

KVINDERNES KAMPDAG · 8. MARTS 2018

HVAD VIL FREMTIDENS KVINDelige LEDERE KÆMPE FOR?

EN UNDERSØGELSE AF HOLDNINGER
TIL LEDELSE, KARRIERE OG LIGESTILLING

LEDERNE 

CBS



COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
HANDELSHØJSKOLEN

INDHOLDFORTEGNELSE

Executive summary	5
1. Lederambitioner	6
2. Lederjobbet og familielivet	8
3. Partners/ægtefælles indtægt	12
4. Orlov i forbindelse med barns fødsel	15
5. Sociale normer og ligestilling	20
Konklusion	37
Om undersøgelsen	38

UDARBEJDET AF

SARA LOUISE MUHR, PHD
LEKTOR, COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
SLM.IOA@CBS.DK

KIM MØLLER LAURSEN
ANALYSECHEF, LEDERNE
KML@LHO.DK

LAYOUT

COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
MARTS 2018

LEDERNE 

CBS  COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
HANDELSHØJSKOLEN

EXECUTIVE SUMMARY

CBS' BiS Platform for Diversity & Difference og Lederne har i samarbejde med analyseinstituttet YouGov spurgt nuværende og tidligere CBS studerende om deres holdninger til ledelse, karriere og ligestilling. 713 har svaret.

Svarene kan deles op i fem temaer, som præsenteres og analyseres i hovedrapporten: 1) lederambitioner, 2) lederjobbet og familielivet, 3) partners/ægtefælles indtægt, 4) forældreorlov, 5) sociale normer og ligestilling. Rapporten rundes af med en konklusion, der sætter fokus på, hvordan netop denne analyse kan bidrage til den fremtidige ligestillingsdebat, samt en kort demografisk og metodisk redegørelse.

Undersøgelsen viser både kvantitativt og kvalitativt, at vi i Danmark stadig har stereotype holdninger til kønsroller og familiemønstre, som skaber en væsentlig barriere for kvinders karriere (og mænds familie-/barselsliv). Kvinderne oplever generelt at blive mødt med stærke forventninger (fra både partnere, familie, kolleger og arbejdsgiver) om, at de tager hovedansvaret for børn og familie, hvorimod mænd forventes at prioritere karriere over familieliv.

Derudover viser rapporten også, at langt flere kvinder end mænd er afklarede med, at deres partner tjener mere end dem. Disse simple og ofte fastlåste holdninger til kønsroller og familieliv møder mænd og kvinder dagligt, og da andres holdninger er vigtige for den måde, vi som mennesker opfatter os selv og hinanden, påvirker de blandt andet respondenternes karrierevalg.

Rapporten konkluderer derfor, at vi i Danmark har et vigtigt arbejde med at gøre op med stereotype kønsroller og familiemønstre, førend vi kan siges at have ligestilling – for både mænd og kvinder. Dette er specielt vigtigt for de studerende, da størstedelen (både mænd og kvinder) har et højt ambitionsniveau og udgør et stort potentiale for Danmark, som det ville være ærgerligt at miste pga. ulige kønsrollemønstre, som vi i øvrigt tror, at vi har lagt bag os.

1. LEDERAMBITIONER

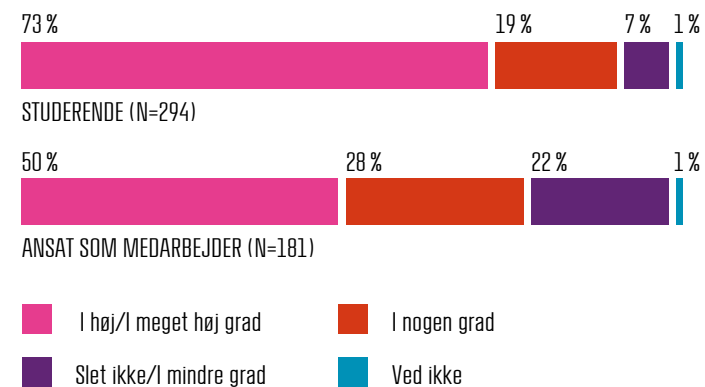
Blandt de respondenter, som ikke er ledere, har mere end seks ud af ti ambitioner om at blive leder på et tidspunkt. Lige mange mænd og kvinder.

Tabel 1. I hvilken grad er det din ambition at blive leder på et tidspunkt?

	Alle (N=493)	Kvinder (N=380)	Mænd (N=110)
I høj/I meget høj grad	63 %	63 %	65 %
I nogen grad	23 %	23 %	20 %
Slet ikke/I mindre grad	13 %	12 %	15 %
Ved ikke	1 %	2 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Flest studerende har ambition om at få et lederjob. 73 procent af de studerende mod 50 procent af de respondenter, som er ansat som medarbejder, har ambitioner om at få et lederjob.

Figur 1. I hvilken grad er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? Fordelt på studerende og respondenter ansat som medarbejder.



Blandt de studerende svarer 71 procent af kvinderne, at de i høj eller i meget høj grad har ambitioner om at blive leder mod 83 procent af mændene. Tallene fordelt på køn skal dog her tolkes med varsomhed, idet der kun er 64 mandlige studerende med i undersøgelsen mod 227 kvindelige studerende. Budskabet er dog klart: der kan ikke sås tvivl om de studerendes lederambitioner, og det gælder også kvinderne. Dertil skal det siges, at når de studerende bliver bedt om kvalitativt at uddybe, hvorfor de ikke ønsker lederjob, svarer flere, at det er fordi de ønsker egen virksomhed eller at gå specialistvejen. Dette vil sige, at når der svares, at man ikke har lederambitioner, er dette ikke nødvendigvis ensbetydende med manglende karriereambitioner, men kan være udtryk for en anden type af karriereambitioner end lederambitioner.

2. LEDERJOBET OG FAMILIELIVET

Halvdelen mener, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad kan kombineres med familielivet. Signifikant flere mænd (61 procent) end kvinder (45 procent) har den opfattelse.

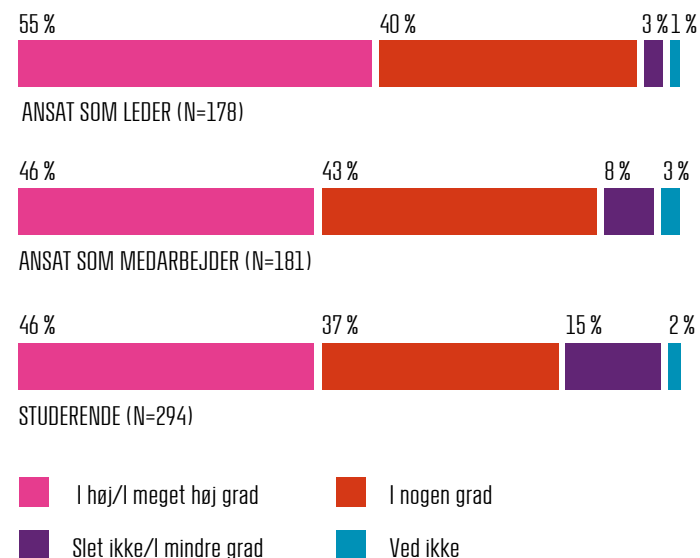
Tabel 2. I hvilken grad mener du, at et lederjob er foreneligt med et familieliv?

	Alle (N=713)	Kvinder (N=533)	Mænd (N=176)
I høj/I meget høj grad	49 %	45 %	61 %
I nogen grad	39 %	42 %	30 %
Slet ikke/I mindre grad	10 %	11 %	7 %
Ved ikke	2 %	2 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Igen skal der tages forbehold for, at der er forholdsvis få mænd i lederstillinger (54) med i undersøgelsen, men tendensen er klart, at flere mænd end kvinder mener, at lederjobbet er foreneligt med et familieliv.

Der er betydelige forskelle på, hvordan man svarer på dette spørgsmål, som afhænger af, hvilket stillingsniveau man har. Blandt ledere mener 55 procent, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad kan kombineres med et familieliv. Det mener kun 46 procent af de studerende og ligeledes 46 procent af de respondenter, som er ansat som medarbejdere.

Figur 2. I hvilken grad mener du, at et lederjob er foreneligt med et familieliv? Fordelt på ledere, medarbejdere og studerende



Respondenterne er også blevet bedt om at uddybe, hvorfor de ikke mener, at et lederjob er foreneligt med et familieliv. Respondenternes svar inddeles i 4 temaer: 1) for tidskrævende, 2) kvinders ønske om/pres for at prioritere familien, 3) påvirkning af kvinders karriere negativt, 4) mangel på fleksibel børnepasning.

For det første indikerer respondenternes svar, at der er en meget klar opfattelse specielt blandt de unge mænd og kvinder af, at lederjobbet er så tidskrævende, at det går ud over den forælder man har mulighed for at være:

”Det er mit indtryk, at et lederjob kræver +60 timer i ugen, hvilket kan være svært at forene med et familieliv.”

Kvinde, 25-29, studerende, gift/samboende

”Det giver ikke meget tid med familien, lederen kan blive en flygtig person i hjemmet der altid skal tale i telefon selv på ferier.”

Mand, 25-29, studerende, enlig

Desuden afspejler svarende også den mening, at man som leder har et ansvar overfor virksomheden, som i mange tilfælde bør komme først:

”Som leder er det vigtigt at gå forrest, og være et godt forbillede. Hvis man gerne vil have meget tid sammen med sine børn inden de skal i seng, kan det være en udfordring at få det til at gå op i en højere enhed.”

Kvinde, 25-29, studerende, gift/samboende

Også de rammer, der er for børnepasning, er for respondenterne en barriere for at forene familie og lederliv:

”Det er det [foreneligt], hvis børnene er +10 og ikke kræver ligeså meget opsyn som mindre børn. Ellers kræver det et godt bagland især, hvis man er enlig mor, da en leders tider ofte ikke er den typiske 08.00 - 16.00.”

Kvinde, 25-29, studerende, enlig

”I en småbørnsfamilie er det svært at have overarbejde/være tilstede uden for daginstitutioners åbningstider. Dertil er der meget fravær pga. sygdom.”

Kvinde, 35-39, offentligt ansat, gift/samboende

Respondenterne udtrykker dog også en klar holdning til, at et familieansvar påvirker mænds og kvinders job og karriere forskelligt. Dette ses først og fremmest ved, at mange udtrykker det nødvendige i moderens tilstedeværelse:

”For mænd er det i høj grad foreneligt, men for kvinder er det ikke i særlig høj grad foreneligt, hvis man vælger at få børn. Moderens tilstedeværelse for børn er nødvendig i de tidlige år, hvis børnene skal vokse op som harmoniske individer. Amning i de tidlige år er essentiel for fysisk og psykisk sundhed.”

Kvinde, 50-54, selvstændig, gift/samboende

At familieansvar påvirker mænd og kvinders job og karriere forskelligt kan også ses i den måde kvinder, der både er mødre og ledere, opfattes på:

”Samfundet i dag giver ikke mulighed for at kombinere en travl karriere, der kræver en vis indsats, og åbnings/lukketider i børnehaver osv. Man bliver stigmatiseret hvis man får hjælp udefra (f.eks. au-pair) eller vælger dele af sin barsel fra.”

Kvinde, 25-29, studerende, enlig

Flere udtrykker også bekymring for, at et sådant pres for at performe på ’begge parametre’ får mange kvinder til at arbejde ekstra meget:

”Jeg har set stor forskel på mine mandlige og kvindelige ledere. De mandlige ledere går til tiden. De kvindelige ledere er konstant på mailen, når de ikke er på kontoret”.

Kvinde, 25-29, studerende, gift/samboende

3. PARTNERS/ÆGTEFÆLLES INDTÆGT

Respondenter, som er i et parforhold, er blevet bedt om at tage stilling til, hvordan de har det med, at de tjener mere end deres ægtefælle/partner, og omvendt at deres partner/ægtefælle tjener mere end dem.

Lidt mere end ni ud af ti respondenter synes i høj eller i meget høj grad, at det er i orden, hvis de tjener mere end deres partner/ægtefælle. Det gælder lige mange mænd og kvinder.

Tabel 3. I hvilken grad vil det være ok med dig, at du tjener mere end din partner/ægtefælle? Er i et parhold.

	Alle (N=476)	Kvinder (N=345)	Mænd (N=129)
I høj/I meget høj grad	91 %	91 %	92 %
I nogen grad	5 %	6 %	2 %
Slet ikke/I mindre grad	4 %	3 %	5 %
Ved ikke	0 %	1 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er her ingen signifikant forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener.

Hvorimod de fleste synes, at det er i orden, hvis de tjener mere end deres partner/ægtefælle, gælder det ikke for, hvordan de vil have det med, at deres partner tjener mere end dem. Langt færre mænd end kvinder har det godt med den konstellation. Kun 79 procent af mændene mod 91 procent af kvinderne synes i høj eller i meget høj grad, at det er i orden, at deres partner/ægtefælle tjener mere end dem.

Tabel 4. I hvilken grad vil det være ok med dig, at din partner/ægtefælle tjener mere end dig? Er i et parforhold.

	Alle (N=476)	Kvinder (N=345)	Mænd (N=129)
I høj/I meget høj grad	88 %	91 %	79 %
I nogen grad	8 %	6 %	12 %
Slet ikke/I mindre grad	4 %	2 %	8 %
Ved ikke	0 %	0 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er ingen signifikant forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener.

Samtidig mener en del færre kvinder end mænd, at deres partner/ægtefælle vil synes, at der er i orden, at de tjener mere end partneren/ægtefællen.

Tabel 5. I hvilken grad vil din partner være ok med at tjene mindre end dig? Er i et parforhold.

	Alle (N=476)	Kvinder (N=345)	Mænd (N=129)
I høj/I meget høj grad	70 %	68 %	75 %
I nogen grad	19 %	21 %	12 %
Slet ikke/I mindre grad	6 %	7 %	4 %
Ved ikke	5 %	4 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er ingen signifikant forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener.

Der er til gengæld ingen forskel på andelen af kvinder og mænd, der i høj eller i meget høj grad synes, at det er vigtigt, at deres partner har det ok med, hvad de tjener. Det gælder halvdelen af kvinderne og halvdelen af mændene.

Tabel 6. I hvilken grad er det vigtigt for dig, at din partner/ægtefælle er ok med hvad du tjener? Er i et parforhold.

	Alle (N=476)	Kvinder (N=345)	Mænd (N=129)
I høj/I meget høj grad	49 %	49 %	50 %
I nogen grad	20 %	19 %	23 %
Slet ikke/I mindre grad	26 %	27 %	22 %
Ved ikke	5 %	5 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er ingen signifikant forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener.

4. ORLOV I FORBINDELSE MED BARNES FØDSEL

De respondenter, der har børn, er blevet spurgt om, hvorvidt de tog mindre, mere eller den længde forældreorlov, de havde lyst til. De fleste mænd og kvinder svarer, at længden af den valgte orlov svarer til, hvad de havde lyst til. Dog svarer langt flere mænd (37 %) end kvinder (17 %), at de tog mindre forældreorlov end de havde lyst. Ingen mænd – og et fåtal af kvinderne (6 %) – svarer, at de tog mere end de havde lyst til. Der skal dog her tages forbehold for, at meget få mænd (46) har besvaret spørgsmålet.

Tabel 7. Tog du mere eller mindre forældreorlov end du havde lyst til i forbindelse med dit seneste barns fødsel?

	Alle (N=195)	Kvinder (N=149)	Mænd (N=46)
Mere end jeg havde lyst til	5 %	6 %	0 %
Mindre end jeg havde lyst til	22 %	17 %	37 %
Det passede med, hvad jeg havde lyst til	69 %	72 %	59 %
Ved ikke	4 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %

Respondenterne er også blevet bedt om at uddybe, hvorfor de tog mindre eller mere forældreorlov, end de havde lyst til. Af dem, der tog mere, end de havde lyst til, kan respondenternes svar inddeles i tre temaer: 1) økonomiske årsager, 2) partners uvilje, 3) partners job/arbejdsplads gjorde det ikke muligt.

Mange af svarene afspejler, at mændene tjener mere end kvinderne (jf. Danmarks generelle løngap på 16 %), og at det derfor var familiens samlede økonomiske situation, der gjorde, at kvinden måtte tage mere orlov:

- *"Det var økonomisk den klogeste beslutning på daværende tidspunkt."*
Kvinde, 25-29 år, studerende, gift/samboende

Der er også svar, der indikerer, at børnepasning og barsel stadig opfattes som hovedsageligt kvindens/moderens ansvar:

- *"Fordi der ikke var andre muligheder, da min eksmand ikke havde lyst til det."*
Kvinde, 35-39, offentlig ansat, enlig

- *"Han nægtede at holde fri."*
Kvinde, 55-59, offentlig ansat, enlig

Også faderens arbejdsplads/jobforhold spiller ind og tilskynder kvinder til at tage længere forældreorlov, end de – og faderen – havde lyst til:

- *"Min mands job gjorde det vanskeligt med en kortere orlov. Han tog 3 måneder og var vild med det. Han ville have nydt en længere orlov, hvorimod jeg synes en lang orlov på sin vis var dejlig men også meget anstrengende."*
Kvinde, 45-49, privat ansat, gift/samboende

Af de respondenter, der tog mindre forældreorlov, end de havde lyst til, kan respondenternes svar ligeledes inddeles i tre temaer: 1) økonomiske årsager, 2) partner var til rådighed, 3) arbejdsrelaterede årsager.

Ligesom ovenfor vægter de økonomiske årsager tungt, både i de tilfælde, hvor den ene tjener mere end den anden (som oftest manden), men også hvor det kun er den ene, der er i job:

- *"Min indtægt var den eneste og vi havde brug for at kunne bo og spise et sted."*
Mand, 40-44, selvstændig, gift/samboende

Men også fordi mandens karriere i mange tilfælde blev eller allerede var blevet prioriteret højere:

- *"Min kone skulle ikke tilbage til et bestemt job, og derfor gav det mest mening."*
Mand, 30-34, privat ansat, gift/samboende.

Mange af svarene gav også udtryk for, at kvinderne gerne ville have – og fik – største delen af barslen, også når mændene gerne ville have haft mere:

- *"Min partner ville gerne have tiden med barnet."*
Mand, 35-39, privat ansat, gift/samboende

- *"Grundet, at min kone ønskede den fulde forældreorlov og at jeg i stedet forhandlede 6 ugers mere ferie med løn. Derved fik muligheden for at være på "orlov"/ferie samtidig med min hustru".*
Mand, 35-39, leder, privat virksomhed, gift/samboende

De fleste kvinder, der tog mindre forældreorlov, end de havde lyst til, udtrykker, at det var pga. et fairness-/lighedsprincip:

- *"For også at give min mand 10 uger."*
Kvinde, 40-44, direktør i privat virksomhed, gift/samboende

- *"Fordi jeg synes min kæreste har ret til barsel også. Og jeg tror det er godt for vores barn at være tæt med sin far også."*
Kvinde, 35-39, privat ansat, gift/samboende

- *"Vi delte hvilket jeg var helt enig i. Men havde også lyst til mere barsel."*
Kvinde, 40-44, offentlig ansat, gift/samboende

Endelig er det også kvinder, der giver udtryk for, at deres job nødvendiggjorde/krævede, at de kom tilbage tidligere, end de havde lyst til:

”Jeg fik et jobtilbud tidligt i min barsel, som jeg ikke kunne sige nej til. Og det var med start med det samme.”

Kvinde, 40-44, direktør i offentlig virksomhed, gift/samboende

”Måtte tilbage i hamsterhjulet for ikke at komme bagud i karriereræset.”

Kvinde, 40-44, selvstændig, gift/samboende

Der er i besvarelserne en interessant forskel imellem respondenter med og uden børn. 54 procent af de respondenter, som ikke har børn, svarer, at de vil tage den samme længde forældreorlov, som den anden forælder. 22 procent af kvinderne vil tage en længere orlov end den anden forælder mod to procent af mændene. To procent af kvinderne vil tage en kortere orlov end den anden forælder mod 27 procent af mændene. Bemærk dog, at andelen af respondenter, som svarer ”Ved ikke” til dette spørgsmål er stor. Disse svar om forventning til fremtidig orlov adskiller sig altså væsentligt fra den faktiske fordeling af allerede holdt forældreorlov. Om det varsler et skift eller vil forblive en diskrepans, kan kun tiden vise.

Tabel 8. Efter de første 14 ugers barselsorlov har hver af forældrene ret til at holde forældreorlov i op til 32 uger. Hvis du får børn, ønsker du da mere, mindre eller den samme længde forældreorlov, som barnets anden forælder?

	Alle (N=518)	Kvinder (N=384)	Mænd (N=130)
Mere end den anden forælder	17 %	22 %	2 %
Mindre end den anden forælder	8 %	2 %	27 %
Det samme som den anden forælder	54 %	57 %	45 %
Ved ikke	21 %	19 %	26 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er ingen signifikant forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener, så forskellen i svar virker ikke til at være påvirket af arbejdsmarkedet/jobsituation.

5. SOCIALE NORMER OG LIGESTILLING

22 procent af kvinderne mod 13 procent af mændene oplever, at det er svært at bryde sociale normer for, hvad man forventer kvinder og mænd bør gøre. 56 procent af mændene mod 38 procent af kvinderne svarer, at de slet ikke eller i mindre grad oplever, at det er svært at bryde de sociale normer for, hvad mænd og kvinder bør gøre.

Tabel 9. I hvilken grad oplever du, at det er svært for dig at bryde sociale normer for, hvad man forventer kvinder og mænd bør gøre?

	Alle (N=713)	Kvinder (N=533)	Mænd (N=176)
I høj/I meget høj grad	20 %	22 %	13 %
I nogen grad	34 %	38 %	23 %
Slet ikke/I mindre grad	42 %	38 %	56 %
Ved ikke	4 %	2 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er ingen signifikante forskelle mellem de studerendes og de øvrige respondentgruppers svar på dette spørgsmål.

Respondenterne er også blevet bedt om at uddybe, hvorfor de synes, at det er svært at bryde med sociale normer for, hvad man forventer kvinder og mænd bør gøre. Her kan respondenternes svar inddeles i fem temaer: 1) de sociale normer er alt for stærke og indgroede, 2) specifikke kønsstereotype forventninger fra tæt familie/venner, 3) frygt for kritik/afvisning, 4) egen internaliserede bias, 5) arbejdsgiver/arbejdsmarkedspraksisser.

Generelt nævner mange, at vores kønsrollemønstre er meget fastlåste. Mange bliver eksempelvis mødt af et utal af meninger og forventninger i forhold til børn – særligt det at være mor og kvinde:

”Fordi vi har så mange implicite antagelser som vi dårligt kan sætte ord på. De ligger i dynamikkerne mellem os, og vi skal arbejde stenhårdt og åbent på at ændre de forudsætninger.”

Kvinde, 35-39, leder i privat virksomhed, gift/samboende

”Jeg bliver tit mødt af spørgsmålet om jeg er sikker på jeg kan dit og dat, nu hvor jeg har små børn. [Jeg] oplever også ofte at mænd til møder kigger på og taler til mænd. [Jeg] har også oplevet det som svært at komme frem på min arbejdsplads. Normerne fastholdes af både mænd og kvinder!”

Kvinde, 40-49, leder i privat virksomhed, gift/samboende

”Jeg føler mig tit stemplet som en dårlig mor, en egoistisk mor. Eller at mænd opfatter mig som en af gutterne og faktisk siger, at jeg jo ikke er som andre kvinder. De mener det som en kompliment, men jeg bliver oprigtigt ked af det.”

Kvinde, 40-44, direktør i offentlig virksomhed, gift/samboende

Som det sidste svar indikerer, kan kommentarer om kønsroller være ment som omsorg eller komplimenter. Men uanset om intentionen er kritisk eller anerkendende, så fastholder synspunkter som disse kvinderne i en position, hvor man som kvindelig leder enten ikke ’lever op’ til forventningerne om, hvordan en kvinde er, eller også svarer man ikke til forestillingen om, hvordan en leder er. Det er en af grundene til, at det kan være så svært for ’den anden part’ (hvad end det er kollegaer eller familie/venner – og uanset køn) at se, at man gennem sådanne kommentarer og meninger forringer kvinders karrieremuligheder.

Der er en klar mening om, at der er forskel i den måde kvinder og mænd bliver opfattet som god/dårlig forælder, som også bunder i stereotype forestillinger om, at det er moderens ansvar at tage sig af børnene, ikke faderens:

”Fordi mange (både mænd og kvinder) mener man er en dårlig mor, hvis man ikke henter sine børn kl. 15, laver hjemmelavet mad og bager hjemmebag og selv strikker... [Jeg] har aldrig hørt om en mand, der blev kritiseret for at arbejde.”

Kvinde, 50-54, leder i privat virksomhed, gift/samboende

”Specifikt omkring barslen har jeg kun oplevet negative reaktioner på at jeg ’kun’ tager 6 måneder. Der er ikke en eneste, der har været støttende og forstående. Min mand derimod får at vide at han nok vil kede sig, hvis han tager mere end 3 måneder og hans arbejdsplads er ikke forstående overfor hans ønske om at tage mere.”

Kvinde, 30-34, privat ansat, gift/samboende

Nogle oplever, at det er en endeløs og trættende kamp:

”Jeg har arbejdet i mandsdominerede brancher hele mit arbejdsliv. Ind imellem er det opslidende at blive ved med at argumentere fra A-Z om de samme ting.”

Kvinde, 45-49, direktør, privat virksomhed, gift/samboende

Mange møder også specifik modstand på hjemmefronten, hvilket gør det endnu sværere at tage kampen op:

”Fordi min kæreste (mand, som jeg bor med) har et meget snævert og konservativt syn på kvinde/mand normerne.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

”Jeg er gennem mit uddannelsesliv blevet mødt med flere udtalelser som ”Kvinder kan ikke være ledere”, ”Kvinder er ikke gode til matematik” osv. Det har dog mest været, før jeg begyndte på en videregående uddannelse, og aldrig noget jeg har hørt fra familiemedlemmer. Det har heller aldrig været noget, jeg personligt har følt som en begrænsning.”

Kvinde, under 25, studerende, enlig

”Min eksmand forventede, at jeg havde hovedansvaret derhjemme og for vores børn. Han havde mens vores børn var små - mere end 150 rejsedage om året. Lidt svært at have et lederjob eller specialistjob med 50-60 timer om ugen samtidig. Nok også en forventning i vores nærområde om, at man hentede sine børn tidligt mv.”

Kvinde, 45-49, privat ansat, gift/samboende

Tendensen gælder ikke kun i erhvervslivet, men ses også blandt studerende:

”For eksempel så sker der jo det at drenge, der tager styringen i et gruppearbejde er ledere og ih og åh så dygtige. Det troede jeg også gjaldt mig, da jeg var yngre, men næh nej jeg var bossy og overstyrende. Se bare på en frygtelig kvinde (filmen) en film om en kvinde, der for eksempel ved hvad hun vil have i sengen. Kvinder som ved hvad de vil og som går efter det, bliver ofte beskrevet som beregnende og manipulerende og på den anden side hører man ekko af boys will be boys.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

”Jeg uddanner mig i et typisk mandsdomineret felt, hvor det ofte ikke forventes, at jeg ved lige så meget eller går lige så meget op i mit faglige virke som mine mandlige medstuderende eller at der fra udefrakommende bliver set overrasket på mit valg af karriere.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

Knap otte ud af ti kvinder mod lidt under halvdelen af mændene mener, at mænd har bedre muligheder for at blive topleder i Danmark end kvinder. 40 procent af mændene mod 14 procent af kvinderne mener, at kvinder og mænd har lige gode muligheder for at blive topledere i Danmark. Nærmest ingen mener, at kvinder har bedre muligheder for at blive topleder.

Tabel 10. Mener du, at kvinder og mænd har lige gode muligheder for at blive topleder i Danmark?

	Alle (N=713)	Kvinder (N=533)	Mænd (N=176)
Mænd har bedre muligheder for at blive topleder i Danmark end kvinder	70 %	78 %	47 %
Kvinder har bedre muligheder for at blive topleder i Danmark end mænd	1 %	0 %	4 %
Kvinder og mænd har lige gode muligheder for at blive topledere i Danmark	21 %	14 %	40 %
Ved ikke	8 %	8 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er her ingen forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener.

Respondenterne er også blevet bedt om at uddybe, hvorfor de mener, at mænd har bedre muligheder end kvinder for at blive topledere i Danmark. Her kan respondenternes svar inddeles i fire temaer: 1) patriarkalsk kultur, 2) mandsdomineret erhvervsliv (old-boys netværk), 3) mænds (forventede) lederevner, og 4) mangel på fædre, der tager orlov.

Der er for det første en klar holdning til, at vi stadig har en dybt patriarkalsk kultur, der påvirker de magtstrukturer vores samfund er bygget på:

”Historisk set tror jeg, at flere mænd har været tilbøjelige til at prioritere arbejdet langt højere end andre ting her i livet. Det har gjort manden dominerende på arbejdsmarkedet - i særdeleshed i toppen. Selv om forholdet mellem mænd og kvinder, som prioriterer arbejdet højt/højest, lader til at være blevet noget mere lige i nyere tid, så virker det til, at det generiske billede af en top-leder i mange virksomheder, stadigvæk vil være en mand.”

Mand, 30-34, studerende, gift/samboende

”Fordi de [mænd] ikke forventes at passe børn og hus. Fordi de ikke lader sig begrænse.”

Kvinde, 40-44, privat ansat, gift/samboende

”Fordi der stadig sidder traditionelt tænkende mænd på størstedelen af toppen af dansk erhvervsliv, fordi der stadig er en række samfundsnormer der dømmer både mænd og kvinder der vælger anderledes end normen ift. familieliv, fordi der ikke er spotlight nok på kvindelige rollemodeller, fordi mange kvinder stadig bliver holdt ansvarlige for familiens trivsel og skal sikre at 'tingene hænger sammen'.”

Kvinde, 45-49, leder i privat virksomhed, gift/samboende

”Det starter helt i barndommen. Mænd og kvinder bliver behandlet forskelligt og rent psykisk er mænd bedre forberedt på at skulle tage ansvar. Kvinder bliver ikke opfordret til lederskab på samme måde som mænd gør. Det være sig både af veninder (!), familie og kollegaer.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

”Kvinder tilskrives andre kompetencer og mange kvinder bekræfter mænd i at kompetencerne er forskellige ved at fokusere ihht normerne. Jeg tror kvinder skal vise mere mod, sige hvad vi vil og ikke vil, sætte noget på spil og vise lidt kynisme og forhandlingstalent.”

Kvinde, 40-44, leder i privat virksomhed, gift/samboende

Selve opfattelsen af lederjobbet eller definitionen af ledelse bliver på lignende vis også set som værende fastgroet i en maskulin/patriarkalsk kultur:

”En kedelig normativ forståelse af, hvad en god leder er, defineret ved traditionelt maskuline værdier, som man som kvinde ikke kan opfylde på positiv vis (Som højt-talende og ekstrovert kvinde har jeg mødt denne mur et par gange allerede) – Glasloftet.”

Kvinde, 30-34, leder i selvejende institution, enlig

Derudover nævner mange netværk old-boys klubber og netværk generelt:

”Der er stadig mange steder en tendens til rip-rap og rup effekt. Og der er en forventning om nogle ofre, som mange kvinder ikke er villige til at yde. Det med ofrene er både sandt og en myte. Det må kunne balanceres, men man skal være indstillet på fleksibilitet.”

Kvinde, 50-54, leder i privat virksomhed, gift/samboende

”Mænd udnævner mænd i deres netværk, nogle mænd ser ikke kvinderne som potentielle chefer.”

Kvinde, over 60, selvstændig, gift/samboende

”Mænd avler mænd i højere grad end kvinder avler kvinder. Der er flere veluddannede kvinder i DK, så det kan undre, at der ikke er flere kvindelige topledere og i bestyrelser. Så svadaen om, at man vælger den bedst kvalificeret holder ikke og kvinderne vil gerne, men skal måske opfordres lidt mere.”

Kvinde, 45-49, direktør, gift/samboende

”Old boys network. Netværk. Tradition. Kvinder holder sig tilbage og ønsker ikke at tage et job, som de er usikre på, at de kan løfte.”

Kvinde, 55-59, medarbejder, selvejende institution, gift/samboende

”Det er en mandeklub. Det handler om netværk. Jeg tror, der går et stykke tid før det bliver naturligt.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

Også i dette underspørgsmål kommer barselsregler og fars barsel op som et væsentligt punkt:

”Barselsregler og den måde vi ser barsel på, er en stor faktor efter min mening. Så længe det ikke er acceptabelt at være mand på barsel, og så længe det ikke er acceptabelt at være karriere-kvinde med børn, er det svært at udligne den (til tider underbevidste) forskel og bias, jeg mener eksisterer.”

Kvinde, 25-29, privat ansat, gift/samboende

68 procent af kvinderne mod 36 procent af mændene mener ikke, at der er ligestilling mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked. 50 procent af mændene mener, at der er ligestilling mod kun 18 procent af kvinderne.

Tabel 11. Er der efter din vurdering ligestilling mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked?

	Alle (N=713)	Kvinder (N=533)	Mænd (N=176)
Ja	26 %	18 %	50 %
Nej	59 %	68 %	36 %
Ved ikke	14 %	14 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er ingen forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener. Respondenterne er også blevet bedt om at uddybe, hvad der efter deres mening bør ændres for at opnå mere ligestilling på arbejdsmarkedet. Her kan respondenternes svar inddeles i seks temaer: 1) skabe/fastholde opmærksomheden på, at vi har et

problem (også i Danmark), 2) normændring, 3) lige løn, 4) lige barsel, 5) flere kvinder repræsenteret i topposter/rollemodeller.

Mange nævner nødvendigheden i at anerkende, at vi ikke har ligestilling, og at bekæmpe stigmatiseringen af dem, der siger det højt:

”Et opgør med holdningen, der siger, at vi allerede er ligestillede til trods for dokumenterede lønforskelle og at kvinder stadig holder størstedelen af barslen etc. Mere fleksibilitet i måden man kan være ansat, arbejde og skabe værdi på. At kvinder i topposter holder op med i interviews at sige, at de aldrig har mødt nogle hindringer for at nå dertil, hvor de er, men måske bliver skarpere på, hvad de har gjort for at nå dertil, hvor de er, så andre kvinder kan følge i deres fodspor.”

Kvinde, 45-49, leder i privat virksomhed, gift/samboende

”Først og fremmest skal vi begynde at snakke om, at der ikke er ligestilling, så det bliver lovligt, at sige, at det er sværere at være kvinde. På den måde kan kvinder der lykkes fx indenfor ledelse også anerkendes for det åbent. Lige nu er der en tendens til at sige, at det er kvindens eget valg, når de ikke får en stilling, lige løn etc.”

Kvinde, 35-39, privat ansat, gift/samboende

”Først og fremmest danskernes holdninger. Og mange borgerlige politikeres ubegribelige holdning om, at det er ”venstreorienteret” at gå ind for ligestilling.”

Kvinde, 55-59, medarbejder i selvejende institution, enlig

Respondenterne mener også, at der skal mere viden til, før vi som samfund kan anerkende, at vi har et problem:

”Oplysning, oplysning, oplysning og evt. lidt regulering for at få det til at glide lidt hurtigere.”

Mand, 30-34, selvstændig, enlig

Mange har også konkrete ideer til, hvordan der kan sættes ind, både af lovgivere, virksomheder og privatpersoner. De fleste forslag går på mindre fokus på kvindens køn og mere fokus på mainstreaming og at skabe lige muligheder:

”Reel ligeløn, langt flere kvinder i ledelse. Begge forældres ses som og agere som lige primære forældre. Større spredning i uddannelsesvalg (mainstreaming).”

Kvinde, 45-49, privat ansat, gift/samboende

”Gennemsigtighed, og politisk vilje til at ville ændre det. Lad det være synligt, lad os se nogle sager hvor en virksomhed rent faktisk tager det alvorligt og kan dokumentere det.”

Kvinde, 50-54, leder, privat virksomhed, gift/samboende

”Give mænd og kvinde lignende opgaver, blande dem i lokaler og møder, eventuelt kurser og coaching for både kvinder og mænd hvor man har fokus på ligestilling også og ikke kun ledelse.”

Kvinde, under 25, studerende, enlig

”Kvinder skal i mindre grad opdrages til at leve som prinsesser og på en lyserød planet – og i stedet have en brede palette at spille på. De markedsførte stereotyper bør revurderes – og den globale nedgradering/mishandling af kvinder bør tages langt mere alvorligt.”

Kvinde, 50-54, selvstændig, enlig

”Islands nye ligestillingslov er et godt eksempel. Selvfølgelig skal der være lige løn for lige arbejde! Tænk, at det er noget, vi debatterer rimeligheden af i 2018, og at det kan være progressivt (og kontroversielt), at man vedtager det ved lov i 2018?!”

Kvinde, 25-29, studerende, enlig

”Ubevidste bias skal frem i lyset. Lønninger skal være mere transparente, så vi alle sammen tydeligt kan se, at der er forskel og kvinderne kan begynde at forhandle ud fra det rigtige udgangspunkt.”

Kvinde, 45-49, privatansat, enlig

”Øremærket barsel til mænd.”

Kvinde, 30-34, leder i privat virksomhed, gift/samboende

”Lige behandling af mænd og kvinder ift. f.eks. barsel. (Hvad gør et homoseksuelt par med to mænd!).”

Kvinde, 30-34, privat ansat, gift/samboende

”[Hvis det bliver] mere normalt at både den mandlige og kvindelige topleder til tider er på barsel, vil det formegentlig rykke på opfattelsen af ligestilling.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

Noget af det, der skiller vandene mest, er lovgivningsmæssige tiltag som kvoter – og interessant nok, er der mænd og kvinder på begge sider:

”En 10-årig periode med lovgivning om positiv særbehandling til fremme af kvinder i bestyrelser mv.”

Mand, 40-44, ansat i selvejende institution, enlig

”Jeg tror faktisk kvoter i en periode kan være med til at slå hul i glasloftet. Når flere kvinder kommer ind og skaber resultater så vil det påvirke synet på kvinder i topposter og flere kvinder vil også stile efter topposter når rollemodellerne bliver flere.”

Kvinde, 40-44, leder, privat virksomhed, gift/samboende

”Det er et dilemma: På den ene side, vil jeg som kvinde vælges på baggrund af mine kompetencer og resultater, hvilket taler imod regulering. Desværre er det min erfaring, at det ikke er tilstrækkeligt. Derfor er jeg blevet mere og mere fortalende for den norske model med regulering.”

Kvinde, 40-44, leder, privat virksomhed, gift/samboende

Hvad enten respondenterne udtrykker det direkte eller indirekte, er det klart, at med de fasttømrede kønsstereotyper, vi ser i undersøgelsen, kan lovgivningen ikke stå alene. Som en respondent udtrykker det her:

”På et strukturelt plan syntes jeg, at vi bør revurdere, hvilke kønsforventninger vi har. Alle andre løsninger (fx kønskvoter) er bare symptombehandling, der ikke rykker ved det overordnede problem.”

Kvinde, under 25, studerende, enlig

Og en anden:

”Det er fordi, der er nogle helt klare strukturer i spil, som har indflydelse på valget mellem en mand og en kvinde til en topleder position. Hvilket jo er særdeles sørgeligt. Men det ville være dybt, dybt forkert kun at kigge den vej. Det er mange facetter i spil, som ikke kun bliver forstærket af gamle, hvide mænd i CEO stillinger.”

Mand, under 25, studerende, gift/samboende

Til slut er der også humoristiske, men ærlige svar som dette:

”Gamle fæ som mig skal dø/pensioneres plus lovgivning og kvindearbejdskamp især”.

Mand, 55-59, privat ansat, gift/samboende

55 procent af kvinderne mod 38 procent af mændene svarer, at de i høj eller i meget høj grad synes, at man i Danmark fortsat skal fejre ”Kvindernes Internationale Kampdag”:

Tabel 12. I hvilken grad synes du, at vi i Danmark fortsat skal fejre ”Kvindernes Internationale Kampdag”?

	Alle (N=713)	Kvinder (N=533)	Mænd (N=176)
I høj/I meget høj grad	51 %	55 %	38 %
I nogen grad	18 %	19 %	16 %
Slet ikke/I mindre grad	18 %	15 %	28 %
Ved ikke	13 %	11 %	18 %
Total	100 %	100 %	100 %

Der er ingen forskel på, hvad studerende og øvrige respondenter mener.

Respondenterne er også blevet bedt om at uddybe, hvad fremtidens ledere efter deres mening bør kæmpe for på kvindernes internationale kampdag. Her kan respondenternes svar inddeles i seks temaer: 1) ligestilling/lige muligheder for begge køn, 2) kvinderettigheder, 3) lige løn, 4) flere kvinder i ledelse, 5) rummelige arbejds-/organisationspraksisser, 6) væk fra kamp.

Også her er der forskel på, hvem der udpeges som hovedaktører. En væsentlig gruppe er politikerne:

”Lægge pres på politikerne for at følge Islands eksempel med ligeløn.”

Kvinde, 35-39, selvstændig, enlig

”Man skal også kæmpe for højere løn i kvindedominerede felter som sygepleje, pædagog etc. samt en ende på vold i hjemmet, hvor Danmark toppet statistisk ift. lande vi sammenligner med.”

Kvinde, under 25, studerende, enlig

Der stilles også krav til virksomhederne, især i relation til den måde, fremtidige kvindelige medarbejdere bliver kategoriseret:

”Et anderledes syn på kvinder ift. arbejdsmarkedet. Det er ærgerligt, at man i dag som studerende ved, at det bedst kunne betale sig at få børn under uddannelse, for når vi er færdiguddannet som f.eks. 25-årige og sidder til jobsamtaler, bliver vi valgt fra ift. til mænd, da virksomheden ved, at der ikke går lang tid før vi skal have børn, barsel og sygedage.”

Kvinde, 25-29, studerende, gift/samboende

Her kommer definitionen af lederrollen – og hvordan den italesættes i og af virksomheder – ind igen:

”En redefinering af lederidealet fra stærkt maskulint, til både maskulint og feminint (i et og samme ideal).”

Mand, 50-54, selvstændig, gift/samboende

En anden faktor er solidaritet kvinder i mellem:

”Opbakning kvinder imellem. At vi selv kan tage ”magten/teten” og ikke lægge ansvaret fra os og over på politikere, lovgivere, mænd mm.”

Kvinde, 35-39, leder i privat virksomhed, enlig

Mange nævner også det individuelle ansvar og det at koncentrere sig om, hvad man som enkeltperson kan gøre:

”Ikke mere offerkort, men ta’ fat i opdragelsen af børn, og nedbryd kønsstereotyper. At blive leder handler mere om selvværd og power end køn.”

Kvinde, 25-29, studerende, enlig

Og der skal holdes fast:

”Italesættelsen af, at der stadig ikke er reel ligestilling i Danmark, og at vi ikke må være bange for at tage den debat op, selv om man i løbet af få sekunder vil være stemplet som feminist (i en nedladende tone). Vi må tale hinanden (også mændene) op. Og så må vi nok i mange år fremover blive ved med at tage ”kønsbriller” på, når vi har truffet en beslutning og se, om den er truffet kønsneutral, eller hvad vi kunne have gjort for hele tiden at blive mere kønsneutrale. Vi må ikke blive bange for at stille krav til, at alle behandles lige.”

Kvinde, 25-29, studerende, enlig

Der er også mange, der nævner andre kategorier, som kan spille sammen med køn:

”Kvindekampen er da ikke forbi bare fordi vi sidder og har et godt job. Det svarer til at stoppe med at sætte pris på retten til at være homoseksuel – som også er udsprunget af vores demokrati. Ift. de kulturelle strømninger og spændinger, der er burde vi fejre demokratiske rettigheder, kvindefrigørelse og homoseksualitet **MEGET MERE.**”

Kvinde, 35-39, leder i offentlig virksomhed, gift/samboende

”Krænkelser/sexchikane på arbejdspladsen + skolen.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

”Den fortsatte kamp for ligestilling men også at inkludere kvinder af anden etnisk herkomst samt andre minoriteter det være sig inden for køn, socioøkonomisk baggrund og seksualitet. Tingene står meget værre til for minoriteterne end det gør for den almene hvide danske heteronorme kvinde.”

Kvinde, under 25, studerende, enlig

Nogle respondenter kommer også med konkrete bud på, hvordan kvinder, som allerede er ledere, kan hjælpe til:

”Yes We Can too. Top 100 kendte job kvinder /deres brands og historier. Få kendte prof. mænd til at fortælle, hvorfor de har valgt dygtige kvinder til xx poster.”

Kvinde, 50-54, leder i offentlig virksomhed, enlig

”De [kvindelige ledere] skal inspirere andre kvinder til at forfølge deres drømme og afmystificere forestillingerne om at det er svært at blive leder.”

Kvinde, 40-44, offentligt ansat, enlig

Mange er optaget af, at ligestilling ikke kun er for kvinder. Ligestilling er bestemt også en kamp for mænd. Og ikke kun en kamp mænd skal kæmpe for at støtte op om kvinderne, men også en kamp de skal være med til at kæmpe for at sikre deres egne rettigheder, som for eksempel retten til at være forældre på lige fod med kvinderne:

”Ligestilling af kønnene (barsel især) frem for særbehandling af kvinder.”

Kvinde, 30-34, leder i offentlig virksomhed, gift/samboende

”Ligestilling på alle parametre. Også at mænd skal have ligeså lang barsel som kvinder.”

Mand, under 25, selvstændig, gift/samboende

”Det hedder jo ligestilling, så måske man bør fokusere på de forskelle som i Danmark adskiller kvinder og mænd – eksempelvis ift. at mænd langt fra har de samme rettigheder som kvinder, når det kommer til børn og familieliv.”

Kvinde, under 25, studerende, gift/samboende

Endelig er der mange, der argumenterer for at ændre retorikken, så vi ikke taler om kamp, men om fred og rummelighed.

”Lighed. Vi kunne med fordel ændre titlen til noget med ”kampdag for lighed mellem kønnene.”

Kvinde, 45-49, privat ansat, enlig

”Ligestillingens internationale fredsdag ville være et bedre formål. Vi skal ikke kæmpe, men i dialog omkring hvordan vi kobler mænds og kvinders kompetencer i langt højere grad. Hvordan det succesfulde liv ser ud og hvilke værdier der rent faktisk er vigtigst i dag. Profit over mennesker eller omvendt.”

Kvinde, 40-44, selvstændig, gift/samboende

”Rummelighed – væk fra ’kamp mellem kønnene’. Fremhæve og udnytte alle kompetencer – og flere kvinder indenfor IT og naturvidenskab.”

Kvinde, 50-54, leder i privat virksomhed, gift/samboende

KONKLUSION

Denne undersøgelse adskiller sig fra tidligere undersøgelser på tre hovedområder: 1) vi har spurgt både studerende og medarbejdere/ledere for at se, om der er signifikante forskelle i holdninger mellem disse grupper, 2) vi har spurgt ind til normer og opfattelser, og 3) vi har igennem åbne fritekstbesvarelser søgt at få disse normer og holdninger forklaret og uddybet. Hvorimod det at spørge studerende og medarbejdere/ledere ikke gav udslag i nogen nævneværdig forskel, gav det at spørge ind til normer og holdninger, og specielt det at få uddybet disse, et helt unikt resultat i forhold til tidligere undersøgelser.

Mest interessant viser undersøgelsen tydeligt, at der blandt de adspurgte respondenter er en klar holdning til, at patriarkalske magtstrukturer og stereotype kønsrollemønstre er en væsentlig barriere for kvinderne ift. at få et lederjob. Dette blev både understøttet og nuanceret af de mange kvalitative besvarelser, hvor både kvinder og mænd beskriver, hvordan kvinder forventes at tage ansvar for børn, udkammes hvis de ikke gør, og forventes ikke at besidde leder-/matematiske egenskaber lige så naturligt som mænd. Derudover blev samme problematik tydelig i holdningen til partners løn, hvor vi klart ser, at det er langt nemmere for kvinder end for mænd at acceptere, at deres partner tjener mere end dem selv.

Rapporten viser også et ønske om at fastholde ligestillingsdebatten, samt en klar holdning til, at vi i Danmark ikke kan forvente forbedrede vilkår for kvinder med lederambitioner, før vi gør op med kønsstereotype holdninger. Der er ligeledes en tendens til, at der ønskes mere lovgivning på området (f.eks. i forhold til mænds barsel, ligeløn og endda kvoter). Første prioritiet må derfor være en holdningsændring i den fortsatte kamp for reel ligestilling mellem kønnene.

OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelsen er gennemført af CBS' BiS Platform for Diversity & Difference og Lederne i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er i alt gennemført 713 CAWI-interview med nuværende og tidligere CBS-studerende, i perioden 23. januar til 1. februar 2018.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	533	75
Mænd	176	25
Ønsker ikke at svare	4	1
Total	713	100

Alder	Antal	Procent
Under 25	195	27
25-29	166	23
30-39	144	20
40-49	108	15
50 eller mere	100	14
Total	713	100

Stilling	Antal	Procent
Topchef (Administrerende direktør, Øvrig direktion)	42	6
Ansæt i et andet lederjob	136	19
Ansæt som medarbejder	181	25
Studerende	294	41
Selvstændig	42	6
Andet	18	3
Total	713	100

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver ét procentpoint højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper.