**Opgave 2 - Ligestilling og kønskvoter**

*Diskuter muligheder og begrænsninger i forhold til at fremme kvinders ligestilling på arbejdsmarkedet. Besvarelsen skal tage udgangspunkt i bilag 1 og du skal inddrage viden om køn.*

I dagens Danmark rykker kvinderne tættere på at være ligestillet med mændene dag for dag. Men kvinderne halter stadig bagefter, og særligt når det kommer til mænds dominans i de højeste ledelsespositioner på tværs af arbejdsmarkedet. Derfor rejser debatten sig på, hvordan samfundet og arbejdsmarkedet kan bidrage til at fremskynde på realiseringen af den ideelle ligestilling. Blandt mange forskellige midler, er det især kønskvoter der rejser spørgsmål og debat.

I bilag 1 gengives enhedslistens politiske ordfører Pernille Skippers opfattelse af, at kvindekvoter er en nødvendighed for at virksomhederne får øjnene op for de kvinder, som ikke bliver set på nutidens arbejdsmarked. Pernille skipper forklarer, at den største hindring for flere kvinder i toppen af dansk erhvervsliv blandt andet, er den dårlige rollefordeling i den almene danske familie. Hun mener at kvinder har for meget ansvar i hjemmet mens mænd ikke er gode nok til at tage barsel. På den måde sætter Pernille skipper ansvaret til ligestillingsproblemet på kønsrollerne og forskellen i, hvordan mænd og kvinders ansvar er fordelt. Dette er et strukturperspektiv, da hun mener, at det er omgivelserne og kønsrollerne i samfundet, som bremser kvinderne.   
Denne opfattelse af kønsroller kan forklares ud fra sociolog Talcott Parsons rolleteori om køn. Parson mente at mænd og kvinders havde forskellige vilkår i samfundet grundet familiens interne differentiering i instrumentelle og ekspressive funktioner. Kvinden udførte de ekspressive funktioner som knyttede sig til fokusmæssige behov og integrering af familie, hvorimod manden udførte de ekspressive funktioner, som rettede sig mod omverdenen og involverede i at sikre overlevelse i form af midler som penge og mad til familien. Familien ifølge ham, kræver derfor klart afgrænsede kønsroller for at kunne fungere.

Ud fra Talcott Parsons teori, vil den manglende ligestilling skyldes traditioner omkring samfundsstrukturen og kønsrollerne heri. De traditionelle kønsroller vil være fastsatte i os, hvilket vil forklare hvorfor mænd stadig i dag generelt sidder i de mere magtfulde og bedst lønnede positioner på arbejdspladserne. Dette vil, ligesom hos Pernille Skipper, sætte et strukturperspektiv.

I modsætning til fokus på normer og traditionelle kønsroller har sociologerne Anthony Giddens og Thomas Ziehe mere fokus på de enkelte aktører. Ifølge Giddens teori om det senmoderne samfund, er vores nuværende samfund især præget af aftraditionalisering og øget refleksivitet. Giddens påpeger, at hvor vi før i tiden havde stor fokus på at handle i overensstemmelse med traditioner og normer, er traditionernes sociale magtposition blevet erstattet med det enkelte individs egen selvbestemmelse i senmoderniteten. Thomas Ziehe har et lignende syn på den stigende aftraditionalisering, og har herudover også fokus på begrebet ”kulturel frisættelse”. Dette begreb indebærer, at alle tidligere fasttømrede normer og holdninger, heriblandt køn og kønsroller, er blevet sat fri i det senmoderne samfund. Dermed må Giddens og Ziehes teorier ligge ansvaret på de enkelte aktører som skyldige i den fortsættende ulighed mellem kønnene, da samfundets normer og traditioner ikke længere ses en vigtig faktor.

Giddens og Thomas Ziehe er altså grundlæggende uenige i opfattelsen om, at traditioner og kønsroller stadig er fasttømrede i samfundet, men at de enkelte individer er frisat fra normer og holdninger i det senmoderne samfund.

**Midler til at fremme kvinder ligestilling på arbejdsmarkedet**

Pernille skipper argumenterer for, at samfundets normer og kønsroller har en væsentlig rolle i at skabe mindre ligestilling i erhvervslivets top og dermed også, at det er samfundet der skal hjælpe til med at fremme kvinders ligestilling på arbejdsmarkedet. Skipper mener, at en metode til at opnå dette, er ved at implementere kvindekvoter på arbejdspladserne, hvilket kan øge opmærksomheden på både problemet og ligestillingen. Kvindekvoterne vil fastsætte hvor stor en andel kvinder der skal være i eksempelvis bestyrelser og dermed sikre kvinders medbestemmelse i toppen. Man kan hævde, at indførslen af kønskvotering på den ene side, vil bidrage til at nedbryde den eksisterende skævhed og opfattelsen af, at mænd dominere toppen af arbejdspladserne. Gradvis kan kønskvotering muliggøre en stigning for kvinder i hierarkiet, hvilket på længere sigt kan skabe en bredere opfattelse af kønnene på arbejdsmarkedet. Metoden fokuserer på at skabe resultatlighed mellem kvinder og mænd, da kønskvoter vil sikre lighed i kvinder og mænds resultater, men give det svagere køn bedre muligheder. Dette er en klassisk venstreorienteret tankegang og passer dermed godt med Pernille Skipper, da hendes parti, enhedslisten, er et meget socialistisk parti.

På den anden side vil kritikere af metoden påpege, at der også er flere ulemper ved at indføre kvindekvoter. Metoden strider imod princippet om formel lighed, da den favoriserer et køn over det andet og dermed giver metoden ikke alle individer formelle lige muligheder i samfundet. Metoden vil gøre det nødvendigt for arbejdspladser at vælge deres ansatte baseret på køn - og dermed ikke det individ som er bedst kvalificeret for jobbet. Dette kan potentielt føre til en nedgradering af kvinder på arbejdsmarkedet og herudover vil kvinder være i den opfattelse, at de ikke altid kvalifikationsmæssigt er bedst egnede til jobbet, men i stedet blot juridiskmæssigt.

En mulig mellemvej er at anvende bløde kønskvoter. Bløde kønskvoter, vil modsat hårde kønskvoter kun foretrække den underrepræsenterede køn, kvinder, i tilfældet at de to køn er lige kvalificerede til jobbet. Dette vil sikre, at kvinder kun vælges, når de er kompetencemæssigt på niveau med mændene, men dog vil der stadig være en favorisering af kvinderne over mænd.

Sammenfattende er opfattelsen i bilag 1, at de samfundsmæssige strukturer og dermed kønsroller er med til at sætte stop for ligestillingen mellem kvinder og mænd. Dette kan forklares ud fra Talcott Parsons teori om kønsroller og deres betydning for samfundet. Derimod er Giddens og Ziehe uenig i dette, da de mener at individer i senmoderniteten er kulturelt frisatte og aftraditionaliserede, og dermed frisatte fra normer og kønsroller. Pernille skipper ønsker hård kønskvotering, hvilket vil fremme kvinders ligestilling men også skabe problemer, idet individet ikke bliver valgt på baggrund af kompetencer. Derudover findes bløde kønskvoter hvilket vil sikre kvinders kompetencer, men stadig favorisere kvinder.

Slutkommentar: en meget flot besvarelse

Din struktur er helt på plads, idet du fagligt modstiller argumenter – og tilmed også understreger det med retoriske greb (på den ene side, den anden side). Det er lige sådan, du skal gøre det. Flot.

Fagligt viser du også en solid viden og Parson, Giddens og aktør-struktur, men du skal præcisere brugen af Giddens og Ziehe, idet du overfortolker deres budskab (se kommentar), ligesom du skal tilføje lidt ”basale” sociologibegreber ifm. Parson og kønsroller (se kommentarer).

Endelig må du ikke nævne bilaget/Skipper i din konklusion – den skal samle op på din selvstændige besvarelse, hvorfor det at nævne det/hende signalerer uselvstændighed og referat. Husk det.

Flot arbejde.

Over middel