

UDKAST

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd
(Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.)

§ 1

I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 751 af 26. april 2021, som ændret ved § 1 i lov nr. [L 18] af ..., foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 1, 2. pkt., ændres »mere end 50 ansatte« til: »50 medarbejdere eller flere«.

2. I § 6 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan i ekstraordinære situationer fravige de i § 5, stk. 1, og § 5 a, stk. 3, nævnte frister for redegørelser.«

3. Overskriften til kapitel 4 affattes således:

»Kapitel 4

Kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og ledelse«

4. Overskriften før § 11 affattes således:

»Kønssammensætning i bestyrelser og ledelse i den offentlige forvaltning m.v.«

5. § 11, stk. 1-5, ophæves og i stedet indsættes:

»Bestyrelser, andre kollektive ledelsesorganer og de øverste ledelsesniveauer bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i

- 1) institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan,
- 2) institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne ved institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden, og
- 3) kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der ikke er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse efter § 60 a i den nævnte lov.

Stk. 2. De øverste ledelsesniveauer bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i

- 1) de i § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1,
- 2) kommuner, og
- 3) regioner.

Stk. 3. Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1, nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Stk. 4. Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v. opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer samt udarbejde en politik for at øge antallet, af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer. Der skal kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne m.v. har 50 medarbejdere eller flere. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Stk. 5. De i stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v., der har opstillet måltal, jf. stk. 3 og 4, skal til henholdsvis ressortministeren, kommunalbestyrelsen eller regionsrådet indberette om status for opfyldelsen af de opstillede måltal, herunder for, hvorfor man i givet fald ikke har nået det opstillede måltal. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4. Dog undtages de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b, for indberetningspligten.«

6. § 11, stk. 6, 7 og 8, ophæves.

Stk. 9 bliver herefter stk. 6.

7. § 11, stk. 9, der bliver stk. 6, affattes således:

»Stk. 6. Ressortministeren, kommunalbestyrelsen eller regionsrådet kan beslutte, at stk. 1 og 2, skal gælde for institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.«

8. I § 11 indsættes efter stk. 9, der bliver stk. 6, som *stk. 7*:

»Stk. 7. Ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler om afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer, jf. stk. 1, 2 og 4.«

9. I § 12, stk. 1, ændres »afbalanceret« til: »ligeligt«.

10. I § 12, stk. 2, 2. pkt., udgår », og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet«.

11. I § 12, stk. 4-6, ændres »stk. 1« til: »stk. 2«.

12. I § 12, stk. 6, 1. pkt., ændres to steder »kan« til: »skal«.

13. I § 12, stk. 6, 2. pkt., ændres »stk. 2« til: »stk. 4«.

14. I § 13, stk. 1, ændres »Ressortministeren« til: »Ressortministeren, kommunalbestyrelsen eller regionsrådet«.

15. I § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres »§ 11« til: »§ 11, stk. 1, nr. 1-3,«, og »ressortministeren« ændres til: »ressortministeren eller kommunalbestyrelsen«.

16. I § 13, stk. 2, 2. pkt., ændres »hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.« til: »hvilket tidspunkt bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, stk. 1, nr. 1-2, skal give disse oplysninger.«.

17. I § 13, stk. 3, ændres »§ 11« til: »§ 11, stk. 1, nr. 1-2,«.

18. I § 13, stk. 4, ændres »disse oplysninger skal gives.« til: »oplysninger efter stk. 1 skal gives, samt hvordan oplysningerne skal offentliggøres.«.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2023.

Stk. 2. Indberetning efter § 1, nr. 5, skal ske første gang for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2023 eller senere.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1. Gældende ret
 - 2.1.1. Måltal og politikker for kønssammensætningen
 - 2.1.2. Indberetning og offentliggørelse af måltal m.v.
 - 2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.2.1. Måltal og politikker for kønssammensætningen
 - 2.2.2. Udvidelse af målgruppen af offentlige institutioner m.v.
 - 2.2.3. Offentliggørelse af måltal m.v.
 - 2.3. Den foreslåede ordning
 - 2.3.1. Måltal og politikker for kønssammensætningen
 - 2.3.2. Udvidelse af målgruppen af offentlige institutioner m.v.
 - 2.3.3. Offentliggørelse af måltal m.v.
3. Ligestillingsmæssige konsekvenser
4. Konsekvenser for verdensmålene
5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
7. Administrative konsekvenser for borgerne
8. Klimamæssige konsekvenser
9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
10. Forholdet til EU-retten
11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
12. Sammenfattende skema

1. Indledning

Kvinder og mænd deltager på stort set lige fod på det danske arbejdsmarked. Danske kvinder er blandt verdens bedst uddannede. Alligevel går det langsomt med udviklingen i antallet af kvinder i ledelse og bestyrelser i Danmark. På det statslige område viser den årlige rapport om måltal og politikker fra Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet, i 2019, at kvinder i gennemsnit udgør 42,5 pct. af bestyrelserne, men der er stadig stor variation i kønssammensætningen i de enkelte bestyrelser.

Ser man på ledelse generelt, viser tal fra Danmarks Statistik, at andelen af kvindelige ledere på det øverste niveau i den private sektor er steget fra 9,4 pct. i 2010 til 12,3 pct. i 2017, mens andelen i den offentlige sektor er steget fra 23,7 pct. til 30,8 pct. i samme periode. Ifølge ligestillingsredegørelserne for 2020 udgør kvinder 34 pct. af topcheferne i staten, 32 pct. i kommunerne og 27 pct. i regionerne.

Den offentlige sektor risikerer at gå glip af kvalificeret arbejdskraft og kompetencer, hvis der ikke er en ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelse og bestyrelser.

Formålet med lovforslaget er sammen med en række ændringsforslag på Erhvervsministeriets område at styrke den eksisterende lovgivning, så den i højere grad understøtter arbejdet for en ligelig kønssammensætning i ledelse og bestyrelser i private virksomheder og den offentlige sektor.

Den gældende lovgivning om måltal for kønssammensætningen i bestyrelser m.v. for de statslige virksomheder og institutioner trådte i kraft den 1. april 2013, jf. lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder m.v.). For de største danske virksomheder på det private område blev regler om måltal og politikker indført ved lov nr. 1383 af 23. december 2012 om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom) og er senest ændret ved lov nr. 369 af 9. april 2019 om ændring af selskabsloven, lov om kapitalmarkeder, lov om finansiel virksomhed og forskellige andre love (Gennemførelse af ændringer i aktionærrettighedsdirektivet om tilskyndelse til langsigtet aktivt ejerskab).

På det statslige område betyder det, at alle statslige institutioner og virksomheder med en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan (ca. 1.100 institutioner og virksomheder) skal opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, hvis de ikke har en ligelig kønssammensætning. Den tilsvarende lovgivning på Erhvervsministeriets område gælder for de største danske virksomheder (ca. 2.200 virksomheder).

Derudover skal de omfattede statslige virksomheder og institutioner med 50 medarbejdere eller flere udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, hvis de ikke har en ligelig sammensætning.

De omfattede statslige institutioner og virksomheder indberetter årligt om måltal og politikker i et elektronisk indberetningssystem, der stilles til rådighed af ministeren for ligestilling. De private virksomheder redegør for deres måltal og politikker i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på deres hjemmeside.

Reglerne blev evalueret i 2017, hvor den overordnede konklusion var, at reglerne havde haft en begrænset effekt ("Evaluering af den danske model for en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser i statslige institutioner og virksomheder", Ligestillingsafdelingen, Udenrigsministeriet, oktober 2017).

For at understøtte arbejdet med at fremme en ligelig kønssammensætning i bestyrelser og ledelse i den offentlige sektor foreslås det at indføre en forpligtelse for virksomheder og institutioner, der har 50 medarbejdere eller flere, til også at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer ud over for bestyrelsen eller et andet kollektivt ledelsesorgan. Endvidere omfattes de største kommunale fællesskaber af reglerne og skal således opstille måltal for kønssammensætningen i både bestyrelsen og de øverste ledelsesniveauer, hvis de ikke

allerede har en ligelig kønsfordeling. Derudover foreslås det, at ministerier, statslige institutioner og virksomheder uden en bestyrelse (typisk departementer og underliggende styrelser) samt den kommunale og regionale forvaltning omfattes af forpligtelsen til at opstille måltal for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer.

For at fremme gennemsigtigheden om kønssammensætningen i ledelsen i den offentlige sektor foreslås det desuden, at der etableres en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor kønssammensætningen samt de opstillede måltal og oplysning om politik i de omfattede offentlige institutioner og virksomheder m.v. fremgår. Ud over at skabe synlighed vil hjemmesiden give mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser og ledelse på det offentlige område.

Endelig foreslås det at ensrette kravet til institutioner og virksomheder omfattet af ligestillingsloven, således at alle fremover bør have en "ligelig" sammensætning af kvinder og mænd, hvorved forstås en fordeling på 40/60 pct. Der vil således ikke længere være nogle institutioner og virksomheder, der alene skal tilstræbe en "afbalanceret" kønssammensætning, hvorved forstås en fordeling på 1/3.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Gældende ret

2.1.1. Måltal og politikker for kønssammensætningen

Det fremgår af ligestillingslovens § 1, 1. pkt., at et af lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd.

Efter ligestillingslovens § 4 er offentlige myndigheder underlagt en generel forpligtelse til at arbejde for ligestilling inden for deres område og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Staten, kommunalbestyrelsen og regionsrådet er endvidere forpligtet efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a til hvert tredje år at redegøre for deres arbejde for ligestilling (ligestillingsredegørelserne). Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 og skal indeholde oplysninger om eventuelle målsætninger for ligestilling og i givet fald det nærmere indhold af disse, den kønsmæssige fordeling i forhold til ledelse og personaleområdet i øvrigt og andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af indsatsen på ligestillingsområdet i den enkelte institution m.v. Ligestillingsredegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling og på det statslige område ligeledes til ressortministeren.

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 1, at bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Det fremgår af forarbejderne til § 11, stk. 1, at der ved institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning forstås institutioner og virksomheder, der i henhold til offentlighedsloven og forvaltningsloven kan henregnes til den

offentlige forvaltning, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, bør en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan i en institution eller virksomhed have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, hvis institutionen eller virksomheden ikke henregnes til den statslige forvaltning, men udgifterne overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

Statslige aktieselskaber er som udgangspunkt reguleret i lov om aktie- og anpartsselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 763 af 23. juli 2019, som ændret ved § 13 i lov nr. 1374 af 13. december 2019, § 2 i lov nr. 642 af 19. maj 2020 og § 1 i lov nr. 2199 af 29. december 2020, (selskabsloven). Statslige aktieselskaber er dog også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, hvilket betyder, at et statsligt aktieselskab er omfattet af både selskabsloven og ligestillingslovens regler om sammensætningen af kvinder og mænd i selskabets øverste ledelsesorgan.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 8, kan en ressortminister beslutte, at kravet om en ligelig sammensætning af kvinder og mænd efter § 11, stk. 1, også skal gælde for de i § 11, stk. 2, omfattede institutioner og virksomheder.

Ifølge forarbejderne til ligestillingsloven anses en fordeling på 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn i praksis som lige, mens en afbalanceret kønsammensætning i praksis fortolkes som mindst 1/3 af det underrepræsenterede køn, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2. Det er uden betydning, hvilket køn der er underrepræsenteret.

Det øverste ledelsesorgan i institutioner og virksomheder, der er omfattet af § 11, stk. 1 eller 2, skal opstille måltal for antallet af det underrepræsenterede køn i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 3. De forpligtede institutioner og virksomheder bør ved fastsættelsen af et måltal sigte mod henholdsvis mindst 40 pct. eller 1/3 af det underrepræsenterede køn, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2.

Herudover skal det centrale ledelsesorgan i de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder med 50 medarbejdere eller flere udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 4. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Der er ingen pligt til at opstille måltal, hvis en institution eller virksomhed har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen eller det kollektive ledelsesorgan. Tilsvarende skal der ikke udarbejdes en politik, hvis der er en ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer. Pligten til at opstille måltal og udarbejde en politik genopstår, hvis den ligelige kønsfordeling ophører.

Det følger af forarbejderne til ligestillingsloven, at ressortministrene er ansvarlige for, at de institutioner og virksomheder, som er omfattet af deres ressort, overholder forpligtelserne til at opstille måltal og udarbejde politikker, og at der sikres fremdrift på området, jf.

Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, pkt. 3.1.3.

Der gælder tilsvarende forpligtelser for større private virksomheder. De kommunale og regionale selskaber, der er organiseret som aktie- eller anpartsselskaber, er underlagt den selskabsretlige lovgivning.

Kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, varetager kommunale opgaver, som de deltagende kommunalbestyrelser har overladt til fællesskabets selvstændige varetagelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 47 af 15. januar 2019 (kommunestyrelsesloven). De deltagende kommunalbestyrelser bevarer i et kommunalt fællesskab alene indirekte indflydelse på opgavens varetagelse, idet de hver især udpeger medlemmer til det kommunale fællesskabs styrende organer, f.eks. bestyrelsen. De udpegede er oftest medlemmer af kommunalbestyrelsen, og den enkelte kommunalbestyrelse har instruktionsbeføjelse over for sit udpegede medlem eller sine udpegede medlemmer.

Kommunale fællesskaber er offentlige myndigheder underlagt de samme regler som andre myndigheder, herunder reglerne i forvaltningsloven og offentlighedsloven og almindelige forvaltningsretlige retsgrundsætninger.

Kommunale fællesskaber kan ikke etableres som aktie- eller anpartsselskaber, fordi reglerne i selskabslovgivningen ikke er forenelige med reglerne i den kommunale styrelseslovgivning. Kommunale fællesskaber er derfor ikke underlagt den almindelige selskabslovgivning som eksempelvis årsregnskabsloven. De aflægger normalt regnskab efter de regler, der efter lovgivningen om kommunernes styrelse gælder for kommuner.

Ankestyrelsen godkender som udgangspunkt oprettelse, vedtægter og vedtægtsændringer for kommunale fællesskaber efter § 60 i kommunestyrelsesloven. Mindre kommunale fællesskaber er efter § 60 a i den nævnte lov dog undtaget fra denne godkendelse.

Det fremgår af Ankestyrelsens oplysninger, at der findes i alt 82 kommunale fællesskaber, og at omkring 50 af disse efter § 60 a i kommunestyrelsesloven er undtaget fra godkendelseskravet efter lovens § 60. Ankestyrelsen fører endvidere tilsyn med, at kommunerne og alle de kommunale selskaber overholder lovgivningen, jf. § 48 i kommunestyrelsesloven.

2.1.2. Indberetning og offentliggørelse af måltal m.v.

Det fremgår af ligestillingslovens § 11, stk. 5, at institutioner og virksomheder, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, skal indberette om status for opfyldelsen af det opstillede måltal og den udarbejdede politik. Er det opstillede måltal ikke nået, skal der gives en begrundelse herfor. Indberetningen skal ske til den relevante ressortminister.

Efter ligestillingslovens § 13, stk. 1, skal ressortministrene indberette disse oplysninger til ministeren for ligestilling.

De statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik efter årsregnskabslovens § 99 b, er undtaget for indberetningspligten efter ligestillingslovens § 11, stk. 5.

Hvis en institution eller virksomhed har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen eller andet kollektivt ledelsesorgan, og derfor ikke skal opstille måltal, skal oplysningen om den ligelige kønssammensætning fremgå af indberetningen til ressortministeren. Tilsvarende skal der ikke udarbejdes en politik, hvis der er en ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer, men kønsfordelingen skal fremgå af indberetningen.

Bestyrelserne m.v., der er omfattet af ligestillingslovens § 11, skal efter anmodning give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v. Ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives, jf. ligestillingslovens § 13, stk. 2.

Det er ressortministeren, der i tvivlstilfælde træffer afgørelse om, hvorvidt en bestyrelse m.v. som nævnt i § 11 er omfattet af indberetningspligten, jf. ligestillingslovens § 13, stk. 3.

Ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler om, hvordan og på hvilket tidspunkt oplysninger efter ligestillingslovens § 13, stk. 1, om de opstillede måltal og de udarbejdede politikker samt om status for opfyldelsen af måltallene skal gives, jf. ligestillingslovens § 13, stk. 4. Indberetningen skal som udgangspunkt følge de private virksomheders indberetning, hvor indberetning sker årligt efter årsregnskabsloven. Statslige aktieselskaber skal alene indberette efter årsregnskabslovens § 99 b.

I praksis sker indberetningen til ressortministeren og ministeren for ligestilling gennem et elektronisk skema, som Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling udsender. Opsamlingen på indberetningerne sker i form af en samlet hovedrapport som offentliggøres på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside. Den seneste rapport er udgivet i 2020 og beskriver måltal og politikker fra 2019.

2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.1. Måltal og politikker for kønssammensætningen

Der er sket en begrænset udvikling i kønssammensætningen i offentlig ledelse og bestyrelser de senere år. Danmark halter generelt efter de øvrige nordiske lande, når det kommer til kvinder i ledelse og bestyrelser. Samtidig konkluderede en evaluering af de gældende regler om måltal og politikker fra 2017, at reglerne havde haft en begrænset effekt.

På den baggrund vurderer Beskæftigelsesministeriet, at det vil være hensigtsmæssigt at brede reglerne ud til en større del af den offentlige sektor og dermed understøtte muligheden for at sikre reelle fremskridt. Der henvises til lovforslagets pkt. 2.2.2.

Samtidig vurderer Beskæftigelsesministeriet, at der er behov for at styrke lovgivningen, så den i højere grad understøtter arbejdet med at fremme en mere ligelig kønssammensætning i offentlige institutioner og virksomheder m.v. Beskæftigelsesministeriet finder, at forpligtelserne med fordel kan bredes ud, så der også arbejdes målrettet med at fremme en

ligelig kønssammensætning i ledelse. Dette vil samtidig kunne have en positiv effekt på rekrutteringsgrundlaget i forhold til bestyrelsesposter.

Konkret vurderer Beskæftigelsesministeriet, at de omfattede offentlige institutioner og virksomheder m.v. med 50 medarbejdere eller flere også bør forpligtes til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer ud over forpligtelsen til at udarbejde en politik for at øge det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. Måltal anses internationalt som et effektivt redskab i arbejdet med at fremme en ligelig kønssammensætning.

Beskæftigelsesministeriet finder, at forpligtelsen til at opstille måltal bør afgrænses til ”de øverste ledelsesniveauer” forstået som de ledelsesniveauer, der typisk vil varetage den overordnede, strategiske ledelse i den pågældende institution eller virksomhed ud over en eventuel bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan. Det kan dog være vanskeligt at definere ledelsesniveauer på tværs af den offentlige sektor, da der ikke findes en generel definition af ledelsesniveauer eller ensartet organisering af ledelsen.

Beskæftigelsesministeriet finder, at ”de øverste ledelsesniveauer” bør afgrænses med udgangspunkt i typen af ledelsesansvar. I den forbindelse vil en kategorisering, som den Ledelseskommisionen har opstillet i sin rapport fra 2018 (”Sæt borgerne først - Ledelse i den offentlige sektor med fokus på udvikling af driften” Ledelseskommisionens rapport, 2018) kunne anvendes. Her tages der udgangspunkt i tre overordnede ledelsesniveauer i den offentlige sektor:

- Topledere: f.eks. kommunaldirektører, regionsdirektører eller øvrige direktører i regions- eller kommunaldirektionen. I staten er det f.eks. departementschefer og styrelsesdirektører.
- Ledere af ledere: f.eks. områdeledere (kommuner), afdelingschefer (stat) eller dekaner (statsligt selveje).
- Ledere af medarbejdere: f.eks. daginstitutionsledere (kommuner), kontorchefer (stat) eller funktionschefer (statsligt selveje).

Beskæftigelsesministeriet finder, at det ikke vil være meningsfuldt kun at opstille et måltal for kønssammensætningen af ”topledere”, da der typisk kun vil være en enkelt topleder i hver institution eller virksomhed m.v., f.eks. kommunaldirektøren, styrelsesdirektøren eller departementschefen. Samtidig vil ”ledere af medarbejdere” uden nærmere afgrænsning kunne ramme for bredt i nogle institutioner og virksomheder m.v.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at ”de øverste ledelsesniveauer” kan afgrænses til de to øverste niveauer, hvor det første ledelsesniveau består af ”toplederen”, mens det andet ledelsesniveau består af ”ledere af ledere”, der refererer direkte til det øverste niveau (toplederniveauet). Med denne afgrænsning bliver de ledere, der har det overordnede og strategiske ledelsesansvar af den pågældende institution eller virksomhed, omfattet. Afgrænsningen vil typisk svare til en direktion i den enkelte institution eller virksomhed m.v.

Beskæftigelsesministeriet finder, at alternative afgrænsningsmuligheder som stillingsbetegnelser ikke er hensigtsmæssige at anvende, da de ikke nødvendigvis anvendes

ensartet på tværs af den offentlige sektor. Tilsvarende vurderes det, at lønrammer heller ikke giver en hensigtsmæssig afgrænsning, da de kun giver et pejlemærke, men ikke et præcist billede af, hvem der har det reelle ledelsesansvar.

Beskæftigelsesministeriet finder endvidere, at det dels bør være institutioner og virksomheder m.v. med 50 medarbejdere eller flere, der forpligtes til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer, og at der derudover bør være en nedre grænse i forhold til antallet af ledere i de øverste ledelsesniveauer, før der skal opstilles måltal. Grænsen på mindst 50 medarbejdere svarer til grænsen i den gældende forpligtelse til at udarbejde en politik for kønssammensætningen og sikrer, at organisationen har en vis størrelse også ledelsesmæssigt.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at forpligtelsen kun bør gælde for institutioner og virksomheder m.v., hvor de ledelsesniveauer, der skal opstilles måltal for, består af mindst tre personer, da det ikke vil være meningsfuldt at forpligte en institution m.v. til at opstille måltal for en eller to personer.

Beskæftigelsesministeriet finder, at der for at kunne sikre løbende tilpasninger og fremtidssikre lovgivningen er behov for, at lovforslaget indeholder en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter de nærmere retningslinjer for den konkrete afgrænsning af de øverste ledelsesniveauer kan fastsættes i administrative forskrifter.

Der vil generelt skulle tages højde for, at ledelsesniveauerne kan være forskelligt afgrænset eller have forskellige betegnelser i forskellige institutioner m.v. og på tværs af den offentlige sektor. Det bør derfor i sidste ende være op til den enkelte institution eller virksomhed m.v., hvordan de øverste ledelsesniveauer konkret afgrænses ud fra de nærmere fastsatte retningslinjer.

Endvidere finder Beskæftigelsesministeriet, at forpligtelsen til at udarbejde en politik for at fremme en ligelig kønssammensætning i ledelse bør understøtte forpligtelsen til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer. Det vurderes på den baggrund hensigtsmæssigt, at politikforpligtelsen målrettes arbejdet med at øge det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer, og at politikken alene skal udarbejdes i det tilfælde, hvor der ikke er en ligelig kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer.

Forpligtelsen til at udarbejde en politik bør fortsat være fleksibel, og det bør fortsat være op til den enkelte institution eller virksomhed m.v. selv at tilrettelægge indsatsen, så længe der arbejdes aktivt for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer.

Endelig finder Beskæftigelsesministeriet, at der bør ske en ensretning af kravet til institutioner og virksomheder m.v. omfattet af ligestillingsloven, således at alle bør tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd, hvorved forstås mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn. Det vil endvidere bidrage til en forenkling af § 11.

Hvis der alene er tre ledere i de øverste ledelsesniveauer eller tre medlemmer af en bestyrelse, vil det ikke være muligt at opnå en kønssammensætning på mindst 40/60 pct. af det

underrepræsenterede køn. I disse tilfælde vurderer Beskæftigelsesministeriet, at en fordeling på én person af det ene køn og to personer af det andet køn bør anses som ligelig.

2.2.2. Udvidelse af målgruppen af offentlige institutioner m.v.

De gældende regler omfatter alene institutioner og virksomheder med en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan på det statslige område. Beskæftigelsesministeriet finder, at reglerne med fordel kan udvides til at omfatte en større del af den offentlige sektor, så der opnås reelle fremskridt i kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser bredt i den offentlige sektor. En udvidelse af målgruppen skal ses i sammenhæng med indførelsen af en forpligtelse til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer, jf. lovforslagets pkt. 2.2.1., da det hermed bliver relevant, at institutioner m.v., der ikke har en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, omfattes af reglerne.

På tværs af den offentlige sektor er kvinder underrepræsenteret på topchefniveau. Kvinder udgør 34 pct. af topcheferne i staten, 32 pct. i kommunerne og 27 pct. i regionerne. Det skal ses i sammenhæng med, at knap 70 pct. af de ansatte i den offentlige sektor er kvinder.

Beskæftigelsesministeriet finder, at de nuværende regler kan styrkes ved, at målgruppen i § 11 udvides til dels at omfatte statslige institutioner og virksomheder m.v., der ikke har en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, og dels ved tilsvarende at omfatte den kommunale og regionale forvaltning samt de største kommunale fællesskaber.

Beskæftigelsesministeriet har overvejet, hvordan en udvidelse af målgruppen i § 11 vil kunne afgrænses, så de relevante statslige institutioner eller virksomheder m.v. uden en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan omfattes.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en hensigtsmæssig afgrænsning af udvidelsen af statslige institutioner og virksomheder m.v. uden en bestyrelse vil være at anvende den afgrænsning, der allerede findes i ligestillingslovens § 5. Ministerier, statslige institutioner og virksomheder, som er omfattet af § 5, udgør en central del af den statslige forvaltning. Dette vil endvidere være en administrativ enkel løsning og sikre en klar afgrænsning. Det enkelte ressortministerium modtager allerede ligestillingsredegørelser fra institutioner m.v. efter § 5.

Ligestillingsredegørelserne for 2020 indeholder indberetninger fra 132 ministerier, statslige institutioner og virksomheder. Ud af de 132 statslige institutioner indberetter 36 institutioner og virksomheder allerede efter § 11. En udvidelse af målgruppen i § 11 til ministerier, statslige institutioner og virksomheder, jf. § 5, vil derfor forventeligt udvide målgruppen med 96 institutioner og virksomheder m.v.

Kommuner og regioner skal allerede i dag indberette, hvorvidt de har målsætninger for kønsfordelingen i ledelse i forbindelse med ligestillingsredegørelserne efter ligestillingslovens § 5 a, men de er ikke omfattet af ligestillingslovens § 11 om måltal og politikker.

Da kommuner og regioner udgør store offentlige arbejdspladser, finder Beskæftigelsesministeriet, at det vil være hensigtsmæssigt at forpligte den kommunale og den regionale forvaltning til at arbejde med at fremme en ligelig kønssammensætning i ledelse i forvaltningen på lige fod med ministerier, statslige institutioner og virksomheder.

Beskæftigelsesministeriet vurderer endvidere, at det vil være hensigtsmæssigt at omfatte de kommunale fællesskaber, da de udfører kommunale opgaver, og da de deltagende kommunalbestyrelser udpeger bestyrelsesmedlemmer, som de har instruksbeføjelse overfor. Som beskrevet under pkt. 2.1.1. er de kommunale fællesskaber ikke underlagt den almindelige selskabslovgivning, herunder årsregnskabsloven.

For at begrænse de administrative byrder vurderes det hensigtsmæssigt, at kun de større kommunale fællesskaber, der ikke efter § 60 a i kommunestyrelsesloven er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse, jf. § 60 i den nævnte lov, omfattes. Denne afgrænsning medfører, at også trafikskaber, der godkendes af Transportministeriet og Indenrigs- og Boligministeriet, er omfattet. I dag er der i alt 32 af sådanne fællesskaber, jf. lovforslagets pkt. 2.1.1.

Beskæftigelsesministeriet har derudover overvejet, om de øvrige kommunale og regionale selskaber bør omfattes af reglerne om måltal og politikker.

Størstedelen af de øvrige kommunale og regionale selskaber er organiseret som aktie- eller anpartsselskaber og dermed underlagt den selskabsretlige lovgivning.

Beskæftigelsesministeriet finder, at det ikke vil være hensigtsmæssigt, at mindre selskaber omfattes, alene fordi de ejes af kommuner og/eller regioner, når de i øvrigt opererer på samme vilkår som private virksomheder.

2.2.3. Offentliggørelse af måltal m.v.

Ministeren for ligestilling offentliggør i dag de indberettede oplysninger om måltal og politikker årligt i en rapport som beskrevet under pkt. 2.1.2. Rapporten indeholder ikke oplysninger om måltal og politikker for de enkelte institutioner og virksomheder bortset fra for de statslige aktieselskaber, der indberetter separat efter årsregnskabsloven.

Offentlighed, gennemsigtighed og synlighed om oplysninger om kønsfordeling m.v. er ifølge flere organisationer erfaringsmæssigt et godt redskab til at skabe opmærksomhed omkring indsatsen for at fremme ligestilling.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor de indberettede oplysninger fra de forpligtede offentlige institutioner og virksomheder m.v. offentliggøres, vil øge gennemsigtigheden og give bedre mulighed for at følge udviklingen. Beskæftigelsesministeriet finder, at dette vil bidrage til at understøtte indsatsen for at øge det underrepræsenterede køn og fremme en ligelig kønssammensætning i bestyrelser og ledelse.

For at sikre hensynet til den tekniske udvikling og udformning af hjemmesiden er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslaget bør indeholde en bemyndigelsesbestemmelse, der giver ministeren for ligestilling mulighed for at fastsætte de nærmere regler om, hvordan de indberettede oplysninger skal offentliggøres.

Beskæftigelsesministeriet har overvejet, hvorvidt ligestillingsredegørelserne hvert tredje år og den årlige indberetning efter § 11 kan samtænkes, så de institutioner og virksomheder m.v., der er omfattet af begge bestemmelser, ikke skal indberette to gange hvert tredje år.

Det er imidlertid ikke de samme oplysninger, der indberettes, da ligestillingsredegørelserne har et bredere sigte ud over ledelse, jf. §§ 5 og 11. Endvidere indhentes oplysningerne til de to indberetninger på forskellig vis, og godkendelsesprocessen er ikke ensartet, hvorfor en samtænkning af indberetningerne ikke nødvendigvis ville være en lettelse.

Beskæftigelsesministeriet finder derfor ikke anledning til at sammenlægge indberetningerne.

2.3. Den foreslåede ordning

2.3.1. Måltal og politikker for kønssammensætningen

Det foreslås, at forpligtelsen til at opstille måltal for sammensætningen af kvinder og mænd i ligestillingsloven § 11 udvides til også at gælde ”de øverste ledelsesniveauer” ud over bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Det foreslås endvidere, at der indføres en bagatelgrænse, hvorefter omfattede institutioner og virksomheder m.v. alene skal opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionen eller virksomheden m.v. har mindst 50 medarbejdere.

Det foreslås, at ”de øverste ledelsesniveauer” for det første skal omfatte det øverste ledelsesniveau i en institution eller virksomhed m.v., dvs. toplederen (typisk en departementschef, direktør, regions- eller kommunaldirektør).

For det andet skal ”de øverste ledelsesniveauer” omfatte det næste ledelsesniveau, der består af ledere af ledere i institutionen eller virksomheden m.v., der refererer direkte til det øverste niveau (dvs. toplederen). Det andet ledelsesniveau vil typisk omfatte fagdirektører, vicedirektører, afdelingschefer i et departement samt centerchefer i en styrelse.

Afgrænsningen i en kommune vil typisk svare til en kommunaldirektør (det øverste ledelsesniveau) og forvaltningschefer/-direktører (det næste ledelsesniveau). En centerchef vil typisk ikke være omfattet. I f.eks. Københavns Kommune, hvis styreform adskiller sig fra de øvrige kommuner, vil den administrerende direktør for hver forvaltning være en del af det øverste ledelsesniveau, og de øvrige direktører i hver af forvaltningerne vil udgøre det næste ledelsesniveau.

Afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer vil typisk svare til en direktion i den enkelte institution eller virksomhed m.v. og vil dermed omfatte de ledere, der har det overordnede og strategiske ledelsesansvar for den pågældende institution eller virksomhed m.v.

Endvidere foreslås det, at de nærmere retningslinjer for den konkrete afgrænsning af de øverste ledelsesniveauer fastsættes af ministeren for ligestilling ved administrativ forskrift. På denne måde kan der generelt tages højde for, at organiseringen adskiller sig mellem kommuner, regioner og staten, men også institutionerne m.v. imellem, samt at der løbende kan være ændringer i institutioner m.v. af generel karakter. Det vil i sidste ende være op til den enkelte institution eller virksomhed m.v. at fastlægge, hvilke medarbejdere der indgår i de øverste ledelsesniveauer. Endelig vil der kunne fastsættes en bagatelgrænse for, hvor lille en gruppe ledere det vil være relevant at fastsætte et måltal for, da det ikke giver mening at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer, hvis de består af færre end tre personer.

Ændringen vil medføre, at alle forpligtede institutioner og virksomheder m.v. med mindst 50 medarbejdere vil skulle opstille et separat måltal for de øverste ledelsesniveauer. Ændringen forventes at bidrage til at understøtte arbejdet inden for den offentlige sektor for en mere ligelig kønssammensætning i ledelse.

Der er ikke i øvrigt tilsigtet ændringer i indholdet af måltalsforpligtelsen.

Det foreslås endvidere, at forpligtelsen til at udarbejde en politik for at øge det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer ændres, så der fremover skal udarbejdes en politik for ”de øverste ledelsesniveauer”, medmindre der ikke er en ligelig kønsfordeling.

Med ændringen vil forpligtelsen til at udarbejde en politik følge den foreslåede udvidelse af forpligtelsen til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer. Udarbejdelsen af en politik vil dermed understøtte arbejdet med at nå en ligelig kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer. Der er ikke i øvrigt tilsigtet ændringer i indholdet af politikforpligtelsen.

Det foreslås endelig, at ligestillingslovens krav til sammensætningen af kvinder og mænd i bestyrelser og ledelse ensrettes, så alle omfattede institutioner og virksomheder m.v. bør have en ligelig kønssammensætning. Kravet om en ligelig kønssammensætning vil omfatte både bestyrelser, andre kollektive ledelsesorganer samt de øverste ledelsesniveauer.

Ændringen forventes bl.a. at kunne få betydning for de statslige aktieselskaber, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, og derfor i dag bør have en afbalanceret kønssammensætning. De statslige aktieselskaber er dog også underlagt reglerne om måltal og politikker i selskabsloven, hvor der opereres med en ligelig kønssammensætning. Ændringen vurderes på den baggrund af have begrænset betydning.

Ændringen vil forenkle reglerne, idet alle forpligtede institutioner og virksomheder m.v. fremover vil skulle fastsætte måltal for at nå en ligelig sammensætning af kønnene (40/60 pct.) frem for, at visse institutioner og virksomheder vil skulle tilstræbe en afbalanceret sammensætning af køn (1/3 af det underrepræsenterede køn). En 40/60-fordeling eller mere vil dog ikke være mulig, hvis de øverste ledelsesniveauer eller bestyrelsen m.v. består af tre personer til sammen. I det tilfælde anses en fordeling på 1/3 af det underrepræsenterede køn og 2/3 af det andet køn for ligelig.

2.3.2. Udvidelse af målgruppen af offentlige institutioner m.v.

Det foreslås, at målgruppen i ligestillingslovens § 11 udvides til at omfatte de største kommunale fællesskaber, kommuner og regioner, samt ministerier, statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan.

Den foreslåede ændring forventes at fremme en ligelig kønssammensætning i ledelse og bestyrelser bredt i den offentlige sektor.

Det foreslås, at kun de større kommunale fællesskaber forpligtes til at opstille måltal for henholdsvis kønssammensætningen af kvinder og mænd i deres bestyrelser, andre kollektive ledelsesorganer og de øverste ledelsesniveauer. Det foreslås, at kommunale fællesskaber, der

ikke efter § 60 a i kommunestyrelsesloven er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse, jf. § 60 i den nævnte lov, omfattes. Denne afgrænsning medfører, at også trafikselskaber, der godkendes af Transportministeriet og Indenrigs- og Boligministeriet er omfattet. I dag er der i alt 32 af sådanne fællesskaber, jf. pkt. 2.1.1.

For så vidt angår det statslige område foreslås det, at målgruppen i § 11 udvides med de ministerier, statslige institutioner og virksomheder, der i dag er forpligtet til at udarbejde ligestillingsredegørelser efter ligestillingslovens § 5.

Med den foreslåede ændring bør den kommunale og den regionale forvaltning samt ministerier, statslige institutioner og virksomheder uden en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, f.eks. departementer, styrelser og institutioner, tilstræbe en ligelig kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer.

Der henvises til pkt. 2.2.1. og 2.3.1. for henholdsvis overvejelser om og den foreslåede afgrænsning af ”de øverste ledelsesniveauer”. Som beskrevet skal der ved afgrænsningen tages højde for, at organiseringen kan være forskellig i de enkelte institutioner m.v. og på tværs af den offentlige sektor.

Som en konsekvens af den foreslåede udvidelse af målgruppen forpligtes de pågældende institutioner og virksomheder m.v. også til at overholde forpligtelserne i ligestillingslovens § 11, herunder at opstille måltal og en politik for at øge det underrepræsenterede køn, jf. pkt. 2.3.1.

Det vurderes, at forslaget vil udvide målgruppen i § 11 med ca. 95 statslige institutioner og virksomheder m.v., 98 kommuner, 5 regioner samt omkring 30 kommunale fællesskaber. Heraf er der 36 statslige institutioner og virksomheder, der allerede indberetter efter § 11, da de har en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan.

Der foreslås ingen ændringer i den gruppe af institutioner og virksomheder, der allerede er forpligtet efter den gældende § 11, stk. 1 og 2.

De foreslåede ændringer vil understøtte arbejdet for en mere ligelig kønssammensætning bredt i den offentlige sektor. Endvidere vil det sende et tydeligt signal om, at den offentlige sektor og ikke blot staten bidrager til at fremme en ligelig kønssammensætning i beslutningsprocesser.

2.3.3. Offentliggørelse af måltal m.v.

For at fremme gennemsigtigheden om måltal og udviklingen, foreslås det, at der etableres en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor de indberettede oplysninger om måltal og politikker fra de forpligtede offentlige institutioner og virksomheder m.v. offentliggøres. Det vil øge offentligheden og skabe gennemsigtighed og synlighed. Endvidere bliver der mulighed for at følge udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser og ledelse på det offentlige område.

Det foreslås, at ministeren for ligestilling bemyndiges til at kunne fastsætte de nærmere regler for, hvordan de indberettede oplysninger om måltal og politikker skal offentliggøres, for at

sikre hensynet til den tekniske udvikling og udformning af hjemmesiden m.v. Bemyndigelsen forventes anvendt til, at oplysningerne offentliggøres på en hjemmeside.

De statslige aktieselskaber vil fortsat skulle indberette efter årsregnskabslovens § 99 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige effekter, idet lovforslaget understøtter en mere ligelig kønssammensætning i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.

Der fremgår af ligestillingslovens § 11, at bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. En ligelig sammensætning forstås en 40/60 fordeling af hvert køn.

Opgørelser viser, at mens der i dag er en ligelig kønssammensætning i de statslige bestyrelser (42,5 pct. kvinder), har 26,3 pct. af bestyrelserne en andel af kvinder på mindre end 30 pct. Kvinder udgør ca. 32 pct. af topledere i kommunerne, ca. 27 pct. i regionerne og ca. 34 pct. i staten. Der er stor forskel på kønsfordelingen i de enkelte statslige institutioner. Generelt er der særligt i kommuner og regioner en overvægt af kvinder både blandt de ansatte og på de laveste ledelsesniveauer.

Med ændringen af ligestillingslovens § 11 sættes der fokus på kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer i offentlige institutioner og virksomheder m.v.

Samtidig vil etableringen af en hjemmeside med oplysninger om kønsfordeling og måltal for bestyrelser og ledelse give en øget transparens og synlighed på området samt give mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser og ledelse på det offentlige område.

4. Konsekvenser for verdensmålene

En styrkelse af de eksisterende regler om måltal og politikker for kønssammensætningen og en udvidelse af målgruppen til at omfatte en større del af den offentlige sektor vurderes at understøtte delmål 5.5. positivt, hvorefter kvinder skal sikres fuld og effektiv deltagelse og lige muligheder for lederskab på alle niveauer af beslutningsprocesser inden for politik, økonomi og det offentlige liv.

Lovforslaget vurderes at medvirke til at kunne sikre en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser og ledelse i den offentlige sektor.

Der henvises til pkt. 3 om ligestillingsmæssige konsekvenser.

Regeringens handlingsplan for FN's Verdensmål indeholder en selvstændig målsætning om at fremme ligestillingen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag på de private og statslige arbejdspladser.

5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vil have begrænsede økonomiske konsekvenser for de omfattede offentlige institutioner og virksomheder m.v. i forbindelse med opstilling af måltal, udarbejdelse af politikker og indrapportering af kønssammensætningen for de øverste ledelsesniveauer.

Der vil være begrænsede administrative konsekvenser for de offentlige institutioner m.v., som ikke før har været omfattede af lovgivningen, og som skal opstille måltal og udarbejde politik for det underrepræsenterede køn samt indrapportere årligt. Det forventes, at målgruppen vil blive udvidet med ca. 95 statslige institutioner og myndigheder m.v., 98 kommuner, 5 regioner og ca. 30 kommunale fællesskaber.

De administrative konsekvenser ved de foreslåede ændringer vil være meget begrænsede for de statslige institutioner og virksomheder, som allerede er omfattet af lovgivningen, og derfor er forpligtet til at indrapportere årligt til ressortministeren.

De økonomiske og administrative konsekvenser ved at indsamle oplysningerne, bearbejde dem og sende dem til ministeren for ligestilling vil ligeledes være meget begrænsede.

Eventuelle økonomiske konsekvenser afholdes inden for de pågældende virksomheder, institutioner og ministeriers eksisterende ramme.

Derudover er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at initiativerne i lovforslaget vil medføre merudgifter til etablering og drift af en offentligt tilgængelig hjemmeside, samt udvidelse og drift af det digitale indberetningssystem for ca. 0,3 millioner kr. i 2023 i startomkostninger og herefter 0,2 millioner kr. årligt i varige udgifter til drift og vedligehold af både hjemmeside og indberetningsskema.

Udgifterne afholdes inden for Beskæftigelsesministeriets ramme.

Lovforslaget efterlever principperne for digitaliseringsklar lovgivning, herunder i forhold til principperne 3, 4 og 6. Det skyldes, at lovforslaget opstiller objektive kriterier i forhold til afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer, at begreber og definitioner fra selskabsloven genbruges eksempelvis ved fastsættelsen af antallet af medarbejdere i en institution m.v., samt ved at genbruge data så statslige aktieselskaber alene skal indberette efter årsregnskabsloven. Endelig anvendes et digitalt indberetningsskema, der tager udgangspunkt i det eksisterende skema, der anvendes til indberetning efter de gældende bestemmelser i ligestillingslovens §§ 11 og 13.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

7. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

8. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- eller naturmæssige konsekvenser.

10. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget vurderes ikke at have relevante EU-retlige aspekter.

11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 27. oktober 2021 til den 25. november 2021 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Akademikerne, Amnesty International, Ankestyrelsen, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, ATP, Centralorganisationernes Fællesudvalg, CEPOS, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Kvindesamfund, Dansk Magisterforening, Danske Regioner, Dansk Industri, Djøf, FH, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Foreningen Far, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, HK, Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), Institut for Menneskerettigheder, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunernes Landforening (KL), Kvinderådet, KVINFO, Ledernes Hovedorganisation, Ligebehandlingsnævnet, Rådet for Samfundsansvar.

12. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	0,2 mio. kr. årligt fra og med 2024 for staten til drift af hjemmesiden samt det digitale indberetningssystem til den årlige indberetning. Udgifterne finansieres inden for Beskæftigelsesministeriets egen ramme.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	0,3 mio. kr. i 2023 for staten til etablering af hjemmesiden samt udvidelse af det digitale indberetningssystem. Udgifterne finansieres inden for Beskæftigelsesministeriets egen ramme.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen

Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klima, miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget vurderes ikke at indeholde EU-retlige aspekter.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det fremgår af ligestillingslovens § 5, stk. 1, 1. pkt., at ministerier, statslige institutioner og virksomheder hvert tredje år inden den 1. juni skal redegøre for deres arbejde for ligestilling. Efter bestemmelsens 2. pkt., gælder det kun statslige institutioner og virksomheder, der har mere end 50 ansatte.

Det foreslås, at grænsen for statslige institutioner og virksomheder på mere end 50 medarbejdere i ligestillingslovens § 5, *stk. 1, 2. pkt.*, ændres til 50 medarbejdere eller flere.

Den foreslåede ændring vil betyde, at statslige institutioner og virksomheder, der har 50 medarbejdere eller flere, fremover vil være omfattet af kravet om at redegøre for deres arbejde for ligestilling efter ligestillingslovens § 5.

Baggrunden for ændringen er et ønske om en ensretning af ligestillingslovens afgrænsninger af størrelsen på de forpligtede institutioner og virksomheder. Med den foreslåede ændring vil afgrænsningen i ligestillingslovens §§ 5 og 11 begge steder være 50 medarbejdere eller flere.

Til nr. 2

Det fremgår af ligestillingslovens § 5, stk. 1, at ministerier, statslige institutioner og virksomheder hvert tredje år inden den 1. juni skal redegøre for deres arbejde for ligestilling. Tilsvarende skal kommunalbestyrelsen og regionsrådet efter lovens § 5 a, stk. 1, over for kommunens og regionens beboere mindst hvert tredje år redegøre for deres arbejde for ligestilling. Ifølge § 5 a, stk. 3, skal redegørelserne for kommuner og regioner ligeledes indsendes inden den 1. juni de år, de udarbejdes. Der er ingen dispensationsmuligheder for de nævnte frister i ligestillingsloven.

Det fremgår af den gældende § 6 i ligestillingsloven, at ministeren for ligestilling kan fastsætte regler for ligestillingsredegørelserne både på det statslige, det kommunale og det regionale område efter henholdsvis § 5, stk. 1, og § 5 a. Bemyndigelsen er udnyttet ved bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 om initiativer til fremme af ligestilling (Adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden dispensation).

Det foreslås, at der i ligestillingslovens § 6 indsættes et nyt *stk. 2*, hvor ministeren for ligestilling bemyndiges til i ekstraordinære situationer at give dispensation fra fristerne for ligestillingsredegørelserne den 1. juni i ligestillingslovens § 5, stk. 1, og § 5 a, stk. 3.

Det vil alene være ministeren for ligestilling, der kan fravige fristerne for ligestillingsredegørelserne. De forpligtede ministerier, statslige institutioner og virksomheder samt kommunalbestyrelser og regionalråd skal derfor rette henvendelse til ministeren for ligestilling, hvis de vurderer, at der foreligger en sådan ekstraordinær omstændighed, at fristen generelt må fraviges.

Det forudsættes, at dispensationsmuligheden udelukkende vil blive anvendt, når der foreligger en ekstraordinær situation, der berører flere af de forpligtede ministerier, statslige institutioner og virksomheder samt kommuner og regioner.

Et eksempel på en ekstraordinær situation, der vil kunne begrunde en dispensation fra fristerne for ligestillingsredegørelserne, var Covid-19-situationen i 2020. Ministeren for ligestilling modtog i marts 2020 en række henvendelser fra regioner og kommuner, der vurderede, at fristen for indsendelse af ligestillingsredegørelserne den 1. juni 2020 ikke kunne overholdes pga. Covid-19-situationen. Uanset at ligestillingsloven ikke indeholder dispensationsmuligheder for fristerne i § 5, stk. 1, og § 5 a, stk. 3, besluttede den daværende minister for ligestilling ekstraordinært, at fristerne blev udskudt til den 1. september 2020. Folketingets Ligestillingsudvalg blev orienteret om beslutningen ved brev af den 31. marts 2020 (Ligestillingsudvalget 2019-20, LIU Alm. del - Bilag 67).

Til nr. 3

Overskriften til kapitel 4 i ligestillingsloven er ”Udvalg og bestyrelser”.

Det foreslås, at *overskriften* til kapitel 4 i ligestillingsloven ændres til ”Kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og ledelse”.

Med ændringen gøres det tydeligt, at bestemmelserne i ligestillingslovens kapitel 4 fremadrettet ikke alene vedrører udvalg og bestyrelser, men har en større bredde i forhold til kønssammensætningen i den offentlige sektor.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med de foreslåede ændringer af kapitel 4 i lovforslagets § 1, nr. 4-8. Med den foreslåede ændring bliver overskriften retvisende for det foreslåede indhold af kapitel 4.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende overskrift før §§ 11-13 i ligestillingsloven, at §§ 11-13 omhandler kønssammensætningen ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning m.v.

Det foreslås, at *overskriften* til §§ 11-13 i ligestillingsloven ændres til ”Kønssammensætning i bestyrelser og ledelse i den offentlige forvaltning m.v.”.

Den foreslåede ændring medfører, at der ikke er tvivl om målgruppen for ligestillingslovens §§ 11-13.

Ændringen skal ses i sammenhæng med de foreslåede ændringer af §§ 11-13 i lovforslagets § 1, nr. 5-8.

Til nr. 5

Det fremgår af den gældende § 11 stk. 1, i ligestillingsloven, at bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd, medmindre andet er fastsat ved lov.

Det fremgår af forarbejderne til § 11, stk. 1, at der ved institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning forstås sådanne institutioner og virksomheder, der i henhold til offentlighedsloven og forvaltningsloven kan henregnes til den offentlige forvaltning, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2. Ved vurderingen skal der lægges vægt på den organisatoriske placering af en institution og kun i tvivlstilfælde på funktionen.

Institutioner, der er oprettet på privatretligt grundlag som f.eks. selvejende institutioner og foreninger, kan kun henregnes til den statslige forvaltning, hvis de udøver statslig virksomhed af mere omfattende karakter, og derved er undergivet intensiv statslig regulering, tilsyn og kontrol. Institutioner i selskabsform, f.eks. aktieselskaber og interessentskaber, falder uden for stk. 1.

For selvstændige offentlige virksomheder lægges der i høj grad vægt på, hvordan det er beskrevet i et evt. lovgrundlag. Som eksempler på omfattede institutioner kan nævnes Arbejdsmarkedets Tillægspension, Danmarks Nationalbank og universiteter etableret i henhold til universitetsloven. Kravet om en ligelig kønssammensætning er dog fraveget ved §

25 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014 med efterfølgende ændringer.

Ved ”bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer” skal der ifølge forarbejderne til bestemmelsen forstås egentlige ledelsesorganer, hvor beslutningerne træffes kollektivt, dvs. af medlemmerne i forening, ikke af det enkelte medlem af ledelsesorganet. En direktion vil derfor normalt ikke være et kollektivt ledelsesorgan, da beslutningerne i sidste ende træffes af den enkelte direktør. Betegnelsen for ledelsesorganet er ikke afgørende. Derimod er det afgørende, at der faktisk udøves ledelsesbeføjelser.

De omfattede institutioner og virksomheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd, hvilket ifølge forarbejderne i praksis skal forstås som en fordeling på 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn. Bestemmelsen er i øvrigt ikke et absolut krav, bl.a. da det er en forudsætning for at indtræde i en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, at den pågældende person har den fornødne sagkundskab og kvalifikationer.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, bør bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner eller virksomheder, der ikke henregnes til den statslige forvaltning, så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, hvis udgifterne ved institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden (eksempelvis Bornholmstrafikken Holding A/S, TV2/Danmark A/S og Det Danske Klasselotteri A/S).

I praksis skal en fordeling på mindst 1/3 af det underrepræsenterede køn forstås som afbalanceret. Bestemmelsen er ligesom stk. 1 ikke et absolut krav.

§ 11, stk. 2, er subsidiær til stk. 1. Institutioner og virksomheder er derfor kun omfattet af stk. 2, hvis de ikke kan henregnes til den statslige forvaltning efter stk. 1.

Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, at der ved institutioner og virksomheder, der ”overvejende finansieres ved statstilskud”, forstås, at den statslige andel skal være af betragtelig størrelse i forhold til de samlede udgifter, dvs. mindst 60-70 pct. heraf, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2. Ved institutioner og virksomheder, hvor ”den overvejende del ejes af staten” forstås tilsvarende, at mindst 60-70 pct. ejes af staten.

Statslige aktieselskaber er som udgangspunkt reguleret i selskabsloven. Statslige aktieselskaber er dog også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, hvilket betyder, at et statsligt aktieselskab er omfattet af både selskabsloven og ligestillingslovens regler om sammensætningen af kvinder og mænd i selskabets øverste ledelsesorgan.

”Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer” efter § 11, stk. 2, skal forstås som i stk. 1.

Det foreslås for det første, at § 11, stk. 1 og 2, ophæves, og at der i stedet indsættes et nyt stk. 1, hvorefter bestyrelser, andre kollektive ledelsesorganer og de øverste ledelsesniveauer bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i

- institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan,
- institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne ved institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden, og
- kommunale fællesskaber efter §§ 60 og 60 a i kommunestyrelsesloven, hvis det kommunale fællesskab er underlagt Ankestyrelsens godkendelse efter § 60 i kommunestyrelsesloven.

Det foreslås endvidere, at der indsættes et nyt stk. 2, hvorefter de øverste ledelsesniveauer bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i

- de i ligestillingslovens § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1,
- kommuner og
- regioner.

Dermed udvides § 11, så der både bør være en ligelig kønssammensætning (40/60 pct.) i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og i de øverste ledelsesniveauer i de oplyste institutioner og virksomheder m.v. Retningslinjer for den nærmere afgrænsning af ”de øverste ledelsesniveauer” foreslås fastsat af ministeren for ligestilling. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Med ændringen sker endvidere en ensretning, så alle forpligtede institutioner og virksomheder m.v. fremover bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelsen m.v. og de øverste ledelsesniveauer. Dermed vil der ikke længere være institutioner eller virksomheder, der alene bør tilstræbe en afbalanceret kønssammensætning (1/3).

En 40/60-fordeling eller mere vil dog ikke være mulig, hvis f.eks. de øverste ledelsesniveauer eller bestyrelsen m.v. består af tre personer til sammen. I det tilfælde anses en fordeling på 1/3 af det underrepræsenterede køn og 2/3 af det andet køn fordelingen fortsat for ligelig, dvs. en fordeling på én af det ene køn og to af det andet køn. Der henvises til lovforslagets pkt. 2.2.1. og 2.3.1.

Samtidig udvides målgruppen af omfattede institutioner og virksomheder i § 11 til også at omfatte større kommunale fællesskaber, den kommunale og regionale forvaltning samt ministerier, statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan.

De kommunale fællesskaber, der omfattes, vil være den gruppe af større kommunale fællesskaber, der ikke er undtaget fra Ankestyrelsens godkendelse efter § 60 a i kommunestyrelsesloven. Disse kommunale fællesskaber vil således være forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i deres eventuelle bestyrelse og/eller i andet kollektivt ledelsesorgan samt i de øverste ledelsesniveauer.

Med denne afgrænsning vil også trafikelskaber, der er større og lovbestemte kommunale fællesskaber, være omfattet af bestemmelsen. Det skyldes, at trafikelskabernes vedtægter også skal godkendes, ikke af Ankestyrelsen som de øvrige større kommunale fællesskaber, men af Transportministeriet og Indenrigs- og Boligministeriet.

Den kommunale og regionale forvaltning vil være forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning for så vidt angår de øverste ledelsesniveauer i administrationen i den enkelte kommune eller region. Kommunalbestyrelser, regionsråd eller disses udvalg omfattes ikke af reglerne.

Udvidelsen på det statslige område omfatter de ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der i dag er omfattet af ligestillingslovens § 5, således at disse bør have en ligelig kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer.

Det vurderes, at ændringen vil udvide målgruppen i ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, med ca. 95 statslige institutioner i form af departementer, styrelser og institutioner m.v., 98 kommuner, 5 regioner og omkring 30 kommunale fællesskaber.

Der er med de foreslåede ændringer i øvrigt ikke tiltænkt nogen ændring af den eksisterende forpligtelse for så vidt angår bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer. De institutioner og virksomheder, der er forpligtet efter den gældende § 11, vil således fortsat skulle efterleve forpligtelserne, jf. den foreslåede § 11, stk. 1.

Efter den gældende § 11, stk. 3, i ligestillingsloven skal det øverste ledelsesorgan i de institutioner og virksomheder, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i deres bestyrelser og kollektive ledelsesorganer.

Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen at fastsættelsen af måltal skal ses i sammenhæng med § 11, stk. 1 og 2, hvorefter udgangspunktet som nævnt er, at institutioner og virksomheder enten bør have en ligelig kønssammensætning (40/60 pct.) eller en afbalanceret kønssammensætning (1/3), jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2.

Ifølge forarbejderne består et måltal af to dele: et specifikt måltal med en andel, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn og en tidshorizont inden for hvilken det tilstræbes at opnå den pågældende andel og antal. Et måltal skal være ambitiøst og realistisk samt være større end den andel og det antal, som det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet, medmindre der er en ligelig kønsfordeling. Måltallet skal omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer, mens medarbejdervalgte medlemmer ikke skal indgå.

Perioden for opfyldelse af måltal bør som udgangspunkt højst fastsættes til fire år, som er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte bestyrelsen m.v. Når perioden er udløbet, fastsættes et nyt måltal med henblik på at nå målet om henholdsvis minimum 40 pct. eller 1/3 repræsentation af hvert køn.

Der skal ikke opstilles et måltal, hvis der er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Det følger endvidere af forarbejderne, at ”det øverste ledelsesorgan” for aktie- og anpartsselskaber skal forstås i overensstemmelse med selskabslovens § 5, og for øvrige institutioner og virksomheder skal det forstås i overensstemmelse med principperne i selskabslovens § 5.

Efter selskabslovens § 5, stk. 1, nr. 5, defineres ”det øverste ledelsesorgan” som bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, direktionen i selskaber, der alene har en direktion, og tilsynsrådet i selskaber, der både har en direktion og et tilsynsråd.

Efter den gældende ligestillingslovs § 11, stk. 4, skal det centrale ledelsesorgan i de i stk. 1 eller 2 nævnte statslige institutioner og virksomheder med 50 medarbejdere eller flere udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer. Fastlæggelsen af, hvem der skal anses som medarbejder, sker i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, at politikken skal beskrive institutionen eller virksomhedens indsats for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i alle ledende stillinger ud over bestyrelsen eller et andet kollektivt ledelsesorgan, samt at kravet om en politik derudover er fleksibelt, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2. Det er således op til den enkelte institution eller virksomhed selv at tilrettelægge indsatsen og vælge procedurer og metoder, der passer bedst til at fremme en ligelig kønsmæssig i deres konkrete situation.

Det afgørende er, at institutionen eller virksomheden foretager sig noget aktivt for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Det kan f.eks. indebære at skabe rammer for den enkeltes karriereudvikling gennem netværk, stille krav til ansættelses- og rekrutteringsprocessen, etablere førleder-kurser, oprette mentorordninger eller i øvrigt gøre institutionen eller virksomheden attraktiv for ledere af begge køn.

Der skal ikke udarbejdes en politik, hvis der er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de øvrige ledelsesniveauer.

”Det centrale ledelsesorgan” skal forstås i overensstemmelse med selskabslovens § 5 for aktie- og anpartsselskaber. For øvrige institutioner og virksomheder skal ”det centrale ledelsesorgan” forstås i overensstemmelse med principperne i selskabslovens § 5.

Det følger af § 5, stk. 1, nr. 4, i selskabsloven, at ”det centrale ledelsesorgan” defineres som bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, direktionen i selskaber, der alene har en direktion, og direktionen i selskaber, der både har en direktion og et tilsynsråd.

Med ”øvrige ledelsesniveauer” forstås alle former for lederstillinger, f.eks. direktører, afdelingsledere, kontorchefer og teamledere, som ikke indgår i den øverste ledelse af selskabet.

Det følger af bemærkningerne til ligestillingsloven, at ressortministrene er ansvarlige for, at de institutioner og virksomheder, som er omfattet af deres ressort, overholder forpligtelserne til at opstille måltal og udarbejde politikker, og at der sikres fremdrift på området, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, pkt. 3.1.3.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 11, stk. 3, så også bestyrelser og kollektive ledelsesorganer i kommunale fællesskaber omfattes af måltalsforpligtelsen som følge af den foreslåede ændring af § 11, stk. 1 og 2.

Måltalsforpligtelsen for de kommunale fællesskaber vil svare til den måltalsforpligtelse, der gælder efter den gældende § 11, stk. 3. Det bemærkes, at der i bestyrelserne og andre kollektive ledelsesorganer i de kommunale fællesskaber som hovedregel vil være udpegede kommunalbestyrelsesmedlemmer fra deltagerkommunerne. Køns sammensætningen i bestyrelsen må derfor i høj grad forventes at afspejle lokale, politiske forhold.

Da sammensætningen af en bestyrelse m.v. i kommunale fællesskaber endvidere ofte vil følge den fireårige kommunale valgperiode, vil der forventeligt ikke være løbende udskiftning i bestyrelserne m.v. Perioden for et måltal må derfor forventes typisk at være fire år for bestyrelserne m.v. i de kommunale fællesskaber.

Der henvises endvidere til de specielle bemærkninger til den foreslåede § 11, stk. 5.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring i måltalsforpligtelsen for bestyrelser m.v. eller indholdet heraf i institutioner og virksomheder, der er forpligtet efter den gældende måltalsforpligtelse.

Det foreslås i § 11, stk. 4, at det centrale ledelsesorgan i de i stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v. skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer samt udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer. Der skal kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne m.v. har 50 medarbejdere eller flere. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejdere og beregningen af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

For så vidt angår den kommunale og den regionale forvaltning skal ”det centrale ledelsesorgan” forstås som henholdsvis kommunalbestyrelsen og regionsrådet i den enkelte kommune eller region i overensstemmelse med principperne i selskabslovens § 5. Måltal og politikker skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet i et møde.

I praksis skal der kun opstilles måltal for de øverste ledelsesniveauer, hvis de udgør mindst tre personer, da det ikke vil være meningsfuldt at forpligte en institution m.v. til at opstille måltal for en eller to personer. Der vil ikke skulle opstilles måltal, hvis der er en ligelig køns sammensætning i de øverste ledelsesniveauer. Forpligtelsen genopstår, hvis den ligelige kønsfordeling ophører.

Hvis en institution eller virksomhed m.v. har en bestyrelse m.v., skal der udarbejdes separate måltal for henholdsvis bestyrelse m.v. og de øverste ledelsesniveauer.

Den foreslåede måltalsforpligtelse svarer i øvrigt til den gældende forpligtelse i forhold til måltal for køns sammensætningen i bestyrelser og kollektive ledelsesorganer.

Ændringen betyder endvidere, at politikforpligtelsen fremover vil arbejde for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på ”de øverste ledelsesniveauer”, hvis der ikke er en ligelig kønsfordeling i dem, i stedet for ”de øvrige ledelsesniveauer”.

Med ændringen vil forpligtelsen til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer være koblet direkte til forpligtelsen til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer. Dermed vil en politik understøtte opfyldelsen af måltallet for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer. Dette vil også betyde, at institutioner m.v. med 50 medarbejdere eller flere, der har under tre personer i de øverste ledelsesniveauer, ikke vil skulle udarbejde en politik for at fremme en ligelig kønssammensætning.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring af indholdet af politikforpligtelsen i øvrigt, der derfor fortsat vil give de omfattede statslige institutioner og virksomheder m.v. fleksibilitet til selv at bestemme, hvordan politikken skal udformes, og dermed mulighed for at tilpasse til de lokale forhold. Det vil således som hidtil være den enkelte institution eller virksomhed m.v., der tilrettelægger indholdet i en politik, og herunder vælger procedurer og metoder, der passer bedst til at fremme en ligelig kønsmæssig i deres konkrete situation. Det afgørende er, at institutionen eller virksomheden m.v. foretager sig noget aktivt for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Retningslinjer for den nærmere afgrænsning af ”de øverste ledelsesniveauer” foreslås fastsat af ministeren for ligestilling. Der henvises til lovforslagets pkt. 2.2.1. og 2.3.1. samt bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 8.

Med de foreslåede ændringer vil henholdsvis ressortministeren, kommunalbestyrelsen og regionsrådet være ansvarlig for at de omfattede institutioner og virksomheder m.v. overholder deres forpligtelser, og at der sikres fremdrift på området.

Det fremgår af den gældende § 11, stk. 5, i ligestillingsloven, at de statslige institutioner og virksomheder, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, skal indberette om status for opfyldelsen af det opstillede måltal og den udarbejdede politik. Er det opstillede måltal ikke nået, skal det indberettes, hvorfor det ikke er nået. Indberetningen skal ske til den relevante ressortminister. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med ligestillingslovens § 13, stk. 1.

De statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik efter årsregnskabslovens § 99 b, er undtaget for indberetningspligten efter ligestillingslovens § 11, stk. 5.

Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, at den statslige institution eller virksomhed således skal angive det opstillede måltal, forholdet af kvinder og mænd i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan – eksklusiv medarbejdervalgte medlemmer – og konkludere, om det opstillede måltal er nået eller ej, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2. Hvis det ikke er tilfældet, skal det begrundes. Endvidere skal der oplyses om den udarbejdede politik, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

Foreligger der en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, skal der ikke opstilles et måltal. Oplysningen skal dog fremgå af indberetningen til ressortministeren. Tilsvarende skal der ikke udarbejdes en politik, hvis der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer. Der skal dog ligeledes indberettes om dette til ressortministeren.

Det foreslås i § 11, stk. 5, i ligestillingsloven, at de institutioner og virksomheder m.v., der foreslås omfattet af § 11, stk. 1 og 2, skal indberette om status for opfyldelsen af de opstillede måltal, herunder for, hvorfor måltallet i givet fald ikke er nået, samt om den udarbejdede politik, til enten ressortministeren, kommunalbestyrelsen eller regionsrådet. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. den foreslåede stk. 4. Dog undtages de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b fra indberetningspligten.

Det bemærkes, at de forpligtede institutioner m.v. vil have et forskelligt udgangspunkt i forhold til at opnå en ligelig kønsfordeling i deres bestyrelse, andre kollektive ledelsesorganer og øverste ledelsesniveau. Som eksempel kan nævnes, at der i bestyrelserne og andre kollektive ledelsesorganer i de kommunale fællesskaber som hovedregel vil være udpegede kommunalbestyrelsesmedlemmer fra deltagerkommunerne. Køns sammensætningen i bestyrelsen må derfor i høj grad forventes at afspejle lokale, politiske forhold.

Er der en ligelig kønsfordeling i henholdsvis bestyrelsen m.v. eller de øverste ledelsesniveauer, skal der ikke opstilles måltal for disse. Tilsvarende skal der ikke udarbejdes en politik, hvis der er en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesniveauer. Der skal dog indberettes om den ligelige kønsfordeling i enten bestyrelsen m.v. eller de øverste ledelsesniveauer i forbindelse med indberetningen.

Med ændringen skal de institutioner og virksomheder m.v. uden en bestyrelse, der foreslås omfattet af § 11, stk. 1 og 2, indberette til den relevante ressortminister. Den kommunale forvaltning og de kommunale fællesskaber vil skulle indberette til kommunalbestyrelsen, og den regionale forvaltning til regionsrådet.

De kommunale fællesskaber vil skulle indberette til de deltagende kommunalbestyrelser, dvs. kommunalbestyrelsen i hver af deltagerkommunerne.

Det forventes, at den foreslåede indberetning vil ske gennem et elektronisk skema, som Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling udsender.

Med den foreslåede ændring sker der endvidere enkelte sproglige ændringer, uden indholdsmæssig betydning.

Der er i øvrigt ikke tilsigtet ændringer i indholdet af indberetningspligten.

Til nr. 6

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 6, er det tilstrækkeligt for moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 3 og 4, for koncernen som helhed.

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 7, at et datterselskab, der indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 11, stk. 6, hvorefter det er tilstrækkeligt for moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik for koncernen som helhed.

Det fremgår af bemærkningerne til § 11, stk. 6 og 7, at undtagelserne angår koncernforbundne selskaber, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2. Det fremgår endvidere, at et moderselskab er forpligtet til at medtage oplysninger om samtlige underliggende datterselskaber i et koncernregnskab for at sikre gennemsigtighed i koncernen.

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 8, at ressortministeren kan beslutte, at § 11, stk. 1, også skal gælde for institutioner og virksomheder, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2. Det betyder, at institutionen eller virksomheden bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i deres bestyrelse eller kollektive ledelsesorgan efter § 11, stk. 1, i stedet for en afbalanceret sammensætning efter stk. 2, selvom institutionen eller virksomheden ikke kan henregnes til den statslige forvaltning.

Det foreslås, at *stk. 6, 7 og 8*, i § 11 i ligestillingsloven ophæves.

Med ophævelsen af § 11, stk. 6 og 7, er det ikke længere tilstrækkeligt, at moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, opstiller måltal og politikker for koncernen som helhed. Moderselskaber og datterselskaber vil fremover hver især skulle opstille selvstændige måltal og udarbejde politikker. De foreslåede ophævelser af § 11, stk. 6 og 7, vil muliggøre indsamling af oplysninger om måltal og politikker fra alle forpligtede virksomheder, da der ikke vil være mulighed for at være undtaget pga. koncernforhold. Ændringen er derfor med til at understøtte den øgede transparens på området.

Derudover bidrager de foreslåede ophævelser til at forenkle § 11 og samtidig bevare paralleliteten til den selskabsretlige lovgivning, hvor det foreslås, at de tilsvarende bestemmelser om moder- og datterselskaber udgår.

Med ophævelsen af § 11, stk. 8, vil ressortministeren ikke længere have mulighed for at forpligte visse institutioner og virksomheder til at have en ligelig kønssammensætning.

Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 5, hvor målgruppen i den gældende § 11, stk. 2, foreslås omfattet af en målsætning om en ligelig kønssammensætning frem for en afbalanceret kønssammensætning.

Til nr. 7

Det følger af den gældende bestemmelse i ligestillingslovens § 11, stk. 9, at ressortministeren endvidere kan beslutte, at institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse ligeledes skal være omfattet af § 11, stk. 1

eller 2, om henholdsvis en ligelig eller afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelsen eller andet kollektivt ledelsesorgan.

Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, at muligheden er møntet på bestyrelser i private virksomheder, der har overtaget offentlige opgaver, samt at det vil være op til ressortministeren at vurdere, om dette vil være relevant, jf. Folketingstidende 1999-00, tillæg A, side 5271. Det fremgår endvidere, at hvis institutionerne eller virksomhederne bliver omfattet af § 11, stk. 1 eller 2, skal det tilstræbes, at bestyrelsen får henholdsvis en ligelig eller afbalanceret kønssammensætning. Der er ingen indberetningspligt.

Det følger af lovforslagets § 1, nr. 7, at § 11, stk. 9, bliver stk. 6.

Det foreslås, at § 11, stk. 6, i ligestillingsloven nyaffattes, så også kommunalbestyrelsen og regionsrådet på linje med ressortministeren kan beslutte, at institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse, skal være omfattet af den foreslåede § 11, stk. 1 eller stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 5.

Med ændringen vil også institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig virksomhed for kommuner eller regioner, kunne blive omfattet af bestemmelsen, og kommunalbestyrelser og regionsråd får mulighed for at pålægge institutioner og virksomheder, der er indgået koncessionsaftaler eller lignende med, at skulle tilstræbe en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse eller andet kollektive ledelsesorgan samt på deres øverste ledelsesniveauer.

Ændringen skal ses i sammenhæng med de foreslåede ændringer af § 11, stk. 1 og 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 5, hvor alle institutioner m.v., der er omfattet af § 11, fremover skal tilstræbe en ligelig kønssammensætning, samt at den kommunale og regionale forvaltning og kommunale fællesskaber også forpligtes til at arbejde med måltal for den kønsmæssige sammensætning i ledelse og bestyrelser m.v.

Bestemmelsen er fortsat møntet på private virksomheder, der har overtaget offentlige opgaver. Institutioner og virksomheder, der forpligtes efter bestemmelsen, forpligtes ikke til at lave indberetninger.

Til nr. 8

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk.* 7 i § 11 i ligestillingsloven, hvorefter ministeren for ligestilling bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer.

Med den foreslåede ændring kan ministeren for ligestilling fastsætte nærmere regler med retningslinjer for afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer i de foreslåede bestemmelser i § 11, stk. 1-2 og 4. Ændringen skal derfor ses i sammenhæng med, at det foreslås at udvide forpligtelserne i henholdsvis § 11, stk. 1-2 og 4, jf. lovforslagets § 1, nr. 5.

Ved ”de øverste ledelsesniveauer” skal forstås de to øverste ledelsesniveauer under bestyrelsen eller det kollektive ledelsesorgan, hvis institutionen eller virksomheden har en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan.

Det er hensigten, at der fastsættes administrative regler, hvoraf det vil fremgå, at ”de øverste ledelsesniveauer” dels omfatter det øverste ledelsesniveau i en institution m.v., dvs. topledere, samt det næste ledelsesniveau, dvs. ledere af ledere, der refererer direkte til det øverste ledelsesniveau.

Afgrænsningen adskiller sig fra det øverste og centrale ledelsesorgan i selskabslovens § 5. Det øverste ledelsesniveau vil typisk omfatte en departementschef, direktør, regions- eller kommunaldirektør, mens det andet ledelsesniveau i en institution m.v. typisk vil være fagdirektører, vicedirektører, afdelingschefer i et departement samt centerchefer i en styrelse.

Afgrænsningen i en kommune vil typisk svare til en kommunaldirektør (det øverste ledelsesniveau) og forvaltningschefer/-direktører (det næste ledelsesniveau). En centerchef vil typisk ikke være omfattet. I Københavns Kommune, hvis styreform adskiller sig fra de øvrige kommuner, vil den administrerende direktør for hver forvaltning være en del af det øverste ledelsesniveau og de øvrige direktører i hver af forvaltningerne vil udgøre det næste ledelsesniveau.

Afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer vil typisk svare til en direktion i den enkelte institution eller virksomhed m.v. og vil dermed omfatte de ledere, der har det overordnede og strategiske ledelsesansvar for den pågældende institution eller virksomhed m.v. Det forventes at være få personer, der omfattes af ”de øverste ledelsesniveauer”.

Der skal ved afgrænsningen generelt tages højde for, at organiseringen adskiller sig i kommuner, regioner og staten, samt institutionerne m.v. imellem.

Endvidere vil der kunne fastsættes administrative regler om, at de øverste ledelsesniveauer kun vil være omfattet af forpligtelserne, hvis der samlet er mindst tre ledere på de øverste ledelsesniveauer, og at den endelige vurdering af, hvem der er omfattet af de enkelte ledelsesniveauer afgøres af den enkelte institution eller virksomhed m.v.

Der henvises i øvrigt til de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 5, samt pkt. 2.2.1. og 2.3.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger i forhold til afgrænsningen af ”de øverste ledelsesniveauer”.

Til nr. 9

Efter ligestillingslovens § 12, stk. 1, skal ressortministeren ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v. sørge for, at de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer er afbalanceret kønsmæssigt sammensat, uanset om institutionen eller virksomheden er omfattet af § 11.

Det fremgår af bemærkningerne til lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, at en fordeling på 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det

andet køn i praksis at anse som ligelig, mens en afbalanceret kønssammensætning i praksis fortolkes som mindst 1/3 af det underrepræsenterede køn, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 2. Det er uden betydning, hvilket køn der er underrepræsenteret.

Det foreslås, at § 12, stk. 1, ændres således, at ressortministeren skal sørge for en ligelig kønsmæssig sammensætning frem for en afbalanceret kønsmæssig sammensætning.

Den foreslåede ændring vil betyde, at ressortministeren så vidt muligt skal sørge for en ligelig kønsmæssig sammensætning (40/60 pct.) ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer. I tilfælde hvor der alene er tre bestyrelsesmedlemmer, vil en fordeling med en af det ene køn og to af det andet køn blive anset for ligelig.

Forslaget skal ses i sammenhæng med de foreslåede ændringer i lovforslagets § 1, nr. 5, og bidrager til at forenkle ligestillingslovens §§ 11 og 12 ved kun at stille krav om en ligelig sammensætning af kvinder og mænd frem for den nuværende sondring mellem en ligelig og afbalanceret kønssammensætning.

Der henvises endvidere til lovforslagets bemærkninger til § 1, nr. 5, og de almindelige bemærkninger, pkt. 2.2.1.3 og 2.3.1.3.

Til nr. 10

Ligestillingslovens § 12 opstiller regler for, hvordan en ressortminister, myndigheder og organisationer skal tage højde for den kønsmæssige sammensætning ved udpegning og indstilling af medlemmer til statslige bestyrelser m.v.

Det fremgår af den gældende § 12, stk. 2, 1. pkt., i ligestillingsloven, at myndigheder og organisationer er forpligtet til at foreslå både en kvinde og en mand, hvis der skal stilles forslag om et medlem til en bestyrelse m.v. som nævnt i ligestillingslovens § 11, hvis bestyrelsen helt eller delvist skal udpeges af en minister.

Efter § 12, stk. 2, 2. pkt., skal myndigheder og organisationer stille forslag om lige mange kvinder og mænd, hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer til bestyrelsen m.v. I tilfælde af at der skal stilles forslag om et ulige antal medlemmer, skal der foreslås én mere af det ene køn end af det andet.

Det foreslås, at formuleringen ”og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet” i § 12, stk. 2, 2. pkt., i ligestillingsloven udgår, så der ikke længere skal stilles forslag om én mere af det ene køn end af det andet, når der skal stilles forslag om et ulige antal medlemmer.

Med den foreslåede ændring bringes retsstillingen i overensstemmelse med en ændring fra 2009, hvor formuleringen ”og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet” udgik af den daværende § 12, stk. 1, 2. pkt., jf. § 1, nr. 6, i lov nr. 484 af 12. juni 2009 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Ændringen var forudsat videreført ved den efterfølgende ændring og nyaffattelse af § 12 i 2012, hvor den daværende § 12, stk. 1, blev § 12, stk. 2, jf. forarbejderne til lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 3. Ændringen blev imidlertid ikke medtaget ved nyaffattelsen af § 12 i 2012.

Det lægges til grund, at det ikke var lovgivers hensigt at genindsætte formuleringen ved nyaffattelsen af § 12 i 2012, da det fremgår af bemærkningerne til nyaffattelsen, at den daværende § 12, stk. 1, blev stk. 2, men i øvrigt blev videreført uændret, jf. forarbejderne til lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 3.

Den foreslåede ændring vil betyde, at indstillingsreglerne i henholdsvis ligestillingslovens § 12 for statslige bestyrelser m.v. og § 9 om indstilling af medlemmer til statslige udvalg m.v. bliver ensartede. Ændringen vil endvidere give ressortministeren større valgmulighed ved udpegning af et ulige antal bestyrelsesmedlemmer m.v. ved, at der skal indstilles to kvinder og to mænd, hvis der skal udpeges tre personer til en bestyrelse og så fremdeles. Ressortministeren beslutter herefter, hvilke medlemmer der skal udpeges.

Til nr. 11

Det fremgår af den gældende § 12, stk. 4, i ligestillingsloven, at en myndighed eller organisation har mulighed for at fravige § 12, stk. 1, om at indstille lige mange kvinder og mænd som bestyrelsesmedlemmer m.v., hvis der foreligger særlige grunde. De indstillingsberettigede skal i så fald samtidigt give en begrundelse for fravigelsen.

Det fremgår af ligestillingslovens § 12, stk. 5, at § 12, stk. 1 ikke gælder, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning f.eks. på en generalforsamling.

Endelig fremgår det af den gældende § 12, stk. 6, 1. pkt., i ligestillingsloven, at ressortministeren kan beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer, hvis en myndighed eller organisation ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med § 12, stk. 1. Efter § 12, stk. 6, 2. pkt., har ressortministeren den samme mulighed, hvis ressortministeren ikke kan acceptere en begrundelse efter stk. 2 for at fravige stk. 1.

Det foreslås, at henvisningerne til § 12, stk. 1, i § 12, stk. 4-6, ændres til § 12, stk. 2.

Ved den seneste ændring af ligestillingslovens § 12 i 2012, blev § 12 nyaffattet, og der blev indsat et nyt stk. 1 og 3. Det fremgår af forarbejderne til ændringen, der blev gennemført ved lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, at den daværende stk. 1 herefter blev stk. 2 og i øvrigt blev videreført uændret, samt at de daværende stk. 2-4 ændredes til stk. 4-6 og ellers blev videreført uændret jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 3.

Ved en forglemmelse blev henvisningerne til stk. 1, ikke ændret til stk. 2, i de nye bestemmelser i § 12, stk. 4-6. Det rettes der op på med den foreslåede ændring, der ikke i øvrigt har indholdsmæssig betydning.

Til nr. 12

Det fremgår af den gældende § 12, stk. 6, 1. pkt., i ligestillingsloven, at ressortministeren kan beslutte, at en bestyrelse m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer, hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer, som de er forpligtet til efter § 12.

Det foreslås, at ”kan” to steder i § 12, stk. 6, 1. pkt., ændres til ”skal”.

Med den foreslåede ændring bringes retsstillingen i overensstemmelse med en ændring fra 2009, hvor ”kan” to steder i den daværende § 12, stk. 4, 1. pkt., blev ændret til ”skal”, jf. § 1, nr. 7, i lov nr. 484 af 12. juni 2009 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. Folketingstidende 2008-09, tillæg A, L 93 som fremsat, side 2735.

Ændringen var forudsat videreført ved den efterfølgende ændring og nyaffattelse af § 12 i 2012, hvor der blev indsat et nyt stk. 1 og 3, og den daværende stk. 1 herefter blev stk. 2, samt at de daværende stk. 2-4, ændredes til stk. 4-6, jf. forarbejderne til lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 3. Det fremgår endvidere, at de daværende stk. 2-4 blev ændret til stk. 4-6, men i øvrigt blev videreført uændret. Ændringen blev imidlertid ikke taget med ved ændringen af § 12 i 2012.

Det lægges til grund, at det ikke var lovgivers hensigt at ændre indholdet af den nuværende § 12, stk. 6, 1. pkt., ved nyaffattelsen i 2012, da det fremgår af bemærkningerne, at den daværende § 12, stk. 4, blev stk. 6, men i øvrigt skulle videreføres uændret.

Den foreslåede ændring vil skærpe forpligtelsen for ressortministeren til at beslutte, at bestyrelser m.v. skal fungere uden de pågældende medlemmer, hvis de indstillende myndigheder eller organisationer ikke indstiller lige mange kvinder og mænd, og der ikke foreligger særlige grunde for at fravige indstillingsreglerne.

Til nr. 13

Det fremgår af den gældende § 12, stk. 6, 1. pkt., i ligestillingsloven, at ressortministeren kan beslutte, at en bestyrelse m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer, hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer, som de er forpligtet til efter § 12.

Efter § 12, stk. 6, 2. pkt., kan ressortministeren ligeledes beslutte, at en bestyrelse m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer, som en myndighed eller organisation har

udpeget eller indstillet, hvis ressortministeren ikke kan acceptere en begrundelse efter stk. 2 for at fravige stk. 1.

Det foreslås, at henvisningen til § 12, stk. 2, i § 12, stk. 6, 2. pkt., ændres til § 12, stk. 4.

Ved den seneste ændring af ligestillingslovens § 12 i 2012, blev § 12 nyaffattet, og der blev indsat et nyt stk. 1 og 3. Det fremgår af forarbejderne til ændringen, der blev gennemført ved lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, at de daværende stk. 2-4 ændredes til stk. 4-6 og ellers blev videreført uændret, jf.

Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 3.

Ved en forglemmelse blev henvisningen til stk. 2, ikke ændret til stk. 4, i den nye bestemmelse i § 12, stk. 6. Det rettes der op på med den foreslåede ændring, der ikke i øvrigt har indholdsmæssig betydning.

Til nr. 14

Det fremgår af den gældende § 13, stk. 1, i ligestillingsloven, at en ressortminister skal indberette til ministeren for ligestilling om opstillede måltal, om status for opfyldelsen af måltallene samt oplyse om de udarbejdede politikker i de forpligtede institutioner og virksomheder på ministerens ressort. Hvis institutionen eller virksomheden eventuelt ikke har nået det opstillede måltal, skal der gives en begrundelse herfor.

I praksis sker indberetningen til ressortministeren og ministeren for ligestilling gennem et elektronisk skema, som Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling udsender.

Ifølge forarbejderne til ligestillingsloven er ressortministrene ansvarlige for, at de institutioner og virksomheder, som er omfattet af deres ressort, overholder forpligtelserne til at opstille måltal og udarbejde politikker, og at der sikres fremdrift på området, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, pkt. 3.1.3.

Det foreslås, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet efter § 13, stk. 1, ligeledes forpligtes til at indberette de pågældende oplysninger til ministeren for ligestilling.

Med den foreslåede ændring sikres, at ministeren for ligestilling modtager oplysninger om måltal og politikker fra de i § 11 nævnte institutioner og virksomheder m.v., der er forpligtede til at opstille måltal og udarbejde politikker. Det svarer til den eksisterende ordning for de forpligtede institutioner og virksomheder på det statslige område.

Ændringen skal ses i sammenhæng med, at forpligtelsen til at opstille måltal udvides til de øverste ledelsesniveauer, og at målgruppen udvides til bl.a. den kommunale og regionale forvaltning, jf. lovforslagets § 1, nr. 5.

Det bemærkes, at ressortministeren efter § 13, stk. 1, som følge af de foreslåede ændringer i lovforslagets § 1, nr. 5, fremover også vil skulle indberette oplysninger om statslige institutioner m.v. uden en bestyrelse.

Endvidere vil hver af de kommunalbestyrelser, der deltager i et kommunalt fællesskab og derfor modtager indberetning om måltal og politikker fra det pågældende kommunale fællesskab, jf. den foreslåede § 11, stk. 5, skulle indberette oplysningerne om de kommunale fællesskaber til ministeren for ligestilling.

Med de foreslåede ændringer vil henholdsvis ressortministeren, kommunalbestyrelsen og regionsrådet være ansvarlig for at de omfattede institutioner og virksomheder m.v. overholder deres forpligtelser, og at der sikres fremdrift på området.

Det forventes, at den foreslåede indberetning vil ske gennem et elektronisk skema, som Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling udsender.

Til nr. 15

Det fremgår af den gældende § 13, stk. 2, 1. pkt., i ligestillingsloven, at bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, skal give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v. efter anmodning.

Det foreslås, at bestyrelser m.v. som beskrevet i den foreslåede § 11, stk. 1, nr. 3, ligeledes forpligtes efter § 13, stk. 2, i ligestillingsloven til efter anmodning at give kommunalbestyrelsen oplysninger om kønssammensætningen i bestyrelsen m.v.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med de foreslåede ændringer af ligestillingslovens § 11 om at udvide målgruppen til de kommunale fællesskaber, jf. lovforslagets § 1, nr. 5.

Med den foreslåede ændring sikres det, at en kommunalbestyrelse, der deltager i et kommunalt fællesskab, kan indhente oplysninger om kønssammensætningen i bestyrelsen eller det kollektive ledelsesorgan i de kommunale fællesskaber. Det svarer til ressortministerens mulighed i forhold til bestyrelser m.v. på det statslige område.

Hver af de kommunalbestyrelser, der deltager i et kommunalt fællesskab, har mulighed for at indhente oplysningerne.

Til nr. 16

Som konsekvens af ændringen i § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres § 13, stk. 2, 2. pkt., således at det fremgår, at ressortministeren alene kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt bestyrelser m.v. inden for det statslige område skal give oplysninger om kønssammensætningen i bestyrelsen m.v.

Det er med ændringen ikke tilsigtet nogen ændring af retstilstanden.

Til nr. 17

Som konsekvens af nyaffattelsen af § 11, stk. 1, ændres henvisningen i § 13, stk. 3, til § 11, stk. 1, nr. 1-2, med henblik på at opretholde den gældende retstilstand, hvor ressortministeren alene kan træffe afgørelse i forhold til bestyrelser m.v. på det statslige område.

Til nr. 18

Det fremgår af den gældende § 13, stk. 4, at ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt oplysninger efter § 13, stk. 1, skal gives.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at indberetningen som udgangspunkt skal følge de private virksomheders indberetning, hvor indberetning sker årligt efter årsregnskabsloven, jf. lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 2 som fremsat, bemærkningerne til § 1, nr. 4. Statslige aktieselskaber skal alene indberette efter årsregnskabslovens § 99 b.

Bemyndigelsen i ligestillingslovens § 13, stk. 4, er udnyttet ved bekendtgørelse nr. 114 af 30. januar 2014 om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.

De omfattede institutioner og virksomheder indberetter de pågældende oplysninger i et elektronisk indberetningssystem. Ministeren for ligestilling modtager indberetningerne efter ligestillingslovens § 13, stk. 1. Ministeren for ligestilling/Beskæftigelsesministeriet bearbejder herefter oplysningerne til en årligt generet rapport.

Det foreslås, at bemyndigelsen i ligestillingslovens § 13, stk. 4, udvides således, at ministeren for ligestilling også bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler for, hvordan de pågældende oplysninger efter § 13, stk. 1, skal offentliggøres.

Endvidere indsættes en direkte henvisning til § 13, stk. 1, i § 13, stk. 4. Ændringen præciserer, at bemyndigelsen omfatter oplysninger efter § 13, stk. 1. Der er alene tale om en sproglig ændring, uden indholdsmæssig betydning.

Den foreslåede udvidelse af bemyndigelsesbestemmelsen forudsættes anvendt til at fastsætte nærmere regler om, at oplysningerne, der indberettes til ministeren for ligestilling om måltal og politikker, jf. ligestillingslovens § 13, stk. 1, skal offentliggøres på en hjemmeside.

Der forudsættes ikke at være ændringer i fremgangsmåden for indberetning i form af det elektroniske indberetningssystem, ud over at indberetningsskemaet vil skulle udvides til de institutioner og virksomheder m.v., der forpligtes med lovforslaget, samt til at kunne indeholde oplysninger om de øverste ledelsesniveauer, jf. lovforslagets § 1, nr. 5. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 5 og nr. 14 samt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.2.3. og 2.3.3.

Med den foreslåede udvidelse af bemyndigelsen til at offentliggøre oplysningerne vil gennemsigtigheden omkring måltal og kønsfordeling i bestyrelser m.v. og de øverste ledelsesniveauer øges, og der vil blive bedre mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser og ledelse på det offentlige område.

De statslige aktieselskaber vil fortsat skulle indberette efter årsregnskabslovens § 99 b.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2023.

Det foreslås, at den foreslåede bestemmelse i ligestillingslovens § 11, stk. 4, jf. § 1, nr. 5, om indberetning af måltal og politikker første gang finder anvendelse for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2023 eller senere.

Loven skal ikke gælde for Færøerne og Grønland. Dette svarer til det, der gælder for ligestillingsloven i øvrigt, jf. lovens § 31.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	§ 1
	I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 751 af 26. april 2021, som ændret ved § 1 i lov nr. [L 18] af ..., foretages følgende ændringer:
<p>§ 5. Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert tredje år inden den 1. juni redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. § 4. Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte.</p> <p><i>Stk. 2-3. ---</i></p>	<p>1. I § 5, <i>stk. 1, 2. pkt.</i>, ændres »mere end 50 ansatte« til: »50 medarbejdere eller flere«.</p>
<p>§ 6. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om indholdet af de i § 5, <i>stk. 1</i>, og § 5 a nævnte redegørelser.</p>	<p>2. I § 6 indsættes som <i>stk. 2</i>:</p> <p>»<i>Stk. 2.</i> Ministeren for ligestilling kan i ekstraordinære situationer fravige de i § 5, <i>stk. 1</i>, og § 5 a, <i>stk. 3</i>, nævnte frister for redegørelser.«</p>
<p>Kapitel 4</p> <p><i>Udvalg og bestyrelser</i></p>	<p>3. <i>Overskriften</i> til kapitel 4 affattes således:</p> <p style="text-align: center;">»Kapitel 4</p> <p style="text-align: center;"><i>Kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og ledelse«</i></p>
<p><i>Kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign.</i></p>	<p>4. <i>Overskriften</i> før § 11 affattes således:</p> <p style="text-align: center;">»<i>Kønssammensætning i bestyrelser og ledelse i den offentlige forvaltning m.v.«</i></p>
<p>§ 11. Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder, der ikke er omfattet af <i>stk. 1</i>, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, såfremt udgifterne ved institutionen</p>	<p>5. § 11, <i>stk. 1-5</i>, ophæves og i stedet indsættes:</p> <p>»Bestyrelser, andre kollektive ledelsesorganer og de øverste ledelsesniveauer bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i</p> <p>1) institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan,</p> <p>2) institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan,</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<p>eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1 og 2 nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2 nævnte statslige institutioner og virksomheder med 50 medarbejdere eller flere udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.</p> <p><i>Stk. 5.</i> De i stk. 1 og 2 nævnte institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal, jf. stk. 3, skal til ressortministeren indberette om status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4. Dog undtages de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b, for indberetningspligten.</p> <p><i>Stk. 6-9.</i> ---</p>	<p>som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne ved institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden, og</p> <p>3) kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der ikke er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse efter § 60 a i den nævnte lov.</p> <p><i>Stk. 2.</i> De øverste ledelsesniveauer bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i</p> <p>1) de i § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1,</p> <p>2) kommuner, og</p> <p>3) regioner.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1, nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v. opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer samt udarbejde en politik for at øge antallet, af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer. Der skal kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne m.v. har 50 medarbejdere eller flere. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.</p> <p><i>Stk. 5.</i> De i stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v., der har opstillet måltal, jf. stk. 3 og 4, skal til henholdsvis ressortministeren, kommunalbestyrelsen eller regionsrådet indberette om status for opfyldelsen af de opstillede måltal, herunder for, hvorfor man i givet fald ikke har nået det opstillede måltal. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4. Dog undtages de statslige aktieselskaber, der skal indberette om</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b, for indberetningspligten.«
<p>§ 11. --- <i>Stk. 2-5. ---</i> <i>Stk. 6.</i> For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 3 og 4, for koncernen som helhed. <i>Stk. 7.</i> Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 3 og 4, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern. <i>Stk. 8.</i> Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og virksomheder. <i>Stk. 9.</i> Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.</p>	<p>6. § 11, stk. 6, 7 og 8, ophæves. Stk. 9 bliver herefter stk. 6.</p> <p>7. § 11, stk. 9, der bliver stk. 6, affattes således: »Stk. 6. Ressortministeren, kommunalbestyrelsen eller regionsrådet kan beslutte, at stk. 1 og 2, skal gælde for institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.«</p>
	<p>8. I § 11 indsættes efter stk. 9, der bliver stk. 6, som stk. 7: »Stk. 7. Ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler om afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer, jf. stk. 1, 2 og 4.«</p>
<p>§ 12. Ressortministeren skal ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v., uanset om institutionen eller virksomheden er omfattet af § 11, sørge for, at de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer er afbalanceret kønsmæssigt sammensat. <i>Stk. 2-6. ---</i></p>	<p>9. I § 12, stk. 1, ændres »afbalanceret« til: »ligeligt«.</p>
<p>§ 12. --- <i>Stk. 2.</i> Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller 1 medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd, og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende</p>	<p>10. I § 12, stk. 2, 2. pkt., udgår », og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet«.</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<p>gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem. Stk. 3-6. ---</p>	
<p>§ 12. --- Stk. 2-3. --- Stk. 4. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor. Stk. 5. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning. Stk. 6. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.</p>	<p>11. I § 12, stk. 4-6, ændres »stk. 1« til: »stk. 2«. 12. I § 12, stk. 6, 1. pkt., ændres to steder »kan« til: »skal«. 13. I § 12, stk. 6, 2. pkt., ændres »stk. 2« til: »stk. 4«.</p>
<p>§ 13. Ressortministeren skal til ministeren for ligestilling indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker. Stk. 2-4. ---</p>	<p>14. I § 13, stk. 1, ændres »Ressortministeren« til: »Ressortministeren, kommunalbestyrelsen eller regionsrådet«.</p>
<p>§ 13. --- Stk. 2. Bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, skal efter anmodning give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v. Ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives. Stk. 3-4. ---</p>	<p>15. I § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres »§ 11« til: »§ 11, stk. 1, nr. 1-3,«, og »ressortministeren« ændres til: »ressortministeren eller kommunalbestyrelsen«. 16. I § 13, stk. 2, 2. pkt., ændres »hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.« til: »hvilket tidspunkt bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, stk. 1, nr. 1-2, skal give disse oplysninger.«.</p>
<p>§ 13. --- Stk. 2. --- Stk. 3. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse m.v. som nævnt i § 11 er omfattet af indberetningspligten, træffer ressortministeren</p>	<p>17. I § 13, stk. 3, ændres »§ 11« til: »§ 11, stk. 1, nr. 1-2,«.</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
afgørelse herom. <i>Stk. 4. ---</i>	
§ 13. --- <i>Stk. 2-3. ---</i> <i>Stk. 4. Ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.</i>	18. I § 13, stk. 4, ændres »disse oplysninger skal gives.« til: »oplysninger efter stk. 1 skal gives, samt hvordan oplysningerne skal offentliggøres.«.