Erhvervskvinder: Kvoteordning nu!

Selvom flere virksomheder på det seneste har markeret sig med nye regler for at sikre flere kvindelige ledere, er der stadig meget tilbage at ønske, når det kommer til ligestillingen i toppen af dansk erhvervsliv. Den landsdækkende forening ErhvervsKvinder tager tyren ved hornene og foreslår nu i et brev til Ligestillingsministeren og partiernes ligestillingsordførere, at Danmark indfører en kvoteordning for kvinder i bestyrelserne som bl.a. findes i Norge.

Der er meget få kvinder på chefstolene i dansk erhvervsliv, og helt galt går det, når man ser på antallet af kvinder i de danske bestyrelser. Berlingske Nyhedsmagasin foretog i 2008 en optælling af kvindelig bestyrelsesmedlemmer blandt de 170 børsnoterede danske virksomheder, der viste, at kvinderne kun udgjorde 5,6 %. Tallet er dog svagt stigende: I 2005 var 4,7 % af bestyrelsesposterne besat af en kvinde, og i 2006 var tallet 5,2 %. Men det er ifølge formand for foreningen ErhvervsKvinder, Charlotte Pontoppidan Vest, slet ikke nok:

– Forsætter vi med den fart, får vi ikke reel ligestilling på bestyrelsesniveau i dette århundrede, og det understreger jo bare, at et hvert argument om, ”at det nok skal komme” ikke holder. Det er ganske enkelt ikke godt nok. Derfor vil vi i ErhvervsKvinder have, at der bliver indført en kvoteordning for antallet af kvinder i de danske bestyrelser.

I Norge har det siden 2008 været lovpligtigt at have 40 % kvinder i bestyrelserne. ErhvervsKvinder er Danmarks største landsdækkende netværk af erhvervsaktive kvinder, og her foreslår man nu, at Danmark indfører en lignende ordning:

– Vi er nødt til at tvinge det her igennem, hvis kvinderne skal have mulighed for at vise, hvad de kan. Vi har at gøre med systemer og mekanismer, der er så fastlåste, indgroede og gammeldags, at der ikke sker noget, hvis ikke der bliver grebet ind fra centralt hold, siger Charlotte Pontoppidan Vest.

De kvalificerede kvinder står i kø

Den norske kvoteordning har betydet, at antallet af kvinder i bestyrelserne er steget fra omkring 200 til omkring 1000. Samtidigt sidder der i dag 67 *danske* kvinder i de norske bestyrelser. I bestyrelserne i de børsnoterede danske virksomheder sidder der samlet set kun omkring 50, og ifølge Charlotte Pontoppidan Vest er det reelle tal langt lavere:

– Hvis du renser tallet for kvinder, der har en bestyrelsespost pga. familiemæssige relationer til virksomheden eller som er valgt som medarbejderrepræsentanter, ser det langt værre ud.

Tal fra VIFA - Videnscenter for Finans, viste i 2006, at den mest anvendte begrundelse for de manglende kvinder på bl.a. ledelsesposter var, at der var for få kvindelige ansøgere til stillingerne. Men det tror Charlotte Pontoppidan Vest ikke på. Hun understreger, at de virkeligt magtfulde ledelsesposter kun opslås yderst sjældent og bestyrelsespladserne aldrig, fordi kandidaterne i begge tilfælde findes gennem netværk. Der som regel udelukkende består af mænd:

– De selv samme mænd, der i VIFAs undersøgelse efterlyser flere kvindelige ansøgere til lederstillingerne, fortæller i samme åndedrag, at de har fået deres eget job på baggrund af en opfordring fra deres netværk. Og de gør det helt uden at reflektere over paradokset i udsagnet. Det hænger jo slet ikke sammen, siger Charlotte Pontoppidan Vest.

Men er det ikke bare, fordi kvinderne ikke er gode nok til at gøre opmærksomme på sig selv og deres kvalifikationer? Nej, fastslår Charlotte Pontoppidan Vest:

– Der er dannet grupper som f.eks. ”Flere kvinder i bestyrelserne nu” på Facebook, der har som formål at få taletid på virksomhedernes generalforsamlinger via aktieopkøb, men intet sker. Der findes flere databaser, hvor de kvalificerede kvinder står i kø for at få bestyrelsesposter. Der er bare ingen, der bruger dem. Kvinderne har kvalifikationerne, vi er parate til at tage ansvaret, men vi kommer ikke til, fordi systemet er indrettet, så mændene rekrutterer hinanden.

Ikke råd til at vente

At kvindernes manglende repræsentation i de danske bestyrelser skyldes, at de hellere vil pleje familien, tror Charlotte Pontoppidan Vest heller ikke på. Og når det tidligere fra ministerielt hold er blevet påstået, at den manglende ligestilling på lederniveau først og fremmest ”har sin rod i et privat problem” med manglende ligestilling i hjemmene, er ifølge hende også ude af trit med virkeligheden:

– Europakommissionens rapport fra 2007 om ligestilling mellem kønnene opregner bl.a. fordelingen af mandlige og kvindelige ledere – Danmark er nr. 22 på den liste! Du skal ikke bilde mig ind, at ligestillingen har bedre kår i lande som Rumænien, Polen og Grækenland. Det holder simpelthen ikke, fastslår Charlotte Pontoppidan Vest og understreger: - Det handler ikke om ligestilling eller om at gøre kvinderne en tjeneste. Det handler om at få de bedste folk. Det her er ikke et privat problem - det er et samfundsmæssigt problem, at halvdelen af befolkningen reelt set er udelukket fra at få indflydelse. Det går ud over vores konkurrenceevne, når rekrutteringen kun foregår blandt halvdelen af talentmassen. Egentlig er det jo ganske enkelt: Hvis man kun dyrker halvdelen af sin jord, får man jo heller ikke det fulde udbytte. Vi har simpelthen ikke råd til at vente længere, fastslår Charlotte Pontoppidan Vest.

Kvinder giver bedre bundlinje

En af de mest omfattende undersøgelser af forholdet mellem kvinder i toppen og virksomhedens bundlinje i Danmark, peger også på, at det vil være sund fornuft at lukke kvinderne ind i topledelsen. Undersøgelsen, der omfatter de 5000 største danske virksomheder i perioden 1993-2003 viser nemlig, at virksomheder med kvindelig CEO’s, topledere og tværgående direktører samt bestyrelsesmedlemmer ganske enkelt har op til 15 % bedre bundlinje i forholdt til de virksomheder, hvor kvinderne glimrer ved deres fravær.

– Vi er simpelthen nødt til at gøre noget nu, da vi står over for et reelt og stort samfundsøkonomisk problem. Vi har jo været alle omvejene med dialog om diversitet, frivillige chartere osv., men imens vi snakker, er antallet af kvinder i danske bestyrelser samlet set faldende. Når vi nu ved, at virksomheder, der formår at inddrage begge køn i topledelse og bestyrelse, klarer sig bedre, må vi også drage konsekvensen. Vi skal ikke vente til i morgen men derimod nu vælge en model, der kan implementeres uden årevis af yderligere tovtrækning og virkningsløs dialog, siger Charlotte Pontoppidan Vest.

Charlotte Pontoppidan Vest mener derfor, at den eneste løsning er indførelsen af en kvoteordning for kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

– Der skal en holdningsændring til, hvis kvinderne skal have mulighed for at modbevise de mange myter og fordomme, der huserer på landets direktionsgange. Derfor er kvoteordningen nødvendig,

for hvad er alternativet? Det er et logiske spørgsmål, der synes at være gledet ud af debatten. Det er let at sige, at man er imod en kvoteordning men langt sværere at besvare, hvad så vil gøre for at løse et stort samfundsøkonomisk problem, hvor den kvindelige talentmasse ikke udnyttes, slutter Charlotte Pontoppidan Vest.

I spidsen for næsten 1000 professionelle og aktive erhvervskvinder håber Charlotte Pontoppidan Vest derfor på, at ErhvervsKvinders forslag om en kvoteordning nu vil dæmme op for problemet og møde bred politisk opbakning.

FAKTA

Om ErhvervsKvinder

ErhvervsKvinder blev dannet i 1982 og har i dag næsten 1000 medlemmer, fordelt på alle aldersgrupper - erfarne såvel som nyuddannede. Foreningen ønsker at sætte fokus på kvinders talentmasse for derigennem at gøre kvinderne mere synlige i erhvervslivet.

Med 10 lokalforeninger dækker ErhvervsKvinder hele Danmark inden for både den private og offentlige sektor. Målgruppen er kvindelige ledere på alle niveauer, iværksættere og selvstændige.

Læs mere på www.erhvervskvinder.dk

For yderligere informationer kontakt venligst:
Formand for ErhvervsKvinder, Charlotte Pontoppidan Vest på tlf. 42 30 51 67.

Om forslaget

ErhvervsKvinder foreslår, at der ved lov vedtages en kvoteordning for kvinders andel i danske bestyrelser efter norsk model. Ordningen skal som minimum omfatte alle børsnoterede selskaber, da det er her, repræsentationen af kvinder er ringest. En anden mulighed er at lade ordningen være omsætningsbestemt således, at alle virksomheder med en omsætning på over 100 mio. kr. skal have minimum 40 % kvinder i den siddende bestyrelse. ErhvervsKvinder foreslår, at der fra politisk side nedsættes et arbejdsudvalg med det formål at tilpasse den norske kvotemodel til danske forhold.

I halvandet år har ErhvervsKvinder arbejdet indgående med kvotespørgsmålet og de mange undersøgelser, såvel nationalt som internationalt, der belyser kvindernes placering og rolle i toppen af erhvervslivet. Som en del af arbejdet har foreningen bl.a. afholdt adskillige paneldebatter i hele landet med deltagelse af bl.a.

- Susanne Larsen, tidl. adm. direktør, SAS Danmark
- Mette Verner, økonom
- Lone Dybkjær (R)
- Turid Leirvoll (SF)
- Bente Bendix (V, RegionSyd)
- Drude Dallerup, Stockholm Universitet

På baggrund af arbejdet med kvotespørgsmålet har en enig hovedbestyrelse i ErhvervsKvinder konkluderet, at det er nødvendigt at indføre en kvoteordning i Danmark efter norsk model.

Om ”den norske model”

Den norske kvoteordning var flere år under vejs. Først forsøgte erhvervsliv og Storting at løse problemet ved frivillig indsats. Man gav håndslag på, at nu skulle man arbejde mod det fælles mål at øge andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Men intet skete, heller ikke da Stortinget truende med at indføre en kvoteordning ved lov. Derfor besluttede et bredt politisk flertal i sidste ende at indføre en kvoteordning ved lov.

Loven blev fremsat i 2002 og vedtaget i det norske Storting i 2003. Den trådte i kraft den første januar 2006. Derefter fik selskaberne to år til at rette sig ind efter loven. Loven kræver, at begge køn skal være repræsenteret i ASA-selskaberne med mindst 40 procent hver.

- Har bestyrelsen to eller tre medlemmer, skal begge køn være repræsenteret
- Har bestyrelsen fire eller fem medlemmer, skal begge køn være repræsenteret med mindst to
- Har bestyrelsen seks til otte medlemmer, skal hvert køn være repræsenteret med mindst tre
- Har bestyrelsen ni medlemmer, skal hvert køn være repræsenteret med mindst fire
- Har bestyrelsen flere medlemmer, skal hvert køn være repræsenteret med mindst 40 %

Loven om kønskvotering i bestyrelserne gælder alle ASA-selskaber, dvs. almene aktieselskaber, i Norge. Alle børsnoterede selskaber skal være ASA’er, men det er ikke alle ASA-selskaber, som er børsnoterede.

De ASA-selskaber, som ikke lever op til loven fra første januar 2008, risikerer at blive tvangsopløst. I dag er ingen selskaber blevet opløst – alle lever op til loven. I 2002 var der omkring 200 kvindelige bestyrelsesmedlemmer i Norge – i dag nærmer tallet sig 1.000

Kilde: http://www.kvinfo.dk/side/557/article/808/

Om de i materialet nævnte undersøgelser

For yderligere information om undersøgelser, fakta og statistik kontakt venligst økonom Mette Verner, Danmarks Journalisthøjskole, på tlf. 23 39 20 76

Mette Verner er økonom og har stået bag en række undersøgelser af kvinders forhold på det danske arbejdsmarked, herunder undersøgelser der viser, at virksomheder med kvinder i toppen klarer sig bedre, herunder bl.a. Smith, N., V. Smith & M. Verner (2006): Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms. *International Journal of Productivity and Performance Management* 55(7), pp. 569-593. For CV se venligst http://www.hha.dk/nat/mettev/cv_mev.pdf

Økonom og forsker Mette Verner er per 01.11.09 ansat ved Danmarks Journalisthøjskole og har frem til dette tidspunkt været ansat som Associate Professor ved Department of Economics på Aarhus School of Business.

Berlingske Nyhedsmagasin foretog i marts 2008 en opgørelse af samtlige 170 danske børsnoterede selskaber. På daværende tidspunkt sad i alt 48 kvinder i disse virksomheders bestyrelser. Det svarer

til 5,6 procent af samtlige bestyrelsestaburetter – hvilket er en minimal stigning på to år på 0,4 procent point.

Læs mere på: http://www.business.dk/article/20081206/nyhedsmagasin/81203069/

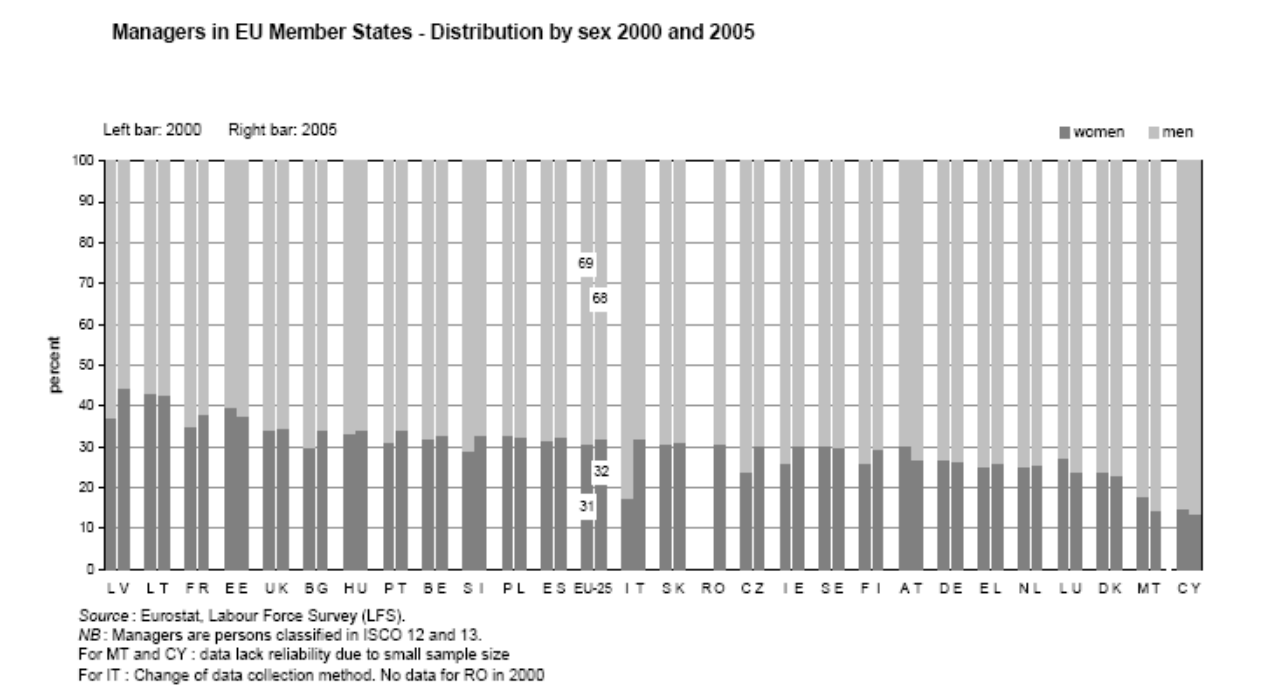
I 2006 gennemførte ***VIFA - Videnscenter for Finans*** et projekt "Kvinder i ledelse". To uafhængige forskere analyserede, i samarbejde med Danske Bank, Nordea, Nykredit og Fionia Bank, finanssektoren med henblik på at belyse initiativer og barrierer for, at flere kvinder bliver ledere. I rapporten, der blev til på baggrund af en række interview med topledere i finansverden, hedder det bl.a.:

” Kvindelige medarbejdere søger ikke karrierefremmende eller egentlige lederstillinger, gentages det ofte (…) Den stadigt tilbagevendende formulering på tværs af interviewene er: ”Kvinder søger ikke”, nogle gange suppleret med den forklaring, at ”kvinder vil kunne alle 10 ting, før de søger en stilling, hvorimod mænd …”, og endelig ”man kan/skal jo ikke tvinge nogen …”.(side 12)

”En meget stor andel af de stillinger, de interviewede havde bestridt, eller som de bestred på interviewtidspunktet, var de enten blevet opfordret til at søge eller også var de blevet tilbudt stillingerne uden forudgående ansøgningsprocedurer.” (side 15)

Læs hele rapporten på:
http://www.finansforbundet.dk/images/kvinderogledelse/vifa_kvinder-i-ledelse-i-den-finansielle-sektor_del-2.pdf

Europakommissionens rapport fra 2007 vedrørende ligestilling mellem kønnene, herunder fordelingen af mandlige og kvindelige ledere



Kilde: http://www.eu-oplysningen.dk/upload/application/pdf/d4249361/20070049.pdf (side 17)

Om andre undersøgelser

Ligestillingsministeriet: ”Kvinder i danske bestyrelser”, februar 2007
Ligestillingsministeriet fik i 2006 udarbejdet en rapport, der giver en statistisk beskrivelse af kvinders repræsentation i danske virksomhedsbestyrelser.

Indledningsvis bemærker forfatteren bag rapporten, at Danmark internationalt er kommet langt med at sikre en høj erhvervsdeltagelse både blandt kvinder og mænd, og at det derfor opsigtsvækkende, at der er 3½ gange så mange mænd som kvinder i de danske bestyrelser.

Beskæftigelsesfrekvensen for mænd og kvinder i Danmark var i 2008 var ifølge Ligestillingsministeriets egne tal på henholdsvis 80,2 % for mænd og 74,5 % for kvinder.

Rapporten giver et detaljeret billede af kvinders bestyrelsesrepræsentation i Danmark og bygger på oplysninger om alle aktie- og anpartsselskaber med en bestyrelse. I alt indgår 38.800 selskaber i undersøgelsen, hvoraf 30.600 er aktieselskaber og 8.200 er anpartsselskaber. Ydermere beskriver rapporten bestyrelsessammensætningen i forhold til forskellige aldersgrupper, sektorer, efter virksomhedsstørrelse og virksomhedsalder, vækstorienterede virksomheder og eksportvirksomheder og de nye regioner samt væsentlige ændringer i kvinders bestyrelsesaktivitet fra 1997 til 2005.

De væsentligste konklusioner i rapporten er følgende:

- 22 pct. af bestyrelsesposterne er besat af kvinder
- Fra 1997 til 2005 er kvinders andel af bestyrelsesposterne steget fra 21,1 pct. til 22 pct.
- I moderselskaber, hvor de vigtigste strategiske beslutninger sædvanligvis tages, er kvinders andel faldet fra knap 25 pct. i 1997 til under 22 pct. i 2005.
- 38 pct. af bestyrelserne har ingen kvindelige medlemmer. Kvinder er især underrepræsenteret i bestyrelserne i store virksomheder, hvor kun godt 11 pct. af bestyrelsesposterne er besat af kvinder. Til sammenligning er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer på knap 24 pct. i små virksomheder og godt 18 pct. i mellemstore virksomheder.
- 62 pct. af bestyrelserne i store virksomheder har ingen kvindelige medlemmer.
- Kvinder er underrepræsenteret på formandsposterne og især næstformandsposterne. Godt 19 % af formandsposterne og kun 10 pct. af næstformandsposterne er besat af en kvinde.
- 20 pct. af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er kvinder. Da kun store virksomheder har krav om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, skal dette tal sammenlignes med kvinders andel af bestyrelsesposterne i store virksomheder på godt 11 pct.
- Kvinder er i højere grad repræsenteret i bestyrelserne i ældre virksomheder end i yngre virksomheder.
- De fleste bestyrelsesmedlemmer har kun én bestyrelsespost. Det gælder både kvinder og mænd. Mandlige bestyrelsesmedlemmer har dog i gennemsnit flere bestyrelsesposter end kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Læs hele rapporten her:
http://www.lige.dk/files/PDF/rapport_cbs_bestyrelser.pdf

DJØF: ”Vi kan ikke bare vente”, oktober 2008

DJØFs hovedbestyrelse nedsatte i efteråret en task force, der skulle fokusere på temaet ”Køn & Ledelse” og arbejde målrettet med spørgsmålet om, hvorfor der stadig er få kvinder i lederstillinger og endnu færre i det, man kunne kalde topledelse.

Task forcen offentliggjorde i oktober 2008 en større rapport, der bl.a. inddrog en lang række eksterne undersøgelser, der belyser ligestillingsspørgsmålet. Rapporten har primært fokus på de manglende kvindelige ledere, men konkluderer ligeledes, om bestyrelser og den daglige ledelse:

”disse to områder (…) antages i et vist omfang at være afhængige af hinanden” (side7)

Konklusionen sker bl.a. på baggrund af en undersøgelse fra amerikanske Catalyst, der viste, at selskaber med to eller flere kvinder i bestyrelsen i 2001 havde 25 % flere kvinder i den øverste ledelse i 2006, end selskaber, der i 2001, kun havde ét kvindeligt bestyrelsesmedlem.

Derudover fremdrager rapporten bl.a. følgende på baggrund af undersøgelse blandt DJØFs egne medlemmer:

”Hver gang et DJØF-medlem opnår en [leder-]stilling ved ansøgning, er der (…) to DJØF-medlemmer, der tager imod en lederstilling efter en mere uformel procedure. Derved får de ubevidste mekanismer, hvor kvinder frasorteres, yderligere plads”. (s.20)

Mange har håbet og forventet, at en ligelig adgang til uddannelse og efterfølgende opstigen i karrieren ville føre til en langsom men sikker udligning af forskellene på repræsentationen af de to køn i ledelse. Men tiden og gode viljer har ikke for alvor ændret billedet”.(s.32)

Taskforcen konstaterede herefter (s.36):

- at der nu er langt flere kvinder i rekrutteringslagene
- at lige så mange af kvinderne som af mændene tilkendegiver både lyst og ambitioner over for lederstillinger
- at mændene har lidt andre, men fuldstændigt lige tyngende argumenter imod ledelsesopgaven som kvinderne
- at kvoter bruges for at sikre alle mulige andre hensyn – mandlige dyrlæger, jyske repræsentanter, særlige studerende
- at vi helt ubevidst forholder os mere kritisk til ensartede kvalifikationer, hvis de repræsenteres af kvinder
- at det ikke har hjulpet at vente, at diskutere, at oplyse

Læs hele rapporten her:
http://www.djoef.dk/djoefbladet/Arkiv/DJOeFBladet2008/DJOeFBladetnr202008/~/media/Documents/Djoef/R/RapportenomKoenLedelseVikanbareikkevente.ashx

Om andre tiltag for at få flere kvinder i bestyrelser

”Aktionærer for flere kvinder på bestyrelsesposter”/Best.Women
Forening startet af SFs ligestillingsordfører, Pernille Vigsø Bagge i 2008. Foreningens formål er at sætte en stopper for den mandlige dominans i bestyrelserne gennem opkøb af aktier i danske, børs-

noterede selskaber uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer for at få taletid på de årlige generalforsamlinger.

Foreningen er oprettet på facebook.com - søg på ”flere kvinder i bestyrelserne nu” og havde 11.09.09 1.226 medlemmer.

Databaser for kvinder, der ønsker lederstillinger eller bestyrelsesposter
www.karrierekvinder.dk
www.womenonboard.dk