



Nu håber jeg virkelig, at den nuværende ligestillingsminister, Mogens Jensen, endelig kommer rigtigt i gang. Men han skal jo også tage sig af fødevarer, fiskeri og nordisk samarbejde, hvilket egentlig er en fuldstændig skør portefølje.

Klumme.

Hvorfor har vi ikke en Diversitetsminister?

Jette Ditlev, ledelsesrådgiver, bestyrelsesmedlem og foredragsholder, Ditlev Consulting

For præcis et år siden skrev jeg en klumme om ligestilling og diversitet. Fokus var primært kvinder på arbejdsmarkedet, på ledelsesgangene og i bestyrelseslokalerne – og noget om årsagerne til, at vi ikke er så langt.

Endnu et indlæg i rækken af en uendelig mængde artikler, forskning, blogs, kronikker, interviews og så videre igennem uendelig mange år fra en uendelig række kvinders og mænds hoveder og hænder. Og det hele har naturligvis nyttet, men det går bare alt for langsomt.

Selvfølgelig er der rykket på den samlede diversitetsdagsorden. Alene det seneste år har bragt ny opmærksomhed og fokus på mange uligheder og skævheder: Alt fra Black Lives Matter over LGBT+ til sexismen, hvor sidstnævnte er eksploderet i forlængelse af Sofie Lindes historie ved Zulu Comedy Galla.

Hun havde faktisk to budskaber den aften, hvor det tydelige blev sexismens grimme ansigt, mens budskabet om ulige lønforhold er blevet glemt i mediemøllen. Det er superærgeligt. For vi har ikke ligestilling.

Ifølge Ligestillingsministeriet var der i 2016 en bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd på 14,5 procent (samme var 19,5 procent i 2007). Korrigeret for uddannelse og jobtype er den "uforklarede" lønforskelle 4-7 procent (blandt ledere 7,1 procent).

Set over et livsforløb har mænd en disponibel indkomst 17-29 procent højere end kvinder med samme uddannelsesniveau. Flere eksempler på forskelle kan let findes.

VI ER OGSÅ en del, der har råbt op om aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet, hvor det problem øges på grund af digitalisering.

Ansøgere sorteres ganske enkelt fra med et klik, såfremt de er over en vis alder (eller sorteres fra på køn eller lignende). Det problem adresserer et nyt borgerforslag: "Forbud mod registrering af alder, køn og nationalitet ved jobsøgning via databaser".

Forslaget er stillet af headhunter Bo Sandberg, der i sit daglige arbejde oplever de tåbelige virkninger af diskrimination. Så gå ind og støt det, ikk'?

Forskningen støtter, at der er noget om snakken. I et ret berømt studie udstyres samme CV med forskellige navne og køn: Robert og Ruth. Robert vurderes mere produktiv, mere erfaren og mere selvstændig. Og jo: det var fuldstændig samme indhold i de to CV'er.

MEN HVORFOR ER det mon sådan? Ungdom har ganske givet en aura af energi, friskhed og ny viden omkring sig. Og det er selvfølgelig heller ikke forkert.

Men at ungdom skulle have patent på ny viden, at se nye muligheder og at forstå, hvad for eksempel nye teknologier kan bringe til en forretning eller en virksomhed, er jo det rene sludder. Hvorfor skulle det være en diskvalifikation at være 50, 60 eller 70?

Det kommer vel an på, hvad den enkelte har haft af sult og nysgerrighed på ny viden og at holde sig opdateret. Det kan søgekriteriet alder ikke opfange.

Samtidig er voksne og ældre medarbejdere ofte udstyret med et bedre overblik – det bringer erfa-



ring nemlig også. Men én ting er under alle omstændigheder sikkert: Et team bestående af en kombineret talentmasse bringer langt mere end et team bestående af kloner.

Kombinationen betyder, at vi i fællesskab kan lave bedre løsninger og skabe bedre forretninger. At forskellige aldre har behov for forskellige rammebetingelser på for eksempel fleksibilitet er en helt anden sag. Men hvorfor skulle det ikke kunne lade sig gøre? Det er da bare at komme i gang!

HELE PROBLEMATIKKEN ER blandt andet et resultat af ubevidst bias eller stereotyping: "Sådan er mænd", "sådan er kvinder", "sådan er tyskere" eller "en leder er en mand" eller "en på xx år er sådan og sådan".

På samme måde som eksemplet med Robert og Ruth. Men hver gang vi falder i den fælde – og det gør vi alle sammen, fordi vores baggrund og hjerne trækker os – så skulle vi nok lige stoppe op.

I forhold til aldersdiskrimination kan i parentes nævnes, at det er et dansk fænomen. I eksempelvis Tyskland, USA og Storbritannien opleves ikke samme rigide indstilling. De har måske mere øje for talent end et tal?

Hvorfor er diversitet vigtig?

En række studier har vist flere effekter af diversitet, herunder højere kvalitet i beslutningsprocesser, øget innovation og kreativitet, bedre forståelse for marked og forbrugere, et mere langsigtet fokus i løsninger og større modstandsdygtighed i krisetider. Sidstnævnte er vist nok så vigtigt lige nu.

Det hele kan grundlæggende sammenfattes i få ord: Diversitet er god forretning! Udover disse åbenlyse fordele er der en anden, som mange overser: Det er spild af talent. Og der bliver kamp om talenterne i de kommende år.

HVAD SKAL DER til? Diversitet skal på dagsordenen. Og det starter i topledelsen inklusive bestyrelserne og som krav fra ejerkredsen.

En række enkle greb har vist sig effektive: Diversitet som succeskriterie (læs: Man belønnes for at skabe diversitet), rollemodeller og mentorordninger. Det er altså ikke raketvidenskab, men pæne skåltaler fyldt med vage hensigtserklæringer er bare ikke nok.

På rollemodelsiden skal vi have flere frem i lyset, men vi skal også forstå historien. For eksempel står alle unge kvinder på skuldrene af generationer af kvinder, der hver især har kæmpet deres kamp. Både de meget synlige, de tavse og de anonyme har bidraget.

Kvinder langt oppe i årene og som har arbejdet hele livet har bidraget. Kvinder, der har passet hjem og familie, har bidraget. Rødstrømperne har bidraget.

Kvindesagsorganisationer og enkeltpersoner som Elna Munch, der efter årtiers kamp bidrog til, at kvinder fik valgret i 1915 har bidraget (det er altså ikke så længe siden igen!). Nina Bang, Ruth Ginsburg, Oprah, Obama, Schmidt, Frederiksen, Jensen, Hansen har bidraget.

Danmarks første ligestillingsminister, Jytte Andersen, der i 2000 sikrede, at vi fik en Ligestillingslov har bidraget.

NU HÅBER JEG virkelig, at den nuværende ligestillingsminister, Mogens Jensen, endelig kommer rigtigt i gang.

Men han skal jo også tage sig af fødevarer, fiskeri og nordisk samarbejde, hvilket egentlig er en fuldstændig skør portefølje.

Jeg ville foretrække, at vi udnævnte en Diversitetsminister, som skulle tage sig af netop mangfoldighed af enhver art: Køn, alder, religion, etnicitet, seksuel orientering og så videre. Der er rigeligt at tage fat på!

Og det er god business for både samfundet, virksomhederne og den enkelte. Så hvorfor ikke bare komme i gang?

+ Jette Ditlev er cand.merc. i afsætning og strategi med over 25 års erfaring med ledelse og lederskab, strategisk udvikling, internationalisering, salg og innovation.

● Hun har blandt andet stået i spidsen for virksomheder, store forretningsenheder med udenlandske datterselskaber samt store salgsorganisationer med P/L-ansvar for mere end 650 mio. kroner.

● Hun har erfaring fra både store, internationale koncerner, fra SMV'er og start-ups, herunder mange ejerledede virksomheder.

● Siden 2005 har Jette været selvstændig ledelsesrådgiver og foredragsholder med spidskompetence inden for netop ledelse og lederskab, strategisk udvikling, internationalisering, salg og innovation.

● Sideløbende er Jette ekstern lektor på SDU, lektor på Campus Vejle, ekstern ekspert for EU-Kommissionen og Enterprise Ireland, ligesom hun sidder i flere bestyrelser og Advisory Boards.