
TALEPUNKT

Udenrigsministeriet

Til: Ligestillingsministeren J.nr.: 2018- 13400
Fra: Ligestillingsafdelingen Dato: 19. april 2018
Emne: LIU alm. del samrådsspørgsmål C den 19. april 2018 *"Med afsæt i rapporterne "Evaluering af den danske model for en mere ligelig køns sammensætning i statslige institutioner og virksomheder" og "Lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn" begge fra december 2017 bedes ministrene redegøre for hovedpunkterne i de to rapporter, samt hvilke overvejelser ministrene gør sig på baggrund af rapporterne, og hvilke tiltag ministrene tænker at iværksætte på baggrund af rapporternes resultater."*

Indledning

Tak for ordet.

Lad mig indledningsvis slå fast, at regeringen gerne ser flere kvinder i ledelse. Det handler først og fremmest om, at få alle talenter i spil.

Jeg hører ikke til dem, der tror, at kvinder kommer med nogle helt særlige kvindelige kompetencer. Men jeg tror på, at når forskellige mennesker - med forskellige uddannelser, erfaringer og profiler - arbejder og udvikler sammen, ja så bliver resultaterne bedre.

Derfor er diversitet i ledelse vigtig, og derfor skal vi skubbe på udviklingen, fordi den går for langsomt.

Det er godt for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet som helhed, når mangfoldigheden i virksomhedernes ledelser og bestyrelser styrkes.

Flere undersøgelser viser, at diversitet i ledelse giver bedre resultater. Det kan altså betale sig at have en mere mangfoldig ledelse.

Jeg mener, at det er sundt fornuft, at man i institutionerne og virksomhederne kigger på sammensætningen i sin ledelse og bestyrelse. Og det er indrapportering af måltal og udarbejdelse af politikker et rigtig godt redskab til at gøre.

Jeg har mødt flere ledere, som har været overraskede over, hvordan kønsfordelingen egentlig så ud i deres virksomhed. Og det, tror jeg faktisk, er sundt at man både bliver bevidst om og rigtigt, at man skal forholde sig til.

I min dialog med virksomhederne oplever jeg, at mange forholder sig aktivt til sammensætningen af deres ledelser og bestyrelser. Og at de arbejder målrettet med at få flere kvinder i ledelse. Fordi det giver mening, og fordi det kan betale sig. Men vi skal have flere med.

Derfor fastholder regeringen de regler, der blev indført på området tilbage i 2013, og som forpligter både private virksomheder og statslige virksomheder og institutioner, der ikke har en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesorganer, til at indberette måltal og udarbejde politikker.

Reglerne blev som bekendt evalueret i slutningen af 2017. Jeg vil starte med at besvare den del af spørgsmålet, der angår hovedresultaterne af evalueringen af den danske model for en mere ligelig kønssammensætning i de statslige institutioner og virksomheder. Det er den del af lovgivningen, jeg konkret er ansvarlig for. Jeg vil gøre det relativt kort, da udvalget allerede har fået en skriftlig gennemgang af hovedresultaterne.

Erhvervsministeren vil besvare den del af spørgsmålet, der vedrører evalueringen af lovgivningen om private virksomheder.

Evalueringen for de statslige virksomheder og institutioner, der er omfattet af loven, viser, at andelen af kvinder i bestyrelserne er steget fra et gennemsnit på 39,4 pct. i 2012 til et gennemsnit på 40,9 pct. i 2016.

Der har således stort set siden loven trådte i kraft i gennemsnitligt været en ligelig fordeling af mænd og kvinder i de statslige virksomheders og institutioners bestyrelser og ledelsesorganer. Udgangspunktet har været højt, og der er sket en lille stigning siden indførelsen af reglerne.

I dag er det lidt over halvdelen af de statslige institutioner og virksomheder (51 pct. i 2016), som har en ligelig kønssammensætning. De er derfor ikke forpligtede til at opstille måltal.

Og når vi ser nærmere på de statslige institutioner, der endnu ikke har en ligelig kønssammensætning, så viser evalueringsrapporten, at langt hovedparten af disse (74 pct.) har en kønssammensætning i intervallet mellem 20-39 pct.

Samtidig vil jeg gerne fremhæve, at 85 pct. af de statslige institutioner, der ikke er i mål endnu, har sat måltal. Det gennemsnitlige måltal er på 39,9 pct. Det er et højt måltal.

Så er der også områder, hvor det går knap så godt. Kigger man på tallene for, hvor mange statslige institutioner og virksomheder, der har udarbejdet politikker til fremme af en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen generelt - så er resultaterne ikke prangende.

Og det er ikke kun på det statslige område, at der er plads til forbedringer. Også i de private virksomheder skal der arbejdes med at få flere kvinder i bestyrelser og flere kvinder i ledelse.

Derfor har erhvervsministeren og jeg igangsat en række initiativer, der skal understøtte arbejdet med at fremme en ligelig kønssammensætning i bestyrelser og ledelsesorganer - i både private og statslige virksomheder.

Flere virksomheder har efterspurgt mere viden og redskaber til, hvordan man konkret kan arbejde med dagsordenen. Og her er vi i gang med at samle gode erfaringer fra nogle af de virksomheder, som arbejder aktivt med kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser. Det kommer erhvervsministeren også til at sige noget mere om.

Derudover er vi i dialog med rekrutteringsbranchen om, hvordan branchen kan bidrage til at sikre en bredere kønsmæssig repræsentation i rekrutteringsgrundlaget til bestyrelser og ledelse.

Det er vigtigt, fordi det er svært for virksomhederne at rekruttere flere kvinder til topposter, hvis de primært præsenteres for mandlige kandidater. Derfor er det vigtigt, at rekrutteringsbranchen er opmærksomme på, hvad det er for en kandidatpulje, de præsenterer for virksomhederne.

Arbejdet er inspireret af en lignende indsats fra Storbritannien, hvor rekrutteringsvirksomhederne tilslutter sig et kodeks med en række punkter, som virksomhederne forpligter sig til at arbejde efter.

Regeringen lægger vægt på, at sådan en indsats skal være branchedrevet, og at den skal være frivillig. Rekrutteringsbranchen har selv rejst muligheden for en aftale på området. Det synes jeg er positivt, fordi branchen oplever, at flere og flere virksomheder lægger vægt på diversitet, når de vælger rekrutteringsfirma. Samtidig hører vi, at også virksomhederne efterspørger, at rekrutteringsbranchen har fokus på diversitet, når de er i gang med at identificere et kandidatfelt.

Endelig vil jeg nævne, at jeg den 8. marts lancerede en rollemodelkampagne, der hedder 'Lead the Future' i samarbejde med en række store virksomheder og organisationer i Danish Diversity Council. Virksomhederne stiller med kvindelige ledere, der som rollemodeller skal vise unge kvinder, hvordan man går efter en lederkarriere, og hvordan man stræber efter en toppost.

Det er meningen, at kampagnen blandt andet skal inspirere flere unge kvinder til at vælge en uddannelse inden for økonomi, it og naturfag. En ny undersøgelse viser nemlig, at ca. 60 pct. af alle ledere rekrutteres fra lige præcis tre bestemte uddannelsesretninger – nemlig cand.merc., cand.oecon. og ingeniør uddannelserne. Og på de uddannelser er kun 30 pct. af de studerende kvinder.

Så hvis vi skal have alle talenter i spil i de danske bestyrelser og ledelsesorganer, skal vi derfor sørge for, at kvinderne også bliver bevidste om at vælge nogle uddannelser, som også fører til ledelsesstillinger.

Og jeg tror på, at dygtige rollemodeller helt klart kan være med til at hjælpe på den dagsorden. Det er nødvendigt med nogen at spejle sig i. Det kan være med til at vise de unge den videre vej. Derfor er jeg meget taknemmelig over, at virksomhederne har stillet med nogle af deres ledere, som helt konkret skal rundt på landets gymnasier og de videregående uddannelser og tale med de studerende.

Jeg er godt klar over, at det er et langt sejt træk at få flere kvinder i bestyrelserne. Alene det at et bestyrelsesmedlem ofte udpeges for en firårig periode gør jo, at man ikke sådan lige får udskiftet en hel bestyrelse på bare ét år.

Derudover skal der være kandidater med de rette kompetencer, de skal være synlige, og de skal ville gå efter ledelse.

Jeg mener, det er vigtigt, at vi bliver ved med at have fokus på denne dagsorden – jeg oplever i hvert fald, at når jeg taler med både virksomheder og de store uddannelsesinstitutioner, så er det i høj grad et emne, man har taget til sig.

Det viser ændringen af kønssammensætningen i de børsnoterede selskabers bestyrelser sådan set også.

Og lad mig slutte med en lille oplevelse fra det virkelige liv, som viser, at det nytter at arbejde med at få flere kvinder i ledelse.

I sidste uge havde jeg fornøjelsen af at besøge Nestlé i Danmark. De har på 3 år formået at få lige så mange kvinder som mænd på alle ledelsesniveauer. Det havde de gjort ved at sætte fokus på rekrutteringsprocessen, omdefinere den moderne lederrolle og sætte fokus på unconcious bias.

Det har de blandt andet gjort ud fra en betragtning om, at de vil afspejle det samfund, som de er en del af. Og fordi de helt grundlæggende tror på, at de som virksomhed bliver bedre af det.

De store virksomheder har grebet bolden og går foran – det skal vi have flere virksomheder til at gøre.

Derfor skal vi også som regering og politikere fastholde fokus på, at få alle talenter i spil - også i ledelser og bestyrelser.

Tak for ordet.