af køn, 2019

Muhr, Biasbevidst ledelse 2021.

⁵ I 2021 gennemførte ØKF en inklusionsmåling, der undersøgte barriererne for kvinders vej til topledertillinger i Københavns Kommune.

⁶ Den danske ordbog, forperson.

⁷ Bekendtgørelse af lov om kommunernes styrelse § 30, LBK nr. 47 af 15/01/2019.

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (ombearbejdning).

⁹ Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd, LBK nr. 751 af 26/04/2021.

¹⁰ L 124 Forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, Minister for Ligestilling Trine Bramsen, 09.02.2022.

L 117 Forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love, Erhvervsminister Simon Kollerup, 09.02.2022.

¹¹ Redegørelse, Perspektiv- og handlingsplan for ligestilling 2022.

En beslutning om at indføre kønsneutralt sprog og kønsneutrale betegnelser i KK vil således være i overensstemmelse med det nationalt både juridisk og politisk tiltagende fokus på at fremme ligestilling i Danmark.

Af Kommunestyrelsesloven fremgår, at Kommunalbestyrelsen kan fastsætte benævnelser i deres styrelsesvedtægter. Fx fremgår det af §3, at "Kommunalbestyrelsen i Københavns Kommune benævnes Borgerrepræsentationen. For de øvrige kommuner fastsættes kommunalbestyrelsens benævnelse i styrelsesvedtægten."

Organisationers erfaringer med implementering af kønsneutralt sprog og kønsneutrale betegnelser

Flere organisationer har implementeret kønsneutralt, kønsinkluderende og/eller kønsneutrale sprog og betegnelser. I 2008 vedtog Europa-Parlamentet flersprogede retningslinjer for kønsneutral sprogbrug for at fremme ligestilling og forhindre diskrimination.¹² Også EU, FN og NATO har fulgt efter og indført principper, retningslinjer og publiceret værktøjer, der understøtter kønsneutralt eller kønsinkluderende sprog og kommunikation. Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) udgav i 2019 en værktøjskasse for kønssensitiv kommunikation, FN har lanceret en hjemmeside til personale med retningslinjer for kønsinkluderende sprog, mens NATO i 2020 offentliggjorde en kønsinkluderende manual. Af samtlige af disse værktøjer, retningslinjer og manualer fremgår, hvordan sprog og kommunikation afspejler og understøtter stereotyper og normer, og at kønsneutralt sprog er en effektiv måde at fremme ligestilling. Af både EIGEs, FNs og NATOs retningslinjer fremgår desuden specifikt, at der skal tilstræbes at benytte kønsneutrale titelbetegnelser såsom 'chair' eller 'chairperson' i stedet for 'chairwoman' eller 'chairman'.

Flere store virksomheder har ligeledes formuleret strategier om eller udviklet værktøjer for at fremme kønsneutralt sprog og også i danske selskaber ses udbredelsen af kønsneutralt sprog og kønsneutrale betegnelser. Fx bruger bestyrelsen for Mino Danmark, LGBTI+ Danmark, DareGender, Lederne, VELUX Fonden o.a. betegnelsen forperson, og det samme gør de politiske partier Alternativet og Veganerpartiet.

Kommunale erfaringer med implementeringen af kønsneutralt sprog og kønsneutrale betegnelser

Flere kommuner i Danmark har behandlet sager, der involverede kønsneutrale eller kønsbestemte betegnelser, med forskelligt udfald. I 2018 vedtog byrådet i Aarhus Kommune at anvende betegnelsen 'forperson', 'forkvinde' m.v. internt i kommunen. I februar 2022 nedstemte kommunalbestyrelsen i Hvidovre Kommune et forslag om at lade titulering afhænge af køn (forkvinde, formand eller forperson) efter ønske. Og i Bornholm Regionskommune blev det i februar 2022 besluttet at indskrive 'formand/forperson' i regionskommunens styrelsesvedtægter,

¹² Europa-Parlamentet, Kønsneutral sprogbrug i Europa-Parlamentet, 2018.

hvor det nu fx fremgår af §18 stk. 1., at "Forpersonen for Børne- og Skoleudvalget modtager et vederlag på 21 % af borgmesterens vederlag."¹³

Også forvaltninger og organiseringer i KK har indført kønsneutrale eller kønsbestemte betegnelser. Fx besluttede Vesterbros lokaludvalg i 2018, at titler på personer i fagudvalg og i formandskabet skal følge kønnet,¹⁴ og af Borgerrådgiverudvalgets nuværende medlemmer fremgår både en forperson og næstforperson.¹⁵ Socialudvalget i KK benytter også betegnelsen forperson og næstforperson i udvalgets forretningsorden fra 2022-2025.¹⁶

Desuden indeholder KKs LGBTI+ politik en kommunikationsvejledning om kønsinkluderende sprogbrug til kommunens forvaltninger. Heri fremgår anbefalinger til og vejledning om bl.a. at anvende kønsneutrale betegnelser såsom 'politibetjent' i stedet for 'politimand' og at undgå kønsbestemte pronomener.

¹³ Bornholms Regionskommune, Ændring af styrelsesvedtægten, referat 24.02.202, <https://dagsordenogreferater.brk.dk/SENCHA/fullApp/index.aspx>

¹⁴ Nye formænd og forkvinde, Vesterbros Lokaludvalg 17.05.2018

¹⁵ Borgerrådgiverudvalget, Borgerrådgiverudvalgets medlemmer

¹⁶ Socialudvalget, Forretningsorden for Socialudvalget 2022-2025