

Forslag til Inatsisartut-beslutning om at Naalakkersuisut pålægges at ændre Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd således, at der ved udpegning til bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse sikres en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de af Naalakkersuisut udpegede.

(Medlem af Inatsisartut Naaja Nathanielsen, Inuit Ataqatigiit)

Svarnotat.

(Medlem af Naalakkersuisut for Sociale Anliggender Maliina Abelsen)

1. behandling.

I Naalakkersuisut finder vi det vigtigt, at alle menneskelige ressourcer og kompetencer bliver brugt til gavn for samfundet, herunder at vi sikrer rammerne for, at kvinder og mænd får lige mulighed for at bidrage og deltage i udviklingen.

I Naalakkersuisut er vi enige med forslagsstiller i, at der er behov for en revidering af lovgivningen på ligestillingsområdet. Formuleringer som ”så vidt muligt” og ”hvor dette er relevant” er gennemgående i de passager i lovgivningen, der bekendtgør arbejdsmarkedsparternes ansvar for at implementere kønligestilling i deres virksomhed. Resultatet har været, at såvel offentlige som private virksomheder generelt har undladt at tænke ligestilling ind i deres politikker.

Den 22. juli 2009 var Grønland til eksamination ved FN's komité CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) for at redegøre for, hvordan Grønland lever op til CEDAW-konventionen. I forlængelse heraf har CEDAW i sine konkluderende bemærkninger og konklusioner til Naalakkersuisut anbefalet, at vi implementerer en mainstreaming-strategi på ligestillingsområdet i Grønland og iværksætter foranstaltninger i henhold til artikel 4 § 1 i konventionen, der skal accelerere realiseringen af kvinders de facto ligestilling med mænd. Endvidere anmoder CEDAW om, at vi i den næste periodiske rapport fremsender mere omfattende statistisk materiale om kvinder i ledelser og bestyrelser.

I Naalakkersuisut ønsker vi at styrke kvinders muligheder for indflydelse og deltagelse i bestyrelsesarbejde. Det handler ikke kun om principper som lighed og demokrati, men også om økonomisk udvikling. Som forslagsstiller peger på, kan kvinder bl.a. bidrage med andre værdier og kompetencer og dermed skabe et bredere spænd i de strategiske beslutninger, der skal bære virksomhederne fremad. Hvis vi går ud fra, at udvikling og innovation opstår i et spændingsfelt mellem forskelle, så hjælper det ikke, at vi sammensætter virksomhedsbestyrelser ud fra en ide om, at lige børn leger bedst.

Den 12.-13. oktober 2010 deltog jeg ved konferencen ”Board Impact – Leveraging Diversity” i Oslo for at høre om de norske erfaringer med kvotelove. Et vigtigt mål med kvotelovene har netop været at fremme diversitet i norske bestyrelser for at styrke forudsætningerne for innovation og udvikling. Desuden har man ønsket at få sat fokus på den samlede talentmasse, og finde nye veje til bl.a. at identificere og opdyrke kvindelige talenter.

De nuværende evalueringer og analyser peger i retning af, at de norske kvotelove har bidraget til en positiv diversitetseffekt og en større talentmasse, som de norske virksomheder kan drage nytte af i fremtiden. I forlængelse af de norske kvotelove er der i dag en række lande, der har taget skridt til at

gennemføre lovgivning på området. Og mens vi taler om de selvstyrejede virksomheder her i Grønland, taler man i andre lande også om privatejede virksomheder.

Der er i dag flere kvinder end mænd, der får en videregående uddannelse, og den udvikling ser ud til at fortsætte. Hvis vi i Grønland skal konkurrere med virksomheder på globalt niveau, nytter det ikke, at vi kun har fokus på 50 procent af talentmassen. Det er vigtigt, at vi får sat spot på de kvindelige talenter, og udvikler rekrutteringsmetoder og kursustilbud, der kan motivere og kvalificere flere kvinder til at være med i toppen af erhvervslivet.

I dag har kvinder ikke samme erfaring med bestyrelsesarbejde som mænd, der altid har domineret toppen af erhvervslivet. Derfor er det nødvendigt at igangsætte tiltag, der kan igangsætte en positiv udvikling, hvor vi gør brug den samlede talentmasse. Der er brug for at nedbryde de barrierer og mekanismer, der gør det svært for kvinder at nå til tops i erhvervslivet. En kvotelov kan i den forbindelse være en katalysator til at sætte gang i en helt nødvendig udvikling.

Med disse ord anbefaler Naalakkersuisut, at forslaget om at sikre en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de af Naalakkersuisut udpegede medlemmer af bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse imødekommes.