



EN BEDRE KØNSBALANCE GENNEM KULTURFORANDRING

En bedre kønsbalance gennem kulturforandring

Formål

Ligestillingen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked har bevæget sig i den rigtige retning de seneste mange årtier, og der er i dag formelt set lige muligheder og et ligestillet forhold mellem kønnene på danske arbejdspladser.

Trods fremskridtene er der imidlertid stadig i dag en stor kønsopdeling på en række uddannelser, hvilket blandt andet resulterer i nogle meget kønsdominerede brancher og fag på store dele af arbejdsmarkedet. Det skaber udfordringer for ligestillingen mellem kønnene, og det er også problematisk på flere andre punkter:

For det første er det u hensigtsmæssigt, hvis unge og voksne alene af kønsmæssige årsager afholder sig fra at søge bestemte uddannelser og job. Både for den enkelte, der ikke forfølger sit talent og sine interesser, men også for samfundet. Vi har brug for at få alle talenter i spil til gavn for innovationen og udviklingen, der er med til at skabe de bedste forudsætninger for dansk konkurrenceevne og velfærd – til gavn for Danmark.

For det andet kan det skabe udfordringer med trivsel, arbejdsmiljø og frafald på både uddannelser og arbejdspladser, hvis ét køn er stærkt overrepræsenteret.

For det tredje bliver det meget vanskeligt i forhold til at sikre en bred og optimal rekruttering. Der er allerede i dag mangel på arbejdskraft i mange af de mest kønsdominerede fag – og forventningen er, at problemet kun vil vokse sig større i fremtiden. Her giver den manglende diversitet et markant ringere

udgangspunkt for at sikre den nødvendige arbejdskraft, og for at få udnyttet alle kompetencer bedst muligt. Det må og skal vi have gjort noget ved.

Det er intet nyt i, at vi har et kønsopdelt arbejdsmarked i Danmark. Det skyldes i høj grad, at det er en problemstilling, der skal løses gennem kulturforandringer på mange planer – og her skal løsninger findes i fællesskab og ved hjælp af mange forskellige aktører.

Derfor besluttede arbejdsmarkedets parter sig for at gå sammen i et partnerskab med henblik på at finde løsninger, der kan være med til at opbryde det kønsopdelte arbejdsmarked.

Partnerskabet består af Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, der tilsammen repræsenterer både arbejdsgivere og lønmodtagere i den private og offentlige sektor.

Baggrund

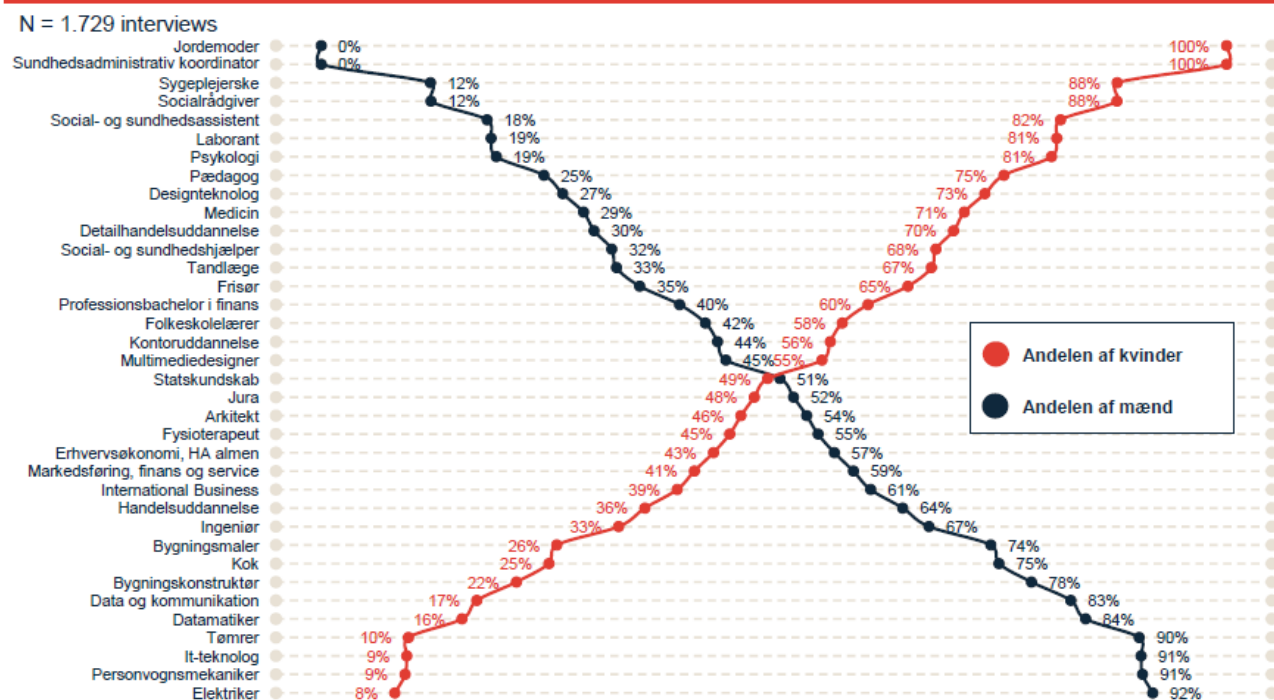
For at opnå mere viden om emnet og problemstillingerne fik partnerskabet udarbejdet en analyse af Epinion i 2022, der undersøgte, hvad unge mellem 15-22 år lægger vægt på, når de skal vælge uddannelse, samt hvem og hvad, der har indflydelse på deres uddannelsesvalg. Derudover har parterne været i dialog med en række aktører, der har en særlig indsigt i kønsforskelle i uddannelsesvalg og på arbejdsmarkedet, herunder de unge selv, skole- og uddannelsesledere, studie- og uddannelsesvejledere, samt civilsamfundets eksperter indenfor ligestilling og køn.

Af analysen fra Epinion fremgik det, at både mænd og kvinder foretrækker uddannelser med et godt studiemiljø, høj startløn og en lavere dimittendarbejdsløshed.

Trods disse enslydende ønsker, viste undersøgelsen også, at de unge mænd og kvinder ofte vælger meget forskellige uddannelser som deres førsteprioritet, som det fremgår af figur 1.

Figur 1

Kønsfordeling inden for uddannelsesprioriteter (1. prioritet)



Samtidig viste undersøgelsen også, at de stereotype forestillinger om køn og uddannelser har betydning for uddannelsesvalget.

Over halvdelen af 15-22-årige opfatter nogle uddannelser som enten maskuline eller feminine – og det betyder noget for en del af de unge i forhold til deres uddannelsesvalg, hvorvidt en uddannelse har et

feminint eller maskulint ry. Fx peger de unge mænd i undersøgelsen på, at der kan være socialt stigma forbundet med at være mand på en kvindedomineret uddannelse, mens de unge kvinder fremhæver frygt for chikane og en hård tone på en uddannelse domineret af mænd.

Partnerskabets intentioner

Ambitionen med partnerskabet er at sætte udfordringerne ved det kønsopdelte arbejdsmarked på dagsordenen i samfundsdebatten, og gennem en vidensbaseret samtale skabe en kulturforandring på bl.a. uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser.

I fremtidens Danmark skal alle føle, at de frit kan vælge uddannelse og karriere ud fra evner og interesser. For reelt at kunne sikre et frit valg, er der brug for en kulturændring, som fremmer ligestilling i uddannelsesvalg og karrierevalg ved at nedbryde barrierer som eksempelvis sociale stigma, kønsdiskriminerende omgangstone og frygt for chikane. Uanset køn skal man føle sig velkommen og tilpas på den uddannelse, man ønsker at tage – og senere hen på de arbejdspladser, man ønsker at tilbringe sit arbejdsliv på.

Det vil ikke alene være godt for den enkelte og ligestillingen, men det vil også skabe et mere mangfol-

digt arbejdsmarked med en højere trivsel og et bedre rekrutteringsgrundlag for de danske arbejdspladser i både den private og offentlige sektor.

Skal vi løse problemerne med kønsopdelte uddannelsesvalg – og et kønsopdelt arbejdsmarked – kalder det på en indsats over flere fronter, hvor alle, der præger uddannelses- og karrierevalg, har mulighed for at gøre en forskel.

Der er brug for både helhedsorienterede nationale indsatser og en bedre understøttelse af lokale selvstændige samarbejder. Kun ved at sætte ind på flere områder samtidig og gennem en bred kreds af aktører, kan vi komme tættere på at få et arbejdsmarked med bedre balance mellem kønnene.

Partnerskabet har i den forbindelse udarbejdet en række anbefalinger fordelt på tre spor, der kan være med til skabe den nødvendige kulturforandring:

Anbefalinger

1. Fokus på mangfoldighed gennem hele børnelivet

1.1 Mød børn og unge åbent og fordomsfrit

Børn og unge møder gennem deres opvækst mange forskellige medarbejdere – lige fra de starter i dagtilbud, og til de er færdige med folkeskolens afgangsprøver. Pædagogisk personale, lærere, vejledere mv. er alle fagprofessionelle, der har et vigtigt medansvar for børns og unges dannelse og udvikling. Det er derfor vigtigt, at de har konkrete redskaber til at skabe miljøer, som understøtter børns og unges mangfoldighed.

Partnerskabet anbefaler, at det pædagogiske personale, lærere, vejledere mv. klædes ordentlig på til at møde børn åbent og fordomsfrit ved at have fokus på mangfoldighed og køn under deres uddannelsesforløb. I fortsættelse heraf bør ledelserne på tværs af institutionerne understøtte en inkluderende og fordomsfri kultur for børn og unge.

1.2 Skab en mere praktisk orienteret grundskole

I dag er grundskolen i høj grad domineret af boglige fag, hvilket også spiller en rolle i de unges senere uddannelsesvalg. Derfor har der længe været bred politisk enighed om at styrke den praktiske dimension i grundskolen og gøre skolen mere varieret og motiverende.

En skoledag, der vægter mere anvendelsesorienteret undervisning, vil styrke alle elever og give eleverne flere erfaringer med forskellige færdigheder. Det handler om at se på balancen mellem det praktiske og boglige i grundskolen, både i forhold til fagrækken men også indholdet i de eksisterende fag, så børn og unge klædes mere alsidigt på til deres senere uddannelsesvalg.

Partnerskabet anbefaler, at grundskolerne indgår i et styrket samarbejde om en mere praksisorienteret skole med lokalkommunen, de lokale arbejdspladser og ungdomsuddannelser, så eleverne får bedre mulighed for at stifte bekendtskab med alle typer af arbejdspladser og uddannelsesmuligheder – og derved i højere grad vælger uddannelse ud fra deres interesser og talent frem for deres køn.

1.3 Understøt en fordomsfri kultur i børns og unges fritidsinteresser

Fritidsinteresser er en vigtig del af børns og unges liv. De indgår i fællesskaber og har voksenkontakt, som er med til at påvirke både deres udvikling og interesser. Derfor hviler der også et ansvar på de foreninger, frivillige og ansvarlige, som de unge møder og er i tæt kontakt med i forhold til at bryde med kønsstereotype normer og kønsdiskriminerende omgangstone.

Partnerskabet anbefaler, at organisationer og frivillige får hjælp til at understøtte et foreningsliv, hvor omgangstone og kulturen er fordomsfri og inkluderende.

2. Uddannelsesinstitutioner der henvender sig til alle

2.1 Gentænk kommunikationen for at undgå ubevidste kønsbias

Når uddannelsesinstitutionerne skal tiltrække unge mennesker til uddannelserne, så har de ord og billeder, som uddannelsesinstitutionerne bruger i deres kommunikation, stor betydning for, om de kan tiltrække alle uanset køn til uddannelserne. Uddannelsesinstitutionerne skal forholde sig kritisk til egen kommunikation og arbejde bevidst på at bruge ord, vendinger og illustrationer, der appellerer bredt og fremmer fokus på både faglige og sociale aspekter af uddannelsen. På den måde kan uddannelsesinstitutionerne understøtte, at rekrutteringsgrundlaget bliver større og mere mangfoldigt, da alle – uanset køn – bedre ville kunne identificere sig med uddannelserne og føle sig mere velkomne på den konkrete uddannelsesinstitution.

Partnerskabet anbefaler derfor, at uddannelsesinstitutioner arbejder bevidst og målrettet med deres retorik og kommunikative indhold i deres rekrutteringsmateriale med henblik på at appellere bredt og inkluderende til alle uanset køn.

2.2 Brug stærke rollemodeller

Mange unge har stor gavn af at spejle sig i andre. Rollemodeller kan derfor være stærke billeder på den identitet og vej i livet, som den unge drømmer om. En rollemodel har et potentiale til at ændre den unges opfattelse af mulighederne og indholdet i en bestemt uddannelse.

Partnerskabet anbefaler derfor, at uddannelsesinstitutioner i højere grad arbejder strategisk og bevidst med rollemodeller, der har valgt at gå deres egen vej og mod kønsnormen – og som kan inspirere andre til at gøre det samme. Dette gælder både som mentorer for nye studerende, men også i markedsføringsmateriale med rekrutteringsformål.

2.3 Gør op med kønsstereotyper i uddannelsesvejledning

De klassiske stereotype forventninger til mande- og kvindedefag har betydning for vejledningen af de unge i deres valg af uddannelse og karriere. Selvom vejledningen finder sted med de bedste hensigter, kan den reproducere forestillinger om såkaldte mande- og kvindedefag.

Partnerskabet anbefaler, at uddannelsesvejledere på alle niveauer har et grundlæggende fokus på at sikre en åben og fordomsfri vejledning af alle de forskellige uddannelsesmuligheder, så uddannelsesvejledningen alene har omdrejningspunkt i de unges interesser og talenter.

I forlængelse heraf anbefaler partnerskabet, at forskning indenfor sammenhænge mellem køn og uddannelsesvalg, herunder vejledningsindsatserne, styrkes og sikres attraktive rammer.

2.4 Sæt trivsel på dagsordenen på uddannelsesinstitutionerne

Trivsel er ét af de vigtigste elementer for at gennemføre sin uddannelse. Forskningen har imidlertid vist, at elever og studerende, der tilhører en kønsminoritet på uddannelsen, har større risiko for mistrivsel – og dermed frafald. Det er derfor vigtigt, at uddannelsesinstitutionerne har et særskilt fokus på trivslen blandt disse grupper, herunder et fokus på forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed.

Partnerskabet anbefaler i den forbindelse, at uddannelsesinstitutioner i samarbejde med elever og studerende drøfter, hvordan der sikres en god trivsel og et godt undervisningsmiljø for alle elever, og herunder hvordan man håndterer og forebygger kønskrænkende adfærd. Det vil forpligte såvel elever som undervisere og ledelsen til i fællesskab at sikre trivslen for alle elever, herunder også minoritetskønnet på uddannelsen.

3. Åbne og inkluderende arbejdspladser

3.1 Udbred en arbejdspladskultur, der rummer kønsdiversitet og mangfoldighed

På vejen mod et mindre kønsopdelt arbejdsmarked er det afgørende, at arbejdspladskulturen er inkluderende og mangfoldig. Her har ledelsen et ansvar for at fremme et godt arbejdsmiljø; og heri ligger også, at kønsdiskriminerende adfærd skal forebygges og håndteres.

For at understøtte et mindre kønsopdelt arbejdsmarked skal ledelsen gå forrest med en fordomsfri retorik samt indtænke kønsdiversitet og mangfoldighed, når der arbejdes med trivsel, talentudvikling og de fysiske rammer på arbejdspladsen.

Partnerskabet anbefaler derfor, at ledelsen på arbejdspladserne – eventuelt i relevante samarbejdsorganer – tager initiativ til at drøfte, hvordan man bedst sikrer en fordomsfri og inkluderende arbejdspladskultur og retorik. Drøftelserne kan med fordel resultere i egentlige politikker på området med konkrete anvisninger for, hvordan den enkelte arbejdsplads kan forebygge og håndtere kønsmæssige udfordringer og diskriminerende adfærd.

3.2 Bidrag til stærkere fællesskaber på arbejdspladserne

Oplevelsen af fællesskaber er vigtig for fastholdelse og trivsel blandt medarbejdere. Det gælder især på kønsdominerede arbejdspladser for kolleger, som tilhører minoritetskønnet på arbejdspladsen.

Derfor skal faglige organisationer medvirke til at sikre, at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter sammen med de øvrige medarbejdere bidrager til en sundere, mere inkluderende og fordomsfri kultur på arbejdspladserne, så kolleger, der har valgt en kønsutraditionel karrierevej, føler sig lige så meget som en del af fællesskabet som arbejdspladsens øvrige ansatte.

Partnerskabet anbefaler derfor, at de faglige organisationer understøtter kollegiale fællesskaber på arbejdspladserne, der bidrager til trivslen blandt kolleger, der har valgt en kønsutraditionel karrierevej.

3.3 Tænk kønsdiversitet ind i rekruttering

Kommunikationen til kommende medarbejdere har stor betydning for, hvem der vælger at søge en stilling, når arbejdspladserne søger nye medarbejdere. Derfor er det også vigtigt, at arbejdspladserne har fokus på, hvilke vendinger og ord der bruges i jobopslag, når de søger nye medarbejdere – det gælder også i forhold til fritidsjob for unge under 18 år.

Partnerskabet anbefaler, at arbejdspladserne i deres rekrutteringsprocesser er nysgerrige og opmærksomme på at sikre kønsdiversitet blandt medarbejderne. Det handler blandt andet om at have fokus på, at stillingsopslagene appellerer bredt på tværs af køn.

September 2023

Dansk Arbejdsgiverforening
Fagbevægelsens Hovedorganisation
Kommunernes Landsforening
Danske Regioner
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Foto: istockphoto.com