

Hvad bremser for en fremgang af kvindelige topledere?

Når vi taler mænd, kvinder og arbejdsliv. Hvad er så forskellen? Som udgangspunkt er mænd og kvinder ligeværdige i intelligens og dygtighed, så den eneste markante forskel er, at kvinder føder børn.

Hvad sker der, når en kvinde føder og går på barsel i et år?

De nuværende vilkår (som jeg ser dem) er lagt ind i skemaet herunder.

| For ansættelsesstedet? | For mor? | For far? |
|---|---|---|
| Der skal betales løn under barsel. Der mistes know-how, mens kvinden er væk fra arbejdet. Der skal evt. oplæres en erstatning. Er faderen den ansatte har det oftest ingen nævneværdige konsekvenser. | Længe væk fra arbejdslivet. Mister know-how opdateringer. Mister arbejds sociale relationer. Mister pension. Mister mulighed for lønstigning i perioden. | Kan lægge barsel ind, så det passer med hans arbejdsliv. Eller slet ikke tage særlig meget barsel. Eller absolut ingen. |
| Konklusion | Konklusion | Konklusion |
| En virksomhed er ikke et humanitært foretagende. Der skal være sorte tal på bundlinjen. Det er på flere fronter omkostningstungt at undvære en given medarbejder i et år. Så meget, at det kan være fatalt, hvis mindre virksomheder har for mange fødende kvinder. Selv om det er forbudt, spørger mange virksomheder ind til familieliv og børn ved jobsamtaler. Unge kvinder har sværere ved at komme i job end unge mænd. | Det er hårdt at komme tilbage til jobbet efter 1 års fravær. Meget er sket, måske er kolleger skiftet ud, måske er ens arbejdsområde ændret, fordi vikaren blev fastansat på ens område. Ofte skifter man arbejdsområde efter en barsel... har jeg hørt flere sige. Man kan heller ikke forhandle sig til en højere løn end den gamle m.m. Pensionen er blevet mindre. | Tja... Er der nogen? |

Der er mænd, der er lykkelige for deres barselsorlov og gerne vil have mere.

Og der er kvinder, der er ved at blive desperate over "at være på babystadiet fra morgen til aften".

Hvad med om man delte barslen op 50/50? Og holdt den samtidigt.

Case 1.

Vi tænker os en barsel på 1 år. ½ år til mor ½ år til far. 1 md. regnes i 100 % for fuld barsel osv. 1 års fuld barsel til barnet giver således $6 \times 200 = 1200 = 1$ år. Det er selvfølgelig kun et forslag, der er mange muligheder. Tilrettelæggelsen af barslen må være forældrenes opgave.

| Måned | Mor | Barsel i % | Far | Barsel i % | Barsel for begge i % |
|--------|---|------------|---------------------------------------|------------|----------------------|
| 1 | Lige efter en fødsel har både mor og barn et stort behov for omsorg, så både mor og far har 100 % barsel i den første måned. | 100 | Som mor | 100 | 200 |
| 2 | Mor har stadig behov for fuld barsel. | 100 | | 100 | 200 |
| 3 | Mor har stadig behov for fuld barsel. | 100 | Far begynder at arbejde på kvart tid. | 75 | 175 |
| 4 | Mor har fået rutiner med amning og barn. Hun begynder, at savne arbejdet. Hun begynder at arbejde deltid, fx på kvart tid og måske hjemmefra, som det passer ind. | 75 | Far arbejder halv tid | 50 | 150 |
| 5 | Mor tager mere arbejde halv tid, fordelt på arbejdspladsen og i hjemmet. | 50 | Halvtid | 50 | 100 |
| 6 | Kvart tids barsel | 25 | Halvtid | 50 | 75 |
| 7 | Kvart tids barsel | 25 | Halvtid | 50 | 75 |
| 8 | Kvart tids barsel | 25 | Kvart tids barsel | 25 | 75 |
| 9 | Kvart tids barsel | 25 | Kvart tids barsel | 25 | 50 |
| 10 | Kvart tids barsel | 25 | Kvart tids barsel | 25 | 50 |
| 11 | Kvart tids barsel | 25 | Kvart tids barsel | 25 | 50 |
| 12 | Kvart tids barsel | 25 | Kvart tids barsel | 25 | 50 |
| I alt. | | 600 | | 600 | 1200 |

Når fokus er på 50/50, er det fordi, at far og mor så er helt ligestillet mht. fravær på arbejdet. Dermed er det lige omkostningstungt at ansætte en ung mand som en ung kvinde.

Hvis en 50/50 barselsmodel blev indført, kunne man så forestille sig, at seniorerne lige pludselig blev en attraktiv arbejdskraft?

Vh

Isabelle