

Udenrigsministeriet

Folketingets Ligestillingsudvalg

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>



Bilag

Sag/ID Nr.
2018 - 17427

Enhed
LIGE

Dato
8. maj 2018

LIU alm. del – svar på spørgsmål 50 fra Yildiz Akdogan stillet den 20. april 2018 til ministeren for fiskeri og ligestilling og ministeren for nordisk samarbejde.

Spørgsmål

”Ministeren bedes redegøre for, om ministeren ud over de initiativer, som ministeren allerede har iværksat i form af f.eks. arbejdet med rollemodeller og rekruttering, vil iværksætte nogle af de yderlige tiltag som f.eks. DJØF og Institut for Menneskerettigheder har nævnt, og hvis ikke bedes ministeren redegøre for baggrunden.”

Svar

I forbindelse med evalueringen af lovgivningen om den kønsmæssige sammensætning af virksomheders ledelse, holdt Erhvervsstyrelsen den 19. juni 2017 et møde, hvor interessenter var inviteret til at komme med indledede bemærkninger. Efterfølgende var der mulighed for at indsende skriftlige bemærkninger.

FSR – danske revisorer, Dans Industri, Danske Rederier, DJØF og Institut for Menneskerettigheder er på den baggrund kommet med bemærkninger og forslag. Erhvervsorganisationernes forslag går på, at reglerne bør forenkles, så de fremover kun gælder for børsnoterede virksomheder af en vis størrelse, og at kriteriet for, hvornår en virksomhed opfylder en ligelig kønsfordeling i ledelser og bestyrelser, skal være branche- og sektorafhængigt.

DJØF og Institut for Menneskerettigheder foreslår at øge fokus på tilsyn og kontrol og skærper sanktionsmulighederne, at der oprettes et rejseshold, og at de omfattede virksomheder får mere praktisk og detaljeret vejledning og eksempler på god praksis, at virksomhederne benchmarkes i forhold til

måltal og kønssammensætning, og at der sikres fremdrift med fastsættelse af dynamiske måltal.

Regeringen har bl.a. på baggrund af evalueringen og de indkomne bemærkninger besluttet at fastholde reglerne på området og kredsen af omfattede virksomheder. Det er regeringens vurdering, at der er behov for, at reglerne virker i en længere periode, før man kan konkludere på deres egentlige effekt.

Regeringen har endvidere som oplyst på samrådet besluttet at igangsætte yderligere initiativer for at skubbe på udviklingen. Flere af initiativerne ligger i forlængelse af forslagene fra interessenterne. Der vil blandt andet blive udarbejdet inspirationsmateriale med konkrete eksempler på, hvordan der kan arbejdes med kønsfordelingen i ledelser og bestyrelser. Materialet forventes offentliggjort i andet halvår af 2018.

Regeringen vil desuden undersøge mulighederne for benchmarking af virksomhedernes rapportering om måltal og politikker som incitament til at fortsætte arbejdet for at opnå en mere ligelig kønsfordeling. Derudover er vi i dialog med rekrutteringsbranchen om, hvordan branchen kan bidrage til at sikre en bredere kønsmæssig repræsentation i rekrutteringsgrundlaget til bestyrelser og ledelse.

Som den tidligere ligestillingsminister også nævnte på samrådet, finder regeringen ikke, at det er en offentlig opgave at etablere et rejseshold, der kan yde rådgivning om, hvordan fx private virksomheder kan arbejde strategisk med at få flere kvinder i ledelse. Det er op til de enkelte virksomheder at fastsætte måltal og tilrettelægge arbejdet med kønssammensætningen i deres ledelse. Dertil kommer, at der allerede i dag er et privat rådgivningsmarkedet på området.

Endelig kan jeg i forhold til forslaget om flere sanktioner oplyse, at Erhvervsstyrelsen allerede i 2017 haft øget fokus på virksomhedernes efterlevelse af reglerne om måltal og politikker og for afrapportering herom, og på den baggrund er der udstedt ca. 70 fremadrettede påbud.

Med venlig hilsen

Eva Kjer Hansen