

6. maj 2024

UDKAST

til

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og
lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til
beskæftigelse m.v.

(Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om
kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)

§ 1

I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1575
af 19. december 2022, foretages følgende ændringer:

1. § 2 affattes således:

»§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte
forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet,
kønsudtryk eller kønskarakteristika. En instruktion om at forskelsbehandle
en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk
eller kønskarakteristika betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund
af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller
kønskarakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller
ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse,
en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille
personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det
andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af
deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller
kønskarakteristika i forhold til andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis
den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt
begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er
hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel
orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika indebærer
ikke en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Stk. 5. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske
omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet

direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.«

2. I § 3, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:

»En given tilladelse indberettes til ministeren for ligestilling.«

3. Overskriften før § 5 affattes således:

»Redegørelse og perspektiv- og handlingsplan«.

4. §§ 5, 5 a og 6 ophæves.

5. I § 11, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »virksomheder m.v.«: », hvis de har 50 eller flere medarbejdere«.

6. I § 11, stk. 2, nr. 1, ændres: »De i § 5, stk. 1, nævnte ministerier« til: »Ministerier«.

7. I § 11, stk. 4, udgår 2. og 3. pkt.

8. I § 11 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder efter stk. 1 og 2, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.«

Stk. 5 og 6 bliver herefter stk. 6 og 7.

9. § 11, stk. 5, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 6, 1. og 2. pkt., ophæves, og i stedet indsættes:

»De i stk. 1 og 2 nævnte institutioner og virksomheder m.v., skal hvert andet år til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, indberette om kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. stk. 3 og 4, samt om den eventuelt udarbejdede politik, jf. stk. 4.«

10. I § 12, stk. 1, ændres »sørge for« til: »tilstræbe«.

11. I § 13, stk. 1, tilføjes efter »skal«: »hvert andet år«.

12. I § 13, stk. 1, ændres »om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker« til: »de i § 11, stk. 6, nævnte oplysninger«.

13. I § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres »2,« til: »2,«.

§ 2

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, som ændret ved § 13 i lov nr. 553 af 18. juni 2012, lov nr. 217 af 5. marts, 2013, lov nr. 1709 af 27. december 2018, § 2 i lov nr. 879 af 21. juni 2022 og § 1 i lov nr. 324 af 28. marts 2023, foretages følgende ændring:

1. I § 13, stk. 4, udgår »mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2025.

Stk. 2. Indberetning efter § 11, stk. 6, og § 13, stk. 1, i lov om ligestilling af kvinder og mænd som affattet ved denne lovs § 1, nr. 9 og 11, skal ske første gang for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Ligestillingsredegørelser

2.1.1. Gældende ret

2.1.2. Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.2. Forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser

m.v.

2.2.1. Gældende ret

2.2.2. Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

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

6. Administrative konsekvenser for borgerne

7. Klimamæssige konsekvenser

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

9. Forholdet til EU-retten

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

11. Sammenfattende skema

1. Indledning

Det fremgår af regeringsgrundlaget "Ansvar for Danmark", at regeringen ønsker den mest vidtgående frisættelse af den offentlige sektor i velfærdssamfundets historie, og som led heri bl.a. ønsker at afskaffe al unødigt statslig og kommunal regulering, og gennemføre en sanering og begrænsning af antallet af statslige og lokale tilsyn og kontroller.

Regeringen og Kommunernes Landsforening har endvidere i forbindelse med Aftale om kommunernes økonomi for 2024 aftalt et flerårigt samarbejdsprogram, der skal understøtte kommunernes arbejde med at nedbringe udgifterne til administration for at sikre, at medarbejderne får mere tid til borgerne og øge det lokalpolitiske handlerum. Kommunernes

Landsforening har som led heri indmeldt forenkling af ligestillingsredegørelserne.

Regeringen har på den baggrund besluttet at gennemføre en række regelforenklinger, med henblik på at lette administrationen i den offentlige sektor.

Lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1575 af 19. december 2022 (herefter ligestillingsloven), har bl.a. til formål at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd. Det fremgår af loven, at offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Ligestillingsloven forpligter endvidere kommuner, regioner, ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder til hvert tredje år at redegøre for deres ligestillingsindsats. I 2023 indberettede 139 statslige institutioner, 93 kommuner og samtlige fem regioner ligestillingsredegørelser.

Statslige institutioner mv., ministerier, kommuner, kommunale fællesskaber, regioner og sygehuse er desuden forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelser og på de øverste ledelsesniveauer og til at udarbejde en politik, hvis de ikke har en ligelig kønssammensætning i den øverste ledelse. Der indrapporteres hvert år. I 2024 indberettede [XX] offentlige institutioner og virksomheder mv.

Med henblik på at lette administrationen for kommuner, regioner og statslige institutioner mv. foreslås det med dette lovforslag at afskaffe ligestillingsredegørelserne samt at indføre en bagatelgrænse på 50 medarbejdere for kommunale fællesskaber, statslige institutioner og virksomheder mv., der er forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelser. Endelig foreslås det at ændre den årlige indberetning om måltal mv. fra hvert til hvert andet år.

Derudover er der enkelte forslag til præciseringer og ændringer af lovteknisk karakter.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Ligestillingsredegørelser

2.1.1. Gældende ret

Det fremgår af ligestillingslovens § 1, stk. 1, 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.

Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder er endvidere forpligtet efter ligestillingslovens § 5 til hvert tredje år at redegøre for deres arbejde for ligestilling (ligestillingsredegørelserne). Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelserne, hvis de har 50 eller flere medarbejdere.

Kommunalbestyrelsen og regionsrådet skal over for kommunens og regionens beboere mindst hvert tredje år ligeledes redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. ligestillingslovens § 5 a. Redegørelserne skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Ligestillingsredegørelserne følger blandt andet op på ligestillingslovens § 4. Redegørelserne 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 2019 blev der gennemført en lovændring med det formål at modernisere og forenkle ligestillingsredegørelserne, jf. lov nr. 487 af 30. april 2019 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Forenkling af reglerne om indberetning af ligestillingsredegørelser). Konkret betød det, at der på personaleområdet primært fokuseres på kønssammensætningen i ledelse, og at der fokuseres på at beskrive ét godt eksempel på, hvordan der arbejdes med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i kerneydelser. For at mindske de administrative byrder blev indrapporteringen ændret fra hvert andet til hvert tredje år, jf. Folketingstidende 2018-19 (1. samling), tillæg A, L 195 som fremsat.

Ligestillingsredegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling og på det statslige område ligeledes til ressortministeren, jf. ligestillingslovens § 5, stk. 3, og § 5 a, stk. 3.

2.1.2. Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Kommunernes Landsforening har i 2023 i forbindelse med et flerårigt samarbejdsprogram med regeringen, der skal understøtte kommunernes arbejde med at nedbringe udgifterne til administration, gjort opmærksom på, at mange kommuner i forvejen udarbejder en ligestillingsplan, og at den langt hen ad vejen svarer til ligestillingsredegørelsen. Kommunernes Landsforening oplever, at der derfor er tale om dobbeltadministration, og foreslår, at kommuner friholdes fra krav om ligestillingsredegørelser, hvis kommuner har udarbejdet en ligestillingsplan.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet vurderer dog, at en friholdelse af de kommuner, der har udarbejdet en ligestillingsplan fra kravet om ligestillingsredegørelse, vil afføde et nyt administrativt behov, hvor kommunerne selv skal indrapportere, om de har en ligestillingsplan, og der vil skulle tages stilling til, hvilken periode en eventuel undtagelse vil skulle dække. Samtidig vil det kunne blive vanskeligt at følge udviklingen, hvis et stærkt varierende antal kommuner undtages. Forenklingen vil endvidere ikke komme alle kommuner til gavn.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet er enig i, at der bør ses på ligestillingsredegørelserne, og anerkender, at lovændringen fra 2019, hvor ligestillingsredegørelserne blev forenklet og indrapporteringen ændret fra hvert andet til hvert tredje år, ikke har haft den ønskede effekt på kommunernes oplevelse af redegørelserne som en administrativ byrde.

Ministeriet vurderer, at indberetningerne i ligestillingsredegørelserne om personaleområdet i vid udstrækning er blevet overflødiggjort af, at kommuner, regioner og staten fra 1. januar 2023 med lov nr. 576 af 10. maj 2022 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.) er forpligtet til at opgøre kønssammensætningen i deres øverste ledelsesniveauer samt opstille måltal for kønssammensætningen i ledelse og udarbejde en politik, hvis den ikke er ligelig, jf. ligestillingslovens § 11.

Ministeriet finder således, at der i et vist omfang er tale om dobbeltadministration i forhold til indberetningerne om

kønssammensætningen på personaleområdet og oplysning om måltal for ledelse, hvis ligestillingsredegørelserne fastholdes i sin nuværende form.

Det er Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets vurdering, at personaleområdet er det bærende element i ligestillingsredegørelserne, mens afrapporteringen på kerneydelserne reelt alene består af enkelte beskrivelser af gode eksempler.

Ministeriet vurderer endvidere, at mange offentlige myndigheder mv. arbejder med ligestilling på udvalgte borgerrettede områder, fx i forhold til partnervold, negativ social kontrol, hjemløshed mv. Ligestillingsredegørelserne vurderes således ikke at give et reelt eller retvisende billede af ligestillingsindsatsen i institutionerne mv. eller at være en drivkraft for arbejdet. Flere kommuner har således i forbindelse med ligestillingsredegørelserne i 2023 kritiseret, at redegørelserne er bureaukratiske, binder ressourcer, ikke reelt anvendes eller har effekt.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet vurderer endvidere, at formålet om, at ligestillingsredegørelserne skal bidrage til at informere borgerne, ikke har den samme aktualitet som tidligere. Ministeriet finder, at borgerne løbende kan orientere sig om offentlige myndigheders mv. arbejde med ligestilling via myndighedernes respektive hjemmesider, og at den digitale udvikling derfor har begrænset behovet for en samlet redegørelse hvert tredje år.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet finder, at de administrative byrder ikke står mål med anvendeligheden af ligestillingsredegørelserne, og at der i et vist omfang reelt er tale om dobbelt indberetning på personaleområdet, hvis ligestillingsredegørelserne fastholdes i sin nuværende form.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet finder derfor, at ligestillingsredegørelserne bør afskaffes, og at afskaffelsen bør gælde alle institutioner og virksomheder mv., dvs. både kommuner, regioner og staten.

Som følge heraf foreslås det, at forpligtelsen i ligestillingslovens §§ 5 og 5 a for ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder samt kommunalbestyrelsen og regionsrådet til at redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. ligestillingslovens § 4, ophæves.

Den foreslåede ændring vil medføre, at offentlige myndigheder mv. ikke længere vil være forpligtet til at redegøre for deres arbejde for ligestilling hvert tredje år.

Den foreslåede ændring påvirker ikke offentlige myndigheders forpligtelse til inden for deres område at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4. Det vurderes på den baggrund ikke, at den foreslåede ændring vil forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling.

2.2. Forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.

2.2.1. Gældende ret

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 1, at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, jf. § 11, stk. 1, nr. 1, i institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, og som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne til institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden, jf. § 11, stk. 1, nr. 2, samt i kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der ikke efter § 60 i den nævnte lov er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse, jf. § 11, stk. 1, nr. 3.

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 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 13.

Statslige aktieselskaber er som udgangspunkt reguleret i lov om aktie- og anpartsselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 1168 af 1. september 2023 som ændret ved § 1 i lov nr. 1553 af 12. december 2023. Statslige aktieselskaber er dog også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, hvilket betyder, at et statsligt aktieselskab er omfattet af både den selskabsretlige lovgivning og ligestillingslovens regler om sammensætningen af kvinder og mænd i selskabets øverste ledelsesorgan og på de øverste ledelsesniveauer. Disse er derfor undtaget fra indberetningspligten i ligestillingsloven.

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, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 15 og 16. Det er uden betydning, hvilket køn der er underrepræsenteret.

Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1 nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 3. De forpligtede institutioner og virksomheder mv. bør ved fastsættelsen af et måltal sigte mod mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn.

Herudover skal det centrale ledelsesorgan i de i § 11, stk. 1, nævnte institutioner og virksomheder mv. opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Der skal kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne mv. har 50 eller flere medarbejdere. 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, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 4.

Det følger af forarbejderne til ligestillingsloven, at henholdsvis ressortministrene og det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab er ansvarlige for, at de omfattede institutioner og virksomheder mv. overholder deres forpligtelser, og at der sikres fremdrift på området, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 22.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, skal de omfattede institutioner og virksomheder mv. indberette om måltal og politikker til ressortministeren eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, der efter § 13 skal indberette om de omfattede statslige institutioner og virksomheders måltal og politikker til ministeren for ligestilling. Indberetningerne sker i praksis årligt samlet i et elektronisk skema, som Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling udsender.

I 2023 indberettede 1.102 statslige institutioner, heraf hører 90,1 pct. under Børne- og Undervisningsministeriet.

2.2.2. Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet vurderer, som led i regeringens ønske om at frisætte den offentlige sektor og afskaffe unødige regler, at der er en uhensigtsmæssig forskel i bagatelgrænsen for, hvilke institutioner der er forpligtet til henholdsvis at opstille måltal for bestyrelser mv., og hvilke der er forpligtet til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer. Det betyder, at der er 65,2 pct. institutioner mv. med under 50 medarbejdere, der skal opstille måltal for kønssammensætningen i deres bestyrelse, men ikke for sammensætningen i de øverste ledelsesniveauer.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet finder, at den fastsatte bagatelgrænse i forhold til måltal og politikker for de øverste ledelsesniveauer er relevant, da arbejdet kan være vanskeligt og binde unødige ressourcer i små offentlige institutioner mv. med under 50 medarbejdere.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet vurderer, at dette hensyn også gør sig gældende for de små offentlige institutioner mv. med en bestyrelse mv. Det skal også ses i lyset af, at 84,8 pct. af institutionerne mv. med under 50 medarbejdere er friskoler og private grundskoler (frie grundskoler), efterskoler og frie fagskoler under Børne- og Undervisningsministeriets ressort. Derudover udgør institutioner med tilbud til udsatte borgere under Social-, Bolig- og Ældreministeriet en væsentlig andel. [afsnittet opdateres med 2024 tal inden fremsættelsen.]

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet lægger i den forbindelse endvidere vægt på, at der allerede er en ligelig kønssammensætning i bestyrelserne mv. i en stor del af de omfattede institutioner mv., da indberetningen i 2023 viser, at de statslige institutioner mv. med under 50 medarbejdere gennemsnitligt havde 46,2 pct. kvinder i bestyrelsen.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets samlede vurdering er, at målgruppen, der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætningen i bestyrelser, bør fokuseres til at omfatte

institutioner og virksomheder mv. med over 50 medarbejdere med henblik på at frigive ressourcer og lette de små institutioners mv. administration.

Ministeriet finder samtidig, at ændringen vil give en hensigtsmæssig ensretning af reglerne, idet bagatelgrænsen på over 50 medarbejdere vil svare til grænsen for de institutioner mv., der fra 1. januar 2023 er forpligtet til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer.

Det er ministeriets vurdering, at ændringen også bør gælde de kommunale fællesskaber, der er omfattet af forpligtelsen til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i bestyrelser og de øverste ledelsesniveauer, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 1, nr. 3. Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet vurderer på baggrund af en oversigt fra Ankestyrelsen fra 2023, at det vil betyde, at fire ud af de 29 kommunale fællesskaber vurderes at have under 50 årsværk og dermed ville falde under bagatelgrænsen.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet vurderer desuden, at det vil bidrage til at lette de administrative byrder at ændre indberetningsperioden fra hvert år til hvert andet år for alle institutioner mv. Det er ministeriets vurdering, at en ændring af indberetningsperioden fortsat vil sikre et løbende og kontinuerligt indblik i kønssammensætningen og arbejdet med måltal og politikker i de omfattede institutioner mv. Ministeriet lægger i den forbindelse vægt på, at bestyrelses- og ledelsesposter typisk er besat af den samme person over flere år, typisk fire år i bestyrelser, og at indsatsen med at fremme ligestilling i ledelse og bestyrelser således sker over flere år.

Som følge heraf foreslås det, at forpligtelsen for de i ligestillingslovens § 11, stk. 1, nævnte institutioner og virksomheder mv., der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, fokuseres til institutioner mv. med over 50 medarbejdere.

Den foreslåede ændring vil medføre, at færre institutioner og virksomheder mv. vil være omfattet af ligestillingslovens regler om måltal og politikker. Med forslaget vil 718 af de 1.102 (2023-niveau) indberettede institutioner mv. fremover ikke være forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i deres bestyrelser.

Med den foreslåede ændring af indberetningsperioden vil de forpligtede institutioner mv. fremover skulle indberette efter ligestillingsloven hvert andet år.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Formålet med lovforslaget er at bidrage til regeringens indsats for at afskaffe al unødigt regulering samt begrænse tilsyn og kontroller mv. ved at afskaffe ligestillingsredegørelserne og indføre en bagatelgrænse for de offentlige institutioner og virksomheder mv., der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig sammensætning i bestyrelsen mv.

De seneste 25 års digitale udvikling og øget fokus på ligestilling, siden indførelsen af ligestillingsredegørelserne i ligestillingsloven i 2000 for staten og i 2002 for kommuner og regioner, har gjort det lettere at følge med i, hvordan de enkelte myndigheder mv. arbejder med ligestilling. Ligestillingsredegørelserne vurderes derfor ikke længere at have samme relevans og anvendelighed som tidligere.

Den foreslåede afskaffelse af ligestillingsredegørelserne påvirker ikke offentlige myndigheders forpligtelse til inden for deres område at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4.

Det vurderes på den baggrund ikke, at den foreslåede ændring vil forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling og derfor heller ikke, at forslagets del om at afskaffe ligestillingsredegørelserne har væsentlige negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

I 2023 indberettede 1.102 statslige institutioner mv. om kønssammensætningen i deres bestyrelse. Heraf havde 718 institutioner mv. under 50 medarbejdere, og blandt disse var der gennemsnitligt 46,2 pct. kvinder i bestyrelsen. Langt hovedparten af de små institutioner er friskoler, frie grundskoler, efterskoler samt institutioner, der har ydelser målrettet udsatte borgere.

Det vurderes, at den foreslåede ændring om at indføre en bagatelgrænse for de institutioner og virksomheder mv., der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig sammensætning i bestyrelse mv., vil kunne have ligestillingsmæssige konsekvenser, da den foreslåede ændring i de omfattede institutioner mv. kan fjerne fokus på kønssammensætningen i bestyrelsen mv.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet finder imidlertid, at de mulige negative ligestillingsmæssige konsekvenser opvejes af, at de omfattede institutioner mv. er små, at der i en stor del af institutionerne mv. allerede er en ligelig sammensætning i bestyrelserne, og at den foreslåede bagatelgrænse vil kunne frigive ressourcer til de borgernære kerneopgaver i institutionerne mv.

Den foreslåede ændring af indberetningsperioden fra hvert til hvert andet år vurderes ikke at have væsentlige ligestillingsmæssige konsekvenser.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser for staten, regionerne og kommunerne.

Lovforslaget vurderes at have positive implementeringskonsekvenser for det offentlige ved at bidrage til mere overskuelige og enkle forpligtelser for den offentlige sektor. Med en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne bortfalder en dokumentationsforpligtelse. Ved at indføre en bagtalegrænse for, hvilke institutioner og virksomheder mv. der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i bestyrelser mv., og ændre indberetningsperioden til hvert andet år begrænses og lettes dokumentationsforpligtelsen i den offentlige forvaltning mv.

Principperne for digitaliseringsklar lovgivning er blevet fulgt. Lovforslaget indebærer i overensstemmelse med princip 1 om enkle og klare regler en forenkling af forpligtelserne for offentlige myndigheder mv. i ligestillingsloven. Der vil således ikke længere være tale om dobbeltindberetning efter hhv. ligestillingslovens §§ 5 og 5 a samt § 11. Endvidere fastsættes den samme afgrænsning på 50 eller flere medarbejdere for alle institutioner og virksomheder mv. i ligestillingslovens § 11.

Afskaffelsen af dobbeltindberetningen er endvidere i overensstemmelse med princip 4 om fælles begreber og genbrug af data.

I overensstemmelse med princip 6 om anvendelse af offentlig infrastruktur anvendes det eksisterende system til indberetning efter ligestillingslovens § 11 fortsat uanset ændringerne.

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

Forslaget har ikke økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Forslaget har ikke klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget har ikke miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdt til EU-retten

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 8. maj 2024 til den 11. juni 2024 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

3F, Akademikerne, Amnesty International, Ankestyrelsen, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, ATP, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Friskoleforening, Dansk Kvindesamfund, Dansk Magisterforening, Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier, Danske Regioner, Dansk Industri, Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig, Djøf, Efterskoleforeningen, FH, Finansforbundet, Finans Danmark, Foreningen af Frie Fagskoler, Foreningen af Katolske Skoler i Danmark, Foreningen af Kristne Friskoler, 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.

11. 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	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Lovforslaget vurderes at have positive implementeringskonsekvenser for det offentlige ved at bidrage til mere overskuelige og enkle forpligtelser for den offentlige sektor. Med en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne bortfalder en dokumentationsforpligtelse. Ved at indføre en bagtalegrænse for, hvilke institutioner og virksomheder mv. der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i bestyrelser mv., og ændre indberetningsperioden til hvert andet år begrænses og lettes dokumentationsforpligtelsen i den offentlige forvaltning mv.	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU- regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke- erhvervsrettet EU-regulering) (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Ligestillingslovens § 2 indeholder en lovteknisk fejl, der er opstået ved lov nr. 2591 af 28. december 2021. Den foreslåede ændring af § 2 har til formål at rette op her på og har ingen indholdsmæssig betydning.

Ligestillingslovens § 2 indeholder et forbud mod forskelsbehandling og definitioner på forskelsbehandling, der for så vidt angår køn er formuleret på baggrund af Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, jf. EU-Tidende 2004 nr. L 373, side 37.

Ligestillingslovens § 2, stk. 1, 1. pkt., fastsætter, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika. Det følger

for køn af direktivets artikel 4, stk. 1, litra a) og b). Ved bestemmelsen forpligtes alle personer, der leverer varer og tjenesteydelser, jf. § 1 a, til at ligebehandle. Ifølge forarbejderne skal formuleringen ”Ingen” forstås således, at ikke blot organisationen eller myndigheden, der leverer varer og tjenesteydelser, men også den enkelte ansatte eller en person tilknyttet myndigheden og organisationen i forbindelse med leveringen er omfattet, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4582-4583. Det betyder, at den enkelte person ikke alene er forpligtet i relation til leveringen af varer og tjenesteydelser, men også i forhold til f.eks. kollegaer i forbindelse med arbejdets udførelse til selve leveringen af varer og tjenesteydelser mv.

Det fremgår af § 2, stk. 1, 2. pkt., at en instruktion om at forskelsbehandle en person pga. køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika også betragtes som forskelsbehandling.

Det følger af forarbejderne, at det er en forudsætning, at den person, der afgiver instruktion har instruktionsbeføjelse eller tilsynsret over for den person, der modtager instruktionen, således at der består et vist over- og underordningsforhold, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4583. Bestemmelsen omfatter særligt forholdet mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, hvor arbejdsgiveren instruerer arbejdstageren om at forskelsbehandle i forbindelse med udførelse af opgaver inden for lovens anvendelsesområde. Også andre forhold, hvor en person har adgang til at instruere en anden person om udførelse af bestemte opgaver, kan være omfattet, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19.

For så vidt angår køn gennemfører bestemmelsen direktivets artikel 4, stk. 4.

Det følger af forarbejderne, at begrebet kønsidentitet dækker over en persons indre og individuelle oplevelse af sit køn, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19. Begrebet kønsudtryk dækker over måden, hvorpå man udtrykker sit køn, f.eks. valg af tøj, frisure, makeup, adfærd, bevægelser og tale. Begrebet kønskarakteristika dækker over de legemlige egenskaber, der kendetegner og differentierer kønnet, f.eks. antallet af X- og Y-kromosomer, typen af indre og ydre kønsorganer, endokrine forhold, skægvækst og brystudvikling.

Det fremgår endvidere af forarbejderne, at forbuddet mod forskelsbehandling finder anvendelse, uanset om den seksuelle orientering, kønsidentiteten, kønsudtrykket eller kønskarakteristika ikke er som antaget

af den, der udøver forskelsbehandlingen, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19. Tilfælde, hvor en person fejlagtigt antages at have f.eks. en bestemt kønsidentitet eller seksuel orientering og forskelsbehandles på grund af den formodede kønsidentitet eller seksuelle orientering, vil således også være omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling.

Samme sted fremgår det, at det forhold, at en person forskelsbehandles på grund af sin seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika udelukker ikke, at personen også kan blive udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn, forstået som enten mand eller kvinde.

Det følger af den gældende bestemmelse i ligestillingslovens § 2, stk. 2, at der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika skal forstås som i stk. 1.

Den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika skal ske ved, at personen, der føler sig krænket, skal sammenlignes med en hypotetisk person. Det indebærer, at ethvert tilfælde, hvor det kan anses for godtgjort, at der i forbindelse med udførelse af opgaver inden for lovens anvendelsesområde er lagt vægt på personens køn, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, er omfattet, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19.

Endvidere er det uden betydning for, om der foreligger direkte forskelsbehandling, om den person, der udøver forskelsbehandlingen, har været motiveret af et ønske om at forskelsbehandle en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Det nærmere motiv kan derimod have betydning ved tilkendelse af godtgørelse.

Endelig fremgår det, at der foreligger direkte forskelsbehandling uanset den reelle eller formodede seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Forbuddet mod direkte forskelsbehandling omfatter således tillige den situation, hvor en person fejlagtigt formodes at have en

bestemt seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, der udfordre den gængse opfattelse af køn i samfundet.

Det fremgår af forarbejderne, at forskelle mellem mænd og kvinder i forbindelse med ydelse af sundhedspleje, som skyldes de fysiske forskelle mellem mænd og kvinder, ikke er tilsvarende situationer og udgør derfor ikke forskelsbehandling, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4583. Endvidere vil der foreligge direkte forskelsbehandling ved ringere behandling af kvinder på grund af graviditet og moderskab og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen. Definitionen svarer til definitionen i graviditetsdirektivet direktiv 92/85/EØF). Bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens § 1, stk. 2, 2. pkt., og gennemfører direktivets artikel 2, litra a).

Definitionen af indirekte forskelsbehandling blev indsat i ligestillingslovens § 2, stk. 3, ved § 1, nr. 5 i lov nr. 434 af 11. maj 2007 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Definitioner af forskelsbehandling og af chikane og sexchikane m.v.). Det fremgår af bestemmelsen, at der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det fremgår af forarbejderne, at der i vurderingen af, om der foreligger indirekte forskelsbehandling, skal lægges mindre vægt på antallet af berørte personer, der ved en kønsskæv effekt af en bestemmelse, betingelse eller praksis stilles ringere, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4583. Definitionen svarer for så vidt angår køn til definitionen i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 2, litra b).

Ligestillingslovens § 2 blev ændret ved lov nr. 2591 af 28. december 2021 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., straffeloven og forskellige andre love (Styrket beskyttelse af lgbti-personer mod forskelsbehandling, hadforbrydelser og hadefulde ytringer og beskyttelse af personer med handicap mod hadefulde ytringer).

Med ændringsloven blev der bl.a. indsat et nyt § 2, stk. 3, i ligestillingsloven, hvorefter der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer, jf. lovens § 1, nr. 6. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det fremgår af forarbejderne, at LGBTI-personer med ændringen også blev omfattet af beskyttelsen mod indirekte forskelsbehandling, og at ændringen ikke havde til hensigt at ændre beskyttelsen mod indirekte forskelsbehandling på grund af køn, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 21.

Desuden fremgår det, at kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika skal forstås som i stk. 1.

Endvidere fremgår det af forarbejderne, at formålet med forbuddet mod indirekte forskelsbehandling tager sigte på at hindre anvendelsen af bestemmelser, betingelser eller praksis, der uanset at de fremtræder neutrale dog alligevel vil stille bl.a. LGBTI-personer særligt ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsvurdering).

Det er ikke noget krav, at den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis alene berører f.eks. homoseksuelle, men kan også finde anvendelse, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, kriterium eller praksis, stiller personer, som har forskellige seksuelle orienteringer, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, ringere end andre personer.

Det må bero på en konkret vurdering, om det pågældende formål er sagligt, og om midlerne er proportionale i forhold til målet. Et eksempel på et sagligt og proportionalt formål vil kunne være at henvise en transperson, som alene har fået foretaget ændring af det juridiske køn, og fortsat fysisk fremstår

som det modsatte køn, til at bade og klæde om i et separat omklædningsrum af hensyn til andres blufærdighed.

Endelig fremgår det af forarbejderne, at i lighed med forbuddet mod direkte forskelsbehandling, er det uden betydning, om den person, der udøver forskelsbehandlingen, har været motiveret af et ønske om at forskelsbehandle en person på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika.

Det fremgår af ændringen af § 2, stk. 3, jf. § 1, nr. 6, i lov nr. 2591 af 28. december 2021, at der i § 2 om indirekte forskelsbehandling blev indsat to nye stykker, stk. 3 og 4. Endvidere fremgår det af ændringen, at det daværende § 2, stk. 4, blev stk. 5.

Ved en forglemmelse blev det eksisterende § 2, stk. 3, ikke ophævet som konsekvens af indsættelsen af det nye § 2, stk. 3.

§ 2, stk. 4, i ligestillingsloven fastsætter, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika ikke indebærer en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Det fremgår af forarbejderne, at bestemmelsen ikke stiller nye krav om særlige fysiske faciliteter, men at der er en forventning om rimelig tilpasning, således at eventuelle udfordringer forsøges løst i mindelighed, når de opstår, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 21-22. Dette ligger i tråd med Ligebehandlingsnævnets praksis.

Rimelig tilpasning er rettet mod enkeltpersoner, hvorimod en pligt med hensyn til særlige fysiske faciliteter vil være rettet mod grupper. Det betyder, at rimelig tilpasning først skal ske, når der opstår et konkret behov, hvorimod en forpligtelse til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed betyder, at den vil skulle iagttages, uagtet om en person fremsætter et ønske om at benytte f.eks. en omklædningsfacilitet.

Lovens § 2, stk. 5, fastsætter, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Bestemmelsen fastsætter en delt bevisbyrde. Kan klageren således fremføre faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er

udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det foreslås, at § 2 nyaffattes. Nyaffattelsen er uden indholdsmæssig betydning og sker af lovtekniske hensyn for at sikre, at der rettes op på fejlen i forbindelse med ændringen af § 2, stk. 3, i lov nr. 2591 af 28. december 2021, hvor den daværende § 2, stk. 3, ikke blev ophævet i forbindelse med indførelsen af den nye § 2, stk. 3.

Det foreslås i § 2, *stk. 1*, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Det foreslås endvidere, at en instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika betragtes som forskelsbehandling.

Den foreslåede § 2, stk. 1, er en direkte videreførelse af den gældende § 2, stk. 1. Nyaffattelsen sker alene af lovtekniske hensyn.

Det foreslås i § 2, *stk. 2*, at der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Den foreslåede § 2, stk. 2, er en direkte videreførelse af den gældende § 2, stk. 2. Nyaffattelsen sker alene af lovtekniske hensyn.

Det foreslås i § 2, *stk. 3*, at der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Den foreslåede § 2, stk. 3, er en direkte videreførelse af § 2, stk. 3, som affattet ved lov nr. 2591 af 28. december 2021. Den foreslåede nyaffattelse sker alene af lovtekniske hensyn og har til hensigt at rette op på den lovtekniske fejl i forbindelse med ændringen af § 2, stk. 3, i 2021.

Det foreslås i § 2, *stk. 4*, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, jf. stk. 1, ikke indebærer en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Den foreslåede § 2, *stk. 4*, er en direkte videreførelse af den gældende § 2, *stk. 4*. Nyaffattelsen sker alene af lovtekniske hensyn.

Det foreslås i § 2, *stk. 5*, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Den foreslåede § 2, *stk. 5*, er en direkte videreførelse af den gældende § 2, *stk. 5*. Nyaffattelsen sker alene af lovtekniske hensyn.

Til nr. 2

Efter ligestillingslovens § 3, *stk. 1*, kan ressortministeren uanset ligestillingslovens § 2 på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

I dag indberetter ressortministrene om dispensationer, der er givet efter ligestillingslovens § 3, *stk. 1*, i forbindelse med ligestillingsredegørelserne, der indsendes hvert tredje år, jf. ligestillingslovens § 5, *stk. 3*.

Efter ligestillingslovens § 6 kan ministeren for ligestilling fastsætte regler om indholdet af de i ligestillingslovens § 5, *stk. 1*, og § 5 a nævnte redegørelser.

Det foreslås, at der i § 3, *stk. 1*, indsættes et nyt 2. *pkt.*, hvorefter en given tilladelse til foranstaltninger til fremme af ligestilling efter 1. *pkt.*, indberettes af den pågældende ressortminister til ministeren for ligestilling.

Med den foreslåede ændring sikres, at ministeren for ligestilling uanset den foreslåede ophævelse af ligestillingslovens §§ 5, 5 a og 6 om ligestillingsredegørelserne, jf. lovforslagets § 1, nr. 4, fortsat vil modtage indberetninger om dispensationer efter ligestillingslovens § 3, *stk. 1*, 1. *pkt.*

Endvidere vil den foreslåede § 3, *stk. 1*, 2. *pkt.*, skabe ensartethed i forhold til ressortministrenes pligt til at indberette dispensationer i

ligebehandlingslovens § 13, stk. 4. Der henvises til ændringen i lovforslagets § 2, nr. 1.

Til nr. 3

Overskriften før § 5 i ligestillingsloven er ”Redegørelser for ligestilling”.

Som konsekvens af den foreslåede ophævelse af ligestillingslovens §§ 5, 5 a og 6 i lovforslagets § 1, nr. 4, foreslås det, at *overskriften* før § 5 i ligestillingsloven ændres til ”Redegørelse og perspektiv- og handlingsplan”.

Med den foreslåede ændring kommer overskriften til at passe til indholdet af den efterfølgende bestemmelse, § 7, om ministeren for ligestillings årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan.

Der henvises til lovforslagets bemærkninger til § 1, nr. 4.

Til nr. 4

I ligestillingslovens §§ 5 og 5 a, er der fastsat regler om, at ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, kommunalbestyrelsen og regionsrådet hvert år skal redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. § 4. samt indholdet af redegørelserne.

I § 6 bemyndiges ministeren for ligestilling til at fastsætte nærmere regler for indholdet af ligestillingsredegørelserne.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 2.1.1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås, at §§ 5, 5 a og 6 ophæves.

Med den foreslåede ændring vil offentlige myndigheder mv. ikke længere være forpligtet til at redegøre for deres arbejde for ligestilling hvert tredje år.

Det bemærkes, at de foreslåede ophævelser ikke påvirker offentlige myndigheders forpligtelse til inden for deres område at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4. Ligeledes vil offentlige myndigheder mv. fortsat være forpligtet til at indberette om kønssammensætningen i den øverste ledelse efter ligestillingslovens § 11.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.1.2.

Til nr. 5

Det fremgår af § 11, stk. 1, i ligestillingsloven, at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i de følgende institutioner og virksomheder m.v.:

- 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 til institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler, eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.
- Kommunale fællesskaber, jf. § 60 i kommunestyrelsesloven, hvis det kommunale fællesskab ikke efter § 60 a i den nævnte lov er undtaget fra Ankestyrelsens godkendelse

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, skal der tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de øverste ledelsesniveauer i de følgende institutioner og virksomheder m.v.:

- De i ligestillingslovens § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1.
- Kommuner.
- Regioner.
- Regionale sygehuse.

Forpligtelserne efter § 11, stk. 1 og 2, gælder, medmindre andet er fastsat ved lov.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 2.2.1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås i § 11, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, 1. pkt., at der efter ”virksomheder m.v.” indsættes ”, hvis de har 50 eller flere medarbejdere”.

Med den foreslåede ændring indsættes en bagatelgrænse for, hvilke institutioner og virksomheder m.v., der skal tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd efter § 11, stk. 1 og 2. Det vil fremover

kun være institutioner og virksomheder m.v., der har 50 eller flere medarbejdere.

Den foreslåede ændring vil medføre, at færre institutioner og virksomheder mv. vil være omfattet af ligestillingslovens regler om måltal og politikker. I dag er institutionerne mv. allerede efter § 11, stk. 4, underlagt en bagatelgrænse, i forhold til hvornår der skal opstilles måltal og udarbejdes en politik for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer. Fremover vil de omfattede institutioner og virksomheder mv. også kun skulle opstille måltal for bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer, hvis institutionen eller virksomheden mv. har mindst 50 medarbejdere.

Ændringen vil således ensrette afgrænsningen af de omfattede institutioner og virksomheder mv. i forhold til forpligtelsen om måltal og politikker, idet grænsen på 50 eller flere medarbejdere vil svare til grænsen for de institutioner mv., der fra 1. januar 2023 er forpligtet til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer efter ligestillingslovens § 11, stk. 4.

Hvis en institution har under 50 medarbejdere, vil den fremover ikke være omfattet af § 11. Hvis institutionen på et senere tidspunkt har mindst 50 medarbejdere, vil institutionen igen være omfattet af § 11 om at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i evt. bestyrelse eller kollektivt ledelsesorgan og på de øverste ledelsesniveauer og skulle opstille måltal mv., hvis der ikke er en ligelig kønssammensætning.

Der er i øvrigt ikke tilsigtet nogen ændring af målgruppen efter § 11, stk. 1 og 2.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 6

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, skal der tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de øverste ledelsesniveauer i de følgende institutioner og virksomheder mv.:

- De i ligestillingslovens § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1.
- Kommuner.
- Regioner.
- Regionale sygehuse.

Det foreslås i § 11, stk. 2, nr. 1, at ændre ”De i § 5, stk. 1, nævnte ministerier” til ”Ministerier”.

Med den foreslåede ændring fjernes henvisningen til ligestillingslovens § 5.

Ændringen er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 4, hvorefter forpligtelsen for ministerier, statslige institutioner og virksomheder til at redegøre for deres arbejde for ligestilling i ligestillingslovens § 5 ophæves, samt lovforslagets § 1, nr. 5, hvor de omfattede institutioner og virksomheder m.v. i § 11 afgrænses til dem, der har 50 eller flere medarbejdere. Denne afgrænsning fulgte tidligere af § 5, stk. 1, 2. pkt., for statslige institutioner og virksomheder, men er ny for ministerier.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring af målgruppen efter § 11, stk. 2, nr. 1.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 7

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 4, 1. pkt., skal de i § 11, stk. 1 og 2, omfattede institutioner og virksomheder mv. opstille måltal og politikker for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Efter § 11, stk. 4, 2. pkt., skal der kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne mv. har 50 eller flere medarbejdere.

Det fremgår af § 11, stk. 4, 3. pkt., at fastlæggelsen 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.

Det foreslås, at § 11, stk. 4, 2. og 3. pkt., udgår.

Med den foreslåede ændring udgår grænsen i § 11, stk. 4, 2. pkt., og beskrivelsen af hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske i § 11, stk. 4, 3. pkt.

Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 5, hvor der indsættes en bagatelgrænse for de omfattede institutioner og virksomheder mv. i ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, samt lovforslagets § 1, nr. 8,

hvortil bestemmelsen om, hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske, fastsættes uændret i et nyt § 11, stk. 5.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 8

Ligestillingslovens § 11 omhandler kønssammensætningen i bestyrelser og på de øverste ledelsesniveauer i den offentlige forvaltning mv. I stk. 1 og 2 fastlægges, hvilke institutioner og virksomheder m.v., der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser mv. og på de øverste ledelsesniveauer.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 3, skal det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i § 11, stk. 1, nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 4, 1. og 2. pkt., skal det centrale ledelsesorgan i de i § 11, stk. 1 og 2, omfattede institutioner og virksomheder mv. opstille måltal og politikker for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne m.v. har 50 eller flere medarbejdere.

Det fremgår af § 11, stk. 4, 3. pkt., at fastlæggelsen 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.

Det foreslås, at der i ligestillingslovens § 11 indsættes et nyt *stk. 5*, hvorefter fastlæggelsen af, hvem der anses som medarbejder efter § 11, stk. 1 og 2, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Den foreslåede ændring vil indebære, at gældende ret om, hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske, videreføres uændret i et nyt stk. 5.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 7, hvor det foreslås, at den gældende § 11, stk. 4, 3. pkt., om fastlæggelsen af medarbejdere ophæves. Der er ikke tilsigtet ændringer i, hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske i forhold til de gældende § 11, stk. 4, 2. og 3. pkt.

Som konsekvens af det nye stk. 5 i § 11, bliver de nuværende 11, stk. 5 og 6, herefter til § 11, stk. 6 og 7.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 9

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, 1. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 8, bliver § 11, stk. 6, 1. pkt., skal de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v., der har opstillet måltal, jf. stk. 3 og 4, indberette om status for opfyldelsen af de opstillede måltal, herunder for, hvorfor man i givet fald ikke har nået det opstillede måltal til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse. Efter § 11, stk. 5, 2. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 8, bliver § 11, stk. 6, 2. pkt., skal der samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4. Efter § 11, stk. 5, 3. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 8, bliver § 11, stk. 6, 3. pkt., gælder indberetningspligten efter 1. pkt. dog ikke for de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Det følger af forarbejderne til bestemmelsen, at der skal indberettes om kønsfordelingen, uanset om denne er ligelig, og der derfor ikke er opstillet måltal og udarbejdet politikker, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 18.

Det foreslås, at § 11, stk. 5, 1. og 2. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 8, bliver § 11, stk. 6, 1. og 2. pkt., ophæves, og at der i stedet indsættes et nyt 1. pkt., hvorefter de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v., hvert andet år skal indberette om kønssammensætningen i bestyrelsen mv. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. stk. 3 og 4, samt om den eventuelt udarbejdede politik, jf. stk. 4, til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse.

Med den foreslåede bestemmelse ændres indberetningsperioden efter ligestillingsloven for de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder mv. fra hvert år til hvert andet år. Ændringen skal ses i

sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 11, om indberetningsperioden til ministeren for ligestilling.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring i indberetningen for de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b. De vil som i dag være undtaget fra indberetningspligten efter ligestillingslovens § 11.

Endvidere præciserer ændringen, at også kønssammensætningen i bestyrelsen mv. og på de øverste ledelsesniveauer skal indberettes til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse.

Kønssammensætningen indberettes allerede i dag i forbindelse med indberetningen efter § 11, stk. 5. Der er med den foreslåede ændring således ikke tilsigtet nogen ændring i, hvilke oplysninger der skal indberettes efter ligestillingslovens § 11.

I øvrigt er der tale om sproglige rettelser, uden indholdsmæssig betydning.

Til nr. 10

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

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at ressortministeren så vidt muligt skal sørge for en ligelig kønsmæssig sammensætning ved udpegning, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, s. 19.

Det foreslås, at § 12, stk. 1, ændres, således at ministeren i stedet for at skulle ”sørge for” en ligelig kønssammensætning af de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer skal ”tilstræbe” en ligelig kønssammensætning.

Med den foreslåede ændring skabes der overensstemmelse mellem intentionen bag reglerne, som den fremgår af bemærkningerne, og ordlyden af § 12, stk. 1, med henblik på at fjerne tvivl om fortolkningen af § 12, stk. 1.

Endvidere vil det ensarte begreberne i ligestillingsloven ved at anvende ”skal tilstræbe” i § 12, stk. 1, som også anvendes i § 11, stk. 1, der forpligter en række institutioner og virksomheder mv. til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer.

Til nr. 11

Ligestillingslovens § 13, stk. 1, fastsætter, at ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, skal indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker til ministeren for ligestilling.

Det fremgår af ligestillingslovens § 13, stk. 4, at ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt oplysninger efter stk. 1 skal gives. I bekendtgørelse nr. 1576 af 19. december 2022 om kønssammensætning i ledelser og bestyrelser m.v. i den offentlige forvaltning m.v. er det fastsat i § 4, at indberetningen skal ske årligt.

Det foreslås i § 13, stk. 1, at der efter ”skal” indsættes ”hvert andet år”.

Den foreslåede ændring vil indebære, at indberetningsperioden for ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet og det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab ændres fra hvert år til hvert andet år.

Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 9, der ændrer indberetningsperioden for oplysninger om måltal mv. efter § 11. Indberetningerne vil som i dag følge hinanden og ske i en samlet indberetning.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring af indberetningen i øvrigt. Bekendtgørelsen vil blive revideret.

Til nr. 12

Ligestillingslovens § 13, stk. 1, fastsætter, at ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, skal

indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker til ministeren for ligestilling.

Det foreslås, at § 13, stk. 1, affattes, således at det fremgår, at ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, skal indberette om de i § 11, stk. 6, nævnte oplysninger.

Med den foreslåede ændring præciseres det, at de oplysninger, som indberettes af ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, til ministeren for ligestilling, svarer til de oplysninger, som de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v. efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 8, bliver stk. 6, skal indberette til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse.

Der er med den foreslåede ændring ikke tilsigtet nogen ændring i, hvilke oplysninger der skal indberettes til ministeren for ligestilling efter ligestillingslovens § 13.

Til nr. 13

Ligestillingslovens § 13, stk. 2, 1. pkt., fastsætter, at bestyrelser, der er omfattet af ”§ 11, stk. 1, nr. 1 eller 2,” efter anmodning skal give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v.

Det foreslås, at ”2,” i § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres til ”2”.

Med den foreslåede ændring slettes et overflødigt komma, der ved en fejl blev indsat ved den seneste ændring af ligestillingslovens § 13, jf. § 1, nr. 13, i lov nr. 576 af 10. maj 2022 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.).

Ændringen har ingen indholdsmæssig betydning.

Til § 2

Til nr. 1

I § 13, stk. 1 og 2, i lovebekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. med senere ændringer (herefter ligebehandlingsloven), fastsættes mulighed for, at en ressortminister under nærmere omstændigheder kan give dispensation til at fravige lovens §§ 2-6 om ligebehandling af kvinder og mænd.

Efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 4, skal de i § 13, stk. 1 og 2, nævnte fravigelser indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

Indberetningsperioden på hvert andet år blev indført i 2000 med lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd, der nyaffattede ligebehandlingslovens § 13, herunder stk. 4, jf. lovens § 25, nr. 2. Indberetningsperioden svarede til den, der blev indført for ligestillingsredegørelserne i ligestillingslovens § 5 med samme lov.

Ligestillingslovens §§ 5 og 5 a, der omhandler ligestillingsredegørelserne, blev ændret i 2019 med lov nr. 487 af 30. april 2019 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Forenkling af reglerne om indberetning af ligestillingsredegørelser). Ved lovændringen blev bl.a. indberetningsperioden af ligestillingsredegørelserne ændret fra hvert andet år til hvert tredje år, og datoen for indberetningen blev ændret fra 1. november til 1. juni i ligestillingslovens § 5, stk. 1, og § 5 a, stk. 3, jf. lovens § 1, nr. 1, 6 og 10.

Ligebehandlingslovens § 13, stk. 4, blev ikke ændret i forbindelse med ændringen af ligestillingslovens regler om ligestillingsredegørelser.

I dag indberetter ressortministrene i praksis om dispensationer, der er givet efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 1 og 2, jf. ligebehandlingslovens § 13, stk. 4, samt ligestillingslovens § 3, stk. 1, i forbindelse med ligestillingsredegørelserne, der indsendes hvert tredje år, jf. ligestillingslovens § 5, stk. 3.

Det foreslås, at ”mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2022” i § 13, stk. 4, udgår.

Med den foreslåede ændring vil indberetningen til ministeren for ligestilling ikke længere være knyttet op til ligestillingsredegørelserne, som foreslås afskaffet i lovforslagets § 1, nr. 4. Derudover vil der med ændringen ikke længere være angivet en tidsgrænse for, hvor ofte en ressortminister som

minimum skal indberette om dispensationer efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 1 eller 2.

Kravene til indberetning til ministeren for ligestilling vil med den foreslåede ændring, sammen med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 2, ensrette kravene til indberetninger af dispensationer til ministeren for ligestilling efter reglerne i ligebehandlingsloven og ligestillingsloven.

Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. januar 2025.

Det foreslåede vil medføre, at de foreslåede ændringer i ligestillingsloven og ligebehandlingsloven vil finde anvendelse fra og med den 1. januar 2025.

Det foreslås i *stk. 2*, at bestemmelserne i ligestillingslovens § 11, stk. 6, og § 13, stk. 1, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 9 og 11, om indberetning af måltal og politikker første gang finder anvendelse for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.

Det foreslåede vil medføre, at indberetningerne om kønssammensætningen i bestyrelsen mv. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. § 11, stk. 3 og 4, samt om den eventuelt udarbejdede politik, jf. § 11, stk. 4, fra den 1. januar 2025 alene vil skulle ske hvert andet år og første gang i 2026.

Endvidere vil det foreslåede medføre, at institutioner og virksomheder mv., der har færre end 50 medarbejdere ved ikrafttrædelsen af denne lov, ikke skal indberette efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, der bliver stk. 6, jf. lovforslagets § 1, nr. 8, for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2024 eller senere.

Det gælder også for institutioner og virksomheder mv., der efter gældende ret er omfattet af ligestillingsloven § 11, stk. 1 og 2, men som har færre end 50 medarbejdere pr. 1. januar 2025. Det skyldes, at indberetningen i ligestillingslovens § 11 er bagudrettet.

Med ændringen vil de institutioner og virksomheder mv., der fra 1. januar 2025 ikke længere vil være omfattet af forpligtelserne i ligestillingslovens § 11 som følge af den foreslåede minimumsgrænse på mindst 50 medarbejdere, heller ikke skulle indberette efter ligestillingslovens § 11 i 2025 og fremadrettet.

Loven skal ikke gælde for Færøerne og Grønland, da ligestillingsloven og ligebehandlingsloven ikke gælder og ikke kan sættes i kraft for Færøerne og Grønland, jf. ligestillingslovens § 31 og ligebehandlingslovens § 21.