

Bemærkninger til forslaget

Den danske ligestillingspolitik var i 1980'erne og i hvert fald en del af 1990'erne kendt for at være blandt de mest progressive og offensive i den vestlige verden. De tilgængelige undersøgelser og tal peger imidlertid klart på, at indsatsen har mistet fremdrift, og på, at der er store huller i indsatsen.

Dette beslutningsforslag sætter fokus på et af de områder, hvor resultaterne er helt utilfredsstillende: andelen af kvinder med topposter i henholdsvis private erhvervsvirksomheder og faglige organisationer.

Børsens Nyhedsmagasin har i sit martsnummer 2003 beskæftiget sig grundigt med kvinder i ledelse, især i private virksomheders ledelse, men også i de faglige organisationers ledelse. Billedet, der tegnes, peger entydigt på, at der må sættes kraftigt ind, hvis det skal lykkes at få nedbrudt kønsbarriererne og få gavn af den store, men dårligt udnyttede kvindelige talentmasse.

- Tallene fra Børsens Nyhedsmagasin viser bl.a., at
- kun 7 pct. af alle danske virksomheder bevidst arbejder med at rekruttere kvinder til ledelse,
 - blandt store virksomheder er andelen 12 pct.,
 - blandt 28.500 danske virksomheder har kun 2.500, dvs. knap 9 pct., en kvinde i direktionen,
 - at der er et betydeligt regionalt spænd med Vestjylland i den laveste ende og København/hovedstadsområdet i den højeste,
 - Danmark ligger langt nede på en liste over kvindeandelen blandt erhvervsledere, lovgivere og topembedsmænd: nr. 14 efter USA, Canada, Irland, Storbritannien, Spanien, Portugal, Sverige, Østrig, Holland, Finland, Tyskland, Australien og Norge.

Det sidste er et klart tegn på, at Danmark har mistet pusten i indsatsen for at få flere kvinder i ledelse. En »renset« opgørelse ville sandsynligvis give et mere negativt billede, da Danmark har en relativt høj kvindeandel i politik i forhold til flere af de lande, der er på listen.

Siden 1980'erne har det været et omdrejningspunkt for ligestillingspolitikken, at den offentlige sektor skulle gå foran og gennem det gode eksempel magt trække det private område med. Indsatsen i den of-

fentlige sektor har ganske vist skabt resultater, selv om der stadig er lang vej igen til et tilfredsstillende resultat. På nuværende tidspunkt er andelen af kvindelige topledere i den offentlige sektor ca. 15 pct. Politikken med den offentlige sektor som trækraft kan derfor ikke betragtes som en succes. Det peger naturligvis på, at strategien må lægges om, så der sættes direkte og målrettet inden for de enkelte sektorer.

I oktober 2002 advarede den norske erhvervsminister, Ansgar Gabrielsen (H), norsk erhvervsliv om, at han er parat til at gå lovgivningsvejen for at sikre en kvindeandel på 40 pct. i aktieselskaberne, hvis de ikke selv har klaret målsætningen inden 2005. Advarslen kom i forlængelse af en kraftig opfordring til virksomhederne om at sikre, at der mindst udpeges én kvinde til hver bestyrelse på generalforsamlingerne i 2003.

Forslagsstillerne mener, at det i den forbindelse kunne være fristende at gennemføre en lovgivning med fastlæggelse af, hvilke mål virksomheder og organisationer skulle opfylde, men har i første omgang fravalgt lovgivningsvejen, dels fordi forslagsstillerne finder det rimeligt, at virksomhederne og organisationerne først får et klart politisk signal om at rykke i spørgsmålet om kvinder i ledelse, dels fordi virksomhederne og organisationerne har så stor en egeninteresse i at aktivere den uudnyttede talentmasse blandt kvinderne, at det bør kunne få dem til at handle uden lovgivning.

Kvindens høje uddannelsesniveau og kvinders høje erhvervsfrekvens peger entydigt på, at virksomheder og organisationer – med få undtagelser – går glip af såvel talent som den dynamik, der ligger i at få begge køn til tops. Når dette potentiale alligevel ikke udnyttes, skyldes det en kombination af flere forhold: Der er ikke et tilstrækkeligt pres på virksomhederne til at handle. Mange har ikke erkendt, hvad de mister. Virksomhedskulturene er ofte konserverende frem for fornyende. Kvinders selvforståelse. Mænds ditto. Dertil kommer manglende viden om, hvordan man griber sagen an m.v. Skal den konserverende cirkel brydes, er det nødvendigt at gå langt mere direkte til værks end der p.t. er lagt op til. Det er, som foreslået