

Høringsnotat – lovforslag om ændring af ligestillingsloven

Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
www.lige.dk
Telefon 2268 8565
E-post lige@lige.dk

I. Indledning

Forslaget om lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd blev sendt i høring den 29. juni 2012 med svarfrist den 20. august 2012.

Formålet med lovforslaget er, sammen med en række ændringsforslag på Erhvervs- og Vækstministeriets område, at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser mv.

Lovforslaget medfører, at der for de statslige bestyrelser m.v. skal fastsættes måltal for antallet af det underrepræsenterede køn i de bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektive organer m.v., der er omfattet af ligestillingslovens regler. Statslige virksomheder og institutioner skal endvidere udarbejde politikker for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer generelt. Derudover skal der afrapporteres om fremdriften på måltal mv.

Endvidere ophæves revisionsbestemmelsen i lov nr. 484 af 12. juni 2009 samt den nuværende mulighed for at gøre forskel mellem kvinder og mænd i forbindelse med beregning og tegning af præmier og ydelser

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har modtaget 39 skriftlige høringssvar fra eksterne organisationer m.v. Lovforslaget har været sendt ud i en bred kreds til 111 høringsparter.

Høringssvarene har alene haft bemærkninger i forhold til forslaget om at indføre måltal og politikker for de statslige virksomheder og institutioner. Ingen havde bemærkninger til lovforslagets øvrige indhold. Derudover er der et par bemærkninger om ligestillingsarbejdet generelt, der falder uden for lovforslagets indhold.

Følgende høringsparter havde ingen bemærkninger til lovforslaget: Rigsrevisionen, Forbrugerrådet, Ligebehandlingsnævnet, Danske Revisorer, De Samvirkende Købmænd, Advokatrådet, CFU, Danske Regioner, KTO, KL, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, og Aalborg Universitet.

Følgende havde bemærkninger til lovforslaget: Dansk Erhverv, Institut for Menneskerettigheder, IT-Universitetet, Finansforbundet, Dansk Kvindesamfund, FTF, LO, Djøf, DTU, Kvindeforbund, DI, Lederne, Dansk Byggeri, DSB, Post Danmark, ATP, Landbrug & Fødevarer, LD, Kvinderådet, Komitéen for god selskabs-

Ligestillingsafdelingen

Dato: 1. august 2012
J.nr. 2012 - 2963
/ankhm



ledelse, HK, IDA, Københavns Universitet, Danske Advokater, Dansk Arbejdsgiverforening og Novo Nordisk.

Side 2

II. De væsentligste bemærkninger til lovforslaget

I det følgende gennemgås høringsvarene og kommentarer hertil. Da mange af høringsvarene omhandler de samme emner, er høringsnotatet rubriceret efter tema, hvorefter høringsparterne, der har anført temaet, angives. En række høringsvar er stilet til både Erhvervs- og Vækstministeriet og Ministeriet for Ligestilling og Kirke, der henvises derfor i det følgende til Erhvervs- og Vækstministeriets høringsvar, for så vidt angår bemærkninger, der primært vedrører deres forslag til ændring af selskabsloven m.v.

For detaljerede oplysninger om høringsvarenes indhold, henvises til bilaget med de fremsendte høringsvar.

1. Generelle bemærkninger

Overordnet er høringsparterne positive overfor den foreslåede model, og der er generelt enighed om målsætningen om at fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de statslige institutioner og virksomheders øverste ledelsesorganer.

Parterne finder det positivt, at lovforslaget ikke alene retter sig mod det øverste ledelsesorgan, men mod ledelsesniveauerne generelt. Modellens fleksibilitet og bredde anerkendes, og der gives udtryk for, at de foreslåede forpligtelser til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn og udarbejde en politik for det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt, kan motivere og stimulere virksomhederne til at arbejde med at fremme kvinder i ledelse og bestyrelser.

Flere giver udtryk for, at det er vigtigt, at man lægger vægt på kompetencer, kvalifikationer, evner og erfaring frem for køn, og er tilfredse med, at der kan være saglige begrundelser for ikke at kunne nå et måltal. Flere udtrykker tilfredshed med, at der ikke er tale om en kvotemodell.

Enkelte finder dog, at selvom modellen er et skridt i den rigtige retning, så er lovforslaget for vagt i valget af redskaber, overvågning og sanktioner, og at de derfor tvivler på, at det vil have den ønskede effekt.

Endvidere udtrykkes der bekymring for, om de økonomiske og administrative byrder er sat for lavt. Ligesom evalueringen af udviklingen som følge af lovforslaget bør indregnes i byrderne.

Dansk Byggeri har som de eneste nævnt, at de ikke kan støtte forslaget.

Kommentar:

På baggrund af høringsvarene vurderes det, at lovforslaget har fundet en passende balance mellem at stille konkrete krav til virksomhederne om at bidrage til en mere ligelig kønssammensætning i de danske virksomheder og institutioners bestyrelser og ledelsesniveauer generelt og samtidig sikre en fleksibilitet for de enkelte virksomheder.



Modellen i lovforslaget er valgt ud fra en afvejning af, at frivillige initiativer de seneste år ikke har medført en tilstrækkelig positiv udvikling, og at der med specifikke kvotekrav for sammensætningen af bestyrelsen gribes ind i ledelsesretten til at sammensætte den mest kompetente bestyrelse. Regeringen finder, at frivillige initiativer ikke har været tilstrækkeligt effektive, og at der er brug for konkrete tiltag i form af regulering, men at kvotekrav ikke er en hensigtsmæssig reguleringsform. Regeringen foreslår derfor en model, der tager højde for begge aspekter. Ved at kombinere fleksibilitet med krav om transparens er det hensigten at få virksomhederne til mere ambitiøst at engagere sig i arbejdet med at fremme den lige fordeling mænd og kvinder i bestyrelser.

De økonomiske- og administrative byrder vil med tiden mindskes, når virksomhederne/institutionerne er blevet vant til at arbejde med området. Men det er samtidig vurderingen, at ulemperne for virksomhederne modsvares af lovforslagets formål om at skabe fremdrift i antallet af kvinder i bestyrelser modsvares ulemperne. For det statslige område vurderes byrderne som mindre end på det private, idet de statslige institutioner og virksomheder allerede i dag er forpligtet af ligestillingslovens målsætninger.

2. Specifikke bemærkninger til lovforslaget inddelt i emner

2.1. Kompetenceudvikling af virksomhederne

Institut for Menneskerettigheder, Dansk Kvindesamfund, LO, KVINFO, Kvinderådet, Finansforbundet og HK anfører alle, at der er et lavt vidensniveau i virksomhederne om arbejdet med lovforslagets værktøjer, og at der er risiko for at det vil gå ud over lovforslagets effekt. De foreslår derfor, at der ydes bistand til virksomhederne i form af rådgivning. Der foreslås derudover, at Ministeriet for Ligestilling og Kirke evt. sammen med Erhvervs- og Vækstministeriet, arbejdsmarkedets parter, Kvinderådet, m.v. udarbejder informationsmateriale til virksomhederne med gode bud på, hvordan man arbejder med ligestilling i relation til bestyrelsessammensætningen og personalet.

Kommentar:

Der eksisterer i dag allerede en lang række frivillige redskaber til at arbejde med køn og ledelse i virksomheder og institutioner. Bl.a. har Komitéen for god selvledelse lavet en opsamling, hvor man kan søge inspiration. Desuden har f.eks. CBS (Copenhagen Business School) forskning og viden på området.

Der findes endvidere en lang række konsulenter på området, der kan rådgive virksomhederne, ligesom en lang række virksomheder allerede i en årrække har arbejdet med køn og ligestilling i deres virksomhed. Bl.a. kan nævnes de virksomheder, der var med i "Charter for flere kvinder i ledelse" og Operation Kædereaktion – anbefalinger for flere kvinder i bestyrelser", hvis erfaringer man kan læse om på Ministeriet for Ligestilling og Kirke hjemmeside www.miliki.dk.

Det vurderes, at virksomhederne selv, er de bedste til at vide, hvilke redskaber og metoder, der passer ind i deres virksomhed og situation. Det vil derfor som udgangspunkt være op til virksomhederne at søge viden herom, og tilpasse det efter deres behov.



Desuden har flere af de faglige organisationer viden, de kan bidrage med til virksomhederne. Det er derfor ministeriets opfattelse, at den viden, de redskaber, den inspiration og de metoder, som de enkelte virksomheder har behov for, allerede eksisterer derude

Da en række af høringsparterne har foreslået, at der udarbejdes en vejledning/guide til virksomhederne, så virksomhederne har et hjælpemiddel i fastsættelsen af måltal og udarbejdelsen af politikker vil Erhvervsstyrelsen i samarbejde med relevante erhvervsorganisationer udarbejde en vejledning efter lovens vedtagelse.

2.2. Løbende opfølgning af loven

Institut for Menneskerettigheder finder, at der er behov for en styrkelse af opfølgning af lovforslaget.

Dansk Kvindesamfund opfordrer til, at der løbende evalueres for at følge op på hvilken effekt lovforslaget har, at resultaterne offentliggøres, og at man bliver mere eksplicit omkring, hvordan man vil sikre at loven følges af virksomhederne. Overvågning af området er af afgørende betydning.

FTF mener, at det er vigtigt, at lovforslaget følges op med en tæt overvågning og en effektmåling af de ændrede lovbestemmelser, så de berørte virksomheder tilskyndes at opstille ambitiøse mål, og der sker en systematisk erfaringsudveksling og vidensopsamling af effekten af de forskellige initiativer.

LO mener, at der er behov for et monitorerende og opfølgende element, der skal bidrage til, at de ønskede forandringer sker, og om et større samfundsansvar kan aflæses på baggrund af bestemmelsen. Det vil være en vigtig rettesnor for, i hvilket omfang vi kan forvente, at en redegørelse for kvinder i ledelse vil afføde ændret praksis. Effekten fra de kommunale, regionale og statslige ligestillingsredegørelser vil kunne pege på gode hensigter, men desværre ingen ændret adfærd eller praksis til fremme af ligestilling og udfordring af status quo.

KVINFO foreslår, at Ministeriet for Ligestilling og Kirke ikke bare overvåger området, men også interagerer med virksomhederne i forbindelse med at gennemføre kontrol med og følge op på de indberettede måltal og politikker.

HK mener, det er vigtigt, at der ved en evaluering ikke kun er fokus på den formelle overholdelse af loven, men på den reelle. Der bør etableres en offentlig database, med de årlige oplysninger om selskabernes bestyrelsessammensætning, måltal m.v., da der derved sikres en høj grad af synlighed. Lovgiver bør sikre at der er en nem offentlig adgang til disse oplysninger, når man ikke vil pålægge virksomhederne at lægge oplysningerne på nettet. Der vil være behov for initiativer, hvor forskellige forskningsinstitutioner løbende bliver sat til at belyse forskellige aspekter af loven. F.eks. de gode cases, implementeringsvanskeligheder, kendskab m.v.

IDA finder, at det principielt er godt, at der skal redegøres for status for opfyldelsen af måltal og udarbejdelsen af en politik, men at det ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt. I forholdet til de virksomheder, der ikke opnår de opstillede måltal, eller hvor politikken ikke er tilstrækkelig ambitiøs, er der behov for løben-



de opfølgning og evt. bistand til at give inspiration og viden, der kan hjælpe dem videre.

Kommentarer:

Indberetningerne via ligestillingsredegørelserne mv. til ressortministeren gør, at henholdsvis ressortministeren, der har en pligt til at sikre fremdrift inden for sit ressort og ligestillings- og kirkeministeren hele tiden har overblik over udviklingen på området.

Ressortministeren får derved lejlighed til at rette henvendelse til institutioner/virksomheder, der ikke lever op til deres forpligtelse i medfør af ligestillingslovens § 11, om at opstille måltal og udarbejde en politik, og dermed sikre en udvikling i måltallene. Måltallene vil blive offentliggjort i forbindelse med ligestillingsredegørelserne på www.ligestillingidanmark.dk.

Vedrørende opfølgning i forhold til de statslige aktieselskaber er disse omfattet af reglerne i årsregnskabsloven, og der henvises til Erhvervs- og Vækstministeriets høringsnotat.

2.3. Evaluering af loven

Institut for Menneskerettigheder finder, at den i lovforslaget nævnte evaluering skal lægges i fastere rammer, f.eks. i form af en revisionsbestemmelse.

Dansk Kvindesamfund mener, at det vil være mest hensigtsmæssigt, hvis lovforslaget bliver mere eksplicit i, hvor stor en andel kvindelige bestyrelsesmedlemmer, der skal være i de forskellige brancher om 3-4 år for at lovforslaget har været succesfuldt.

LQ ønsker, at der indsættes en revisionsbestemmelse.

Landbrug & Fødevarer opfordrer regeringen til at lade de foreslåede regler virke i minimum fire år, før man evaluerer forslaget. Det skyldes, at det typisk vil tage fire år at foretage de nødvendige udskiftninger i bestyrelserne.

Kommentarer:

Det fremgår allerede af lovforslaget, at loven vil blive evalueret efter 3-4 år, hvorefter man politisk vil tage stilling til, hvad der videre skal ske, herunder om der er behov for en revision af lovforslaget. Der er ikke noget fast kriterium for, hvornår loven er en succes. Det vigtigste vil være, at man kan se, at der er sket en udvikling. Målsætningen er således at skabe bedre vilkår for det underrepræsenterede køn, og succeskriteriet er at få flere kvinder ind i bestyrelseslokalerne m.v.

Alt efter hvad en evaluering viser, og hvordan man ønsker det videre forløb, kan man, såfremt man ønsker ændringer i lovgivningen, fremsætte forslag til ændring af loven. Dette vil naturligt ske på baggrund af både den løbende opfølgning og en egentlig evaluering.



Det bemærkes endvidere, at en revisionsbestemmelse, hvorefter en lov pr. automatik skal revideres er temmelig ressourcekrævende, idet loven så skal i Folketinget, selvom der måske ikke er noget, der skal ændres. Det vurderes derfor mest hensigtsmæssigt, at der tages stilling til en eventuel revision på baggrund af evalueringen.

2.4. Information om de nye forpligtelser

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at det bør overvejes om de forpligtede virksomheder og institutioner har behov for vejledning om, at de er omfattet af reglerne.

LQ oplyser, at en fare ved lovforslaget er ukendskab til loven, så virksomhederne ikke ved, at de er forpligtet i forhold til den. Det ligger derfor en udfordring kommunikativt at gøre opmærksom på loven og skabe motivation hos virksomhederne.

Kommentarer:

Det gælder for dette lovforslag som for alle andre lovforslag, at det ved vedtagelsen bliver kundgjort i Lovtidende.. Derudover vil der i forbindelse med vedtagelsen blive sendt en pressemeddelelse ud, ligesom der vil blive gjort opmærksom på lovforslagene på hjemmesiden i bl.a. Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Desuden vil måltal og politik blive efterspurgt i forbindelse med indberetningen til ressortministrene.

Det samme gør sig gældende i forhold til de private virksomheders afrapportering i deres årsrapport. Det vurderes således ikke, at der er behov for yderligere informationsaktiviteter.

2.5. Vil lovgivningen blive overholdt

HK finder, at lovforslaget indeholder betydelige faldgrupper, fordi det vil være relativt nemt at bringe sig på den rigtige side af loven uden reelt at arbejde for en større grad af kønsmæssig ligestilling i virksomhederne. Der er risiko for, at loven alene kommer til at regulere de "gode" virksomheder, mens de der ikke ønsker at bidrage, relativt nemt kan omgå loven.

Kommentarer:

Regeringen har tillid til, at virksomhederne og institutionerne overholder dansk lovgivning. Dertil kommer, at indførelsen af oplysningskravet om virksomhedens samfundsansvar i årsregnskabsloven har været en succes. En undersøgelse fra 2010 fra Erhvervsstyrelsen, Foreningen af Statsautoriserede Revisorer og Copenhagen Business School viser således, at yderligere ca. 50 pct. af virksomhederne efter lovens ikrafttrædelse redegjorde for samfundsansvar i årsrapporten for første gang. En undersøgelse af 2. års rapportering viser også, at modellen har ført til en markant forbedring af kvaliteten af virksomhedernes rapportering. Det skyldes bl.a., at virksomhederne med denne model oplever, at samtidig med at der skabes en reguleringsmæssig tilskyndelse i forhold til at tage et samfundsansvar, indeholder lovgivningen tilstrækkelig fleksibilitet til, at virksomheden kan arbej-



de med samfundsansvar set ud fra virksomhedens kerneforretning og øvrige relevante vilkår.

Side 7

2.6. Regioner og kommuner

KVINFO, Kvinderådet og IDA finder det vigtigt, at både private og offentlige virksomheder er omfattet af lovforslaget, og undrer sig over, at lovændringen ikke omfatter regioner og kommuner, da man derved udelukker områder, hvor der i høj grad ikke er ligestilling i de øverste ledelseslag, og man derved udelukker f.eks. hele sundheds- og uddannelsesområdet.

Kommentarer:

Politisk er der truffet det valg, at regioner og kommuner ikke er omfattet af lovforslaget. Dette er begrundet i kommunernes ret til selvbestemmelse. Endvidere gør den "danske" princip, at der er tale om et helt andet område end på det statslige område. Mange bestyrelsesmedlemmer i kommunale virksomheder er f.eks. folkevalgte kommunalpolitikere. Regeringen har i forlængelse af lanceringen af "den danske model" i maj 2012 opfordret kommuner og regioner til at udarbejde fælles retningslinjer for, hvordan man på regionalt eller kommunalt plan kan fremme kvinder i ledelse, hvilket fremgår af Regioners økonomi aftale for 2013 og kommunernes økonomiaftale for 2013.

2.7. Snitflade mellem ligestillingsloven og selskabsloven/årsregnskabsloven

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at det direkte i lovteksten eller som minimum i lovforslagets bemærkninger fastsættes under, hvilke betingelser de foreslåede pligter i § 11, stk. 3 og 4, opstår, ophører og genopstår.

DSB har anført, at deres rapporteringsforpligtelse ikke fremgår tydeligt nok. Er DSB omfattet af ligestillingsloven, der indberetter via Transportministeriet, eller er de som statsligt aktieselskab omfattet af processen i forbindelse med aflæggelse af årsregnskab.

DI mener, at virksomheder med en ligelig kønsfordeling bør undtages fra pligten til at opstille måltal og udarbejde en politik.

Kommentarer:

Det vurderes, at der i de tilfælde, hvor der foreligger en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, ikke er behov for at stille krav om at opstille et måltal. Oplysningen om den ligelig kønssammensætning skal dog fremgå af indberetningen til ressortministeren.

Det bemærkes, at virksomhederne/institutionerne naturligvis vil være omfattet af kravet om opstilling af måltal, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig kønssammensætning.

På sammen måde vurderes det hensigtsmæssigt, at pligten til at udarbejde en politik ikke gælder, når der foreligger en ligelig kønsfordeling af henholdsvis mænd og kvinder i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Herved forstås de øvrige



underliggende ledelsesorganer i virksomheden, der ikke kan henføres under det øverste ledelsesorgan. Virksomhederne har en ligelig kønsfordeling, når der er en kønsmæssig sammensætning på minimum 40/60. Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af indberetningen til ressortministeren. Det bemærkes, at de statslige institutioner og virksomheder igen vil være omfattet af kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Vedrørende spørgsmålet fra DSB, så fremgår det af forslag til ændring af ligestillingslovens specielle bemærkninger til § 1, nr. 2, at for så vidt angår selvstændige offentlige virksomheder oprettet ved lov, vil fastlæggelsen af, om de kan henregnes til den statslige forvaltning (altså § 11, stk. 1), i høj grad bero på, hvordan lovgiver konkret har forholdt sig hertil i loven. I bemærkningerne til det lovforslag, hvorved DSB blev etableret, fremgår det, at DSB i kraft af sin status som selvstændig offentlig virksomhed er en del af den offentlige forvaltning og dermed omfattet af offentlighedsloven, forvaltningsloven og lov om Folketingets Ombudsmand.

Det fremgår ligeledes af forslag til ændring af ligestillingslovens bemærkninger, at § 11, stk. 2 er subsidier i forhold til stk. 1, og at Institutioner og virksomheder kun er omfattet af stk. 2, såfremt de ikke kan henregnes til den statslige forvaltning jf. stk. 1.

DSB er derfor omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1 om at skulle have en ligelig kønsmæssig sammensætning i sin bestyrelse m.v. Da DSB er et statsligt aktieselskab skal DSB indberette om status for måltal og den udarbejdede politik i henhold til årsregnskabsloven jf. § 11, stk. 5 i lovforslagets § 1, nr. 2..

Som det fremgår af lovforslagets bemærkninger, træffer ressortministeren afgørelse, hvis der er tvivl om, hvorvidt en institution eller virksomhed er omfattet af stk. 2.

2.8. Administrative – og økonomiske byrder

KVINFO er helt uenig i estimeringen af hvor lang tid det vil tage at udarbejde politik og opstille måltal på området, da der skal oparbejdes en ny kompetence i institutionerne/virksomhederne.

Dansk Erhverv, DI og Dansk Byggeri finder, at de administrative og økonomiske byrder er lavt sat.

Dansk Kvindesamfund mener, at lovforslaget ligeledes bør inddrage de administrative og økonomiske byrder, der vil være for at evaluere udviklingen.

Kommentarer:

Der henvises til høringsnotatet fra Erhvervs- og Vækstministeriet, for så vidt angår de private virksomheder. For så vidt angår de statslige virksomheder/institutioner, er disse allerede i dag forpligtet af bl.a. ligestillingslovens § 11 og § 13, om indberetning via ligestillingsredegørelserne om kønssammensætningen af deres bestyrelser m.v..



Det vurderes derfor ikke, at der vil være tale om en stor byrde at pålægge disse institutioner/virksomheder at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i deres øverste ledelsesorganer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres ledelsesniveauer generelt. Der vil naturligvis være tale om en ekstra arbejdsbyrde det første år med at udarbejde en politik, men herefter vurderes det ikke, at der vil være tale om en væsentlig større administrativ – og økonomisk byrde.

Det er regeringens opfattelse, at reglerne er nødvendige for at skabe en reel udvikling i kønssammensætningen af bestyrelser og andre ledelsesorganer. Det vurderes, at de ligestillingsmæssige hensyn opvejer de administrative byrder.

2.9 Hvilke ledelsesniveauer forpligtes i forhold til udarbejdelse af politikken?

Institut for Menneskerettigheder vurderer, at de, der er omfattet af loven, har behov for en mere tydelig beskrivelse af forpligtelsen til at udarbejde en politik. Er det øverste ledelsesniveau omfattet af pligten til at udarbejde en politik, er der tale om en generel politik for hele virksomheden/institutionen eller en politik for hvert ledelsesniveau.

Dansk Kvindesamfund mener, at man bør se på bagatelgrænsen, så virksomheder med under 50 ansatte også udarbejder en politik.

Kommentarer:

Det fremgår af bemærkningerne, at politikken skal beskrive selskabets indsats for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i institutionens eller virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Det er hensigten, at det er op til virksomheden/institutionen selv at beslutte, om de ønsker at lave en generel politik for hele virksomheden, eller om den skal være mere detaljeret og f.eks. have fokus på hvert enkelt ledelsesniveau.

Hensigten er, at der gives fleksibilitet til virksomhederne til selv at bestemme, hvordan man vil udforme sin politik. Det vil være helt afhængig af den enkelte virksomheds situation, og hvor langt de ellers er i ligestillingsarbejdet.

Bagatelgrænsen er fastsat ud fra, at virksomheder med færre end 50 ansatte, måske kun har 1-5 ledere ansat. Der er derfor foretaget den vurdering, at det vil være uforholdsmæssigt bebyrdende at skulle pålægge en virksomhed eller institution at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer for 1 til måske 4-5 ledere.

I forhold til udarbejdelse af en politik for flere kvinder i ledelse, er det præciseret i bemærkningerne, at det er op til den enkelte virksomhed at beslutte, om de ønsker at lave en generel politik for hele virksomheden, eller om den skal være mere detaljeret og f.eks. have fokus på hvert enkelt ledelsesniveau. Hensigten er, at der gives fleksibilitet til virksomhederne til selv at bestemme, hvordan man vil udforme sin politik. Det vil bl.a. være afhængig af den enkelte virksomheds situation, hvor langt de er i ligestillingsarbejdet mv..



2.10 Offentliggørelse af virksomhedernes måltal og politik

Dansk Kvindesamfund opfordrer til, at man forpligter de virksomheder, der er omfattet af loven til at offentliggøre deres redegørelse et sted. F.eks. via et link på virksomhedens hjemmeside.

DIØF foreslår offentliggørelse af virksomhedernes mål og deres succes med at opfylde dem bliver samlet på en officiel hjemmeside – evt. med tilknyttet smiley-ordning.

Kommentarer:

De statslige virksomheder og institutioner vil skulle indberette via ligestillingsredegørelserne jf. ligestillingslovens § 13, stk. 1. Ligestillingsredegørelserne offentliggøres på egen hjemmeside www.ligestillingidanmark.dk.

De statslige aktieselskaber indberetter i henhold til den foreslåede ændring i årsregnskabsloven jf. § 4 i forslag til ændring af selskabsloven m.v. Virksomheder, der skal aflægge årsrapport efter reglerne i årsregnskabsloven, er forpligtet til inden for en given frist at indsende årsrapporten til offentliggørelse i Erhvervsstyrelsen. Offentligheden kan efter offentliggørelse på www.cvr.dk få indblik i virksomhedernes årsrapporter. I forbindelse med indførelsen af digitale regnskaber vil regeringen overveje mulighederne for at gøre oplysninger på dette område lettere tilgængelige, f.eks. i form af en særlig database.

2.11 Måltal

Dansk Kvindesamfund undrer sig over, at der ikke pålægges de statslige virksomheder/institutioners øverste ledelse at opstille måltal for, hvor mange af det underrepræsenterede køn, der skal indgå i de øverste ledelsesorganer, da man derfor undlader at følge de anvisninger, som man ved lov pålægger de private virksomheders øverste ledelse. Det vil have en vigtig signalværdi, hvis regeringen selv sætter måltal for, hvor mange af det underrepræsenterede køn, der bør være i en virksomheds/institutions bestyrelse, når staten er arbejdsgiver.

LØ mener, at der bør ske en skærpelse ifht. § 11, stk. 2 fra afbalanceret til ligelig kønsmæssig sammensætning. Ligesom formuleringen "så vidt muligt" i stk. 2 ikke er tilstrækkeligt.

KVINFO undrer sig over differentieringen mellem de to typer af virksomheder, der er omfattet af § 11, stk. 1 og 2, da der alene er tale om anbefalinger.

DIØF mener, at regeringen bør give virksomhederne en mere tydelig rettesnor for indsatsen, eksempelvis minimum 30 pct. i 2015 og 40 pct. i 2020.

Kommentarer:

Som det fremgår af lovforslagets § 1 vedrørende ændring af ligestillingslovens § 11, så pålægges også de statslige virksomheder og institutioner, at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i de statslige virksomheder og institutioners øverste ledelsesorgan m.v.



Der er ikke tiltænkt nogen ændring i den eksisterende sondring i ligestillingslovens § 11, hvorved man sondrer mellem et mere skærpet krav i § 11, stk. 1, nemlig en ligelig kønssammensætning for virksomheder og institutioner, der er en del af den statslige forvaltning, og et mere lempeligt krav i stk. 2 om en afbalanceret kønsmæssig sammensætning, der bl.a. gælder for statslige aktieselskaber.

Modellen er tiltænkt som en fleksibel model, hvor virksomhederne selv forpligter sig til, at der sker en udvikling på området.

2.12. Indberetningspligten

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at der fastlægges tydelige regler for den samlede indberetningspligt vedrørende den aktuelle kønssammensætning og de opstillede måltal, og at dette sker enten i ligestillingsloven eller ved regler fastsat af ressortministeren, herunder hvilke oplysninger, der skal gives, hvordan og på hvilket tidspunkt.

KVINFO er betænkelig ved, at afrapporteringen skal integreres i ligestillingsregørelserne, da der i forvejen mangler viden om, hvorvidt disse fungerer.

Københavns Universitet indstiller, at der ikke medfølger tunge administrative afrapporteringer m.v. ved implementering af og opfølgning på loven eller omfattende indberetning, med forklaringer på, hvorfor man f.eks. ikke har levet op til de indmeldte måltal. Det anbefales derfor, at man benytter ligestillingsregørelserne som afrapporterings redskab hvert andet år, og at der ikke skal ske afrapportering hvert år.

Kommentarer:

Der er i lovforslaget § 1, nr. 5 stillet forslag til en ny § 13, stk. 1, der pålægger ressortministrene at indberette om de statslige institutioner og virksomheders opstillede måltal, om fremdriften heri samt oplyse om de udarbejdede politikker til Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

Det fremgår af de specielle bemærkninger til bestemmelsen, at ressortministrene skal indberette det opstillede måltal, forholdet af mænd og kvinder i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan – eksklusiv evt. medarbejdervalgte medlemmer – og konkludere, om det opstillede måltal er nået eller ikke er nået. Har en institution eller virksomhed ikke nået det opstillede måltal, skal der tilføjes en begrundelse herfor.

Derudover skal ressortministeren ved indberetningen oplyse om den udarbejdede politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres ledelsesniveauer generelt i de statslige institutioner og virksomheder på ministerens ressort, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

Desuden gives i § 13, stk. 1, ministeren for ligestilling og kirke hjemmel til at kunne fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.

Det er tiltænkt, at dette vil ske med udstedelse af en bekendtgørelse.

Som det fremgår af bestemmelsens specielle bemærkninger, er det tanken, at indberetningen som udgangspunkt skal følge de private virksomheders indberetning,



hvor indberetningen sker årligt som følge af årsregnskabsloven. På sigt vil indberetningen eventuelt kunne sammentænkes med ligestillingsredegørelserne, der afgives hvert andet år. Det vurderes, at indberetning via ligestillingsredegørelserne vil være den mindst byrdefuldt for de statslige institutioner/virksomheder.

Statslige aktieselskaber vil alene skulle indberette i henhold til årsregnskabslovens § 99 b, jf. lovforslag om ændring af selskabsloven m.v. § 4, (jf. lovforslagets § 1, nr. 2)

2.13 Sanktioner

Dansk Kvindesamfund mener ikke, at lovforslaget indeholder sanktioner, der bevirker, at virksomhederne har et betydningsfuldt incitament til at kaste sig over opgaven.

Dansk Byggeri gør gældende, at det er urimeligt, at virksomhederne skal kunne straffes for ikke at udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Dette skal ses i sammenhæng med det faktum, at virksomhederne ikke har haft vejledning at følge, hvorfor store virksomheder bliver ringere stillet, end virksomheder der ikke omfattes af de nye regler.

Kvinderådet mener, at der bør være mærkbare sanktioner overfor de virksomheder, der ikke lever op til kravene.

Ingeniørforeningen IDA finder, at regler om afrappotering som udgangspunkt er godt, men at der bør være mulighed for at kunne foretage sig yderligere over for de virksomheder, der ikke opnår de opstillede måltal, eller hvor politikkerne ikke er ambitiøse nok.

Kommentar

Reglerne om bødestraf har hjemmel i årsregnskabsloven. Det er således alene de statslige aktieselskaber, der kan risikere bødestraf.

For at understrege vigtigheden af de nye regler kan virksomhederne idømmes bødestraf, hvis reglerne ikke efterleves. Der kan alene idømmes bødestraf, hvis virksomhederne ikke opstiller måltal og udarbejder en politik.

Bødestraf er den mest almindelige anvendte sanktionsform i reguleringen af de omfattede virksomheder. Der er ikke fundet anledning til at skærpe sanktionstypen i årsregnskabsloven. Det er regeringens opfattelse, at lovforslagets model er udarbejdet med tilpas hensyntagen til, dels de forskellige virksomheds- og brancheforhold, dels de ligestillingsmæssige hensyn, der er bevæggrunden for at udarbejde lovforslaget.

2.14 Øvrige enkeltstående bemærkninger

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at alle institutioner og virksomheder omfattet af § 11, stk. 1 og 2 bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd, og at der indføres tydelige definitioner i § 11, stk. 1 og 2 af, hvad der er hhv. en ligelig og en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd.



Instituttet foreslår desuden, at ligestillingsministeren som led i gennemførelsen af lovforslaget tager initiativ til at tillade yderligere foranstaltninger til fremme af ligestilling på de områder, der har betydning for institutionerne og virksomhedernes rekruttering af kvinder til ledelsesniveauerne generelt i virksomhederne. Som eksempel nævnes særlige tilbud om professionel lederuddannelse rettet til kvinder, særlige initiativer til kvindelige iværksættere, interne træningsprogrammer i institutionen/virksomheden med særligt sigte på egne kvindelige ansatte, mentorprogrammer og særlige pligter for rekrutteringsvirksomheder til at sikre diversitet i deres ydelser og databaser.

Kommentarer:

Ud fra en sproglig fortolkning er et køn underrepræsenteret, når det udgør mindre en 50 pct. I praksis vil det dog ikke altid være muligt at sammensætte en bestyrelse m.v. med lige mange kvinder og mænd, der alle har de rette kvalifikationer og den rette sagkundskab, eller hvis der f.eks. er tale om en bestyrelse m.v. med et ulige antal medlemmer. I praksis er en fordeling på 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn derfor at anse som lige. Det er uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Dette er præciseret i bemærkningerne til lovforslaget.

Der findes allerede regler i ligestillingslovens § 3 og i bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004 om initiativer til fremme af ligestilling. Det er vurderingen, at disse bestemmelser i vidt omfang kan finde anvendelse på en række af de initiativer, som instituttet har nævnt som relevante. Endvidere eksisterer der allerede en række tilbud på området i privat regi bl.a. mentorordninger.

ATP foreslår, at der i afsnit 3.1.1. i lovforslaget indføres, at det ligestillingsloven §11, stk. 1, kan være fraveget i særlovgivning, hvilket f.eks. er tilfælde med ATP, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2.

LD oplyser, at størstedelen af deres bestyrelse udgøres af medlemmer fra ATP, hvorfor bestyrelsessammensætningen indirekte bliver omfattet af ATP-lovens § 25, hvor kravet er en afbalanceret sammensætning.

Kommentarer:

Det har ikke været hensigten, at der ikke i særlovgivningen er mulighed for at fravige ligestillingsloven. Dette er præciseret i bemærkningerne til lovforslaget. .

Post Danmark har oplyst, at de indgår i PostNord-Koncernen, og ejes derefter 100 pct. af PostNord AB, hvori den danske stat alene har en ejerandel på 40 pct. Derfor mener Post Danmark ikke, at de længere er et statsligt aktieselskab, hvorfor de alene omfattes af ligestillingslovens § 11, stk. 9, hvorefter ressortministeren kan beslutte, at bestemmelserne skal gælde for virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.



Kommentarer:

Side 14

Det er korrekt, at det er selskabskonstruktionen, der er afgørende for, hvorvidt man er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2. Det vil derfor være den enkelte ressortminister, der har kendskab til de selskaber, der hører under pågældendes ressort, der afgør, hvem der er omfattet af ligestillingsloven § 11, stk. 2, hvorefter bestyrelser m.v. så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Der er således ikke behov for justeringer i lovforslaget.