



Tale til samråd i Folketingets Politisk- Økonomiske udvalg om evalueringen af Charter for flere kvinder i ledelse

Spørgsmål stillet af Julie Rademacher (S)

DET TALTE ORD GÆLDER.

Ligestillingsafdelingen

Dato: 3. maj 2011

J nr. 2011-2274

/ANSMO

Ministerens tale

[Spørgsmål C: Ministeren bedes oplyse, hvorfor evalueringsrapporten om Charter for flere kvinder i ledelse ikke indeholder en evaluering af de deltagende virksomheders og organisationers opfyldelse af måltallene, når dette netop var et af de obligatoriske evalueringskriterier i undersøgelsen.]

Jeg vil gerne indlede med at sige tak for muligheden for at komme her i dag og fortælle udvalget mere om Charter for flere kvinder i ledelse og den første evaluering af nogle af de virksomheder, der deltager i charteret.

Det er nemlig en opløftende fortælling om en politisk indsats, der har vundet stor tilslutning med flere end 100 virksomheder, som har skrevet under på charteret. Eva-

lueringen, som vi skal drøfte i dag, viser, at virksomhederne de tager opgaven seriøst og arbejder på mange forskellige måder for at få flere kvinder i ledelse. Og derved medvirker charteret heldigvis til, at dygtige talenter i højere grad kommer i spil, og at der kommer flere kvinder på lederposterne i virksomhederne.

Når det så er sagt, kunne jeg måske godt have ønsket mig, at spørgeren havde studeret evalueringen lidt grundigere, inden jeg blev kaldt i dette samråd. Derved kunne vi måske have brugt mere krudt på at diskutere, hvordan vi opnår endnu bedre resultater på et område, hvor der jo dybest set er politisk enighed om målet, nemlig at der skal flere kvinder i ledelse. Og jeg kunne have brugt mindre tid på at tilbagevise løse påstande.

I min besvarelse af spørgsmål C må jeg nemlig begynde med helt at afvise den påstand, der ligger til grund for spørgsmålet. Det er simpelthen forkert, at de deltagende virksomheder ikke er evalueret på deres opfyldelse af måltallene.

Virksomhedernes opfyldelse af mål og måltal har netop været en obligatorisk del af undersøgelsen.

Som det så også er beskrevet i besvarelsen af almindelig del spørgsmål 83 har samtlige virksomheder, der har deltaget i evalueringen, besvaret spørgsmål om opfyldelse af deres konkrete måltal.

Det er sket ved, at virksomhederne via evalueringen har indberettet og er blevet vurderet på deres opfyldelse af de syv forpligtelser i charteret.

Ét af de syv punkter i charteret, det er netop mål/måltal.

I forbindelse med evalueringen er virksomhederne blevet inddelt i kategorierne A og B. Denne inddeling har som hovedkriterier haft virksomhedens grad af målopfyldelse og iværksatte aktiviteter for at opnå målene.

Samtlige virksomheder endte i kategori A, der dækker over, at:

"... Organisationen har en høj målopfyldelsesgrad eller udviser initiativer og aktiviteter, som på sigt vil føre til en høj målopfyldelsesgrad."

At der henvises til sandsynlig fremtidig målopfyldelse skyldes, at en række af

virksomhederne har mål, der rækker ud over den evaluerede periode.

[Spørgsmål D: Kan ministeren oplyse, hvorfor der skulle gå et halvt år fra PricewaterhouseCoopers færdiggjorde evalueringen, til ministeren fremlagde resultaterne?]

Spørgsmål D går på, hvorfor der gik et halvt år fra rapporten var færdig, til den blev offentliggjort.

Der kan man sige, det har været afgørende for virksomhederne, at der ved vurderingen af, om de har opfyldt deres mål medvirkede eksterne parter i et panel, der skulle gennemgå evalueringen. Derfor er der nedsat et såkaldt "beslutningsboard".

I dette organ sidder en person for én af de offentlige virksomheder og én person fra en af de private virksomheder, der har tiltrådt charteret, samt én person fra Ligestillingsafdelingen.

På et møde i dette beslutningsboard præsenterede en repræsentant for evaluator – PricewaterhouseCoopers - fremgangsmåden i evalueringen. Og herefter drøftede beslutningsboardet rapporten.

Denne fremgangsmåde skyldes jo det bærende ønske i charteret: At dette initiativ skal være relevant og rammende for virksomhederne – og at de derfor også skal inddrages tæt i processen.

Denne konstruktion – med et beslutningsboard til kvalitetssikring af evalueringen – har været åbent lagt frem siden introduktionen af charteret.

Derudover kom evalueringen lige op til sommerferien. Derfor gik arbejdet i boardet først i gang et par måneder efter, at rapporten var afleveret.

[Spørgsmål E: Hvilken del af evalueringsrapporten henviser ministeren til, når ministeren i sin pressemeddelelse den 12. marts 2011 bekendtgør, at virksomhederne er blevet evalueret på, hvor godt de opfylder deres egne mål?]

Så går vi videre til spørgsmål E.

Der spørges i spørgsmål E til, hvilken del af evalueringsrapporten jeg henviser til i min "pressemeddelelse af 12. marts 2011". Jeg tillader mig at gå ud fra, at spørgeren mener min pressemeddelelse af 3. december 2010, idet jeg ikke ud-

sendte nogen pressemeddelelse om kvinder i ledelse d. 12. marts 2011.

Hvis der menes min pressemeddelelse af 3. december 2010, vil jeg særligt henvise til evalueringsrapporten side 2 til 6 samt bilagene på side 15 til 30.

På side 2 til 6 beskrives, som jeg allerede har været inde på i forbindelse med besvarelsen af spørgsmål C, at virksomhedernes opfyldelse af mål/måltal har været et af omdrejningspunkterne for evalueringen. På disse sider fremgår bedømmelserne af de enkelte virksomheder også.

I bilagene på side 15-30 fremgår de spørgsmål, virksomhederne er blevet stillet. På disse sider fremgår også grundlaget for bedømmelsen.

Det er altså disse sider og bilag jeg henviser til i pressemeddelelsen.

[Spørgsmål F: Vil ministeren oplyse, hvilke konsekvenser det får for deltagerne i Charteret for flere kvinder i ledelse, hvis virksomhederne og organisationerne ikke har opfyldt deres egne måltal, hvilket ifølge evalueringsskemaerne er obligatorisk?]

I spørgsmål F spørger der om konsekvenserne for de virksomheder, der ikke kan opfylde deres egne mål/måltal.

Det har været et leitmotiv for charteret siden dets introduktion, at det skulle være et godt selskab, den gode klub. Derfor skulle virksomheder, som valgte at være med, kunne være sikre på, at samtlige deltagende virksomheder var meget forpligtede til indsatsen.

Derfor besluttede man at have baseline-rapporter og løbende evalueringer. Virksomheder, der ikke deltager i evalueringen, eller som ikke har en god forklaring på manglende opfyldelse af mål/måltal kan ekskluderes fra charteret.

I løbet af evalueringen har der været dialog med flere virksomheder for at få uddybninger af deres indberetninger.

I forbindelse med evalueringen har tre virksomheder af forskellige grunde valgt at træde ud af charteret. Det kan naturligvis også tages som udtryk for, at arbejdet med charteret tages seriøst.

[Spørgsmål G: Mener ministeren, at manglende opfyldelse af måltallene bør føre til en revision af indsatsen for flere kvinder i ledelse?]

I spørgsmål G henvises der igen til den påståede "manglende opfyldelse af måltal". Og igen vil jeg understrege, at virksomhederne er blevet evalueret på deres opfyldelse af mål/måltal.

Så på den måde kan det siges, at det bortfalder, men jeg svarer gerne alligevel.

I relation til virksomhedernes forskellige mål/måltal er vigtigt for mig at gentage den pointe, jeg også var inde på i besvarelsen af almindelig del spørgsmål 85.

Det er budskabet om, at det er en indbygget præmis i charteret, at virksomhederne anvender charteret på den måde, der passer til forskellige virksomheders situation.

Det er ikke et såkaldt "one size fits all".

Derfor vil virksomhedernes indsatser og mål også være forskellige. Det betyder eksempelvis, at virksomheder, der i forvejen har en meget lige fordeling af lede-

re, kan have som målsætning at fastholde denne.

Andre virksomheder har sat sig konkrete mål for andelen af kvinder på hvert ledelsesniveau eller for ledelsen som helhed.

Charteret kan altså tilpasses virksomhedernes forskellige situationer under hensyntagen til forhold som andelen af kvinder blandt medarbejderne og i ledelsen samt virksomhedernes forskellige traditioner.

Netop denne mulighed for at virksomhederne med charteret som udgangspunkt kan skræddersy deres indsatser og tiltag i arbejde for flere kvinder i ledelse, anser jeg netop for at være en stor styrke ved charteret.

Når evalueringen så samtidig viser, at virksomhederne ikke bare har ambitiøse mål, men også lever op til dem, bestyrker det kun min tro på, at charteret fungerer som metode.

Det betyder dog ikke, at vi ikke har lært noget i denne evaluering, der kan gøre evalueringen endnu bedre næste gang.

Der har været mange parter inddraget:
Evaluator, beslutningsboard og virksomheder, ligesom vi nu også har haft lejlighed til at drøfte evalueringen her i udvalget, og det er klart, at vi i forbindelse med den næste evaluering vil drage nytte af de erfaringer, der er gjort i første runde. Så vi nu får en anden runde, hvor vi kommer videre med evalueringen.