

Beskæftigelsesministeriet;
ankmel@bm.dk og ahiho@bm.dk

Høringssvar fra Akademikerne

Akademikerne hilser lovforslaget om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd velkomment. Der er i høj grad brug for at styrke den eksisterende lovgivning, så den i højere grad understøtter arbejdet for en ligelig kønssammensætning i ledelse og bestyrelser i private virksomheder samt i den offentlige forvaltning.

Ikke mindst set i lyset af konklusionerne fra den gennemførte evaluering i 2017, som pegede på, at reglerne hidtil har haft meget begrænset effekt.

Akademikerne finder det således positivt at forpligte virksomheder og institutioner, der har 50 medarbejdere eller flere til også at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer (dvs. ikke kun bestyrelsen).

Ligeledes er det positivt også at omfatte de største kommunale fællesskaber af reglerne.

Akademikerne støtter endvidere forslaget om også at omfatte ministerier, statslige institutioner og virksomheder uden en bestyrelse samt den kommunale og regionale forvaltning til forpligtelsen til at opstille måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer.

For så vidt angår kommuner og regioners forpligtelse til at fremme kønsbalance på ledelsesniveau i medfør af ligestillingsredegørelserne, har vi i tidligere høringssvar vedr. ligestillingsredegørelser bemærket, at kommunernes indsats er højst varierende, idet arbejdet (naturligvis) forudsætter kompetencer, ressourcer, organisatorisk forankring samt politisk engagement.

Derfor er det en forbedring, når kommuner og regioner fremadrettet forpligtes på måltal og politikker, jf. ligestillingslovens § 11, idet der er brug for at løfte indsatsen i form af handlingsplaner, strategier og måltal på området.

Akademikerne er også stærke fortalere for nødvendigheden af at fremme gennemsigtigheden om kønssammensætningen i ledelsen i den offentli-

Den 25. november 2021
Sagsnr. S-2021-1303
Dok.nr. D-2021-55227
msr/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 2. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

ge sektor, så det er muligt at følge udviklingen samt sammenligne institutioners indsats. Derfor er Akademikerne også positivt stemt over en offentlig tilgængelig hjemmeside, hvor nuværende kønssammensætning, de opstillede måltal samt oplysning om politikken i de omfattede offentlige institutioner og virksomheder fremgår. Det kunne dog også være formålstjenstligt om oplysningerne også blev tilgængelige på de respektive institutioner m.v. egne hjemmesider.

Akademikerne ser således et stort potentiale i forbedrede muligheder for at kunne følge, og ikke mindst sammenligne indsatsen mere systematisk, jf. også anbefalingerne fra publikationen "Målbar Ligestilling", der peger på behovet for at fastlægge en forpligtelse for Danmarks Statistik til at producere og formidle kønsopdelte data og lønstatistik til brug for offentlige myndigheder. Der er brug for både kønsopdelte data og egentlig ligestillingsstatistik til fremme af arbejdet for ligestilling.

Ensretningen af kravene, så alle bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd, hvilket minimum betyder en fordeling på 40/60, er positivt – og i øvrigt i overensstemmelse med, hvordan landene omkring samt det internationale samfund tolker det.

Afslutningsvis må vi understrege vigtigheden af, at loven skaber reel forandring, hvorfor det også bør have konsekvenser i form af påbud, hvis man ikke overholder lovens krav.

Med venlig hilsen

Marlene Scott Reinbacher

D: 53811302

E: msr@ac.dk



Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Holmens Kanal 20
1060 København K

**Høring over udkast til lovforslag om måltal og politik for
kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige
institutioner og virksomheder mv.**

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger.

Venlig hilsen

Ankestyrelsen

11. november 2021

J.nr. 21-47621

Cpr.nr.

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Til: ankmel@bm.dk (Anna Kristine Meltesen)
Fra: info cfu-net (info@cfu-net.dk)
Titel: SV: Høring over udkast til lovforslag om måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder mv
Sendt: 25-11-2021 09:39
Bilag: image002.jpg; image003.jpg; image004.jpg; image005.png;

Kære Anna Kristine.

CFU har modtaget Høring over udkast til lovforslag om måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder mv.

Høringen giver ikke anledning til bemærkninger fra CFU.

Med venlig hilsen

Camilla Christensen
Assistent



CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.
1153 København K

Telefon 33 76 86 74
Mail: cc@skaf-net.dk

Fra: Anna Kristine Meltesen <ankmel@bm.dk>

Sendt: 27. oktober 2021 14:27

Til: ac@ac.dk; amnesty@amnesty.dk; ae@ae.dk; info cfu-net <info@cfu-net.dk>; info@cepos.dk; da@da.dk; Dansk Erhverv (info) <info@danskerhverv.dk>; di@di.dk; sekretariat@danskkvindesamfund.dk; dm@dm.dk; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; djoef@djoef.dk; fh@fho.dk; post@finansforbundet.dk; fa@fanet.dk; post@forhandlingsfaellesskabet.dk; fp@forsikringogpension.dk; hovedstaden@hk.dk; ida@ida.dk; info@humanrights.dk; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; cg-komite@erst.dk; LJB@kl.dk; kvr@kvinderaadet.dk; KVINFO <kvinfo@kvinfo.dk>; lederne@lederne.dk; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; sdg@erst.dk; 'formand@foreningenfar.dk' <formand@foreningenfar.dk>

Emne: Høring over udkast til lovforslag om måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder mv

Til høringsparterne

Hermed sendes udkast til 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.) i høring.

Udover forslag til ny lov sendes også høringsbrev og høringsliste.

Høringsfristen er torsdag den 25. november 2021 kl. 12:00.

Høringssvar bedes sendt til e-mailadresserne: ankmel@bm.dk og ahiho@bm.dk med angivelse af journalnummer 2021- 8295.

Eventuelle spørgsmål kan i høringsfasen rettes til følgende personer: Anna Kristine Meltesen (ankmel@bm.dk) og Andrea Hilden Honoré (ahiho@bm.dk).

Med venlig hilsen

Anna K. Meltesen

Fuldmægtig

Ligestillingsafdelingen

T 22 68 85 66 | ankmel@bm.dk



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K

T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen

T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

FORTROLIGHED: Denne e-mail og evt. vedhæftede filer kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke rette modtager, bedes du venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil uden at beholde en kopi og uden at videregive oplysninger om indholdet.

Vores persondatapolitik fremgår af vores hjemmesider:

<https://www.skaf-net.dk/persondatapolitik>

<https://www.lc.dk/persondatapolitik>

<https://www.co10.dk/persondatapolitik>

Til: Anna Kristine Meltesen (ankmel@bm.dk)
Fra: Malene Thiele (mth@danskerhverv.dk)
Titel: SV: Spørgsmål vedrørende høring om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd
Sendt: 17-11-2021 10:26

Kære Anna

Tak for hurtig og grundig ekspedition 😊

Dansk Erhverv forventer ikke at afgive besvarelse på høringen vedr. de offentlige organisationer. Vi afventer i stedet forslaget vedrørende de private virksomheder.

God dag!

Bh
Malene

Beskæftigelsesministeriet

ankmel@bm.dk

ahiho@bm.dk

DANSKE
REGIONER



24-11-2021

EMN-2021-01380

Vedr.: Forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af mænd og kvinder – måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.

Beskæftigelsesministeriet har den 27. oktober sendt udkast til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd i høring med frist for at afgive svar den 25. november 2021.

Forslaget omhandler måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.

Det fremgår af lovforslaget, at den regionale og kommunale forvaltning, herunder de største kommunale fællesskaber, skal omfattes lovens bestemmelser om kønssammensætningen i ledelsen med henblik på at styrke lovgivningen, så den i højere omfang understøtter arbejdet med at fremme en mere ligelig kønssammensætning i offentlige institutioner.

Det betyder, at de øverste ledelsesniveauer bør have en ligelig sammensætning af mænd og kvinder. Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn. En ligelig sammensætning defineres som 40/60.

Det forslås også, at der etableres en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor kønssammensætningen, måltal og oplysning om politik fremgår.

De øverste ledelsesniveauer defineres som topledere, i regionen er det regionsdirektøren, og det andet ledelsesniveau, der består af de ledere, der referer direkte til toplederniveauet, i regionerne koncerndirektørerne.

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

Der henvises til ligestillingsredegørelserne fra 2020, hvor det fremgår, at kvinder udgør 27 pct. af topcheferne i regionerne. På det regionale arbejdsmarked udgør kvinder ca. 77 pct. af arbejdsstyrken.

Fordelingen af køn i arbejdsstyrken afspejles således ikke topchefniveauet.

Danske Regioner støtter lovens fundamentale formål om at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd og anerkender, at det er relevant at have fokus på en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen i regionerne.

Danske Regioner er derfor enig i de foreslåede ændringer, der vil betyde en udvidelse af lovens område med den del af den offentlige sektor, som består af den regionale forvaltning.

I de fem regioner er der samlet set relativt få personer på topchefniveauet i forvaltningen.

Samtidig er der på sygehusområdet store institutioner, hvorfor Danske Regioner vil foreslå, at loven også skal omfatte sygehusenes øverste ledelseslag.

Høringssvaret skal behandles af Danske Regioners bestyrelse den 16. december 2021, der tages derfor forbehold for evt. yderligere bemærkninger som følge heraf.

Venlig hilsen


Stephanie Løse


Ulla Astman

FH's bemærkninger til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd J.nr. 2021 – 8295 (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder m.v.)

Regeringen foreslår at ændre lov om ligestilling af mænd og kvinder for at fremme en mere ligelig kønssammensætning i offentlige institutioner og virksomheders ledelse og bestyrelser.

Det gøres hovedsageligt ved at det gældende krav om måltal for kønssammensætningen i bestyrelser udvides til at omfatte de øverste ledelsesniveauer og fremover også gælder for 'kommunale fællesskaber'. Der etableres desuden en hjemmeside der vil give mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i kønssammensætningen.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) kæmper for at fremme ligestilling mellem kønnene bl.a. ved at styrke kvinders position i samfundet og skabe lige muligheder mellem kønnene i arbejdslivet. Den foreslåede lovændring hilses derfor meget velkommen.

Der er alt for få kvinder på lederposterne i Danmark og vi ser lovforslaget som en styrkelse af kvinders repræsentation:

- Fordi flere omfattes af reglerne for at skulle opstille måltal for det underrepræsenterede køns repræsentation.
- Fordi det bliver mere synligt, hvem der gør hvad, og der skabes større åbenhed, via hjemmesiden, der fremover skal synliggøre måltal, politik og kønssammensætning.

Forslaget er et skridt i den rigtige retning, men spørgsmålet er hvor meget det ændrer. I 2017 var kun 24 procent af alle ledere kvinder og selvom det tal er steget med 5 procent siden 2010, så går det slet ikke hurtigt nok. Det er tvivlsomt om en lille udvidelse af de gældende regler vil have en væsentlig større effekt. Den øgede gennemsigtighed er dog et positivt skridt, som kan styrke incitamentet til at fremme en mere lige fordeling af kønnene i de øverste ledelseslag og bestyrelser.

Initiativer for at fremme ligestilling i ledelse og bestyrelser bør naturligvis spille sammen med målet om at ansætte ledere med stærke faglige kvalifikationer og fokus på kerneopgaven.

Til: ankmel@bm.dk, ahiho@bm.dk
Fra: David Luxhøj-Pedersen (dlp@fanet.dk)
Titel: Finanssektorens Arbejdsgiverforenings høringssvar til udkast til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd - J.nr. 2021- 8295
Sendt: 25-11-2021 11:24
Bilag: image001.png;

Kære Mette Kaae Hansen,

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) takker for høringsmuligheden og har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

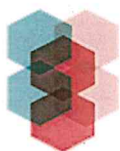
David Luxhøj-Pedersen
Juridisk konsulent
dlp@fanet.dk

Telefon: +45 3391 4700
Direkte: +45 3338 1623

Amaliegade 7
1256 København K



Besøg os på www.fanet.dk og abonnér på [vores nyhedsmail](#)



Forhandlings
fællesskabet

Til
Beskæftigelsesministeriet

Ligestillingsafdelingen

Aktivitetsnr.: 21-0086.129
NK
Direkte tlf.nr.: 3347 0616
22. november 2021

Vedr.: Høring om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 27. oktober 2021 modtaget høring om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder mv.) med frist for eventuelle bemærkninger den 25. november 2021.

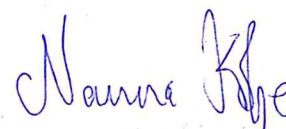
Forhandlingsfællesskabet skal bemærke, at Forhandlingsfællesskabet bakker op om det overordnede formål med loven, nemlig at styrke en ligelig kønssammensætning i ledelsen og bestyrelser i bl.a. den offentlige sektor.

Forhandlingsfællesskabet hilser særligt velkomment, at lovændringen indebærer dels, at der sker en udvidelse, således at kommuner, regioner og de største §60 selskaber bliver omfattet, dels at pligten til at opstille måltal ikke alene udbredes til også at gælde for den øverste ledelse men også ledsages af en pligt til at udarbejde en politik med henblik på at øge antallet af det underrepræsenterede køn.

Forhandlingsfællesskabet skal herudover henvise til eventuelle høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen


Helle Basse


Nanna Kolze

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
INFO@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

Sendt til ankmel@bm.dk og ahiho@bm.dk

DOK. NR. 21/03170-2

24. NOVEMBER 2021

HØRINGSSVAR VEDRØRENDE UDKAST TIL FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF LOV OM LIGESTILLING AF KVINDER OG MÆND

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 27. oktober 2021 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til 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 mv.).

Instituttet finder det positivt, at regeringen foreslår at indføre en pligt til blandt andet at opstille måltal og politikker for kønssammensætningen for de øverste ledelsesniveauer og at etablere en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor kønssammensætningen samt de opstillede måltal og politikker i de omfattede offentlige institutioner og virksomheder mv. fremgår.

Det er vigtigt for opnåelsen af ligestilling mellem kønnene, at kvinder og mænd sikres reel lige adgang til ledelses- og bestyrelsesposter, idet kvinder og mænd bør have samme mulighed for at få indflydelse på ledelsen af den offentlige forvaltning og det private erhverv. En underrepræsentation af kvinder på ledelses- og bestyrelsesposter betyder desuden, at Danmark går glip af et uudnyttet lederpotentiale. Flere undersøgelser har vist, at det går langsomt med at sikre ligestilling mellem kønnene i ledelse og bestyrelser, og at Danmark halter bagefter de andre nordiske lande.

Derfor er der grund til at overveje, om forslagene i lovudkastet er tilstrækkelige til at løse de ligestillingsmæssige udfordringer, der er med hensyn til den lige adgang til ledelses- og bestyrelsesposter i offentlige institutioner og virksomheder.

LOVUDKASTETS INDHOLD

Lovudkastet indeholder tre hovedelementer.

For det første foreslås det at udvide reglernes anvendelsesområde ved, at de omfattede offentlige institutioner og virksomheder også forpligtes til at udarbejde måltal og politikker for de to øverste ledelseslag, dvs. topledere (departementschefer, styrelsesdirektører, kommunaldirektører m.fl.) og ledere af ledere (afdelingschefer, områdeledere m.fl.). Desuden udvides kredsen af offentlige institutioner og virksomheder, der er omfattet af loven, til også at dække institutioner og virksomheder, der ikke har en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, og den kommunale og regionale forvaltning samt de største kommunale fællesskaber, f.eks. visse forsyningsselskaber og trafikskaber. Ministeriet vurderer, at forslaget vil udvide målgruppen med ca. 95 statslige institutioner mv., 98 kommuner, fem regioner samt omkring 30 kommunale fællesskaber.

For det andet foreslås det at etablere en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor kønssammensætningen og de opstillede måltal og politikker i de omfattede offentlige institutioner og virksomheder mv. fremgår.

For det tredje foreslås det at ensrette kravene til de omfattede offentlige institutioner og virksomheder, så alle fremover bør have en "ligelig" kønssammensætning forstået som, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent. Der vil således ikke længere være nogen institutioner eller virksomheder, som alene skal tilstræbe en "afbalanceret" kønssammensætning forstået som, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 33,3 procent.

Nærværende lovudkast vedrører alene reglerne for det offentlige område. Det skal ses i sammenhæng med det tilsvarende lovforslag for den private sektor, som Erhvervsstyrelsen netop har sendt i høring og også forventes fremsat for Folketinget i første halvdel af januar 2022.

GENERELLE BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTET

Lovgivningen om måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder mv. (herefter blot "måltalsreglerne") blev indført i 1985.¹ Regeringen begyndte at arbejde med området allerede i 1976, hvor statsministeren henstillede, at ministerierne var opmærksomme på ligestillingsspørgsmålet ved nedsættelse af offentlige råd, udvalg, kommissioner mv.² Lovgivningen er siden blevet ændret og udvidet flere gange, senest i 2013.³

¹ Lov nr. 157 af 24. april 1985.

² Folketingstidende 1984-85, tillæg A, spalte 2869-2870.

³ Lov nr. 1288 af 19. december 2012.

Det har imidlertid vist sig vanskeligt at opnå ligestilling i offentlig ledelse og bestyrelser. Den seneste rapport om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder viste, at den gennemsnitlige andel af kvinder i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser udgjorde 42,9 procent i 2020. Imidlertid er der betydelige forskelle i andelen af kvinder og mænd mellem institutionerne, og kun lidt over halvdelen (54,2 procent) af de statslige institutioner har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelser. Endvidere er den gennemsnitlige andel af kvinder kun vokset med 3,2 procentpoint fra 2013 til 2020.⁴

Desuden er der fortsat en betydelig kønsskævhed på topchefniveau i offentlige sektor. Ifølge ligestillingsredegørelserne for 2020 var andelen af kvinder på ledelsesniveau 1 (topchefer) 34 procent i staten, 27 procent i regionerne og 32 procent i kommunerne. På ledelsesniveau 2 (chefer) var andelen af kvinder 32 procent i staten, 45 procent i regionerne og 51 procent i kommunerne, og på ledelsesniveau 3 (ledere) var andelen 53 procent i staten, 58 procent i regionerne og 71 procent i kommunerne. Siden 2017 er andelen af kvindelige topchefer steget med 4 procentpoint i staten og 3 procentpoint i kommunerne, men faldet med 1 procent i regionerne. Andelen af kvinder på ledelsesniveau 2 og 3 har ikke ændret sig markant.⁵

Endelig halter Danmark også efter de øvrige nordiske lande i forhold til andelen af kvinder i den øverste ledelse af statslige myndigheder.⁶

Selvom måltalsreglerne er mere end 35 år gamle, er der således fortsat et stykke vej til målsætningen om en ligelig kønssammensætning i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder. Ser man på udviklingen hen over de sidste årtier, går udviklingen den rigtige vej, men kun langsomt. På direktionsniveau gælder dette især de øverste lederstillinger, hvor mænd fortsat indtager langt de fleste poster, og hvor der kun er sket en begrænset udvikling siden 2017.

⁴ Rapport om måltal og politikker 2020 for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, oktober 2021, udarbejdet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet.

⁵ Ligestillingsredegørelser 2020: Hovedrapport, udarbejdet af Rambøll Management Consulting på vegne af Beskæftigelsesministeriet.

⁶ European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database, National administrations: top two tiers of administrators by function of government, opdateret 11. november 2021, tilgået 16. november 2021.

SPECIFIKKE BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTET

Instituttet anser det for positivt, at der med lovudkastet lægges op til at udvide og styrke måltalsreglerne. I lyset af, at der fortsat er mange bestyrelser, hvor der ikke er opnået en ligelig kønssammensætning, og at langt de fleste topchefer stadig er mænd, er det relevant at overveje, om reglerne kunne styrkes yderligere.

Der bør stilles krav til målsætningerne

I den nugældende lovgivning stilles der ikke krav til institutionernes ambitionsniveau i forhold til måltallene ud over, at måltallene skal være større end den andel og det antal, som det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet.⁷ Hver femte institutions måltal for det underrepræsenterede køn ligger således på under 40 procent.⁸ De har dermed ikke ambitioner om at nå op på en ligelig kønssammensætning inden for den nærmeste årrække.

Instituttet bemærker, at hvis en institution mv. har uambitiøse måltal for kønssammensætningen, kan det give udslag i, at institutionen heller ikke iværksætter seriøse tiltag for at tiltrække kandidater af det underrepræsenterede køn.

Efter instituttets opfattelse bør der fastsættes krav til institutionernes måltal. Det kunne eksempelvis være at bestemme, at institutionerne som udgangspunkt skal have måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 40-60 procent, at institutionerne kun kan fravige dette udgangspunkt i særlige tilfælde (navnlig hvor det kan godtgøres, at det ikke er muligt at nå et måltal på mindst 40 procent), og at institutionen i så fald skal angive en begrundelse herfor. Det kan også bestemmes, at ligestillingsministeren skal godkende sådanne fravigelser. Dette forslag er formuleret med inspiration fra ligestillingslovens §§ 9-10 a.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at ministeriet fastsætter konkrete og midlertidige krav til offentlige institutioners måltal for at sikre, at alle de institutioner, der ikke har en ligelig kønssammensætning, har en ambitiøs målsætning om at få det.

⁷ Ifølge § 2, stk. 3, 2. pkt., i bekendtgørelse nr. 114 af 30. januar 2014.

⁸ Rapport om måltal og politikker 2020 for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, oktober 2021, udarbejdet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet.

Beregning af ligelig kønssammensætning er problematisk

I marts 2016 opdaterede Erhvervsstyrelsen sin vejledning for måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.⁹

Vejledningen definerer bl.a., hvor stor en andel der skal være af hvert køn for, at en bestyrelse kan anses for at have en "ligelig" kønssammensætning. Tidligere var det bestemt, at en bestyrelse med syv medlemmer skulle have tre personer af det ene køn og fire af det andet, så det underrepræsenterede køn udgjorde cirka 43 procent af bestyrelsen, dvs. levede op til kravet om, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.

I vejledningen fra 2016 fremgår det nu, at det var tilstrækkeligt, at det underrepræsenterede køn udgjorde den andel af bestyrelsen, som lå nærmest på 40 procent. Det betyder, at i det nævnte eksempel med syv bestyrelsesmedlemmer anses en fordeling på to af det ene køn og fem af andet nu for at være tilstrækkelig, selvom andelen af det underrepræsenterede køn kun udgør cirka 29 procent.

Beregningsmetoden er problematisk set i et ligestillingsperspektiv, fordi en virksomhed, som har en "ligelig" kønssammensætning i den nye vejlednings forstand med for eksempel to af det ene køn og fem af det andet i bestyrelsen, ikke længere skal opstille måltal eller udarbejde politikker for kønssammensætningen. Endvidere skaber beregningsmetoden et misvisende billede af, hvor mange virksomheder der har en ligelig kønssammensætning, ved afrapporteringerne til Erhvervsstyrelsen.

FN's Kvindekomité har også fundet det betænkeligt, at beregningsmetoden er blevet ændret.¹⁰

Det er uklart, om Beskæftigelsesministeriet lægger til grund, at den samme beregningsmetode gælder for denne offentlige sektor, men man kan få det indtryk, siden ministeriet henviser til Erhvervsstyrelsens vejledning på sin hjemmeside.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler ministeriet, at det præciseres i lovbemærkningerne, at Erhvervsstyrelsens

⁹ Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom (version 2.0, senest opdateret 1. marts 2016).

¹⁰ FN's Kvindekomité, Concluding observations on the ninth periodic report of Denmark, CEDAW/C/DNK/CO/9, 9. marts 2021, afsnit 18.

vejledning ikke skal anvendes ved beregningen af en ligelig kønssammensætning efter ligestillingslovens kapitel 4.

Der bør gribes ind, når lovgivningen ikke overholdes

Mange offentlige institutioner og virksomheder mv. overholder ikke de gældende måltalsregler. Over halvdelen af de institutioner mv., der er forpligtede til at opstille et måltal og udarbejde politikker, har fortsat ikke gjort det.¹¹

I den private sektor påser Erhvervsstyrelsen, at private virksomheder overholder måltalsreglerne, og tilsidesættelse af reglerne kan straffes med bøde.¹² Nogen tilsvarende kontrol finder ikke sted i den offentlige sektor.

Efter instituttets opfattelse er det som minimum nødvendigt at kontakte og følge op hos de offentlige institutioner og virksomheder mv., som ikke efterlever deres pligt til at opstille måltal og/eller udarbejde politikker for kønssammensætningen. Det kan f.eks. være ved, at ministeriet eller en anden myndighed tager kontakt til de institutioner og virksomheder mv., som ikke overholder deres pligt til at opstille måltal og/eller udarbejde politikker, og anmoder dem at rette op på dette forhold.

Med lovudkastet foreslås det at etablere en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor det må formodes, at det også vil fremgå, hvis en institution ikke efterlever denne pligt. Dette kan imidlertid ikke forventes at være tilstrækkeligt i forhold til at få institutionen til at overholde reglerne.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler ministeriet, at ministeriet fremadrettet påtager sig en praksis med opfølgning med offentlige institutioner og virksomheder, når det i forbindelse med de årlige rapporter om måltal og politikker fremgår, at de ikke overholder deres pligt til at opstille måltal og/eller at udarbejde retningslinjer.

¹¹ Rapport om måltal og politikker 2020 for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, oktober 2021, udarbejdet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet.

¹² Se blandt andet selskabslovens § 367, stk. 1, jf. § 139 c, stk. 1, nr. 1, og årsregnskabslovens § 164, stk. 1, jf. § 99 b samt Erhvervsstyrelsen, Lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn: Evalueringsrapport 2017, december 2017, side 32.

Behov for vejledning og oplysning om lovgivningen

Det bemærkes endvidere, at måltalsreglerne er yderst tekniske og vanskelige at overskue, bl.a. fordi centrale definitioner, såsom "ligelig" kønssammensætning, ikke er beskrevet i loven, men kun i forarbejderne og i en bekendtgørelse. Dette er formentlig en del af forklaringen på, at flere institutioner ikke overholder reglerne om at opstille måltal eller udarbejde vejledninger.

Derfor er der behov for at følge op på, at loven implementeres korrekt, efter den er vedtaget. Instituttet forventer, at måltalsbekendtgørelsen¹³ bliver opdateret. Det kan dog ikke stå alene. Beskæftigelsesministeriet bør overveje at udarbejde en vejledning til lovgivningen i stil med den vejledning, Erhvervsstyrelsen har udarbejdet for den tilsvarende lovgivning på det private område.¹⁴ Lige nu henviser ministeriet blot til Erhvervsstyrelsens vejledning på sin hjemmeside, men styrelsens vejledning forholder sig ikke til, hvad der gælder efter ligestillingsloven, for eksempel hvilke offentlige institutioner der er omfattet.

Endelig bør der også iværksættes en bredere oplysningskampagne, for eksempel via de ansvarlige ministerier, regionsråd og kommunalbestyrelser.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at ministeriet udarbejder relevant vejledningsmateriale og iværksætter en oplysningskampagne, når de nye regler træder i kraft.

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets j.nr. 2021-8295.

Med venlig hilsen

Peter Kristian Hjaltason

FULDMEGTIG

¹³ Bekendtgørelse nr. 114 af 30. januar 2014.

¹⁴ Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom (version 2.0, senest opdateret 1. marts 2016).



Beskæftigelsesministeriet

att: Anna Kristine Meltesen og Andrea Hilden Honoré

ankmel@bm.dk; ahiho@bm.dk

KL's hørings svar til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Ved e-post af 27. oktober 2021 har Beskæftigelsesministeriet sendt forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af mænd og kvinder i høring.

Det fremgår blandt andet af lovforslaget, at de største kommunale fællesskaber og de kommunale administrationer, skal opstille måltal for køns-sammensætningen i bestyrelse og øverste ledelsesniveauer. Derudover forpligtes de omfattede kommunale fællesskaber og kommunerne til at indberette måltal og politikker samt udfylde status for opfyldelsen af måltallene til en hjemmeside under Beskæftigelsesministeriet, som vil være offentlig tilgængelig.

KL skal i den forbindelse bemærke følgende:

1. Ledelseslagene i kommunernes administrationer er opbygget på forskellig vis og ledelsesniveauet under de øverste direktører i kommunerne er ikke ensartet. Det er derfor vigtigt, at det fremgår klart af lovforslaget, hvilke ledere, som er omfattet af lovens definition på øverste ledelsesniveau i de kommunale forvaltninger.

I forlængelse heraf, finder KL, at øverste ledelsesniveau i de kommunale administrationer defineres i loven som kommunaldirektører og niveauet herunder (de såkaldte niveau 1 og 2) Dette synes i overensstemmelse med lovens formål, hvorefter der skal fastsættes måltal for "de øverste ledelsesniveauer" i kommunale fællesskaber og kommunale administrationer.

Hvis yderligere ledelseslag medtages, vil det betyde et ikke ubetydeligt administrativt arbejde i kommunerne med at identificere og definere, hvem som er omfattet af loven i den enkelte kommune, henset til at ledelsesniveauerne i kommunerne ikke er ens, ligesom indberetningsdelen kan blive endog meget omfattende.

2. Det skal sikres, at der kan ske indberetning enkelt med henblik på at sikre, at der ikke anvendes unødigt tid på fx tekniske udfordringer.

Det er afgørende, at det er muligt for kommunerne og de kommunale fællesskaber i forbindelse med indberetningen at angive eventuel årsag til

Dato: 25. november 2021

Sags ID: SAG-2021-02005
Dok. ID: 3141139

E-mail: JEGR@kl.dk
Direkte: 3370 3322

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



tallene, herunder hvilke tiltag kommunerne og de kommunale fællesskaber kan have på taget på området. Det er endvidere afgørende, at det anførte vil være tilgængeligt for offentligheden.

3. Det har ikke været muligt at få KL's høringssvar politisk behandlet inden fristen. KL fremsender derfor et foreløbigt høringssvar, og vil fremsende eventuelle yderligere bemærkninger, når sagen har været politisk behandlet.

Med venlig hilsen

Jesper Gradert

Dato: 25. november 2021

Sags ID: SAG-2021-02005
Dok. ID: 3141139

E-mail: JEGR@kl.dk
Direkte: 3370 3322

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2



København d. 24. november 2021

Beskæftigelsesministeriet (Ligestillingsafdelingen)
Att. ankmel@bm.dk; ahiho@bm.dk

Høring om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder m.v.) BM J.nr. 2021 – 8295.

Kvinderådet har haft forslaget til lovændring i høring hos vores medlemsorganisationer. Vi hilser generelt ændringerne af lov om ligestilling velkomne. Det er således positivt, at flere offentlige institutioner og virksomheder omfattes af reglerne. Det er positivt, at ændringerne betyder, at måltal skal indberettes og bliver offentliggjort. Ligesom, at det er positivt, at de øverste ledelsesniveauer også bliver omfattet regler om måltal. De udgør jo netop fødekæden til bestyrelsesposterne.

Endelig er ensretning af kravene, så alle bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd, hvilket minimum betyder en fordeling på 40/60, positivt – og i øvrigt i overensstemmelse med, hvordan landene omkring samt det internationale samfund tolker det.

Da de nuværende regler om måltal har haft begrænset effekt, er vi dog bekymret for om de foreslåede ændringer er nok til at skabe den ønskede forandring. Nedenfor følger specifikke ændringsforslag, som vi mener kunne øge effekten af reglerne.

Specifikke bemærkninger

Det er vores anbefaling, at der skabes øget transparens bl.a. ved at nuværende fordelinger m/k i bestyrelser og ledelser samt måltal offentliggøres på institutioner og virksomhedernes egne hjemmesider. Det kan gøres følgende steder

- Tilføjelse til § 11 stk. 5 om indberetning af måltal og politik: krav om indberetning af *nuværende* kønsfordeling, samt *årlig status* på opnåelse af måltal.
- Tilføjelse til § 13 stk. 4: denne information (måltal, politik, årlig status [nuv. fordeling og status ift. måltal]) bør offentliggøres både på den nye, offentligt tilgængelige hjemmeside og kræves offentliggjort på institutionernes m.v. *egne* hjemmesider



Niels Hemmingsensgade 10, 2 / 1153 Copenhagen K
tlf. + 45 3312 80 87 / kvinderaadet.dk



Det er for os at se vigtigt at kunne følge og ikke mindst sammenligne indsatsen mere systematisk, jf. også anbefalingerne fra publikationen Målbar Ligestilling, der peger på behovet for at fastlægge en forpligtelse for Danmarks Statistik til at producere og formidle kønsopdelte data og lønstatistik til brug for offentlige myndigheder. Der er brug for både kønsopdelte data og egentlig ligestillingsstatistik til fremme af arbejdet for ligestilling.

Afslutningsvis må vi understrege vigtigheden af, at loven skaber reel forandring, hvorfor det også bør have konsekvenser i form af påbud, hvis man ikke overholder lovens krav. Dertil er det nødvendigt at evaluere på lovens effekt snarest muligt, så det kan vurderes om der er behov for yderligere tiltag for at opnå den ønskede effekt.

Med venlig hilsen

Lise Johansen
Direktør



Niels Hemmingsensgade 10, 2 / 1153 Copenhagen K
tlf. + 45 3312 80 87 / kvinderaadet.dk

KVINFO

CHRISTIANS BRYGGE 3 - 1219 KØBENHAVN K
TLF: 33 13 50 88 - E-MAIL: KVINFO@KVINFO.DK
CVR.NR.: 12919247 - EAN NR.: 5798009814371

25. DECEMBER 2021
Alexander Andersson
alexander.andersson@kvinfo.dk
[+45] 51 59 80 05

Beskæftigelsesministeriet
(Ligestillingsafdelingen)
Holmens Kanal 20
1060 København K

Att.: Mette Kaae Hansen

KVINFOs bemærkninger til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder m.v.) (journalnummer 2021- 8295)

Beskæftigelsesministeriet har 27. oktober 2021 anmodet om KVINFOs eventuelle bemærkninger til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder m.v.).

KVINFO finder det positivt, at regeringen ønsker at styrke lovgivningen, så den i højere grad understøtter en mere ligelig kønssammensætning i offentlige institutioner og virksomheders ledelse og bestyrelser m.v.

KVINFO vurderer, at den foreslåede udvidelse af målgruppen af offentlige institutioner m.v. samt udvidelsen af forpligtelserne til også at gælde de øvre ledelsesniveauer virker hensigtsmæssige til at understøtte dette formål.

Offentliggørelse af måltal m.v.


Det er derudover positivt, at der lægges op til at etablere en hjemmeside, som formidler oplysninger om måltal og politikker og gør det muligt at følge udviklingen. Eftersom der ikke lægges op til sanktionsmuligheder eller andre former for incitamenter for arbejdet med måltal og politikker, kommer hjemmesiden til at spille en central rolle i at sikre, at mekanismen får den ønskede effekt, og det stiller store krav til dens indhold. Da der lægges op til, at ministeren for ligestilling bemyndiges til at kunne fastsætte regler for hjemmesiden, er det ikke muligt at vurdere på baggrund af lovforslaget, i hvor høj grad hjemmesidens indhold vil være velegnet til at understøtte lovens formål.

KVINFO anbefaler derfor, at ministeriet inddrager civilsamfundsorganisationer med viden om ligestilling i udviklingen af hjemmesiden.

KVINFO vurderer i den forbindelse, at hjemmesiden bl.a. bør kunne anvendes til følgende to formål:

1. Branding i forbindelse med rekruttering

KVINFO anbefaler, at hjemmesiden giver transparens om kønssammensætningen i bestyrelser og ledelser i de specifikke organisationer, så jobsøgende har mulighed for at vurdere potentielle arbejdspladser på dette parameter. Dette vil give organisationer et incitament til at



prioritere arbejdet med at fremme ligelig kønsfordeling som en del af deres arbejde med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. For at sikre at dette sker, kan ministeriet med fordel udbrede viden om hjemmesiden til myndigheder og organisationer, som er i kontakt med jobsøgende.

2. Udbredelse af gode praksisser

Evalueringen fra 2017 viser, at en stor del af de forpligtede virksomheder og institutioner ikke vurderer, at forpligtelserne under § 11 har fået dem til at arbejde mere aktivt med at få en ligelig fordeling. Evalueringen beskæftiger sig dog ikke med, hvorfor forpligtelserne i mange tilfælde ikke medfører den ønskede indsats. Hverken evalueringen eller ministeriets rapporter beskæftiger sig med indholdet af politikkerne, selvom indberetningerne indeholder en beskrivelse af disse. Reglerne for indrapportering kommer ikke med konkrete krav til politikernes indhold og de inspirationsmaterialer, som henvises til, er alle på det private område.

KVINFO *anbefaler* derfor, at ministeriet undersøger, hvilke typer for politikker, som viser gode resultater i den offentlige sektor, og formidler konklusionerne på hjemmesiden til inspiration for andre.

Opfølgning på reglernes effekt

KVINFO *anbefaler*, at ministeren som supplement til lovforslaget fastsætter måltal for, hvilken gennemsnitlig fordeling af mænd og kvinder man ønsker at opnå i hhv. bestyrelser og i øvre ledelseslag og hvornår man forventer at det lykkes. Dette vil kunne danne grundlag for fortløbende vurdering af reglernes effekt og behov for evt. yderligere justeringer.

Venlig hilsen

Alexander Andersson
Politisk konsulent

Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet
 Att.: ankmel@bm.dk og ahiho@bm.dk
 Journalnummer 2021- 8295

København
 den 29. november 2021

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

Ledernes Hovedorganisation (Lederne) har den 27. oktober 2021 modtaget udkast til forslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder m.v.) til høring.

I nærværende høringssvar følger Ledernes generelle og konkrete bemærkninger til udkast til forslag til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Lovforslaget er ikke tilstrækkelig til at ændre på ligestilling af kvinder og mænd i ledelse

Lederne deler regeringens ambition om at forbedre den kønsmæssige ligestilling i ledelseslagene både i den offentlige og den private sektor.

Derfor ser Lederne behov for at styrke den nuværende lovgivning om måltal for den offentlige sektor, således at der hurtigere og mere effektivt opnås en mere ligelig kønssammensætning af ledelser.

Desværre mener Lederne ikke, at regeringens forslag til justering af lov om måltal i den offentlige sektor går langt nok til for alvor at bidrage til, at Danmark kan leve op til FN's verdensmål om ligestilling i 2030. Som samfund går vi glip af talent, når vi stadig ikke formår at få flere kvinder (som stadig generelt set udgør det underrepræsenterede køn i de fleste ledelsesniveauer) ind på ledelsesposterne, og i særdeleshed ind i topledelse i Danmark.

Den offentlige sektor har en særlig forpligtelse til at gå foran og vise det gode eksempel. Derfor foreslår Lederne følgende:

1. Hele den offentlige sektor (kommuner, regioner og stat) skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn i ledelse, især de største enheder skal gå foran.
2. Konkret skal de helt store arbejdspladser i den offentlige sektor forpligtiges til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer og

pipeline til direktion eller daglig ledelse og altså ikke kun bestyrelse, direktion og andre kollektive ledelsesorganer, som foreslået af regeringen. Mellemstore enheder skal blot opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer. Små enheder skal undtages at opstille måltal.

3. Det er afgørende, at der bliver udarbejdet politik for, hvordan de enkelte enheder kan styrke pipeline til toplederniveau. Små enheder skal også her undtages.
4. Alle offentlige arbejdspladser, herunder ministerier, statslige institutioner, kommunale fællesskaber og virksomheder mv., der har opfyldt deres måltal, skal fastsætte nye måltal.
5. Der skal etableres et benchmarkingsystem fx en hjemmeside, hvor oplysninger om måltal og politikker fra de offentlige institutioner og virksomheder m.v. der er omfattet loven offentliggøres.
6. Alle offentlige arbejdspladser, som omfattes loven skal kunne sanktioneres, hvis ikke de opstiller måltal eller udarbejder en politik for, hvordan de vil opnå ligelig repræsentation, jf. lovgivningen på det private område.
7. Der skal udarbejdes en evaluering efter to år for at vurdere, hvor langt vi er nået med verdensmål 5.5.2, hvilket med fordel kan ske i 2025, hvor der er fem år tilbage til at komme i mål med verdensmålene i 2030.

Lederne ser også et stort behov for at ændre lov om måltal i den private sektor, jf. det udkast, som Erhvervsministeriet har sendt i høring lige nu. Lederne ser her et behov for, at loven her styrkes, så flere virksomheder bliver omfattet loven og bliver forpligtet af måltal på flere ledelsesniveauer. Allerede i dag rapporterer store virksomheder, som led i ESG-rapporteringen, på alle ledelsesniveauer og på medarbejdersammensætningen.

Konkrete bemærkninger og forslag til udkastets forslag

Lederne har følgende konkrete bemærkninger og forslag til lovforslaget.

Lovforslaget bør udvides til at omfatte flere ledelseslag i den offentlige sektor

Lederne er enige i, at det offentlige skal have en ligelig sammensætning af mandlige og kvindelige ledere. Men for at sikre, at den offentlige sektor går foran er der brug for at stramme lovforslaget på dette punkt.

For de største enheder over 250 medarbejdere i den offentlige sektor, foreslår Lederne, at den offentlige sektor skal forpligtes til at opstille måltal for ledelsesniveau 1 og 2, samt for det niveau, der danner pipeline til den daglige ledelse i §11, ligesom der skal udarbejdes politik for pipeline til at styrke den daglige ledelse. Mindre enheder på under 250 medarbejdere skal opstille måltal for toplederniveauet og den daglige ledelse (ledelsesniveau

1 og 2), og der skal udarbejdes politik for pipelinen til den daglige ledelse. Lederne støtter, at enheder på under 50 medarbejdere ikke er omfattet af loven.

Har man opfyldt sit måltal, skal man forpligtes et at sætte et nyt mål

Som led i, at Danmark skal leve op til FN's verdensmål i 2030 er det afgørende, at lovforslaget understøtter en konstant udvikling i retning af ligelige repræsentation mellem kønnene i ledelse. Lederne ser derfor behov for, at der indarbejdes et nyt krav i lovgivningen, som indeholder, at arbejdspladser, som har opfyldt deres måltal for det underrepræsenterede køn i de forskellige ledelseslag/ledelsesniveauer skal udarbejde nye måltal hvis man stadig ikke er i mål med en ligelig fordeling af kønnene i ledelseslagene.

Godt at fremme gennemsigtigheden om kønssammensætningen i ledelsen i den offentlige sektor

Lederne støtter regeringens forslag om, 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.

Siden skal danne et sammenligningsgrundlag for andre arbejdspladser, inspiration og best practice og naturligvis, som også beskrevet i udkastet, gøre det muligt at følge udvikling af kønssammensætningen i ledelse i den offentlige sektor på en enkel og overkommelig måde, jf. bemærkninger til lovforslaget side 6.

Overholder man ikke lovens krav, skal det være muligt at sanktionere

Yderligere ser Lederne et behov for, at alle arbejdspladser, som bliver omfattet af loven, kan sanktioneres, hvis ikke de opstiller måltal for en ligelig kønssammensætning for alle ledelseslagene, som vi kender det fra det private område, jf. Erhvervsstyrelsen.

Endeligt foreslår Lederne, at Folketinget får udarbejdet en evaluering af den nye lovgivning, som forventes at træde i kraft 1. januar 2023 og dennes effekt efter to til tre år, så temperaturen på, hvor langt vi er nået med verdensmål 5.5.2, kan tages i 2025 eller 2026, hvor der er fem eller fire år tilbage til at komme i mål med verdensmålene i 2030.

Med venlig hilsen



Nanna Simone Jensen
Politisk konsulent Ledernes Hovedorganisation



Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Svar på høring om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder mv.)

Ligebehandlingsnævnet har ikke fundet grundlag for at komme med bemærkninger til udkastet til lovændring.

Venlig hilsen

Anne Louise Bødker Petersen

4. november 2021

J.nr. 21-47621

Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Ligebehandlingsnævnet

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00