

INSPIRATIONSPUNKTER

18. september 2012

Talepapir til åbent samråd i LIU alm. del den 12. september 2012 – Samrådsspørgsmål H og I af 31. maj 2012 stillet af Fatma Øktem (V) om kvinder i bestyrelser

Spørgsmål H:

Ministrene bedes redegøre for, hvordan hensigten om en ”acceptable balance” skal forstås, jf. regeringens engelske svar på spørgsmål 5 til Europa-Kommissionens spørgeskema om ulige kønsfordeling i virksomhedsbestyrelser i EU, herunder hvorfor denne formulering ikke bruges i den danske version af regeringens svar.

Spørgsmål I:

Ministrene bedes redegøre for regeringens holdning til brug af sanktioner for opnåelse af en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedsbestyrelser og ledelser.

DET TALTE ORD GÆLDER.

Svar:

Tak for invitationen til dette samråd og tak for ordet.

Før vi besvarer spørgsmålene om ”acceptable balance” og regeringens holdning til brug af sanktioner, vil jeg give en kort

status for processen for lovforslaget på mit område og indholdet af dette.

Før sommerferien blev der udarbejdet et lovforslag på såvel mit område som ligestillingsministerens område. Begge lovforslag blev sendt i høring med en høringsfrist den 20. august 2012.

Aktuelt behandler vi høringssvarene, og indtrykket er, at der er generel opbakning til modellen i erhvervslivet. Planen er, at begge lovforslag fremsættes i forbindelse med åbningen af Folketinget den første uge i oktober. Der sigtes efter ikrafttrædelse den 1. april 2013.

I marts 2012 offentliggjorde Europa-Kommissionen en rapport om kvinder i bestyrelser. Rapporten slår fast, at udviklingen med at øge andelen af kvinder i bestyrelser ved hjælp af frivillige initiativer ikke er tilfredsstillende, og at der er behov for yderligere initiativer.

Regeringen kunne på baggrund af tal fra november 2011 fra Erhvervsstyrelsen erklære sig enig i den langsomme udvikling. Europa-Kommissionen foretog på baggrund af sin rapport en høring af medlemslandene i maj 2012 for at få input til, hvordan man øger andelen af kvinder i bestyrelser og ledelser på den mest hensigtsmæssige måde.

Regeringen har i den forbindelse fremsendt et høringssvar til EU-Kommissionen med det formål at øve aktiv indflydelse.

Det er forventningen, at Europa-Kommissionen vil fremlægge et initiativ om flere kvinder i ledelser ultimo 2012.

Regeringen har haft en dialog med erhvervslivet omkring kvinder i ledelsen siden oktober 2011. Erhvervslivet er enig i, at der er behov for flere kvinder i bestyrelser og ledelser.

Erhvervslivet udtrykker dog stor modstand mod indførelse af kvoter og understreger, at man skal have fokus på kompetencer, der er til gavn for virksomheden.

Der er altså behov for en fleksibel model, der tager højde for den individuelle branche og forholdene i de enkelte virksomheder.

Erhvervslivet fremhæver, at det er vigtigt, at arbejdet med kønssammensætningen bliver forankret på topniveau. Ellers vil der ikke ske en positiv udvikling i kønssammensætningen af ledelsen.

Regeringen har grundlæggende forståelse for erhvervslivets ønske om, at man ikke griber alt for firkantet og håndfast ind i, hvordan bestyrelser skal være sammensat.

Bestyrelsen er det øverste ledelsesorgan i en virksomhed, og den har derfor et betydeligt ansvar. Bestyrelsens medlemmer vælges af virksomhedens ejere – generalforsamlingen.

De forhold, der spiller ind her kan være meget forskellige både fra virksomhed til virksomhed og fra branche til branche.

På den anden side må jeg også helt klart sige, at regeringen ikke er tilfreds med udviklingen på dette område hidtil. Tallene for kvinders repræsentation viser med al tydelighed, at der sker alt for lidt alt for langsomt.

Derfor kan vi ikke længere henvise til frivillige initiativer og ikke-bindende anbefalinger og håbe, at det ændrer udviklingen i en positiv retning. Vi bliver nødt til gennem regulering at skabe et betydeligt pres for at få større fremskridt, når det gælder kvinders repræsentation.

Det er lykkedes for regeringen at udvikle en model for regulering, som på samme tid er fleksibel, og som vil skabe et betydeligt pres for fremskridt.

Modellen tager i vidt omfang højde for erhvervslivets ønsker og stiller samtidig også en række fundamentale krav til virksomhederne, ligesom den skaber fuld åbenhed om, i hvilken grad den enkelte virksomhed lever op til disse krav.

Erfaringen viser, at åbenhed kan være et effektivt virkemiddel til at sikre fremskridt. Modellen er baseret på vores gode erfaringer med virksomheders afrapportering om samfundsansvar.

Lovforslaget indeholder i korte træk følgende:

1. Det øverste ledelsesorgan – typisk bestyrelsen – skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn.
2. Virksomhederne skal udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.
3. Virksomhederne skal i sine årsrapporter redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og for sin politik.
4. Virksomheder, der allerede har en lige fordeling af kvinder og mænd i ledelsen, skal kun redegøre herfor i sin årsrapport.
5. Manglende efterlevelse af reglerne kan straffes med bøde.

Som nævnt har lovforslagene fået bred opbakning ikke mindst fra erhvervsorganisationerne. Det tager jeg som udtryk for, at erhvervslivet vil tage positivt imod de nye krav og gøre en aktiv indsats for hurtigt at skabe fremskridt i kønssammensætningen.

Som jeg tidligere har oplyst udvalget om, er regeringens holdning, at der for at opnå en ”acceptable balance” skal være fokus på at øge andelen af kvalificerede kandidater af begge køn på ledelsesniveauer generelt.

Hensigten er altså at opnå en bedre balance og udvikling i kønssammensætningen, tilpasset den enkelte virksomheds for-

hold. Det er dog ikke afgørende for den danske regering, hvad det konkrete tal er, så længe der er fremdrift i udviklingen.

Vi har netop valgt en fleksibel model, der tager hensyn til virksomhedernes forskelligheder. Så lad mig slå fast, at regeringen ikke ønsker at diktere i tal, hvad der er en acceptabel balance. Det skal virksomhederne selv. Til gengæld forventer vi en positiv fremdrift.

Regeringen vil løbende følge op på udviklingen for at vurdere, om reglerne resulterer i en forøgelse af andelen af kvinder i virksomhedernes øverste ledelsesorgan, så der opnås en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder – dvs. en mere acceptabel balance.

Regeringen foreslår derfor i lovforslaget, at der skal foretages en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år.

Der foreslås endvidere en evaluering af lovforslaget efter 3-4 år for at se, om der er sket reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomhederne og institutionernes bestyrelser, herunder om der er behov for en revision af loven.

De 1100 virksomheder, der er omfattet af lovforslaget, er allerede i dag omfattet af regler om afrapportering for samfundsansvar.

På samme måde skal virksomhederne afrapportere om status for opfyldelsen af det opstillede måltal og for sine politikker, så det er muligt at vurdere, om den ønskede udvikling i køns-sammensætningen opnås.

Da der er virksomheder, der gennem en årrække har arbejdet med at få flere kvinder i ledelsen, kan der være virksomheder, der allerede har en ligelig fordeling af kvinder og mænd. Hvis dette er tilfældet, er det tilstrækkeligt, at der oplyses herom i virksomhedens årsrapporten.

For at understrege vigtigheden af de nye regler og sikre en reel udvikling i kønssammensætningen fremgår det af lovforslaget, at manglende efterlevelse af reglerne kan straffes med bøde.

Det er kun, hvis en virksomhed *ikke* opstiller måltal, *ikke* udarbejder politikker eller *ikke* foretager afrapportering, at der kan blive tale om bødestraf. En virksomhed, der ikke opfylder sine måltal og politikker, bliver således ikke straffet.

Indføres der sanktioner for ikke at opnå måltallet, er der risiko for, at virksomhederne sætter lave mål, hvilket ikke vil skabe den ønskede fremdrift.

Som jeg nævnte tidligere, har kravet om åbenhed generelt vist sig at være et effektivt virkemiddel. Jeg tror ikke, at der vil være mange virksomheder, som vil synes, at det er morsomt at

skulle oplyse, at de ikke er i stand til at leve op til deres egen politik og at få det omtalt i medierne.

Jeg vil nu overlade ordet til ligestillingsministeren, der vil bidrage til besvarelsen af spørgsmål H og I.

Tak for ordet.