

BEST FOR HVEM? For et år siden ble jeg kvotert inn i styret til et børsnotert selskap. Er kravet om minst 40 prosent kvinner i styrene i ASA-selskaper best for likestilling eller for næringslivet?

Mitt liv som kjønnskvovert

DET ER MANGE kvinner som synes det er et nedslag å være kjønnskvovert. De ønsker å bli valgt på grunn av sin kompetanse, ikke sitt kjønn. Ikke jeg.

Slik jeg ser det, er det ikke min kompetanse det er noe i veien med, men heller valgkomiteenes søkeprosesser. Jeg ville vært motstander av kvotering som virkemiddel hvis likestilling var et faktum. Det er det ikke. Kjønn påvirker fortsatt menns og kvinners muligheter i Norge.

Rekrutterer venner. Likestillingssenteret, som i dag er nedlagt, fant i en undersøkelse ut at blant styregrossister, personer med fire eller flere styreverv, var det flere menn enn kvinner. En studie fra ECON (av 600 styremedlemmer: 300 menn og 300 kvinner) viser at forholdet mellom menn som hadde fått sty-



Long Liff Woon
magister
i sosial-
antropologi

SIGNERT
woon@long.no

revert via venner og kvinner i samme situasjon, er fem til en.

Det kan synes som om uformelle mekanismer holder kompetente kvinner borte fra styreverv. Det er nok lettere for valgkomiteer å komme på komrater fra jaktlaget først.

Det er skjulte ekskluderingsmekanismer som skaper behov for bruk av kvotering – ikke ideen at kjønn er det viktigste ved et menneske.

Overstyrt dyktighet. Enkelte mener at kvoter leder til et samfunn med grupperettigheter. De mener at dette er problematisk fordi vi får en situasjon hvor andre kriterier overstyrt dyktighet. Men når skjulte ekskluderingsmekanismer hindrer dyktige kvinner i å bli sett og valgt, kan man muligens beskrive status quo som en de facto kvotering av menn?

Hovedpoenget mitt er at tilhørighet til en gruppe med en felleskarakteristikk som f.eks. kjønn, ikke skal medføre ulike muligheter for individer.

Føreløpige tall fra Center for Corporate Diversity (CCD) viser at det pr. 1. juli i år er nærmere 60 prosent av selskapene som oppfyller kravet om kjønnsbalanse. På samme tid i fjor var det om lag 30 prosent av selskapene som oppfylte kravet.

Lovfestet kvotering er ikke nødvendigvis det ideelle virkemidlet for å oppnå likestilling, men det er sannelig effektivt. Mest interessant er hvilken effekt, om noen, mer kjønnslikestilte styreverv kan ha for verdiskaping i Norge.

Injiserer ny kompetanse. Loven gir over 500 ASA-selskaper ny anledning til å ta en evaluering av sine styreverv. Det er mitt inntrykk at de kvinnene som nå blir kvotert inn i ASA-styrene i Norge, representerer et bredere kompetansespekter enn de mennene som hittil har hatt styreverv. Enkelte selskaper bruker denne

anledningen til å gi styrene en injeksjon av påkrevet kompetanse.

De letter ikke etter «draktkledte versjoner» av menn de tidligere har hatt i styret, men setter søkelyset på selskapets behov på kort og lengre sikt. Selskapene trenger med andre ord ikke å velge mellom riktig kompetanse eller kjønnsbalanse. Loven gir dem anledning til begge deler.

Åpner nye muligheter. Det kan tenkes at eiere til og med synes at dette er en grei måte å skifte ut noen mannlige styremedlemmer på. Samtidig kan menn gå ut med æren i behold: De ble felt av en lov – ikke manglende kompetanse. Slik sett kan loven bli positiv for både likestilling og norsk næringsliv.

En takk sendes derfor til lovkravets far, Høyres Ansgar Gabrielsen, og til lovkravets mor, statsråd Karita Bekkemellem. Så er du styreklar kvinne, gjør landet ditt en tjeneste: Send CV-en din til din lokale hodejeger.