



12. august 2011
03. januar 2011

EM 2011/19
FM 2011/35

Jeg fremsætter hermed følgende beslutningsforslag i henhold til § 33 i Forretningsorden 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

Ligestillingsloven skal sikre at der i Grønland undgås forskelsbehandling på baggrund af køn. Lovens formål er at sikre kvinder og mænd lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner. Det er en naturlig følge af at Grønland er et demokrati, hvor alle borgere bør have de samme muligheder og nyde den samme respekt.

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.

Forslaget 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 eller mænd, osv.

Det er ganske almindeligt at skabe holdningsændringer eller adfærdsændringer gennem lovgivning. Det sker allerede nu på en lang række områder. 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 selskabers økonomi at have diversitet i ledelser og bestyrelser. Det vil sige at ledelser og bestyrelser bør være sammensat af forskellige typer med hensyn til køn, alder, faglig baggrund og erfaringer. Dette giver de bedste betingelser for innovation og en større bredde i beslutningsprocesser. En undersøgelse foretaget af McKinsey og Company i september 2009 viste, at den

ledelsesstil der oftest udføres af kvinder, er bedst når der er tale om at lede virksomheder gennem krisetider og ruste sig til nye forhold¹.

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 25,3 procent af de helt eller delvist offentligt ejede aktieselskabers bestyrelsesmedlemmer. Ser man på kvinders andel af direktørposter og ledelsesposter i de samme virksomheder er tallene endnu lavere. Der er kun én kvindelig direktør og kun omkring 15 % kvindelige ledere. For at understøtte et Grønland i vækst har vi brug at tænke i nye baner. Dette forslag skal understøtte og fremskynde en sådan udvikling.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget forventes ikke at medføre økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes ikke at medføre administrative konsekvenser for borgerne.

¹ "Women matter 3 – women leaders, a competitive edge in and after the crisis". McKinsey & Company, september 2009

Ilangussaq siunnersuut UPA 2011/xx
BILAG til forslag EM 2011/xx

Pisortat tamakkiisumik ilaannakortumilluunniit Kalaallit Nunaanni suliffeqarfiutaanni siulersuisuni ilaasortat arnat angutillu agguataarneqarnerat

Kønsfordeling i bestyrelser i de helt eller delvist offentligt virksomheder i Grønland
 (December 2010)

Navn	Kvinder/Arnaq	Mænd/Angutit
Royal Greenland	2	7
RAL	2	6
KNI	1	5
GG	2	1
GTE	0	3
INI	1	3
Tele Greenland	3	3
GV	1	2
Nunaoil	2	3
Nunaminerals	0	5
Air Greenland	2	6
Grønlandsbanken	3*	6
Inuit Service Co.	0	3
GD	1	3
Illuut A/S	0	3
I alt	20 ud af 79	59 ud af 79
Procent	25,3	74,7

* tamarmik sulisut sinniisaat/alle medarbejderrepræsentanter

Pisortat katitigaaneri (suliffeqarfiit nittartagaanni takuneqarsinnaasut tunngavigalugit)

Ledelsessammensætning (baseret på oplysninger fra de respektive hjemmesider)

NB: Naatsorsuusiaq direktørinik pisortanillu akuugaavoq / opgørelsen er en blanding af direktioner og ledelser.

Navn	Kvinder i ledelsen/Arnat	Mænd i ledelsen/Angutit	Direktør	Første kvinde i bestyrelsen
Royal Greenland Siden 1990-imiit	0	6	Mand/Angut	1990
RAL Siden 1990-imiit	2	9	Mand/Angut	2005
KNI Siden 1992-imiit	0	4	Mand/Angut	2002
GG Siden 1990-imiit	0	1	Mand/Angut	1990
GTE	?	?	Mand/Angut	?
INI Siden 1993-imiit	0	1	Mand/Angut	1996, måske før

Tele Greenland Siden 1993-imiit	1	11	Mand/Angut	1997
GV Siden 1994-imiit			Kvinde/Arnaq	1995
Nunaoil Siden 1985-imiit	0	2	Mand/Angut	2006
Nunaminerals Siden 1998-imiit	1	3	Mand/Angut	Ingen
Air Greenland Siden 1986-imiit	0	7	Mand/Angut	2005
Grønlandsbanken Siden 1987-imiit	6	8	Mand/Angut	1987
Inuit Service Company Siden 1987-imiit	-	-	-	1988
GD Siden 2006-imiit	0		Mand/Angut	2010
I alt	10	53		
Procent	15,9	84,1	92 % mænd/Angutit	