

PEMBERITAHUAN PERTANYAAN BAGI JAWAPAN LISAN

MESYUARAT KEDUA, DEWAN RAKYAT

PENGGAL KEEMPAT, PARLIMEN KETIGA BELAS

MAJLIS MESYUARAT DEWAN RAKYAT

PERTANYAAN : JAWAB LISAN

DARIPADA : YB Datuk Koh Nai Kwong [Alor Gajah]

TARIKH : 25 MEI 2016 (RABU)

SOALAN :

Datuk Koh Nai Kwong [Alor Gajah] minta **MENTERI PEMBANGUNAN WANITA, KELUARGA DAN MASYARAKAT** menyatakan apakah penalti yang akan dikenakan ke atas syarikat awam dan agensi-agensi berkaitan Kerajaan yang gagal meningkatkan perwakilan jantina di kalangan lembaga dan pengurusan utama mereka.

JAWAPAN: YB DATO' SRI ROHANI ABDUL KARIM, MENTERI

PEMBANGUNAN WANITA, KELUARGA DAN
MASYARAKAT

Tuan Yang di-Pertua,

Sehingga kini, tiada peruntukan undang-undang atau dasar yang menetapkan penalti dikenakan ke atas syarikat awam dan agensi-agensi berkaitan Kerajaan yang gagal meningkatkan perwakilan jantina di kalangan lembaga dan pengurusan utama mereka. Buat masa ini, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat menggunakan “persuasive approach” seperti yang diamalkan oleh negara-negara Singapura, United Kingdom, Australia dan Hong Kong mengikut sumber yang dipetik dari *Catalyst, Increasing Gender Diversity on Boards, Aug 2014*, untuk menggalakkan syarikat-syarikat di Malaysia melantik lebih ramai wanita yang kompeten sebagai Ahli Lembaga Pengarah syarikat. Pendekatan *persuasive approach* ialah tidak ada peruntukan perundangan yang mewajibkan syarikat untuk melantik wanita sebagai Ahli Lembaga Pengarah. Amalan di Malaysia, pelantikan Ahli Lembaga Pengarah adalah secara sukarela berdasarkan kelayakan dan pengalaman industri, tanpa mengira jantina, agama dan bangsa.

Pendekatan *persuasive* yang dilaksanakan oleh Kementerian ialah melalui promosi dan advokasi seperti promosi melalui media, *breakfast talk* dan sesi *engagement* bersama Bursa Malaysia, Suruhanjaya Syarikat Malaysia, Suruhanjaya Sekuriti, Pengerusi serta Setiausaha syarikat-syarikat Tersenarai Awam dan Syarikat Berkaitan Kerajaan bagi meningkatkan kesedaran komuniti korporat tentang *gender diversity* dan seterusnya melantik lebih ramai wanita sebagai Ahli Lembaga Pengarah.

Mengikut *Corporate Code of Governance*, pihak syarikat perlu memaparkan dasar, sasaran dan tindakan *gender diversity* korporat di dalam *annual return* syarikat.