

Til Erhvervsminister Brian Mikkelsen

cc.: Ligestillingsminister Karen Elleman, Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget samt Ligestillingsudvalget

København den 17. december 2017

Kære Brian Mikkelsen,

Evaluering af reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i de største danske virksomheder

I KVINFO har vi med interesse læst evaluering af reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i de største danske virksomheder udarbejdet af Erhvervsstyrelsen.

Loven fører ikke til reelle fremskridt i udviklingen af andelen af det underrepræsenterede køn i store danske virksomheders øverste ledelsesorganer sådan, som det var ellers hensigten. Evalueringen viser f.eks., at væksten i antallet af kvinder i de omfattede virksomheders bestyrelser blot er steget fra 0,5 procentpoint årligt i de fem år *før* lovens indførelse til 0,7 procentpoint årligt *efter*. I 2017 er endog et fald på 0,1 procentpoint. På ledelsesgangene, som kun ved stikprøve er medtaget i evalueringen, er andelen af kvinder endnu lavere. Erhvervsstyrelsen konkluderer da også, at lovens effekt er meget begrænset og at der trods reglerne fortsat er lang vej til ligelig fordeling af kvinder og mænd i bestyrelserne i Danmark.

Evalueringen bør efter KVINFOS vurdering give anledning en revision af loven. Der er brug for en åben dialog om, hvordan vi når målet om en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen af de store danske virksomheder. En fremtidig lov bør være mere ambitiøs og forpligtende end den nuværende og følges op mere konsekvent end hidtil. Det ville desuden nok være mere i tråd med aktuelle problemstillinger og aktuelle dagsordener i forhold til ligelig repræsentation at tale om mangfoldighed i ledelse.

Det er endvidere vigtigt ikke at undervurdere opgavens kompleksitet for virksomhederne, der ved implementeringen af lovgivningen, skal arbejde med at fremme inkluderende virksomhedskulturer og mindske ubevidste bias. Undersøgelser tyder på, at virksomheder i højere grad end tidligere ser mangfoldighed i ledelse som en forretningsmæssig fordel. Det

gælder særligt de virksomheder, der arbejder internationalt. Men mange virksomheder har ikke den viden og de redskaber, der skal til for at foretage den nødvendige ændring af organisationens ledelsespraksis og rekrutteringspolitik og efterlyser ifølge evalueringen selv mere viden. KVINFO foreslår derfor, at der i forbindelse med en revision af loven etableres et kompetencecenter, der kan understøtte virksomhedernes implementering af lovgivningen.

Det er endeligt vigtigt at være opmærksomme på, at udfordringer om mangfoldighed i ledelse hænger sammen med andre ligestillingsproblematikker herunder mere ligelig kønsmæssig fordeling af barselsorlov, kønsopdelt uddannelsesvalg, fastholdelse af kønsstereotyper mv.

KVINFO indgår gerne i en dialog om en revision af loven og om andre af de nævnte initiativer.

Med venlig hilsen

KVINFO

Henriette Laursen

Direktør