**Historiske forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked**

Den stærke kønsopdeling af arbejdsmarkedet har rødder i udviklingen af det moderne industrisamfund i 1800-tallet. Et centralt træk ved denne udvikling var adskillelsen af familieliv og produktionsliv. I de traditionelle landbrugssamfund boede mange generationer under samme tag, og familien var et arbejdsfællesskab, hvor produktion og familieliv foregik det samme sted. I 1800-tallet blev den industrielle produktion og familien adskilt i det lønnede fabriksarbejde og det ubetalte arbejde i hjemmet. Denne adskillelse havde konsekvenser for mænds og kvinders vilkår. Idealet blev, at kvinderne passede familie og hjem uden at modtage løn for det, imens mændene havde lønarbejde, for eksempel på fabrikker.

Den tyske sociolog Ulrich Beck mener, at moderniseringen og industrialiseringen på den ene side opløste traditionelle strukturer og gav individet flere muligheder for at vælge livsbane. På den anden side skabte de imidlertid et nyt traditionelt system: kønsrollemønsteret. Her er den enkelte mands og kvindes position i samfundet bestemt fra fødslen, og meget lidt var overladt til det individuelle valg. Ifølge det nye ideal om kernefamilien skulle manden forsørge familien gennem et lønnet arbejde, og kvinden skulle udføre livslangt ubetalt arbejde i hjemmet. Dette mønster blev især styrket i efterkrigstiden, hvor idealet om den hjemmegående husmor blomstrede. Arbejdsfordelingen mellem kvinder og mænd blev altså set som naturlig, og dette har sat sig dybe spor i manges opfattelse af, hvad der i dag anses for enten mande- eller kvindearbejde.

**Definition: Produktivt og reproduktivt arbejde**Marxistisk teori, især inden for marxistisk feminisme, forklarer opdelingen af arbejdslivet med begreberne produktivt og reproduktivt arbejde.

Det produktive arbejde foregår på arbejdsmarkedet, hvor den arbejdende sælger sin arbejdskraft mod betaling i penge. Har man lønarbejde er man selvforsørgende. Det reproduktive arbejde er ubetalt og foregår i hjemmet. Det består for eksempel i rengøring, børnepasning og madlavning og er ensbetydende med forsørgelsesmæssig uselvstændighed. Det reproduktive arbejdes formål er at understøtte menneskelige livsprocesser. Det reproduktive arbejde vedligeholder altså den arbejdskraft, der skal sælges for en løn på arbejdsmarkedet.

**Vertikal kønsarbejdsdeling**

Som tidligere nævnt handler den vertikale kønsopdeling om, at mænd oftere end kvinder befinder sig i de øverste lag af forskellige hierarkier på arbejdsmarkedet. Blandt arbejdsmarkedsforskere bruger man begrebet glasloftet. Det beskriver den usynlige, men alligevel ubrydelige barriere, der forhindrer kvinder i at bevæge sig op i hierarkiet og blive ansat i lederstillinger. Det modsatte fænomen kaldes for ’glasrulletrappe-effekten’. Det henviser til det fænomen, at mænd ofte er overrepræsenterede inden for ledelsen i kvindefagene. Det skyldes, at mænd i højere grad bliver tilgodeset i forbindelse med forfremmelser, og at de bliver tillagt større autoritet og kompetence end deres kvindelige kollegaer. Man taler også om ‘loven om stigende ulighed’, der handler om, at kvindeandelen falder, jo længere man kommer op i hierarkierne på arbejdsmarkedet. Dette gælder både på det danske arbejdsmarked og i andre vestlige lande. Jo længere ned i ledelseslagene man kigger, des flere kvinder er der. Der er for eksempel langt flere kvindelige mellemledere end topledere på det danske arbejdsmarked, hvilket fremgår af figur 2.3 og 2.4 nedenfor.



**Figur 2.3 Andele kvindelige ledere og ansatte efter sektor og ledelsesniveau. 2017**

Kilde: Kvinder i ledelse. Danmarks Statistik, 2019.



**Figur 2.4 Andele mandlige ledere og ansatte efter sektor og ledelsesniveau. 2017**

Kilde: Kvinder i ledelse, Danmarks Statistik, 2019.

Som det også fremgår af figur 2.3 og 2.4, er kvinder repræsenteret stærkere i topledelsen på det offentlige arbejdsmarked end i de private virksomheder. En årsag kan være, at rekrutteringen her er mere åben. Jo mere åben rekrutteringen til topposter er, des større chancer har kvinder for at blive en del af toppen. Dette forklarer også, at der er langt flere kvinder på politiske topposter end på topposter i erhvervslivet. I virksomhedsbestyrelser rekrutteres nye medlemmer både via udpegninger af den eksisterende bestyrelse og via valg blandt ansatte i virksomheden. Der er en langt større andel af kvinder blandt de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer end blandt dem, der er udnævnt af den eksisterende bestyrelse.

Selvom den vertikale kønsarbejdsdeling trods alt har ændret sig hurtigere end den horisontale, er ændringerne endnu ikke slået igennem på toplederniveau. Én af forklaringerne kan handle om fordelingen af husligt arbejde. Nogle forskere peger nemlig på, at lederjobs ikke er kønsneutrale. De indeholder nogle indbyggede forventninger, blandt andet at chefen har tid til at arbejde flere timer dagligt – fordi det ikke er *hans*opgave at hente børn og lave mad derhjemme. Kort sagt, forventer man, at en leder er en traditionel mandetype uden mange huslige forpligtelser.

Der er mange forestillinger knyttet til det at være en god leder. Selvom der er uenighed om, hvad en god leder er, har det traditionelt været forbundet med egenskaber som autoritet, rationalitet, resultat-orientering og handlekraft. Egenskaber, som er forbundet med en maskulin kønssymbolik. Der har derfor længe eksisteret et marked for selvhjælpsbøger og kurser med det formål at hjælpe kvindelige ledere til at udvikle maskuline træk.

De seneste 20-30 år har forestillingerne om god ledelse imidlertid udviklet sig. I nyere ledelsesfilosofi lægges vægt på andre egenskaber end tidligere, hvilket betyder, at de traditionelle forestillinger om lederjobbet som ‘maskulint’ måske er ved at ændre sig. I dag værdsættes egenskaber som empati, anerkendelse, intuition og kreativitet. Ligesom det forventes, at en leder kan forstå andres følelser og reagere passende i forhold til dem og være omsorgsfuld og lyttende. Der tales i den forbindelse om en særlig kvindelig ledelsesstil, og kvinder lanceres som bedre ledere, fordi de antages at besidde de egenskaber og værdier. På den ene side kan de nye ledelsesidealer være med til at forstærke stereotype forestillinger om, hvad mænd og kvinder hver især er gode til. På den anden side kan de muligvis skabe plads til flere kvindelige ledere på fremtidens arbejdsmarked.

Ifølge kønsforsker Rikke Andreassen kan mangfoldighed i ledelse ikke alene ses som et spørgsmål om antallet af kvinder. Med inspiration fra intersektionalitet (se [afsnit: Intersektionalitet](https://xn--knogligestilling-lxb.ibog.forlagetcolumbus.dk/?id=248#c863)), påpeger hun, at mangfoldighed i ledelse også handler om race/etnicitet, alder, handicap, klasse og seksuel orientering. Hvis ikke man har blik for dette, vil et ensidigt fokus på rekruttering af kvinder til ledelsesposter måske nok føre til en stigning i antallet af kvinder i ledelse, men til gengæld vil det formentlig være kvinder som både ligner hinanden og de mænd, som i forvejen sidder i ledelsen.

**Struktur eller aktør**

Der er tre forskellige forklaringer på, hvorfor der ikke er flere kvindelige ledere på arbejdsmarkedet. Den første forklaring fokuserer på, at kvinder mangler både lederevner og ambitioner. Her antages det, at kvinder biologisk ikke har ‘det der skal til’ for at være ledere. Teorien forklarer imidlertid ikke, hvorfor både adfærd og karakteristika for kvindelige og mandlige ledere er meget ens.

Den anden teori opfatter problemet som strukturelt. Ifølge denne teori er det forskellige barrierer, der modarbejder, at der kommer flere kvindelige ledere. Disse barrierer findes i samfundet, virksomhederne og familierne. Det kan være for eksempel være, at kvinder får problemer med at klare karrieren, hvis der ikke er tilstrækkelige muligheder for at få passet børn. Når man sammenligner kvindelige og mandlige ledere, er det iøjnefaldende, at det har forskellige konsekvenser for dem at være ledere: Kvindelige ledere er oftere skilt og hyppigere enlige og barnløse. Mandlige erhvervsledere er derimod oftere gift og har børn, og deres ægtefælle arbejder enten mindre end dem selv eller slet ikke.

Et andet strukturelt aspekt er den såkaldte ‘Rip, Rap og Rup-effekt’. Den peger på, at dem, der ansætter nye medarbejdere, ofte vil være tilbøjelige til at vælge kandidater, der minder om dem selv. Ifølge denne tese vil mandlige ansøgere til lederposter have en fordel, fordi de ligner de mænd, der i forvejen er en overvægt af i de bestyrelser, der ansætter dem.

Den tredje og mere aktørorienteret forklaring lægger vægt på kvinders egne valg. Udgangspunktet er, at kvinder fravælger lederjobs, fordi de ikke bryder sig om kulturen på toppen af pyramiden. Det kan være, fordi de foretrækker at være en del af fællesskabet med kollegerne på gulvet. Eller det kan være, at de ikke er motiverede for tidskrævende jobs og har svært ved at fungere i en stilling, hvor normen er, at man bruger det meste af sin tid og energi på jobbet. Derfor vælger de ofte jobs, der harmonerer bedre med et familieliv.

Kønskvotering er et omdiskuteret løsningsforslag på den vertikale kønsarbejdsdeling. Dette kan eksempelvis indføres ved at fastsætte, hvor høj procentandel kvinder der skal være i virksomhedernes bestyrelser. Centralt i debatten står spørgsmålet om, hvorvidt markedet bør reguleres politisk. Fortalere for kønskvotering peger blandt andet på udviklingen i Norge, hvor lovkrav om kønskvotering har ført til vækst i kvindeandelen i erhvervslivets top. Modstandere påpeger, at kønskvoter er en utidig indgriben i private virksomheders selvbestemmelse, og at de strider imod retsstatsprincippet om lighed for loven (læs mere i kapitel 3).

Kilde: [Historiske forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked | KØN OG LIGESTILLING](https://xn--knogligestilling-lxb.ibog.forlagetcolumbus.dk/?id=222)