



## Europaudvalget

**Til:** Udvalgets medlemmer

**Dato:** 9. februar 2012

### Rådsmøde 3146 - beskæftigelse m.v.

Rådsmøde nr. 3146 (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerbeskyttelse) den 17. februar 2012

### Debatten om kvinder i bestyrelser

Hermed omdeles formandskabets note til medlemslandenes repræsentanter i Rådet til brug for debatten om kvinder i bestyrelser på rådsmøde om beskæftigelse mv. den 17. februar 2012. Sagen forelægges Europaudvalget den 10. februar 2012 og formandskabsnoten er omtalt i samlenotatet.

Med venlig hilsen

Anders Nymark  
Udvalgssekretær



**RÅDET FOR  
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 3. februar 2012 (08.02)  
(OR. en)**

**5956/12**

**SOC 73  
ECOFIN 89  
COMPET 52  
DRS 15**

**NOTE**

---

fra: formandskabet  
til: De Faste Repræsentanters Komité (1. afdeling)/EPSCO-Rådet

---

Vedr.: Kvinder i bestyrelser  
- Orienterende debat

---

Vedlagt følger til delegationerne et baggrundsnotat fra formandskabet om kvinder i bestyrelser med en række spørgsmål til ministrenes debat i EPSCO-Rådet den 17. februar 2012.

## Status

Kvinder udgør 60 procent af de nyuddannede universitetsdimittender<sup>1</sup> og 45 procent af arbejdsstyrken<sup>2</sup> i EU, alligevel er antallet af kvinder, som deltager i den økonomiske beslutningstagning, herunder i bestyrelser, stadig uforholdsmæssigt lavt. I 2010 var kun 12 procent af bestyrelsesmedlemmerne og 3 procent af bestyrelsesformændene i de største børsnoterede selskaber kvinder. Mellem 2003 og 2010 steg andelen af kvinder i bestyrelseslokalerne med kun tre procentpoint og andelen af kvindelige bestyrelsesformænd med kun ét enkelt procentpoint<sup>3</sup>.

Prognoser viser, at andelen af kvinder i bestyrelserne for større børsnoterede selskaber i Europa vil stige med omkring et halvt procentpoint pr. år. Med den nuværende hastighed vil det tage *endnu et halvt århundrede*, inden der nås en rimelig balance (mindst 40 % af hvert køn i bestyrelser).

Et voksende antal undersøgelser fra forskellige lande<sup>4</sup> giver imidlertid et kraftigt fingerpeg om, at der er en positiv sammenhæng mellem procentdelen af kvinder i ledende stillinger og virksomhedernes økonomiske og organisationsmæssige formåen.

## EU-rammen

Ligestilling i beslutningstagningen er et af de fem prioriterede områder i både Kommissionens kvindecharter<sup>5</sup> og Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd (2010-2015)<sup>6</sup>. Kommissionens rapport om kønsbalance og virksomhedsledelse<sup>7</sup> fra den 1. marts 2011 identificerer de resterende kønsskævheder for højtplacerede stillinger inden for økonomisk beslutningstagning. Den peger også på de primære hindringer, som kvinder stadig møder, og beskriver de økonomiske og erhvervmæssige fordele ved en bedre repræsentation af kvinder i høje stillinger.

---

<sup>1</sup> Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse for 2010, som findes på:  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database).

<sup>2</sup> SEK (2011) 246 endelig.

<sup>3</sup> Kommissionens database over kvinder og mænd inden for beslutningstagning, data fra 2010.

<sup>4</sup> "Women Matter", McKinsey (2007, 2008, 2009); "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity", Catalyst, 2007; "Women to the Top!", 2007, EVA.

<sup>5</sup> KOM(2010) 78 endelig.

<sup>6</sup> KOM(2010) 491 endelig.

<sup>7</sup> SEK(2011) 246.

Rådet har længe støttet en forøgelse af kvinders deltagelse i den økonomiske beslutningstagning og har vedtaget en række indikatorer, der anvendes til måling af udviklingen<sup>8</sup>. Situationen kan måles, og data viser, at udviklingen er for langsom.

I den europæiske ligestillingspagt (2011-2020)<sup>9</sup> opfordrer Rådet indtrængende til at iværksætte tiltag i medlemsstaterne og, hvor det er relevant, på EU-plan med henblik på at vedtage foranstaltninger til fjernelse af kønsskævheder og bekæmpelse af opdeling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. For at hele talentmassen kan udnyttes fuldt ud, er det afgørende at fremme kvinders og mænds ligelige deltagelse i beslutningstagning på alle niveauer og på alle områder. Ligestillingspagten opfordrer også arbejdsmarkedets parter og virksomhederne til at udforme og i praksis gennemføre ligestillingsinitiativer på arbejdspladsen.

### De videre skridt

Underrepræsentationen af kvinder i den økonomiske beslutningstagning betyder, at kvinder stadig ikke har samme muligheder som mænd på arbejdsmarkedet. Dette er anakronistisk og uacceptabelt, da ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i EU. At sikre en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i bestyrelser handler også om at udnytte alle talenter og den menneskelige kapital fuldt ud.

Ved at sætte dette emne på dagsordenen for EPSCO-Rådet ønsker det danske formandskab at give ministrene mulighed for at dele deres erfaringer og drøfte, hvad der kan gøres i EU og i medlemsstaterne for at bekæmpe problemet med underrepræsentationen af kvinder i bestyrelseslokalerne.

---

<sup>8</sup> Se eksempelvis Rådets henstilling 96/694/EC af 2. december 1996 om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen (EFT L 319 af 10.12.1996) og Rådets konklusioner om økonomisk beslutningstagning, som blev vedtaget i 2003 som en opfølgning på Beijinghandlingsplanen (15205/03 SOC 491).

<sup>9</sup> Den europæiske ligestillingspagt (2011-2020) – Rådets konklusioner, som blev vedtaget den 7. marts 2011 (EUT C 155 af 25.5.2011, s. 10).

Kommissionen vil vurdere situationen i marts 2012. Hvis der ikke kan sikres tilstrækkelige fremskridt gennem selvregulering, vil den undersøge forskellige politiske muligheder for målrettede foranstaltninger med henblik på at øge antallet af kvinder i bestyrelser. Debatten i EPSCO-Rådet vil være et bidrag til denne proces.

### Spørgsmål til ministrenes debat

1. Hvilke hindringer er der for at øge antallet af kvinder i bestyrelser?
  2. Hvordan kan vi overvinde disse hindringer 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?
-