

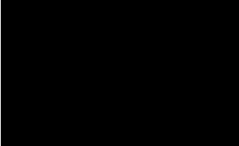
Kvotering - en argumenterande text

Under lång tid har det förts debatt kring hur vi i Sverige bäst bör lösa de problem som orsakar och förstärker ojämställdhet mellan könen, vilket är rimligt trots att vi har så förhållandevis få utav dessa. I ett land som styrts av socialdemokratiska krafter nästan oavbrutet genom modern historia, så är vår socialistiska förankring inom historia, kultur, och politik mycket stor. Detta är en faktor som påverkat jämställdhetsarbetet och synen på kvinnan som individ i samhället. Nuvarande regering, tillsammans med kvoteringsförespråkare landet runt, hävdar att det enda verkliga sättet att få bukt med representationsproblemen inom bolagsstyrelse och inom makten är genom att lagstifta in kvinnor i topp-positioner.¹ Jag vill hävda att lika utfall inte är synonymt med jämställdhet, och att det resultatet förespråkarna önskar uppnå enbart vittnar om virtue-signaling och om ett genomgående godhets-komplex. Med fin statistik och ett lika utfall i sikte så argumenterar dessa förespråkare för en metod som endast ytligt förändrar problemen, snarare än att ta itu med de obekväma faktorer som ligger till grund för problemens uppkomst. Tanken med kvotering må vara just detta - god - men att försöka uppnå rättvisa med hjälp utav diskriminering, är i sig själv en motsägelse för grov för att överse. Därför hävdar jag, tillsammans med de relativt få liberala krafterna i detta land, att kvotering stjälper mer än vad det hjälper.

Kvotering hade kunnat ses som en legitim lösningsmetod, om resultatet som eftersöktes var lika utfall. Förespråkarna hävdar däremot att kvotering skulle leda till att rätt personer får rätt jobb², någon som i sig själv regleras utav den fria marknaden. Anmärkningsvärt är det även att det idag finns fler kvinnor än någonsin på chefspositioner och inom styrelser. I artikeln ”Norsk kritik: ’Kvotering inte rätt väg att gå’” publicerad på Svenskt Näringslivs hemsida i juni 2016 skriver Louise Wachtmeister om kvoteringsresultat i grannlandet Norge. Statistiken har visat att kvotering faktiskt inte kommit att innebära en quick-fix, och med intentionen att effekterna skulle sprida sig till övriga delar utav företagsleden, så har kvotering visat sig inte öka jämställdheten i näringslivet. Tvärt om, så ligger Sverige före Norge, med fler kvinnor i topp-positioner, utan kvotering. I Norge har kvoteringslagen fått fram 900 kvinnliga styrelseledamöter, utan att ha ändrat

¹ <https://www.aftonbladet.se/nyheter/article23491803.ab>

² <https://feministisktperspektiv.se/2014/02/18/kvotering-ger-okad-kompetens/>

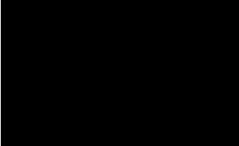


de underliggande strukturerna.³ Jag skulle även hävda att lagstiftning om kvotering skulle bryta mot den proportionalitetsprincip som utgör grund i Sveriges juridiska system, nämligen att konsekvenserna av en lag eller en dom ska stå i proportion till förutsedd effekt. Med en redan ökande andel kvinnor i styrelser och inom chefspositioner så anser jag inte att lagförslaget om kvotering förhåller sig oproportionerligt till samhällets rådande, positiva, utveckling.

Kvotering utgör även ett flertal moraliska problem, dels så skulle lagstiftad kvotering inskränka på äganderätten, som utgör en vital och förutsättande del utav den fria marknaden. Styrelsens sammansättning är en fråga för bolagets ägare, och de är rimligtvis även dessa som har bolagets utveckling och bästa intresse i första hand. Det ligger rimligtvis inte i bolagsägares intresse att välja bort en kompetent kvinna för att gynna en inkompetent man, och trots att detta tyvärr sker i bland, så är tvång inte rätt metod för att upplysa om den bort-prioriterade kvinnans kompetens. Enligt mig, så symboliserar kvotering en signalpolitik och en kvinnosyn ovärdig det svenska samhället, där kvinnor är offer som endast kan hjälpas av staten och i förlängning utav starka män. Varför strävar staten mot att sätta individer i offerposition till dom själva? Rimligtvis för att öka sitt egna inflytande och för att berättiga sin egna existens. Denna kvinnosyn står till ansvars för att kvinnor inte får en objektiv bedömning, utan blir betraktad som barn. Denna kvinnosyn kränker samtidigt kvinnor som faktiskt får en objektiv bedömning. Denna kvinnosyn kränker mannens värde genom att betrakta hans meriter som mindre värda en kvinnas. Istället för meriter, erfarenheter, och egna prestationer, så förminskas individen - så väl kvinnan som mannen - till offer för andra människors generaliseringar och fördomar. Dessa individer blir offer för den genomsyrande identitetspolitik som har skadat Sverige och dess näringsliv allt för länge - den identitetspolitik som ställer ytliga attribut över de egenskaper vi har som individer. Ingen kvinna vill väl sitta i en styrelse i egenskap av enbart kvinna? Alla kvinnor så väl som män vill väl bli sedda som människor med egenskaper utöver sitt kön?


Givetsvis så har kvoteringsförespråkarna rätt i att män har en tendens att premiera andra män, och eftersom en majoritet av chefer och bolagsägare är män så påverkar detta kvinnorna som söker dessa jobb. Denna problembeskrivning kan jag dela och tycka innehåller delvis giltiga argument,

³ https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/kvotering/norsk-kritik-kvotering-inte-ratt-vag-att-ga_650889.html



men jag tror inte att detta nödvändigtvis är unikt män. Rimligtvis förekommer detta premierande kvinnor emellan inom kvinnodominerade yrken. Kvotering skulle dock inte lösa detta problem, utan snarare förstärka och legitimera männens syn på kvinnor som inkompetenta. Jag hävdar istället att det finns ett flertal, mycket mer effektiva sätt att komma till rätta med problemen.

Så vad finns det för alternativ till kvotering? Detta problem har likt de flesta andra samhällsproblem, inga enkla manualer till lösning. Säkert är det dock - att lösningen varken är enkel eller speciellt snabb. Lösningen är inte heller enhetlig och behöver ske parallellt inom ett flertal områden. Representationsproblemen som finns i samhället är enbart symptom för den ideologi och utveckling vi för och förespråkar, symptom från en svuren tid. Det som behöver ske är en samhällsförändring, en samhällsförändring som inte kan trollas fram utav en stat. Staten kan däremot erbjuda uppmuntringar på ett flertal olika sätt. Följande är några alternativ som kan bidra till en förändrad samhällsutveckling, eller en ökad jämställdhet inom näringslivet. I min åsikt så är utbildning inom ämnet mycket viktigt, och behöver ske i tidig ålder. För att så effektivt som möjligt hjälpa barn, bör denna utbildning uppmuntra barn och unga att fundera över sina egna fördomar och sina egna roller i samhället. Att försöka eliminera könsroller behöver nödvändigtvis inte vara en prioritet, och bör inte ske på bekostnad av barnens egna intressen eller identitet. Staten kan även erbjuda uppmuntring och incitament för arbetande kvinnor, bland annat genom utökad ROT-avdrag och andra insatser som bidrar till kvinnlig företagsamhet. Kvinnor ska likt nu, fortfarande vara skyddade mot direkt diskriminering på arbetsplatsen. En annan metod kan vara att öppna upp offentliga och privata bolag för insyn, och därmed göra det möjligt för privatpersoner, arbetstagare, intresseorganisationer samt andra företagare, att jämföra bolags jämställdhetsarbete samt dess representation. Man kan även bidra till fler incitament genom att underlätta för arbetande kvinnor att kombinera jobb med familjeliv, som bla. ROT även erbjuder. En relativt ny idé vid rekrytering, som kanske även den skulle kunna motverka mäns premierande av män är anonyma CV:n. Självklart föreslår jag att dessa ska vara frivilliga, men uppmuntrade. Genom att arbetsgivaren enbart får viktig information, dvs. meriter och erfarenheter, så får arbetsgivaren möjlighet att utan fördomar kunna anställa den mest kompetenta och kvalificerade personen för jobbet. På detta vis kan kvinnor inte heller bli bortprioriterade. Alla skulle vinna på detta.



Sammanfattningsvis så erbjuder kvotering inga lösningar på de verkliga problemen, utan är endast ett verktyg för virtue-signaling och vittnar om förespråkarnas godhetskomplex. Kvotering löser inte de underliggande problemen, och skulle utgöra flera moraliska så väl som juridiska problem. Trots de problem som finns i näringslivet, så som mäns premierande utav män, så är tvång inte rätt väg att gå. Att utbilda, uppmuntra, och öppna upp för jämförelse mellan bolag är istället små men uppmuntrande steg för att försöka öka jämställdheten. Sann förändring kommer alltid från människorna och aldrig ifrån enbart en stat.