

KVINDER KLYNKER SIG IND PÅ DIREKTIONSGANGEN

Af Asger Aamund, den 19.3.20

Så måtte vi endnu en gang slæbe os igennem kvindernes internationale klynkedag den 8. marts. Også i år fik vi den trivielle, men årligt tilbagevendende bandbulle om glasloftet, Rip-Rap-Rup effekten, og mandelogen, der holder kvinder ude af erhvervslivets topstillinger. De fleste debattører er politikere, organisationsfolk, journalister og kvindesagens mangfoldige stormtropper, der har det til fælles, at de har stærke holdninger, men ingen kompetencer eller erfaring inden for ledelse af virksomheder. Vi måtte således tåle Morten Østergaards årlige melding fra det radikale ekkokammer om "mændenes dominans i bestyrelseslokaler og direktionsgange". I Berlingske skrev en læser, at "hvis du som mand sidder på en ledelsesgang eller i en bestyrelse med skæv kønsbalance, er du en del af problemet". Nationalbankdirektør Lars Rohde erklærede allerede i december, at "kvindekvoter kunne jo blive nødvendigt". Konsulentfirmaet Living Institute fastslår i Berlingske, at "ansvaret for kønsbalancen ligger hos topledelsen, og at de virksomheder, der indfører kvoter, skaber kønsbalance i løbet af ingen tid". Der var dog også dristige nye initiativer, som skulle rette op på kønsbalancen i det danske ledelseserhverv. Boston Consulting Group har ved kunstig intelligens skabt en algoritmebase, der fjerner mænds indbyggede kvindefilter i ansættelsesforløbet, hvilket forventes at resultere i flere kvindelige topledere. Velbekomme.

Det må imidlertid være Aalborg Universitet, der løber med førstepræmien for klynkedagens mest kreative forslag. Ifølge Magisterbladet vil universitetet nu rense jobopslag for maskuline ord, der skræmmer kvinder fra at søge akademiske lederstillinger. De toksiske ord, der ryger ud af opslagene er "analytisk, kompetent og excellent". Med en neutralisering af teksterne regner universitetets ledelse med at nå "en bredere ansøgerpulje," udtaler formanden for AAU's ligestillingsudvalg. Det får han helt ret i. Når man fravælger kompetente, ambitiøse ledere, får man i stedet inkompetente, uambitiøse virrehoveder, hvis eneste kvalifikation er deres hunkøn. Men sådan er holdningen overalt i den danske universitetsverden. Man ofrer ubesværet kvaliteten, bare man når kvoten.

Det er således mandssamfundets forbandede pligt at sikre kønsbalancen på direktionsgangen, om så man ligesom på universiteterne må skrotte kvaliteten for at sikre kvoten. Vi kan derfor konstatere, at erhvervskvinder er en svagere race end politiske kvinder, der uden klynken har kastet sig ud i den blodige konkurrence om de politiske topposter og også nået dem. Ingen maskuline redningshold har løftet Kjærsgaard, Vestager, Thorning, Frederiksen, Olesen-Dyhr og Vermund ud af det politiske tusmørke og anbragt dem på toppen. Det har de klaret helt ved egen hjælp.

Sandheden om de manglende kvinder i erhvervslivets topledelse vil være ilde hørt, men det er ikke desto mindre en kendsgerning, at når der er så få kvinder på direktionsgangen, er det fordi kvinder aktivt fravælger det karriereræs, der fører hele vejen til tops. Den canadiske kvindepsykolog Susan Pinker har udtalt, at mænd finder vi på samfundets top og i bunden. Kvinderne anbringer sig der, hvor de helst vil være, nemlig i midten. Pinker siger videre, at hvor mænd ofte er villige til at sætte alt på et bræt for at nå toppen, ønsker de fleste kvinder en tilværelse i balance og harmoni, hvor karrieren er en del, men ikke alt. Derfor finder vi et hav af kvinder som mellemledere, fordi de kræver plads til familielivet, til kulturelle oplevelser, til at være der også for veninderne og for deres gamle forældre.

En undersøgelse fra World Economic Forum placerer Danmark som nummer 102 på ranglisten over, hvilke lande, der er bedst til sikre kvinder i ledelse. I EU er kun 8 procent kvinder i topledelsen i de største virksomheder. Mange års virke i direktioner og bestyrelser i ind- og udland har lært mig, at moderne

virksomheder ansætter ledere efter kvalifikationer og ikke efter køn. Inkompetente mænd bliver ikke topchefer, men det bliver dygtige, ambitiøse kvinder. Hvis vi skal have flere kvinder ind i topledelse, må vi støtte karrierekvinden, så hun vil og tør. Virksomhederne vil gerne finansiere hushjælp, barnepige og au pair til kvindelige direktører, hvis omkostningerne er fradragsberettigede og hvis kvinderne ikke bliver brandbeskattet af denne nødvendige service. Flere kvinder ville således blive motiveret til at marchere hele vejen til tops. Og så lærer de samtidigt, at der findes ingen elevator, der suser dem op på direktionsgangen. Ligesom os andre må de tage trappen. Trin for trin.