

Vi skal have kønskvotering nu

Hvis ligestillingsministrene sad længere på deres poster, ville de opdage, at kvinder bliver fravalgt i erhvervslivets top. Ikke pga. kvalifikationer, men pga. køn.

LIGESTILLING
RANDI IVERSEN
FORKVINDE, KVINDERÅDET

JEG VIL IKKE have en post, fordi jeg er kvinde; jeg vil have den, fordi jeg har kvalifikationer», udtalte Danmarks nye ligestillingsminister, Inger Støjberg, 15. april i Politiken.

I Danmark er det næsten blevet kutyme, at nyudnævnte ligestillingsministre markerer sig med en sådan udtalelse. Og hver gang undrer det mig, at landets ligestillingsminister ikke har tænkt den tanke, at det kunne være, at mange kvinder har kvalifikationerne, men ikke får posterne, fordi de netop er kvinder.

En norsk undersøgelse af kvinder i ledelse i Nordens 500 største selskaber er nedslående, men desværre ikke overraskende læsning. Der var færrest kvinder i toppen af selskaberne i Danmark for begge de undersøgte år 2004 og 2008 (hhv. 12 og 13 procent) - ja, faktisk var der flere kvinder i toppen i de andre nordiske lande i 2004, end der var i Danmark i 2008! Og Danmark var det land med den mindste stigning. En stigning der faktisk slet ikke var en stigning, da den blot var udtryk for at det totale antal bestyrelsesmedlemmer var blevet reduceret i den undersøgte periode, som det blev forklaret.

MEN HVORFOR er vi i Danmark så dårlige til at udnytte en veluddannet skare af kvinder, hvorfor er vi i Danmark dem, der er dårligst til at lade kvinderne komme til?

Det er der flere årsager til. En af dem er, at der ikke sættes måltal for ministeriets arbejde for at få flere kvinder ind i bestyrelserne. Det har ikke skortet på initiativer fra ministeriets side i den undersøgte periode (2004-2008): Der har været arrangeret topleder-camps, opfølgning på topleder-camps, oprettet hjemmesider, afdelingen har været vært ved et europæisk projekt på området, der er bestilt og udarbejdet rapporter, udnævnt ambassadører på området, startet mentorprogrammer og

som det sidste skud på stammen: et charter, danske virksomheder kan tilslutte sig.

Og hvor har alle disse tiltag bragt os hen? Ingen steder. Hvor gode er vi til at udnytte danske kvinders høje uddannelsesniveau og kvalifikationer i en sammenligning med de andre nordi-

ske (og mange europæiske) lande? Vi er ringere end dårlige - vi er elendige. På hvilket andet politik område kan man søsætte så mange initiativer uden samtidig at sætte et samlet måltal for, hvor mange procent kvinder, man har tænkt sig på bestyrelsesposterne ved alle disse velmente initiativers udløb. Så man

kan se om initiativerne har været en succes eller en om'er.

EN ANDEN ÅRSAG kunne være, at de danske ligestillingsministre aldrig sidder særlig længe, før de er at finde i et nyt ministerium eller lignende. Ministeren når ganske enkelt ikke på egen



Tegning: Per Marquard Otzen

krop at mærke, at tingene ikke flytter sig - før hun selv har flyttet sig. Og ind på scenen træder så den nye minister for ligestillingsområdet (bemærkelsesværdigt nok altid en kvinde - aldrig udnævnt på grund af sit køn forstås), parat til at erklære, at hun ikke vil vælges på sit køn, men på sine kvalifikationer.

Jeg er enig med Inger Støjberg; kvinder skal vælges på deres kvalifikationer, hvilket jeg synes, alle tal viser, at velkvalificerede danske kvinder ikke bliver i dag. Derfor er det på tide at tale synlig kønskvotering, så kvindernes kvalifikationer kan komme i spil.

I realiteten foregår der en kvotering af mænd. Det er mænd, der konkurrerer med mænd om bestyrelsesposterne. Hvorfor ikke også lade kvinder konkurrere med kvinder? På den måde kommer både de bedst velkvalificerede kvinder og mænd ind. Synlige kvoter er langt at foretrække for de usynlige, der i dag kun virker i mændenes favør.

TIDLIGERE ADMINISTRERENDE direktør i SAS Danmark Susanne Larsen, udnævnt af en tidligere ligestillingsminister til ligestillingsambassadør, fremsatte i 2007 et forslag på området, som er uhyre interessant.

Susanne Larsen foreslog i 2007, at der som udgangspunkt skal lovgives om kvoter for kvinder i bestyrelse og anmeldt direktion i danske aktieselskaber med virkning fra 1. januar 2010. For hvert kvartal frem mod 2010 registrerer Erhvervs- og Selskabsstyrelsen udviklingen i antallet af kvinder på direktionsgange og i bestyrelser.

For hvert kvartal med en samlet vækst på 4 procentpoint eller mere udskydes datoen for lovgivning med et kvartal, og for hvert kvartal med negativ eller nulvækst fremskyndes lovgivningen med et kvartal. Et forslag med indbygget gulerod og stok.

Lad mig skyde nogle indvendinger ned med det samme: Nej, jeg vil ikke fange tilfældige kvinder på gader og stræder og skubbe dem ind i landets bestyrelser. Der er mange fuldt ud kvalificerede kvinder til at indtage en væsentlig større andel end de bestyrelsesposter, kvinder sidder på i dag. Det handler om at få gjort alle udvælgelseskriterier synlige, så mænd og kvinder konkurrerer på lige fod.

Og en anden gammel travet: Kvinder vil jo ikke!, skyder en Djøf-undersøgelse i sæk, den viser, at kvinder er lige så ambitiøse som mænd. Og endelig: Jeg vil ikke tvinge nogen ind. Kvinder, der som Inger Støjberg ikke ønsker den mulighed, skal selvfølgelig ikke det.