

Afstemning

Første næstformand (Svend Auken):

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Socialudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (*Ophold*). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

7) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 122:

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder i toppen.

Af Anne Grete Holmsgaard (SF) m.fl.
(Fremsat 25/3 2003).

Forslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Ministeren for ligestilling (Henriette Kjær):

Jeg synes, det er meget positivt, at SF også interesserer sig for den del af ligestillingsdebatten, der har med kvinder og ledelse at gøre. For sandheden er jo, at netop temaet kvinder og ledelse gennem mange år har været tabubelagt i ligestillingskredse. Det er blevet betragtet som et luksusproblem for de få udvalgte, som i forvejen havde deres på det tørre.

Da jeg læste bemærkningerne til forslaget, var der flere ting, der undrede mig. Det hedder bl.a. indledningsvis, at dansk ligestillingspolitik i 1980'erne og en del af 1990'erne var kendt for at være blandt den mest progressive og offensive i den vestlige verden, men at tilgængelige undersøgelser og tal klart peger på, at indsatsen har mistet fremdriften, og at der er store huller i indsatsen.

Så kunne jeg jo spørge, om det ikke snarere er fru Anne Grete Holmsgaard, der har store huller i sin ligestillingsviden om perioden efter, at hun ophørte som formand for Ligestillingsrådet.

Udviklingen i andelen af kvindelige ledere har været svagt stigende de sidste 20 år. Inklusive sidste halvdel af 1990'erne og frem til i dag er der i både det offentlige og det private erhvervsliv sket en stigning. Og andet ville da også være meget underligt, når man tænker på den voldsomme stigning i antallet af kvinder på de vide-

regående uddannelser, der har været de seneste 20 år.

Ikke desto mindre kan vi sagtens blive enige om, at det ikke går så hurtigt, som man kunne ønske sig. Derfor er det da også vigtigt, at vi sætter fokus på området, og det er der ikke blevet før. Det er også derfor forkert konkluderet af beslutningsforslagsstillerne, at erfaringsudveksling og best practise osv. ikke er effektivt. Det ved vi ikke, for vi har ikke dyrket det tidligere.

Kl. 12.40

Det gør vi nu, og jeg er sikker på, at flere kvindelige ledere generelt vil have en positiv effekt på arbejdspladserne. Jeg tror, at vi i takt med en stigning i antallet af kvindelige ledere vil se flere og flere familievenlige tiltag på arbejdsmarkedet, og det kommer både cheferne og medarbejderne til gode, kvinder såvel som mænd og børnefamilier såvel som seniorer.

Også i Danmark kan vi få en væsentlig højere andel af kvindelige ledere. Det kræver, at man skubber på, og derfor vil jeg i løbet af i år igangsætte en række initiativer for at øge andelen af kvinder i det private erhvervsliv.

For at få en idé om, hvordan erhvervslivet ser på behovet for kvindelige ledere, igangsatte jeg en undersøgelse, som bl.a. er refereret i Berlingske Tidendes Nyhedsmagasin nr. 8 fra år 2003. Det glæder mig naturligvis, at forslagsstillerne også har noteret sig nogle af rapportens konklusioner, men det kan også nogle gange være svært at få det hele med, når man kun ser en lille del af en undersøgelse og refererer en lille del af undersøgelsen. Jeg vil derfor gerne uddybe de refererede resultater.

Det nævnes i bemærkningerne, at kun 7 pct. af alle danske virksomheder bevidst arbejder med at rekruttere kvinder til ledelse, og at tallet for store virksomheder er 12 pct. Men mere interessant er det, at 30 pct. af de store private virksomheder og 25 pct. af de store offentlige virksomheder siger, at der er behov for at få kvinder til at søge lederstillinger i deres virksomhed. Det vidner for mig om et erkendt behov i virksomhederne, som i de fleste tilfælde ikke er omsat til handling endnu, og det er et rigtig godt grundlag for de initiativer, som jeg vil igangsætte i løbet af i år.

Der vil blive igangsat en kortlægning af årsagerne til den skæve kønsfordeling, en indsamling og analyse af gode erfaringer med at få flere kvindelige ledere, da vi ved, at det er et håndgribeligt redskab, som virksomhederne kan bruge.