

Erhvervsliv på kvindernes kampdag: Kvinder skyder sig selv i foden

Kvindenetværk beskyldes for at føre skyttegravskrig mod ligestillingen.

AF **JAKOB SORGENFRI KJÆR**

»Vi har stiletter af stål og bankende hjerter på samme tid, og hvis du har det ligesådan, er du en sand heltinde og velkommen i vores skønne netværk«.

Sådan lyder det blandt andet i introduktionen til et af mange erhvervsnetværk for kvinder, som har til hensigt at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Men kvindenetværkene skyder sig selv i foden og risikerer at gøre mere skade end gavn, siger netværksforskere og erhvervslivet.

»Disse kvindenetværk er med til at skade ligestillingen. Ligestilling kommer ved, at du som dygtig kvinde synliggør dine kvalifikationer og kompetencer over for dem, der kan rekruttere dig – og det er mænd«, siger erhvervskvinde og netværksekspert Soulaima Gourani.

Tjener 7.000 kroner mindre

Nye tal fra Ledernes Hovedorganisation viser, at blot 24,1 procent af landets chefer er kvinder. I snit tjener kvinderne samtidig 7.000 kroner mindre end deres mandlige lederkolleger.

Soulaima Gourani mener, at kvindenetværkenes strategi er forfejlet. Det har karakter af skyttegravskrig, siger hun, når kvinder puljer sig sammen for at synliggøre sig over for de primært mandlige magthavere.

»Kvinder kan vælge at begrave situationen med andre kvinder, der synes, den mandlige dominans er lige så træls. Men de burde tage skeen i den anden hånd og positionere sig over for mændene«, siger Soulaima Gourani, der opfordrer de ambitiøse kvinder til at gå mere målrettet til værks i deres netværk.

Ulogisk at holde mandlige ledere ude

Det samme siger lektor Christian Waldstrøm, der har forsket i kvindenetværk ved Handelshøjskolen, Aarhus Universitet. Han opstiller en parallel for at understrege sin pointe:

»Udskift kvindenetværk med et netværk af somaliere. Vil det styrke deres vej ind på arbejdsmarkedet, hvis de kun netværker med sig selv? Nej, mænd sidder på magten, så vejen til magten er ikke at ekskludere dem«, siger Christian Waldstrøm.

DI, organisation for erhvervslivet, bakker op om kritikken. Direktør for ledelsesudvikling Bolette Christensen finder det ulogisk at holde mandlige ledere ude af netværkene, når det netop er dem, der skal påvirkes.

»Vi har en meget vigtig dagsorden om, at der skal flere kvinder ind i ledelserne, men det nytter ikke, at bare vi kvinder bliver enige om det. Det vigtige er, at mændene bliver inddraget og dermed får øjnene op for den kvindelige rekrutteringsmasse«, siger Bolette Christensen.

Anbefaler at sparre med mænd

Lederne af de kvindenetværk, som Politiken har talt med, siger, at de anbefaler medlemmerne også at sparre med mænd. Også Albrightgruppen, som er opkaldt efter den tidligere amerikanske udenrigsminister Madeleine Albright:

»Mænd har været seje på deres køns vegne og fået sig selv møvet ind på 95 procent af de ledende stillinger. Vi prøver at aflure dem og lære af det, de er gode til. De har haft disse rene mandegrupper i hundredvis af år, så det er ikke os, der har opfundet, at kønnene skal være hver for sig. Det er netop, fordi vi har set, at det fungerer for dem«, siger Signe Wenneberg, formand i Albrightgruppen.

Signe Wenneberg fortæller, at netværket ud over at hjælpe hinanden fremad i karrieren kæmper politisk for ligestillingen. Bl.a. argumenterer netværket for kønskvotering som i Norge, hvor 40 procent af en bestyrelse skal være kvinder.

Kvindenetværket omfatter en række kulturpersonligheder, direktører og politikere. Blandt andre står den nye ligestillingsminister Lykke Friis (V) på medlemslisten. Politiken har siden i onsdags forgæves forsøgt at få en kommentar fra Lykke Friis.

Ressource: <http://politiken.dk/erhverv/article918299.ece>

Offentliggjort: Mar 7, 2010 10:20 PM

© POLITIKEN.dk