

Kvindernes internationale kampdag og mangfoldigheden på arbejdspladsen

af Martin Anker Wiedemann - marts 2015

For få dage siden var det Kvindernes Internationale Kampdag, og for mange kvinder er hver dag en kampdag rundt om i verden - international eller ej. Kampene varierer måske men har det tilfælles, at der stadig den dag i dag er nogle ubalancer mellem kønnene, som fortsat fordrer opmærksomhed som handling.

Mange vil måske mene, at kønnene i Danmark er ligestillet i høj grad i dag, men selvom der er gode nyheder i form af et mere ligeligt lønniveau i dag (mænd tjener i dag "kun" 10% mere end kvinderne ifølge seneste opgørelse), men der er stadig plads til forbedringer. Paradokset er, at kvinder på nogle områder har overhalet mændene, f.eks. i uddannelsessystemet.

Det må jo vække undren, at der fortsat er skæve fordelinger af lederstillinger på arbejdspladserne, kønsfordeling i fag og brancher, i forhold til fri og uhindret adgang til at deltage i offentlig debat uden at blive hånet eller truet, vold i hjemmene og generel respekt for embedet uanset køn og i forhold til samme type adfærd.

Den lille forskel er ubetydelig i psykologisk forstand

Så hvad er egentlig den "lille forskel?" Det kunne jo faktisk være interessant at se lidt på. Kvindesyntet i et givet samfund er udtryk for den kulturelle fortælling og holdning, der gives liv til og holdes vedlige. Hjernemæssigt er der stor forskel på mænds og kvinders hjerner, men i praktikken er der forbavsende lille forskel på, hvordan mænd og kvinder fungerer.

Feedbacksystemet hedder observation af adfærd og analyse af personlighed. Al forskning viser, at kønsforskellene psykologisk set er ubetydelige, og min egen erfaring fra et langt arbejdsliv er da også, at jeg har set de samme mønstre og træk fra hhv. mænd og kvinder på den fede som den ufede måde uden at kunne sige noget signifikant om nogen af slagsen. Bortset fra, at jeg ikke overraskende sætter stor pris på at arbejde sammen med både mænd og kvinder ;-)

D-I-S-K-wise er forskellen også næsten ens og kan bedst udtrykkes som en lille overtendens til omsorg for hvide rotter af hunkøn (hvilket betyder, at rotter af hankøn er næsten ligeså omsorgsfulde som hunrotter). Tilsvarende er der en lille overtendens til at kæmpe for rotter af hankøn (og næsten ligeså mange rotter af hunkøn kæmper også).

På tide at fokusere på noget andet

Så er det ikke på tide at fokusere på noget andet end den forskel, hvor stor eller lille den end måtte være? F.eks. på at arbejde aktivt for at skabe en bedre kønsbalance på arbejdspladserne. Jeg bliver øjeblikkeligt persona non grata ved at foreslå kønskvoteringer i ledelser og bestyrelser. Det er et forkæret forslag i dette lille land, der ved alting bedre end naboerne. Men læg vel mærke til, at jeg ikke tvangsudskriver kvinder til bestyrelser. Mit forslag er simpelt og enkelt, og det har ingen kønspolitisk adresse. Kvoteringen kunne gå på en relativ balance på 60/40 med op til 60% af det ene og 40% af det andet køn med respekt for de små tals lov. Så behøver vi aldrig diskutere, at en lille bestyrelse dermed kan havne på 70/30. Men pointen er, at væsentligt flere kvinder ville få opfordringen og muligheden for at gå ind i ledelsesarbejdet og bestyrelsesarbejdet, og der er brug for dem, for deres stemme bliver ikke hørt i tilstrækkeligt omfang, og det går ud over mangfoldigheden.

perisolog® Danmark - *Udvikling af organisationer - gennem mennesker*

Hvad angår respekt for embedet, så kan det få mig op i det røde felt, når jeg f.eks. oplever vores statsminister bedømt efter andre kriterier end hendes forgænger og efter andre målestokke, der intet har med hendes moralske habitus eller præsterede resultater at gøre, og når hun nedgøres for sit køn og udseende. Nedbrydningen af respekten for autoriteter er gået for langt i dette land, når der ikke længere vises en statsminister respekt for rollen og embedet, og det er både dehumaniserende og antidemokratisk.

Hvor kommer relevansen for persolog som udvikler og tænketank for organisationsudvikling ind i dette emne?

Det befriende og herlige ved alle vores udviklingsmodeller og især Personfaktor Modellens D,I,S,K er, at det ikke skelner mellem de parametre i arbejdslivets mangfoldighed, der handler om køn, seksualitet, handicap, uddannelse, etnicitet og religion. Så Personfaktor Modellen beskriver vores forskellighed på tværs af disse forskelle og gør dem dermed til det, der forener os. Jeg har qua mit arbejde for Movia og Arriva gennem fem år udviklet et sæt mangfoldighedspointer, som udtrykker dette:

“Vi er vidt forskellige på præcis samme måde”

“Så forskellige og trods alt så ens - og så ens og trods alt forskellige”

“Det hele er normalt. Der er bare noget, der er mere almindeligt end andet”

“Unik blandt ligemænd”

“Mangfoldighed forener”

Sæt dig fri af dit fængsel

D-I-S-K gør os ikke ens, men frisætter os fra det fængsel, som generaliseringer og stereotype unuancerede opfattelser bygger op om os. Jo mere, der forener, jo mere kan vi nyde og værdsætte de små forskelle og lade dem blive det krydderi på tilværelsen, som giver den mening og skaber værdi og glæde, vi kan dele - på tværs og på trods.

Forskerne bag D,I,S,K William Marston og John Geier var begge to optaget af ligestilling af kønnene, demokratiudvikling og ligeværd og dyb respekt for alle mennesker, og vi ynder på certificeringerne at udråbe Marston til USA's første mandlige feminist.

Når jeg bliver spurgt om, hvad jeg laver på arbejdet (organisationsudvikling), siger jeg altid med et glimt i øjet, at jeg spreder kærlighed og bekæmper kriminalitet på danske arbejdspladser. Og guderne skal vide (og dig med), at der stadig er behov for begge dele.

Skulle vi ikke se, om vi kunne gøre det lidt bedre?