



11. august 2010

EM 2010/36

Jeg fremsætter hermed følgende beslutningsforslag i henhold til § 32 i forretningsordenen for Inatsisartut:

**Forslag til Inatsisartutbeslutning 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)

**Begrundelse**

I et demokrati har alle borgere de samme muligheder og nyder den samme respekt. En del af demokratiet er derfor at undgå forskelsbehandling. Derfor har Grønland en ligestillingslov. Lovens formål er at sikre kvinder og mænd lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner.

Ifølge lovens § 6 skal offentlige bestyrelser, udvalg, repræsentantskaber og kommissioner der er nedsat af Naalakkersuisut "så vidt muligt" besættes med halvdelen af hvert køn. Dette gælder også for de selvejende institutioner, interessentskaber, aktieselskaber og anpartsselskaber, hvor Landskassen dækker størstedelen af udgifterne eller har den største ejerandel. Udsagnet "så vidt muligt" er efter min vurdering for uklart, og modvirker, at loven fungerer efter hensigten.

Dette forslag skal sikre at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer stiger, men skal også sikre at der i fremtiden ikke vil ske en diskriminering af mænd. Forslaget vil medføre, at hver gang der skal udpeges 3 medlemmer skal mindst en være kvinde (eller mand) og hver gang der udpeges 5 medlemmer skal mindst 2 være kvinder, osv.

Det er ganske almindeligt at lovgive for at få ændret en holdning eller fremme en bestemt adfærd. I dette tilfælde beder jeg om at vi i Grønland strammer en gældende lovgivning for at skabe bedre betingelser for kvinders samfundsdeltagelse og indflydelse. Jeg tror på at der er masser af velkvalificeret potentiale blandt kvinder, der i dag ikke bruges pga. vanetænkning og lukkede netværk.

Talrige undersøgelser viser, at det er positivt for et selskabs økonomi at have en ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelse og bestyrelse. Baggrunden for dette menes at være, at mangfoldighed giver de bedste betingelser for innovation og en større bredde i beslutningsprocesser.

I forbindelse med forberedelsen af dette forslag har jeg gennemgået kønsfordelingen i de offentlige aktieselskabers direktioner og bestyrelser igennem 25 år. 6 ud af 15 af vores aktieselskaber har været 10 år eller mere om at få et kvindeligt bestyrelsesmedlem. Et enkelt aktieselskab har endnu ikke haft et kvindeligt bestyrelsesmedlem trods 12 års eksistens.

Det går altså meget langsomt med at få indlemmet kvinder i bestyrelserne. Et andet interessant forhold er, at der er et meget stort navnesammenfald i de forskellige bestyrelser igennem årene. Det ser således ud til, at vi i meget høj grad har brugt og bruger de samme mænd i forskellige bestyrelser. Der er således også behov for et generationsskifte i bestyrelserne for at sikre at nye kræfter får erfaring.

I dag udgør kvinder blot 26 procent af de offentligt ejede aktieselskabers bestyrelsesmedlemmer. Vi har brug for alle og dette forslag skal understrege og støtte dette synspunkt.