



Beslutningsforslag nr. **B 140**

Folketinget 2015-16

Fremsat den 1. april 2016 af Laura Lindahl (LA), Simon Emil Ammitzbøll (LA), Joachim B. Olsen (LA) og Anders Samuelsen (LA)

Forslag til folketingsbeslutning

om afskaffelse af måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i virksomheder og statslige institutioner

Folketinget pålægger regeringen at fremsætte et lovforslag i løbet af 2016, som fjerner krav om at opstille måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i store virksomheder og i statslige institutioner.

Bemærkninger til forslaget

Liberal Alliance mener, at kravet om måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i erhvervsvirksomheder er en slags »kønkvotelight«. Når man fra offentlig side kræver, at store virksomheder udfærdiger politikker for at opnå kønsmæssig lige sammensætning, så mangler man kun sanktionerne for, at der reelt er tale om kønkvote og Liberal Alliance er modstander af kønkvoter. Denne modstand beror på både praktiske og ideologiske overvejelser.

Praktisk er den nuværende rapportering noget uhensigtsmæssig og besværlig. Det er spild af virksomhedernes tid, at de skal afrapportere om udviklingen af den kønsmæssige sammensætning af deres ledelse. Kravet om, at en virksomhed skal fremsætte et mål om større kønslighed og derefter begrunde en eventuel manglende opfyldelse af det påtvungne mål, er bureaukrati, når det er værst.

At man ikke har indført reel tvang, skyldes at de partier, der vedtog lovgivningen, godt ved, at man ikke kan konkludere, at en virksomhed, der f.eks. har 30 pct. kvinder i ledelsen, er fjendtligt indstillet over for kvinder. Der kan være utrolig mange faglige grunde til, at ledelsen ser ud, som den gør. Så i stedet for reelle krav spilder man virksomhedernes tid med denne form for »blød tvang«, som jo reelt bare er et andet ord for symbollovgivning.

Ideologisk må man betragte kvoter som et meget indgribende instrument. Udgangspunktet bør selvfølgelig altid være, at en virksomhedsejer hyrer den ledelse, som efter virksomhedsejerens opfattelse kan drive virksomheden bedst muligt. Man bør have ekstremt tungvejende grunde, hvis man vil ændre ved dette, og disse tungvejende grunde eksisterer ganske enkelt ikke.

Der findes ikke god evidens for, at virksomhederne prioriterer køn over kvalifikationer. Alene det forhold, at der ikke er lige mange kvindelige og mandlige ledere, er ikke en indikation af strukturel diskrimination. Der findes kønsuligheder inden for mange erhverv, uden at det får nogen til at konkludere, at der er tale om diskrimination, og kigger man på uddannelserne, som har væsentlig betydning for muligheden for at blive leder, vil man se store forskelle i kønssammensætningen på de enkelte uddannelser. Men fordi processen omkring optagelse er helt gennemskuelig, kan ingen hævde, at dette er resultatet af strukturel diskrimination fra uddannelsesinstitutionernes side.

Det er indlysende for de fleste, at kønsforskelle eksisterer. At mænd og kvinder gennemsnitligt set prioriterer forskelligt. Dette er ikke et problem. Det er kun et problem, hvis de gennemsnitlige forskelle betyder barrierer for den enkelte, f.eks. på grund af en forældet kønsopfattelse.

Det er svært at få øje på indikationer for, at den enkelte kvinde skulle blive holdt tilbage af diskrimination. Resultatulighed kan ganske enkelt ikke stå alene som beviset på den strukturelle diskrimination, når vi oplever resultatulighed på mange felter, hvor der tydeligt ikke er tale om diskrimination.

På den baggrund ønsker Liberal Alliance, at kravet om at opstille måltal for den kønsmæssige sammensætning i erhvervsvirksomheders ledelse afskaffes.

Skriftlig fremsættelse

Laura Lindahl (LA):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om afskaffelse af måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i virksomheder og statslige institutioner.

(Beslutningsforslag nr. B 140)

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