

ges på mit køn, jeg vil gerne vælges på mine kvalifikationer.

Så kan man i øvrigt også se, at en af barriererne er, at kvinderne selv er tilbageholdende med at søge lederstillinger. Det er faktisk en meget betydelig barriere.

Kl. 13:50

**Formanden:**

Så er det fru Yildiz Akdogan for det sidste spørgsmål.

Kl. 13:50

**Yildiz Akdogan (S):**

Tak for det, men jeg tror nu snarere, det er en kommentar.

Jeg synes, det er en dårlig undskyldning at sige, at kvinderne ikke selv søger de stillinger. Når det netop er en meget lukket klub og man nærmest ikke kan komme igennem, er det altså også svært at komme ind.

Det er også enormt svært, når man ikke har nogen forbilleder; når alle bestyrelser som regel primært består af mænd.

Jeg vil gerne igen henvise til en kommentar fra Ugebrevet A4 om, at to af de store danske virksomheder – jeg vil ikke nævne navne – ikke engang har én kvinde i bestyrelsen. Det synes jeg er tankevækkende i Danmark anno 2008. Og andre bestyrelser har maks. en eller to kvinder. Det synes jeg er et demokratisk underskud og en ulighed, og her kan man ikke bare vente og lade stå til, man er nødt til at lovgive.

Kl. 13:51

**Formanden:**

Ministeren.

Kl. 13:51

**Ministeren for ligestilling (Karen Jespersen):**

Det er fuldstændig rigtigt, og det er klart, at det også vil betyde, at der er flere og flere, der begynder at gå ind for kvoter. Men vi kan trods alt også se, at de i Norge har svært ved at finde kvinder nok. Så vidt jeg er orienteret, er de på udgik både i Sverige og i Danmark.

Men når vi snakker om bestyrelsesposter, som jo så er en anden side af sagen i forhold til ledere, vil jeg sige, at jeg også har mødt meget, meget dygtige kvinder på topposter både i Danmark og i udlandet, som siger, at de synes, at det er horribelt, at de aldrig bliver kontaktet med henblik på at gå ind i en bestyrelse. De synes, at de fint ville kunne udfylde en plads i en bestyrelse.

Så jeg har sådan set forståelse for, at man går ind for kvoter, men jeg har altid syntes, at kønskvotering ikke var måden, det skulle gøres på,

men at det skulle gøres på en anden måde. Men det er ikke sådan, at jeg vil sige, at jeg slet ikke har forståelse for det.

Kl. 13:52

**Formanden:**

Tak til fru Yildiz Akdogan.

Næste spørger er fru Sophie Hæstorp Andersen, og vi forsøger også at nå fru Anne-Marie Meldgaard. Vi kan komme hele vejen rundt, hvis man overholder taletiden. Værsgo.

Kl. 13:53

**Spm. nr. US 58**

**Sophie Hæstorp Andersen (S):**

Tak. Jeg vil egentlig gerne følge op på fru Yildiz Akdogans indledning, for nu har erhvervsminister Bendt Bendtsen jo også gjort det tiltag, at han vil bede sit særlige udvalg angående god selskabsledelse om at rådgive ham om, hvordan der kan blive rekrutteret flere kvinder.

Derfor vil jeg egentlig gerne høre, om det er et udtryk for, at Bendt Bendtsen heller ikke finder, at dette charter kommer til at virke hurtigt nok, når det gælder om at få kvinder ind i danske bestyrelser. Og hvad har ministeren egentlig imod det, hvis det vil være sådan, at danske virksomheder skal til at rekruttere kvinder fra andre nordiske lande til at komme ind i deres bestyrelse, fordi vi f.eks. også har et krav i Danmark om, at 40 pct. af en bestyrelses medlemmer skal være kvinder?

Kl. 13:53

**Formanden:**

Ministeren.

Kl. 13:54

**Ministeren for ligestilling (Karen Jespersen):**

Charteret drejer sig kun om en strategi for at få flere kvinder ind i ledelsen i virksomhederne, og det, Bendt Bendtsen snakker om, er ganske rigtigt bestyrelsesposter. Det er bl.a. inspireret af, at der er kvinder fra erhvervslivet, som jeg har været i kontakt med, der har skrevet til ham og givet udtryk for interesse for, at det også blev sat i værk, så der er ikke nogen modsætning her. Det er et forsøg på at spille på alle heste for både at få kvinder ind i ledelser og ind på bestyrelsesposter.

Kl. 13:54

**Formanden:**

Jeg skal lige sige, at hr. Bendt Bendtsen altså er erhvervsminister og også økonomiminister.

Så er det igen fru Sophie Hæstorp Andersen. Værsgo.