

Beslutningsforslag nr. B 128. Fremsat den 17. april 2008 af Pernille Vigsø Bagge (SF), Pia Olsen Dyhr (SF), Astrid Krag (SF) og Ole Sohn (SF)

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter

Folketinget opfordrer regeringen til senest den 1. januar 2009

- at fastsætte regler, der pålægger danske virksomheder at få flere kvinder i bestyrelserne inden for de næste 4 år. Målet er, at andelen af kvinder i virksomheders bestyrelser er på minimum 40 pct. ved udgangen af 2012.
- at sætte gang i en systematisk opdyrkning og styrkelse af den kvindelige talentmasse i virksomheder og organisationer ved f.eks. at oprette en pulje, hvorfra organisationer og foreninger, der arbejder med problematikken, kan søge penge, eksempelvis til sekretariatsbi-stand.

Bemærkninger til forslaget

Beslutningsforslaget er en delvis genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 131 fra folketingsåret 2004-05, 1 samling, jf. Folketingstidende, tillæg A side 4969 og 4967, og en delvis genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 159 fra folketingsåret 2006-07, jf. Folketingstidende, forhandlingerne side 7379 og tillæg A side 7585 og 7587.

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 ledelser og i bestyrelser. Socialistisk Folkeparti mener, at det er et problem, som ikke løser sig selv. Det går alt for langsomt med at få flere kvinder på topposter, og der er helt tydeligt brug for en politisk hjælpende hånd.

Vi har set i Norge, at det lille skub, som blev givet via lovgivning, virkede. Derfor skal vi i gang i Danmark.

I dag sidder der kun 48 kvinder i bestyrelserne for de børsnoterede selskaber herhjemme – det svarer til 5,6 pct.

I Norge har virksomhederne haft 2 år til at nå op på 40 pct. kvinder, og i februar manglede kun 12 ud af 500 selskaber at leve op til kravet.

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 udviklingen i ligestillingen ikke står helt stille – er huller i indsatsen.

Dette beslutningsforslag sætter fokus på, at der i toppen af dansk erhvervsliv og i danske virksomheders bestyrelser er alt for få kvinder. Selv om der fra 1993 til 2001 er sket en fordobling af antallet af kvinder i ledelse, er andelen stadig fortryllende 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. Andelen af kvinder i danske bestyrelser er også kede-

lig læsning. Rapporten »Kvinder i danske bestyrelser«, som er udarbejdet for ligestillingsministeren og udgivet i januar 2007, viser godt nok, at kvinder i 2005 sad på 22 pct. af bestyrelsesposterne mod 21,1 pct. i 1997. Men dette tal dækker over store forskelle mellem små, mellemstore og store virksomheder. I store virksomheder udgør kvinderne kun 11 pct. i bestyrelserne, mens tallene for små og mellemstore virksomheder er henholdsvis 24 og 18 pct. Derudover fremhæves det i samme rapport, at kvindernes andel af bestyrelsesposter i moderselskaber, hvor de vigtigste strategiske beslutninger sædvanligvis tages, er faldet fra 25 pct. i 1997 til under 22 pct. i 2005. 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.

- Ministeriet for Ligestillings egne tal viser bl.a.,
- at kun 4,4 pct. af alle danske topledere i private virksomheder er kvinder
 - at det tilsvarende tal inden for det offentlige er 20 pct.
 - at andelen af kvinder i bestyrelser i store danske virksomheder fortsat er meget lille. I perioden 1997-2005 er andelen af kvinder i bestyrelserne i store virksomheder på godt 11 pct. således stort set uændret
 - at 38 pct. af bestyrelserne i danske virksomheder ingen kvindelige medlemmer har. For de store virksomheder gælder det for 68 pct.
 - at sammenlignet med de andre europæiske lande ligger Danmark – med sine 23 pct. – blandt de dårligst repræsenterede lande med hensyn til andelen af kvindelige ledere. De seneste tal fra EU's statistiske kontor, Eurostat, i marts 2006, viser ikke alene, at antallet af kvindelige ledere i Danmark overgås

af de andre nordiske lande, men også, at de baltiske lande ligger væsentligt bedre placeret end Danmark, hvor bl.a. Litauens andel af kvindelige ledere i erhvervslivets top ligger på hele 44 pct.

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. 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 var parat til at gå lovgivningsvejen for at sikre en kvindeandel på 40 pct. i aktieselskaberne, hvis de ikke selv havde 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. I 2003 vedtog man en lov, som pålægger nye aktieselskaber at overholde en kvindeandel på 40 pct. i bestyrelserne, mens allerede eksisterende selskaber skal opfylde kravet inden for en 2-årig periode.

Ved årsskiftet i år manglede 77 selskaber at klare ligevægten, men det har hjulpet, at Brønnoysundregistrene, som er Norges svar på Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, har offentliggjort navnene på synderne, der spænder fra tomandsselskaber til børsnoterede koncerner.

De nye regler for bedre kønsbalance i virksomhederne har altså hjulpet.

I Sverige er et tilsvarende tiltag undervejs. Her skal rigsdagen tage stilling til en udredning fra den tidligere regering, som anbefalede, at 40 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i aktieselskabernes bestyrelser består af kvinder. Gennemføres forslaget, skal det træde i kraft allerede fra 2008.

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 tilstrækkeligt pres på virksomhederne til at handle. Mange har ikke erkendt, hvad de mister. Virksomhedskulturen er ofte konservative frem for fornyende. Dertil kommer manglende viden om, hvordan man griber sagen an m.v.

Af Ligestillingsministeriets egen undersøgelse fra 2003 fremgår, 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 konservative linje brydes, er det nødvendigt at gå langt mere direkte til værks, end der p.t. er lagt op til.

Forslagsstillerne ser positivt på det nye charter for flere kvinder i ledelse, som ministeren for ligestilling netop har lanceret. 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

Pernille Vigsø Bagge (SF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter.

(Beslutningsforslag nr. B 128).

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