

# KØNSBALANCE PÅ DANSKE ARBEJDSPLADSER

- INSPIRATION TIL ARBEJDSPLADSERNES TILLIDSVALGTE.

# FORORD

Der er ikke balance mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked.

Der er ikke kønsbalance nogen steder i verden, men i Danmark står det særligt ringe til. Vi har et såkaldt "kønsopdelt arbejdsmarked", hvor de fleste mænd har mænd som kolleger og de fleste kvinder har kvinder som kolleger.

Der er bred enighed om, at det er et problem. Det mener de fleste politikere på Christiansborg og det mener arbejdsmarkedets parter.

Gevinsterne ved en bedre kønsbalance på arbejdsmarkedet er flere:

- ▶ Ligeløn opnås lettere når mænd og kvinder arbejder i samme funktion
- ▶ Trivsel og arbejdsmiljø er oftest bedre når arbejdspladsen består af begge køn.
- ▶ Kulturen på arbejdspladsen er mere rummelig og giver mulighed for at alles ressourcer udnyttes
- ▶ Rigtigt grebet an er kønsbalance en fordel for både kvinder og mænd.

Der er altså gode grunde til at skabe en bedre kønsbalance. Denne lille pjece handler om "hvordan?"

Indholdet kommer fra forskning på Copenhagen Business School. I bogen "Bridging the Gendergap", skrevet af Lynn Roseberry og Johan Roos, er formuleret en række forskningsbaserede anbefalinger.

I denne pjece er anbefalingerne omsat til inspiration og handlemuligheder for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter m.v..

FIU-ligestilling  
Sommeren 2016  
Susanne Fast Jensen  
[www.FIU-ligestilling.dk](http://www.FIU-ligestilling.dk)

# DIT FUNDAMENT FOR AT SKABE BEDRE KØNSBALANCE PÅ DIN ARBEJDSPLADS

1. Du skal vide og acceptere, at der er et misforhold mellem formel og reel ligestilling. Der siges noget, og gøres noget andet, og ikke med nogen ond mening.
  2. Du skal vide og acceptere, at der er mange erfaringer på mange niveauer i mange typer virksomheder og organisationer, der viser, at det giver gevinst at gøre noget aktivt.
  3. Du skal vide og acceptere, at inddragelse af utallige undersøgelser og forskningsresultater også kan betyde noget for udviklingen af din arbejdsplads og dine handlemuligheder.
  4. Du skal vide og acceptere, at alle kan gøre noget fra deres position. Ledelsen kan, og du kan. Du skal acceptere at tage det ansvar, der er muligt for netop dig.
  5. Du skal være parat til at lade dig udfordre. Traditionelle argumenter og rutiner skal rystes.
  6. Du skal have lyst til at forbedre vilkår for mænd & kvinder, virksomheder & organisationer og samfundet!
  7. Du skal vide og acceptere, at mænd og kvinder er genetisk forskellige, men der er større ligheder end der er forskelle og opdragelse betyder meget/mest for de forskelle vi oplever på arbejdsmarkedet.
- NB: Ovenstående er ikke spor let at have som grundlag for sit udviklingsarbejde. Det kan måske lyde sådan, men det er nok de færreste der kan leve op til alle punkter.


# LEDELSES-ASPEKTET

Al forskning viser, at det er vigtigt at ledelsen på en arbejdsplads går foran, når der skal skabes mere ligestilling.

"Ledelsen" skal ses bredt. Der tænkes mest på virksomhedens formelle ledelse, men også på dig som tillidsvalgt. Du er leder for medlemmernes visioner og ønsker til

arbejdspladsens udvikling – og her skal du gå foran.

Du kan altså være den der går forrest og gør virksomhedens ledelse og medarbejdere interesseret. Kønsbalance er en gevinst for alle, også for ledelsen. De er måske bare ikke opmærksomme på det!



“Kønsbalance er nødvendig for at udøve god ledelse, som igen er nødvendig for vores planets stabilitet og bæredygtighed”.

Rosebery & Roos 2015

# DOKUMENTEREDE BARRIERER FOR AT OPNÅ KØNSBALANCE:

Topledelser og  
ledelsers  
begrænsede viden  
om gevinsterne  
ved kønsbalance.

Den  
historiske  
arv

Religion

Mediernes  
forkærlighed for  
at bekræfte  
myter

Myter

Disse 5 dokumenterede barrierer er du som tillidsvalgt en del af.  
Du har dermed også muligheden for at udfordre barriererne.

# 7 RÅD, NÅR DER SKAL TRÆFFES BESLUTNINGER OG AGERES PÅ ARBEJDSPLADSEN

Forskning viser, at disse råd kan rykke, når man vil ligestilling. Rådene lyder ikke som råd almindeligvis gør. Men de kan virke og de er ikke lette.

1. Gør op med fortiden
2. Bring kvinder og mænd tilbage til "jorden" (fakta).
3. Vær på vagt, når noget "føles rigtigt", samtidig med at der er en skævhed.
4. Forstå at ambitioner ikke har et køn
5. Ager fredeligt – ikke krigerisk
6. Forvent modstand, også fra kvinder
7. Anerkend at lovgivning, regler og retningslinier alene, gør det ikke.

# GØR OP MED FORTIDEN

## ***Samfundet er i dag grundlæggende præget af et kvindesyn fra:***

Aristoteles 384 – 322 f.Kr.

Augustus 63 f.Kr -14 e.Kr

Begges kvindesyn præger jødedom, islam og kristendom med kvindens underordning og farlige seksualitet .

## ***Den industrielle revolution:***

Frisatte mænd fra herremandens eneret

De sociale normer fortsatte med at ekskludere kvinder fra uddannelse, faglært arbejde og retten til at eje egen formue.

Kvinder forblev politisk og socialt mindreværdige end mænd

## ***Kønsarbejdsdeling blev resultatet og tydeligt i slutningen af 1800-tallet:***

Mænds arbejde var fastlagt i tid, specialiseret og udenfor hjemmet

Kvindes arbejde i hjemmet var mere som "liv"- usystematisk, uden deadlines og produktionsmål

Som udvikler af arbejdspladsens kultur skal du gøre op denne fortidige forståelse af synet på henholdsvis mænd og kvinder.

# BRING KVINDER OG MÆND TILBAGE TIL JORDEN (FAKTA)

**Fakta er vigtig. Du skal bygge dine handlinger på viden om køn bla:**

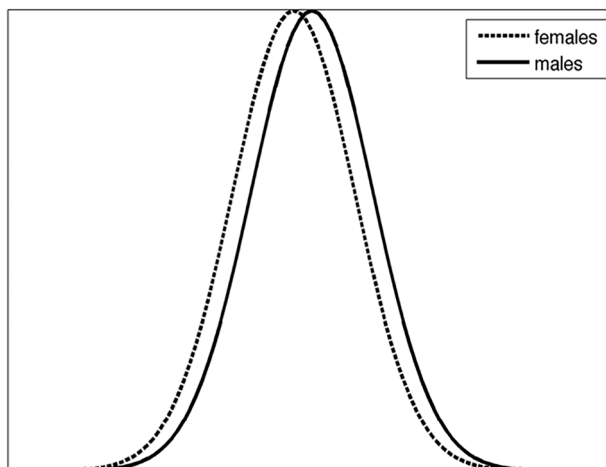
- ▶ Der er intet videnskabeligt bevis for, at forskel på hjernerne hos mænd og kvinder, kan forklare uligestilling mht. ledelse, intellektuel formåen eller jobpræferencer
- ▶ Forskellen mellem individer er meget større end mellem mænd og kvinder. "Den lille forskel", som samfundet ofte fejrer og besynger ER virkelig lille og ligestilling har intet at gøre med, at vi skal være ens. Det ene er bare ikke mere værd end det andet.

## Videnskab dk

### Kønsforskelle i hjernen

Af: Marie Meaux, forskning.no  
6. december 2013 kl. 15:59

Det er ingen tvivl om, at der er kønsforskelle i vores hjerner. Hvad de betyder, ved vi imidlertid ikke. Men vi ved, at det biologiske kan forandres. Og vi ved, at farverne i legetøjsbutikken skyldes helt andre ting end forskellige hjerner.



Kønsforskelle hvad angår selvværd  
Kling, et al. (1999), Psychological Bulletin 125:  
470-500. (Rosberry & Roos 2015)

# VÆR PÅ VAGT, NÅR NOGET "FØLES RIGTIGT"

"Føles det rigtigt", ved nyansættelser at ansætte en kvinde til rengøring, køkkenarbejde, sekretær- eller omsorgsarbejde?

"Føles det rigtigt", at ansætte en mand til lederjobbet, pedalarbejdet, maskinpasning eller lignende?

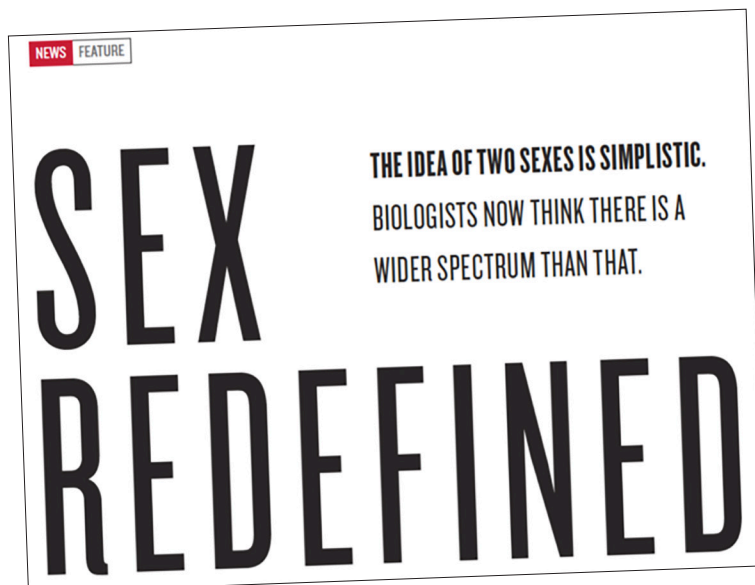
Så overvej om du er sovset ind i en forestilling om hvad der "er rigtigt" og ikke i hvad der faktisk er bedst for arbejdspladsens fremtid.

## Forskning viser at:

"Mennesker ser ud til at være udstyret med kønsklare hjerner, der tidligt skelner mellem mænd og kvinder, og laver "kasser" til alt fra farver til professioner, i maskulint og feminint".

"Så snart vi bliver opmærksomme på et andet menneskes køn, vil alt, hvad vi har erfaret om mandligt og kvindeligt, påvirke og skævvride vores opfattelse af et individs træk og evner."

Det giver u hensigtsmæssige resultater og arbejdspladsen kan gå glip af udvikling og ressourcer.



# AMBITION ER KØNSLØS

## Undersøgelser viser:

- ▶ De fleste topledere behøver ikke vælge mellem karriere og børn
- ▶ Mange ledere og ansatte går ubevidst ud fra, at kvinder med børn ikke stræber efter en karriere med topledelse
- ▶ Piger og kvinder undervurderer ofte helt rutinemæssigt egne evner, selv når de overgår deres mandlige kollegers.
- ▶ Mænd danner netværk og oplever det naturligt at understøtte og hjælpe andre mænd videre og opad. Her spørges ikke til kvalifikationer, det opleves naturligt. Det føles rigtigt.
- ▶ Kvinder danner ikke netværk og oplever det ikke naturligt at understøtte andre kvinder i karrieren. Her spørges til om hun er kvalificeret og har den nødvendige erfaring. Eller om de er veninder, hvis en kvinde anbefaler en kvinde til et job eller et karriespring. Det føles ikke naturligt at hjælpe kvinder. Det objektive er altså delvis sat ud af spil.



# MAKE PEACE – NOT WAR

**Der er ingen grund til at blive uvenner, fordi:**

- ▶ Kønsbalance er ikke et nulsums-spil
- ▶ Kønsbalance kræver fokus på køn og lige stor opmærksomhed til kvinder og mænd
- ▶ Kønsbalance i ledelse og på arbejdsmarkedet opnås kun ved at inddrage mænd i at finde løsninger

**Equal Pay,  
It's about Time!**  
[www.pes.eu/pes-women](http://www.pes.eu/pes-women)



# FORVENT MODSTAND FRA KVINDER

Sociale bevægelser, der har skabt gode grundlæggende forandringer, lykkedes, selvom ikke alle var enige og støttede. Det handler også om at se de nye veje, på det rigtige tidspunkt og turde skabe forandring.



Rationelle argumenter kan ikke alene ændre mening hos folk, der af religiøse eller ideologiske grunde ikke er for ligestilling mellem kønnene. Dette er et vilkår.

Kønsbalance er et emne, der påvirker alle. På godt og på ondt. Det kendte kan opleves trygt og modstand mod forandring ligger dybt både hos mænd og kvinder.

”Der findes et sted i helvede til kvinder der ikke bakker kvinder op.”

Madeleine Albright.  
Tidl Udenrigsminister i USA,

# LOVGIVNING ER IKKE NOK

- ▶ Loven forbyder ikke kun direkte diskriminerende adfærd, men også indirekte diskrimination. Kønsbalancer skyldes ikke nødvendigvis hverken direkte eller indirekte diskrimination
- ▶ Mange ofre for direkte og især indirekte diskrimination opfatter ikke, at det er, hvad de er udsat for
- ▶ Mange, der kunne anlægge sag, undlader, fordi det er for dyrt, tidkrævende, ubehageligt eller fordi de ganske enkelt ikke ved det er en mulighed.

Som tillidsvalgt er det din opgave at være opmærksom på de ubevidste mekanismer der skabe kønsbalance og hjælpe med at give viden til medarbejdere.

**Når du arbejder offensivt med ligestilling vil du og fagbevægelsen:**

- ▶ **Vinde i troværdighed – walk the talk**
- ▶ **Leve op til eget værdigrundlag**
- ▶ **Få flere kvalificerede kandidater i spil**
- ▶ **Være mere innovative i politikudvikling og arbejdsformer**
- ▶ **Afspejle en moderne organisation, der har gjort op med og respekterer fortiden**
- ▶ **Understøtte FN' nye verdensmål**
- ▶ **Få øget tilslutning – blive mere rummelig.**

Vil du og dine kolleger blive klogere, kan dette spil anbefales :

<http://www.ontheagenda.eu/da/mosaic/>

Kolofon:

Tekst: Susanne Fast Jensen, FIU-ligestilling.

På baggrund af møderække om bogen " Bridging the gendergap".

Layout: andresen design

Kan downloades på [www.FIU-ligestilling.dk](http://www.FIU-ligestilling.dk)

Tryk: Trykt i 100 eksemplarer på 3F's eget trykkeri.

