

Folketingets Politisk-Økonomiske Udvalg

**Minister for Ligestilling
Ligestillingsafdelingen**

Holmens Kanal 22
1060 København K

Dato: 16 JUNI 2005

Tlf. 3392 3311

Fax. 3391 3115

E-mail lige@lige.dk

ABS/ J.nr. B.5.3.8.

Under henvisning til Folketingets Politisk-Økonomiske Udvalgs brev af 12. maj 2005 følger hermed – i 5 eksemplarer – minister for ligestillings svar på spørgsmål ad beslutningsforslag B 22.

Ad B 22. Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter. Af Anne Grete Holmsgaard (SF) m.fl.

Spørgsmål nr. 1:

”Ministeren bedes oversende præcise tal for antallet af kvinder på lederposter i den offentlige sektor, dvs. i staten, amterne, kommunerne samt offentlige institutioner eller offentligt ejet institutioner så som DONG, Danmarks Radio m.v. I opgørelsen ønskes det anført, hvor mange ansatte de kvindelige ledere er chef for.”

Svar:

For så vidt angår kvinder på lederposter i staten er Finansministeriet anmodet om bidrag til besvarelsen. Finansministeriet har afgivet følgende svar:

”I tabellen nedenfor vises antallet af stillinger besat af kvinder i de øverste lønrammer i staten i 2004. Stillinger i lønramme 35/36 dækker primært over stillinger som specialkonsulent og chefkonsulent, mens stillinger i lønramme 37 hovedsageligt er professorater og kontorchefstillinger. Stillingerne i lønramme 38 og derover favner bredt og indeholder bl.a. departementschefer, direktører, afdelingschefer, ambassadører, officerer, politimestre og dommere mv.

Tabel 1. Antallet og andelen af stillinger besat af kvinder i de øverste lønrammer i staten, 2004.

	Antal 2004	Andel 2004
Lønramme 35/36	1.413	32,8%
Lønramme 37	531	19,1%
Lønramme 38 til 42	227	17,1%
Lønramme 35 til 42 i alt	2.171	25,8%

Kilde: Statens personale i tal, december 2004. ISOLA HR-analyse, 2. kvartal 2004.

Note: Private skoler og Post Danmark indgår ikke. Opgørelsesenheden er antal årsværk.

Opdelingen på lønrammer er den opgørelsesmetode Personalestyrelsen sædvanligvis anvender i forbindelse med redegørelser for omfanget af ledere i staten. Men eftersom opgørelsen er baseret på lønrammekriterier, indgår også et vist antal stillinger uden direkte ledelsesansvar, eksempelvis professorer. Andelen af kvinder ændres dog ikke væsentligt, såfremt man i stedet anvender et jobstatus-kriterium¹.

På nuværende tidspunkt findes der ikke opgørelser over, hvor mange ansatte lederne i staten har ansat under sig.”

For så vidt angår kvinder på lederposter i amterne, er Amtsrådsforeningen anmodet om bidrag til besvarelsen. Amtsrådsforeningen har afgivet følgende svar:

”Der henvises til ligestillingsstatistik for den (amts)kommunale sektor, materialet for perioden 2000 til og med 2003 foreligger elektronisk tilgængeligt på det fælleskommunale lødatakontors hjemmeside www.fldnet.dk.

Det fremgår bl.a. heraf, at procentfordelingen af kvinder i overenskomstgruppen ’chefer’ på Amtsrådsforeningens område i 2001 androg 23,6 %, i 2002 26,8 % og i 2003 27,6 %.

Amtsrådsforeningen er ikke umiddelbart i besiddelse af data, der angiver, hvor mange ansatte de kvindelige ledere er chefer for.

Det bemærkes, at der forefindes kvindelige ledere ligeledes udenfor overenskomstgruppen ’chefer, jf. herved appendix A til statistikken: Stillingsgrupper, der definerer ledere.”

For så vidt angår kvinder på lederposter i kommunerne, er KL anmodet om bidrag til besvarelsen. KL har oplyst, at man har været i dialog med Kommunedata med hensyn til, hvor mange ansatte, de kvindelige ledere er ledere

¹ Jobstatus er en oplysning, som skal opsættes i lønsystemet til brug for Danmarks Statistiks statslønsstatistik. Jobstatus kan opsættes som elev, mellemløber, leder, topled, selvstændigt ansvar og almindelig medarbejder. (kilde: Finansministeriet)

for, og at det kan godt lade sig gøre at finde dette tal, men at det vil kræve et større udviklingsarbejde.

KL vurderer, at det vil være nemmere at fremkalde tallet, når indberetningerne af ligestillingsredegørelserne 2005 er foretaget. De skal senest være Ligestillingsministeriet i hænde den 1. september 2005.

KL anfører, at KL ikke er i besiddelse af andre opgørelser over antallet af kvinder på lederposter end de tal, der forefindes på ligestillingsministerens hjemmeside www.ligestillingidanmark.dk.

Det fremgår af hjemmesiden, at andelen af kvinder på niveau 1 (øverste ledelse) i 2003 udgjorde 15 %. På niveau 2 (højere mellemledere) 41 %, og 60 % på niveau 3 (lavere mellemledere).

For så vidt angår kvinder på lederposter i DONG, er Finansministeriet anmodet om bidrag til besvarelsen. Finansministeriet har afgivet følgende svar:

”DONG har 20 kvindelige ledere ansat, hvilket modsvarer 17,5 pct. af det samlede antal ledere i DONG. De 20 kvindelige ledere har i gennemsnit 10-15 medarbejdere ansat under sig.”

For så vidt angår kvinder på lederposter i Danmarks Radio, er Kulturministeriet anmodet om bidrag til besvarelsen. Kulturministeriet har afgivet følgende svar:

”Direktørniveau (absolut topledelse): 2 kvinder. De er chef for i alt 2089 medarbejdere.

Chefer (kontorchefniveau): 20 kvinder. De er chef for i alt 850 medarbejdere.

Det bemærkes, at Kulturministeriet efter drøftelse med Ligestillingsafdelingen har valgt at definere gruppen ”kvinder på topposter” som kontorchefer eller højere.”

Spørgsmål nr. 2:

”Hvad gør man konkret for at få en større repræsentation af kvinder i lederstillinger i den offentlige sektor? Kan ministeren beskrive konkrete eksempler på initiativer, der er taget for at øge repræsentationen af kvinder i lederstillinger i den offentlige sektor?”

Svar:

Processen i forhold til at få flere kvinder i ledelse i den offentlige sektor har været i gang længe, og kvindeandelene er væsentligt højere her end i det private erhvervsliv. Men jeg følger nøje med i udviklingen gennem statens, amternes og kommunernes indberetninger til www.ligestillingidanmark.dk. Den næste indberetning sker i september 2005. På denne hjemmeside kan man også finde en lang række konkrete eksempler på, hvordan der i den offentlige sektor arbejdes for at øge kvinders andele af topposterne, såvel som forskellige ligestillingsinitiativer generelt.

33 procent af de statsinstitutioner, der ved redegørelsen i 2003 besvarede spørgsmålet handlingsplaner mv., svarede, at de har målsætninger om, at få flere kvinder i ledelsen og 11 % har fortsat egentlige måltal for kvindeandele. Jeg er optimistisk i forhold til den nye redegørelse, der kommer i efteråret, da jeg har forhåbning om, at de mange initiativer i stat, amt og kommuner vil vise sig i form af konkrete resultater i forhold til at få flere kvinder i toppen.

Personalestyrelsen har desuden i 2003 oprettet et netværk for kvindelige ledere i staten. Netværket har eksisteret i 2 år og har omkring 70 medlemmer. Netværket mødes nogle gange om året og tager aktuelle personale- og ledelsespolitiske emner op. Formålet med netværket er, at det skal give inspiration til kvindelige ledere, og hensigten er at inspirere medlemmerne til at søge højere op i hierarkiet.

I relation til netværket blev et pilotprojekt etableret. I dette projekt mødtes 13 mentorer med deres mentees gennem det seneste år på tværs af hele staten. Meningen er at støtte de kvindelige ledere ved at skabe en dialog om deres arbejde og sætte fokus på ambitionerne. Idéen om en mentorordning opstod i netværket for kvindelige ledere i staten. Langt hovedparten af de deltagende mentorer og mentees har da også taget udgangspunkt i netværket.

Der er netop udgivet en publikation, 'Kvinder på toppen', der fortæller om erfaringerne med at bruge mentorordninger for at få flere kvindelige ledere i staten. Den kan læses på Personalestyrelsens hjemmeside, www.perst.dk. Den giver også konkrete råd til at understøtte udbredelsen af mentorordninger som værktøj i ledelsesudviklingen.

Ifølge Personalestyrelsen har erfaringerne allerede vist sig at være meget gode. Ikke alene har tilbagemeldingerne fra de deltagende mentees været utrolig positive, men også mentorerne siger, at de har fået et stort udbytte. Selv om det er tidligt at vurdere pilotprojektet på alle målepunkter, er det ikke for tidligt at fastslå, at det allerede har været en succes.

Spørgsmål nr. 3:

”Ministeren bedes beskrive, hvad der gøres for at sikre en mere ligelig repræsentation af kønnene i de regionale vækstfora, der oprettes i forbindelse med strukturreformen?”

Svar:

For så vidt angår, hvad der gøres for at sikre en mere ligelig repræsentation af kønnene i de regionale vækstfora, der oprettes i forbindelse med strukturreformen, er Økonomi- og Erhvervsministeriet anmodet om bidrag til besvarelsen. Økonomi- og Erhvervsministeriet har afgivet følgende svar:

”De regionale vækstfora, der er med lovforslag om erhvervsfremme forventes at blive nedsat per 1. april 2006, vil blive udpeget af regionsrådet. Som offentlig myndighed vil regionsrådet været omfattet af ligestillingsloven, jf. kapitel 4, § 8 og § 9 vedr. indstilling og udpegning af medlemmer.

Ligestillingslovens bestemmelse gælder såvel for de tre medlemmer, der udpeges på regionsrådets eget initiativ og de 17 medlemmer, der udpeges på baggrund af indstillinger fra henholdsvis kommunalbestyrelser i regionen, erhvervsorganisationer, viden- og uddannelsesinstitutioner samt arbejdsgeber- og lønmodtagerorganisationer.”

Ligestillingslovens bestemmelser indebærer, at der bør være en ligelig køns-sammensætning, samt at der skal indstilles både kvinder og mænd til bestyrelser mv.

Spørgsmål nr. 4:

”Ministeren bedes redegøre for i hvilket omfang, der er taget ligestillingshensyn i forbindelse med sammensætningen af diverse tænketanke og råd, som f.eks. Globaliseringsrådet, Velfærdskommissionen og tænketanken Fremtidens Vækst? Ministeren bedes begrunde sin redegørelse med konkrete eksempler.”

Svar:

Efter ligestillingsloven bør råd, nævn, udvalg mv., der er nedsat af en minister, og som har nærmere beskrevne arbejdsopgaver, have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Den påtænkte kønsmæssige sammensætning skal, inden medlemmerne beskikkes, indberettes til ministeren for ligestilling. Ved den seneste årlige opgørelse over sammensætningen i de i 2004 nedsatte udvalg var kvindeandelen 45 % af udvalgsmedlemmerne.

For så vidt angår i hvilket omfang, der er taget ligestillingshensyn i forbindelse med sammensætningen af diverse tænketanke og råd, som f.eks. Globaliseringsrådet, Velfærdskommissionen og tænketanken Fremtidens Vækst, er Stats- og Økonomi- og Erhvervsministeriet anmodet om bidrag til besvarelsen. Statsministeriet har afgivet følgende svar:

”Globaliseringsrådets 26 medlemmer er udpeget som (a) 10 ledende repræsentanter for større fagforeninger og erhvervsorganisationer, (b) 11 enkeltpersoner fra uddannelses- og forskningsverdenen og erhvervslivet og (c) 5 ministre fra ministerudvalget om Danmark i den globale økonomi.

Af disse tre kategorier af medlemmer følger kønsfordelingen blandt den først- og sidstnævnte den givne ledelse af de valgte organisationer og ministerområder. Blandt de 11 enkeltpersoner fra uddannelses- og forskningsverdenen og erhvervslivet er 5 kvinder og 6 er mænd.

Velfærdskommissionens formand og 8 medlemmer er personligt udpeget med henblik på at sikre en bred repræsentation af sagkyndige med forskellig baggrund og viden. Blandt de 9 enkeltpersoner er 4 kvinder og 5 er mænd.

Herudover er udpeget 4 tilforordnede til Kommissionen. Kønsfordelingen blandt de tilforordnede følger den givne udpegning af sagkyndige medarbejdere foretaget af de respektive ledelser på de valgte ministerområder.”

Økonomi- og Erhvervsministeriet har afgivet følgende svar:

”Tænketanken for Fremtidens Vækst har til formål at komme med bud på fremtidsbilleder for erhvervsudviklingen i Danmark samt belyse hvilke krav, der stilles til de danske vækstvilkår for at der bliver skabt nye arbejdspladser i fremtiden. Tænketanken er nedsat som følge af den udflytning af arbejdspladser som Danmark og en række andre lande har oplevet i et stigende omfang i de senere år.

Hvor det traditionelt primært har været ufaglærte job der er udflyttet, er det nu en lang række områder, der berøres, såsom serviceerhverv og videnarbejde. Tænketanken tæller derfor erhvervspersoner, der har denne problemstilling helt inde på kroppen, og tænketanken afspejler således sammensætningen i dansk erhvervsliv med henblik på at dække forskellige brancher og for at sikre en bred faglig forankring.

Tænketankens kvindelige medlemmer er:

Elsebeth Budolfson, Adm. direktør for T-Cellic A/S
Linda Nielsen, Rektor, professor, dr. jur. ved Københavns Universitet”

Spørgsmål nr. 5:

”Ministeren bedes beskrive de initiativer, som man har taget i Norge, for at sikre en mere ligelig repræsentation af kønnene på topposter, jf. artiklen ”Norske jenter styrer” fra DJØF-bladet nr. 8 af 26. april 2005?”

Svar:

Man har i Norge forsøgt at sikre en mere ligelig repræsentation af kønnene på topposter ved bl.a. at iværksætte et egentligt uddannelsesprogram for kvindelige bestyrelseskandidater, kaldet ’Female Future’ (FF), i regi af den norske arbejdsgiverorganisation, NHO som nævnt i artiklen ”Norske jenter styrer” fra DJØF-bladet nr. 8 af 26. april 2005.

FF er et markedsdrevet initiativ for NHO’s medlemsvirksomheder. Disse indstiller talenter og dermed bestyrelsesaspiranter til at deltage i uddannelsesprogrammet – et såkaldt talent-pooling system. FF handler først og fremmest om at mobilisere og lokalisere talentmassen til kommende bestyrelsesposter.

Jeg er positiv over for ideen om et lignende initiativ i Danmark, og afventer konklusionerne fra evalueringen af dette uddannelsesinitiativ i Norge, der fremlægges på en konference i Oslo den 16. juni 2005.

Angående kvotering i Norge kan jeg oplyse, at Stortinget i Norge har vedtaget en såkaldt betinget lov, der indebærer, at der vil blive lovgivet yderligere, hvis de 500 største virksomheder med egne initiativer ikke kommer op på mindst 40 % kvinder i bestyrelser. Loven kan tidligst træde i kraft fra 15. august 2005. Hvis ikke lovens krav opfyldes skal den pågældende virksomheden efter diverse advarsler og frister med muligheder for at rette op på eventuelle kønsskævheder tvangsopløses efter reglerne i den norske aktielovgivning.

Det diskuteres pt. i Norge om, hvad sanktionerne skal være, hvis ikke virksomhederne opnår 40 % kvinder i bestyrelserne – det har bl.a. været nævnt, at selskaberne så skal tvangsopløses.

Spørgsmål nr. 6:

”Det fremgår af ligestillingsredegørelsen, at ministeren har været i dialog med erhvervslivet. Ministeren bedes uddybende redegøre for indholdet og omfanget af denne dialog, og bedes herunder redegøre for, hvilke emner og temaer, som henholdsvis ministeren og erhvervslivet har fremført i denne dialog.”

Svar:

Det samarbejde, jeg har med Dansk Industri og flere virksomheder, afspejler, at virksomhederne gerne vil arbejde aktivt for at få flere kvinder i ledelsen. Jeg tror på de gode eksemplers magt, og tror at vi kan få nogle gode resultater på området, er det helt afgørende, at vi får mange virksomheder til at tage ejerskab i denne proces.

Dialogen med erhvervslivet foregår bl.a. i virksomhedsnetværket - Kvinder i ledelse. I efteråret 2004 oprettede jeg i samarbejde med en lang række danske erhvervsvirksomheder et netværk for virksomhedsledere, der ønsker at arbejde for at fremme andelen af kvinder i deres ledelsessystem. Med dette forum er der skabt mulighed for, at virksomheder i fællesskab kan udveksle strategier og dele viden. På sidste møde, der blev afholdt i samarbejde med TDČvar ca. 90 deltagere tilmeldt fra ca. 60 forskellige virksomheder.

Dialogen med virksomhederne har især drejet sig om talentpleje – hvordan vi opdyrker talentmassen og finder frem til egnede kandidater til lederposter; den økonomiske betydning af at have kvinder i ledelsen, bl.a. debatteret med udgangspunkt i Nina Smiths rapport, 'guld værd for bundlinjen', som jeg offentliggjorde i februar 2005; barrierer for at komme til tops og rekruttering.

Dialogen foregår også interaktivt, bl.a. i form af den værkstøjskasse, der er at finde på min hjemmeside, med gode råd og eksempler. Her kan man finde uddybende materiale om, hvad andre virksomheder har gjort for at få flere kvinder i ledelsen.

Der er også tidligere taget direkte kontakt til virksomhederne, f.eks. i foråret 2004, hvor magasinet 'Kvinder på banen' blev sendt til virksomhedsledere og HR-personale i 7000 virksomheder. Magasinet handler om rekruttering af kvinder til ledelsen, topledere strategier og statistik på området.

Jeg skal mødes med DI i løbet af sommeren for at drøfte mulighederne for et fortsat samarbejde om at styrke kvinders muligheder for at komme i bestyrelser, herunder f.eks. mulighederne for at skabe et uddannelsesforløb til at forbedre kvinders muligheder for at komme ind i bestyrelserne.

Eva Kjer Hansen

/ Mette Seneca Nielsen