

Tekst A: Natalia Anna Rogaczewska. Stifter og direktør, Værdbar, bestyrelsesmedlem, Kvindeøkonomien, diversitets- og inklusionschef, Accura. 08.11.2023.

Når vi beder kvinder om at arbejde mere, prøver vi at fikse kvinden i stedet for systemet. Uddrag. (...)

Siden ministerialreformen i 1848, hvor finansministertitlen officielt blev skabt, har Danmark haft 51 finansministre fordelt over 67 ministerperioder. Ud af de 51 ministre har der været én kvinde, Socialdemokratiets Pia Gjellerup, der var finansminister fra december 2000 til november 2001.

Men der er jo også en række regeringsudvalg? Ja, det er rigtigt. I de to mest magtfulde regeringsudvalg, koordinationsudvalget og økonomiudvalget, er kønsfordelingen cirka 75 procent mænd.

Kan vi virkelig drøfte indhold af en samfundskontrakt uden at forholde os til den manglende ligestilling og repræsentation af kvinders virkelighed i den mandsdominerede beslutningsmagt, som sætter rammevilkårene for det system, som vi beder kvinder arbejde mere i?

Det gælder for kvinder, som allerede arbejder halvandet til to fuldtidsjobs, når deres lønnede og ulønnede jobs sammenlægges. Kvinder, der arbejder på et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i verden, hvor løngabet i 2022 er beregnet til 18 procent på tværs af arbejdsmarkedet.

Kvinder i et land, hvor alle 15.000 personer, der i 2021 var på ufrivillig deltid, og som angav pasning af børn og familie som årsag til, at de arbejder på deltid, var kvinder – og hvor familiemæssige årsager også i 2022 angives som den hyppigste årsag til, at kvinder arbejder på deltid.

Måske er problemet ikke, at kvinder ikke vil arbejde fuldtid.

Måske er det reelle problem, at mænd og vores - kønsopdelte - arbejdsmarked stadig er afhængigt af, at kvinder arbejder på deltid og ulønnet i hjemmet?

Kvindens ansvar for fremtidens velfærd er ikke større, end alle andres er. Det har vi et lige ansvar for. Skal velfærden også i fremtiden være vores fælles privilegium, bør vi også bede mænd om at løfte mere i hjemmet, og vi bør bede politikere og arbejdsgivere om rammer, der gør det nemmere at arbejde fuldtid for både mødre og fædre.

Ting hænger sammen, som Lønstrukturkomitéens endelige rapport også klart beskriver:

”Arbejdsfordelingen i familien, og især i forbindelse med forældreskabet, har betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked – og der er en gensidig afhængighed og samspil mellem mænd og kvinders uddannelsesvalg, familieplanlægning, normer på arbejdsmarkedet og institutionelle forhold”.

Så lad os droppe verdens ældste fest-trick blandt forældede og toksisk maskuline kredse, når tingene går skidt: At give kvinder skylden og råbe "fix-the-woman".

Lad os i stedet fokusere på et fix-the-system-move ved at øge kønsdiversiteten i beslutningskompetens top og inkludere kvinderne i udformningen af fremtidens velfærd med reel indflydelse.

Tekst B: Sólbjörg Jakobsen, ligestillingsordfører for Liberal Alliance. 19.04.2023.

LA: Kvinder har færre topstillinger på grund af deres egne prioriteringer. Uddrag.

At flere kvinder ikke finder vej til ledelsesgangene, handler om kvindernes egne prioriteringer. Vi bør derfor afskaffe måltal for kønsfordeling i bestyrelser og direktioner*, skriver ligestillingsordfører Sólbjörg Jakobsen (LA).

Færre kvinder end mænd sidder i dag i direktørstolene og i bestyrelseslokalerne. Det er et problem, mener et flertal i Folketinget.

Men det er en unuanceret fortælling.

19. april bliver Liberal Alliances beslutningsforslag om at afskaffe måltal for kønsfordeling* behandlet i Folketinget, og må jeg i den forbindelse minde om nuancerne i debatten.

Danske virksomheder og institutioner med flere end 50 medarbejdere er i dag tvunget til at have et mål om minimum en 40/60-fordeling af henholdsvis kvinder og mænd i direktionen og bestyrelsen.

Men når politikere påtvinger direktioner og bestyrelser at få flere kvinder rundt om bordet, glemmer de, at ikke lige så mange kvinder som mænd rækker ud efter posterne, og at flere kvinder stadig vælger uddannelser og karriereveje, som ikke kvalificerer dem til en direktørstilling eller bestyrelsespost.

Skulle flere kvinder have lyst, evner og ambitioner til at vælge en vej, der leder dem til en toppost, lever vi i et land, som giver dem frihed og mulighed til at gøre det.

Men virkeligheden er – for nu – en anden.

Der er mange årsager til, at flere kvinder ikke finder vej til ledelsesgangene. Mange kvinder vælger en at gå af en anden vej, allerede når de vælger uddannelse.

De tager mere barsel end mænd i forbindelse med fødsler. Kvinder arbejder i gennemsnit mindre end mænd. Og generelt har kvinder også tendens til at have en mindre frembrusende adfærd i arbejdslivet og forhandlingssituationer.

Dette er blot få af de mange og forskellige valg mange kvinder tager, som leder dem væk fra den vej, der går mod en plads blandt mændene. For med valg kommer som bekendt også fravalg.

Den første lovgivning om måltal for køn i ledelser og bestyrelser i de største danske virksomheder trådte i kraft under Helle Thorning-Schmidts regering i 2013.

Analyser viser, at måltal kun har haft en begrænset effekt. Institut for Menneskerettigheder har konkluderet, at måltallene kun skabte en stigning i antallet af kvinder i topledelse fra 14 procent til 15,2 procent fra 2013 til 2015.

Kigger vi mod vores norske naboer, viser flere studier, at effekten af kvoter i Norge kun har haft en effekt for den enkelte kvinde, som kommer i bestyrelsen.

Der er meget lidt evidens for, at kvoter skaber spillover-effekter til kvinder længere nede i hierarkiet.

Vi skal også huske, at ligestilling netop er, at du vælges på grund af dine evner – ikke dit køn. Vi har i Danmark ligebehandlingsloven, som sikrer, at en medarbejder vurderes på sine kvalifikationer og evner og ikke sit køn, og at der er lige løn for lige arbejde.

Loven sikrer ikke, at der sidder lige mange kvinder og mænd rundt om bordene på ledelsesgangene, men loven og ligestillingen i Danmark sikrer, at mænd og kvinder har de samme muligheder for at nå dertil.

Der er mange andre ligestillingsdagsordener, som vi bør koncentrere os om og arbejde for at løse. For eksempel må kvinder ikke opbevare deres æg i mere end fem år, mens mænd må opbevare sæd for evigt.

Kigger vi udover vores egen næse, er der groteske ligestillingsproblemer på den internationale scene. Senest og mest omtalt er kvinders undertrykkelse af Taliban i Afghanistan, mens kvinder i Iran fængsles og slås ihjel for at kæmpe for retten til frit at kunne at klæde sig, som de vil uden at blive straffet.

Lad ikke kønskvoter overskygge de virkelige udfordringer.