

opdyrkning og styrkelse af den kvindelige talentmasse i virksomheder og organisationer ved at oprette en pulje, som organisationer og foreninger kan søge fra. Forslaget er en delvis genfremsættelse af et forslag fra SF, som blev debatteret her i salen i både 2005 og 2007.

Jeg er meget enig med forslagsstillerne i, at andelen af kvinder i toppen af dansk erhvervsliv både i ledelserne og i bestyrelserne er for lille, men kvoter er for mig at se ikke vejen frem. Jeg kan ikke rigtig forlige mig med det kvindesyn, som jeg synes ligger bag, nemlig at vi som kvinder har brug for kvoter for at få indflydelse i samfundet. Jeg tror, at vi også på det her punkt kan komme længere, ved at kvinderne selv presser på og gør sig dygtigere, og ved at der kommer en dialog med virksomhederne for at få dem til målrettet at gå efter at få flere kvinder i ledelsen. Hvis vi får flere kvinder med ledelseserfaringer, får vi også flere kvinder, som har de nødvendige kvalifikationer til et bestyrelsesarbejde. At kvinder i ledelsen er en god forretningsstrategi er ikke længere nogen hemmelighed. Det har vi faktisk dokumentation for i forskningsrapporter.

Med de initiativer, regeringen har taget, siden vi sidst stod her, har vi flyttet os fra de gode eksemplers strategi til de gode resultaters magt, fra en best practice-strategi til en forpligtelsesstrategi. Den måde, hvorpå vi vil arbejde på at få flere kvinder i ledelsen og dermed også øge rekrutteringsgrundlaget til bestyrelserne, går bl.a. over det charter, som jeg har lanceret, og som der allerede er en betydelig succes med.

Chartret går kort fortalt ud på, at virksomhederne forpligter sig til en strategi for at få flere kvinder i ledelsen. De skal skrive under på syv konkrete forpligtelser, som de selv fastlægger, med nogle måltal og en strategi for, hvordan de vil styrke talentmassen i deres egne virksomheder og i hele den måde, de rekrutterer på. Inden for den her korte tid – et par måneder – der er gået, siden chartret blev lanceret, er der i dag i alt 25 virksomheder, der har skrevet under og dermed forpligtet sig på en strategi for at få flere kvinder i ledelsen. Det er blevet positivt modtaget, og målet er, at der er 100 virksomheder, som skal have skrevet under ved udgangen af 2010. Men jeg synes altså, at det tegner til, at det mål kan nås – og meget gerne mere end det.

Det vil så også danne et godt grundlag for, at vi får flere kvinder i de danske selskabers bestyrelser. Her er der også en meget ulige repræsentation, og det er også en af grundene til, at vi i

regeringen har bedt komiteen for god selskabsledelse om at komme med forslag til, hvordan vi får flere kvinder i ledelsen af de børsnoterede selskaber. Det kan eksempelvis ske gennem det danske kodeks for selskabsledelse, som er en udmøntning af anbefalinger for god selskabsledelse. Erfaringerne har vist, at erhvervslivet er meget bevidst om indholdet af disse anbefalinger, og jeg ved, at komiteen allerede har taget opfordringen til sig og er i gang med at mødes med relevante netværk og enkeltpersoner, som har arbejdet med kvinder og ledelse.

Jeg tror ikke, at den norske model, hvor alle selskaber tvinges til at opfylde en bestemt kvote på mindst 40 pct. kvinder i bestyrelser, og hvor myndighederne kan fratage selskaberne muligheden for at blive eller forblive børsnoterede, hvis kvoten ikke opfyldes, dur, fordi den bygger på en tvang, hvor man risikerer at ende med at skulle lukke virksomheder, sådan som de jo også må true med i Norge.

Det, der er afgørende, er, at forandringerne skabes i selskaberne, og her er chartret for flere kvinder i ledelse og en anbefaling fra det såkaldte Nørby-udvalg, der arbejder med de anbefalinger til en god selskabsledelse, et klart signal til virksomhederne om at være opmærksomme på de kompetencer og kvalifikationer, som både kvinder og mænd har. Der er mange kompetente kvinder. De skal blot frem i forreste række, og der skal være mere opmærksomhed omkring emnet. På den måde bliver det en samlet øjenåbner for virksomhederne, at en god forretningsstrategi også er at satse på kvinder med talent, ikke kun i bestyrelserne, men forhåbentlig også i rekrutteringen, karriereudviklingen, talentplejen, ledelsen og på andre måder.

I forslaget til folketingsbeslutning skriver forslagsstillerne, at der kun sidder 48 kvinder, svarende til 5,6 pct., i bestyrelserne for danske børsnoterede selskaber. Jeg kan heldigvis sige, at det ikke står helt så galt til. I april 2008 var kvinderepræsentationen i de ca. 220 danske børsnoterede selskabers bestyrelser på 9 pct. I de statslige aktieselskaber er kvinderne repræsenteret med 17 pct. i bestyrelserne. Tager man også de ikkebørsnoterede selskaber med, så sad kvinderne i 2005 på 22 pct. af bestyrelsesposterne. Det er ikke tal, som jeg er tilfreds med. Der er plads til forbedringer, og det er derfor, at vi har bedt komiteen for god selskabsledelse om at se på, hvordan det kan gøres bedre.

Ligestilling er ikke noget, der kommer af sig selv. Vi skal fortsat arbejde fokuseret og vedhold-