

Lilja Mósesdóttir: Formand for Altingets handelskomite
Specielle tiltag til udjævning af magtforholdet mellem mænd og kvinder i det islandske erhvervsliv.

Ensartethed i den gruppe, der udgør ejere og ledere i islandske virksomheder, har kendetegnet det islandske erhvervsliv før og indtil den økonomiske krise. Personerne, der spillede hovedrollerne i de såkaldte finansielle erobringstogter til Europa, var født omkring 1970 og viste sig for offentligheden som mænd klædt i jakkesæt. Man mener nu, at denne ensartethed har været en betydende faktor i sammenbruddet af det islandske banksystem, og man har efterlyst tiltag for at sikre variation blandt erhvervslivets ledere. Med variation mener man her, at der vælges såvel kvinder som mænd med en forskellig baggrund i ledende stillinger for at sikre, at forskellige holdninger og kritisk tænkning ligger til grund for erhvervslivets beslutningstagning og virksomhedspolitik.

De nordiske lande er nået længere end de fleste andre lande angående ligestilling blandt kvinder og mænd i erhvervslivet, lige bortset fra antallet af kvinder blandt ejere og ledere af virksomheder. Procentdelen af kvinder i virksomheders bestyrelse i den private sektor ligger fra 7 til 36 %. Kun 15 % af privatejede virksomheder i Island havde i 2009 bestyrelsesmedlemmer af begge køn. Yderligere ser man på statistikken, at antallet af kvinder i bestyrelser af nystiftede virksomheder i Island er faldet efter bankkrakket, til trods for forventninger om det modsatte. Ifølge undersøgelsen ***Kvinder og mænd i ledende stillinger i 2008*** fra Islands Statistik er det mænd, der udfylder ni ud af ti pladser som administrerende direktører, bestyrelsesformænd og –medlemmer i virksomheder med flere end 50 ansatte. Yderligere viser statistikken, at kønsfordelingen blandt bestyrelsesmedlemmer og –formænd i perioden 1999-2007 nærmest har holdt sig uændret, på 22 % kvinder og 78 % mænd. Disse statistiske oplysninger giver os et fingerpeg om stagnation eller endda tilbagegang angående ligestilling mellem mænd og kvinder i ledelsen af det islandske erhvervsliv.

I Norge har man kønskvotering, som fastsætter procentdelen af henholdsvis kvinder og mænd i bestyrelser og desuden foreskriver, at hvor der sidder **flere end fem** medlemmer i bestyrelsen, skal intet af kønnene udgøre mindre end **40 %** af bestyrelsen. Denne lov har medført, at Norge nu er et ledende land hvad angår ligestilling blandt kønnene i virksomhedsledelse. Da kønskvoteringen blev indledt i 2004, udgjorde antallet af kvinder 9 % af bestyrelserne hos de virksomheder, der var registrerede i børsen i Oslo, men var i 2009 steget til 36 %. Man påtænker nu en revidering af loven, således at den også omfatter mellemstore og små virksomheder, hvoriblandt også findes virksomheder, der delvis ejes af kommunerne. Kønskvoteringen menes nu at omfatte ca. 500 aktieselskaber. Jeg kan nævne, at mange af de norske aktieselskaber fandt det vanskeligt at opfylde kravet om 40 % kvindelige medlemmer under indkøringsperioden, hvor virksomhederne var forpligtede til at nå dette mål gennem valg af bestyrelsesmedlemmer på to generalforsamlinger.

Ifølge undersøgelser i Finland og Danmark giver de virksomheder, der har bestyrelsesmedlemmer af begge køn eller kvindelig direktør, mere udbytte end de virksomheder, der har ensartede bestyrelser. En ny undersøgelse af 101 islandske virksomheder viser en positiv markant sammenhæng mellem på den ene side at have en bestyrelse, hvor begge køn er repræsenterede og på den anden side virksomhedens udbytte set i forhold til egenkapital, og desuden en svag men positiv sammenhæng med udbytte set i forhold til samlede aktiver. Årsagen til et bedre udbytte hos virksomheder med kvinder i bestyrelsen er ifølge undersøgelsen at kun de allermest kompetente kvinder indvælges i virksomhedernes bestyrelse. Desuden synes det at være et faktum at en større variation i bestyrelsesmedlemmers baggrund fører til en bedre beslutningstagning.

Under hensynstagen til ovennævnte foreslog Altingets handelskomite en bestemmelse om kønskvotering i forbindelse med ændringer af loven om aktie- og anpartsselskaber. Jeg kan nævne, at lovændringen blev vedtaget nu i 2010 af altingsmedlemmer fra Folkealliancen, Venstrebevægelsen de Grønne og Fremskridtspartiet (som er et centerparti).

Bestemmelsen lyder således:

*Et aktieselskab skal have en bestyrelse med mindst tre personer. Aktieselskaber, der gennemsnitligt **beskæftiger flere end 50 personer** på årsbasis, skal, hvor bestyrelsen består af **tre medlemmer**, have begge køn repræsenteret i sin bestyrelse og, hvor bestyrelsen består af flere end tre medlemmer, sikre at intet af kønnene har en lavere repræsentation end 40 %. Denne lov omfatter også bestyrelsernes suppleanter, idet antallet af henholdsvis kvinder og mænd i bestyrelse og suppleantbestyrelse sammenlagt dog skal tilstræbes at være lige.*

Denne kønskvotering vil omfatte ca. 350 virksomheder, hvoraf de 129 er aktieselskaber (hf.) og 218 er anpartsselskaber (ehf.). I lyset af Norges erfaring ansås det for nødvendigt også at lade anpartsselskaber falde under denne lov. Den norske lov omfatter ikke anpartsselskaber, og det menes at denne selskabsform er blevet mere udbredt på grund af kønskvoteringen. Angående anpartsselskaberne foreslås det, at begge køn skal være repræsenterede i bestyrelser med to eller tre medlemmer, og hvor bestyrelsen består af flere end tre medlemmer, skal intet af kønnene have en lavere repræsentation end 40 %. I 2008 trådte en lignende bestemmelse i kraft, der omfattede alle offentlige virksomheder og da uden form for begrænsning hvad angår medarbejdere eller bestyrelsesmedlemmer. Den islandske kønskvotering for virksomheder i den private sektor er meget mere omfattende end dens norske forbillede, idet den ikke alene omfatter børsregistrerede aktieselskaber men *alle* aktieselskaber og anpartsselskaber med flere end 50 medarbejdere. Derudover omfatter kvoteringen selskaber med færre bestyrelsesmedlemmer, d.v.s. tre eller flere bestyrelsesmedlemmer i Island, imod fem eller flere i den norske kvotering.

Det formodes, at lovbestemmelserne angående kønskvotering i bestyrelser ikke vil træde i kraft før 1. september 2013. Selskaber, der falder under bestemmelsen, har således rigelig tid til at indordne sig under bestemmelsen, eller fire generalforsamlinger. Erhvervslivet får således mulighed for selv at korrigere den hidtidige uoverensstemmelse uden lovgivningsmagtens direkte indblanding. Lovens ikrafttræden tager derudover sit udgangspunkt i en kontrakt mellem Foreningen for Kvindelige Virksomhedsejere, Islands Arbejdsgiverforening og Islands Handelsråd om øgning af variation i erhvervslivets ledergruppe, således at hvert køn ved udgangen af 2013 ikke har en ringere repræsentation end 40 %.