

TALE

MINISTER FOR

Ligestilling



Minister for ligestillings tale til brug for samråd om flere kvinder i danske virksomhedsbestyrelser i Det Politisk-Økonomiske Udvalg d. 7. maj 2009

06-10-2009
J.nr. 2009-3974
(2009-0005757)

Ligestillingsafdelingen/asm

Spørgsmål K:

”Mener ministeren, at det uforpligtende initiativ fra den forrige minister for ligestilling, Charter for flere kvinder i ledelse er tilstrækkeligt, senest i lyset af ny rapport fra norske Center for Corporate Diversity, der viser, at Danmark suverænt indtager sidstepladsen, når det kommer til at få flere kvinder i danske virksomhedsbestyrelser?”

Spørgsmål L

”Deler minister for ligestilling bl.a. DJØF’s bekymring for Danmarks store problemer med at skabe ligestilling i dansk erhvervsliv på trods af danske kvinders høje uddannelsesniveau samt dokumenterede lederambitioner og vil denne eventuelle bekymring give anledning til nye initiativer, der kan sparke gang i den stilstand på området, som karakteriserer udviklingen i Danmark i modsætning til de andre nordiske lande?”

Tale:

Jeg vil begynde med at sige, at jeg vil besvare de to

spørgsmål samtidig.

1) Præcisering af problemet

Jeg ser gerne, at andelen af kvinder i bestyrelser og ledelser i Danmark vokser. Det er vigtigt at sikre den enkelte kvinde og mand lige muligheder i alle dele af livet, også i arbejdslivet. For virksomhederne og samfundet som helhed er det vigtigt, at alle ressourcer bruges.

At flere kvinder i ledelse kan betale sig, viser tidligere professor og nuværende prorektor Nina Smith med flere i undersøgelsen "*Guld værd for bundlinien*" fra 2005.

Denne undersøgelse dokumenterer, at virksomheder med både kvinder og mænd i ledelse klarer sig lige så godt eller bedre end virksomheder, der kun har mænd i ledelse.

Kvindernes ambitioner om at lede kan der heller ikke stilles spørgsmålstegn ved. Eksempelvis viser Danmarks Jurist- og Økonomforbund DJØF's undersøgelse "*Køn og karriere*" fra 2008, at lige mange af de kvindelige og mandlige medlemmer af DJØF ønsker at blive ledere. Ca. 2/3 af DJØF'erne vil gerne være ledere.

Jeg vil dog understrege, at kvinder ikke skal vælges, alene fordi de er kvinder. I dag tager flere kvinder end mænd en

videregående uddannelse, og der er dermed en stor gruppe af talentfulde og ambitiøse kvinder, der ikke bruges optimalt i dag.

2) Charter for flere kvinder i ledelser er en del af løsningen

Der er altså mange dygtige og ambitiøse kvinder, og virksomhederne skal blive bedre til at udnytte det potentiale.

Jeg er enig med spørgsmålsstilleren i, at der er for få kvinder i ledelser og bestyrelser. Men jeg er ikke enig i, at Charter for flere kvinder i ledelse er et uforpligtende initiativ.

Jeg mener tværtimod, at Charter for flere kvinder i ledelse er et godt værktøj for de virksomheder, der ønsker at arbejde for flere kvinder i ledelse. Når virksomhederne tilslutter sig Charter for flere kvinder i ledelse, så forpligter de sig til at arbejde på syv konkrete områder. De områder er:

- 1) At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse eller for at fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.

2) At udvikle og opstille mål og/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et fastsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.

Beskæftigelsesministeriet har også tilsluttet sig chartret, og i forbindelse med vores fastholdelse af den ligelige kønsfordeling i ledelsen vil vi gerne arbejde med at udbygge vores talentudvikling, så vi sikrer os et godt rekrutteringsgrundlag for den fremtidige sammensætning af ledelsen i Beskæftigelsesministeriet.

3) At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.

4) At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.

5) At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.

6) At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

7) Erfaringsudveksling og deltagelse i netværk under regi af chartret.

Der er udviklet et idékatalog til de syv områder, hvor virksomhederne kan finde inspiration til arbejdet.

For at sikre, at virksomhederne arbejder seriøst med chartret og lever op til de mål, de selv har stillet sig, udpeges der et eksternt og professionelt kontrolorgan. Dette organ skal føre kontrol med virksomhederne hvert andet år.

Hvis virksomhederne ikke har rapporteret eller forklaret eventuelt manglende resultater, kan de ekskluderes fra deltagelse i chartret. Virksomhederne bliver altså målt og vurderet i forhold til de mål, de selv har opstillet og de initiativer, som de selv har planlagt.

Charter for flere kvinder i ledelser er således på ingen måde et uforpligtende samarbejde, men derimod et

væsentligt og godt værktøj til arbejdet med kvinder i ledelse. Men uanset hvor gode politikker og initiativer virksomhederne sætter i værk, kan de ikke skabe forandringen alene. Der er også brug for, at kvinderne selv gør en ekstra indsats.

Kvinderne må kræve af deres partnere, at de deles om barslen, om pligterne i hjemmet og om at hente børnene. Så det ikke primært er en opgave, som kvinderne skal løfte.

DJØF's undersøgelse viser netop, at kvinderne stadig påtager sig den største del af husarbejdet og sjældnere søger lederstillinger end mændene. Politiske tiltag og gode personalepolitikker kan hjælpe et stykke hen ad vejen. Men kvinderne, i lige så høj grad som mændene, være parat til at tage chancen og søge lederjob.

3) Kvoter er ikke vejen frem

I forhold til indsatsen for at øge andelen af kvinder i danske bestyrelser vil jeg igen understrege, at jeg gerne ser en højere andel af kvinder i de danske ledelser og bestyrelser. Ligesom Charter for flere kvinder i ledelse søger at ændre på problemstillingen gennem holdningsforandring og samarbejde med virksomhederne, er det vigtigt, at for-

andring i forhold til andelen af kvinder i bestyrelser sker i samarbejde med virksomhederne.

Kvoter er ikke vejen frem. Kvinder skal have ledelsesstillingerne og bestyrelsesposterne, fordi de er velkvalificerede og ambitiøse. Kvoter giver det indtryk, at kvinderne i sig selv ikke er gode nok, og derfor har brug for hjælp. Det er ikke et kvindesyn, jeg accepterer eller vil arbejde for at udbrede. Jeg vil personligt ikke sidde i et bestyrelseslokale med et skilt på ryggen om, at jeg har fået en kvoteplads. Jeg tror, det er en generel holdning blandt moderne kvinder. Jeg tror ikke på snuptagsløsninger, men at varig forandring skabes gennem holdningsbearbejdning og samarbejde med virksomhederne.

Et eksempel på en sådan indsats er Charter for flere kvinder i ledelse. Et andet eksempel er de reviderede anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse, populært kaldt Nørby-udvalget. Efter opfordring fra økonomi- og erhvervsministeren kom Komitéen for god Selskabsledelse i december 2008 med forslag til, hvordan selskaberne får flere kvinder i bestyrelserne af de børsnoterede selskaber.

Det anbefales, at selskaber i forbindelse med årsrapporter oplyser om mangfoldigheden i bestyrelsen, herunder i forhold til køn. Overordnet anbefaler Nørby udvalget følgende om bestyrelsernes sammensætning: *”For at sikre kvaliteten af arbejdet i bestyrelsen og dermed øge dens bidrag til værdiskabelsen er det vigtigt, at bestyrelsens sammensætning løbende overvejes, herunder med hensyn til mangfoldighed, i relation til bl.a. køn og alder”*.

Det kan umiddelbart indvendes, at anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse blot er netop anbefalinger, og dermed må forventes at have en begrænset effekt. Men jeg er ikke enig i den betragtning. Det skyldes for det første, at Komitéen for god Selskabsledelse er en velrenommeret institution, og dens anbefalinger har derfor en stor signalværdi.

For det andet er anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse ikke kun anbefalinger i betydningen gode råd, men derimod anbefalinger ud fra princippet om ”følg eller forklar”. Det vil sige, at virksomheder enten skal følge Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger, eller forklare hvorfor de ikke vil følge disse anbefalinger. Det er fra Københavns Fondsbørs et krav, at alle børsno-

terede selskaber skal foretage denne afrapportering i deres årsrapporter.

4) Afrunding

Opsamlende vil jeg understrege, at jeg ikke ser nogen lette genveje til flere kvinder i ledelser og bestyrelser. Varrig forandring skabes gennem holdningsbearbejdning og samarbejde med virksomhederne. I denne proces er Charter for flere kvinder i ledelse et vigtigt redskab. Flere kvinder med ledererfaring er en forudsætning for, at der er kvinder at rekruttere til bestyrelsesarbejde. Her spiller Anbefalingerne for god selskabsledelse fra Komitéen for god Selskabsledelse en stor rolle.

Alverdens tiltag fra politisk side eller personalepolitikker fra virksomhederne er ikke nok til at ændre på situationen. Der er også brug for, at kvinderne er parate til at tage de sidste skridt. Dels ved at være opsøgende i forhold til ledelsesstillingerne og bestyrelsesposterne. Dels ved at sørge for, at baglandet er i orden med en partner, der deles om pligterne.