



HØRINGSNOTAT

8. februar 2022
2022-1111

Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende lovforslag 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. Indledning

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

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 Landsforening (KL), Kvinderådet, KVINFO, Ledernes Hovedorganisation (Lederne), Ligebehandlingsnævnet, Rådet for Samfundsansvar.

Efter høringen er ligestillingsområdet overført til Transportministeriet, hvorfor høringssvarene er stilet til Beskæftigelsesministeriet.

Beskæftigelsesministeriet har modtaget høringssvar fra følgende:

Akademikerne, Danske Regioner, FH, Forhandlingsfællesskabet, Institut for Menneskerettigheder, Kommunernes Landsforening (KL), Kvinderådet, KVINFO og Ledernes Hovedorganisation (Lederne).

Ankestyrelsen, Ligebehandlingsnævnet, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Finanssektorens Arbejdsgiverforening har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Dansk Erhverv har meddelt, at de ikke ønsker at afgive høringssvar.

I de følgende afsnit gives en oversigt over hovedindholdet af de modtagne høringssvar, Transportministeriets bemærkninger hertil, samt hvilke ændringer og



præciseringer i lovforslaget høringen har givet anledning til. For en fuldstændig gennemgang af samtlige indsendte synspunkter henvises der til vedlagte høringssvar. Der er ikke udarbejdet kommentarer til de bemærkninger, der ikke direkte vedrører lovforslaget.

2. Bemærkninger til lovforslaget

2.1 Generelle bemærkninger

Akademikerne, Danske Regioner, FH, Forhandlingsfællesskabet, Institut for Menneskerettigheder, Kvinderådet, KVINFO og Lederne er overordnet positive over for de foreslåede ændringer, og målsætningen om at styrke den eksisterende lovgivning, så den i højere grad understøtter arbejdet for en ligelig kønssammensætning i ledelse og bestyrelser i den offentlige sektor.

Høringsparterne finder det generelt positivt, at måltalsforpligtelsen udvides til også at omfatte de øverste ledelsesniveauer ud over bestyrelsen eller et andet kollektivt ledelsesorgan. Derudover finder de det positivt, at der for at skabe større synlighed og gennemsigtighed om udviklingen, etableres en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor kønssammensætningen samt de opstillede måltal og oplysning om politik i de omfattede offentlige institutioner og virksomheder mv. vil fremgå.

Høringsparterne er desuden positive over for at udvide lovens målgruppe, således at også ministerier, statslige institutioner og virksomheder uden en bestyrelse (typisk departementer og underliggende styrelser) samt den kommunale og regionale forvaltning og de største kommunale fællesskaber omfattes af reglerne. Danske Regioner har bemærket, at der på sygehusområdet er store institutioner og foreslår, at sygehusenes øverste ledelseslag omfattes af lovforslaget.

FH, Institut for Menneskerettigheder, Kvinderådet og Lederne udtrykker tvivl om hvorvidt lovforslaget er tilstrækkeligt til at opnå den ønskede effekt.

Transportministeriets bemærkninger:

Transportministeriet finder, at der med lovforslaget er fundet en passende balance mellem at styrke forpligtelserne i forhold til arbejdet med at fremme en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser og ledelse i offentlige institutioner mv. og samtidig sikre en fortsat fleksibilitet for de enkelte institutioner.

Ved at forpligte offentlige institutioner og virksomheder mv. med 50 eller flere medarbejdere til også at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer er det målet at fremme en mere ligelig kønssammensætning i ledelse, hvilket samtidig vil kunne have en positiv effekt på rekrutteringsgrundlaget i forhold til bestyrelsesposter. Måltal anses internationalt som et effektivt redskab i arbejdet med at fremme en ligelig kønssammensætning.



Ved at kombinere fortsat fleksibilitet med bl.a. en offentlig tilgængelig hjemmeside, der gør det muligt at sammenligne og følge udviklingen i den offentlige sektor, er det hensigten af skabe en større gennemsigtighed og synlighed og dermed øge engagementet i arbejdet med at fremme en lige fordeling af kvinder og mænd i bestyrelser og ledelse i den offentlige sektor.

For at opnå reelle fremskridt i kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser bredt i den offentlige sektor udvides reglerne med lovforslaget til også at omfatte dels statslige institutioner og virksomheder mv., der ikke har en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, og dels den kommunale og regionale forvaltning, samt de største kommunale fællesskaber.

Danske Regioners forslag om, at sygehusene omfattes af lovforslaget har givet anledning til, at den foreslåede afgrænsning af den offentlige sektor i ligestillingslovens § 11 udvides med de regionale sygehuse.

2.2 Ledelsesniveauer

KL bemærker, at det er vigtigt, at det fremgår klart af lovforslaget, hvilke ledere der er omfattet af de øverste ledelsesniveauer i de kommunale forvaltninger, og at det vil give ikke ubetydeligt administrativt arbejde, hvis yderligere ledelsesniveauer medtages end de, der fremgår af lovforslaget.

Lederne ønsker, at lovforslaget udvides til at omfatte flere ledelsesniveauer i den offentlige sektor. Lederne foreslår, at de største offentlige institutioner mv. med over 250 medarbejdere, ud over de to øverste ledelsesniveauer, også forpligtes til at opstille måltal og udarbejde politik for det ledelsesniveau, der danner pipeline til den daglige ledelse.

Transportministeriets bemærkninger:

Med lovforslaget forpligtes offentlige institutioner og virksomheder mv. med 50 eller flere medarbejdere til også at opstille måltal for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Det fremgår af lovforslagets afsnit 2.1.3., 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 omfattes de ledere, der har det overordnede og strategiske ledelsesansvar af den pågældende institution eller virksomhed ud over en eventuel bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan. Afgrænsningen vil typisk svare til en direktion i den enkelte institution eller virksomhed mv.

Transportministeriet mener ikke, at det er hensigtsmæssigt at udvide afgrænsningen og medtage yderligere ledelsesniveauer (fx "ledere af medarbejdere"), da det vil kunne ramme for bredt i nogle institutioner og virksomheder mv. Data viser endvidere, at det særligt er i de øverste ledelseslag, der ikke er



en ligelig kønssammensætning i den offentlige sektor. Medtages yderligere ledelsesniveauer, øges antallet af personer, der skal medtages i indberetningen markant, hvilket vil øge kompleksiteten og de administrative byrder for de enkelte institutioner.

Dertil kommer, at de institutioner mv., der ikke har en ligelig kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer, forpligtes til at udarbejde en politik med henblik på at øge det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer. Det vil typisk betyde, at der også arbejdes med kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer med henblik på at understøtte en "pipeline" til de øverste ledelsesniveauer.

2.3 Måltal og politik

Institut for Menneskerettigheder og KVINFO anbefaler, at der fastsættes konkrete måltal for kønssammensætningen i bestyrelser og øverste ledelsesniveauer samt en tidshorizont for, hvornår man forventer at opnå måltallet. Institut for Menneskerettigheder foreslår, at institutionerne som udgangspunkt skal have måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 40 og 60 procent, og at institutionerne kun kan fravige dette i særlige tilfælde. En fravigelse vil i givet fald skulle begrundes. De foreslår endvidere, at ligestillingsministeren skal godkende fravigelser. KVINFO anbefaler desuden, at ministeren fastsætter, hvilket måltal man ønsker at opnå i bestyrelser og øvre ledelseslag, og hvornår man forventer, at det lykkes.

Lederne anbefaler, at der stilles krav om, at offentlige institutioner mv. skal fastsætte et nyt måltal, når de har opfyldt deres oprindelige måltal, indtil der er opnået en ligelig kønssammensætning i bestyrelser og i de øverste ledelsesniveauer.

Transportministeriets bemærkninger:

Transportministeriet finder, at det fortsat bør være op til den enkelte institution mv. at fastsætte det konkrete måltal og tidshorizonten for at opnå dette, så det både kan være ambitiøst og realistisk. Det fremgår af lovforslagets afsnit 2.1.3. samt bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 5 (ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2), at kravet til institutioner og virksomheder mv., der er omfattet af ligestillingsloven, ensrettes, således at alle omfattede institutioner m.v. skal tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd, hvorved forstås mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn.

Det fremgår ligeledes af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 5 (ligestillingslovens § 11, stk. 3), at perioden for opfyldelse af måltal som udgangspunkt bør fastsættes til højst fire år, som er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte bestyrelsen mv. Når perioden er udløbet, fastsættes et nyt måltal med henblik på at nå målet om minimum 40 pct. af hvert køn. Dette er en videreførelse af gældende ret. Hvis ikke det opstillede måltal er nået, skal der gives en begrundelse herfor. Indberetningen skal ske til hhv. den relevante ressortminister, kommunalbestyrelse, regionsråd eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab.



I dag 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, side 6.

Transportministeriet vurderer på denne baggrund, at der med gældende ret og lovforslaget sker en imødekommelse af høringsvarene for så vidt angår fastsættelse af konkrete måltal samt tidshorizont for opfyldelse af måltal. Det vurderes, at det i tråd med lovforslaget bør være henholdsvis ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet og det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, der er ansvarlige for, at de omfattede institutioner og virksomheder mv. overholder deres forpligtelser, og at der sikres fremdrift på området.

2.4 Indberetning af data

Kvinderådet anbefaler, at der til § 11, stk. 5, tilføjes et krav om indberetning af den nuværende kønssammensætning samt om en årlig status på opnåelse af måltal.

KL bemærker, at indberetningen skal være så enkel som muligt med henblik på at sikre, at der ikke anvendes unødigt tid på fx tekniske udfordringer. Derudover anbefaler KL, at der i indberetningerne er mulighed for, at kommuner og kommunale fællesskaber kan angive eventuel årsag til tallene, herunder hvilke tiltag der er taget på området, samt at oplysningerne bliver offentligt tilgængelige.

Transportministeriets bemærkninger:

Det fremgår af den gældende ligestillingslovs § 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. Herunder også institutionernes nuværende kønssammensætning. Indberetningen skal ske årligt. Er det opstillede måltal ikke opnået, skal der gives en begrundelse herfor.

Med lovforslaget lægges der op til, at dette videreføres og også bliver gældende for de øverste ledelsesniveauer. De omfattede institutioner mv. skal fortsat årligt indrapportere via et digitalt indberetningsskema, der tager udgangspunkt i det eksisterende skema, som bruges i dag, og som løbende er blevet revideret for at sikre en så enkel indberetning som muligt. Der vurderes at være begrænsede administrative konsekvenser forbundet med institutionernes mv. årlige indrapportering. Der henvises til lovforslagets bemærkninger til § 1, nr. 5, 12 og 14 (ligestillingslovens § 11, stk. 5, og § 13, stk. 1 og 4).

2.5 Offentliggørelse af måltal og politikker

Kvinderådet og Akademikerne anbefaler, at der i § 13, stk. 4, tilføjes et krav om, at indberetningerne offentliggøres på institutionernes mv. egne hjemmesider i tillæg til den nye offentligt tilgængelige hjemmeside.



Transportministeriets bemærkninger:

Transportministeriet finder ikke, at der bør indføres krav om, at offentlige institutioner mv. skal offentliggøre deres indberetninger på egne hjemmesider, idet det vil være at pålægge dem en yderligere administrativ byrde. Transportministeriet finder, at det bør være op til den enkelte institution, hvorvidt de ønsker at gøre oplysningerne tilgængelige på deres egen hjemmeside. Formålet med, at indberetningerne samles på én offentlig tilgængelig hjemmeside, er bl.a. at give mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser og ledelse i den offentlige sektor.

2.6 Opfølgning og sanktioner

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at der som minimum tages kontakt og følges op hos offentlige institutioner mv., som ikke efterlever deres forpligtelser i henhold til lovforslaget.

Akademikerne, Kvinderådet og Lederne anbefaler, at der indføres mulighed for at kunne sanktionere institutioner mv., som ikke efterlever reglerne. Akademikerne og Kvinderådet peger på, at påbud kunne være relevant.

Transportministeriets bemærkninger:

Det er allerede i dag praksis, at Transportministeriet tager kontakt til hvert enkelt ressortministerium i forbindelse med offentliggørelsen af hovedresultaterne af den årlige indberetning. I den forbindelse får ressortministerierne bl.a. en opgørelse over, hvilke institutioner på deres område, som ikke lever op til forpligtelserne om at opstille måltal og udarbejde politikker, med henblik på at kunne sikre fremdrift på området. Denne praksis vil blive videreført.

Det vurderes på den baggrund ikke hensigtsmæssigt at indføre mulighed for påbud eller økonomiske sanktioner over for offentlige myndigheder. Transportministeriet vil fortsætte den allerede eksisterende praksis med at tage kontakt til ressortministerierne og indskærpe ansvarsforpligtelsen over for de ministerier, som har institutioner, der ikke lever op til reglerne. Endelig vil manglende overholdelse af forpligtelserne fremgå af den offentligt tilgængelige hjemmeside.

2.7 Øvrige bemærkninger

Institut for Menneskerettigheder bemærker, at det er uklart, om Beskæftigelsesministeriet bruger samme beregningsmetode i forhold til at definere en "ligelig kønssammensætning", som Erhvervsministeriet bruger for så vidt angår de private virksomheder mv. Institut for Menneskerettigheder bemærker videre, at måltalsreglerne er tekniske og vanskelige at overskue. De anbefaler, at måltalsbekendtgørelsen bliver opdateret, og at Beskæftigelsesministeriet udarbejder relevant vejledningsmateriale til lovgivningen samt iværksætter en oplysningskampagne, når denne træder i kraft.



KVINFO anbefaler, at civilsamfundsorganisationer inddrages i forbindelse med udvikling af en offentlig tilgængelig hjemmeside, hvor kønssammensætningen samt de opstillede måltal og oplysning om politik i de omfattede offentlige institutioner og virksomheder mv. fremgår. KVINFO anbefaler, at hjemmesiden bruges som branding i forbindelse med rekruttering, og at viden om hjemmesiden udbredes til myndigheder og organisationer, der er i kontakt med jobsøgende. KVINFO anbefaler desuden, at Beskæftigelsesministeriet undersøger, hvilke typer af politikker som viser gode resultater i den offentlige sektor, og formidler konklusionerne på hjemmesiden til inspiration for andre.

Kvinderådet og Lederne anbefaler, at effekten af lovændringen evalueres med henblik på at vurdere, om der er behov for yderligere tiltag. Kvinderådet anbefaler, at det sker snarest muligt, og Lederne foreslår, at evalueringen sker efter to til tre år.

Transportministeriets bemærkninger:

Transportministeriet vil i forbindelse med ikrafttræden af de foreslåede ændringer revidere måltalsbekendtgørelsen (bekendtgørelse nr. 114 af 30. januar 2014 om måltal i bestyrelser m.v. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning), så den afspejler de nye regler. Transportministeriet vil i forbindelse med implementering af loven inddrage interessenter i relevant omfang.

Det bemærkes, at "ligelig kønssammensætning" i ligestillingsloven defineres som en fordeling på mindst 40/60 pct. mellem kønnene, hvilket fremgår af § 1, stk. 2, i måltalsbekendtgørelsen. Ved "afbalanceret kønssammensætning" forstås ifølge § 1, stk. 3, i måltalsbekendtgørelsen, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 1/3. Med forslaget ensrettes loven, så alle forpligtede institutioner og virksomheder mv. fremover skal tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelsen mv. og de øverste ledelsesniveauer. Dermed vil der ikke længere være institutioner eller virksomheder, der alene bør have en afbalanceret kønssammensætning, som det er efter gældende ret.

En 40/60-fordeling eller mere vil dog ikke være mulig, hvis fx de øverste ledelsesniveauer eller bestyrelsen mv. består af tre personer tilsammen. I det tilfælde anses en fordeling på 1/3 af det underrepræsenterede køn og 2/3 af det andet køn for ligelig, dvs. en fordeling på én af det ene køn og to af det andet køn. Der henvises til lovforslagets afsnit 2.1.2. og 2.1.3.

Der vurderes ikke at være behov for at præcisere definitionen af "ligelig kønssammensætning" yderligere i loubemærkningerne.

I forhold til Kvinderådets anbefaling om evaluering af lovændringen bemærkes, at de årlige indberetninger skal være med til at sikre, at reglerne efterleves. Indberetningerne vil være offentligt tilgængelig på en hjemmeside, så det er



muligt at følge udviklingen i køns sammensætningen i ledelse og bestyrelser i den offentlige sektor.