CEPOS
Center for Politiske Studier

Forskningschef **Geert Laier Christensen**
Direkte telefon **61 33 05 62**

8. marts 2010

ET FLERTAL AF DANSKERNE MENER IKKE, KVINDER DISKRIMINERES I LEDERSTILLINGER

I diskussionen om ligestilling spiller kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet en stor rolle. Ofte anvendes andelen af kvinder i toppositioner som et barometer på ligestillingen. Det er velkendt, at der findes flere mænd end kvinder i toppen af virksomheder og organisationer, men spørgsmålet er, om dette er et udtryk for diskrimination. For at få et indblik i dette har analyseinstituttet Interresearch for CEPOS spurgt 1.041 repræsentativt udvalgte danskere, om de mener, forskellen i andelen af mandlige og kvindelige ledere skyldes diskrimination eller om det skyldes andre forhold. Hele 84 pct. angiver, at det primært skyldes andre forhold end diskrimination. Kun 10 pct. mener, forskellen primært skyldes diskrimination. Der er ikke store forskelle mellem mænd og kvinders besvarelse, og kun begrænsede forskelle mellem vælgere fra forskellige partier. Svarene bør mane til eftertanke for de, der argumentere for kvindekvoter og anden regulering, fordi man risikere at iværksætte en kur, som er væsentligt værre end den næsten ikke eksisterende sygdom.

Hvad er diskrimination?

Et af de afgørende spørgsmål i debatten om ligestilling mellem kønnene er, i hvilket omfang kvinderne har mulighed for at opnå de mest attraktive stillinger på arbejdsmarkedet. Tidligere drejede diskussionen sig i større omfang om kvindernes adgang til uddannelse, men da de unge kvinder nu i højere grad end de unge mænd uddanner sig, er denne diskussion gledet ud af billedet.

Hvad der menes med "attraktive" stillinger kan naturligvis diskuteres, men ofte anvendes andelen af kvinder i de højere stillinger, såsom professorater og lederstillinger, som barometer for, hvorledes det står til med ligestillingen. Om dette er rimeligt, kan diskuteres. Der følger uden tvivl en masse fordele, såsom højere løn, mulighed for selvudfoldelse, prestige mv. med sådanne stillinger, men omvendt opnås stillingerne også ofte i hård konkurrence, og der må ydes ofre for at opnå stillingerne. De ekstra timer, der ofte bruges på at nå toppen i sit felt, deltage i nødvendige møder, træffe ubehagelige beslutninger mv., er også en del af pakken. Hensynet til familien og muligheden for at være sammen med børnene, mens de er små, er også noget, som vægter tungt i enhver forældres afvejning. I sidste ende må det være en privatsag, hvilken vægt man ligger på forskellige aspekter af sit liv. I en ligestillingsmæssig sammenhæng er det afgørende, at kvinde som mand har mulighed for at træffe valget og ikke udsættes for kønsdiskrimination, når de attraktive stillinger besættes. Der kønsdiskrimineres, hvis den bedst egnede person ikke ansættes, fordi kønnet ikke anses for at være det rette.

Hvad mener danskerne?

Om dette er udbredt, er svært at afgøre. For at få et indblik i dette har analyseinstituttet Interresearch for CEPOS spurgt 1.041 repræsentativt udvalgte danskere[1], om forskelle i andel af mænd og kvinder i lederstillinger skyldes diskrimination eller andre forhold. Svaret på et sådant survey spørgsmål kan naturligvis ikke tages som et udtryk for den endegyldige sandhed. Den faktiske diskrimination kan både være højere eller lavere end den opfattede, men ikke desto mindre, kan svarerne give et indtryk af, hvad der faktisk foregår i samfundet. Det er eksempelvis svært at forestille sig, at en meget udbredt opfattelse i befolkningen af, at diskrimination faktisk finder sted, ikke modsvares af en faktisk diskrimination i samfundet. Den konkrete spørgsmålsformulering findes i boksen nedenfor, og svarerne fremgår af figur 1.

[1] 1.041 repræsentativt udvalgte danskere har besvaret spørgsmålet i perioden 26/2 til 2/3 2010.

Tekstboks 1. Spørgsmålsformulering

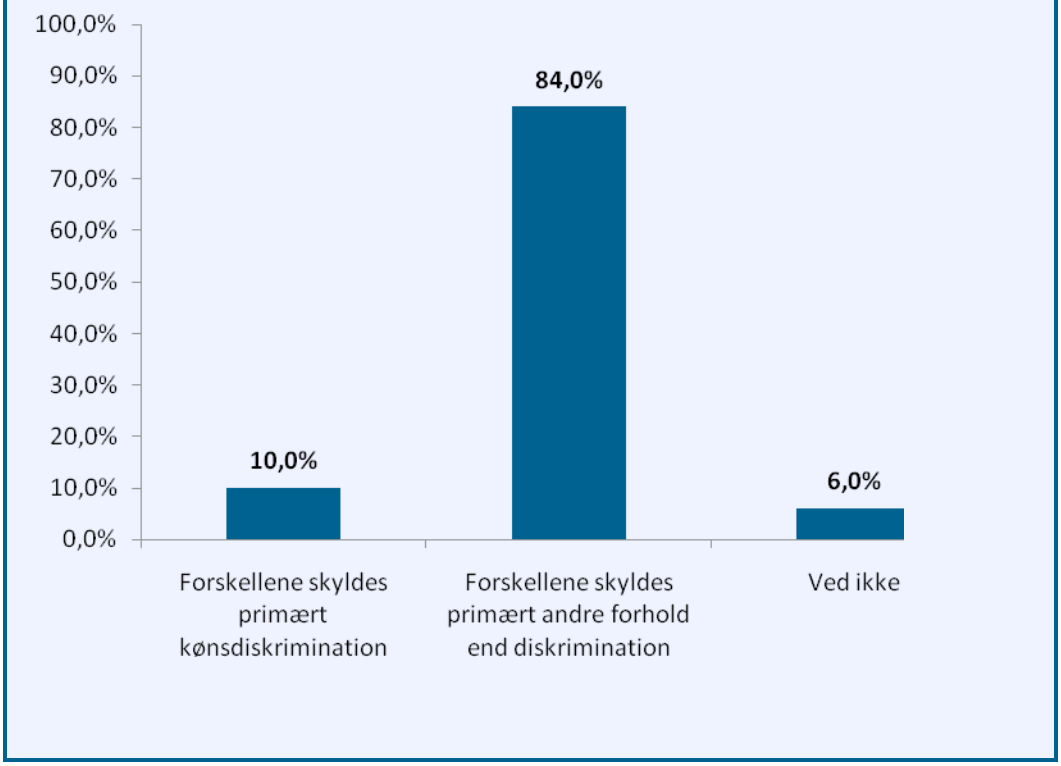
Der er i dag færre kvindelige end mandlige ledere. Mener du, dette er et udtryk for kønsdiskrimination eller skyldes forskellene primært andre forhold, såsom at kvinderne har andre uddannelser og prioriterer anderledes.

1: Forskellene skyldes primært kønsdiskrimination.

2: Forskellene skyldes primært andre forhold end diskrimination (kvinder prioriterer anderledes, har andre uddannelser osv.).

3: Ved ikke.

Figur 1. Der er i dag færre kvindelige end mandlige ledere. Mener du, dette er et udtryk for kønsdiskrimination eller skyldes forskellen primært andre forhold, såsom at kvinderne har andre uddannelser og prioriterer anderledes?



Kilde: Analysen må kun refereres med tydelig kildeangivelse til Interresearch med teksten "Analysen er udarbejdet af analyseinstituttet Interresearch for CEPOS".

Som det ses giver undersøgelsen et overraskende klart svar. En stor majoritet på 84 pct. angiver, at forskellene primært skyldes andre forhold end diskrimination. Som skrevet ovenfor kan man ud fra dette ikke konkludere, at diskriminationen er fuldstændigt fraværende, men undersøgelsen er et klart vidnesbyrd om, at det ikke er et udbredt samfundsproblem. Opdeler

man materialet på forskellige grupper, ses ikke de store forskelle. Indenfor alle grupper i befolkningen er der et flertal, som mener, det er andre forhold end diskrimination, der er årsag til, at der er flere mandlige ledere. Der er dog signifikant forskel mellem partierne, hvor det primært er oppositionspartiernes vælgere, der mener, der er tale om diskrimination. Også uddannelse spiller en rolle, idet personer med en bachelor uddannelse i højere grad end resten mener, der er tale om diskrimination. Der er ikke signifikante forskelle mellem indkomstgrupper, på tværs af alder eller beskæftigelsessituation (sektor). Interessant nok er der heller ikke signifikant forskel mellem kønnenes besvarelser, om end lidt flere af de kvindelige respondenter mener, at der er tale om diskrimination[2]. Der er med andre ord ikke tale om store forskelle i opfattelse baseret på egen situation.

Man kunne kritisere undersøgelsen for ikke at give svar på om der faktisk diskrimineres. Problemet er, at data om evner og ønsker ganske enkelt ikke eksisterer, og spørgsmålet kan derfor ikke 'objektivt' afgøres. Man kan naturligvis gøre den heroiske antagelse, at vilje og præferencer er ens fordelt på begge køn, hvorved enhver forskel mellem mænd og kvinder måtte opfattes som diskrimination. Da der beviseligt er forskel på kønnene, er en sådan konklusion fejlagtig, om end den hyppigt drages.

Konklusion

Andelen af kvindelige ledere ses ofte som et barometer for ligestillingen. Man kan diskutere, om dette er rimeligt, fordi dette i sig selv ikke siger meget om diskrimination. Der kan kun tales om diskrimination, hvis kvinder med ønske om og evner til at besætte en given stilling, ikke får stillingen fordi hun er kvinde.

Den gennemførte undersøgelse viser, at der i befolkningens øjne faktisk ikke er tale om diskrimination ved besættelse af lederstillinger. Den store fokus på at fjerne denne ikke-eksisterende diskrimination må i dette lys ses som værende overdreven. Man kunne naturligvis argumentere for, at selvom diskriminationen ikke eksistere, så vil det alligevel være hensigtsmæssigt at oprette organer såsom en ligestillingsombudsmand som foreslået af EU. Problemet er blot, at der er en overhængende risiko for, at kuren vil blive værre end den knapt nok eksisterende sygdom. Omkostningerne ved at drive organet er småting sammenlignet med den regulering, man kunne tænke, der ville følge. Det er meget svært at forestille sig, at et organ oprettet til at bekæmpe diskrimination ikke ville finde en sådan diskrimination, da diskriminationen ville være organets eksistensberettigelse. Der vil således være en udbredt risiko for overkompensation, fordi man, som i diskussionerne fokuserer på nominelle forskelle og ikke reelle forskelle. Et andet problem er, at reguleringens logik vil medføre stadig flere indgreb i folks frie valg på baggrund af ikke eksisterende uligheder. Politikerne og EU bør derfor lade være med at løse et stort set ikke eksisterende problem.

[2] 13,1 pct. kvinder svarer at der er tale om diskrimination, mens kun 9,4 pct. mænd svarer det samme. Forskellen er ikke statistisk signifikant.