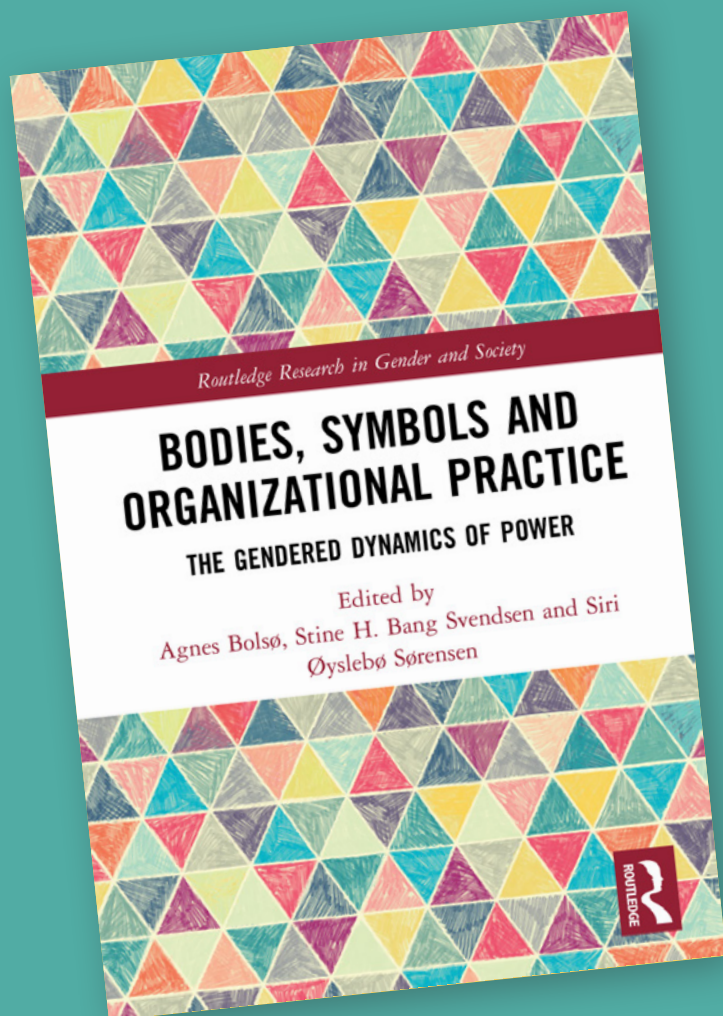


SPEIL, SPEIL PÅ VEGGEN DER

- hvem er mektigst i landet her?

RESULTATER FRA FORSKNINGSPROSJEKTET
MIRROR, MIRROR ON THE WALL, WHO'S MOST POWERFUL OF THEM ALL?
FINANSIERT AV NORGES FORSKNINGSRÅD



1 SEKSUALITET

2 IDENTITET

3 LEDERSKAP

NYE FORSKNINGRESULTATER

Forskningsprosjektet viser hvordan maktubalanse opprettholdes mellom kvinner og menn i lederstillinger og på toppen av næringsliv og offentlig sektor.

Resultatene publiseres i boken: *Bodies, Symbols and Organizational Practice: The Gendered Dynamics of Power* (Routledge, 2017).

Temaer:

- Prosesser i arbeidslivet som skaper og vedlikeholder forskjeller mellom kvinner og menn.
- Kvinners forhandling av makt gjennom klær, karriere-strategier og håndtering av seksualisering.
- Maskulinitetsidealer.

Disse bransjene er med i studien:

- Finanssektoren
- Oljenæringen
- Maritim sektor
- Forsvaret
- Moteindustrien
- Idealistiske organisasjoner

Forskningen viser at:

- Finanssektoren preges av et ideal der alt ofres for jobben.
- Et undertrykkende kvinnesyn gjennom-syrer motebransjen og gjør at modeller jobber under farlige forhold.
- Koblingen mellom maskulinitet og lederskap utfordres når menn står i sårbare posisjoner, for eksempel ved nedbemanning.
- Kvinner blir gjort ansvarlige for å håndtere uønsket seksuell oppmerksomhet.

Maskulinitet:

Kulturelle, symbolske, sosiale, psykologiske og kroppslige egenskaper og handlingsmønstre assosiert med hankjønn.

Seksuell trakassering

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr trakassering i §13. Seksuell trakassering er «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.» Seksuell trakassering kan være verbal, fysisk, eller visuell. Visuelt trakassering inkluderer bruk og spredning av bilder.

#MeToo-kampanjen i 2017 tydeliggjorde hvor omfattende dette problemet er i arbeidslivet.

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner å «forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering» innenfor sitt ansvarsområde.

Flest menn med makt

Det er fortsatt flest menn i maktposisjoner i det norske samfunnet. Nordmenn forstår likevel Norge som et land med likestilling mellom kjønnene, det er en del av fortellingen om oss selv. Menns maktovervekt i organisasjoner er et faktum som står i motsetning til dette. Prosjektet MirrorMirror har studert hva som opprettholder ubalansen. Viktige temaer er seksualitet, identitet og lederskap i organisasjoner.

1 Seksualitet

Som ansatte og ledere må kvinner bruke strategier for å unngå, omgå og forhandle seksualisering og seksuell trakassering.

Kvinner i ledelse beskrives på en annen måte enn menn i media, ofte med fokus på hvordan de ser ut, istedenfor hva de gjør. For eksempel portretteres suksess-gründer Hilde Midthjell under overskriften «Fristerinnen». «Beilerne står i kø», skriver Hegnar Online. «Vi spør hva de egentlig vil ha ut av henne», fortsetter de, «er det hodet, kroppen, pengene, nettverket eller hele pakken?». Midthjell er både feminin og mektig. Denne journalistens problemer med å forstå det avslører en forventning om at makt skal henge tett sammen med maskulinitet.

Klær kan signalisere makt. Klær har med andre ord en symbolsk side, og det har også kroppsspråk. Både kvinner og menn i lederposisjoner benytter seg av maskulin symbolikk for å framstå med autoritet. Dressen er en maktuniform som alle kan ikle seg, men den ble utviklet som et antrekk beregnet på menn. Kvinner må være forsiktige så de ikke ser for mannlige ut i dress. De må samtidig ikke være for kvinnelige. De må signalisere at de har en lederjobb å gjøre, og ikke er seksuelt tilgjengelige.

Makt og seksualitet er tett sammenkoblet. Seksuell trakassering er en grunn til at kvinner forsvinner fra organisasjoner. Mange kvinner vet mye om å unngå seksuell trakassering,

men kvinner i mannsdominerte yrker og sektorer er spesielt erfarne.

«Jeg har aldri vært mer avkledd enn shorts og t-skjorte. Jeg har på en måte satt grenser (...) Jeg har vært fire år på båt med basseng, men jeg har aldri brukt det»

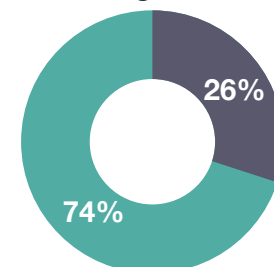
Forteller en kvinne i shipping.

Å vise hud er risikabelt. Det samme er festing. En må holde seg på matta, som kvinne. Hvis ikke begynner ryktene å gå om at hun er lett på tråden. Det ryktet er farlig. Det underminerer autoritet. Og det medfører økt risiko for trakassering og overgrep. Sånn legges ansvaret for seksuell trakassering som problem hos kvinner, uten at problemet tas tak i på måter som kan skape forandring.

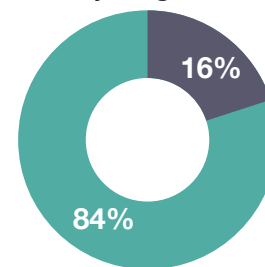
Seksualisering av kvinner er innarbeidet i kulturen og i organisasjoner, og i enkelte bransjer er også trakassering og overgrep det. Seksuell trakassering og overgrep er en del av hverdagen i den bransjen som lever av å selge kvinners utseende, nemlig motebransjen.

Er seksuell trakassering et tema på jobben din?

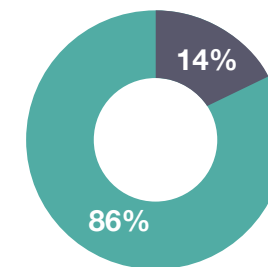
Finans og eiendom:



Olje & gass:



Forsvaret:



Andel kvinner og menn i toppledergrupper i utvalgte bransjer i Norge (2017)

■ Menn ■ Kvinner

Kilder:
CORE Topplederbarometer 2017,
forsvaret.no/organisasjon

2 Identitet

Organisasjoner er hierarkier der noen posisjoner er tillagt mer ansvar og innflytelse enn andre. Noen har ganske enkelt mer makt enn andre.

Karrierer skapes blant annet gjennom relasjoner og mekanismer som det kan være vanskelig å få øye på. «Jeg innrømmer at det ofte er fristende å velge en kandidat som ligner en selv», fortalte en bedriftsleder. Mange kvinner i ledelse opplever at det avgjørende for å komme i lederposisjon kan være at «noen har sett deg, og tenkt at du er den rette personen».

Ledere som er bevisste på at noen blir sett og valgt lettere enn andre, kan sørge for å bruke bredere kriterier for talent og kompetanse når de vurderer kandidater for forfremmelse eller ansettelse.

Alle organisasjoner har fortellinger som synliggjør organisa-

sjonens identitet. Organisasjonsfortellinger er budskap om idealer både for sosiale relasjoner og ledelse, som kan gjøre det mulig for hver enkelt å finne sin plass i organisasjonen. Slike fortellinger har ofte et kjønnnet innhold, der menn og det maskuline har autoriteten. Hva da med kvinnene?

Med innføringen av verneplikt for kvinner lanserte for eksempel Forsvaret nytt informasjonsmaterieell hvor livet i leiren ble skildret med vekt på huslige sysler og egenpleie. Dette er et forsøk på å virke mer inkluderende. Samtidig kan det virke mot sin hensikt å bruke kjønnsstereotyper til å inkludere kvinner, da de opprettholder, eller forsterker, snevre forestillinger om forskjeller.

Kjønnsklišjeer kan også komme til å dekke over og forsvare urettferdighet. Oppfordringen for organisasjoner, ledere og ansatte, blir dermed å ta organisasjonsfortellinger på alvor, og aktivt bruke dem som verktøy for å skape endring.

Hva er suksesshistoriene i organisasjonen din?

3 Lederskap

Når kvinner i filmbransjen sier at det er helt nødvendig med flere kvinner i lederroller for å få slutt på trakassering og overgrep, er de inne på noe helt vesentlig: Kvinner i lederposisjoner kan utfordre en ukultur.

I de fleste bransjer møter kvinner ekstra utfordringer. Kvinner som har nådd toppen er ofte smertelig klar over det.

Kvinner vet noe annet enn menn om kjønn og makt, fordi de har andre erfaringer – vi trenger flere kvinner i lederskap. Kvinner i ledelse handler derfor om demokrati og om rettferdighet: om å gi alle like muligheter til å bidra i arbeidslivet, næringslivet og samfunnet.

Har dine erfaringer som kvinne/mann betydning for ditt lederskap?

VEIEN VIDERE

- 1 Rekruttér for mangfold.**
Ekskluderende kulturer dyrker likhet, og deltakere med ulike erfaringer og liv kan motvirke dette.
- 2 Skap nye suksesshistorier.**
Fortell historier om flere forskjellige måter å lykkes på.
- 3 Drep heltemytene.**
Det er ikke tøft å sitte igjen på jobben om kvelden for å jobbe flest timer. Døgnet har 24 timer. Barn trenger foreldre, idrettslag trenger frivillige.
- 4 Anerkjenn at alle er sårbare.**
Personlig autoritet og handlekraft står ikke i motsetning til andre menneskelige egenskaper. Sårbarhet kan være en kilde til lederskap.
- 5 Slå ned på seksuell trakassering.**
Det er alle sitt ansvar å si fra om makt-misbruk og overgrep, og det er ditt ansvar som leder å forebygge og forhindre at trakassering skjer i din organisasjon.
- 6 Snakk om likestilling og feminisme.**
Bruk tydelige ord for å beskrive problemene og målene.



Kilden
kjønnsforskning.no