

# HOLDNINGSKARTOTEKET

---

## DET MENER PARTIERNE

Venstre så gerne flere kvinder i bestyrelseslokalerne og det skal ske ad frivillighedens vej. Det skal handle om at mangfoldige kompetencer og evner - ikke sammensætningen af X og Y kromosomer. Vi kan se at mangfoldig ledelse giver gode resultater på bundlinen, men det ændrer ikke ved det faktum, at det fortsat skal være op til den enkelte virksomhed selv at bestemme hvem de ønsker i deres bestyrelse.

Topposter og bestyrelsesposter bør i langt højere grad være et fælles anliggende. Socialdemokraterne har derfor været med til at beslutte 'den danske model for flere kvinder i ledelse', som forpligter de 1.100 største virksomheder til at fastsætte måltal for den kønsmæssige sammensætning i de øverste ledelsesorganer og udarbejde en politik på området, ligesom statslige institutioner forpligtes på samme måde.

Dansk Folkeparti er tilhænger af ligestilling på arbejdsmarkedet, men vi ønsker ingen positiv særbehandling af nogen speciel gruppe. Det må udelukkende være en persons kvalifikationer, som er afgørende for mulighederne på arbejdsmarkedet. Når der ikke findes flere kvinder på topposter, skyldes det ikke diskrimination, men hænger i højere grad sammen med, at mange kvinder ikke ønsker disse meget tidkrævende stillinger.

Selv om kvinder fylder mere på universiteterne, er de stadig et sjældent syn i toppen af erhvervslivet. Socialistisk Folkeparti mener, at det er nødvendigt at lovgive på området, hvis vi for alvor skal fremme ligestilling i toppen af dansk erhvervsliv. Det har man gjort med succes i Norge. SF har flere gange foreslået, at folketinget skal fastsætte regler, der pålægger danske virksomheder at få flere kvinder ind i bestyrelserne inden for en given tidsramme.

Det Konservative Folkeparti er en varm tilhænger af reel ligestilling mellem kønnene, forstået som kvinder og mænds lige muligheder for at udfolde deres individuelle evner, anlæg og interesser. De måler derimod ikke graden af ligestilling på, om der nu også er nøjagtig lige mange kvinder og mænd, der vælger samme uddannelse eller erhverv. Det er de reelle muligheder, der er afgørende. Kønskvotering er det Konservative Folkeparti grundlæggende imod, idet kvoter strider imod opfattelsen af ligestilling forstået som lige muligheder.

Ligestilling kommer ikke af sig selv. Radikale Venstre vil stille krav om, at den offentlige sektor laver handleplaner, der sikrer mangfoldighed blandt medarbejderne. Ligesom vi forventer, at den private sektor finder nye veje, der sikrer, at alle har samme chancer på arbejdsmarkedet. Radikale Venstre vil følge udviklingen tæt og er blandt andet parate til at lovgive om andelen af kvinder i bestyrelser, hvis ikke ligestillingen kommer i gang.

Det er afslørende for samfundet, at mænd i den grad dominerer på topposter og i bestyrelser. Enhedslisten er åben overfor at diskutere en lovgivning som den norske, hvor

der opereres med kvoter. Man skal imidlertid ikke gøre sig nogen illusioner om at ligestilling i erhvervslivets top vil ændre samfundet.

Der er stadig en skævhed i kønsfordelingen i topstillinger i erhvervslivet og i den offentlige sektor. Forskellene er blevet udlignet meget, hvilket er et udtryk for, at kvinder i videre udstrækning udnytter deres muligheder og træffer de samme valg, som mænd traditionelt har truffet med hensyn til vægtning af uddannelse og karriere. Samtidig er udligningen et udtryk for, at dygtige kvinder bliver belønnet for deres indsats. Det sidste er kun ret og rimeligt, mener Liberal Alliance. Derimod er det ikke et spørgsmål, som politikerne skal blande sig i, om kønsfordelingen i det ene eller andet erhverv har en overvægt af mænd eller kvinder.

## DET MENER KOMMISSIONEN

Den manglende udnyttelse af højt kvalificerede kvinders kompetencer betyder, at man går glip af en mulighed for økonomisk vækst. En af forudsætningerne for at løse EU's demografiske udfordringer, konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi og sikre en komparativ fordel i forhold til tredjelande er, at alle til rådighed værende menneskelige ressourcer bringes på banen.

Modviljen mod at udvælge kvindelige kandidater til bestyrelsesposter har ofte rod i kønsstereotyper ved ansættelse og forfremmelse, i en mandsdomineret virksomhedskultur og i den manglende åbenhed i udvælgelsesproceduren for bestyrelsesposter.

I bestyrelser med en overvægt af ét af kønnene er der langt større risiko for snæversynet "gruppetænkning". Det kan være med til, at ledelsesbeslutninger ikke drøftes effektivt, da manglen på forskellige holdninger, værdier og kompetencer kan betyde mindre debat og færre idéer og diskussioner i bestyrelsen.

Kommissionen henviser også til, at kvinders andel af bestyrelsesposterne - på trods af stor offentlig debat og nogle frivillige initiativer på nationalt og europæisk plan - ikke har ændret sig synderligt meget de senere år.

Kilde:

- [Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger](#)

## DET MENER ERHVERVSLIVET OG CIVILSAMFUNDET

Kvinderådet mener, at det er nødvendigt med bindende lovgivning samt effektiv overvågning og sanktioner for at opnå en ligelig kønsfordeling i samfundets beslutningsprocesser. Kvinderådet finder det endvidere positivt, at direktivet indeholder

krav om, at de omfattede virksomheder skal formulere objektive kriterier i forbindelse med rekruttering af bestyrelsesmedlemmer. Dog er Kvinderådet bekymret for, om direktivet vil have den ønskede omfattende effekt.

Jan Asker, administrerende direktør i Finansnæringens Arbejdsgiverforening udtalte i 2012 at det hurtigt stod klart, at loven [i Norge] virkede. Der var så mange dygtige kvinder, der pludselig kom frem. Det kunne alle se. Og så er vi ved den store pointe: Det er gået fantastisk godt. Selvom jeg ikke bryder mig om kvotering, må jeg sige, at kvoteringsloven har givet fine resultater.

Dansk Industri støtter ikke EU's forslag til Direktiv. DI støtter generelt et ønske om at øge andelen af kvinder i bestyrelser og anerkender, at andelen på nuværende tidspunkt er meget lav. DI mener dog ikke, at kvoter er den rigtige løsning på problemet. De mener at mangfoldighed i kompetencer gavner bestyrelsesarbejdet, men at denne forudsætning ikke er bundet til køn men alene til det enkelte individ. DI understreger, at bestyrelsesarbejde forudsætter de rette faglige kvalifikationer i relation til den enkelte virksomheds forretning samt den tilstrækkelige erfaring med at drive virksomhed på både et højt strategisk niveau og et operationelt niveau.

Landbrug og Fødevarer mener ikke, at direktivet tager nok højde for brancher med særlige karakteristika, som fx landbruget.

Dansk Byggeri kan ikke støtte direktivforslaget, idet man tager afstand fra fastsatte kønskvoter. Dansk Byggeri mener i stedet, at det er virksomhederne selv, der skal bestemme og tage ansvar for, hvordan deres medarbejder- og ledelsessammensætning skal være.

CEPOS (uafhængig borgerlig-liberal tænketank) fortæller at den danske Grundlov hviler på forudsætningen om ligestilling mellem kvinder og mænd, ligesom danske retsprincipper baserer sig på EU- og menneskerettens forbud mod forskelsbehandling. Det betyder, at mænd og kvinder i dag er ligestillede i den forstand, at de skal have lige muligheder. At indføre nationale bestemmelser om, at et vist antal bestyrelsesposter, professorstillinger eller direktørposter skal være øremærkede kvinder ville afskære mænd fra "lighed i muligheder" og således være i strid med grundlæggende retsprincipper.

Kilder:

- [Revideret grund- og nærhedsnotat vedr. kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer](#)
- "Kønskvoter i strid med grundlæggende retsprincipper", 20/06/11 [www.cepos.dk](http://www.cepos.dk)
- "Topleder: Kønskvoter har styrket Norges konkurrence- dygtighed", Ulrikke Moustgaard, 17/02/12 <http://kvinfo.dk>

## EU-LOV ELLER DANSK LOV?

Kommissionen: Lige nu er der ingen sammenhæng mellem regler og initiativer i de forskellige EU-lande. Ifølge Kommissionen er det et problem, fordi det skaber forpligtelser, der er vanskelige at sammenligne, skaber forvirring og øgede omkostningerne for selskaber, investorer og andre interessenter og til sidst står i vejen for et velfungerende indre marked. Mange selskaber i EU har datterselskaber i andre lande, hvor de lige nu skal forholde sig til forskellige krav. Derfor mener Kommissionen, at det er nødvendigt med lovgivning fra EU.

Venstre, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti: nationale tiltag kan opfylde formålet om en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser og ledelser.

Enhedslisten: påpeger, at der i dag ikke er noget, der forhindrer at problemerne om ulige kønsfordeling kan løses i medlemsstaterne.

Socialdemokratiet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti: finder, at forslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet, og at området kan reguleres på EU niveau.

*Kilder:*

- [Begrundet udtalelse om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, Europaudvalget](#)
- [Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger](#)