

i OSCE-regi. Så det kunne være, at vi skulle give det en overvejelse, om vores gode redskaber til at arbejde med mainstreaming i virkeligheden også skulle udbredes den vej, ligesom vi nu går videre med det i kommunal henseende.

Hermed sluttede forhandlingen.

Den næste sag på dagsordenen var:

22) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 22:

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter.

Af Anne Grete Holmsgaard (SF) m.fl.
(Fremsat 15/3 2005).

Forslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Ministeren for ligestilling (Eva Kjer Hansen):

Jeg synes, det er positivt, at SF bakker op om regeringens målsætning om at øge antallet af kvinder i toppen af erhvervslivet. Det har længe været vores erklærede mål, og det er også blandt de fem højest prioriterede indsatsområder i den nye handlings- og perspektivplan, som vi netop har debatteret.

Men selv om vi altså kan enes om målet, er vi slet ikke enige om midlet. Jeg mener faktisk slet ikke, der er behov for de tiltag, som SF lægger op til, og det er der flere grunde til. Dels er arbejdet med virksomhederne allerede rigtig godt i gang, som jeg har været inde på, dels synes jeg også, der er brug for både kreativitet og fleksibilitet i samarbejdet med virksomhederne. Det er to elementer, som i virkeligheden slet ikke er at finde i SF's forslag; der da også overvejende er en ren genfremsettelse af tidligere forslag.

For det første foreslår SF, at jeg skal indgå aftaler om forpligtende ligestillingsarbejde i virksomhederne. Det lyder måske sådan umiddelbart besnærende, men det er faktisk også det, som foregår i vidt omfang. Det samarbejde, jeg har med Dansk Industri og flere virksomheder, afspejler netop, at virksomhederne faktisk gerne vil indgå aftaler og arbejde aktivt for at få flere kvinder med i ledelsen. Det kræver ikke Folketings beslutning.

Lad mig nævne nogle konkrete eksempler. I TDC har direktionen siden 2002 sat klare mål for, hvordan de vil opdyrke kvindelige ledertalenter. Novo Nordisk har etableret en omfattende mentorordning for kvindelige ledere, og i Nykredit er man i gang med systematisk at fjerne de barrierer, der er for at rekruttere kvinder til ledelsen, ved at screene alle ansøgere med en test, som synliggør kvinders potentiale som ledere. Selv har jeg for at støtte virksomhederne fået udarbejdet en værktøjskasse med et væld af hjælpemidler, råd og vejledning. Så aftaler og samarbejde findes allerede i dag.

For det andet foreslår SF et krav om, at alle virksomheder inden udgangen af 2009 skal have opfyldt et mål om 25 pct. kvinder i ledelsen. Derfor fremstår det første punkt i forslaget primært som opvarmning til det, forslaget i virkeligheden lægger op til, nemlig brug af kvoter for at få flere kvinder ind i ledelsen i det private erhvervsliv.

Jeg vil sige det helt klart: Kvoter og trusler om brugen af kønskvotering er ikke regeringens politik og bliver det heller ikke. Det er i øvrigt heller ikke danskernes kop te generelt. En undersøgelse fra Ugebrevet A4 fra 2003 har vist, at faktisk kun 19 pct. af danskerne går ind for kvoter som redskab til at sikre kvinderne en bedre position på f.eks. arbejdsmarkedet. Jeg tror egentlig heller ikke, at der er mange kvinder, som ønsker at blive ansat bare på grund af deres køn. Både mænd og kvinder vil ansættes på grund af deres kvalifikationer. Danske kvinder er meget veluddannede, de udgør et stort lederpotentiale, og kvinderne er dygtige nok til at få posterne uden kvoter.

Min erfaring er, at vi kommer længere med de gode eksemplers magt. Derfor vil jeg hellere presse på ved at motivere til at øge interessen for at gøre brug af de mange kvindelige talenter. Det er bedre end at tvinge til halvdårlige løsninger. Der kan være god fornuft i, at virksomhederne opstiller nogle mål og gør et aktivt og op-søgende arbejde for at få flere kvinder ind i ledelserne og i bestyrelserne, men et ufravigeligt måltal, som gælder for alle, mener jeg ikke er meningsfyldt.

For nogle vil målet være svært at opnå på få år, fordi talentmassen først skal opdyrkes helt fra grunden. For andre vil målet være uambitiøst og i værste fald kunne bruges som en undskyldning for ikke at gøre det endnu bedre. Derfor hælder jeg meget mere til, at virksomhederne selv opstiller meningsfyldte mål og arbejder