



Samlenotat om EPSCO-rådsmødet den 9. december  
2013 – Ministeriet for Ligestilling og Kirkes punkter  
(Punkt 9-10)

Minister for ligestilling og kirke har følgende punkter på EPSCO-rådets dagsorden den 9. december 2013:

**9. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger**

- *Fremskridtsrapport*

**side 2**

**10. Effektiviteten af institutionelle mekanismer til fremme af kvinders lige muligheder og ligestilling**

- *Vedtagelse af rådskonklusioner*

**side 17**

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)

**Ligestillingsafdelingen**

Dato: 27. november  
J.nr. 2013 – 929



**9. Forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, KOM(2012) 614**  
- *Fremskridtsrapport*

Side 2

*Revideret notat*

**1. Resumé**

*Kommissionen har den 14. november 2012 fremsat forslag til et direktiv, der skal sikre en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger.*

*Der er tale om et forslag til et minimumsdirektiv. Det står således medlemsstaterne frit at indføre eller opretholde bestemmelser, der går videre end direktivet, forudsat at det ikke hindrer et velfungerende indre marked.*

*Forslaget pålægger medlemsstaterne at sikre, at børsnoterede virksomheder, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsens medlemmer, indfører forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier med henblik på at nå en 40 pct.-målsætning for det underrepræsenterede køn senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede virksomheder, som er offentlige virksomheder. Medlemsstaterne skal sikre, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i den daglige ledelse (ledende bestyrelsesmedlemmer eller direktionen afhængigt af virksomhedens ledelsesmodel), som skal være opfyldt senest den 20. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder. Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet.*

*Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen i børsnoterede virksomheder, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af medlemmer til bestyrelsen. Det forudsætter dog, at det kan påvises, at disse nationale foranstaltninger gør det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne i børsnoterede virksomheder indenfor de anførte tidsfrister i forslaget.*

*Direktivet forventes at have lovgivningsmæssige, samfundsmæssige og administrative konsekvenser. Direktivet forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.*

**2. Baggrund**

Kommissionen offentliggjorde den 14. november 2012 et forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede virksomheder og tilhørende foranstaltninger KOM(2012) 614. Forslaget er oversendt til Rådet den 19. november 2012 i dansk sprogversion.



Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 157 (3), som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder positiv særbehandling. Forslaget skal behandles efter den almindelige lovgivningsprocedure i TEUF artikel 294. Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal.

### **3. Formål og indhold**

Formålet med direktivforslaget er at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne i børsnoterede virksomheder, herunder offentlige.

Direktivforslaget omfatter børsnoterede virksomheder med over 250 ansatte, en omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en balancesum på over 320,5 mio. kr..

Forslaget fastsætter, at virksomheder, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsens medlemmer, skal indføre forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier med henblik på at nå 40 pct. målsætningen senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede virksomheder, som er offentlige virksomheder. Forslaget omfatter kun tilsynsførende bestyrelsesmedlemmer ("non-executive" directors"). Vælger virksomheden at lade forslaget gælde for hele bestyrelsen, er målsætningen mindst 1/3 repræsentation af begge køn i bestyrelsen.

Forslaget omfatter både de generalforsamlings- og medarbejdervalgte menige bestyrelsesmedlemmer.

Forslaget indfører en præferenceregulering med henblik på at opfylde 40 pct.-målsætningen. Der skal således gives prioritet til kandidaten af det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som kandidaten af det modsatte køn. Dette gælder dog ikke, hvis en objektiv vurdering, hvori der tages hensyn til alle de kriterier, virksomheden lægger vægt på ved valg af bestyrelseskandidater, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn. I forlængelse heraf pålægges virksomhederne en oplysningsforpligtelse samt en skærpet omvendt bevisbyrde i tilfælde af, at afviste kandidater påklager udpegningen.

Forslaget indeholder en mulighed for at fravige forpligtelserne i direktivforslaget, såfremt det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af arbejdsstyrken.

De børsnoterede virksomheder skal endvidere afgive individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i den daglige ledelse (ledende bestyrelsesmedlemmer eller direktionen afhængigt af virksomhedens ledelsesmodel), som skal være opfyldt senest den 20. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.

De børsnoterede virksomheder forpligtes til årligt at indhente og offentliggøre oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelsen og direktionen. De virksomheder, som ikke opfylder 40 pct. målsætningen for kønssammensætningen i bestyrelsen,



skal anføre en begrundelse herfor og beskrive, hvilke foranstaltninger der er eller vil blive truffet for at opfylde målsætningen fremover.

Side 4

Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet. Sanktionerne skal være effektive, proportionelle og afskrækkende og kan bl.a. omfatte administrative bøder eller annullering af en udnævnelse af et bestyrelsesmedlem, som er foretaget i strid med direktivet.

Medlemsstaterne kan således indføre eller opretholde bestemmelser, som går videre end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et velfungerende indre marked.

Direktivforslaget foreskriver, at medlemsstaterne skal afgive en rapport til Kommissionen hvert andet år fra 2017 vedrørende implementeringen af direktivet. Rapporterne skal bl.a. omfatte information om de nationale tiltag, der er indført med henblik på at nå direktivets målsætning på 40 pct. i bestyrelsen samt information om de individuelle tilsagn, virksomhederne har foretaget i relation til en mere ligelig kønsfordeling i direktionen.

Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen i børsnoterede virksomheder, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af menige bestyrelsesmedlemmer. Det forudsætter dog, at det kan dokumenteres overfor Kommissionen, at disse nationale foranstaltninger gør det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne i børsnoterede virksomheder inden de anførte tidsfrister i forslaget.

Direktivet skal træde i kraft senest to år efter vedtagelsen. Kommissionen vil lave en evaluering af direktivet senest den 31. december 2021 og derefter hvert andet år. Kommissionen vil navnlig vurdere, om målsætningerne i direktivet er blevet opfyldt.

Direktivet skal ifølge forslaget udløbe den 31. december 2028.

Det litauiske formandskab har fremsat en række ændringsforslag til direktivforslaget. Ændringsforslagene ændrer ikke direktivet indholdsmæssigt, men præciserer blot en række af direktivets uklare bestemmelser, herunder definitioner i direktivforslagets art 2, samt muligheden for at have et mål om mindst 1/3 af hvert køn, hvis direktivet udvides til at omfatte både menige og ledende bestyrelsesmedlemmer.

Der tegner sig ikke tilslutning i Rådet til ændringsforslagene.

#### **4. Europa-Parlamentets udtalelser**

Europa-Parlamentet har den 20. november 2013 stemt om en betænkning over direktivforslaget, som indeholder nedenstående væsentlige ændringsforslag til Kommissionens direktivforslag:



Direktivets undtagelsesbestemmelse begrænses:

Ifølge direktivforslagets art 8(3) kan medlemsstater, som allerede har taget initiativ til at sikre ligelig kønsfordeling i bestyrelser, undtages fra direktivets forpligtelser. Europa-Parlamentet foreslår, at undtagelsesbestemmelsen strammes ved at fremhæve hhv. den franske og norske kvotemodell eksplicit i direktivet som nationale initiativer, der kan undtage lande fra direktivets forpligtelser, jf. ændringsforslag 63. Det vil i praksis betyde, at den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes bestyrelser får sværere ved at falde ind under undtagelsesbestemmelsen. Desuden skal undtagelsesadgangen automatisk ruller tilbage for de lande, der ikke har nået en andel på mindst 30 pct. af det underrepræsenterede køn i 2017 (2015 for offentlige virksomheder).

Udvidelse af anvendelsesområdet – 10 pct.-reglen fjernes:

Direktivforslagets art 4(6) giver medlemsstater mulighed for at undtage virksomheder fra direktivets forpligtelser, hvis det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af arbejdsstyrken inden for den pågældende branche.

Europa-Parlamentet foreslår, at bagatelgrænsen på 10 pct. udgår.

Ligestillingspolitik i virksomhederne:

Parlamentet foreslår, at det tilføjes i direktivet, at alle børsnoterede selskaber omfattet af direktivet skal forpligtes til at udarbejde en politik for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i hele virksomheden, jf. ændringsforslag 31.

Virksomheden forpligtes efter forslaget art 5, stk. 1, til at afrapportere, hvilke fremskridt den pågældende virksomhed har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Europa-Parlamentet foreslår i denne sammenhæng, at oplysningerne skal indgå i virksomhedens årsberetning og offentliggøres på virksomhedens hjemmeside, jf. ændringsforslag 55. Er målet på mindst 40 pct. af hvert køn ikke opfyldt, skal virksomheden udarbejde en erklæring for, hvorfor den ikke har været i stand til at opfylde målet inkl. en fyldestgørende beskrivelse af de foranstaltninger, der hidtil er truffet samt som agtes at blive taget for at opnå målet, jf. ændringsforslag 56.

Medarbejderrepræsentanter:

Europa-Parlamentet foreslår en ændring af direktivforslaget, jf. betragtning 21, hvormed det gøres klart, at de nationale procedurer for valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelser skal ændres, så det bliver muligt at sikre en ligelig kønsfordeling blandt medarbejderrepræsentanter i bestyrelser.

Sanktioner:

Ifølge direktivforslagets art 6 skal medlemsstaterne indføre sanktioner over for virksomheder, der ikke overholder direktivets forpligtelser. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Sanktionerne kan fx være administrative bøder og afgørelse om ugyldighed eller annullering af valgte bestyrelsesmedlemmer.

Europa-Parlamentet foreslår, at de foreslåede sanktioner i direktivet, dvs. bøder og annullering af udpegede bestyrelser, gøres til minimumskrav, jf. ændringsforslag 59-61. Udelukkelse fra offentlige udbud tilføjes som sanktion.



## 5. Nærhedsprincippet

Side 6

I medfør af nærhedsprincippet handler Unionen på de områder, der ikke hører ind under dens enekompetence, kun hvis og i det omfang målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne på centralt, regionalt eller lokalt plan, men på grund af den påtænkte handlingens omfang eller virkninger bedre kan nås på EU-plan, jf. TEU artikel 5(3).

Kommissionen har fremlagt forslag til et minimumsdirektiv. Kommissionen har anført, at forslaget harmonerer med nærhedsprincippet, idet målet om ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser efter Kommissionens opfattelse bedre kan opnås ved regulering på EU-plan. På trods af det forhold, at medlemsstaterne har mulighed for selv at foretage effektive foranstaltninger, er det – også efter Kommissionens høring – tydeligt ifølge Kommissionen, at medlemsstaternes individuelle tiltag ikke vil være tilstrækkelige til at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling på europæisk plan inden 2020.

Hensigten med de grundlæggende traktater er ifølge Kommissionen at skabe ensartede konkurrencevilkår mellem medlemsstaterne blandt andet ved at indarbejde princippet om lige løn og ligestilling på arbejdsmarkedet. På denne måde undgås det, at medlemsstaterne underbyder hinanden i arbejdsmarkeds- og ligestillings-spørgsmål. Ifølge Kommissionen tøver mange medlemsstater formentlig med at regulere på området, idet de i givet fald vil pålægge nationale virksomheder ulemper i konkurrencen med de øvrige lande.

Den spredte og divergerende regulering, som findes blandt medlemsstaterne i dag, resulterer ifølge Kommissionen i praktiske og konkurrencemæssige problemer, fordi virksomhederne er underlagt forskellige regler og sanktioner på området. Det kan have en negativ indvirkning på virksomhedernes grænseoverskridende investeringer og etablering af dattervirksomheder.

Målet om en mere ligelig kønsfordeling kan ifølge Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene og kan derfor bedre gennemføres på EU-niveau frem for regulering på nationalt niveau.

Det foreliggende direktivforslag er fremsat med hjemmel i artikel 157(3) TEUF, der giver mulighed for at vedtage foranstaltninger, som skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Princippet om positiv særbehandling er anerkendt i artikel 157(4) i TEUF.

Kommissionen oplyser i direktivforslaget, at medlemsstaterne ikke har formået at opfylde målet om mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser nationalt på trods af flere opfordringer hertil fra blandt andet Rådet og Europa-Parlamentet. Målet har således i praksis vist sig ikke at kunne opfyldes i tilstrækkelig grad af medlemsstaterne, hvorfor Unionen har lov til at handle på området i henhold til nærhedsprincippet, da den påtænkte handlingens virkning bedre kan nås på EU-plan.



Regeringen er på den baggrund enig med Kommissionen i, at området kan reguleres på EU-plan, da der er hjemmel til EU-regulering af ligestilling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv i traktaten, og idet landene endnu ikke selvstændigt har formået at opnå en ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser.

Side 7

## 6. Gældende dansk ret

### *Ligestillingsloven*

Lov om ligestilling af kvinder og mænd<sup>1</sup> har til formål at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner. Loven har endvidere til formål at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn. Lovens kapitel 4 indeholder en række krav til kønssammensætningen af offentlige udvalg, kommissioner og lign., herunder krav til kønssammensætningen ved besættelse af visse bestyrelsesposter inden for den statslige forvaltning m.v.

Med ændringen af ligestillingsloven<sup>2</sup>, der trådte i kraft den 1. april 2013 er der indført krav om, at alle statslige virksomheder, institutioner mv. skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejder en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

Det følger således af ligestillingsloven, at bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektive ledelser i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. I praksis er en 40/60 fordeling at anse for lige. Ledelsen i selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, men hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, I praksis er en ”afbalanceret sammensætning” mindst 1/3 af hvert køn.

### *Årsregnskabsloven*

Årsregnskabsloven indeholder regler om virksomheders aflæggelse af årsrapporter. Loven indeholder en bestemmelse om samfundsansvar, der tilskynder de ca. 1100 største danske virksomheder til at forholde sig aktivt til, hvordan de kan bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer.

Samfundsansvar omfatter efter regeringens opfattelse også fremme af ligestillingen af mænd og kvinder. Bestemmelsen anfører, at virksomhederne skal redegøre for om deres arbejde med samfundsansvar i årsrapporten. Hvis virksomhederne ikke har politikker for samfundsansvar, skal der i årsrapporten oplyses herom.

### *Selskabsloven mv.*

Selskabsloven fastsætter bl.a. regler om stiftelse, drift og ophør af kapitalselskaber, herunder bl.a. kapitalforhold, ledelse, m.v. På tilsvarende måde indeholder den finansielle lovgivning regler om kapitalforhold, ledelse, m.v., for virksomheder, der driver finansiell virksomhed, m.v. Der er således tale om et ”følg og forklar”-princip.

<sup>1</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007

<sup>2</sup> Lov nr. 1288 af 19. december 2012





Med ændringen af selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love<sup>3</sup>, er der pr. 1. april 2013 indført krav om, at de ca. 1.100 største danske virksomheder skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejder en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

De nævnte ændringer af ligestillingsloven, selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love udgør samlet set ”den danske model” for en mere ligelig kønsfordeling i de største danske virksomheder og alle statslige virksomheder mv.

## 7. Konsekvenser

### Lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser

Direktivforslaget omfatter børsnoterede virksomheder med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en årlig samlet balance på over 320,5 mio. kr. Det vurderes, at omkring 200 danske børsnoterede virksomheder vil være omfattet af direktivforslaget i dets nuværende udformning.

Såfremt direktivforslaget vedtages i sin nuværende form, vil det være nødvendigt at foretage visse lovændringer. Implementering af direktivet forventes at berøre selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge lov om investeringsforeninger m.fl., lov om forvaltere af alternative investeringsfonde og lov om værdipapirhandel. Der vil bl.a. skulle indføres hjemmel til at stille krav om, at udpegningen af kandidater til bestyrelsen i børsnoterede virksomheder foretages på baggrund af klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier. Endvidere skal der indføres en præferenceregulering, hvorefter bestyrelsen forpligtes til at vælge en kandidat af det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn. Virksomhederne skal i forlængelse heraf underlægges en oplysningsforpligtelse med skærpet bevisbyrde i forhold til afviste kandidater.

Forslaget forventes endvidere at berøre lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Forslaget forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.

### Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da direktivets formål er at skabe en mere ligelig kønsmæssig sammensætning i topleddelsen af børsnoterede selskaber og at sikre en bedre udnyttelse af den eksisterende talentmasse i Europa.

Direktivforslaget forventes alene at omfatte børsnoterede virksomheder med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en årlig

---

<sup>3</sup> Lov nr. 1383 af 23. december 2012





samlet balance på over 320,5 mio. kr. Det vurderes, at omkring 200 virksomheder vil blive omfattet af direktivet.

Side 9

Disse virksomheder har samfundsmæssig og økonomisk betydning i Danmark i kraft af deres størrelse og virke. Kvinder er fortsat underrepræsenteret i topledelsen af de største danske virksomheder til trods for, at kvinder udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer. En øget repræsentation af kvinder i topledelsen, som i højere grad afspejler vores samfund, vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da den eksisterende mængde af talentfulde kandidater vil blive udnyttet bedre, og det vil være med til at skabe lige muligheder for kvinder og mænd.

#### Administrative konsekvenser for erhvervslivet

Som anført ovenfor vurderes omkring 200 danske børsnoterede virksomheder at være omfattet af direktivforslaget i dets nuværende form. Direktivforslaget vurderes på det foreliggende grundlag at have administrative konsekvenser for disse virksomheder.

Direktivforslaget medfører en forpligtelse for de pågældende virksomheder til at indføre en gennemsigtig rekrutteringsprocedure ved valg af menige bestyrelsesmedlemmer for at nå målet om mindst 40 pct. kvinder og mænd i børsnoterede virksomheders bestyrelser i 2020. Rekrutteringsproceduren forpligter virksomhederne til at fastsætte de kriterier, som bestyrelsesmedlemmer i deres virksomhed skal besidde. Kravet forventes at medføre administrative omstillingsomkostninger vedrørende at opstille kriterierne. Disse vurderes at udgøre ca. 3 mio. kr. for det første år. Kravet forventes ikke at medføre løbende administrative konsekvenser.

Ved valg af kandidater til virksomhedens bestyrelse skal kandidaterne vurderes på baggrund af de fastsatte kriterier. Hvor to kandidater vurderes lige kvalificerede ud fra de fastsatte kriterier, skal en person af det underrepræsenterede køn vælges frem for en person af det overrepræsenterede køn. De administrative konsekvenser for virksomhederne forbundet med at følge den pågældende procedure vurderes at være begrænsede.

De børsnoterede virksomheder skal efter forslaget afgive individuelle tilsagn om kønsfordelingen i den daglige ledelse (ledende bestyrelsesmedlemmer eller direktionen). Der forventes at være administrative omstillingsomkostninger forbundet med at forberede individuelle tilsagn. Disse vurderes at udgøre ca. 3 mio. kr. svarende til 15.000 kr. per virksomhed for det første år.

Dog gælder forpligtelsen til at fastsætte individuelle tilsagn ikke for virksomheder, som vælger at lade direktivets forpligtelser gælde for den samlede bestyrelse. Det forventes, at størstedelen af de omfattede virksomheder vil lave udpegningsprocedurer for den samlede bestyrelse, da hovedparten af virksomhederne ikke skelner mellem ledende og menige bestyrelsesmedlemmer.

Virksomhederne skal efter forslaget årligt indsende oplysninger til de offentlige myndigheder om kønsfordeling i ledelsen samt gøre disse oplysninger offentligt tilgængelige. De administrative konsekvenser herved vurderes at udgøre ca. 7.500 kr. pr. virksomhed svarende til ca. 1,5 mio.kr. på samfundsniveau årligt for de berørte danske virksomheder.



Direktivforslaget giver mulighed for at suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegning af medlemmer til bestyrelsen, hvis en medlemsstat inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen af børsnoterede virksomheder. Såfremt Danmark bliver omfattet af denne undtagelsesbestemmelse, vurderes direktivforslaget ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet.

## 8. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU-specialudvalget for Konkurrenceevne, Vækst og Forbrugerspørgsmål samt EU-specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 28. november 2012.

DI støtter ikke Kommissionens direktivforslag. DI støtter generelt et ønske om at øge andelen af kvinder i bestyrelser og anerkender, at andelen på nuværende tidspunkt fortsat er meget lav. DI mener dog ikke, at kvoter er den rette løsning på problemet. Den danske model lægger vægt på frivillighed, fleksibilitet og ”fødekæden”, og dette anses som et blandt flere svar på Danmarks udfordringer vedrørende manglende anvendelse af kvinders kompetence. DI anfører, at mangfoldighed i kompetencer gavner bestyrelsesarbejdet – men at denne forudsætning ikke er bundet til køn men alene til det enkelte individ. DI mener således ikke, at en kønsmæssig ubalance i virksomhedsbestyrelser er et ligestillingsanliggende. DI understreger, at bestyrelsesarbejde forudsætter de rette faglige kvalifikationer i relation til den enkelte virksomheds forretning samt den tilstrækkelige erfaring med at drive virksomhed på både et højt strategisk niveau og et operationelt niveau.

DI gør afslutningsvist gældende, at direktivforslaget harmonerer dårligt med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Dansk Erhverv er positiv overfor de nationale regeringers arbejde for at fremme virksomhedernes frivillige arbejde med mangfoldighed, herunder ligestilling mellem kønnene. Dansk Erhverv mener endvidere, at erhvervslivets arbejde med kønssammensætningen på virksomhedernes ledelsesniveauer grundlæggende skal være forretningsdrevet og bygge på et princip om frivillighed. Dansk Erhverv finder det derfor problematisk, at EU blander sig i så virksomhedsnære spørgsmål, som hvem der skal lede private virksomheder og udtrykker bekymring for at direktivforslaget med målsætningen for menige bestyrelsesmedlemmer vil indføre kvoter af bagvejen.

Dansk Erhverv finder derimod, at de foranstaltninger, der er foreslået i dansk regi for at opnå en mere ligelig repræsentation mellem kønnene i højere grad gør, at arbejdet med lige vilkår for begge køn kan håndteres med respekt for virksomhedernes forskelle og interne muligheder. Dansk Erhverv udtrykker derfor bekymring for, om undtagelsesbestemmelsen i forslaget i tilstrækkelig grad tager højde for eksisterende nationale foranstaltninger, idet den kun gælder, såfremt det kan dokumenteres, at de nationale foranstaltninger lige så effektivt kan opfylde målsætningen om 40 pct.

Endelig lægger Dansk Erhverv vægt på, at Kommissionen følger op på, om reglerne resulterer i en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de børsnoterede selskabers



bestyrelser set i forhold til de administrative byrder erhvervslivet pålægges med forslaget.

Grundlæggende finder Finansrådet det afgørende, at bestyrelsesmedlemmer udnævnes på baggrund af kvalifikationer frem for køn. Finansrådet finder det positivt, at direktivforslaget alene stiller krav om, at medlemsstaterne skal indføre regler om, at virksomhederne skal fastsætte måltal for kvinder i bestyrelser, og dermed ikke stiller strafsanktionerende krav om opnåelse af kønskvoter. Dog finder Finansrådet det u hensigtsmæssigt, at forslaget på forhånd definerer et måltal på 40 pct. Finansrådet ser hellere, at der anvendes en model, hvor virksomhederne selv definerer deres målsætninger, hvilket også er fremgangsmåden i bl.a. regeringens lovforslag om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i de øverste ledelsesorganer.

For så vidt angår reglerne om udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer finder Finansrådet det upassende, at virksomhederne pålægges omvendt bevisbyrde i de tilfælde, hvor det anfægtes, at kriterierne for udnævnelse er blevet overholdt. Finansrådet støtter endvidere, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal tælle med i opgørelsen vedrørende måltallet. Endelig ønsker Finansrådet, at sanktionsmulighederne kun bør omfatte bøder, og ikke annullering af valget til bestyrelsesmedlem.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) støtter ikke Kommissionens direktivforslag, som anses for en indirekte kvote. FA finder, at fremme af ligestillingen i bestyrelser i stedet bør ske ved virksomhedernes egne initiativer.

Dansk Aktionærforening (DAF) er ikke modstander af direktivforslagets målsætning om, at begge køn skal være repræsenteret med mindst 40 pct. i virksomhedsbestyrelserne, men mener dog, at forslaget rummer flere elementer, der giver anledning til bekymring. Ifølge dansk lovgivning sker valget af bestyrelsesmedlemmer enten på generalforsamlinger eller blandt medarbejderne. Fælles for begge procedurer er, at der kan være tale om hemmelige afstemninger, hvorfor det ikke efterfølgende vil være muligt at afgøre om de forslåede krav til udvælgelsesproceduren er blevet overholdt. Det er derimod muligt at anvende de forslåede udvælgelsesprocedurer i forbindelse med fremsættelsen af kandidaterne til valgene. DAF finder på den baggrund, at direktivet bør omhandle de forslag til kandidater, som de forskellige valgforsamlinger kan vælge til virksomhedsbestyrelserne.

FSR – Danske Revisorer bemærker, at initiativer såsom det fremsatte direktivforslag kan have en positiv effekt i retning af en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedsbestyrelser mv. FSR finder dog, at den i forslaget skitserede model er vanskelig at gennemføre i praksis. Efter den danske selskabslov er det generalforsamlingen, der vælger bestyrelsen og FSR anfører, at det er uklart, hvordan den forslåede model skal fungerer i forhold til generalforsamlinger. FSR mener, at det næppe vil være meningsfyldt at bede generalforsamlingen om at give tilsagn om, at den frem mod 2020 vil sikre valg af et tilstrækkeligt antal af det underrepræsenterede køn, da et generelt tilsagn givet på selskabets vegne givetvis vil være uforpligtende for den enkelte aktionær.

FSR anbefaler derfor, at man i stedet søger at fremme den model, som den danske regering har fremsat med L17, da den er mere klar med hensyn til, hvem der har ansvaret for hvad, og hvordan rapporteringen skal ske, og ikke mindst er mindre byrdefuld.



Landbrug og Fødevarer finder ikke, at direktivforslaget i tilstrækkelig grad tager højde for brancher med særlige karakteristika som fx landbruget. Det anføres, at en model baseret på frivillighed – som den danske model – er mere hensigtsmæssig, idet den tager højde for virksomhedernes individuelle forhold.

Lederne støtter generelt målet om at få flere kvinder i ledelsen. Lederne kan dog ikke støtte direktivforslaget, som findes for vidtgående i forhold til den danske model. Lederne støtter den danske model og anfører samtidig, at rekrutteringsprocessen til virksomhedsbestyrelser fortsat bør ligge hos virksomhederne.

Kvinderådet støtter intentionen i direktivforslaget og mener, at det er nødvendigt med bindende lovgivning samt effektiv monitorering og sanktioner for at opnå en ligelig kønsfordeling i samfundets beslutningsprocesser. Kvinderådet finder det endvidere positivt, at direktivet indeholder krav om, at de omfattede virksomheder skal formulere objektive kriterier i forbindelse med rekruttering af bestyrelsesmedlemmer. Kvinderådet er dog bekymret for, om forslaget vil have den ønskede omfattende effekt på antallet af kvinder i bestyrelser, idet forslaget bærer præg af at være et produkt af kompromisser, hvilket har svækket direktivets rækkevidde.

Dansk Byggeri kan ikke støtte direktivforslaget, idet man både nationalt og på europæisk niveau tager afstand fra fastsatte kønskvoter. Dansk Byggeri mener i stedet, at det er virksomhederne selv, der skal bestemme og tage ansvar for, hvordan deres medarbejder- og ledelsessammensætning skal være.

Finansforbundet ser positivt på Kommissionens ønske om at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser men kan dog ikke støtte direktivforslaget. Finansforbundet støtter den danske model som forventes at kunne føre til en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelse. Finansforbundet opfordrer Kommissionens til, at de medarbejderrepræsentanter undtages fra direktivforslaget, da det anses for et unødigt indgreb i medarbejdernes ret til at være repræsenteret i bestyrelsen, ligesom tal viser, at medarbejderne allerede har ligestillingen for øje, når der vælges medlemmer til bestyrelsen.

Ingeniørforeningen, IDA støtter et slutmål, hvor det underrepræsenterede køn både sikres reel indflydelse i virksomhedsbestyrelser, samtidig med at den nødvendige fleksibilitet bevares. IDA mener dog, at reguleringen af kønssammensætningen i bestyrelser mest hensigtsmæssigt sker ved en model, hvor virksomhederne selv er med til at fastsætte målene og metoderne til at opnå disse. IDA understreger, at dette kræver tæt opfølgning på, om både mål og midler er tilstrækkelig ambitiøse og efterleves samt vejledning og bistand til at sikre, at dette sker, hvor det ikke er tilfældet. Endelig er IDA ikke enig i, at der alene bør fastsættes mål for de menige medlemmer af bestyrelsen.

Institut for Menneskerettigheder har tidligere anført, at der er behov for at sikre en reel fødekæde til bestyrelser gennem en indsats for en mere ligelig repræsentation af kvinder i en række rekrutteringsprocesser. Instituttet anfører generelt, at direktivforslagets model er uklar, hvorfor de anbefales, at forpligtelser og rettigheder tydeliggøres. Instituttet anbefaler, at kravet om udpegningsprocedurer suppleres med en adgang til på anmodning at kunne få oplysninger om de kvalifikationskriterier m.v., et selskab anvender ved udvælgelse af bestyrelsesmedlemmer. I relation til forslagens krav om yderligere individuelle tilsagn for direktionen gøres det gældende, at bestemmelsen ikke



klart gør rede for, hvad der forstås ved en ligelig fordeling. Der foreslås en præcisering heraf.

Forsikring og Pension ser positivt på ønsket om, at bestyrelserne løbende skal overveje deres sammensætning, herunder andelen af det underrepræsenterede køn. Dog finder Forsikring og Pension, at det i det konkrete tilfælde bør overvejes at lade nærhedsprincippet finde anvendelse. Forsikring og Pension lægger endvidere vægt på, at direktivet fortsat sikrer bestyrelsens ret til at gennemføre valg, der afspejler aktionærernes ret til på generalforsamlingen at vælge den mest kvalificerede kandidat. Endelig finder Forsikring og Pension det meget positivt, at forslaget fastsætter, at de kvantitative mål for bestyrelsens sammensætning også gælder medarbejderrepræsentanter.

Danmarks Rederiforening støtter ikke direktivforslaget, idet foreningen finder at, mangfoldighed, herunder ligestilling, bedst adresseres i corporate governance anbefalinger, som fx de danske anbefalinger for god selskabsledelse. Hvis direktivforslaget alligevel fremmes, bør det ifølge Rederiforeningen adressere ikke bare køn men mangfoldighed generelt. Det bør endvidere være op til den enkelte virksomhed selv at fastsætte egne måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen. Rederiforeningen finder afgrænsningen af de virksomheder, der er omfattet af forslaget, tilfredsstillende. Endvidere kan Rederiforeningen ikke støtte introduktionen af omvendt bevisbyrde i de tilfælde, hvor det anfægtes, at kriterierne for udnævnelse et af bestyrelsesmedlem er blevet overholdt. Endelig vurderes det at være problematisk, at forslaget åbner for en række ikke nærmere definerede sanktionsmuligheder som fx dagbøder.

LO byder generelt ligestillingspolitiske initiativer fra EU velkomne. LO anfører, at forskellene i kvinders repræsentation vil give virksomheder, der ønsker at undgå regulering, et incitament til at ændre på størrelsen af bestyrelsen. I den forbindelse påpeges det, at virksomhederne lettere kan nå procentsatsen, idet de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer tælles med. Det findes som udgangspunkt positivt, at der indføres en forpligtelse til at anvende forud fastsatte udpegningskriterier, der vil tvinge bestyrelsen til at lede uden for de traditionelle netværk. Der er dermed potentiale til at forbedre den kvalitative sammensætning af bestyrelsen. Effekten heraf betvivles imidlertid. LO påpeger, at indholdet af direktivforslagets præferenceregulering forekommer indholdsløst som følge af muligheden for at fravige denne ved en helhedsvurdering. LO finder, at direktivforslagets gyldighedsperiode er for kort til at kunne sikre en bedre kultur i bestyrelserne. LO anmoder endeligt om, at sig en præcisering af en række af præamblerne, herunder hvad der forstås ved en ”objektiv vurdering” og ”objektive kriterier”.

## **9. Generelle forventninger til andre landes holdninger**

Der er generelt opbakning blandt medlemslandene til det overordnede formål om at fremme en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser, og medlemslandene er generelt gået konstruktivt ind i forhandlingerne.

Samtidig tegner der sig dog et billede af, at medlemslandene deler sig i to grupper, hvor den ene gruppe lande støtter direktivforslaget, mens en anden gruppe af lande forventes at have større vanskeligheder ved at støtte forslaget og i stedet foretrækker anbefalinger frem for lovgivning.



Rådets Juridiske Tjeneste har den 27. marts 2013 afgivet en udtalelse vedrørende hjemlen for det aktuelle direktivforslag om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser. Udtalelsen er afgivet på forespørgsel fra Rådets arbejdsgruppe om sociale spørgsmål i forbindelse med behandling af direktivforslaget. Det er vurderingen fra Rådets Juridiske Tjeneste, at art. 157(3) i Traktaten om Den Europæiske Union, som er angivet som direktivets hjemmel, ikke yder tilstrækkelig hjemmel for direktivet.

Kommissionens Juridiske Tjeneste har på arbejdsgruppemøde den 22. maj 2013 bekræftet sit valg af hjemmel. Dette er bekræftet ved Kommissionens Juridiske Tjenestes Commission Staff Working Document SWD(2013) 278.

Europa-Parlamentet har i sin betænkning, som vedtaget den 20. november 2013 accepteret Kommissionens valg af hjemmel.

Regeringen noterer sig desuden, at et flertal i det danske Folketing uden om regeringen har afgivet en begrundet udtalelse til Kommissionen, hvor flertallet ikke finder, at direktivforslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Ti medlemsstater har den 20. juni 2013 fremsat følgende erklæring til Rådet med henblik på at udtrykke modstand mod direktivforslaget:

”ERKLÆRING FRA DANMARK, TYSKLAND, ESTLAND, UNGARN, LETLAND, NEDERLANDENE, DEN TJEKKISKE REPUBLIK, DET FORENEDE KONGERIGE, SVERIGE OG SLOVAKIET

Kommissionen vedtog den 14. november 2012 et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger. Forslaget til direktiv tager sigte på at løse det alvorlige problem med kvinders underrepræsentation i den økonomiske beslutningstagning på højeste niveau og fastsætter et kvantitativt mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for en andel på 40 % i bestyrelserne i børsnoterede selskaber senest i 2020 (senest i 2018, hvis der er tale om offentlige virksomheder). Selskaberne ville blive forpligtet til at arbejde hen imod dette mål, bl.a. ved at indføre proceduremæssige regler for udvælgelse og udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer.

I lighed med Kommissionen mener vi, at lige muligheder for kvinder på menige bestyrelsesposter bør og skal fremmes både i medlemsstaterne og i hele Europa. Kvinder støder gennem hele karrieren på talrige hindringer, hvilket er uacceptabelt ud fra et ligestillingssynspunkt. De står også i vejen for en optimal udnyttelse af potentialet i en kvalificeret arbejdsstyrke.

Med hensyn til de forskellige selskabsretlige regler og forskellige rettigheder i forbindelse med selskabsledelse i Den Europæiske Union er vi dog af den opfattelse, at det i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet må være op til medlemsstaterne at finde deres egen nationale tilgang til opnåelse af dette mål. Mange af medlemsstaterne overvejer eller har på frivilligt og om fornødent retligt grundlag gennemført flere forskellige nationale foranstaltninger, der er skræddersyet til deres system, for at fremme en bedre kønsfordeling i bestyrelser.

Af disse årsager mener vi fortsat, at alle målrettede foranstaltninger på dette område skal udformes og gennemføres på nationalt niveau. Vi støtter ikke vedtagelsen af retligt bindende bestemmelser for kvinder i selskabsbestyrelser på europæisk niveau.”





Erklæringen blev fremsat første gang i forbindelse med EPSCO-mødet den 20. juni 2013.

Side 15

Erklæringen blev genfremsendt til formandskabet den 22. november 2013. Det skete på baggrund af en opfordring fra formandskabet om, at de enkelte medlemsstater fremsendte en meddelelse om, hvorvidt det overhovedet er muligt for de blokerende medlemsstater at omvende deres positioner. Tyskland deltog ikke i erklæringen, da den blev genfremsendt.

Landene, der deltog i erklæringen i november 2013 udgør et blokerende mindretal i Rådet.

To medlemsstater har under det litauiske formandskab fremsat en række ændringsforslag med henblik på at fremme forhandlingsprocessen og opnå et kompromis i Rådsarbejdsgruppen. Ændringsforslagene ændrede ikke ved balancen for og imod direktivforslaget, og formandskabet besluttede på baggrund heraf at trække ændringsforslagene tilbage.

#### **10. Regeringens generelle holdning**

Regeringen er generelt positiv over for forslag, der kan styrke en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser.

Regeringen finder, at initiativer til fremme af ligestilling i bestyrelser bør være tilstrækkeligt fleksible i forhold til virksomhedernes konkrete rammer, tage hensyn til den aktuelle kønsfordeling inden for forskellige virksomheder og brancher og respektere virksomhedernes ledelsesret. Af samme grund mener regeringen ikke, at der skal indføres kvoter for kønsfordelingen i bestyrelser.

Regeringen mener, at virksomhederne selv bør kunne fastsætte målet for den køns-mæssige sammensætning i virksomhedens bestyrelse, og at virksomheden selv skal fastsætte, hvordan målet nås, som det er hensigten med den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser.

Regeringen mener, at direktivforslaget skal indeholde en fleksibel undtagelsesbestemmelse, som den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser vil falde ind under – også efter 2020.

Det er regeringens holdning, at den tætte kobling mellem et fast og bindende mål og en bestemt rekrutteringsmetode, er uhensigtsmæssig, fordi dette griber ind i virksomhedernes ledelsesret og er for ufleksibel for virksomhederne. På den baggrund finder regeringen, at direktivets forpligtelse til at følge en bestemt rekrutteringsprocedure, hvor en person fra det underrepræsenterede køn skal gives fortrinsret, hvis to bestyrelseskandidater er lige kvalificerede, og hvor virksomhederne pålægges en omvendt bevisbyrde, hvis der vælges en person fra det overrepræsenterede køn, griber unødigt ind i virksomhedernes almindelige ledelsesret.

Regeringen er ligeledes af den opfattelse, at rekrutteringsproceduren, præference-reglen og den omvendte bevisbyrde er uhensigtsmæssig i forhold til direkte demo-





kratisk valg blandt medarbejdere af repræsentanter til bestyrelser, idet bestyrelsen ikke har indflydelse på valgprocessen af de medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter.

Side 16

Regeringen kan på baggrund af ovenstående ikke støtte direktivforslaget.

I regeringens overvejelser omkring direktivforslaget er også indgået, at et flertal i Folketinget har vurderet, at direktivforslaget ikke er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

#### **10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg**

Forslaget har senest været forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg den 7. juni 2013, hvor Europaudvalget tilsluttede sig regeringens forhandlingsoplæg.

Europaudvalget modtog grund- og nærhedsnotatet den 7. december 2012 samt revideret grund- og nærhedsnotat den 13. december 2012.



## 10. Effektiviteten af institutionelle mekanismer til fremme af kvinders lige muligheder og ligestilling

- Vedtagelse af rådskonklusioner

Side 17

Nyt notat.

### **1. Resumé**

*Formandskabet har fremsat forslag til vedtagelse af rådskonklusioner om effektiviteten af institutionelle mekanismer til fremme af kvinders lige muligheder samt ligestilling mellem kvinder og mænd. Forslaget til rådskonklusioner er et led i formandskabets opfølgning på Beijinghandlingsplanen. Rådskonklusionerne tager udgangspunkt i en rapport udarbejdet af det Europæiske Ligestillingsinstitut (EIGE).*

### **2. Baggrund**

Rådskonklusionerne er en del af formandskabets opfølgning på Beijinghandlingsplanen. Handlingsplanen blev vedtaget på FN's 4. verdenskvindekonference, som fandt sted i Beijing 1995. Konferencen mandede ud i Beijingdeklarationen og handlingsplanen. Det Europæiske Råd besluttede efterfølgende i 1995, at der skulle følges op på implementeringen af handlingsplanen.

Formandskabet fremsætter rådskonklusioner om opfølgning på Beijinghandlingsplanens kritiske område H: "Institutionelle mekanismer til fremme af kvinders lige muligheder". Rådskonklusionerne tager udgangspunkt i en rapport udarbejdet af det Europæiske Ligestillingsinstitut (EIGE) om institutionelle mekanismer til fremme af kvinders lige muligheder og ligestilling.

Rapporten giver et overblik over de institutionelle mekanismer til fremme af ligestilling i EU's 28 medlemslande. I rapporten konkluderes det, at alle 28 lande har etableret institutioner til fremme af ligestilling. I rådskonklusionerne udtrykkes anerkendelse af medlemslandenes bestræbelser på at arbejde for ligestilling mellem kvinder og mænd, men at der siden 2005/2006, hvor der sidst blev fulgt på effektiviteten af de institutionelle mekanismer, ikke er sket væsentligt fremskridt i udviklingen af de disse mekanismer.

Forslaget til rådskonklusioner følger op på de rådskonklusioner, som det finske formandskab i 2006 vedtog om samme emne, og hvor man vedtog indikatorer til at måle udviklingen med: (1) Det statslige ligestillingsorgans kompetencer og ansvar, (2a) personaleressourcer i det statslige ligestillingsorgan, (2b) personaleressourcer i organer til fremme lige behandling af kvinder og mænd samt (3) ligestillingsvurdering.

### **3. Formål og indhold**

I rådskonklusionerne understreges det, at ligestilling er et fundamentalt princip i EU, og at institutionelle mekanismer spiller en vital rolle for fremme af ligestilling.

I rådskonklusionerne hilses Det Europæiske Ligestillingsinstituts rapport om institutionelle mekanismer velkommen, og det anbefales, at man tilføjer yderligere en in-



dikator vedr. produktion af kønsopdelte statistikker, hvilket er blevet indarbejdet i rådskonklusionens annekse.

Side 18

I rådskonklusionerne opfordres medlemslandene til at placere ansvaret for ligestilling under en minister, og at ligestillingspolitikker indarbejdes i alle øvrige regeringspolitikker. Der opfordres desuden til at sikre tilstrækkelige interministerielle koordinationsstrukturer, og at de uafhængige ligestillingsorganer allokerer tilstrækkeligt med personale og finansielle ressourcer til at sætte fokus på diskrimination pga. køn. Endelig opfordres der til at forbedre produktionen og distributionen af pålidelige og sammenlignelige kønsopdelte statistikker i regi af EU's statistiske enheder og Det Europæiske Ligestillingsinstitut.

#### **4. Europa-Parlamentets udtalelser**

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

#### **5. Nærhedsprincippet**

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant.

#### **6. Gældende dansk ret**

Spørgsmålet om gældende dansk ret er ikke relevant.

#### **7. Konsekvenser**

Sagen har ikke i sig selv hverken lovgivnings-, statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

#### **8. Høring**

Forslaget til rådskonklusioner er sendt til orientering i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold.

#### **9. Generelle forventninger til andre landes holdninger**

Det forventes, at alle medlemslande har en positiv holdning til forslaget.

#### **10. Regeringens foreløbige generelle holdning**

Regeringen har en generel positiv holdning til det fremlagte forslag til konklusioner.

#### **11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg**

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.