

Flere kvinder i bestyrelserne forudsætter flere kvindelige ledere

Et af de store emner i Danmark i forbindelse med Den Internationale Kvindedag den 8. marts i år var, at der er så få kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Desværre foregår debatten og mediedækningen i en tone af politisk korrekthed, som indforstår, at årsagen er, at kvinder behandles uretfærdigt. F.eks. fastslår Socialdemokraternes næstformand, Mette Frederiksen, den 19. marts i Berlingske, at der skal indføres kvoter. Hun, og partiet, mener altså, at det ikke handler om kvalifikationer, men om at "Det er min tur, fordi jeg er kvinde"!

Det er ikke så sært, at der er så få kvinder i bestyrelserne. Det er fordi, der er så få kvindelige ledere.

Væsentlig ledelseserfaring er jo normalt en nøglekvalifikation for at have sæde i en virksomheds øverste ledelsesorgan – og med de øgede krav til bestyrelserne forekommer det klogt at holde fast ved. Så i stedet for overfladisk kvotesnak ville det være mere konstruktivt at interessere sig for, hvorfor der er så få kvindelige ledere. Der er i det mindste to årsager:

1) Miljø: Historien har udviklet mandsdominerede miljøer, som bevidst og ubevidst selekterer mænd. Mænd vælger mænd, fordi det er det mest trygge ved – "krage søger mage" som det gamle ord siger. Der er mange steder et manglende blik for kvinder som ledere og en vis usikkerhed, og måske endda modvilje, overfor at få kvinder i ledelsen. Jo, det er uretfærdigt. Men det kan ændres gennem seriøs debat, oplysning og gode eksempler fra de flere og flere steder, hvor der er dygtige kvindelige ledere.

2) Rekrutteringsbasen: Mænd og kvinder har (heldigvis) forskellig genetisk betinget adfærd. Kunne man derfor ikke forestille sig, at der også er forskel på kønnenes tilbøjelighed til at søge lederskab? At der ganske enkelt, og på trods af at kvinder ofte er fagligt dygtigere end mænd, er væsentligt færre kvinder, som bryder sig om at være så langt fremme i lederskoene som mænd? Det synes i særlig grad at være tilfældet for toplederstillinger. Den globale konkurrence i erhvervslivet sker jo i høj grad på betingelser, som harmonerer med de traditionelle mandlige egenskaber. Mennesket har de

sidste 500 år gennemført et svimlende samfundsmæssigt udviklingsspring til et højintellektuelt styret samfund, hvor kønnene i stigende grad betragtes som lige. Men i et biologisk evolutionsperspektiv tager det måske titusinder af år inden generne har tilpasset sig dette samfund. Det er jo også stadig kun kvinder, som føder børn, selvom det egentlig heller ikke længere er nødvendigt i en Darwinistisk kontekst. Det er ikke uretfærdigt – det er de biologiske vilkår. Kan vi så omdefinere konkurrencebetingelserne? Næppe! Kan vi omdefinere familiemønstret, så det bliver lettere for kvinderne? Ja, det er der jo nogle familier, som gør!

Vi har brug for flere dygtige ledere, og der ingen tvivl om, at den kvindelige rekrutteringsbase uanset den sandsynligvis er væsentlig mindre end den tilsvarende mandlige, indeholder et betydeligt uudnyttet potentiale. Men kvinderne må konkurrere på lige fod med mændene – hvilket i nogle tilfælde faktisk ikke er så svært. Samfundet er ikke tjent med kvoteordninger, eller andre direkte eller indirekte tvangstiltag. Det fører kun til valg af inkompetence eller nedslidning af den kompetence, som er. Heldigvis siger ligestillingsminister Karen Jespersen, at hun ikke er tilhænger af kvoter, hun vil hellere fortælle de gode historier. Det kan vi alle gøre!