

Politisk
idékatalog

30'erne og 40'erne

10 20 30 40 50 60
Ligestillingsløftet

Indhold

4	Indledning
9	30 år – Det koster kassen at få børn – for kvinder!
14	30'erne: anbefalinger
16	40 år – Kvinderne er fraværende i toppen
20	40'erne: anbefalinger

Indledning

Ligestilling er på agendaen. I FN verdensmål nr. 5 lyder det:

”En styrkelse af kvinders rettigheder og muligheder, og større ligestilling er afgørende for at fremskynde en bæredygtig udvikling. Fjernelse af alle former for diskrimination mod kvinder og piger er ikke kun en grundlæggende menneskeret, men det har også en multiplikatoreffekt på tværs af alle andre udviklingsområder.”¹

Øget ligestilling er derfor i meget vid udstrækning vejen til at opnå øget bæredygtighed, lighed, sundhed, retfærdighed og fred. I en dansk kontekst er ligestilling mellem mænd og kvinder ofte fremhævet som en værdi, der kendetegner det danske samfund. Ligestilling har derfor også fået sin egen formulering i Danmarkskanon, hvor det lyder:

”Ligestilling mellem kønnene er i dag et grundlæggende princip i det danske samfund, men selvom ligestillingsprincipperne er udbredte, er de ikke nødvendigvis praktiseret til fulde.”²

Netop det forhold, at der også i en dansk kontekst er meget mere at gøre, er afsættet for dette idekatalog fra Djøfs Ligestillingskomité. Med afsæt i nedenstående ligestillingsløfter, som en stor del af de danske parlamentarikere har understrevet, og som vi har sat os for at følge implementeringen af, ønsker vi med dette katalog at udbrede viden om, hvordan manglende ligestilling præger de livsmuligheder, som særligt piger og kvinder har i dagens Danmark.

¹verdensmaalene.dk/fakta/verdensmaalene

²Ligestilling mellem kønnene er i dag et grundlæggende princip i det danske samfund, men selvom ligestillingsprincipperne er udbredte, er de ikke nødvendigvis praktiseret til fulde.

De seks ligestillingsløfter:

10’erne: Drengedrømmer større end piger

Børn mødes fra de er ganske små af kønsstereotype forventninger, som påvirker deres selvforståelse og livsvalg. Forskning viser, at piger allerede i førskolealderen har mindre selvtillid og tiltro til egne evner. Tidlig reproduktion af stereotyper om køn fastholder børn i traditionelle kønsroller.

Fakta: Forskning viser, at piger allerede fra seksårsalderen i lavere grad forbinder deres køn med succes og dygtighed.

Løfte: Jeg vil arbejde for at drenge og piger ikke begrænses af stereotype forventninger.

20’erne: Stress rammer skævt

Unge kvinder oplever i højere grad end mænd omverdenens krav. Særligt unge kvinder presses af en perfektionskultur, der bidrager til, at aldersgruppen 16-24 årige er mere stressramte end andre aldersgrupper. Stress kan ramme alle, men det er et presserende problem, at unge kvinder i højere grad udfordres af kravene fra uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarked. Samfundets forskellige forventninger til mænd og kvinder sætter i sidste ende rammerne for hvilke former for adfærd, der giver anerkendelse. Og det har afgørende betydning for kvinders uddannelsesvalg og forventninger til karrieremuligheder.

Fakta: 40,5% af danske kvinder mellem 16 og 24 år føler sig stressede. Tallet er 23,4% for mænd.

Løfte: Jeg vil arbejde for en indsats, der tackler stressniveauet blandt især unge kvinder.

30’erne: Det koster kassen at få børn – for kvinder

Den ulige fordeling af orlov med børn stiller kvinder ringere på arbejdsmarkedet, både i forhold til lønudvikling, karrieremuligheder og pension. Da kvinders lange orlovsperioder anses for at være den største enkeltstående forklaring på kvinders fravær på direktionsgangene, så er det nødvendigt at vende denne udvikling.

Fakta: Danske fædre holder i gennemsnit under en måneds barsel, mens kvinder holder op mod et år.

Løfte: Jeg vil arbejde for, at mænd tager en større del af orlovsperioden med børn.

40’erne: Kvinderne er fraværende i toppen

Kvinder er et særsyn på de danske direktionsgange. Det skyldes tendensen til at rekruttere i lukkede netværk samt forældede forestillinger om, hvem der kan være leder. Arketypen på en topleder er stadig en mand i 40’erne – som ofte minder om sin forgænger.

Fakta: Mænd har 2,1 gange højere sandsynlighed for at blive ledere, end kvinder har.

50’erne: Karrieremønstre bremser kvinders vej til ledelse

Kvinders vej til ledelse er udfordret af forventningen om, at de spæde skridt til toplederjobbet tages allerede i 20’erne eller 30’erne. Men dette mønster kan med fordel udfordres. Vi har brug for en mere fleksibel karrierekultur, hvor såvel kvinder som mænd også har mulighed for at realisere en lederkarriere, når de har flere livserfaringer. For mange kvinder er der mere tid senere i arbejdslivet, når børnene er blevet store.

Fakta: Kvinder mellem 50 og 59 år er dårligst repræsenteret på ledelsesgangene i den private sektor.

Løfte: Jeg vil arbejde for øget fleksibilitet i mænd og kvinders karrieremønstre.

60’erne: Ulighed i opsparing

Der er systematiske forskelle mellem mænd og kvinders pensionsformuer. Dette skyldes blandt andet længere barselsorlov og et generelt lavere lønniveau blandt kvinder. Disse forskelle manifesterer sig hele vejen ind i kvinders alderdom, hvor de er dårligere stillet end mænd. Forskellene skaber dermed ulige muligheder mellem kønnene – også i alderdommen.

Fakta: I 2017 var mænds opsparede pensionsformue 29,8% større end kvinders.

Løfte: Jeg vil arbejde for mindre ulighed i optjeningen af pensionsformuer.

Vi sætter fokus på de helt konkrete problematikker for de enkelte ti-år og kommer med anbefalinger til, hvordan de kan afhjælpes. Katalogets opbygning følger således de seks ligestillingsløfter ved at adressere de enkelte årtier hver for sig, dog med den undtagelse, at 10’erne omhandler både 0’erne og 10’erne, og dermed dækker både barndommen og teenageårene, da mange af de sammen temaer gør sig gældende der.

Kataloget er et fælles udkomme af, at vi har bestræbt os på at skabe et frirum, hvor alle perspektiver kan rummes og holdningerne brydes. Kataloget er derfor heller ikke et udtryk for en konsensus, hvor alle kan tages til indtægt for alle perspektiver og anbefalinger. Men vi står alle på mål for den grundlæggende tanke om, at uden øget ligestilling fastholder vi såvel piger som drenge, kvinder som mænd i fastlåste stereotype roller, som hæmmer både den personlige frihed, den økonomiske velstand og vores fælles demokratiske udvikling.

Med ligestillingskataloget ønsker vi derfor at gøre ligestillingsdebatten i det danske samfund til et fælles anliggende for alle stemmer i den offentlige debat. Vi ønsker at kvalificere debatten, så de vante skyttegrave forlades til fordel for en oplyst, konstruktiv samtale – og vi ønsker at sætte strøm til det lovgivningsarbejde, som også er en uomgængelig del af den nødvendige ligestillingsindsats.

God læselyst!

Med venlig hilsen

Ligestillingskomiteen:



Emma Holten



Sara Louise Muhr



Hanne-Vibeke Holst



Stefan Hermann



Jens Michael Howitz



Morten Hübbe



Sara G. Vergo

30 år

Det koster kassen at få børn – for kvinder!

Trediverne er for mange det tiår med mest fart over feltet i forhold til at balancere både arbejdsliv og små børn.

Der er bred enighed om, at den skæve fordeling af orloven, der kendetegner Danmark er den vigtigste enkeltstående forklaring på, at der fortsat ikke er reel ligestilling mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked. Det er således veldokumenteret, at det koster kvinder dyrt i både løn- og karriereudvikling, at de forventes at have lange orlovperioder i forbindelse med familieforøgelse.¹

Ligesom det har en slagside for fædres mulighed for indgå i et mere ligestillet forældreskab, at der på mange arbejdspladser og i samfundet i øvrigt hersker en forestilling om, at ”orlov primært er noget kvinder tager”. Det skæve orlovsmønster fletter sig således sammen med arbejdsmarkedets kønsopdeling, hvor typiske mandearbejdspladser indrettes efter, at arbejdskraften ikke tager orlov, mens det omvendte gør sig gældende på typiske kvindearbejdspladser.

Med den forestående danske implementering af EU-direktivet, der sikrer danske fædre ret til øget orlov, er der skabt håb om forandring af det danske orlovsmønster.² Ikke mindst set i lyset af, at det for mange unge fædre anses for helt indlysende at skulle indgå i et forældreskab på lige fod med deres partner.

I Danmark tager mænd i gennemsnit ca. 28 dages orlov. Det svarer til 10 procent af den samlede orlov. Og sådan har det været i mange år.³

Således peger flere danske undersøgelser på at langt flere fædre ville tage mere orlov, hvis der var øremærket en del til dem. Mænds brug af orlov har dog også tæt sammenhæng med, om der findes ordninger, som er øremærket til dem, og om de er med løn. Selv om man i Danmark via overenskomssystemet og på virksomhedsniveau har sikret øremærkede orlovsrettigheder til fædre, er der fortsat en række lønmodtagere, som bliver ansat på individuel kontrakt uden en overenskomst at læne sig op ad. Og langt fra alle arbejdspladser tilbyder medarbejdere ekstra orlov med løn. Dermed har danske fædre meget forskellige vilkår for at kunne holde orlov.

Lande som Sverige, Norge og Island fremhæves ofte som mønstereksempler på, hvordan man gennem lovgivning kan motivere fædre til at holde orlov med børn. Særligt Island bliver med sin ordning med tre måneders øremærket orlov til begge forældre uanset køn tre måneder til deling anset som foregangseksempel på, hvordan man via lovgivning kan skabe forandring i praksis. Men set i en større international kontekst er det værd at bemærke, at en lang række europæiske lande også har prioriteret at tage initiativer med henblik på at fremme fædres orlovsmuligheder, jf. figur på næste side.

¹Kleven, H., Landais, C. & Søgaard, J.E. (2018). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. Working Paper 24219. National Bureau of Economic Research.

²Rådet og Europa-Parlamentet har juni 2019 vedtaget et nyt orlovsdirektiv, som træder i kraft i juni 2022. Samtidig ophæves det gældende forældreorlovsdirektiv. Med orlovsdirektivet indføres der nye EU-minimumsregler om fædreorlov, forældreorlov, herunder navnlig øremærkning af forældres ret til ydelser under forældreorlov og omsorgsorlov.

³Fædres brug af orlov, 2017. Danmarks Statistik

Fædreorlov inkl. antal ugers orlov reserveret til faderen; Vesteuropa 2019



Følgelig er der brug for en mere tidssvarende lovgivning, der kan styrke danske fædres ønske om at kunne tage aktivt del i omsorg for børn så tidligt som muligt. Samtidig er en mere lige fordeling af orloven en helt afgørende løftestang for kvinders mulighed for at opnå økonomisk ligestilling og gøre karriere på lige fod med mænd.

En undersøgelse fra 2017 peger på, at fædres orlov mindsker løngabet mellem mænd og kvinder.⁴ I familier, hvor far tager en større del af orloven, reduceres lønforskellen mellem far og mor i to til fire år efter barnets fødsel.⁵

Tilsvarende har forskning fra Københavns Universitet i 2018 kortlagt, at mænd og kvinders indkomst stort set udvikler sig parallelt indtil fødslen af deres første barn, hvorefter kvinders arbejdsindkomst falder brat umiddelbart efter fødslen. Tallene viser, at fødslen af det første barn ”koster” moderen et fald i indtjeningen på ca. 30 procent i årene lige efter fødslen, hvilket hovedsagelig skyldes, at det er mødrene, der tager hovedparten af barselorloven. Men selv efter 10 år ligger kvinders arbejdsindkomst stadig i gennemsnit 20 pct. under, hvad den ville have været, hvis de ingen børn havde fået. For mænd derimod er arbejdsindkomsten i store træk upåvirket af om han får børn eller ej.⁶

⁴rockwoolfonden.dk/artikler/fars-barsel-mindsker-loengabet-mellem-maend-og-kvinder-og-oeger-husholdningens-samlede-indkomst/

⁵kvinfo.dk/viden-om-faedres-barsel/

⁶henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_nber-w24219_jan2018.pdf



Lars Laursen/Biofoto/Ritzau Scanpix



Anna Skoog/Johnner/Ritzau Scanpix

Det ubetalte arbejde i hjemmet

Kvinder bruger i gennemsnit en hel time mere om dagen på husarbejde end mænd. En forskel, der stort set ikke har ændret sig de seneste 10 år. Selv om mænd er kommet mere på banen i forhold til tid med børnene, viser Rockwool Fondens undersøgelse, at udviklingen mod mindre forskel mellem mænd og kvinders tid på husholdningsarbejde nærmest er gået i stå. Trods danske kvinders høje erhvervsdeltagelse ses ansvaret for husarbejdet således stadig primært at påhvile kvinder. Imidlertid er forskellen mellem mænd og kvinders tidsforbrug på huslige pligter blandt de laveste i verden, ligesom vi har fået mere fritid de senere år.⁷

Men det hører med til billedet, at det øgede pres på de offentlige budgetter især har en slagside i forhold til kvinder. Økonom og tidligere vismand Nina Smith har således påpeget, at et oplevet fald i kvaliteten af pasningen i daginstitutionerne, og herunder indskrænkede åbningstider, medvirker til, at især kvinder vælger at reducere arbejdstiden og hente deres børn endnu tidligere eller tage mere orlov. Og når ældreplejen ikke fungerer, oplever især kvinder ansvaret som pårørende.⁸ Det forhold, at det oftest er kvinder, der ender med at ændre arbejdsliv og tilpasse sig familielivet koster dermed såvel arbejdsmæssigt som økonomisk.

Samtidig viser studier fra Rockwool Fondens Forskningsenhed, at par, der ikke deler det huslige arbejde ligeligt, har langt større risiko for at gå fra hinanden, så der burde være incitament, både individuelle og samfundsøkonomiske, til at mindske forskellen på mænds og kvinders tidsforbrug til husarbejde.⁹

” For hvorfor er det egentlig sådan, at vi tager det som et selvindlysende plus, at kvinderne deltager på lige fod med mændene på arbejdsmarkedet og i det politiske system, men at vi ikke tilsvarende anser det som oplagt, at mændenes deltagelse i hjemmet er noget, vi bør drøfte i fællesskab?¹⁰

Debatten om au-pair-ordningen som løsningen på bl.a. kvinders mulighed for at kunne gøre karriere på lige fod med mænd peger i høj grad også på det uløste problem, at vi som samfund slet ikke værdisætter det arbejde, der foregår i familierne.

Der er derfor brug for at tænke i nye løsninger, der kan skabe mere ligevægt end den nuværende samfundsmodel muliggør. En ligevægt, hvor mænd og kvinder deles mere ligeligt om ude- og hjemmearbejdet, og begge køn bruger deres uddannelser mere effektivt.

I Sverige gives der betydelige statstilskud til hushjælp, så det ikke kun er de velstillede, der kan få hjælp. En ordning med klausuler vil samtidig betyde, at sort arbejde kan nedbringes, og at arbejdet foregår under ordnede forhold.

⁷Mere fritid til danskerne fra 2008 til 2018. Undersøgelse fra Rockwool Fondens Forskningsenhed, 2018

⁸Undersøgelse fra bl.a. Ældresagen har således vist, at kvinder angiver at føle sig belastede af opgaver som pårørende (kvinder 29% mænd 12%), og at flere kvinder angiver, at hjælpen går ud over deres arbejdsliv (kvinder 19%, mænd 10%)

⁹rockwoolfonden.dk/app/uploads/2019/09/RFF-NYT-September-2019_Brud-mellem-for%C3%A6ldre-har-negative-konsekvenser.pdf

¹⁰Vi har afskaffet husmødre. Så hvorfor er det stadig kvinderne, der laver det meste arbejde i familien? Zetland, november 2019.

30’erne: anbefalinger

” *Jeg vil arbejde for, at mænd tager en større del af orlovsperioden med børn.*

1. Implementeringen af EU-direktiv om orlov til far/medforælder skal ske hurtigst muligt – og ikke afvente fristen i 2022. Danmark bør hæve ambitionsniveauet og gå videre end direktivets krav om 2 måneders orlov med dagpenge til fædre. Vi ved, kvinders løn- og karrieremuligheder forringes markant efter 1. barn. Samtidig er danske fædre dårligt stillet i forhold til rettigheder til orlov sammenlignet med en række andre lande.

Med implementering af direktivet i Danmark bør man fremme muligheden for et reelt ligestillet forældreskab og muliggøre fleksible løsninger til forskellige familieformer. Danmark bør derfor som minimum øremærke 14 ugers orlov til hver forælder, som ikke kan overføres til den anden forælder, mens resten af orloven bør kunne deles ligeligt.

2. Der er behov for mere tidssvarende refusionsregler, som understøtter – frem for at modarbejde - et ligeværdigt forældreskab. I dag er det fortrinsvis mødrenes arbejdspladser, som modtager refusion, idet konstruktionen i barselsfonden betyder, at den, der først søger barselsorlov, i praksis også får hele lønrefusionen. Da moren typisk går på barsel først, vil det i praksis altid være morens arbejdsplads, som får refusionen. Derfor er der brug for udvidelse af antal uger, hvor der kan modtages refusion, så der altid er refusionsmulighed i de perioder, hvor der er lønret.
3. Funktionærloven skal opdateres, så den giver orlovsrettigheder til fædre/medforældre. Funktionæransatte mænd i det private erhvervsliv, som ikke har en overenskomst eller andre særlige aftaler har dårligere forhold end, hvad der gælder på resten af det danske arbejdsmarked, når det kommer til orlov med børn. Funktionærlovens § 7 indeholder således ikke et ord om orlov til fædre. Der er brug for, at denne gruppe fædres lønret til orlov sikres i lovgivningen.
4. Der skal investeres i daginstitutioner med høj faglig standard, da gode daginstitutioner med ordentlige normeringer er af stor betydning for særligt kvinders beslutning om at komme hurtigere tilbage efter orlov, jf. Det Økonomiske Råd 2017.¹¹ Og der bør fokuseres på familievenlige åbningstider og begrænsning/afskaffelse af lukkedage.
5. Den gældende lov om ligeløn er utilstrækkelig til at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder.

Derfor skal reglerne om kønsopdelte lønstatistikker ændres, så de bliver mere anvendelige på en større del af det danske arbejdsmarked og kan fungere som et nyttigt redskab til at understøtte den enkelte arbejdsplads indsats for at fremme ligeløn:

> Det kræver bl.a., at man ændrer kravene til lønstatistikkerne, så virksomheder med minimum 3 mænd og 3 kvinder i samme funktioner skal være omfattet. Kravet om hhv. 10 mænd og kvinder i samme jobfunktion er en væsentlig barriere for lønstatistikkernes anvendelse og relevans på det danske arbejdsmarked, som i høj grad er kendetegnet ved mange små og mellemstore virksomheder.

> Herudover skal de omfattede virksomheder bruge et ensartet og kønsneutralt lønbegreb (standardberegnet timefortjeneste), da det muliggør sammenligninger af løn mellem forskellige grupper af lønmodtagere, uanset hvor meget overarbejde eller fravær, de hver især måtte have.

> Tillidsrepræsentanter bør desuden have ret til informationer om virksomhedens lønninger, og medarbejdere bør kunne få adgang til virksomhedens løninformation. Ikke mindst set i lyset af, at en stadigt stigende gruppe har individuelle lønninger.

6. Virksomheder skal forpligtes på at offentliggøre lønoplysninger om lønforhold for hhv. mænd og kvinder ansat i virksomheden på virksomhedens hjemmeside efter inspiration fra britisk lovgivning. Siden 2017 har britiske virksomheder med over 250 ansatte været forpligtet til årligt at offentliggøre lønoplysninger. De skal bl.a. oplyse forskelle i timeløn og i lønbonus mellem virksomhedens mandlige og kvindelige ansatte. Hensigten med loven er, at virksomhederne bliver inspireret til at undersøge grundene til en eventuel lønforskel. Loven kan desuden skabe opmærksomhed og anerkendelse omkring de arbejdsgivere, som sikrer ligeløn, og generelt fremme debatten om ligeløn.¹²
7. Mulighed for at andre end barnets forældre kan tage børns sygedage. I Sverige kan andre end barnets forældre registrere sig som omsorgspersoner og dermed tage VAB (Vård av Barn)-dage for et sygt barn. Dvs. fx bedsteforældre, som i fremtiden stadig vil være på arbejdsmarkedet, søskende eller andre, der er tæt på barnet, ville kunne passe barnet i tilfælde af sygdom.¹³
8. Indførelse af en hjemmeservice-ordning med arbejdsklausuler.

En hjemmeservice-ordning efter svensk inspiration. Virksomhederne skal lade sig registrere under ordningen og selv ordne mellemværende med staten i forhold til fradrag. Familien, der benytter sig af servicen får ydelsen til nedsat pris. I Danmark kunne sådan en model udbygges med arbejdsklausuler, så der er sikkerhed for, at ansatte i ordningen arbejder under ordnede vilkår!

¹¹dors.dk/files/media/rapporter/2017/F17/kap_iii/f17_kap_iii_baggrundsnotat_effekten_af_boernepasningens_pris_og_kvalitet_a.pdf

¹²Undersøgelse: "Sådan vil vores nabolande sikre åbenhed om løn", VIVE, marts 2018

¹³forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vard_av_barn_vab

40 år

Kvinderne er fraværende i toppen

Kvinder er stadig et særsyn på de danske direktionsgange og i bestyrelserne. Det skyldes en række faktorer, herunder tendensen til at rekruttere i lukkede netværk, forældede og stereotype forestillinger om, hvem der kan være leder, samt det faktum, at kvinder i fyrrene har haft mindre tid på arbejdsmarkedet til at optjene de påkrævede meritter. Således udgør kvinder 18% af professorerne ved danske universiteter. Kun 19% af topcheferne i staten er kvinder og kun 20% pct. af aktieselskabers bestyrelsesmedlemmer er kvinder. Djøfs analyser har også i flere år dokumenteret, at mænd har 2,1 gange højere sandsynlighed for at blive ledere end kvinder.¹⁴ Arketypen på en topleder i Danmark er altså stadig en mand i fyrrene, som ofte minder om sin forgænger.

Danmark har færrest kvinder i ledende positioner set i forhold til de øvrige nordiske lande. Også i en EU sammenhæng er Danmarks placering mindre prangende, idet vi indtager plads nr. 34 ud af 43 OECD-lande og ligger dermed under OECD-gennemsnittet på 32,5%.¹⁵

På World Economic Forums rangliste over hvilke lande, der er bedst til at sikre mangfoldige ledelser ligger Danmark på en 102. plads og er således faldet 49 pladser ned ad listen siden 2006.¹⁶ Businesscasen burde ellers være klar, da en række studier peger på, at lige kønsbalance og diversitet er til gavn for arbejdsmiljøet, skaber mere socialt ansvar, bedre omdømme, øget innovation, bedre økonomiske resultater og en forbedret kollektiv intelligens.

I 2012 vedtog et politisk flertal i Folketinget regler om måltal mv. for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i de største danske virksomheder med henblik på at fremme kvinders repræsentation i bestyrelseslokaler og i øvrige ledelsesfunktioner. Evalueringen af loven konkluderede i 2017, at effekten af lovkravet hidtil havde haft begrænset effekt.¹⁷ Virksomhederne kan i dag få et påbud eller en bøde for at mangle måltal, politikker eller begge dele. En analyse fra Institut for Menneskerettigheder viser imidlertid, at disse sanktioner stort set aldrig tages i brug i praksis.¹⁸ Der er således ingen reelle konsekvenser ved, at virksomhederne ikke håndhæver denne lovgivning.

At loven endnu ikke har flyttet det store illustreres også ved, at en kortlægning af Danmarks 60.00 bestyrelser har dokumenteret, at der i over 33.000 bestyrelser, svarende til 56% af samtlige danske bestyrelser ingen kvinder er repræsenteret.¹⁹ Når det kommer til C20-virksomhederne er der dog små fremskridt, hvilket muligvis hænger sammen med at virksomheder, der arbejder internationalt, i højere grad ser indsatsen for at fremme mangfoldighed som en forretningsmæssig fordel.²⁰

Også i den offentlige sektor er mænd overrepræsenteret i lederstillinger. Selv på områder, hvor der samlet set er en markant overvægt af kvinder, finder man typisk et flertal af mænd blandt ledere med overordnet personaleansvar. En del af baggrunden for den skæve kønsfordeling af lederstillinger er, at der er stor forskel på, hvor mange lederstillinger der overhovedet eksisterer inden for de forskellige jobområder i den offentlige sektor. Undersøgelsen viser, at lederandelen er langt mindre på de kvindedominerede jobområder, end den er på nogle af de kønsblandede eller mandsdominerede områder. Ikke mindst på det kommunale område er der strukturelle forskelle, der påvirker mænd og kvinders advancementsmuligheder, da der er langt flere chefer ansat i de mandstunge forvaltninger end i de kvindedominerede. Vedlagte tabel, der baserer sig på Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viser, at på overenskomstområder med mere end 60% kvinder er der 4,1 ledere pr. 100 ansatte. Hvorimod der på overenskomstområder med mere end 60% mænd er 24,2 ledere pr. 100 ansatte. ”Ledertætheden” er altså betydeligt højere på

mandeområder end på kvindeområderne.²¹ Illustrerende eksempel på pointen er klyngedannelsen på daginstitutionsområdet, hvor flere institutioner af besparelseshensyn får samme leder, hvilket giver færre lederstillinger på et kvindetungt område, som i forvejen har få ledere pr. ansat.

	Antal ansatte	Ledere pr. 100 ansatte
Fag med over 60% kvinder	570.051	4,1
Fag med 40-60% kvinder/mænd	22.596	28,5
Fag med over 60% mænd	44.801	24,2
Total	637.44	6,4

Stereotyper om køn

Forskning peger på, at en væsentlig forklaring for fraværet af kvinder på ledelsesgangene i høj grad handler om, at den måde ledere rekrutterer og forfremmer medarbejdere på, er påvirkede af kønnede stereotyper, som forårsager, at vi som udgangspunkt bedømmer mænd til at være bedre ledere end kvinder. De stereotype rolleforventninger betyder, at kvinder i en ledelseskontekst oplever et meget snævert spillerum for social accepteret adfærd. Mænd oplever ikke samme snævre line, men kan opleve det vanskeligt fx at fravælge karriere eller at holde længere orlov med børn.²²

Vejen mod flere kvinder i ledelse handler derfor om, at anerkende den solide forskning, der dokumenterer, at kvinder og mænd ikke har lige muligheder for at realisere en ledelseskariere men er i høj grad også påvirket af kønnede forventninger, normer og organisations- og samfundsstrukturer. En blind tro på merit dækker således over en skævvridende praksis, der systematisk holder nogle kvinder tilbage og i det skjulte fungerer som en slags mandekvoter.

Det er dog åbenlyst, at myter om kvoter i mange år har spærret vejen for kvalificerede lederkandidater i danske virksomheder. Men kvoter er et effektivt policy-instrument, en fast-track politik, som i den rette udformning i et givet system kan udfordre strukturelle barrierer og ”old boys network”.

Sprog skaber virkelighed

’Smuk’ og ’sexet’ er to af de allermest brugte tillægsord om kvinder. ’Retskaffen’, ’rationel’ og ’modig’ bliver ofte brugt om mænd. Det viser forskning fra Københavns Universitet, der har analyseret datasæt bestående af 3,5 millioner engelsksprogede bøger. De algoritmer, som i dag bliver brugt til at lave maskiner og programmer, der kan forstå menneskesprog, bliver fodret med data i form af tekstmateriale, der ligger tilgængeligt på nettet. Systemerne adopterer både menneskets sprog og vores kønsstereotyper og fordomme. Datalog og adjunkt ved Datalogisk Institut på Københavns Universitet, Isabelle Augenstein konkluderer: *”Hvis det sprog, vi bruger om mænd og kvinder er forskelligt i fx anbefalinger af medarbejdere, får det indflydelse på, hvilke personer, der tilbydes job, når firmaer bruger IT-systemer til at sortere jobansøgninger.”*²³

¹⁴djoeftbladet.dk/artikler/2018/3/ekstraordin-ae-rt-sv-ae-rt-for-kvinder-at-blive-topleder.aspx

¹⁵3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

¹⁶magisterbladet.dk/aktuelt/2019/september/danmark-har-bundplacering-na-r-det-gaelder-kvinder-i-lederjob

¹⁷erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2019-02/180921_evaluering_af_maaltaal_og_politikker_2018.pdf, s. 5

¹⁸Kvinder i ledelse: Analyse af lov om måltal og politik for det underrepræsenterede køn, Institut for Menneskerettigheder, 2016

¹⁹Mandag Morgen, 2019:33.000 bestyrelser består kun af mænd, https://www.mm.dk/artikel/33000-danske-virksomhedsbestyrelser-bestaar-kun-af-maend

²⁰ft.dk/samling/20171/almdel/ERU/bilag/164/1882904.pdf

²¹Institut for Menneskerettigheder, Målbar ligestilling, 2014

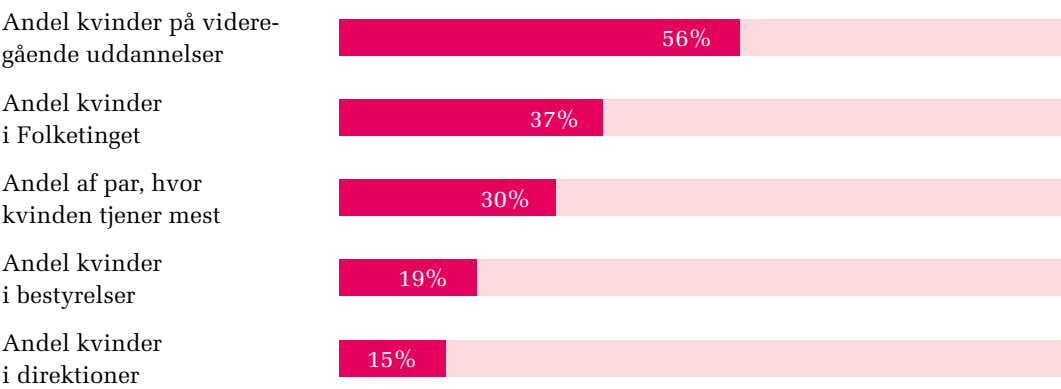
²²Sara Louise Muhr, Ledelse af Køn. Hvordan kønsstereotyper former mænd og kvinders karrierer. Djøfs Forlag 2019.

²³nyheder.ku.dk/alle_nyheder/2019/08/kvinder-er-smukke-maend-er-rationelle/?utm_source=Mænd-kvinder-machinelearning&utm_medium=-Banner&utm_campaign=kudk-forside



Bias og kønsstereotyper

Jo højere til tops, desto færre kvinder



Kilde: Danmarks Statistik

Kvinder kommer i dag ud af universiteterne med højere gennemsnit end mænd. Læg dertil, at flere, nyere analyser viser, at der blandt studerende – fx på CBS – er stort set samme ambitions-niveau blandt mænd og kvinder. Men hvorfor rammer kvinderne så ikke toppen i lige så høj grad som mænd, når karrieren går i gang?

Forskere peger på, at kønsstereotype billeder af, at den gode leder er en mand, er en af årsagerne. En videnskabelig artikel fra Yale University viser, at både kvindelige og mandlige professorer og lektorer på amerikanske universiteter stadig foretrækker at ansætte John frem for Jennifer, og at de vil betale John en højere løn, selv om CV'erne er identiske.²⁴

Skævvredne, skjulte og indgroede forestillinger om ledelse som 'noget maskulint' er vanskelige at ændre. Men rammevilkår, der skaber mere neutralitet og transparens i både virksomheder-nes interne rekrutteringsprocesser og rekrutteringsbureauernes praksis kan være én metode til at ændre status qou. Eksempelvis kan nedprioritering af kravet til personlig information på cv'et: billeder, civilstand og børn – som faktisk er ligegyldige i forhold til kompetencer – være med til at bevidstgøre bias i beslutningsprocesser. Det samme kan en nedprioritering af brugen af de-mografiske data og navne. I processer, hvor man ikke kender ansøgerens køn, vurderes kvinder erfaringsmæssigt højere.

Målet med sådanne "bias-blokkere" er at ansætte personen med de bedste kompetencer fremfor at lade stereotype kønslige eller andre indgroede forestillinger bestemme.

²⁴Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M. & Handelsman, J. (2012). Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. PNAS: Proceedings of the National Academy of Sciences for the United States of America, nr. 109 (41), 16474-16479.

40’erne: anbefalinger

” *Jeg vil arbejde for flere kvinder i ledelse*

Overordnet er der pt. to forskellige tilgange til, hvordan kvinders repræsentation i ledelse styrkes bedst. For det første er der gode argumenter for at indføre kvoter som effektivt middel til at skabe forandring. For det andet er der den måltalslovgivning, som Danmark vedtog i 2012 som en mere lempelig udgave end kvoter. Lovgivningen omhandler primært virksomheders pligt til at monitorere arbejdet for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på alle ledelsesniveauer.

Kvoter:

1. Lov om måltal er utilstrækkelig til at sikre fremdrift i kvinders andel på ledende funktioner i Danmark. Derfor skal Danmark på linie med en række andre EU-lande indføre kvoter som et nødvendigt og effektivt middel til at skabe forandring. Fx med et bindende måltal på mindst 40 pct. af begge køn i bestyrelserne i virksomheder omfattet af måltalslovgivning med angivelse af tidshorisont.
2. Ministerområder, regioner og kommuner bør forpligtes på måltal for antal kvinder i lederstillinger, så den samlede andel af kvinder i ledelsen svarer til repræsentationen i det relevante rekrutteringslag. Den offentlige sektor skal gå foran og være en inspirerende rollemodel for den private sektor.

Måltalslovgivning

I en række lande stiller myndighederne større og større krav til rapportering på KPI’er koblet til ligestilling. Det bør Danmark også gøre. Det er vigtigt, at kravene til de omfattede virksomhederne bliver langt mere tydeligt end det er tilfældet i dag, så det er muligt at overvåge og sammenligne virksomhedernes indsats og øger kendskabet til best-practice.

4. Erstat de frivillige måltal med et bindende måltal på mindst 40% af begge køn i bestyrelserne i de virksomheder, der er omfattet af loven med angivelse af tidshorisont. Det vil hæve ambitionsniveauet og skabe øget fokus i arbejdet med at rekruttere kvindelige bestyrelsesmedlemmer.
5. De omfattede virksomheder skal forpligtes på at sætte et individuelt bestemt måltal for andelen af kvinder i den øverste driftsledelse (executive management) med angivelse af en tidshorisont for målopfyldelsen, jf. ”comply or explain” princippet.²⁵
6. Virksomhedernes indsatser med at fremme flere kvinder i de øverste ledelsesposter skal synliggøres over for aktionærer, kunder, offentlige myndigheder og øvrige interessenter. Det skal være lovpligtigt at rapportere på fælles indikatorer i årsrapporten, der skaber sammenlignelighed på tværs af erhvervslivet og øger kendskabet til best-practice på området.

Indikatorerne kunne være:

- > Kønsfordeling i bestyrelsen
 - > Kønsfordeling i direktionen
 - > Kønsfordeling i øvrige ledelseslag
 - > Andel af mænd hhv kvinder, der afholder barselsorlov og længden heraf
 - > Barselsvilkår i virksomheden.
 - > Løngabet i virksomheden.
7. Standardiseret afrapportering i fastlagte skemaer, der er lette at monitorere både med hensyn til angivelse af måltal og politikker.
 8. Afsætte de nødvendige økonomiske ressourcer til at monitorere de lovpligtige politikker og handlingsplaner og foretage en kvalitativ vurdering af deres effekt og om de rent faktisk lever op til lovgivningens krav og formål.
 9. Nedsættelse af taskforce/rejsehold, som virksomheder kan gøre brug af med henblik på at få professionel bistand til, hvordan man konkret arbejder målrettet med at modgå ubevidste fordomme om køn og fremme en inkluderende virksomhedskultur, hvor alle oplever lige muligheder for at forfølge en ledelseskariere.
 10. Indskærpe over for revisorerne, at de har pligt til at give anmærkninger til virksomhedens årsrapport, såfremt den ikke overholder lovgivningen. Revisorerne har således pligt til at bemærke, hvis virksomhedernes indrapportering ikke er i overensstemmelse med lovens krav, herunder også virksomhedernes pligt til at udarbejde den lovpligtige politik og handlingsplan på ligestillingsområdet.
 11. Udstede påbud til private virksomheder og offentlige institutioner, der ikke overholder lovgivningen.
 12. Danske virksomheder skal opmuntres til at følge flere internationale virksomheders eksempel om at stille krav om kønssammensætningen af ledelsen af en advokatvirksomhed for at indgå en aftale med den pågældende advokatvirksomhed.²⁶

Yderligere tiltag

13. Rekrutteringsvirksomheder skal certificeres i rekrutteringsforløb, der tager højde for ubevidste bias om køn.

²⁵Comply or explain” - princippet er i Danmark forankret i årsregnskabslovens § 107 b og i børsreglerne. Princippet betyder, at det enkelte selskab selv afgør, i hvilket omfang det ønsker at efterleve anbefalingerne. Efterlever et selskab ikke en anbefaling, skal det forklare, hvorfor det har valgt anderledes, og hvordan det i stedet har indrettet sig.

²⁶Advokatwatch, oktober 2019: ”Internationale virksomheder afviser mandsdominerede advokatfirmaer.”

14. Initiere forsøgsordning med anonymiserede ansøgninger på udvalgte statslige arbejdspladser og med private virksomheder på frivillig basis med henblik på at mindske diskrimination i forhold til køn, alder, etnicitet mv.

15. Skab incitamentsstrukturer, der belønner indsats for diversitet, fx bonus for mål om diversitet



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk