

skulle gå foran og gennem det gode eksempels magt trække det private område med. Indsatsen i den offentlige 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. Det er nu vedtaget en lov, der pålægger de 600 største norske virksomheder kønskvotering, hvis det ikke er sket ad frivillighedens vej inden udgangen af 2005.

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 egeninteresse i at aktivere den uudnyttede talentmasse blandt kvin-

derne, at det bør kunne få dem til at handle uden lovgivning.

Kvindernes høje uddannelsesnivea og kvindernes 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 tilstrækkeligt pres på virksomhederne til at handle. Mange har ikke erkendt, hvad de mister. Virksomhedskulturene er ofte konserverende frem for fornyende. Kvindernes selvforståelse. Mænds ditto. Dertil kommer manglende viden om, hvordan man griber sagen an m.v.

Af Ligestillingsministeriets egen undersøgelse fra 2003 fremgår det, at 30 pct. af de store private virksomheder gerne vil have flere kvinder i deres ledelse. At der ikke sker nok for at opfylde dette ønske, tyder på, at der skal sættes mere målrettet ind. 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 af ministeren for ligestilling – en god ting at arbejde med erfaringsudveksling, oplysningsmaterialer om »best practise« m.v.

Forslagsstillerne hilser det velkomment, at der på www.lige.dk er oprettet en underside, der specifikt beskæftiger sig med redskaber til at få flere kvinder i ledelse. Men denne indsats flytter ikke nok – og ikke hurtigt nok. Virksomheders og organisationers ledelse må i langt højere grad forpligtes til og involveres i at få skabt de positive cirkler og den ændrede bevidsthed, der er afgørende for at få brudt barriererne.

Skriftlig fremsættelse

Anne Grethe Holmsgaard (SF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på toppen.

(Beslutningsforslag nr. B 22).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.