

## Tale til samråd i Folketinget Ligestillingsudvalg om regeringens holdning til kvindekvoter

### Spørgsmål B stillet af Fatma Øktem (V) og Lykke Friis (V)

Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K  
[www.lige.dk](http://www.lige.dk)

Telefon 3392 3390  
Telefax 3392 3913  
e-post [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

[Det talte ord gælder]

Ligestillingsafdelingen

Dato: 11. april 2012  
J.nr.2012-1806  
/Louise

*[Spørgsmål B: Vil ministeren redegøre for regeringens holdning til kønskvoter i bestyrelser samt herunder for, hvordan regeringen agter at besvare spørgeskemaet fra EU-kommissionen om kvindekvoter og andre tiltag i retning af at fremme kvinders repræsentation i bestyrelser]*

Jeg vil gerne begynde med at sige tak for muligheden for endnu engang at komme her og fortælle om regerings arbejde med at få flere kvinder i bestyrelser.

Jeg kan jo kun tolke alle spørgsmålene, der bliver stillet til problemstillingen, som et udtryk for, at vi alle er enige om, at udviklingen med at få flere kvinder i bestyrelser går for langsomt – og at vi skal have gjort noget ved det.



Der spørges i første del af spørgsmål B – om jeg vil redegøre for regeringens holdning til kønskvoter i bestyrelser.

Det har jeg jo flere gange på foranledning af Folketings-spørgsmål – fra især Venstre - gjort rede for. Både for min og regeringens holdning i denne sag. Men jeg skal gerne gentage, hvordan vi ser på denne problemstilling.

Vores udgangspunkt er, at der er for få kvinder i virksomhedsbestyrelser i Danmark, og at vi står med et problem, vi skal have gjort noget ved.

I regeringsgrundlaget har vi skrevet, at vi vil gå i dialog med erhvervslivet med henblik på at sikre flere kvinder i bestyrelser, og at vi vil vurdere forslag om kvoter på baggrund af køn. Det står vi fast ved.

Og vi er i fuld gang – både med dialogen med dansk erhvervsliv – og med at indhente oplysninger om de kvotemodeller, der er indført i andre lande. Vi ønsker at indhente erfaringer på området i bred forstand.



Som jeg også har sagt ved tidligere lejligheder, er der mange andre modeller i brug i Europa end egentlige kvoteordninger med tilhørende sanktioner.

Og for at gøre det helt klart, så vil regeringen **ikke** indføre en norsk kvotemodell i Danmark, hvor virksomheder kan blive tvangsopløst, hvis de ikke har 40 procent kvinder i deres bestyrelser.

Vi har sat en proces i gang for at finde ud af, hvilken model der passer bedst til Danmark. Det arbejde er vi ikke færdige med endnu.

Det jeg kan sige nu er, at vi lytter til erhvervslivet – og vi undersøger bredt, hvilke muligheder der er.

### **Vedr. spørgeskema fra EU-kommissionen**

Vedrørende anden del af spørgsmål B, om jeg vil redegøre for, hvordan regeringen agter at besvare høringen fra EU-kommissionen om kvindekvoter og andre tiltag i retning af at fremme kvinders repræsentation i bestyrelser –



så vil jeg indledningsvis gerne slå fast, at høringen ikke handler om kvindevoter.

Side 4

Der spørges i stedet til, hvilke redskaber der bør tages i brug i EU for at få flere kvinder i bestyrelser.

Der spørges eksempelvis til,

- hvor effektiv selvregulering er,
- hvilke konkrete initiativer der kan iværksættes,
- herunder med hvilke måltal, tidshorisonter og sanktioner.

Høringen består af et online spørgeskema.

Her har medlemslande, virksomheder, civilsamfundet, interesse- og brancheorganisation, fagforeninger, m.v. mulighed for at give input til, hvordan man synes man bedst får flere kvinder i bestyrelser.

Med hensyn til hvad regeringen agter at svare Kommissionen, så kan jeg sige, at arbejdet med at besvare skemaet endnu ikke er færdigt. Der er deadline 28. maj.

Men jeg vil på opfordring fra Fru Lykke Friis og Fru Fatma Øktem gerne her gennemgå, hvordan regeringen



overordnet vil besvare de 7 spørgsmål, som er stillet af Kommissionen.

Side 5

### Spørgsmål 1

I spørgsmål 1 spørges til, hvor effektive virksomheders selv-reguleringer er.

Her vil vi nævne, at vi i Danmark netop har skærpet anbefalingerne fra Komiteen for God Selskabsledelse.

Til dem der ikke kender til denne komité eller dets anbefalinger, så kan jeg kort sige, at Komiteen for God Selskabsledelse er et uafhængigt organ, der arbejder for at fremme udviklingen i god selskabsledelse i børsnoterede danske selskaber.

Det er et krav, at de danske børsnoterede selskaber følger komiteens anbefalinger.



De anbefalinger, som Komitéen kommer med reguleres efter såkaldt ”soft-law”, det vil sige efter princippet om ”følg eller forklar”.

Det betyder, at de børsnoterede virksomheder selv afgør i *hvilket omfang*, det ønsker at efterleve anbefalingerne.

Hvis det enkelte selskab vælger ikke at følge en bestemt anbefaling, skal det forklares, hvorfor det har valgt anderledes, og hvordan det i stedet har indrettet sig.

Det anbefales blandt andet, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn.

Som noget helt nyt skal det øverste ledelsesorgan fastsætte konkrete mål.

Selskabet skal i deres ledelsesberetning i årsrapporten og/eller på selskabets hjemmeside redegøre for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen af den.



Det er altså en helt ny anbefaling, så hvordan virksomhederne har arbejdet med disse skærpselser, kan vi først se efter sommerferien, når Erhvervsstyrelsen har lavet en af-rapportering af anbefalingerne.

Derudover vil vi i besvarelsen til Kommissionen nævne to frivillige initiativer i Danmark, nemlig Operation Kædereaktion og Charter for flere kvinder i ledelse. Disse initiativer er begge ved at blive evalueret.

De foreløbige resultater på Operation Kædereaktion viser dog, at det endnu ikke har rykket meget rent talmæssigt, men at mange af virksomhederne har igangsat initiativer internt til at øge andelen af kvindelige kandidater.

### Spørgsmål 2

I spørgsmål 2 spørges til, hvilke yderligere initiativer der skal tages for at adressere problemstillingen.

Her vil jeg igen forsikre spørgerne om, at vi ikke vil anbefale kvoter efter norsk forbillede, hvor virksomheder



bliver tvangsopløst, hvis de ikke når det fastsatte måltal på 40 %.

Side 8

I vores besvarelse vil vi i stedet lægge vægt på, at virksomhederne selv skal være med til at forpligte sig. Som jeg har sagt mange gange før, så er det vigtigt for mig, at vi får repræsentanter fra erhvervslivet med i denne proces.

### Spørgsmål 3

I spørgsmål 3 spørges om, der er økonomiske fordele ved at have kvinder i bestyrelser.

Hertil er mit svar ja.

I de sidste par uger, har jeg via skriftlige svar og i spørgetimen diskuteret dette med både Fru Lykke Friis og Fru Fatma Øktem, og vi har virkelig været i detaljerne omkring undersøgelseernes videnskabelighed osv.

Men jeg ved, at Lykke Friis også, i hvert fald da hun var ligestillingsminister, har nævnt, at der er en positiv sammenhæng mellem mangfoldighed i bestyrelser og virksomhedernes økonomiske præstationer.





Det fremgik bl.a. af handlings- og perspektivplanen fra sidste år. [Teksten derfra: ”Adskillige internationale undersøgelser dokumenterer, at der er en positiv sammenhæng mellem mangfoldighed i bestyrelser og virksomhedernes økonomiske præstationer.”]

Så jeg håber da, at vi kan være enige om, at mangfoldighed betaler sig på bundlinjen.

#### Spørgsmål 4

I spørgsmål 4 spørges til, hvilke målsatser der skal sættes og inden for hvilken tidsramme.

Vi er ikke afklaret på dette punkt endnu. Men vi vil måske fra dansk side foreslå, at det skal være op til hvert land at definere dette.

#### Spørgsmål 5

Spørgsmål 5 handler om hvilke virksomheder, der skal være omfattet af initiativet.

I Danmark vil det være Erhvervs- og Vækstministeriet, der skal afklare dette.



Overvejelserne må gå på, om der skal være en afgrænsning ift. virksomhedsstørrelse og ikke selskabsform.

I forhold til størrelse vil vi lægge vægt på, at der skal overvejes fordele og ulemper, inden man lægger sig fast på en eventuel model.

### Spørgsmål 6

I spørgsmål 6 spørges til, hvilke bestyrelser og bestyrelsesmedlemmer, der skal være indbefattet.

Dette kræver igen en konkret vurdering fra Erhvervs- og Vækstministeriet, som ikke foreligger endnu.

Men jeg vil her pointere, at regeringen i sin besvarelse vil anbefale, at initiativer ikke kun skal omfatte de store børsnoterede virksomheder.

Det er vigtigt, at offentlige virksomheder går foran.

### Spørgsmål 7



Det sidste spørgsmål går på, om der skal tilknyttes sanktioner, hvis virksomhederne ikke når de givne mål.

Dette vil selvfølgelig afhænge af, hvilken model der anbefales – om det bliver en frivillig / selvregulerende eller noget helt tredje.

Men jeg vil igen gerne her pointere, at vi ikke vil anbefale sanktioner som tvangsopløsninger som i den norske model.

Jeg er meget mere inspireret af, at man giver virksomhederne nogle positive incitamentter for at få flere kvinder i bestyrelser.

### **Afrunding**

Når regeringen har lavet en endelig besvarelse af spørgeskemaet til Kommissionen, vil vi selvfølgelig orientere Ligestillingsudvalget (og Europaudvalget).