



Bruxelles, den 14.11.2012
COM(2012) 615 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**En ligelig kønsfordeling i topposter: et bidrag til intelligent, bæredygtig og inklusiv
vækst**

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**En ligelig kønsfordeling i topposter: et bidrag til intelligent, bæredygtig og inklusiv
vækst**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning og baggrund	4
2.	Status over andelen af kvinder i selskabsbestyrelser i EU	7
3.	Hvilke hindringer står i vejen for en ligelig kønsfordeling i lederstillinger?.....	9
4.	Medlemsstaternes foranstaltninger for at skabe en mere ligelig kønsfordeling i selskabsledelsen	12
5.	Økonomisk og forretningsmæssig begrundelse for et nyt EU-lovgivningsforslag, der skal fremskynde en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser.....	13
6.	En omfattende politik skal understøtte det nye EU-lovgivningsforslag	15

1. INDLEDNING OG BAGGRUND

I de seneste årtier er der gjort store fremskridt med hensyn til kvinders uddannelse, deres deltagelse i arbejdsmarkedet og stilling i det europæiske samfund generelt. I dag får flere kvinder en universitetsuddannelse end mænd. 60 % af de universitetsuddannede er kvinder. I dag er der i Europa flere kvinder, der arbejder end nogensinde før: de har en beskæftigelsesgrad på over 60 %, og EU gør større brug af deres kvalifikationer og kompetencer. Det er helt klart, at man i dag ikke kan gøre forskel på mænd og kvinder på grund af køn.

EU har bidraget til dette fremskridt ved en række forskellige foranstaltninger, såsom lovgivning, specifik støtte og handlingsprogrammer, særlige foranstaltninger til fremme af kvinder, dialog mellem arbejdsmarkedets parter og dialog med civilsamfundet. Ligestilling mellem mænd og kvinder er en grundlæggende rettighed, en fælles værdi i EU og en nødvendig forudsætning for at nå EU's mål om intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst. Det er blevet et veletableret politikområde som omhandlet i EU-traktaterne og EU's charter om grundlæggende rettigheder. Ligestilling mellem mænd og kvinder er gradvist blevet indarbejdet i alle EU-politikker, og det er nu godt forankret i bl.a. beskæftigelses- og samhørighedspolitikken, forskning, uddannelse, udviklingssamarbejde og EU 2020-processen.

Det har været muligt, fordi Den Europæiske Union allerede i starten fik beføjelse fra medlemsstaterne til at træffe ligestillingsforanstaltninger. Allerede i 1957 omfattede Romtraktaten princippet om lige løn for lige arbejde for mænd og kvinder. Med Defrenne-sagen i 1971¹ fastslog Den Europæiske Unions Domstol, at princippet gjalt umiddelbart, hvorved borgerne fik retten til at støtte sig på det i de nationale domstole, og vejen blev banet for moderne ligestillingslovgivning i Europa.

Da EU-traktaterne giver Europa-Kommissionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger til at sikre lige muligheder for og lige behandling af kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, har Kommissionen gennem årene taget en række lovgivningsmæssige skridt på beskæftigelsesområdet, navnlig i forbindelse med princippet om lige løn og princippet om, at kvinder og mænd skal have samme muligheder for forfremmelse og uddannelse². Den har også foreslået lovgivningsinstrumenter, som fastslår lige behandling dels med hensyn til social sikring, dels for selvstændige erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefæller³, og har derved forbedret deres sociale beskyttelse betydeligt. Der er også slået til lyd for vigtig lovgivning, som fremmer en bedre balance mellem privatliv og arbejdsliv⁴.

¹ Den Europæiske Unions Domstols dom af 25.5.1971 (C-80/70).

² F.eks. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

³ F.eks. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF.

⁴ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF.

Europa-Kommissionen gør meget for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder også i egne rækker. Den vedtog i 2010 sin egen interne strategi⁵ med det formål at bygge videre på de gode resultater, der var opnået inden for de senere år med hensyn til andelen af kvinder blandt ansatte i Kommissionen. I strategien fastlægges mål for andelen af kvinder på toplederniveau og mellemliderniveau samt på det administrative niveau, som skal opfyldes inden udgangen af 2014. Takket være disse mål havde Kommissionen den 1. oktober 2012 27,2 % kvindelige topledere (herunder Kommissionens generalsekretær) og 28,7 % kvindelige mellemlidere⁶, hvilket er godt udgangspunkt for at gøre endnu større fremskridt inden 2020. Som følge af kommissionsformand José Manuel Barrossos opfordring til stats- og regeringscheferne om at gøre ligestilling mellem mænd og kvinder til et fælles mål og ansvar og være særlig opmærksom på at få kvinder i kollegiet, er en tredjedel af kommissærerne i dag kvinder.

På trods af fremskridt er vejen til reel ligestilling dog stadig lang og fuld af forhindringer. Den ulige kønsfordeling i den økonomiske beslutningstagning er symbol på denne realitet, og situationen i selskabsbestyrelser er særligt skuffende med ringe tegn på forbedring. I EU domineres selskabsbestyrelser stadig af det ene køn: 86,3 % af bestyrelsesmedlemmerne er mænd, mens kvinder tegner sig for blot 13,7 % (15 % af de menige bestyrelsesmedlemmer). 96,8 % af bestyrelsesformændene er mænd og kun 3,2 % er kvinder.

Kvinder og mænd bør have samme muligheder, også for at få lederstillinger. Dette princip blev helt klart fastlagt i Europa-Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015. Det er ikke kun et spørgsmål om ligestilling mellem mænd og kvinder. Der er også et velfunderet økonomisk og forretningsmæssigt grundlag for at øge andelen af kvinder i erhvervslivets topposter. Den vigtigste faktor for en økonomisk konkurrenceevne og nøglen til at afhjælpe EU's demografiske problemer og forblive konkurrencedygtig i en globaliseret økonomi er, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt. Adskillige undersøgelser har vist, at der er en positiv forbindelse mellem en mere ligelig kønsfordeling i topledelsen og et selskabs økonomiske resultater og overskud. Derfor kan flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse have en positiv indflydelse på selskabernes resultat.

Ligestilling på arbejdsmarkedet bidrager til økonomisk vækst. Flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse i EU er ikke bare til gavn for de pågældende kvinder, men kan også bidrage til at tiltrække dygtige kvinder til selskabet og dermed sikre flere kvinder på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. Hvis kvinders kompetencer udnyttes fuldt ud, betyder det større uddannelsesafkast både for de enkelte personer og for den offentlige sektor. Endelig bidrager en bedre udnyttelse af kvalificerede kvinder til at opfylde målene i Europa 2020-strategien for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, navnlig beskæftigelsesmålet på 75 %.

EU har gennem årene truffet en række ikkebindende foranstaltninger, som skal øge kvinders deltagelse i beslutningstagningen. På Kommissionens forslag vedtog Rådet

⁵ Meddelelse fra Kommissionen om en strategi for lige muligheder for perioden 2010-2014, SEK(2010) 1554/3.

⁶ I 1995 var andelen af kvinder i topledernstillinger på 4 % og i mellemlidernstillinger 10,7 %.

to henstillinger om emnet i 1984⁷ og 1996⁸. Disse (ikkebindende henstillinger) har dog ikke givet mærkbare resultater. Det ringe niveau af kvinder i ansvarsfulde stillinger er derfor efterhånden blevet et større problem.

I 2010 og 2011 så man fornyet vilje på EU-plan til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i de største børsnoterede selskaber. Kommissionen fastlagde "ligestilling i beslutningstagningen" som en af prioriteterne i kvindechartret⁹ og i sin strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015¹⁰. I marts 2011 iværksatte Kommissionen "EU-hensigtserklæring om kvinder i bestyrelsen"¹¹, som var en opfordring til børsnoterede selskaber i EU om frivilligt at forpligte sig til at øge antallet af kvinder i deres bestyrelse til 30 % inden 2015 og 40 % inden 2020. Europa-Parlamentet opfordrede i sin beslutning af 6. juli 2011¹² om kvinder og virksomhedsledelse indtrængende virksomhederne til at nå den kritiske tærskel på 30 % kvinder i den øverste ledelse inden 2015 og 40 % inden 2020. Det opfordrede Kommissionen til at foreslå lovgivning senest i 2012, herunder kvoter, hvis selskabernes og medlemsstaternes egne foranstaltninger ikke var tilstrækkelige. Europa-Parlamentet gentog denne opfordring i sin beslutning af 13. marts 2012 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union – 2011¹³. Derudover har de europæiske arbejdsmarkedspartnere i deres arbejdsprogram for 2012-2014 bekræftet deres vilje til en større indsats for at fremme kvinders deltagelse i beslutningstagningen.

I marts 2012 gjorde Kommissionen status¹⁴ og konstaterede, at der kun har været en årlig forbedring på 0,6 procentpoint i løbet af de seneste år. Med det meget træge fremskridt ville det uden indgriben tage over 40 år at få skabt en ligelig kønsfordeling i bestyrelser. Af denne grund iværksatte Kommissionen en offentlig høring om, hvilke foranstaltninger der kunne træffes for at udbedre den skæve kønsfordeling. Den foretog også en konsekvensanalyse af de omkostninger og fordele, der ville være ved at skabe en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelse.

Denne meddelelse gør status over kvinders underrepræsentation i ledende poster i erhvervslivet. Den peger på de største hindringer, der står i vejen for kvinders karriere, og belyser, hvordan et nyt EU-lovgivningsinitiativ, som Kommissionen fremlægger sammen med denne meddelelse¹⁵ med det formål at skabe en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelse, vil medføre strukturelle og varige ændringer. Da der er mange årsager til, at der er færre kvinder i topstillinger end mænd, foreslår Kommissionen en række ledsageforanstaltninger til at forbedre

⁷ Rådets henstilling 84/635/EØF af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder.

⁸ Rådets henstilling 96/694/EF af 2. december 1996 om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen.

⁹ KOM(2010) 78 endelig.

¹⁰ KOM(2010) 491 endelig.

¹¹ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/leding/womenpledge/index_en.htm.

¹² 2010/2115(INI).

¹³ Europa-Parlamentets beslutning 2010/2115(INI) af 6. juli 2011 og 2011/2244(INI) af 13. marts 2012.

¹⁴ Europa-Kommissionen (2012), "Women in economic decision-making in the EU: Progress report" findes på: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

¹⁵ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger, COM(2012) XXX.

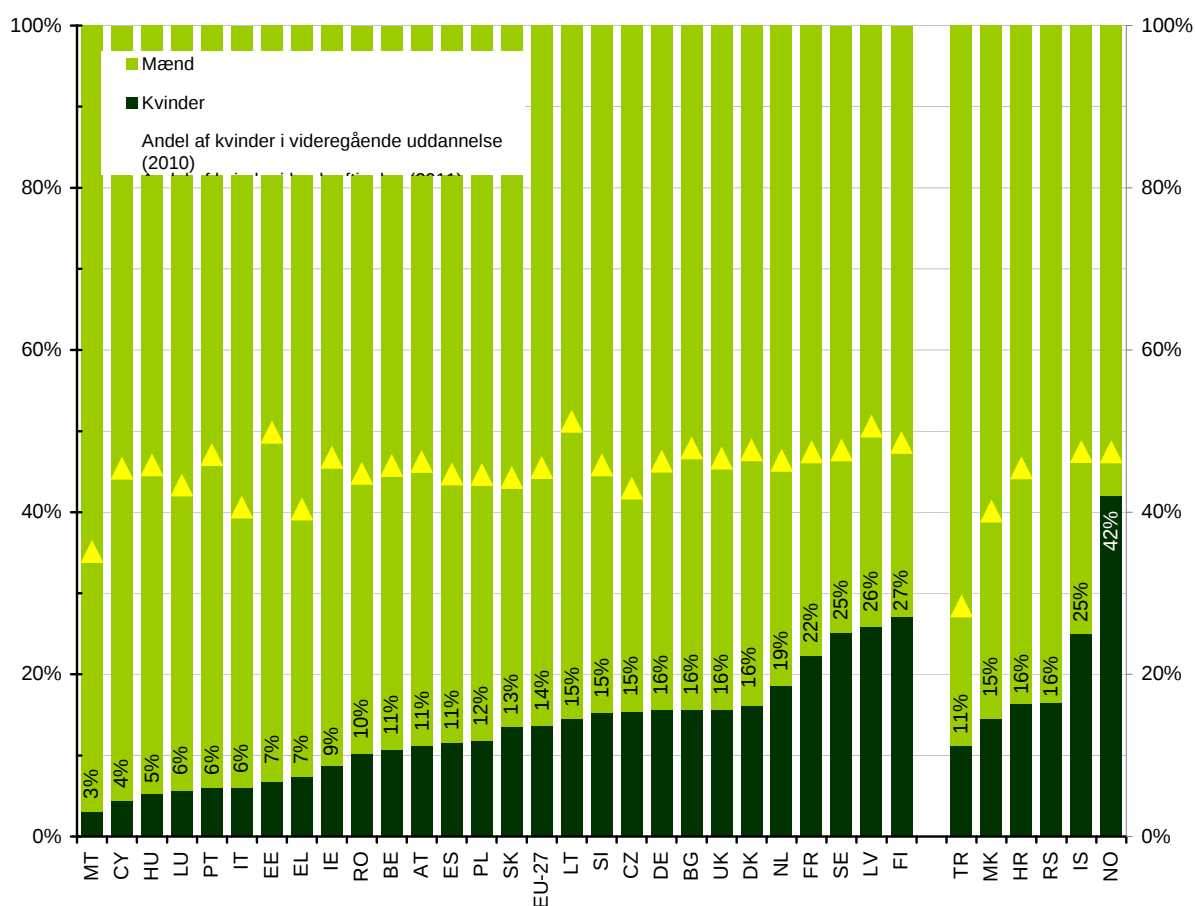
kønsfordelingen i topposter for at hjælpe medlemsstaterne med at gennemføre lovgivningsforslag og forbedre ligestillingen mellem mænd og kvinder i beslutningstagningen på alle niveauer.

2. STATUS OVER ANDELEN AF KVINDER I SELSKABSBESTYRELSER I EU

Andelen af kvinder i selskabsbestyrelser er fortsat lav

På trods af at kvinder udgør ca. 45 % af antallet af beskæftigede i EU og 56 % af personer med en højere uddannelse, tegner de sig kun for 13,7 % af bestyrelsesposterne i større børsnoterede selskaber i EU (se figur 1). Kvinder sidder på en fjerdedel af bestyrelsesposterne i større børsnoterede selskaber i Finland, Letland og Sverige og på lidt over en femtedel i Frankrig. Men de udgør mindre end én ud af 10 i Irland, Grækenland, Estland, Italien, Portugal, Luxembourg og Ungarn, mindre end én ud af 20 i Cypern og ca. én ud af 30 i Malta¹⁶.

Figur 1 — Kvinder og mænd i de største børsnoterede selskabers bestyrelser, januar 2012



Kilde: Europa-Kommissionen, database om kvinder og mænd i beslutningstagningen og Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelser.

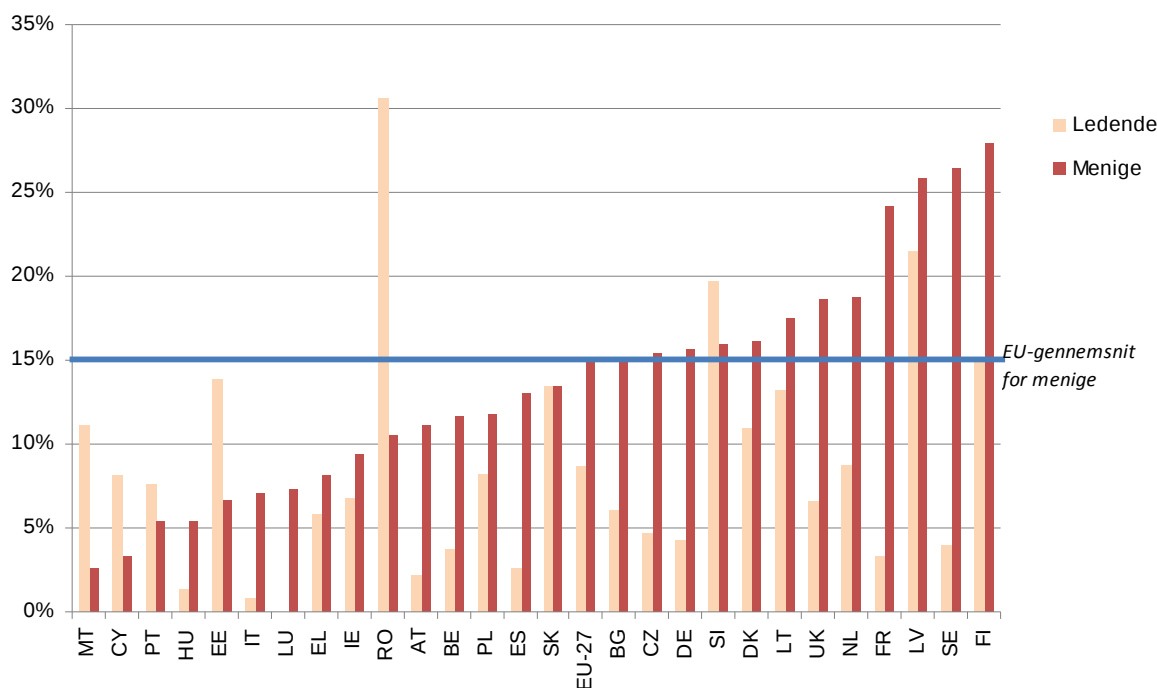
Bemærk: I lande med et enstrengt system tælles alle bestyrelsesmedlemmer (både menige og ledende bestyrelsesmedlemmer). I landet med et tostrengt system tælles kun medlemmer af tilsynsrådet.

¹⁶

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

Kvinder udgør kun 15 % af de menige bestyrelsesmedlemmer i større børsnoterede selskaber i EU (se figur 2).

Figur 2 – Kvinder i de største børsnoterede selskabers bestyrelser: ledende og menige bestyrelsesmedlemmer (januar 2012)



ilde: Europa-Kommissionens database om kvinder og mænd i beslutningstagningen

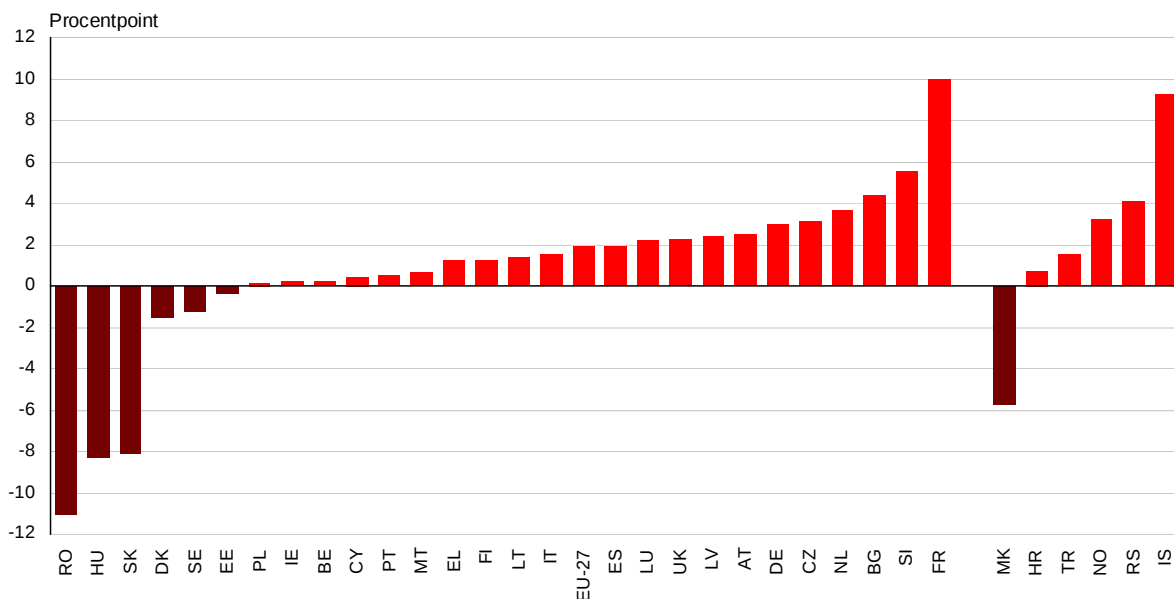
Bemærk: I et enstrengt system henviser data om menige til bestyrelsens menige medlemmer og data om ledende til bestyrelsens ledende medlemmer. I et tostrengt system henviser data om menige til tilsynsrådets medlemmer og data om ledende til bestyrelsens medlemmer. Det er lejlighedsvist muligt for tilsynsrådet at inddrage en eller flere ledende medlemmer. I så tilfælde medregnes disse i tallene for ledende bestyrelsesmedlemmer, og personer, som deltager i både tilsynsråd og bestyrelse, medregnes kun én gang. Tallene for menige henviser i dette tilfælde til det samlede antal medlemmer af tilsynsrådet og kunne derfor omfatte ledende medlemmer, men det pågældende antal er ikke signifikant og burde ikke påvirke slutresultatet.

Der gøres ringe og uens fremskridt i EU-medlemsstaterne

Fra udgangen af 2003 frem til starten af 2012 er andelen af kvinder i bestyrelser steget fra 8,5 % til 13,7 % og er i gennemsnit kun steget med 0,6 procentpoint om året. Der var en lille forbedring på 1,9 procentpoint mellem oktober 2010 og januar 2012 i forbindelse med den intense offentlige debat, der blev indledt på baggrund af Kommissionens og Europa-Parlamentets opfordring til handling. Den blev i nogle medlemsstater efterfulgt af konkrete tiltag til at fremskynde processen.

Der gøres dog stadig kun små fremskridt, idet over seks ud af hvert syvende bestyrelsesmedlem er mænd (86,3 %), og der er stor forskel på de enkelte landes resultater. Frankrig, som vedtog en lovpligtig kvote i januar 2011, opnåede den mest mærkbare forbedring (10 procentpoint) og tegnede sig for over 40 % af den samlede forbedring på EU-plan, mens nogle medlemsstater ligefrem registrerede en negativ udvikling (Danmark, Estland, Rumænien, Slovakiet, Sverige og Ungarn).

Figur 3 — Ændringer i andelen af kvinder i selskabsbestyrelser, oktober 2010-januar 2012



Kilde: Europa-Kommissionen, database om kvinder og mænd i beslutningstagningen.

3. HVILKE HINDRINGER STÅR I VEJEN FOR EN LIGELIG KØNSFORDELING I LEDERSTILLINGER?

Den skæve kønsfordeling i lederstillinger er kun "toppen af isbjerget"

Den skæve kønsfordeling i lederstillinger er stor, men kun toppen af isbjerget af en mere udbredt mangel på ligestilling i vores samfund. Der er mange grunde til den manglende ligestilling, og de hober sig op i løbet af kvinders og mænds liv. Selv om antallet af kvinder i lederstillinger stiger, kan man konstatere, at der stadig er mange hindringer, der skal overkommes.

Årsagerne skyldes traditionelle kønsrollemønstre, arbejdsdelingen, kvinders og mænds uddannelsesvalg og kvinders koncentration i nogle få erhvervssektorer

Der er stadig stor forskel på mænds og kvinders valg af uddannelse. Kvinder er stadig underrepræsenterede inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik¹⁷, som er de mest efterspurgte områder på arbejdsmarkedet. Disse kønsforskelle vedrører de studerendes holdning til emner, såsom motivation og interesse, som formes tidligt i livet¹⁸, og som også er knyttet til opfattelsen af kvinders og mænds roller i samfundet.

Når kvinder først er kommet ud på arbejdsmarkedet, er der en tendens til, at de koncentrerer om nogle få erhverv, som oftest er ringere betalt og mindre værdsat. Det kan have negativ indflydelse på deres chancer for at få lederstillinger i selskaber. Næsten 29 % af de kvinder, der arbejder i EU, er beskæftiget inden for blot seks af de 130 standardiserede faggrupper¹⁹, mens det for mænds vedkommende kun er

¹⁷ Kommissionen slog derfor til lyd for en adfærdskodeks for Kvinder i IKT-sektoren (2010).

¹⁸ OECD (2012) – *Gender initiative: gender equality in education, employment and entrepreneurship*.

¹⁹ ESTAT, ISCO-08, 3-cifret niveau.

næsten 20 % af alle arbejdende mænd, som er beskæftiget inden for de seks største faggrupper. På tværs af alle økonomiske aktiviteter²⁰ tegner kvinder sig for næsten 83 % af dem, der arbejder inden for sundhed og socialrådgivning, og for lidt over 71 % af dem, der arbejder inden for uddannelse, mens de tegner sig for lidt over 62 % af dem, der er beskæftiget inden for detail²¹.

Manglende mulighed for at forene ansvar for børnepasning og arbejde er fortsat et stort problem

Manglen på rige og velafbalancerede muligheder for en fleksibel indretning af arbejdet er stadig en stor hindring for kvinders vej til lederstillinger²². Kun ti EU-medlemsstater har opfyldt Barcelonamålet²³ om at tilbyde børnepasning for mindst 33 % af børn under 3 år, og kun ni medlemsstater har opfyldt Barcelonamålet om at tilbyde børnepasning for mindst 90 % af børn fra 3-årsalderen til den skolepligtige alder²⁴.

Dette har ulige konsekvenser for kvinders og mænds arbejdsmønster

Kvinder indretter fortsat deres arbejdsmønster efter de utilstrækkelige foranstaltninger – hvis der altså er truffet nogen – som skulle gøre det muligt at forene arbejdsliv og privatliv. Beskæftigelsesgraden for kvinder falder med antallet af børn, mens den for mænd stiger efter første og andet barn. Kvinder får oftere afbrudt deres karriere og har oftere fleksible arbejdsindretninger og halvtidsjob end mænd. Dette har stor betydning for kvinders mulighed for at arbejde på fuld tid, for at udnytte uddannelsesmulighederne og for at gøre karriere på lige fod med mænd. Endelig har det en negativ indflydelse på deres løn og pension. Det er almindeligt kendt, at halvtidsarbejde og afbrudte karriereforløb står i vejen for at blive forfremmet til lederstillinger.

²⁰ ESTAT, NACE Rev 2, 2-cifret niveau.

²¹ ESTAT (2011), Den europæiske arbejdsstyrkeundersøgelse.

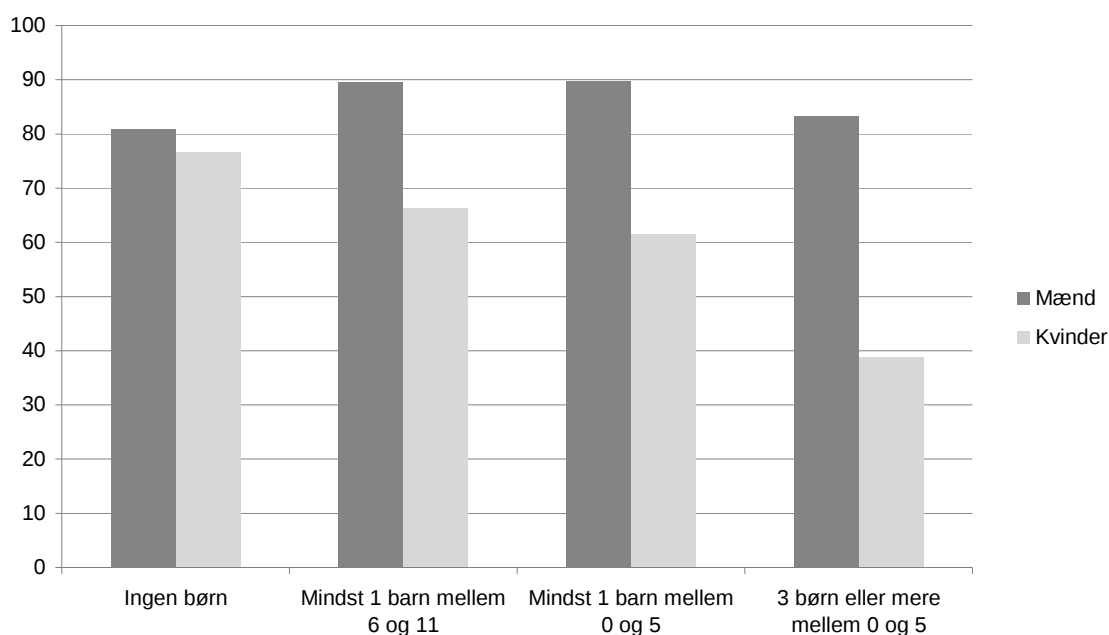
²² World Economic Forum's undersøgelse på virksomhedsplan, citeret i OECD (2012).

²³ Målene – som er fastlagt af Det Europæiske Råd i Barcelona i 2002 – sigter mod, at EU-medlemsstaterne skal sikre hensigtsmæssig børnepasning.

²⁴ ESTAT (2010), EU-SILC.

Figur 4 – Beskæftigelsesgrad efter forældreskab (25-49 år) – 2011

(Forskel i procentpoint på beskæftigelsesgraden med ét barn under 12 år og uden børn)



Kilde: Eurostat, Europæiske arbejdsstyrkeundersøgelse, årlige gennemsnit.

Glasloftet er stadig en stor hindring

Erfaringen har vist, at selv kvinder, som har klaret alle ovennævnte hindringer og er klar til at bestride en bestyrelsespost, stadig støder på usynlige hindringer, det såkaldte "glasloft", på vejen til øverste ledelsesniveau på trods af deres vilje til at avancere og deres akademiske og faglige kvalifikationer.

Kvinder i bestyrelsen i FTSE 100-virksomheder i Det Forenede Kongerige har i snit bedre uddannelse end mænd²⁵. Det samme gælder kvinder i bestyrelser i Norge²⁶.

I september 2011 lancerede de europæiske handelshøjskoler og kvinder i topstillinger en opfordring til at bekæmpe glasloftet. De opstillede i 2012 en liste over "kvinder, der var modne til bestyrelsesarbejde" (med ca. 7 500 navne), for at gøre det klart, at der er masser af højt kvalificerede kvinder, som kan bidrage til at lede Europas og verdens selskaber, og at det er på tide at sprænge det loft, der har forhindret kvinder i at få bestyrelsesposter²⁷.

Kvinder er som udgangspunkt dårligere stillet end mænd, da de skal modbevise forudindtagede meninger om krav til lederstillinger, forskelsbehandling og stereotype opfattelser²⁸. De mere uhåndgribelige hindringer, såsom opfattelsen, at kvinder enten

²⁵ Singh et al. (2008), "Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ?", European Management Journal, 26(1).

²⁶ Norsk Institutt for samfunnsforskning.

²⁷ <http://www.edhec.com/html/Communication/doc-womenboard/BoardReadyWomen.pdf>.

²⁸ Liff and Ward (2001) "Distorted Views through the Glass Ceiling: the Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions".

ikke er interesserede i eller er ude af stand til at udføre visse opgaver, eller at disse stillinger er "mandejob", betyder forsat, at kvinder bliver fastlåst i lavere lederstillinger i selskaberne.

Ifølge en Eurobarometerundersøgelse fra 2011 mener 88 % af europæerne, at der burde være ligeså mange kvinder som mænd i topstillinger, og 78 % af dem mener, at det europæiske erhvervsliv er domineret af mænd, som ikke har tilstrækkelig tillid til kvinders evner²⁹.

Det fremgik af en undersøgelse af 500 kvinder med topposter i selskaber og liberale virksomheder i Europa³⁰, at to tredjedele af de adspurgte fremhævede stereotyper og forudindfattede meninger om kvinders rolle og evner som de største hindringer, de havde mødt.

Mangel på gennemsigtighed i forbindelse med ansættelse og forfremmelse

Manglen på kvinder i ledende stillinger påvirker selskabets beslutninger, herunder deres holdning til ligestilling og til udnævnelsen af flere kvindelige bestyrelsesmedlemmer både på kort og længere sigt. Dette forværres af manglen på gennemsigtighed i ansættelses- og forfremmelsesprocessen. Udnævnelsen af bestyrelsesmedlemmer bygger i høj grad på de siddende bestyrelsesmedlemmers personlige og faglige kontakter.

Manglen på gennemsigtighed i udnævnelsen af bestyrelsesmedlemmer står fortsat i vejen for kvinders karriere. Dette problem blev fremhævet af adskillige interessenter, som besvarede Kommissionens offentlige høring³¹.

Ved at øge andelen af kvinder i selskabsbestyrelser vil man kunne tiltrække andre kvalificerede kvinder til virksomheden, og det vil føre til en højere andel af kvinder på alle ledelsesniveauer. Dette forventes også at have en positiv afsmittende virkning på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og at føre til langsigtet økonomisk vækst for hele økonomien. Der er behov for at fremme de rette mentorordninger, sponsorship, uddannelsesmuligheder og rollemodeller, således at man kan øge antallet af kvinder i mellemleder- og topledertillinger, hvorfra bestyrelseskandidaterne ofte tages.

4. MEDLEMSSTATERNES FORANSTALTNINGER FOR AT SKABE EN MERE LIGELIG KØNSFORDELING I SELSKABSLEDELSEN

Der er taget en række initiativer i medlemsstaterne

Det står højt på den politiske dagsorden både i EU og på nationalt plan hurtigt at få flere kvinder i virksomhedsledelsen, navnlig i selskabsbestyrelser. Regeringer, arbejdsmarkedsparter, virksomheder og andre berørte parter har iværksat en række initiativer for at gøre større fremskridt.

²⁹ Special Eurobarometer 376 (2011) "Women in decision making positions".

³⁰ Catalyst and the Conference Board Europe (2002), "Women in Leadership: A European Business Imperative".

³¹ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm.

Frivillige initiativer

Flere EU-medlemsstater har udviklet frivillige initiativer og værktøjer for at gøre noget ved kvinders underrepræsentation i topstillinger³². Fordelen ved disse foranstaltninger er, at de er mere fleksible, og at de selskaber, der har truffet sådanne foranstaltninger, føler større ansvar for dem. Selv om de har fremmet en positiv udvikling, har de dog ikke givet mærkbare fremskridt.

Lovgivningstiltag med bindende kvoter

Tallene viser, at lovgivningstiltag giver større resultater end frivillige initiativer, især hvis de ledsages af sanktioner. Det fremgår tydeligst af den nu efterhånden veletablerede norske lovgivning, hvorved der er indført en kvote på 40 % med den sanktion, at selskabet opløses i tilfælde af manglende overholdelse og – inden for EU – af situationen i Frankrig, hvor der er en lovpligtig kvote på 20 %, som skal være opfyldt inden for tre år (2014), og på 40 %, som skal være opfyldt inden for seks år (2017). Der er også andre EU-medlemsstater, som har vedtaget forskellige former for kvoteregler (Belgien, Danmark, Finland, Grækenland, Italien, Nederlandene, Portugal, Slovenien, Spanien og Østrig)³³.

5. ØKONOMISK OG FORRETNINGSMÆSSIG BEGRUNDELSE FOR ET NYT EU-LOVGIVNINGSFORSLAG, DER SKAL FREMSKYNDE EN LIGELIG KØNSFORDELING I BØRSNOTEREDE SELSKABERS BESTYRELSER

De økonomiske og forretningsmæssige fordele er dokumenteret

Tidligere forsøg på at opnå en ligelig kønsfordeling i selskabernes lederstillinger har ikke givet tilstrækkeligt resultat, og forskellen mellem EU-medlemstaterne bliver større og større både med hensyn til reelle fremskridt og de foranstaltninger, der træffes på nationalt plan.

EU har ikke råd til den systematiske skæve kønsfordeling på det øverste niveau af den økonomiske beslutningstagning og den deraf følgende manglende udnyttelse af kompetencer og ressourcer.

Der er stærke økonomiske og forretningsmæssige grunde, der taler for kønsdiversitet i bestyrelser, herunder i den seneste forskning³⁴. Kønsdiversitet i bestyrelser har vist sig at føre til innovative idéer, større konkurrencedygtighed, bedre resultater og bedre virksomhedsledelse. Det er et tegn på åbenhed over for forskellige synspunkter og for respekt for forskelle blandt interesserede parter — aktionærer, investorer, ansatte og kunder — og signalerer, at selskabet anerkender, at verdensmarkederne er komplekse, og at det er villigt til at konkurrere effektivt globalt.

³² Europa-Kommissionen (2012), "Women in economic decision-making in the EU: Progress report".

³³ Idem.

³⁴ Senest: Credit Suisse, Research Institute (august 2012), "Gender diversity and corporate performance"; andre vigtige undersøgelser: Catalyst (2004), "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity"; McKinsey (rapporter fra 2007, 2008 og 2010), "Women Matter"; Deutsche Bank Research (2010), "Towards gender-balanced leadership"; Ernst & Young (2012), "Mixed leadership".

Da der ikke er sket tilstrækkeligt og vedvarende fremskridt med at opnå ligestilling i bestyrelser, og i betragtning af at det er et problem, som alle EU-medlemsstater står over for, har Kommissionen set på en række muligheder for målrettede foranstaltninger, der skal øge kvinders deltagelse i beslutningstagningen på europæisk niveau.

Analysen af disse løsningsmodeller viser, at man ved at udnytte den kvindelige arbejdsstyrke i EU kan sikre en bæredygtig vækst og den europæiske økonomis konkurrencedygtighed, især i lyset af de demografiske ændringer og den nuværende krise.

Det er nødvendigt at handle på EU-plan

Med det nuværende tempo vil antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber ikke blive øget væsentligt i EU. Den noget spredte og uens lovgivningsindsats på nationalt plan eller manglen på regulering med hensyn til kønsfordelingen i selskabsbestyrelser fører til store forskelle i antallet af kvinder i ledende og menige bestyrelsesposter og til forskellige grader af fremskridt i medlemsstaterne. Dette kan også blive en hindring på det indre marked, idet europæiske selskaber vil blive pålagt forskellige krav til selskabsledelse og forskellige sanktioner.

Mulighederne for ligestilling, konkurrencedygtighed og vækst kan bedre udnyttes ved en koordineret indsats på EU-plan end ved nationale initiativer af forskelligt omfang, som er mere eller mindre ambitiøse og effektive. Kommissionen fremsætter derfor et lovgivningsforslag for at skabe større ligestilling i børsnoterede selskaber.

Fokus på børsnoterede selskaber

På grund af de børsnoterede selskabers størrelse, synlighed og indflydelse på EU-markedet bør et lovgivningstiltag på EU-plan kun gælde børsnoterede selskaber, dvs. selskaber i en medlemsstat, hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked³⁵. Børsnoterede selskaber, som er SMV, bør undtages, da forpligtelsen til at nå målet ville være en uforholdsmæssig stor administrativ byrde for dem.

Ud over den økonomiske betydning, børsnoterede selskaber har — med en samlet omsætning svarende til 68 % af EU's BNP — er de også meget synlige. De sætter normen for hele økonomien og kan forvente, at deres praksis tjener som eksempel for andre former for selskaber.

Fastlæggelse af mål

Der fastsættes i lovgivningsforslaget, som bygger på artikel 157, stk. 3, i TEUF, et mindstemål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for 40 % af de menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber senest i 2020 eller i 2018 for børsnoterede offentlige virksomheders vedkommende. Det tvinger selskaber med en bestyrelse, hvor andelen er lavere, til at foretage udnævnelser til disse poster med henblik på at opfylde målet på grundlag af en udvælgelsesprocedure, der bygger på forud fastlagte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kvalifikationskriterier i

³⁵

I henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 14, i direktiv 2004/39/EF.

overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis. Målene i forslaget bør kun gælde menige bestyrelsesposter for at finde den rette balance mellem på den ene side behovet for at få en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser og på den anden side behovet for at gribe mindst muligt ind i virksomhedens daglige ledelse.

For at opfylde målet og i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis sikrer medlemsstaterne, at der ved udvælgelsen af menige bestyrelsesmedlemmer gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og faglig indsats, medmindre en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn.

Med hensyn til ledende bestyrelsesmedlemmer bør børsnoterede selskaber forpligtes til at give deres egne tilsagn, som skal være opfyldt inden for samme frist som målene for menige bestyrelsesmedlemmer.

Et effektivt tilsyns- og håndhævelsessystem

Medlemsstaterne bør indføre effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, hvis disse forpligtelser tilsidesættes.

Børsnoterede selskaber skal give de kompetente nationale myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser. Disse oplysninger bør offentliggøres på selskabets websted, og hvis et selskab ikke har opfyldt målet, bør der medfølge en beskrivelse af de foranstaltninger, det har truffet og agter at træffe fremover for at opfylde målet.

I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør EU's indsats være tidsbegrænset, og lovgivningsforanstaltningen vil blive ophævet, så snart der er opnået varige resultater med bestyrelsernes kønsfordeling.

6. EN OMFATTENDE POLITIK SKAL UNDERSTØTTE DET NYE EU-LOVGIVNINGSFORSLAG

Flere kvinder på arbejdsmarkedet og i lederstillinger

Kommissionen foreslår at supplere lovgivningsforanstaltningen med en bred indsats, der kombinerer politiske tiltag og økonomisk støtte. Nogle er en videreførelse af igangværende foranstaltninger, mens andre er nye³⁶. Kommissionen vil endvidere opfordre medlemsstaterne til at supplere de tiltag, der nu foreslås for den private sektor, med tiltag i den offentlige sektor, især med hensyn til de nationale centralbankers bestyrelser, som mest består af mænd (83 % i EU-27).

Partnerskab med nationale regeringer og andre berørte parter

³⁶

Kommissionen overvejer også generelle foranstaltninger, der har til formål at skabe større diversitet i selskabsbestyrelser ved hjælp af større gennemsigtighed for at fremme et effektivt tilsyn med selskabsledelsen.

Kommissionen ønsker at samarbejde med alle berørte parter — regeringer, arbejdsmarkedsparter, virksomheder, handelshøjskoler osv. — ved at støtte dem i deres arbejde og hjælpe dem med at udforme og gennemføre EU-omspændende foranstaltninger, som skal øge kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet og føre til en ligelig kønsfordeling i lederstillinger.

I den forbindelse vil Kommissionen:

a) støtte initiativer, som bekæmper stereotype fremstillinger af kvinders og mænds rolle i samfundet, på arbejdsmarkedet og i lederstillinger

- Den vil opfordre rekrutteringsvirksomheder, som søger kandidater til lederstillinger, til at udarbejde en frivillig adfærdskodeks på EU-plan vedrørende kønsdiversitet og bedste praksis for at få kønsdiversitet på dagsordenen i forbindelse med udvælgelsesprocessen.
- Den vil opfordre handelshøjskoler til at fremme kønsdiversitet i lederstillinger og til at skabe opmærksomhed i erhvervssektoren og i akademiske kredse ved hjælp af deres læseplaner og aktiviteter.

b) bidrage til etablering af et socialt, økonomisk og erhvervsmæssigt miljø, som fremmer en ligelig deltagelse af kvinder og mænd i lederstillinger

- Den vil bidrage til, at der udarbejdes politikker, som sikrer, at det er muligt at forene arbejdslivet, privatlivet og familivet, herunder ved brug af nye tilgange, som er blevet mulige takket være ikt, og som fremmer kvinders og mænds deltagelse i arbejdsmarkedet og i beslutningstagende stillinger. I 2013 vil Kommissionen redegøre for de politikker, som skal sikre, at arbejdsliv, privatliv og familieliv kan forenes, og den vil gøre status over, hvilke fremskridt der er gjort for at opfylde Barcelonamålene om børnepasningsmuligheder³⁷, og pege på de uløste problemer og give politiske retningslinjer.
- Den vil styrke kønsaspektet i Europa 2020-strategien for at nå op målet om en beskæftigelsesgrad på 75 % inden 2020. Dette vil blive gjort ved at øge samarbejdet med medlemsstaterne, herunder i forbindelse med Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse. Der vil især blive set på ligestillingsaspektet i forbindelse med resultaterne fra det europæiske semester, herunder opfølgningen af de landespecifikke anbefalinger vedrørende kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet.
- Den vil bidrage til at bekæmpe kønsstereotyper og fremme ligestilling på alle uddannelsesniveauer, herunder især gennem Den Europæiske Socialfond og EU's program for livslang læring og dets efterfølgere. Endvidere vil den navnlig i forbindelse med Europa 2020-strategien og

³⁷

På Det Europæiske Råds møde i Barcelona i 2002 nåede stats- og regeringscheferne til enighed om, at medlemsstaterne senest i 2010 skulle tilbyde børnepasning for mindst 90 % af børn fra 3 år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af børn under 3 år. De manglende børnepasningsmuligheder behandles i Europa 2020-strategien. Som led i det europæiske semester 2012 modtog ni medlemsstater (AT, CZ, DE, HU, IT, MT, PL, SK og UK) en landespecifik henstilling om emnet.

Den Europæiske Socialfonds programmer være særlig opmærksom på overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked og på forskellen mellem uddannelsesresultater og karriereudvikling, især hos kvinder, for at afskaffe de hindringer, de møder i forbindelse med karrierevalg, navnlig inden for matematik, naturvidenskab og teknologi.

c) *skabe større opmærksomhed om de forretningsmæssige og økonomiske grunde til at sikre ligestilling og en ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningstagningen*

- Det vil støtte oplysningskampagner ved at fremme udveksling og videregivelse af erfaringer og god praksis.
- Det vil støtte oplysningskampagner på virksomhedsniveau. Det vil ske ved i alle EU-medlemsstater og i samarbejde med erhvervslivet at etablere, udbrede og gennemføre uddannelsesmoduler for små og mellemstore virksomheder og udveksle god praksis blandt virksomheder.

d) *støtte og følge fremskridtet mod en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i beslutningstagende stillinger i EU*

- Den vil skabe større ansvarlighed ved regelmæssigt at redegøre for de fremskridt, EU-medlemsstaterne gør, og udbrede disse resultater.
- Den vil bidrage til, at der indhentes bedre og flere data ved fortsat at indsamle, videregive og udarbejde sammenlignelige data på EU-plan gennem Kommissionens database over kvinder og mænd i beslutningstagningen.
- Den vil føre tilsyn med, at det juridisk bindende instrument er blevet gennemført og implementeret korrekt på nationalt plan, og regelmæssigt aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet om, hvilke fremskridt der er gjort.
- Den vil opfordre medlemsstaterne til at følge Europa-Parlamentets opfordring om at skabe en mere ligelig kønsfordeling i de nationale centralbanker og dermed også forbedre vilkårene for ligestilling i Den Europæiske Centralbanks Styrelsesråd.

Kommissionen vil, hvor det er hensigtsmæssigt, finansiere ovenstående eksempler på aktiviteter under Progress-programmet og – uden at foregribe de igangværende forhandlinger om den flerårige finansielle ramme – det fremtidige finansielle instrument, som dækker ligestillingsområdet. Det vil bl.a. ske ved begrænsede og offentlige indkaldelser af forslag i 2012, 2013 og 2014.

Kommissionen vil samarbejde med medlemsstaterne om at udnytte samfinansieringsmulighederne under strukturfondene fuldt ud, herunder i den kommende programmeringsperiode, for at fremme kvinders adgang til beskæftigelse og til at gøre karriere og for at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, navnlig ved at tilbyde børnepasningsmuligheder af god kvalitet og til en overkommelig pris.