



Beslutningsforslag nr. **B 161**

Folketinget 2009-10

Fremsat den 23. marts 2010 af Pernille Vigsø Bagge (SF), Julie Rademacher (S),
Lone Dybkjær (RV) og Johanne Schmidt-Nielsen (EL)

Forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter

Folketinget opfordrer regeringen til senest den 1. januar 2011

- at fremsætte lovforslag, der pålægger danske børsnoterede virksomheder at få flere kvinder i bestyrelserne inden for de næste 4 år med det mål, at andelen af kvinder i virksomheders bestyrelser kommer op på minimum 40 pct. ved udgangen af 2014, og
- 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 problemstillingen, kan søge penge, eksempelvis til sekretariatsbistand.

Bemærkninger til forslaget

Forslagets indhold

Beslutningsforslaget opfordrer regeringen til senest den 1. januar 2011

- at fremsætte lovforslag, der pålægger danske børsnoterede virksomheder at få flere kvinder i bestyrelserne inden for de næste 4 år med det mål, at andelen af kvinder i virksomheders bestyrelser kommer op på minimum 40 pct. ved udgangen af 2014, og
- 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 problemstillingen, kan søge penge, eksempelvis til sekretariatsbistand.

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

Forslagets begrundelse

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 af kvinder i toppen af dansk erhvervsliv – både i ledelser og i bestyrelser. Forslagsstillerne 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.

Den danske ligestillingspolitik var i 1980'erne og i hvert fald i 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 at der – selv om udviklingen i ligestillingen ikke står helt stille – er væsentlige huller i indsatsen.

Dette beslutningsforslag sætter fokus på, at der i toppen af dansk erhvervsliv og i danske virksom-

heders bestyrelser er alt for få kvinder. Selv om der fra 1993 til 2001 skete en fordobling af antallet af kvinder i ledelser, er udviklingen siden da langt fra forløbet tilfredsstillende. Andelen af kvinder i ledelser er stadig fortløbende lav og meget lavere end i de lande, Danmark normalt sammenligner sig med på ligestillingsområdet, herunder de nordiske lande.

Kvindens andel i danske bestyrelser udgør følgende:

9,7 pct. i børsnoterede selskaber,

11,3 pct. i store virksomheder,

18,5 pct. i mellemstore virksomheder og

23,8 pct. i små virksomheder.

62 pct. af bestyrelserne i store virksomheder har ingen kvinder.

I Danmark ligger andelen af kvinder i bestyrelserne dermed kun på mellem 9,7 og 23,8 pct. afhængig af virksomhedens størrelse. Der er derfor god grund til fortsat at debattere, hvilke initiativer der kan tages til sikring af en større repræsentation af kvinder i bestyrelserne i danske virksomheder. Der har været fremført argumenter for og imod lovgivning om kønskvotering i bestyrelser. Kigger man på de norske erfaringer på området, kan man se, at tallene derimod taler for sig selv, og der er efter forslagsstillernes opfattelse ingen tvivl om, at lovgivning på dette område er det skub, der kan få udviklingen til at rykke.

Norske erfaringer med lovgivning om kønskvotering

Det norske Storting vedtog i 2003, at mindst 40 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i ASA-bestyrelser (allmennaksjeselskaberne, som ofte er store og børsnoterede selskaber) skal være kvinder. Da loven blev behandlet i 2003 var andelen af kvinder 7 pct.

For nyregistrerede ASA-selskaber trådte loven i kraft den 1. januar 2006. Selskaber, som eksisterede før 2006, fik en overgangsordning på 2 år, således at de skulle opfylde kravet om 40 pct. kvinder inden den 1. januar 2008.

I 2008 var andelen af kvinder i bestyrelserne steget til 40 pct. – en stigning på over 30 procentpoint i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i løbet af kun 2 år. De nye regler for en bedre kønsba-

lance i virksomhederne har altså tydeligt hjulpet. Se artikel af Barne- og ligestillingsminister Anniken Huitfeldt: »Kvotering! Business er fortsatt business!« den 28. august 2008 på

www.regjeringen.no

Det islandske parlament har netop vedtaget ny lov om kønskvotering i virksomhedsbestyrelser

Den 4. marts i år vedtog det islandske parlament en lovændring, der skal fremme ligestilling i bestyrelser i offentlige anpartsselskaber og private aktieselskaber, der har mindst 50 ansatte. I bestyrelser, der består af flere end tre personer, skal begge køn være repræsenteret med mindst 40 pct. inden 1. september 2013.

Desuden er virksomheder med 25 eller flere ansatte forpligtede til at offentliggøre, hvor mange mænd og kvinder der er ansat, og hvor mange af dem der er i virksomhedens daglige ledelse.

Forud for lovændringen havde den islandske ligestillingsminister Árni Páll Árnason opfordret erhvervslivet til selv at arbejde for en påvirkning af kvinders andel i bestyrelserne og understreget, at hvis ikke der skete væsentlige ændringer, ville et lovindgreb være uundgåeligt. Nu er loven blevet til virkelighed, og virksomhederne skal altså opfylde lovens krav om kønnes sammensætning i bestyrelser inden 1. september 2013. Der henvises til artiklen "Island indfører kønskvotering i virksomhedsbestyrelser", den 5. marts 2010 på

www.nikk.no

Svensk forslag om kønskvotering under behandling i Riksdagen

I Sverige er et tilsvarende tiltag som det norske og islandske undervejs. De svenske Socialdemokraterne har fremsat forslag om at ændre reglerne, således at det også i Sverige bliver et lovkrav, at mindst 40 pct. af hvert køn er repræsenteret i de store selskabers bestyrelser. Begrundelsen for forslaget er tilsvarende den som i Norge og Island, nemlig at erhvervslivet ikke selv har vist tilstrækkelig vilje og evne til at løfte opgaven, og at de norske positive erfaringer på området underbygger, at regeringen bør tage ansvaret på sig og lovgive om kønskvote-

ring i bestyrelser. Forslagene om kønskvotering er under behandling af Riksdagen i foråret 2010. (Motion 2009/10: C 464 Kvotering til bolagsstyrelserna og Motion 2009/10: C 488 Kvotering i bolagsstyrelser).

Andelen af kvinder i bestyrelserne i danske selskaber

Nærmere oplysninger om andelen af kvinder i danske bestyrelser finder man i rapporten »Kvinder i danske bestyrelser«, 2007, seniorøkonom, cand.polit. Peter Olesen, Centre for Economic and Business Research, Copenhagen Business School. Rapporten er udarbejdet for ministeren for ligestilling.

Rapporten viser, at andelen af kvinder på bestyrelsesposter alene er steget fra 21,1 pct. i 1997 til 22 pct. i 2005. Dette tal dækker endvidere 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 ca. 24 og 18 pct. 38 pct. af bestyrelserne i danske virksomheder har ingen kvindelige medlemmer. For de store virksomheder gælder det, at 62 pct. ingen kvinder har i bestyrelsen.

Derudover fremhæves det i rapporten, 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.

For så vidt angår børsnoterede selskaber i Danmark, sidder der 124 kvinder i bestyrelserne, svarende til kun 9,7 pct. Se 2008-09, PØU svar på alm. del – spm. 145, som indeholder oversigter over fordelingen af mænd og kvinder i danske virksomhedsbestyrelser (fordelt på forskellige selskabsformer).

Udviklingen i Danmark sammenlignet med de øvrige nordiske lande fra 2004-2008

Center for Corporate Diversity har udarbejdet rapporten »The Nordic 500«, marts 2009, der indeholder en analyse af 500 af de største selskaber i Danmark, Finland, Norge og Sverige. Analysen il-

lustrerer bl.a. udviklingen i andelen af kvinder i bestyrelser fra 2004 til 2008.

For Danmarks vedkommende er resultatet nedslående. Danmark halter langt bagud og har slet ikke haft de fremskridt, som de øvrige nordiske lande har. For så vidt angår procentandelen af virksomheder, der har kvinder i bestyrelsen, er tallet for Danmarks vedkommende faldet fra 56,6 pct. i 2004 til 55,4 pct. i 2008, og den procentvise andel af kvinder i bestyrelser er alene steget fra 11,7 pct. i 2004 til 12,5 pct. i 2008. De tre øvrige nordiske lande har alle haft større stigninger i begge andele de foregående 4 år. For så vidt angår andelen af virksomheder med kvinder i bestyrelsen, er Norge gået fra 73,2 pct. til 90,5 pct., Sverige fra 68,5 til 76,1 pct. og Finland fra 53,7 til 66,7 pct. I forhold til andelen af kvinder i bestyrelserne er Norge steget fra 21,6 til 31,3 pct., Sverige fra 18,7 til 21,9 pct. og Finland fra 13,5 til 16,8 pct.

Hvorfor kønsbarrierer – kvinder i ledelse klarer sig godt

Det er ikke blot en bekymrende tendens, at udviklingen i Danmark ikke har den nødvendige fremdrift. Denne tendens må også undre, når man samtidig kan læse, at virksomheder med kvinder i ledelsen klarer sig signifikant bedre end deres mandsdominerede konkurrenter. Se rapporten udarbejdet for ministeren for ligestilling: »Til gavn for bundlinien – Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinie?«, februar 2005, Anna Maria Kossowska, Nina Smith, Valdemar Smith og Mette Verner.

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.

At behovet for en indsats er stort i forhold til andelen af kvinder i bestyrelserne er illustreret ved oplysningerne ovenfor, men der er generelt behov for at styrke indsatsen i forhold til kvinder i topledelse. I rapporten »Fakta om ligestilling 2006«, Ligestillingsafdelingen 2007, kan man bl.a. læse, at kun 4,4 pct. af alle danske topledere i private virksomheder er kvinder. Inden for det offentlige er tallet for kvindelige topledere 20 pct.

Sammenlignet med de andre europæiske lande ligger Danmark blandt de dårligst repræsenterede lande med hensyn til andelen af kvindelige ledere. Tal fra EU's statistiske kontor, Eurostat, i marts 2006 viser ikke alene, at andelen af kvindelige ledere i Danmark (23 pct.) 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. Der henvises til: »A statistical view of the life of women and men in the EU25«, 8 marts 2006: International Women's Day Eurostat. New Release 29/2006 – 6 March 2006.

Siden 1980'erne har det været et omdrejningspunkt for ligestillingspolitikken, at den offentlige sektor skulle gå foran og gennem det gode eksemplens 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 20 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 sættes direkte og målrettet inden for de enkelte sektorer.

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. Virksomhedskulturerne er ofte konservative frem for fornyende. Dertil kommer manglende viden om, hvordan man griber sagen an m.v.

Men der er selvfølgelig også mange virksomheder, der 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 for tiden er lagt op til.

Forslagsstillerne ser positivt på det nye charter for flere kvinder i ledelse, som ministeren for ligestilling har lanceret. Men denne indsats flytter langt fra

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.

Forslagsstillerne foreslår derfor også, at der skal ydes støtte og opbakning til de organisationer m.fl., der arbejder med problemstillingen om, hvordan man systematisk kan opdyrke og styrke den kvindelige talentmasse i virksomheder og organisationer.

Generelt bør Danmark også se sig omkring og tage ved lære af de succesfulde initiativer, der er taget af landene omkring os, herunder navnlig de nordiske lande, som Danmark er umiddelbart sammenlignelig med. Erfaringerne fra Norge viser, at lovgivning om kønskvotering er et tiltag, der virker. Og det er tiltag, der virker og har effekt, som der efter forslagsstillernes opfattelse skal sættes på.

I øvrigt skal det bemærkes, at der i Europa ses et stigende pres for lovgivning om kønskvotering. Således er Spanien fulgt efter med en ligestillingslov, som i 2015 vil give fortrinsret i offentlige licitationer til virksomheder, der har 40 pct. kvinder i bestyrelserne, men uden sanktioner over for dem, der ikke har. Frankrig er også på vej til at vedtage lov om kønskvotering til aktieselskabsbestyrelser. Fra den 1. januar i år skal finske virksomheder have mindst ét kvindeligt bestyrelsesmedlem, ellers skal de kunne begrunde fraværet af kvinder. I Belgien er der bebudet et lovforslag om 30 pct. kvinder i aktieselskabsbestyrelserne. I Holland har en appel om kønskvotering udsendt af 200 erhvervskvinder resulteret i en lov, der anbefaler 40 pct. kvinder i bestyrelserne, men uden sanktioner. Se artiklen »Kønskvotering breder sig i Europa«, Webmagasinet Forum, 22. februar 2010.

*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 161).

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