

Bemærkninger til forslaget

Beslutningsforslaget er en delvis genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 131 fra folketingsåret 2004-05, 1. samling, se Folketingstidende 2004-05, 1. samling, tillæg A side 4969.

B 131 var en næsten uændret genfremsættelse af B 122 fra folketingsåret 2002-03, jf. Folketingstidende 2002-03, forhandlingerne side 7682 og tillæg A side 6199 og 6201.

Flere undersøgelser har vist, at virksomheder med kvinder i ledelsen klarer sig bedre økonomisk end mandsdominerede virksomheder. Alligevel er der stadig en forsvindende lille andel kvinder i toppen af dansk erhvervsliv – både i ledelsen og i bestyrelsen. Socialistisk Folkeparti mener ikke, at problemet løser sig selv. Det går alt for langsomt, og der er helt tydeligt brug for en politisk hjælpende hånd.

I erkendelse af de svære vilkår for fastsættelse af forpligtende mål på ligestillingsområdet, har forslagsstillerne valgt at begynde med en beskeden målsætning om, at kvindeandelen i bestyrelser skal være 25 pct. om senest 4 år, samt at andelen af kvindelige ledere skal forøges væsentligt. Det er dog stadig forslagsstillerne erklærede mål, at denne andel må og skal meget højere op.

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 – selv om fremdriften i ligestillingen selvfølgelig ikke står helt stille – er 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. Selv om der fra 1993 til 2001 er sket en fordobling af antallet af kvinder i ledelse, er andelen stadig forvillende lav og meget lavere end i de lande, vi normalt sammenligner os med på ligestillingsområdet. I Sverige finder man i de største virksomheder eksempelvis 15 pct. kvinder i direktionen, hvorimod der er i Danmark er under 6 pct. Ser man på kvinder i bestyrelser,

viser det sig, at andelen af kvinder oven i købet er faldet fra 11,7 pct. i 1996 til 9,7 pct. i 2001. Faldet er sket trods det faktum, at rekrutteringsgrundlaget, nemlig kvinder i topstillinger, er vokset. Det er en bekymrende tendens, der kan undre, når man samtidig i Nina Smiths rapport »Til gavn for bundlinien« kan læse, at virksomheder med kvinder i ledelsen, klarer sig signifikant bedre end deres mandsdominerede konkurrenter.

Alle undersøgelser viser, 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.

Tal fra bl.a. Børsens Nyhedsmagasin (marts 2003) og Center of Corporate Diversity viser bl.a.,

- at kun 7 pct. af alle danske virksomheder bevidst arbejder med at rekruttere kvinder til ledelse,
 - at blandt store virksomheder er andelen 12 pct.,
 - at blandt de 113 danske virksomheder med størst omsætning er andelen af kvinder i direktionen kun 5,9 pct. og kvindeandelen i bestyrelsen 11,7 pct.,
 - at der er et betydeligt regionalt spænd med Vestjylland i den laveste ende og København/hovedstadsområdet i den højeste,
 - at der er betydelige forskelle på kvindeandelen i forskellige brancher med den finansielle sektor, forretningsservice og post- og telekommunikationssektoren som førende og de primære erhverv som de absolutte bundskrabere, og
 - at Danmark ligger langt nede på en liste over kvindeandelen blandt erhvervsledere, lovgivere og topbedsmænd: 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