

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.