

LIGE MULIGHEDER



Af Eva Secher Mathiasen,
*psykolog og formand for
Dansk Psykolog Forening*

Når vi i år markerer Kvindernes Internationale Kampdag, er der mange sejre at fejre. Siden 1911, hvor den internationale kampdag for kvinder blev afholdt for første gang, har der været store og afgørende milepæle i kønsligestillingen. Kvinders valg- og stemmeret i 1915 er en af de store. Ligelønsloven fra 1976 eller barselsorloven til mænd i 1984 er også vigtige stykker dansk ligestillingshistorie – blot for at nævne nogle. Lovgivningen på området har været træg, men lange seje træk gennem årtier har skabt store forandringer takket være solidt arbejde fra politisk hold, fra fagbevægelse og interesseorganisationer og fra EU. Det kan vi, de efterfølgende generationer, kun glæde os over. På den måde er kampdagen også en festdag.

Men der er stadig kampe at kæmpe og forandringer at skubbe på. For selvom vi her i 2020 har ligestilling på papiret, så har vi fortsat sorte huller på danmarkskortet. Ikke mindst når det gælder vores muligheder for at udfolde os, og især når det handler om de begrænsninger, vi utilsigtet kommer til at pålægge hinanden og os selv. For der er også noget andet på spil. Noget, der handler om, hvordan vi ubevidst forholder os til køn. Dét at vi, uden at ville det og ofte uden at opdage det, har handlemåder, der er baseret på kulturelle og historisk definerede opfattelser af køn. Handlemåder, som både skaber en virkelighed og reproducerer meget virkelige begrænsninger, fordi vi er så mange, der gør det.

Vi ser det overalt. Og det begynder allerede, når

vores børn er små. Pædagogisk forskning har fx vist, at pædagoger i daginstitutioner går forskelligt til piger og drenge, selvom de både oplever og ønsker at behandle alle børn ens. Piger, der er højrøstede, bliver hurtigere tysset på end højrøstede drenge. Drenge får omvendt mere skæld ud, men får også mere hjælp til at få tøj på end piger.

Vi ser det i den måde, vi taler om kønnene på. Hvad vi hæfter os ved. For nyligt satte fem forskere i England, USA og Danmark en computer til at gennemgå Google Books 3,5 millioner engelsksprogede bøger. De ville se, om den kunne finde kønsspecifikke sprog mønstre i litteraturen. Det viste sig, desværre ikke overraskende, at kvinder oftere beskrives ud fra deres udseende, mens mænd oftere beskrives ud fra deres opførsel eller væremåde. Mon ikke de fleste i bund og grund kan genkende dette i både tanker og handling.

Vi ser det også på vores arbejdspladser. Fra forskning ved vi, at forventninger til kvindelige ledere er anderledes end til mænd – der er fx højere forventninger til, at kvindelige ledere er etiske og ærlige end deres mandlige chefkollegaer; mens en mandlig leder forventes at være meget mere risikovillig end en kvindelig leder. Vi ved også, at kravene til kvinder kan være større end kravene til mænd. I forsøg, hvor man har målt mænds og kvinders præstationer og vurderingen af dem, viser det sig, at kvinder skal kunne mere for at blive vurderet som lige så kompetente som mænd. Både mænd og kvinder har også større tilbøjelighed til at vælge en mandlig ansøger i en rekrutteringsproces på arbejdet end en kvindelig. Det fik for nyligt en professor i ledelse fra Copenhagen Business School til at foreslå danske virksomheder at bruge 'bias-blokkere',

P

Psykologernes
fagmagasin

Nr. 2 | 2020 | 6. årgang

Magasinet udgives af Dansk Psykolog
Forening og udkommer 8 gange om året.
Medlem af Danske Medier

Dette nummer: 7. marts
Næste nummer: 18. april

Redaktion

Ulrikke Moustgaard, redaktør
Anne Randby Toft, journalist
Heidi Strehmel, bladsekretær/annoncer
Ansvarshavende ifølge medieansvarsloven:
Claus Wennermark
Kontakt: p-magasin@dp.dk

Dette nummer

Forside: iStock
Trykoplæg: 12.179
ISSN 2445-6322: P (print)
ISSN 2445-6330: P (online)
Design og layout: Laura Silke
Tryk: Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer

Job- og produktannoncer:
DG Media
T: 3370 7694
epost@dgmedia.dk
(skriv "P-magasin" i emnefelt)

Rubrikannoncer

Heidi Strehmel, bladsekretær
T: 3525 9706, p-magasin@dp.dk

Annoncdeadlines

Nr. 3: 11.3 (produktannoncer) & 30.3
(job- og rubrikannoncer). Udgivelse: 18.4
Nr. 4: 22.4 (produktannoncer) & 11.5
(job- og rubrikannoncer). Udgivelse: 30.5
Nr. 5: 15.7 (produktannoncer) & 3.8
(job- og rubrikannoncer). Udgivelse: 22.8

Reklamationer

Har du ikke modtaget seneste
nummer af magasinet, så skriv til:
reklamation@dp.dk

Abonnement

977 kr. + moms
p-magasin@dp.dk

Udgiver

Dansk Psykolog Forening
Stockholmsgade 27
2100 København Ø
T: 3526 9955 | dp.dk

Trykt med vegetabiliske farver på
miljøgodkendt papir.

Artikler i P udtrykker ikke nødvendigvis
Dansk Psykolog Forenings synspunkter.

altså værktøjer, der kamouflerer kandidatens køn fx ved at udelade navn og personlige oplysninger, når der hyres nye ledere og medarbejdere. For det er jo helst kompetencerne og fagligheden, der skal tælle i vægtskålen, når vi vælger kollegaer og chefer.

Vores ubevidste opfattelser og forestillinger om køn har en enorm betydning. For vores arbejdsliv formes i høj grad af, hvordan vi bliver mødt. Lige fra den allerførste jobsamtale, når vi skal ud på arbejdsmarkedet, til hvordan, vi bliver vurderet, bedømt og belønnet længere henne i vores karriereforløb eller arbejdsliv. For hverken lønforhøjelser, forfremmelser eller faglige skulderklap er fri for bias, viser forskning. Heller ikke, når beslutninger om, hvem, der belønnes, er baseret på individuelle, faglige meritter. Måske er det en af forklaringerne på den ulighed, vi ser særligt udtalt i den danske forskerverden. Her er kun 23 % af universitetsprofessorerne kvinder. Samme tendens ser man, når forskning skal finansieres. Langt flere mandlige forskere bliver tildelt konkurrenceudsatte forskningsmidler fra både offentlige og private forskningsfonde eller fx EU, og de får samtidig flere midler.

Forskningen har for længst dokumenteret, hvor stor en rolle, bias spiller på arbejdsmarkedet, og vi ved også, at man møder store dobbelt-bias-udfordringer som LGBT +, og når man har et kønsudtryk eller en kønsidentitet, der bryder med de stereotype forestillinger.

Derfor skal vi til at tale meget mere om bias og vores ubevidste forestillinger om køn, når vi taler om ligestilling. For det er dem, der former og skaber vores samfund og dermed også vores muligheder. Kun på den måde får vi alle det rum at udfolde os i, vi har lyst til – uanset vores køn, eller hvordan vi udtrykker det.