

Beslutningsforslag nr. B 22. Fremsat den 15. marts 2005 af Anne Grethe Holmsgaard (SF), Pernille Vigsø Bagge (SF), Anne Baastrup (SF) og Ole Sohn (SF)

## Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter

Folketinget opfordrer ministeren for ligestilling til:

- at indgå aftaler med erhvervslivets organisationer om en forpligtende indsats for at få flere kvinder i ledelse inden for de næste 4 år,
- at indgå aftaler om en væsentlig forøgelse af kvindeandelen i virksomheders bestyrelser, med et mål på minimum 25 pct. ved udgangen af 2009, og
- at sætte gang i en systematisk opdyrkning og styrkelse af den kvindelige talentmasse i medlemsvirksomheder og organisationer ved f.eks. at oprette en pulje, hvorfra organisationer og foreninger, der arbejder med problematikken, kan søge penge, eksempelvis til sekretariatsbistand.

## Bemærkninger til forslaget

Beslutningsforslaget er en delvis genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 131 fra folketingsåret 2004-05, 1. samling, se Folketingstidende 2004-05, 1. samling, tillæg A side 4969.

B 131 var en næsten uændret genfremsættelse af B 122 fra folketingsåret 2002-03, jf. Folketingstidende 2002-03, forhandlingerne side 7682 og tillæg A side 6199 og 6201.

Flere undersøgelser har vist, at virksomheder med kvinder i ledelsen klarer sig bedre økonomisk end mandsdominerede virksomheder. Alligevel er der stadig en forsvindende lille andel kvinder i toppen af dansk erhvervsliv – både i ledelsen og i bestyrelsen. Socialistisk Folkeparti mener ikke, at problemet løser sig selv. Det går alt for langsomt, og der er helt tydeligt brug for en politisk hjælpende hånd.

I erkendelse af de svære vilkår for fastsættelse af forpligtende mål på ligestillingsområdet, har forslagsstillerne valgt at begynde med en beskeden målsætning om, at kvindeandelen i bestyrelser skal være 25 pct. om senest 4 år, samt at andelen af kvindelige ledere skal forøges væsentligt. Det er dog stadig forslagsstillerne 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 fra 1993 til 2001 er sket en fordobling af antallet af kvinder i ledelse, er andelen stadig forvillende lav og meget lavere end i de lande, vi normalt sammenligner os med på ligestillingsområdet. I Sverige finder man i de største virksomheder eksempelvis 15 pct. kvinder i direktionen, hvorimod der er i Danmark er under 6 pct. Ser man på kvinder i bestyrelser,

viser det sig, at andelen af kvinder oven i købet er faldet fra 11,7 pct. i 1996 til 9,7 pct. i 2001. Faldet er sket trods det faktum, at rekrutteringsgrundlaget, nemlig kvinder i topstillinger, er vokset. Det er en bekymrende tendens, der kan undre, når man samtidig i Nina Smiths rapport »Til gavn for bundlinien« kan læse, at virksomheder med kvinder i ledelsen, klarer sig signifikant bedre end deres mandsdominerede konkurrenter.

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 blandt store virksomheder er andelen 12 pct.,
  - at blandt de 113 danske virksomheder med størst omsætning er andelen af kvinder i direktionen kun 5,9 pct. og kvindeandelen i bestyrelsen 11,7 pct.,
  - at der er et betydeligt regionalt spænd med Vestjylland i den laveste ende og København/hovedstadsområdet i den højeste,
  - at der er betydelige forskelle på kvindeandelen i forskellige brancher med den finansielle sektor, forretningsservice og post- og telekommunikationssektoren som førende og de primære erhverv som de absolutte bundskrabere, og
  - at Danmark ligger langt nede på en liste over kvindeandelen blandt erhvervsledere, lovgivere og topledsmænd: 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 eksempels 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. Politikken 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. Det 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 kvin-

derne, at det bør kunne få dem til at handle uden lovgivning.

Kvindernes høje uddannelsesniveau og kvindernes 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 tilstrækkeligt pres på virksomhederne til at handle. Mange har ikke erkendt, hvad de mister. Virksomhedskulturene er ofte konserverende frem for fornyende. Kvindernes 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](http://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 til og involveres i at få skabt de positive cirkler og den ændrede bevidsthed, der er afgørende for at få brudt barriererne.

### *Skriftlig fremsættelse*

**Anne Grethe Holmsgaard (SF):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på toppen.*

(Beslutningsforslag nr. B 22).

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