

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
4

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EUK

16. februar 2012

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Balancen mellem kønnene i bestyrelser

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Ministeriet for Ligestilling og Kirkes besvarelser af spørgsmålene nr. 71-74 ad EEU alm. del af 10. februar 2012 vedr. balancen mellem kønnene i bestyrelser.

Nicolai Wammen



Folketingest Europaudvalg
Christiansborg
1240 København K

Europaudvalget har i brev af d. 10. februar 2012 stillet mig følgende spørgsmål 72 alm. del, stillet efter ønske fra Eva Kjer Hansen (V) som jeg hermed skal besvare

Spørgsmål 72

Ministeren bedes – i forlængelse af Europaudvalgets møde den 10. februar 2012 – redegøre for, hvordan regeringen selv vil svare på de fire spørgsmål, som regeringen har stillet til de andre regeringer i EU i sin note til Rådet 5956/12 (omdelt til Europaudvalget som Rådsmøde 3146 – beskæftigelse mv. – bilag 3). Det drejer sig om følgende spørgsmål:

1. Hvilke hindringer er der for at øge antallet af kvinder i bestyrelser?
2. Hvordan kan vi overvinde disse forhindringer og sikre holdbare fremskridt inden for en rimelig tidsramme?
3. Hvilke vellykkede foranstaltninger er der for nylig truffet i dit land for at forbedre balancen mellem kønnene i bestyrelser?
4. Hvordan kan balancen mellem kønnene i bestyrelser i børsnoterede selskaber forbedres på europæisk plan?

Svar

Jeg kan oplyse, at Danmark vil tage ordet under den politiske debat og fremføre følgende til besvarelse af spørgsmålene, som er stillet i formandskabsnoten.

Ad spørgsmål 1)

Af strukturelle barrierer kan nævnes det kønsopdelte uddannelsesvalg og deraf det kønsopdelte arbejdsmarked. Et eksempel på dette er overvægten af kvinder ansat i den offentlige sektor.

Endvidere kan det nævnes, at kvinder i ledelse i den private sektor, primært er repræsenteret i de mellemste ledelseslag. Samtidig sker rekrutteringen til selskabsbestyrelser først og fremmest fra de øverste ledelseslag.

Der ligger således en udfordring i at få virksomhederne til at rekruttere mere utraditionelt for at få fat i den kvindelige talentmasse.

Desuden tager danske kvinder hovedparten af den nuværende forældreorlov. Kvinders længere periode væk fra arbejdsmarkedet kan føre til, at kvinderne mister vigtige jobrelaterede kundskaber, deres netværk og ofte stilles dårlige i forhold til opkvalificering og kompetenceudvikling.

Ad spørgsmål 2)

Regeringen ser med stor alvor på kvinders åbenlyse underrepræsentation i virksomhedsbestyrelser.

Dette betyder, at det er nødvendigt at udvikle en dansk model, der forpligter og motiverer virksomhederne til at rekruttere fra den samlede talentmasse og til at øge andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Hvordan en sådan model kan se ud

Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K
www.lige.dk

Telefon 3392 3390
Telefax 3392 3913
e-post lige@lige.dk

Ministeren

Dato: 16. februar 2012
J.nr. 2012-993



og skrues sammen, er det, den danske regering har sat en proces i gang for at afklare.

Det er samtidig vigtigt at sætte ind over for de samfundsmæssige barrierer, der skaber hindringer for kvinders karriereveje – fx den danske forældreorlov, som i dag primært bruges af de danske mødre.

Ad spørgsmål 3)

I Danmark kan nævnes to foranstaltninger, som er taget for nylig med henblik på at forbedre balancen mellem kønnene i bestyrelser.

For det første Operation Kædereaktion – anbefalinger for flere kvinder i bestyrelser. Der er tale om et anbefalingsdokument, som virksomheder kan tilslutte sig.

For det andet skal nævnes de opstramninger, som Komiteen for god selskabsledelse foretog i deres anbefalinger i august måned 2011.

Disse stramninger betyder bl.a. at det er tilføjet, at der bør fastsættes konkrete mål i ledelsesberetningen i forhold til at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveau, herunder i forhold til køn. Ligeledes skal der redegøres for selskabets målsætning og status for opfyldelsen heraf.

Det er lidt for tidligt at vurdere effekten af disse initiativer i forhold til udviklingen i antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Det skal nævnes, at der bliver fulgt op på Operation Kædereaktion i løbet af 1. halvår 2012. Der er således igangsat en spørgeskemaundersøgelse, som ser nærmere på de aktiviteter, de underskrivende virksomheder har iværksat, og hvordan udviklingen i antallet af bestyrelsesmedlemmer har været.

Regeringen har igangsat en proces, der skal sætte yderligere skub i udviklingen. Dels er regeringen i dialog med repræsentanter for dansk erhvervsliv, dels samles der op på erfaringer med forskellige modeller i Europa. Debatten på rådsmødet er et led i denne proces.

Vi er ikke færdige med processen endnu. Der er ikke udelukket bestemte tiltag på forhånd. Alt er i spil. Det vigtigt, at fordele og ulemper overvejes nøje ved de forskellige virkemidler, førend regeringen lægger sig fast på en model.

Ad spørgsmål 4)

Regeringen har ikke taget stilling til eventuelle europæiske initiativer.

Med venlig hilsen

Manu Sareen