

Beslutningsforslag nr. B 131. Fremsat den 18. januar 2005 af Anne Grete Holmsgaard (SF), Anne Baastrup (SF) og Aage Frandsen (SF)

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder i toppen

Ministeren for ligestilling opfordres til at indgå aftaler med erhvervslivets organisationer om en forpligtende indsats for at få flere kvinder i ledelse og for at styrke opdyrkningen af den kvindelige talentmasse. Aftalerne indgås med det formål at sikre, at der inden for en 4-årig periode opnås:

– en væsentlig forøgelse af kvindeandelen i top-
poster,

– en væsentlig forøgelse af kvindeandelen i virksomhedsbestyrelser, med et mål om minimum 25 pct. ved udgangen af 2009, og

– en systematisk opdyrkning og styrkelse af den kvindelige talentmasse i medlemsvirksomheder og organisationer. Fra regeringens side skal der skubbes på denne udvikling ved, at der oprettes en pulje, hvorfra organisationer og foreninger, der arbejder med problematikken, kan søge penge, eksempelvis til sekretariatsbistand.

Bemærkninger til forslaget

I erkendelse af de svære vilkår for fastsættelse af forpligtende mål på ligestillingsområdet har forslagsstillerne valgt at starte med en beskeden målsætning om, at kvindeandelen i bestyrelser skal være 25 pct. om senest 4 år, og at andelen af kvindelige ledere skal forøges væsentligt. Det er dog stadig forslagsstillernes erklærede mål, at denne andel må og skal meget højere op.

Den danske ligestillingspolitik var i 1980'erne og i hvert fald en del af 1990'erne kendt for at være blandt de mest progressive og offensive i den vestlige verden. De tilgængelige undersøgelser og tal peger imidlertid klart på, at indsatsen har mistet fremdrift, og på, at der – selv om fremdriften i ligestillingen selvfølgelig ikke står helt stille – er huller i indsatsen.

Dette beslutningsforslag sætter fokus på et af de områder, hvor resultaterne er helt utilfredsstillende: andelen af kvinder med topposter i henholdsvis private erhvervsvirksomheder og faglige organisationer. Selv om der i de sidste 20 år har været en svag stigning i andelen af kvindelige ledere i Danmark, er andelen meget lavere end i de lande, vi normalt sammenligner os med på ligestillingsområdet. I Sverige finder man i direktionen, hvorimod der er i Danmark er under 6 pct.

Alle undersøgelser viser, at der må sættes kraftigt ind, hvis det skal lykkes at få nedbrudt kønsbarriererne og få gavn af den store, men dårligt udnyttede kvindelige talentmasse.

Tal fra bl.a. Børsens Nyhedsmagasin (marts 2003) og Center of Corporate Diversity viser bl.a.,

- at kun 7 pct. af alle danske virksomheder bevidst arbejder med at rekruttere kvinder til ledelse,
- at andelen blandt store virksomheder er 12 pct.,
- at blandt de 113 danske virksomheder med størst omsætning er andelen af kvinder i direktioner kun 5,9 pct og kvindeandelen i bestyrelser 11,7 pct.,
- at der er et betydeligt regionalt spænd med Vestjylland i den laveste ende og København/hovedstadsområdet i den højeste,

– at Danmark ligger langt nede på en liste over kvindeandelen blandt erhvervsledere, lovgivere og topembedsmænd: Danmark er således nr. 14 efter USA, Canada, Irland, Storbritannien, Spanien, Portugal, Sverige, Østrig, Holland, Finland, Tyskland, Australien og Norge.

Det sidste er et klart tegn på, at Danmark har mistet pusten i indsatsen for at få flere kvinder i ledelse. En »renset« opgørelse ville sandsynligvis give et mere negativt billede, da Danmark har en relativt høj kvindeandel i politik i forhold til flere af de lande, der er på listen.

Siden 1980'erne har det været et omdrejningspunkt for ligestillingspolitikken, at den offentlige sektor skulle gå foran og gennem det gode eksempel magt trække det private område med. Indsatsen i den offentlige sektor har ganske vist skabt resultater, selv om der stadig er lang vej igen til et tilfredsstillende resultat. På nuværende tidspunkt er andelen af kvindelige topledere i den offentlige sektor ca. 15 pct. Politiken med den offentlige sektor som trækraft kan derfor ikke betragtes som en succes. Det peger naturligvis på, at strategien må lægges om, så der satses direkte og målrettet inden for de enkelte sektorer.

I oktober 2002 advarede den norske erhvervsminister, Ansgar Gabrielsen (H), norsk erhvervsliv om, at han er parat til at gå lovgivningsvejen for at sikre en kvindeandel på 40 pct. i aktieselskaberne, hvis de ikke selv har klaret målsætningen inden 2005. Advarslen kom i forlængelse af en kraftig opfordring til virksomhederne om at sikre, at der mindst udpeges én kvinde til hver bestyrelse på generalforsamlingerne i 2003. Der er nu vedtaget en lov, der pålægger de 600 største norske virksomheder kønskvotering, hvis det ikke er sket ad frivillighedens vej inden udgangen af 2005.

Forslagsstillerne mener, at det i den forbindelse kunne være fristende at gennemføre en lovgivning med fastlæggelse af, hvilke mål virksomheder og organisationer skulle opfylde, men har i første omgang fravalgt lovgivningsvejen, dels fordi forslagsstillerne finder det rimeligt, at virksomhederne og organisationerne først får et klart politisk signal om at rykke i

spørgsmålet om kvinder i ledelse, dels fordi virksomhederne og organisationerne har så stor egeninteresse i at aktivere den uudnyttede talentmasse blandt kvinderne, at det bør kunne få dem til at handle uden lovgivning.

Kvindens høje uddannelsesniveau og kvinders høje erhvervsfrekvens peger entydigt på, at virksomheder og organisationer – med få undtagelser – går glip af såvel talent som den dynamik, der ligger i at få begge køn til tops. Når dette potentiale alligevel ikke udnyttes, skyldes det en kombination af flere forhold: Der er ikke et tilstrækkeligt pres på virksomhederne til at handle. Mange har ikke erkendt, hvad de mister. Virksomhedskulturerne er ofte konserverende frem for fornyende. Kvinders selvforståelse. Mænds ditto. Dertil kommer manglende viden om, hvordan man griber sagen an m.v.

Af Ligestillingsministeriets egen undersøgelse fra 2003 fremgår det, at 30 pct. af de store private virksomheder gerne vil have flere kvinder i deres ledelse.

At der ikke sker nok for at opfylde dette ønske, tyder på, at der skal sættes mere målrettet ind. Skal den konserverende cirkel brydes, er det nødvendigt at gå langt mere direkte til værks, end der p.t. er lagt op til. Det er – som foreslået af ministeren for ligestilling – en god ting at arbejde med erfaringsudveksling, oplysningsmaterialer om »best practise« m.v.

Forslagsstillerne hilser det velkomment, at der på www.lige.dk er oprettet en underside, der specifikt beskæftiger sig med redskaber til at få flere kvinder i ledelse. Men denne indsats flytter ikke nok – og ikke hurtigt nok. Virksomheders og organisationers ledelse må i langt højere grad forpligtes og involveres i at få skabt de positive cirkler og den ændrede bevidsthed, der er afgørende for at få brudt barriererne.

Forslaget er en næsten uændret genfremsættelse af B 122, folketingsåret 2002-03, jf. Folketingstidende 2002-03, forhandlingerne side 7682 og tillæg A side 6199 og 6201.

Skriftlig fremsættelse

Anne Grete Holmsgaard (SF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder i toppen.

(Beslutningsforslag nr. B 131).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.