

## Baggrund for konferencen ”Karriere, familie & barsel” samt centrale spørgsmål

Det er 11 år siden, vi holdt den første konference - og tiden er gået, uden at der egentlig er sket noget.

Med al den debat og snak gennem årene og tilsyneladende god vilje hos politikere og virksomheder, hvorfor er der så stadigvæk ikke et mere ligeligt antal mænd og kvinder i topledelsen og i bestyrelsen i de danske virksomheder?

Der må ligge noget dybere begravet.

I december 2017 kontaktede jeg panelet fra den første konference og stillede dem nogle spørgsmål - for måske skal vi tage fat et helt andet sted? Fx at få skabt *lige vilkår* på arbejdsmarkedet?

Hovedparten af panelet sagde glædeligvis ja til at medvirke i denne nye konference, som har et bredere fokus end de to første. Herunder kommer et uddrag af den mail, jeg sendte til dem:

Hvad er forskellen på mænds og kvinders vej til en karriere og til fx et toplederjob?

Som udgangspunkt er mænd og kvinder ligeværdige i intelligens og dygtighed; en markant forskel er dog, at kvinder føder børn og går på orlov i længere tid. Så børn og barsel virker som dét, der primært skiller vandene ... eller er det også samfundets og vores egne fordomme?

Jesper Møller (daværende CEO for Toms Gruppen) sagde ved den første konference: ”Jeg tror bare, vi skal acceptere, at kvinder peaket senere end mænd” - underforstået pga. fødsler, barsel og fravær på jobbet.

### ***Men skal vi egentlig det?***

Hvad hvis vi i stedet skaber helt lige vilkår på arbejdsmarkedet - og dermed også deler barslen ligeligt mellem mor og far?

Hvad kan det føre med sig?

- Hvad betyder det for virksomhederne, hvis mænd og kvinder er lige fraværende i de fødende år?
- Vil der blive et mere ligeligt antal mænd og kvinder i topledelsen og i bestyrelsen i de danske virksomheder?
- Hvilke (nye?) kompetencer vil det give fremtidens ledere m/k?
- Bliver man(d) en bedre leder af at tage 50 % barsel?
- Hvad betyder det for ligestilling, løn og pension?
- Bliver unge kvinder mere attraktive for arbejdsmarkedet?
- Slipper unge kvinder fremover for indirekte at blive spurgt om barneplaner - eller vil mænd så blive spurgt om det samme?
- Bliver seniorerne eftertragtede på arbejdsmarkedet?
- Hvordan vil det ændre fremtidens arbejds- og familieliv?
- Hvad vil det betyde for mænds ”rettigheder” til sit barn i tilfælde af skilsmisse?
- Hvilken virkning vil det have på samfundet? Økonomisk? Menneskeligt?
- Hvordan vil det påvirke samfundets generelle syn på kønsroller?

- Vil det skabe et mindre stresset samfund?
- Vil det skabe stærkere familiebånd, når mor og far samarbejder om babyen fra første dag?
- Får vi glidere børn?
- Kan vi lave en barselsmodel, hvor hverken far eller mor er 100 % væk fra jobbet i mere end højst 3 sammenhængende måneder?
- Lige vilkår på arbejdsmarkedet burde skabe lige vilkår for at gøre karriere - eller?

Og hvordan gør vi det i praksis?

Vi må se på helheden - ikke arbejdsliv og karriere alene, men også familieliv, børn og barsel. Og ikke mindst samfundets syn på kønsrollerne og virksomhedernes kultur, som har en langt større indflydelse end man umiddelbart skulle tro - her i år 2018. Vi lader os holde fast i nogle stereotyper, som har overskredet sidste salgsdato med flere år. Hvordan kommer vi ud af dem?

-----  
I de måneder, jeg har arbejdet med konferencen, er der mange ting, jeg nu lægger mere mærke til.

Fx at kvinder ofte bliver omtalt og behandlet med mindre respekt end mænd.

Fx at flere store virksomheder tænker, at bare de selv har nogle "kvindeprogrammer", så har de gjort deres del.

Fx at nogle tænker, at kvinderne skal "fixes", (som om der er noget galt med dem).

Men så enkelt er det ikke, hvis det er en hel samfundskultur, der skal ændres.

Tænk hvis flere store virksomheders CEOs og HR-direktører ville deltage aktivt i samfundsdebatten, dele ud af deres syn på løsningsmodeller og hvad de gør helt konkret i egen virksomhed. Samt ville hjælpe andre virksomheder med at få klarhed over deres tiltag / deres virksomhedskulturer. Hvad kunne det ikke føre til? Det ville være CSR i højeste potens.

At få flere kvinder ind i ledelsen og i bestyrelsen er ikke kun et internt anliggende, fordi grunden til fraværet også ligger et andet sted end blot i den enkelte virksomhed.

Skal vi ændre samfundets bias, skal vi nok også - og først - have lige vilkår på arbejdsmarkedet.

Kom og deltag i konferencen, få din HR-afdeling og din virksomhed engageret, bidrag med dine meninger og din viden. Vær med til at sætte en handlingsplan op, hjælp os med at skubbe på. Ordet er frit.

Hver for sig kan vi rokke båden en smule, men *sammen* kan vi få den ud at sejle.

Jeg glæder mig til at se jer - hver og en.

vh  
Isabelle