

## Indholdsfortegnelse

Advokatrådet  
ATP  
CFU  
Danske Advokater  
Dansk Arbejdsgiverforening  
Dansk Byggeri  
Dansk Erhverv  
Dansk Kvindesamfund  
Danske Regioner  
Danske Revisorer  
De samvirkende Købmænd  
DI  
Djøf  
DSB  
DTU  
Finansforbundet  
Forbrugerrådet  
FTF  
HK  
IDA  
Institut for Menneskerettigheder  
IT-universiteterne  
KL  
Komiteen for God Selskabsledelse  
KTO  
Kvinderådet  
Kvinfo  
Københavns Universitet  
Landbrug & Fødevarer  
LD  
Lederne  
Ligebehandlingsnævnet  
LO  
Novo Nordisk  
Post Danmark  
Rigsrevisionen  
Syddansk Universitet  
Aalborg Universitet  
Aarhus Universitet

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K

KRONPRINSESSEGADE 28  
1306 KØBENHAVN K  
TLF. 33 96 97 98  
FAX 33 36 97 50

DATO: 10. august 2012  
SAGSNR.: 2012 - 2295  
ID NR.: 190994

[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

**Høring - over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd**

Ved e-mail af 29-06-2012 har Ministeriet for Ligestilling og Kirke anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet finder ikke grundlag for at udtale sig i sagen.

Med venlig hilsen

  
Rasmus Møller Madsen

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
Ved Stranden 8  
1061 København K

og

Erhvervsstyrelsen  
Dahlerups Pakhus  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø

20. august 2012

Ref. nr.: ATP-  
Oplys venligst ved  
henvendelse

## Høring om lov om ligestilling af kvinder og mænd - kønsmæssig sammensætning i bestyrelser m.v.

ATP  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød

Ministeriet for Ligestilling og Kirke (j.nr. 2012-2963) og Erhvervsstyrelsen her den 29. juni 2012 fremsendt forslag til henholdsvis:

Tlf.: 70 11 12 13  
Fax: 48 20 48 00  
www.atp.dk

- lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (*Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder*), og
- lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel (*Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom*)

CVR-nr.: 43405810

Telefontid:  
Man-tors: 8.00-16.00  
Fredag: 8.00-15.30

til Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), og anmodet om ATP's bemærkninger.

Af § 25, stk. 1 i ATP-loven fremgår det, at repræsentantskabet og bestyrelsen i ATP så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder.

Bestemmelsen blev indsat i ATP-loven i 1992 med bemærkning om, at disse regler foreslås at fremgå direkte af ATP-loven, uanset at kravet allerede fulgte af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning<sup>1</sup>.

Med vedtagelsen af ligestillingsloven i 2000, blev denne retstilling opretholdt for ATP, som en fravigelse til ligestillingslovens § 11, stk. 1, som stillede krav om, at den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

---

<sup>1</sup> Lov nr. 427 af 13. juni 1990.

Fravigelsen er hensigtsmæssig, idet ATP's repræsentantskab og bestyrelse og de enkelte medlemmer i øvrigt er underlagt en række særlige krav til sammensætning, kompetencer, egnethed og hæderlighed i lighed med, hvad der fx gælder for finansielle virksomheder, særlig livsforsikringsselskaber og tværgående pensionskasser.

I udkastet til forslag til ændring af ligestillingsloven er fravigelsen for ATP omtalt i bemærkningerne til de enkelte bestemmelser på side 17. Det vil være hensigtsmæssigt, at det generelle princip - om at ligestillingsloven kan være fraveget i særlovgivning - tillige fremgår af de generelle bemærkninger, fx i afsnit 3.1.1.

De øvrige regler i udkastet til forslag om ændring af ligestillingsloven vil herefter gælde for ATP, idet disse ikke er fraveget konkret i ATP-loven.

Det skal i øvrigt bemærkes, at eksemplet i afsnit 3.1.1, første afsnit, på side 7 - hvor det nævnes at Lønmodtagernes Dyrtdidsfond (LD) er underlagt et krav om, at der bør være en ligelig kønsmæssig sammensætning - ikke synes at være dækkende, idet bestyrelsen i LD hovedsageligt udgøres af lønmodtagerrepræsentanterne i repræsentantskabet for ATP, hvor der som nævnt alene er krav om, at ATP's repræsentantskab så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. Eksemplet skaber uklarhed om fravigelsen for ATP, og ATP kan derfor foreslå, at der anvendes et mere dækkende eksempel.

Af lovforslaget til ændring af ligestillingsloven fremgår det endvidere, at det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de kollektive ledelsesorganer, samt udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

ATP skal i den forbindelse bemærke, at ATP gennem en årrække har arbejdet intensivt med mangfoldighed i sin virksomhed, herunder arbejdet for flere kvinder i ledelse. Allerede i 2008 underskrev ATP Charter for flere kvinder i ledelse, og ATP har også underskrevet Operation Kædereaktion, der har til formål at øge andelen af kvinder i bestyrelser. ATP følger endvidere anbefalingerne fra Komitéen for god selskabsledelse, herunder anbefalingerne om mangfoldighed fra 2011. Ultimo 2013 forventes antal kvinder i ledelse i ATP at udgøre ca. 45 pct. for antallet af kvindelige ledere og ca. 30 pct. for antallet af kvindelige direktører.

Eventuelle henvendelser i denne sag kan ske til Koncerndirektør Tomas Frydenberg på telefon 48 20 42 89 eller [tfr@atp.dk](mailto:tfr@atp.dk).

Venlig hilsen



Ole Steen Andersen

# CFU

**Centralorganisationernes  
Fællesudvalg**  
Stauings Plads 1-3, 4. sal  
1607 København V  
Tlf 3370 1300 Fax 3370 1333

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K

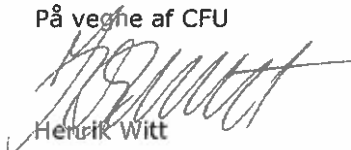
14. august 2012  
15785.3 HWI/LRE

## **Høringsvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd**

Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, har ved mail af 29. juni 2012 modtaget høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

CFU har ikke bemærkninger til lovudkastet.

Med venlig hilsen  
På vegne af CFU



Henrik Witt

---

**To:** annfen@erst.dk (annfen@erst.dk), Ligestillingsafdelingen (lige@lige.dk)  
**From:** Lise E. Bardenfleth [LEB@da.dk]  
**Subject:** Lovforslag om indførelse af regler om måltal, politikker for den kønsmæssige sammensætning af det øverste ledelsesorgan samt afrapportering herom  
**Sent:** 20-08-2012 15:19:45

Til Anne Arup Fenger, Erhvervsstyrelsen, og Ligestillingsafdelingen, Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Med henvisning til de af ministerierne fremsendte lovforslag, der har til formål at fremme andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser m.m. med henblik på en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i virksomhedernes øverste ledelsesorgan skal DA henvise til de høringsvar, der er afgivet af DA's medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Lise E. Bardenfleth  
Chefkonsulent



**DANSK ARBEJDSGIVERFORENING**

Vester Voldgade 113  
DK-1790 København V  
Direkte +45 33 38 94 12  
Mobil +45 29 20 04 12  
Fax +45 33 93 17 82  
E-mail [LEB@da.dk](mailto:LEB@da.dk)  
Web [www.da.dk](http://www.da.dk)

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Att: Anna Karina Heiss Mathiassen

Erhvervsstyrelsen  
Att: Anne Aarup Fenger

20. august 2012  
Dokumentnr.: 197323

**Vedr. Høringerne om Lov om ændring af selskabsloven og Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd j.nr 2012-2963 (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning)**

Dansk Byggeri finder det positivt, at regeringen med forslaget om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan tager udgangspunkt i, at der er store forskelle både på brancherne imellem og på, hvordan danske virksomheder ledes. Derfor er Dansk Byggeri enig i, at en "one-fits-all" model vil være urealistisk, men at der skal gives mulighed for tilpasning i den enkelte virksomhed.

Dansk Byggeri arbejder aktivt for at skabe de bedste vilkår for vækst og produktivitet, hvorfor vi arbejder for at udrydde administrative byrder og sikre, at der ikke kommer nye til. Af bemærkningerne til lovforslaget estimeres det, at det årlige tidsforbrug bliver på 10.000 timer. Hvis dette tal blot fordeles på de 1100 største, så er der tale om ca. 9 timer pr. virksomhed.

Regeringens lovforslag om ligestilling af mænd og kvinder minder i sin udformning og arbejdsmåde om den model, der er valgt for afrapportering blandt de 1100 største danske virksomheder om deres CSR aktiviteter jf. Årsregnskabslovens § 99a. Ifølge det fremsatte lovforslag skal virksomhederne fremadrettet opstille måltal og udarbejde politikker for indsatsen for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesorganer. Desuden skal virksomhederne redegøre for status for opfyldelse.

Ved en rundringning til nogle af de store virksomheder i byggebranchen estimeres det, at ÅRL § 99a har betydet øget arbejde på mellem 100 og 200 timer årligt for den enkelte virksomhed og altså en væsentlig administrativ byrde, hvoraf den positive effekt endnu ikke er påvist. Da der er mange ligheder mellem krav i ÅRL § 99a og det foreliggende lovforslag, så mener Dansk Byggeri, at det er rimeligt at antage, at virksomhederne må forvente en tilsvarende arbejdsindsats. Det vil altså sige minimum 110.000 timer for de 1100 største danske virksomheder og ikke 10.000.

## **Bødestraf**

Af lovforslaget fremgår det, at hvis ikke der er opstillet politikker, kan virksomheden ifalde bøde. Det mener Dansk Byggeri er fuldstændig urimeligt, ikke mindst set i lyset af, at virksomhederne ikke har en klar vejledning eller lign. at følge. Desuden stiller det store virksomheder dårligere end virksomheder, der ikke er omfattede af de nye krav.

Dansk Byggeri kan ikke støtte forslaget.

Med venlig hilsen  
Dansk Byggeri

Henriette Thuen



Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Att.: Anna Karina Heiss Mathiassen  
lige@lige.dk

1. august 2012

## Høringsvar vedr. lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Dansk Erhverv har modtaget Ministeriet for ligestilling af kvinder og mænd's høring af 29. juni 2012 vedrørende lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Lovforslaget skal bl.a. ses i sammenhæng med en række ændringsforslag på Erhvervs- og Vækstministeriets område, hvor formålet med forslagene er at fremme udviklingen af andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser mv. Dansk Erhverv har derfor ligeledes modtaget høring om lovforslag om regler for kønssammensætningen i en række større virksomheder fra Erhvervsstyrelsen.

Dansk Erhverv har ikke yderligere bemærkninger til nærværende lovforslag, hvorfor der henvises til Dansk Erhvervs høringssvar vedr. lovforslag om regler for kønssammensætningen i virksomhedernes øverste ledelsesorgan samt regler for politik om kønssammensætningen i virksomhedens ledelsesniveauer generelt af 1. august 2012 (vedlagt i kopi).

Med venlig hilsen

**Anne-Marie Røge Krag**  
Arbejdsmiljøkonsulent

Erhvervsstyrelsen  
Att.: Anne Aarup Fenger  
annfen@erst.dk

1. august 2012

## **Høringssvar vedr. lovforslag om regler for kønssammensætningen i virksomhedernes øverste ledelsesorgan samt regler for politik om kønssammensætningen i virksomhedens ledelsesniveauer generelt**

Dansk Erhverv har modtaget Erhvervsstyrelsens høring af 29. juni 2012 vedrørende lovforslag om regler for kønssammensætning i en række større virksomheder og har følgende bemærkninger:

### **Generelle bemærkninger**

Dansk Erhverv er positiv overfor regeringens arbejde for at fremme virksomhedernes frivillige arbejde med mangfoldighed, herunder ligestilling mellem kønnene. Dansk Erhverv støtter derfor også initiativer som Operation kædereaktion og Charter for flere kvinder i ledelse.

Dansk Erhverv finder, at myndighedernes arbejde for at fremme ligestilling mellem kønnene kan og bør medvirke til at skabe et godt udgangspunkt for de enkelte virksomheder til at drage nytte af den fulde talentmasse, men Dansk Erhverv finder også, at de danske virksomheder er bedst til at vurdere, hvem der er mest egnet til jobbet. Virksomhederne foretager derfor en nøgtern, realistisk og konkret afvejning i forhold til kønssammensætning, bundlinje, ambitioner og for virksomheden relevante tiltag, herunder også med fokus på, at erhverve de rette kompetencer til virksomheden.

Dansk Erhverv finder endvidere, at erhvervslivets arbejde med kønssammensætningen på virksomhedernes ledelsesniveauer grundlæggende skal være forretningsdrevet og bygge på et princip om frivillighed, da dette sikrer større forankring og engagement i virksomheden.

Med lovforslaget bliver der indført regler, der skal medvirke til at få flere kvinder i ledelsen i de største danske virksomheder.

Dansk Erhverv har med tilfredshed noteret sig, at virksomhederne – med de nye regler - ikke vil blive mødt med et krav om kvoter for det underrepræsenterede køn. Dansk Erhverv er imod kvoter, da det hverken er godt for virksomhederne eller for kvinderne, at det sker med tvang.

ARK  
ark@danskerhverv.dk

Side 1/2

-

Vores ref.: SAG-2012-02790

-

307443

Dansk Erhverv har derimod noteret sig, at de nye regler i stedet kommer til at betyde at arbejdet med lige vilkår og muligheder, for begge køn, kan håndteres med respekt for virksomhedernes forskelle og interne muligheder og indeholder følgende:

- *At virksomhederne skal opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan.*
- *At virksomhederne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.*
- *At virksomhederne forpligtes til at redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og for politikken i årsregnskabet.*
- *At virksomhederne ikke vil blive mødt af bødestraf, hvis måltallet ikke nås.*
- *At bøde kan gives, hvis virksomheden ikke har opstillet måltal, udarbejdet politik eller undlader at redegøre for måltal og politik.*

### **Specifikke bemærkninger**

De ligestillingsmæssige konsekvenser ved de nye regler synes ikke, efter Dansk Erhvervs mening, at kunne stå mål med de økonomiske og administrative byrder erhvervslivet tilføjes. I værste fald kan det gå ud over konkurrenceevne og vækst ikke mindst fordi virksomhederne med forslaget også vil blive mødt af en bødestraf, hvis de ikke overholder opstilling af måltal og formulering af politik samt undlader at afrapportere herom.

Dansk Erhverv er principielt imod lovgivning om rapportering, da Dansk Erhverv ønsker at nedbringe erhvervslivets administrative byrder.

Dansk Erhverv ligger derfor vægt på, at regeringen i sin opfølgning på, om reglerne resulterer i en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i virksomhedernes øverste ledelsesorganer også vurderer de administrative og økonomiske byrder erhvervslivet bliver tilført med regeringens lovforslag om regler for kønssammensætningen i virksomhedens øverste ledelsesorgan samt regler for politik om kønssammensætningen i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

Med venlig hilsen

**Anne-Marie Røge Krag**  
Arbejds miljøkonsulent

**Besvarelse af høringsmateriale om Forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og Forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel.**

### **Høringssvar fra Dansk Kvindesamfund**

Dansk Kvindesamfund svarer nedenfor samlet på de forslag om lovændringer, der er udarbejdet af henholdsvis Erhvervs- og Ligestillingsministeriet.

#### **Bemærkninger til lovforslag stillet af erhvervsministeren**

Dansk Kvindesamfund er glade for, at regeringen med det nye forslag om, at private virksomheder skal opstille måltal og handlingsplan for andel af kvinder i deres bestyrelser, intervenserer i et område, som staten traditionelt set har været meget påpasselig med at bevæge sig ind i. Spørgsmålet om, hvorvidt begge køn er repræsenteret i virksomheders bestyrelser, er et samfundsanliggende; dels fordi, det giver en helt skæv magtstruktur i samfundet, hvis kun det ene køn er repræsenteret i fora, hvor afgørende beslutninger tages; og dels, fordi samfundet har en interesse i, at hele talentmassen bringes i spil, så virksomhederne klarer sig bedst muligt.

Informationskampagner, kandidatdatabaser, ”best practice”-formidling og virksomhedsnetværk til trods er det ikke lykkedes at gøre noget ved den meget lave andel af kvinder i de danske bestyrelser. Det må derfor synes klart for enhver, der forfægter dette mål, at der må tages andre midler i brug, og at staten må intervenere i virksomhedernes indre anliggender.

Dansk Kvindesamfund havde umiddelbart hellere set, at regeringen havde sat et måltal for, hvor mange medlemmer af hvert køn, der som minimum skal indgå i en bestyrelse (en såkaldt ”kvote”). Alternativt kunne man have anvendt en såkaldt ”gulerod-model”, hvor kun virksomheder med f.eks. minimum 40 pct. af hvert køn i bestyrelsen kan handle med det offentlige. Staten ville da have anvendt sin rolle som køber i strategisk øjemed, og det ville for alvor have givet en række virksomheder et ekstra incitament til lede efter potentielle bestyrelseskandidater i den kvindelige del af talentmassen.

Den model, som regeringen foreslår, kan ses som et skridt i den rigtige politiske retning, men Dansk Kvindesamfund tvivler på, at modellen – i sin nuværende form – vil have en afgørende effekt. Det skyldes blandt andet, at modellen hverken indeholder krav til kvaliteten af virksomhedens arbejde med de værktøjer, som lovforslaget pålægger; krav til det ambitionsniveau, som virksomheden måtte stille efter; eller sanktioner, der bevirker, at virksomheden har et betydningsfuldt incitament til at kaste sig over opgaven.

Såfremt regeringen holder fast i sin nuværende model vil Dansk Kvindesamfund advare mod, at lovforslaget kan have en række negative konsekvenser. Det skyldes, at virksomheden for at få en positiv gevinst ud af de redskaber, som lovforslaget indeholder, selv skal poste energi, viden og ressourcer ind i processen. Gør den ikke det – og det er der pga. de svage sanktionsmuligheder og det generelle lave vidensniveau desværre overhængende risiko for, at mange virksomheder ikke vil gøre - vil den ikke opleve at få et positivt resultat som følge af lovforslagets værktøj. Tværtimod er der en overhængende risiko for, at virksomheden vil opleve værktøjerne (og deres formål) som en u hensigtsmæssig administrativ byrde. I dette tilfælde tjener regeringens lovforslag et formål, der er helt modsat det tiltænkte.

Såfremt regeringen vælger at holde fast i lovforslagets overordnede model, opfordrer Dansk Kvindesamfund derfor til, at man overvejer følgende punkter:

**Viden om lovforslagets redskaber:** Hvordan forestiller regeringen sig, at virksomhederne skal få viden om, hvordan de anvender de nye, meget overordnede redskaber? I lovforslaget er der umiddelbart ikke afsat ressourcer til at uddanne eller vejlede virksomhederne i brugen af de forskellige redskaber, som lovforslaget pålægger virksomhederne at benytte (opstilling af realistisk måltal og plan for opfyldelse heraf etc.). Lovforslaget bygger for så vidt på en antagelse om, at virksomhederne allerede ligger inde med omfattende viden om, hvordan de skal rekruttere kvinder til bestyrelsen etc. Spørgsmålet er imidlertid, om det virkelig forholder sig sådan. Netop det faktum, at de danske virksomheder ikke har formået at rekruttere flere kvinder, selvom emnet har haft stor bevågenhed, tyder på, at virksomhederne mangler viden om, hvordan de skal bære sig ad.

Dansk Kvindesamfund opfordrer derfor regeringen til at afsætte ressourcer til at yde virksomhederne bistand i form af rådgivning, der tager udgangspunkt i den enkelte virksomhed. Kan der ikke afsættes ressourcer hertil, bør der som minimumstilbud ydes offentlig rådgivning om køb af individuel rådgivning (evt. kan denne opgave placeres i de regionale Væksthuse). Ministeriets hjemmeside – de gode cases og generelle værktøj til tråds – er ganske givet ikke nok for den virksomhed, der ønsker at arbejde seriøst med problemstillingen.

**Evaluering af lovens effekt:** I lovforslaget hedder det, at "*Erhvervsstyrelsen foretager en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. Der gennemføres endvidere en evaluering af lovforslaget efter 3-4 år med henblik på at se, om der er sket reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomheder.*" Netop fordi regeringen med dette lovforslag foretager et pionérarbejde i den forstand, at modellen ikke er set før, er der stor usikkerhed omkring hvilken effekt, lovforslaget vil have. Derfor er en grundig – og løbende - evaluering afgørende.

Dansk Kvindesamfund opfordrer derfor regeringen til at afsætte de ressourcer, der er nødvendige for at kunne foretage en sådan evaluering og efterfølgende fremlægge evalueringens resultat for offentligheden. I forbindelse med evalueringen af loven vil det desuden være hensigtsmæssigt, hvis lovforslaget bliver mere eksplicit omkring, hvor stor en andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer, der skal være i de forskellige brancher om tre- fire år, for at lovforslaget har været succesfuldt. Uden en klar beskrivelse af lovforslagets overordnede mål bliver det nemlig særdeles vanskeligt at

foretage en samlet vurdering af dets effekt og succes.

**Sanktioner:** Lovforslaget indeholder en strafferetslig bøde, som pålægges af domstolen, såfremt virksomheder ikke overholder lovens bestemmelser. Ministeriet eller dets styrelser gives altså ikke kompetence til at udstede bøder, sådan som man kender det fra f.eks. skatte- og levnedsmiddelområdet.

Dansk Kvindesamfund opfordrer regeringen til at blive mere eksplicit omkring, hvordan man vil sikre sig, at loven følges af virksomhederne. Vil man hvert år tjekke alle de omfattede virksomheders hjemmesider og årsrapporter for at undersøge, hvorvidt de har overholdt loven? Vil man blot foretage stikprøvekontroller? Og vil man melde alle virksomheder, der ikke overholder loven, til politiet? I så fald synes lovforslagets forventede økonomiske konsekvenser for det offentlige at være undervurderet i lovforslagets sammenfattende skema, idet ikke kun Erhvervsstyrelsen, men også politiet (og domstolen) skal afsætte ressourcer af ikke ubetydelig karakter. Det er imidlertid klart, at en overvågning af området er af afgørende betydning for virksomhedernes anvendelse af lovforslagets redskaber. Dette illustreres af den ineffektivitet, som lovbestemmelsen om udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik og redegørelse har vist sig at indeholde. Således peger SFI's rapport om virksomhedernes anvendelse af kønsopdelt lønstatistik på, at kun en tredjedel af virksomhederne laver kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse (SFI, Helle Holt & Mona Larsen, **KØNSOPDELT LØNSTATISTIK OG REDEGØRELSE OM LIGE LØN**, 2011). En lignende begrænset brug af det aktuelle lovforslags redskaber for kønsligestilling i de danske virksomheder bør undgås, og vi opfordrer regeringen til at forholde sig mere eksplicit til, hvordan man vil sikre dette.

**Offentliggørelse af redegørelse:** Ministeren foreslår, at offentliggørelsen af redegørelsen skal ske enten i virksomhedens årsrapport eller på virksomhedens hjemmeside. Denne fleksibilitet gør det nærmest umuligt for den enkelte borger, forbruger, interesseorganisation samt pressen at danne sig et overblik over, hvordan (og hvorvidt) virksomheder anvender lovens redskaber. På denne måde mindskes offentlighedens mulighed for at følge udviklingen i dette samfundsmæssige meget vigtige spørgsmål.

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

### **Bemærkninger til lovforslag stillet af ligestillingsministeren**

**Regeringen bør sætte måltal:** Kønsligestilling er en kerneværdi i samfundet, og staten bør arbejde progressivt og gå forrest for denne værdi på alle parametre. Også de interne.

Det undrer os derfor, at regeringen, der er de statslige virksomheders og institutioners øverste ledelse, i lovforslaget blot pålægger disse at opstille måltal for, hvor mange af det underrepræsenterede køn, der skal indgå i de øverste ledelsesorganer. Dermed undlader man jo netop at følge de anvisninger, som man ved lov pålægger de private virksomheders øverste ledelse. Det vil have en vigtig signalværdi, hvis regeringen i

stedet selv sætter et måltal for, hvor mange af det underrepræsenterede køn, der bør være i en virksomheds eller institutions bestyrelse, når staten er arbejdsgiver.

**Bagatelgrænse:** Det undrer desuden Dansk Kvindesamfund, at regeringen kun mener, at offentlige virksomheder med mere end 50 ansatte skal udarbejde en politik for at få flere kvinder i ledelsen. Bagatelgrænsen – der følger bagatelgrænsen i Ligestillingslovens bestemmelser om indberetning af ligestillingsredegørelser – er, ligesom bagatelgrænsen for indberetning af ligestillingsredegørelser, sat for højt. Også offentlige virksomheder med 40, 30 eller 20 medarbejdere har brug for en ligestillingspolitik og en ledelse, der er strengt opmærksom på kønsligestilling, når de rekrutterer ledere.

Dansk Kvindesamfund uddyber gerne ovenstående betragtninger og anbefalinger.

På vegne af Dansk Kvindesamfund

Mette Marie Stæhr Harder  
Næstforkvinde i Dansk Kvindesamfund



Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
1015 København K  
[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

27. august 2012

**Høringssvar over forslag til lov om ændring af ligestilling af kvinder og mænd**

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har den 29. juni 2012 sendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd i høring med høringsfrist den 20. august 2012.

Udkastet til lovforslag giver ikke Danske Advokater anledning til at afgive et høringssvar.

Med venlig hilsen

Helle Hübertz Krogsøe  
vicedirektør  
[hhk@danskeadvokater.dk](mailto:hhk@danskeadvokater.dk)





Erhvervsstyrelsen, att. Anne Aarup Fenger  
Ministeriet for Ligestilling og Kirke, att. Anna Karina Heiss Mathiassen,  
j.nr. 2012-2963

15-08-2012

Sag nr. 12/1273 12/1274

Malene Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

E-mail: Mvs@regioner.dk

Danske Regioner har ved skrivelser af 29. juni 2012 modtaget forslag til lov om ændring af selskabsloven m.fl. i høring fra Erhvervsstyrelsen og forslag til ændring af ligestillingsloven fra Ministeriet for Kirke og Ligestilling.

Overordnet er forslagene udarbejdet med henblik på at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan i en række større virksomheder. Det foreslås, at virksomhederne skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn, ligesom der skal udarbejdes en politik med henblik på at øge andelen af det underrepræsenterede køn generelt i ledelsesniveauerne.

Manglende opstilling af måltal kan sanktioneres, hvorimod den omstændighed, at måltal ikke nås, ikke tænkes sanktioneret.

Danske Regioner finder formålet anerkendelsesværdigt.

Danske Regioner noterer sig, at der på det regionale område er konstateret en kønssammensætning i de i perioden 2007-2009 indberettede 52 råd, nævn og udvalg på gennemsnitligt 44 pct. kvinder og 56 pct. mænd, og i perioden 2009-2011 45 pct. kvinder og 55 pct. mænd i indberettede 49 råd, nævn og udvalg. Henset til, at ligestillingsloven definerer ligelig kønssammensætning som mellem 40 og 60 pct. af hvert køn, finder Danske Regioner, at det konstaterede er tilfredsstillende.

Danske Regioner har ikke yderligere bemærkninger i anledning af de fremsendte forslag.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

Dampfærgevej 22  
Postboks 2593  
2100 København Ø

T 35 29 81 00  
F 35 29 83 00  
E regioner@regioner.dk

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
Frederiksholms Kanal 21  
1015 København K

Att.: Fuldmægtig Anna Karina Heiss Mathiassen

16. juli 2012

Pr. e-mail : [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

**Høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd**

Tak for muligheden for at kommentere lovforslaget.

Vi har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Liselotte Eftekhar Bang  
konsulent – cand.jur.

FSR – danske revisorer  
Kronprinsessegade 8  
DK - 1306 København K

Telefon +45 3393 9191  
[fsr@fsr.dk](mailto:fsr@fsr.dk)  
[www.fsr.dk](http://www.fsr.dk)

CVR. 55 09 72 16  
Danske Bank  
Reg. 9541  
Konto nr. 2500102295

---

**To:** Ligestillingsafdelingen (lige@lige.dk)  
**Cc:** Jytte Tandrup (jta@dsk.dk)  
**From:** Jytte Tandrup [jta@dsk.dk]  
**Subject:** Høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd  
**Sent:** 11-07-2012 11:30:48

De Samvirkende Købmænd har modtaget ovennævnte forslag i høring, hvilket vi hermed takker for.

Lovforslaget vedrører fastsættelse af måltal for antallet af det underrepræsenterede køn i statslige bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektive organer m.v., der er omfattet af ligestillingslovens regler. Samtidig ophæves muligheden for at gøre forskel mellem kvinder og mænd i forbindelse med tegning og beregning af visse forsikringspræmier.

De Samvirkende Købmænd har ingen kommentarer til lovforslaget, men skal i stedet henvise til eventuelle bemærkninger fra Dansk Erhverv.

---

Med venlig hilsen

Jytte Tandrup

 **Jytte Tandrup**  
Erhvervspolitisk chef  
**De Samvirkende Købmænd**  
Svanemøllevej 41  
DK-2900 Hellerup  
Tlf.: (+45) 39 62 16 16  
Fax: (+45) 39 62 03 00  
[jta@dsk.dk](mailto:jta@dsk.dk)    [www.dsk.dk](http://www.dsk.dk)

---

This email has been scanned by the Symantec Email Security.cloud service.  
For more information please visit <http://www.symanteccloud.com>

---

Erhvervsstyrelsen  
Att.: Anne Aarup Fenger  
[annfen@erst.dk](mailto:annfen@erst.dk)

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

## **Høring over to lovforslag om indførelsen af regler om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt afrapportering herom**

DI har fra Erhvervsstyrelsen modtaget et udkast til forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger mv. og lov om værdipapirhandel. DI har endvidere fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke modtaget et udkast til forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd. De to lovforslag har tilsammen til formål at fremme andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser m.v. med henblik på en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i virksomheders øverste ledelsesorgan.

### **1. Generelle bemærkninger til de to lovforslag**

DI er positiv overfor regeringens forslag til fremme af flere kvinder i ledelse og bestyrelser uden brug af kønskvotering som middel til at få flere kvinder i bestyrelser. DI støtter derfor overordnet de to lovforslag. DI tilslutter sig endvidere, at regeringens model for at fremme flere kvinder i bestyrelser ikke kun omfatter private virksomheder, men tillige pålægges bestyrelser og kollektive ledelsesorganer i institutioner inden for den statslige forvaltning.

DI er enig i behovet for at få flere kvinder i danske bestyrelser. DI ser dog primært dette behov motiveret af, at danske virksomheder vedvarende skal styrke kvaliteten af bestyrelsesarbejdet for derved at bidrage til at øge virksomhedernes globale konkurrenceevne. Der er derfor brug for, at alle relevante kompetencer bringes i spil. Det er væsentligt at understrege, at DI ser kompetencer frem for køn som afgørende for at sikre kvaliteten af bestyrelsesarbejde og øge virksomhedernes konkurrenceevne. DI mener ikke, at en mere ligelig kønsfordeling i sig selv fremmer en bedre virksomhedsperformance.

DI anser således ikke behovet for at fokusere på kønsfordelingen som et spørgsmål om ligestilling mellem kønnene, ligesom DI ikke mener, at en skæv kønsfordeling

er udslag af kønsdiskrimination. Af samme årsag er DI ikke enig med regeringen i, at virksomhedernes politik på dette område er "en politik for samfundsansvar" på linje med menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimamæssige forhold m.m., således som det fremgår af afsnit 2.4 i de almindelige bemærkninger til Erhvervsstyrelsens lovforslag.

DI frygter, at rapporteringen om måltal og politik vedrørende kønsfordelingen med baggrund i bestemmelsen om rapportering om virksomheders samfundsansvar (CSR) bliver endnu et skridt på en glidebane, hvor virksomhederne løbende vil blive mødt med lovkrav om at forholde sig til et stigende antal emner i deres rapporter vedrørende samfundsansvar<sup>1</sup>. En sådan udvikling er ikke ønskelig, da udgangspunktet også fremadrettet må være, at virksomhederne skal have den fornødne fleksibilitet til at tilpasse CSR arbejdet konkret til virksomhedernes forretningsstrategier for at opnå den største værdiskabelse til fælles nytte for såvel virksomheder som samfundet.

DI er enig i, at den foreslåede forpligtelse til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn kan motivere og stimulere virksomhederne til at arbejde strategisk med at fremme flere kvinder i ledelse og bestyrelser. Det afgørende for lovforslagets effekt er dog især virksomhedernes arbejde med at udvide rekrutteringsgrundlaget for bestyrelseskandidater via en politikudformning angående kønsfordelingen i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Det bemærkes dog, at bestyrelsesmedlemmer ikke rekrutteres fra virksomhedens egne rækker. Der vil derfor ikke nødvendigvis være nogen direkte sammenhæng mellem kønsfordelingen i en virksomhed ledelsesniveauer generelt og kønsfordelingen i samme virksomheds bestyrelse.

## **2. Konkrete bemærkninger til Erhvervsstyrelsens lovforslag**

### **2.1. Pligt til at opstille måltal og udarbejde politik**

#### ***Forslag til selskabslovens § 139 a, stk. 1, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder § 19 a, stk. 1, og erhvervsfundslovens § 25, stk. 4***

Bestemmelsen om at virksomhederne skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, normerer ikke hvilket måltal, der er det rette. DI er enig i denne fremgangsmåde, da måltal vil variere fra virksomhed til virksomhed alt afhængig af virksomhedens konkrete forhold og især rekrutteringsgrundlaget. I tilknytning til bemærkningen om, at måltallet skal være ambitiøst og realistisk, kan det derfor med fordel tilføjes, at det står virksomheden frit for at bedømme, hvad der er realistisk alt afhængig af virksomhedens konkrete forhold.

Bestemmelsen om at virksomhederne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, er udformet uden at stille materielle krav til politikken og dens indhold. Dog fremgår det, at politikken skal beskrive selskabets indsats. DI er enig i, at loven ikke bør normere politikken nærmere, da denne vil afhænge af den enkelte virksomheds konkrete forhold. Det bør i den forbindelse præciseres i bemærkningerne, at bestemmelsen

---

<sup>1</sup> Rapporteringskravet, der blev indført i 2009, er således allerede blevet udvidet med to nye emner. Jf. lov nr. 546 af 18. juni 2012.

tillader virksomhederne selv at bestemme omfang og detaljeringsniveau for den pågældende politik.

Grunden til at DI efterlyser en præcisering i bemærkningerne til bestemmelserne om måltal og politik, er først og fremmest, at disse bestemmelser pålægger virksomhederne pligter, som hvis de ikke efterleves, er strafbelagte. Det er derfor væsentligt at få fastslået i bemærkningerne, at lovens formuleringer giver virksomhederne fleksibilitet til at selv at bestemme, hvordan disse pligter – og især pligten til politikformulering - nærmere skal efterleves.

Det fremgår af bemærkningerne til såvel § 1 (selskabsloven), § 2 (lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og § 3 (erhvervsfundsloven), at der ikke er krav om, at virksomheden opstiller måltal og udarbejder politik, hvis der allerede er en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan henholdsvis virksomhedens ledelsesniveauer generelt. DI er enig i, at virksomheder med en ligelig kønsfordeling bør undtages fra pligten til at opstille måltal og udforme politik. Imidlertid ses der ikke at være hjemmel hertil i de foreslåede bestemmelser i selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder samt erhvervsfundsloven. Sådan hjemmel bør tydeligt fremgå, da bestemmelserne er strafbelagte. Forslaget til årsregnskabslovens § 99 b, stk. 3 og 4 (lovforslagets § 4) indeholder efter DI's opfattelse ikke den fornødne hjemmel til at friholde virksomheder med ligelig kønsfordeling fra pligten til at opstille måltal og udforme politik, idet årsregnskabslovens § 99 b, stk. 3 og 4, alene omtaler, hvad virksomheder med en ligelig kønsfordeling skal *oplyse* i ledelsesberetningen.

### ***Forslaget til selskabslovens § 139 a, stk. 3 og 4, og erhvervsfundslovens § 25, stk. 6***

DI tilslutter sig forslaget om, at det for at opfylde selskabslovens krav om måltal og politik er tilstrækkeligt, at moderselskabet rapporterer på koncernniveau, og at datterselskaber således undtages i den situation, jf. forslaget til selskabslovens § 139 a, stk. 3 og 4.

I forslaget til erhvervsfundslovens § 25, stk. 6 er medtaget en bestemmelse, der svarer til forslaget til selskabslovens § 139 a, stk. 3. DI går ud fra, at i en situation, hvor en moderfond udarbejder koncernregnskab for den underliggende koncern, herunder selskaber, som ellers ville være omfattet af selskabslovens § 139 a, finder § 139 a, stk. 4, tilsvarende anvendelse således, at de underliggende datterselskaber kan udlade at opstille måltal og udarbejde politik. Forslagets konsekvenser for datterselskaber af fonde bør med andre ord præciseres.

## **2.2. Straf**

### ***Lovforslagets § 1, nr. 2, § 2, nr. 3, og § 3, nr. 2***

DI kan tilslutte sig, at manglende opstilling af måltal og manglende udformning af politik ikke er underlagt en administrativ bødesanktion men derimod en bødesanktion, der pålægges af domstolene. DI henviser i øvrigt til ovenstående bemærkninger om, at i og med at pligten til at opstille måltal og udforme politik er strafbelagt, er det meget væsentligt, at det i bemærkningerne til pligtbestemmelserne bliver fastslået, at lovens formuleringer giver virksomhederne fleksibilitet til at selv at be-

stemme, hvordan pligterne – og især pligten til politikformulering - nærmere skal efterleves.

### **2.3. Rapportering**

#### ***Forslaget til årsregnskabslovens § 99 b***

I den foreslåede § 99 b henvises til årsregnskabslovens § 99 a. Der bør både i lovtekst og bemærkninger tages højde for, at der med lov nr. 546 af 12. juni 2012, som træder i kraft den 1. november 2012, er indsat et nyt stk. 3 i § 99 a, og at de øvrige stykker dermed er rykket.

Forslaget til § 99 b, stk. 1 omhandler virksomhedens redegørelse vedrørende det opstillede måltal. Det fremgår af ordlyden, at § 99 a, stk. 5-8 gælder for redegørelsen. Imidlertid henviser bemærkningerne til § 99 a, stk. 4-8. Der skal være konsistens mellem lovtekst og bemærkninger på dette punkt.

Af bemærkningerne til den foreslåede § 99 b, stk. 1, fremgår i øvrigt: ”Med hensyn til redegørelsen har virksomhederne derfor samme fleksibilitet som i forhold til redegørelsen for samfundsansvar, jf. § 99 a, stk. 5. Det betyder, at virksomheden kan vælge at offentliggøre redegørelsen i en supplerende beretning til årsrapporten eller på virksomhedens hjemmeside i stedet for i ledelsesberetningen i årsrapporten.”

DI er enig i, at virksomhederne bør have dette valg for så vidt angår redegørelsen om måltallet. Efter ikrafttræden af lov nr. 546 af 12. juni 2012 vil hjemlen herfor være § 99 a, stk. 4, og ikke stk. 5 som anført i bemærkningerne. Både § 99 b, stk. 1, og bemærkningerne hertil skal henviser § 99 a, stk. 4.

DI kan tilslutte sig, at de lempelser, som ifølge § 99 a, stk. 6-8<sup>2</sup> gælder for virksomheder, der indgår i en koncern, også skal gælde for redegørelsen vedrørende måltal for det underrepræsenterede køn. Sammenhængen mellem § 99 a, stk. 6 (tidligere stk. 5) og den foreslåede § 99 b, stk. 5, kan dog med fordel uddybes i bemærkningerne til den foreslåede § 99 b, stk. 5.

Forslaget til § 99 b, stk. 2, omhandler virksomhedens redegørelse for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Bestemmelsen henviser til hele § 99 a og dermed også til § 99 a, stk. 1, som bestemmer, at hvis virksomheden ikke har en politik for samfundsansvar, skal dette oplyses. DI har ikke forstået det foreliggende lovforslag sådan, at virksomhederne kan undlade at have en politik for kønsfordelingen i ledelsesniveauerne og nøjes med at forklare hvorfor i ledelsesberetningen. DI mener derfor ikke, at henvisningen i § 99 b, stk. 2, bør omfatte § 99 a, stk. 1.

Forslaget til § 99 b, stk. 3 bestemmer om måltallet, at hvis virksomheden har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, er det ”tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen”. I bemærkningerne til bestemmelsen er det imidlertid angivet: ”Det foreslås i stk. 3, at virksomhederne ikke skal opstille måltal, når de har en ligelig kønsfordeling”. Denne bemærkning gengiver efter DI’s opfattelse ikke

---

<sup>2</sup> Efter ikrafttræden af lov nr. 546 af 12. juni 2012.

det retlige indhold af stk. 3 korrekt. Stk. 3 vedrører efter DI's opfattelse alene spørgsmålet om, hvad virksomheden skal *oplyse* i ledelsesberetningen, og ikke omfanget af pligten til at opstille måltal. Se også DI's bemærkninger ovenfor til de foreslåede ændringer af selskabsloven m.fl.

Tilsvarende gør sig gældende for forslaget til § 99 b, stk. 4 om politikken i tilfælde, hvor virksomheden har en ligelig kønsfordeling i ledelsesniveauerne generelt. Ifølge bemærkningerne bestemmer stk. 4 "at virksomhederne ikke skal udarbejde en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling". Denne bemærkning gengiver imidlertid ikke det retlige indhold af stk. 4 korrekt. Stk. 4. vedrører efter DI's opfattelse alene spørgsmålet om, hvad virksomheden skal *oplyse* i ledelsesberetningen, og ikke omfanget af pligten til at udforme en politik. Se også DI's bemærkninger ovenfor til de foreslåede ændringer af selskabsloven m.fl.

Virksomheder, der er omfattet af de foreslåede bestemmelser i § 99 b, stk. 3 og 4, bør ligesom de virksomheder, der er omfattet af de foreslåede bestemmelser i § 99 b, stk. 1 og 2, have mulighed for at vælge, hvordan de pågældende oplysninger skal offentliggøres. Stk. 3 og 4 henviser ikke til den relevante bestemmelse i § 99 a<sup>3</sup>, hvorfor oplysningen tilsyneladende alene kan gives i ledelsesberetningen. Virksomhederne bør imidlertid også kunne vælge at offentliggøre oplysningerne i en supplerende beretning til årsrapporten eller på virksomhedens hjemmeside.

#### **2.4. Lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser**

Ifølge de almindelige bemærkninger beskrivelse af lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet vurderes det, "at der på samfundsplan skal bruges mere end 10.000 timer på omstillingen." Fordelt på de ca. 1.100 omfattede virksomheder betyder dette ca. 9 timer pr. virksomhed. Det fremgår ikke, hvad vurderingen bygger på, men DI anser vurderingen for at være stærkt i underkanten. Til sammenligning kan nævnes, at i forbindelse med vurderingen af effekten af rapporteringskravet om virksomheders samfundsansvar (årsregnskabslovens § 99 a) viste det sig, at det faktiske tidsforbrug var 7-8 gange større end det eksakte skønnede tidsforbrug<sup>4</sup>. DI afventer således CKR's og virksomhedspanelets endelige vurdering af de administrative konsekvenser af det foreliggende lovforslag.

#### **2.5. Opfølgning på loven og evaluering af denne**

Det fremgår af begge lovforslag, at regeringen vil følge op på udviklingen i kønsfordelingen, og at der efter 3-4 år skal foretages en evaluering af de to love. Det fremgår også, at Erhvervsstyrelsen vil foretage en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. DI er enig i, at udviklingen bør følges løbende med henblik på at vurdere lovenes effekt på kønsfordelingen i bestyrelser og i ledelsesniveauer generelt. DI anbefaler, at omfanget af Erhvervsstyrelsens årlige evaluering af den enkelte virksomheds afrapportering uddybes nærmere i bemærkningerne

---

<sup>3</sup> Efter ikrafttræden af lov nr. 546 af 12. juni 2012 vil den rette henvisning være til årsregnskabslovens § 99 a, stk. 4.

<sup>4</sup> Se rapporten: Samfundsansvar og Rapportering i Danmark. Effekten af rapporteringskrav i årsregnskabsloven. Udgivet af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen i august 2010.



ne til lovforslaget, således at de omfattede virksomheder på forhånd ved, hvordan og hvad de vurderes på.

DI står til rådighed for en uddybning af ovenstående bemærkninger.

Med venlig hilsen



Charlotte Rønhof  
Forskningspolitisk chef



Kim Haggren  
Chef for Erhvervsjura og CSR



Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
lige@lige.dk

Ref. PGJ

17.08.2012

### **Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af lov om ligestilling.**

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har den 29. juli 2012 fremsendt et lovforslag om ligestilling af kvinder og mænd i høring. I den anledning skal Djøl som supplement til ACs høringssvar tillade sig følgende kommentarer:

Regeringens samlede forslag er et stort skridt i den rigtige retning, og initiativerne hviler på den samme erkendelse, som har båret Djøls holdninger om køn og ledelse – der er brug for at udnytte hele talentmassen i rekrutteringen af ledelse i det danske samfund i stedet for at fortsætte en fokusering på den ene halvdel, hvis Danmark skal opretholde og udvikle sin konkurrenceevne. Det er dokumenteret, at mangfoldighed i ledelseslagene fører til øget innovation og bedre økonomiske resultater.

Djøl er tilfreds med, at regeringen med sit samlede udspil, hvoraf en del udmøntes med dette lovforslag, ikke alene fokuserer på bestyrelseslaget, men desuden dels sætter målet ind for at øge andelen af kvinder i de private virksomheders ledelser, dels selv går forrest ved at sætte klare og forpligtende mål for andelen af kvinder i ledelserne af de statslige virksomheder.

Den sidste del, som er omfattet af dette lovforslag, er fuldt i overensstemmelse med Djøls anbefalinger, idet en mere ligelig kønsfordeling i topledelse er forudsætningen for at have et bredt rekrutteringsgrundlag for bestyrelserne.

For så vidt angår initiativerne for at sikre en mere ligelig fordeling af de to køn i både ledelser og bestyrelser i de private virksomheder, savner Djøl, at regeringen giver virksomhederne en mere tydelig rettesnor for indsatsen. Djøl vil opfordre regeringen til at anbefale de mål, som har været fremlagt i EU, som sigter på en andel af kvinder i bestyrelserne på minimum 30 pct. i 2015 og på minimum 40 pct. i 2020.

Djøl foreslår desuden, at de omhandlede virksomheders mål og deres succes med at opfylde dem bliver samlet på en officiel hjemmeside – evt. med en tilknyttet "smileyordning".

Regeringens konkrete initiativer retter sig særligt til de 1.100 største virksomheder ud over til den offentlige sektor. Dette finder Djøf velovervejet og effektivt. De største virksomheder vil sammen med det offentlige have et stort gennemslag med ændring af den ubevidste tilgang til ledelse som et mandefag, som i de senere år har efterladt Danmark på en helt uventet lav placering blandt alle øvrige EU-lande, når det gælder involvering af kvinder i ledelse.

Regeringens model skal inden for de næste 5-10 år vise klare fremskridt, så Danmark kommer på et niveau, der svarer til den generelle ligestillingsholdning i Danmark sammenholdt med kvinders høje uddannelsesniveau og rekordhøje erhvervsfrekvens. Ellers vil det være vanskeligt at undgå en egentlig kvotelovgivning. Djøf vil foreslå, at dette synspunkt bliver understreget i forbindelse med behandlingen og vedtagelsen af regeringens samlede initiativer.

Med venlig hilsen

Pia Gjellerup  
Afdelingen for Politik & Presse

Transportministeriet  
Selskabscentret  
Frederiksholms Kanal 27F  
1220 København K

**DSB's svar på Transportministeriets høring over lovforslag i høring vedrørende ligestilling og fremadrettet opgave for bestyrelsen om fastsættelse af politik og målsætninger**

Transportministeriet har ved mails af 10. juli 2012 anmodet DSB om bemærkninger til 2 korresponderende høringer over lovforslag om ligestilling - lovforslag til lov om ændring af lov om ligestilling af mænd og kvinder og forslag til ændring af selskabsloven, samt øvrige selskabslovgivning.

**DSB har følgende bemærkninger:**

*Generelt*

DSB har noteret sig lovforslagene og de deraf følgende krav.

*Afrapportering*

For så vidt angår afrapportering, har DSB noteret sig, at de statslige *institutioner og virksomheder* efter lovforslagene forpligtes til at indberette til ressortministeren om de opstillede måltal, herunder hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik. De statslige *aktieselskaber* er dog undtaget fra reglen om indberetning til ressortministeren, og skal indberette måltal og politik i overensstemmelsen med selskabsloven.

Det fremgår efter DSB's opfattelse ikke entydigt af lovforslagene, hvilken rapporteringsforpligtelse DSB vil blive underlagt. Det vil sige hvorvidt DSB vil skulle udarbejde en særskilt afrapportering til Transportministeriet, eller om DSB også i denne sammenhæng er at sidestille med statslige aktieselskaber, hvilket ville betyde at Transportministeriet ville blive orienteret i forbindelse med processen omkring DSB's aflæggelse af årsregnskab. DSB hører gerne, hvilken rapportering Transportministeriet ønsker.

Skulle Transportministeriet ønske dette står DSB selvfølgelig gerne til rådighed med yderligere oplysninger.

Med venlig hilsen

Flemming Kristensen

**Sekretariat & Jura**

02. august 2012

DSB  
Sølvgade 40, A-G  
DK-1307 København K

Mobil 24 68 49 30  
Fax 33 54 60 30  
viri@dsb.dk  
www.dsb.dk

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
lige@lige.dk

17. august 2012  
12/06117

### Hørings svar vedrørende lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Danmarks Tekniske Universitet har pr. e-mail af 2. august 2012 modtaget forslag til Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd vedrørende måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser mv. for statslige institutioner og virksomheder i høring.

#### Måltal

DTU skal indledningsvist fastslå, at man principielt er modstander af lovmæssigt fastsatte kvoter for kvinder i de øverste ledelsesorganer. DTU finder alene, at det bør være kvalifikationerne, der er afgørende for besættelse af en post eller stilling og ikke kønnet, og at fastsættelse af kvoter ville være en utidig indblanding i også de offentlige virksomheder ledelsesret. Ultimativt kan kvoter resultere i, at det ikke er de bedst kvalificerede, som indtager pladserne i de øverste ledelsesorganer til fordel for særbehandling af minoriteter.

En ligelig kønsfordeling i bestyrelserne mv. bør ikke være et mål i sig selv. Det essentielle må være at få de bedst kvalificerede og ikke lade talent gå til spille.

Danmarks Tekniske Universitet har i dag en ligelig repræsentation af kønnene i bestyrelsen, idet 3 af 6 udefrakommende medlemmer er kvinder, hvilket ikke afspejler ingeniørfaget som sådan, der fortsat er domineret af mænd, om end der er udvikling også på dette punkt.

Intentionen med det foreliggende lovforslag om at sikre, at Danmark udnytter alle talenter og kompetencer også i relation til bestyrelser sammensætningen finder DTU må vurderes positivt.

I relation til spørgsmålet om knaphed på kvalificerede kvindelige kandidater kan lovforslagets "comply-or-explain model" vedrørende målsætninger måske tilskynde en afdækning af flere kvalificerede kvindelige kandidater ved at fremtvinge en mere systematisk og dyberegående søgning efter kvinder til bestyrelsesposterne.

Om end risikoen for at måltal, lige som kvoter kan medføre, at det ikke bliver de bedst kvalificerede, som indtager pladserne i de øverste ledelsesorganer, og at lovforslaget om måltal udgør et indgreb i ledelsesretten, finder DTU at intentionerne med lovforslaget i relation til krav om måltal kan forenes

med synspunktet om, at det er de bedst kvalificerede kandidater, som skal sidde i bestyrelsen, såfremt der er lydhørhed overfor saglige begrundelser for, at målene ikke nås.

DTU finder det her væsentligt, at det fastslås, at de hidtidige regler i ligestillingsloven om, at det er kvalifikationerne, der er afgørende for besættelse af en post eller ansættelse i en stilling og ikke kønnet, fortsat er gældende, og - men ikke alene - at der er tale om en "bør"-bestemmelse, fordi det er en forudsætning for at indtræde i bestyrelsen, at den pågældende person har den fornødne sagkundskab og de fornødne kvalifikationer. I denne forbindelse hæfter DTU sig ved, at der i det andet tilfælde af brug af "comply-or-explain princippet" i ligestillingsloven – ved kravet om, at der skal indstilles både en kvinde og en mand til offentlige råd, nævn og udvalg - faktisk i flere tilfælde er sket fravigelse fra kravet om indstilling af en person af hvert køn til råd, nævn og udvalg på baggrund af saglige begrundelser.

### **Særskilte politikker for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer generelt**

DTU har ikke udarbejdet en særskilt ligestillingspolitik, men fastslår i sin personalepolitik vedrørende mangfoldighed, at mangfoldighed og ligestilling mellem køn og nationaliteter er en selvfølgelighed, og at DTU fokuserer på, at alle medarbejdere udnytter deres talent optimalt til gavn for DTU og samfundet. Endvidere fastslår DTU bl.a. i sin personalepolitik, at alle medarbejdere har mulighed for og pligt til løbende udvikling og et karriereforløb, der bygger på evner, ønsker og DTU's behov.

I relation til ledelsesudvikling fokuserer DTU generelt på talent frem for køn. Men heri indgår også et arbejde med at sikre, at også den fulde talentmasse af kvinder kommer i spil. Både ved at forsøge at klæde kvinderne på til at overvinde kønsrelaterede barrierer for en ledelseskarriere i et mandsdomineret miljø samt ved at identificere og nedbryde barriererne.

DTU kan oplyse, at universitetet gør en indsats for at udnytte den fulde talentmasse til ledelse, og at universitetet for tiden arbejder på igangsættelse af et nyt talentprogram. DTU vurderer, at en mere ligelig kønsfordeling i det hele taget kan øge sandsynligheden for at innovere og udvide perspektiverne i forskningen, lige som en ligelig/mere ligelig fordeling af kønnene på alle ledelsesniveauer kan udvirke et mere inkluderende og dynamisk arbejdsmiljø, som både kvinder og mænd trives bedre i med positiv indvirkning på de faglige resultater til følge.

Flere af de i lovforslaget nævnte politikker/tiltag kan meget muligt være med til at nedbryde barrierer for kvinder på ledelsesniveauerne, og klæde kvinderne på til at overkomme barrierer. Derudover kan politikker til fremme af antallet af det underrepræsenterede køn på ledelsesniveauer generelt fremme en debat, som mange viger tilbage for at tage, og en nuanceret debat kan måske være med til at overbevise kvinder om, at virksomhederne gerne vil have dem med i ledelse.

DTU finder det principielt betænkeligt, at der lovgives så langt ind i ledelsesretten som til at lovgive om offentlige virksomheders og institutioners personalepolitikker, da virksomhederne og institutionerne er nærmest til selv at kende deres behov for politikker og vurdere, hvor de skal sætte ind for at udnytte

den fulde talentmasse.

Med venlig hilsen

Anders Overgaard Bjarklev  
Rektor

**FINANSFORBUNDETS BEMÆRKNINGER TIL FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF LOV OM LIGESTILLING AF KVINDER OG MÆND I HØRING**

Finansforbundet har gennem en længere årrække arbejdet aktivt på at fremme især kvinders vilkår og muligheder for at gøre karriere - både på ledelsesniveau og i bestyrelserne.

Finansforbundet er derfor fuldstændig enig i målsætningen om en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer, og en forbedring af kvindernes repræsentation i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

Finansforbundet ser dermed med tilfredshed på det lovforslag, der er fremsendt af Ministeriet for Ligestilling og Kirke den 29. juni 2012, og Finansforbundet har ingen specifikke bemærkninger til selve lovforslaget.

Finansforbundet finder det endvidere positivt qua EU-domstolens afgørelse af 1. marts 2011, at kvinder og mænd nu endelig kan påregne samme ydelse for samme præmie. Det er endnu et vigtigt skridt for at styrke ligestillingen.

Finansforbundet vil dog opfordre de berørte ministerier til at få udarbejdet en mere anvendelsesorienteret guide/vejledning, der kan danne grundlaget for dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejderorganisationen på den enkelte arbejdsplads. Der er ingen tvivl om, at ligestillingsarbejdet fremmes bedst ved at skabe bevidsthed og en aktiv indsats blandt både ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Herudover bør en sådan guide/vejledning komme dels med forslag til, hvordan den enkelte virksomhed kan fremme kønssammensætningen dels formidle viden og erfaringerne fra andre virksomheder, der har arbejdet med området. En lignende guide blev udarbejdet i forlængelse af de nye regler om kønsopdelt lønstatistik tilbage i 2007. Finansforbundet deltager gerne i udarbejdelsen af en sådan guide/vejledning.

Afslutningsvis vil Finansforbundet gerne erklære sig uenig i erhvervslivets påstand om, at der ikke findes nok kvinder med de rette kvalifikationer. Det er ikke Finansforbundets vurdering og ser dermed frem til, at der med lovinitiativet kommer mere fokus på at finde og ikke mindst motivere både mænd og kvinder til at blive ledere.

Med venlig hilsen

Linda Fauerholm  
Økonomisk-politisk konsulent

**FINANSFORBUNDET**

APPLEBYS PLADS 5  
POSTBOKS 1960  
1411 KØBENHAVN K

TELEFON 32 96 46 00  
TELEFAX 32 96 12 25

[WWW.FINANSFORBUNDET.DK](http://WWW.FINANSFORBUNDET.DK)  
LF@FINANSFORBUNDET.DK



---

**To:** Ligestillingsafdelingen (lige@lige.dk)  
**From:** Forbrugerrådet [fbr@fbr.dk ]  
**Subject:** SV: Høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd. Høringsfrist: 20. august 2012 kl. 12.00  
**Sent:** 02-07-2012 10:31:25

Forbrugerrådet vurderer, at forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd ligger uden for vores interesseområde og vil derfor undlade at forholde os hertil. Forbrugerrådet kan således ikke tages til indtægt for at støtte forslaget eller for at gøre det modsatte.

Med venlig hilsen

Vagn Jelsø  
Afdelingschef  
Forbrugerrådet  
Tlf. direkte: +45 7741 7720  
E-mail: [vj@fbr.dk](mailto:vj@fbr.dk)

**TÆNK** FORBRUGERRÅDET

Danish Consumer Council  
Fiolstræde 17, Postboks 2188, 1017 København K, Danmark

---

**Fra:** Henriksen, Laise Bang [<mailto:labhe@lige.dk>] **På vegne af** LIGE - Ligestillingsafdelingen hovedpostkasse

**Sendt:** 29. juni 2012 13:51

**Til:** KEMIN - Ligestillingsafdelingen

**Emne:** Høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd. Høringsfrist: 20. august 2012 kl. 12.00

Se venligst vedhæftede filer.

**Laise Bang Henriksen**

Kontorfunktionær / Administrative Assistant

**Ministeriet for Ligestilling og Kirke/ Ministry for Gender Equality and Ecclesiastical affairs**

Frederiksholms Kanal 21 / 1220 København K / [www.lige.dk](http://www.lige.dk)

T: 2268 8565/ Mail: [labhe@lige.dk](mailto:labhe@lige.dk).

## Et skridt i den rigtige retning for øget ligestilling

**Det er et godt og rigtigt initiativ at stille krav om måltal og politik for bedre køns-sammensætning i de største virksomheders øverste ledelsesorganer. Området bør følges tæt og evalueres med henblik på effektmåling, så de ønskede ændringer opnås. Principielt burde kravet omfatte alle virksomheder, så vi kan få nedbrudt det kønsopdelte arbejdsmarked.**

FTF har modtaget forslag til ændring af

- lov om ligestilling af kvinder og mænd, samt
- selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger mv. og lov om værdipapirhandel

i høring og har følgende bemærkninger:

Det er positivt, at regeringen iværksætter initiativer med det formål at opnå en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer ved, at ca. 1.100 danske virksomheder af en vis størrelse skal opstille måltal for en bedre kønssammensætning samt udarbejde en politik for hvordan de opstillede måltal opnås, og at disse skal fremgå af årsregnskabet.

Det er imidlertid vigtigt, at lovændringen følges op med en tæt overvågning og en effektmåling af de ændrede lovbestemmelser, så de berørte virksomheder tilskyndes til at opstille ambitiøse mål for deres fremtidige kønssammensætning i de øvre ledelsesorganer, og at der i øvrigt sker en systematisk erfaringsudveksling og videns opsamling om effekten af de forskellige initiativer.

FTF skal afslutningsvis bemærke, at samtlige offentlige og private virksomheder burde forpligtes til at opstille måltal for en mere ligelig kønssammensætning, herunder at udarbejde politikker for hvordan en bedre kønssammensætning opnås, allerhelst forankret i en national handlingsplan for at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K

Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
0900 København C  
Tlf. 70 11 45 45  
Fax 33 30 40 99  
www.hk.dk

## Forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

HK har følgende generelle bemærkninger til lovforslaget:

HK havde gerne set, at regeringspartierne havde holdt fast i det beslutningsforslag (B 161), som regeringspartierne fremsatte sammen med Enhedslisten i 2010. Måltal er ikke lige så effektive som kvoter til at sikre resultatopfyldelsen, jf. nedenfor. HK anerkender dog, at der også er mange positive aspekter i det fremlagte forslag. Bl.a. vil forslaget omfatte betydeligt flere virksomheder end de børsnoterede selskaber, der var målgruppen i beslutningsforslaget. Men det er vigtigt at påpege, at lovforslaget indebærer betydelige faldgruber. Ord er taknemmelige. Det vil være relativt nemt at bringe sig på den rigtige side af loven (og derved undgå bøder og anmærkninger i årsrapporten) uden reelt at arbejde for en større grad af kønsmæssig ligestilling i virksomhederne. Dermed er der en risiko for, at loven alene kommer til at regulere de "gode" virksomheder, mens de virksomheder, der ikke ønsker at bidrage til ligestillingen, og som burde være målgruppen for regulering, relativt nemt kan omgå loven.

Det fremgår som nævnt af bemærkningerne, at regeringen løbende vil følge udviklingen, og at der efter 3-4 år skal laves en samlet evaluering af lovens effekt, hvilket er positivt. Det frygtes imidlertid, at der i den løbende overvågning vil være fokus på den formelle og ikke den reelle overholdelse af loven. Hvis man skal sikre, at en større del af virksomhederne reelt kommer til at arbejde for en større grad af kønsmæssig ligestilling, er det nødvendigt at sikre, at de fornødne incitament er til stede. Synlighed om virksomhedernes måltal, resultater m.v. kan være et effektivt middel i den forbindelse.

En offentlig tilgængelig database med de årlige oplysninger om selskabernes aktuelle sammensætning af bestyrelsen, måltal m.v. er en mulighed for at sikre høj grad af synlighed. Database, som evt. Kvininfo kunne få ansvaret for at drive, vil kunne gøre det let for forskere, presse og NGO'er at følge udviklingen. Når man ikke vil pålægge virksomhederne at lægge oplysninger ud på nettet, men blot angive det som en mulighed, bør lovgiver påtage sig ansvaret for at sikre en nem offentlig adgang til oplysningerne.

Derudover kan der være behov for initiativer, hvor forskellige forskningsinstitutioner (SFI m.v.) løbende bliver sat til at belyse forskellige aspekter af loven. Det kunne f.eks. være de gode cases (hvordan "gode" virksomheder arbejder med ligestilling i forhold til bestyrelsen og personalet), implementeringsvanskeligheder, kendskab m.v.

Mange virksomheder bliver som en konsekvens af forslaget nødt til at overveje, hvordan personalepolitikken skal indrettes, så den fremmer kvinders muligheder for at påtage sig lederstillinger. For mange virksomheder vil der imidlertid være tale om nyt land. Ligestillingsministeriet og Erhvervs- og Vækstministeriet bør derfor i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, Kvinderådet m.v. udarbejde informationsmateriale til virksomheder med gode bud på, hvordan man arbejder med ligestilling i relation til bestyrelsessammensætningen og personalet.

Med venlig hilsen  
HK/Danmark



Mette Kindberg  
Forbunds næstformand

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
lige@lige.dk

## Svar på høring af forslag til Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

20. august 2012

Ingeniørforeningen, IDA har med stor tilfredshed modtaget høringen vedr. ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd med henblik på at opnå fremskridt i udviklingen mod en mere ligelig kønssammensætning i statslige og private virksomheders bestyrelser. Tallene for den andel, de kvindelige medlemmer udgør af henholdsvis statslige og private selskabsbestyrelser, viser et stort behov for den indsats, en lovændring vil sætte i gang.

IDA finder det meget positivt, at lovforslaget både indeholder krav om, at virksomhederne skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan, og krav om, at virksomhederne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Ud over den fordel en mere ligelig kønssammensætning i ledelsesniveauerne generelt vil indebære, vil flere kvindelige ledere også bidrage til at øge rekrutteringsgrundlaget for kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Det er principielt godt, at virksomhederne skal redegøre for status for opfyldelsen af de opstillede måltal, samt at der skal rapporteres om politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt. Men dette er ikke nødvendigvis tilstrækkeligt. På de virksomheder, der ikke opnår de opstillede måltal, eller hvor politikken for at opnå en mere ligelig kønssammensætning i ledelsen på alle niveauer ikke er tilstrækkeligt ambitiøs, er der behov for løbende opfølgning og eventuelt bistand til at give inspiration og viden, der kan hjælpe dem videre.

IDA finder det helt essentielt, at både offentlige og private virksomheder er omfattet af lovforslaget, så vi undrer os over, at det kommunale og regionale niveau ikke er omfattet af lovforslaget.

Med venlig hilsen

Lisbeth Andersen

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
lige@lige.dk

INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER

STRANDGADE 56  
DK-1401 KØBENHAVN K  
TEL. +45 32 69 88 88  
FAX +45 32 69 88 00  
CENTER@HUMANRIGHTS.DK  
WWW.MENNESKERET.DK  
WWW.HUMANRIGHTS.DK

8. AUGUST 2012  
J.nr.: 540.10/27377/KIPR

**Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder)**

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har ved e-mail af 29. juni 2012 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag vedrørende ligestillingsloven.

Lovforslaget indeholder ændring af reglerne vedr. den kønsmæssige sammensætning af statslige bestyrelser m.v., ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring o.l. og ophævelse af revisionsbestemmelse om råd, nævn og udvalg.

Instituttet har samtidig udarbejdet høringssvar vedrørende et lovforslag fremsat af Erhvervsstyrelsen om indførelse af tilsvarende regler for måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan i større private virksomheder samt for afrapportering herom, vort j.nr. 540.10/27378. Der henvises i det følgende til Erhvervsstyrelsens lovforslag, hvor det er relevant. Instituttets høringssvar til Erhvervsstyrelsen er vedhæftet dette høringssvar.

## **1. Baggrund**

Formålet med lovforslaget er at skabe en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders ledelsesorganer. Lovforslaget bidrager til at gennemføre ligestillingslovens overordnede formål om 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. Lovforslaget indgår sammen med en række lovforslag fra erhvervs- og

vækstministeren i regeringens indsats for skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i toppen af private og statslige virksomheder.

## 2. Kort om menneskeretten

Kvindens lige deltagelse i beslutningstagning og ledelse er reguleret i Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW), artikel 7, hvoraf følgende bl.a. fremgår:

"De deltagende stater skal tage alle passende forholdsregler til at afskaffe diskrimination imod kvinder i landets politiske og offentlige liv, især til at sikre kvinder retten til på lige fod med mænd:

a)...

b) at deltage i udformningen og gennemførelsen af regeringens politik, at beklæde offentlige stillinger og udføre alle offentlige funktioner på alle planer,

c)..."

Et tilsvarende diskriminationsforbud fremgår af Konventionen om borgerlige og politiske rettigheder art. 25.

CEDAW-Komiteen opfordrede i sine seneste konkluderende bemærkninger af 7. august 2009 til, at Danmark overvejer sin holdning til brug af midlertidige særforanstaltninger med sigte på at fremskynde faktisk ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder:

"25. ... It therefore encourages the State party to review its position on the use of temporary special measures in order to accelerate the realization of women's de facto equality with men in all areas. The Committee recommends that the strategy on women in management positions in the labour market and business sector include effective monitoring and accountability mechanisms, including sanctions for non-compliance with voluntary commitments taken by employers and other relevant groups, and encourages the State party to take further legislative measures as required ..."

På EU-niveau indeholder traktaterne grundlæggende ligestillingsrettigheder, der fastlægger ligestilling mellem kvinder og mænd samt forbud mod kønsdiskrimination som en opgave, en værdi og et grundlæggende princip i artikel 2, 3(3) og 6, TEU og artikel 8, TEUF. Artikel 2, TEU lyder:

"Unionen bygger på værdierne respekt for den menneskelige værdighed, frihed, demokrati, ligestilling, retsstaten og respekt for menneskerettighederne, herunder rettigheder for personer, der tilhører mindretal. Dette er medlemsstaternes fælles værdigrundlag i et samfund præget af pluralisme, ikke-forskelsbehandling, tolerance, retfærdighed, solidaritet og ligestilling mellem kvinder og mænd."

Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder artikel 23 bestemmer:

"Der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele."

En stat kan indføre positive særforanstaltninger efter artikel 157(4) TEUF, som omfatter ligestilling på arbejdsmarkedet, og artikel 6 i direktivet vedr. kønsligestilling i handel med varer og tjenesteydelser.

Emnet ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen er behandlet i en række resolutioner og henstillinger fra Rådet og er 1 ud af de 5 prioriterede områder i EU-Kommissionens "Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015", hvor Kommissionen meddeler, at den vil overveje målrettede initiativer til forbedring af kønsbalancen i beslutningstagningen. Som led heri har Kommissionen afgivet rapporten "Women in economic decision-making in the EU: Progress report" og gennemført en offentlig konsultation, ligesom Kommissionen overvejer nye regler. Instituttets bemærkninger til konsultationen vedhæftes dette høringssvar.

### 3. Instituttets bemærkninger

Institut for Menneskerettigheder finder overordnet, at den foreslåede model med pligt til at fastsætte måltal, udarbejde politik og indberette er egnet til at fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders øverste ledelsesorganer. Det er positivt, at modellen henter inspiration fra "Anbefalinger for god selskabsledelse", og på denne baggrund integrerer de foreslåede regler i såvel ligestillingsloven som en række centrale love under Erhvervsstyrelsens område.

Ministeren for ligestilling samt erhvervs- og vækstministeren har med de foreliggende lovforslag fra begge ressortområder skabt mulighed for en fælles og samordnet fremdrift på dette ligestillingsområde.

Instituttet har følgende bemærkninger til enkelte elementer i de foreslåede regler.

#### Til forslaget § 11, stk. 1 og 2, Ligelig/afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd samt definitioner

Målsætningerne for kønssammensætning i stk. 1 (ligelig) og stk. 2 (afbalanceret) er en videreførelse af de gældende niveauer, som stammer fra lovens tilblivelse i 2000. Målsætningen for den statslige forvaltning er således højere end målsætningen for statslige institutioner og virksomheder, som ikke kan henregnes til den statslige forvaltning, fx de statslige aktieselskaber.

Erhvervsstyrelsens lovforslag lægger op til, at den – ikke-forpligtende – målsætning i forbindelse med pligten til at opstille måltal og udarbejde en politik er en ligelig kønsfordeling. Virksomhederne skal således, uden at de dog er forpligtet til det, sigte efter samme niveau som den statslige forvaltning men et højere niveau end de statslige selskaber er forpligtet til i medfør af ligestillingslovens § 11, stk. 2. Det betyder bl.a., at de statslige aktieselskabers forpligtelse til at opstille måltal og udarbejde politikker ophører, når der er mindst 1/3 af det ene køn, mens den for hele området omfattet af Erhvervsstyrelsens forslag først ophører, når det ene køn har opnået 40 %.

Instituttet finder, at der både af ligestillingsmæssige og praktiske/lovtekniske grunde nu bør opstilles en ensartet målsætning, nemlig ligelig kønssammensætning, for hele det område, der er omfattet af regeringens model for flere kvinder i ledelse.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at alle institutioner og virksomheder, der er omfattet af § 11, stk. 1 og 2, bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Bestemmelserne i § 11, stk. 1 og 2 indeholder ingen definition af, hvad der skal forstås ved en henholdsvis ligelig og afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd i de pågældende organer. Det fremgår af bemærkningerne til § 11, stk. 1, at "Ved "ligelig sammensætning af kvinder og mænd" forstås i praksis en kønsmæssig sammensætning på 40/60." I bemærkningerne til § 11, stk. 2 beskrives, at en afbalanceret sammensætning skal forstås sådan, "at der skal være mindst 1/3 medlemmer af hvert køn".

Instituttet finder, at selve lovteksten bør indeholde tydelige definitioner af, hvad der skal forstås ved en henholdsvis ligelig og afbalanceret sammensætning. Dette behov understreges, når det forhold, at et køn er underrepræsenteret i forhold til den forpligtende målsætning for kønssammensætningen, udløser nye handlepligter.

Instituttet fremhæver i den forbindelse, at den definition af "ligelig", der fremgår af ligestillingsministeriets "Vejledning om Ligestillingslovens kap. 4 om kønssammensætning af offentlige udvalg, kommissioner og lign., kommunale og regionale udvalg m.v. og besættelse af visse bestyrelsesposter i den offentlige forvaltning m.v." er mere vidtgående og præcis end de definitioner, der fremgår af lovbemærkningerne.

Vejledningen beskriver om betydningen af kravet om en ligelig kønssammensætning i relation til ligestillingslovens § 8 følgende: "Når et udvalg er omfattet af loven, bør begge køn være repræsenteret med 50 procent. Der er dog ikke tale om et absolut krav, da udtrykket "bør" overlader et vist rum for fortolkning og konkret vurdering. Det vil ikke altid være muligt at sammensætte et udvalg med lige mange kvinder og mænd, der alle har de rette kvalifikationer og den relevante sagkundskab. I praksis er en fordeling på 40 % af det ene køn og 60 % af det andet køn anset for lige." I relation til § 11, stk. 3, beskriver vejledningen følgende: "En "ligelig kønssammensætning" betyder, som i § 11, stk. 1, at hvert køn bør være repræsenteret med 50 procent". Denne definition betyder efter instituttets opfattelse, at kravet om en ligelig kønssammensætning betyder, at der skal sigtes efter 50/50 og ikke 40/60, naturligvis med det forbehold, der følger af ordet "bør", sådan som det fremgår af vejledningen og af lovbemærkningerne.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at der indføres tydelige definitioner af kravet i § 11, stk. 1 og 2 om en henholdsvis ligelig og afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. I den forbindelse



bør vejledningens definition af ligelig anvendes, således at målsætninger i praksis ikke sænkes.

#### Til forslagets § 11, stk. 3 og 4, Betingelserne for de foreslåede pligter

De foreslåede pligter i § 11, stk. 3 og 4 – til at opstille måltal for så vidt angår ledelsesorganer og udarbejde en politik for så vidt angår ledelsesniveauer generelt – er afhængige af, hvorvidt der er et "underrepræsenteret køn" i forhold til de målsætninger for kønssammensætningen, der er fastsat i § 11, stk. 1 og 2. Lovforslaget fastsætter ikke direkte i bestemmelserne, under hvilke betingelser disse forpligtelser fremover skal være gældende. Lovbemærkninger beskriver endvidere ikke disse betingelser tydeligt.

I Erhvervsstyrelsens lovforslag er det i højere grad angivet i bemærkningerne til hvert forslag, som indeholder en pligt (måltal og politik), hvad betingelserne herfor er, se fx bemærkningerne til selskabslovens § 139 a, s. 16.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at det direkte i lovteksten eller som et minimum i lovforslagets bemærkninger fastsættes under, hvilke betingelser de foreslåede pligter i § 11, stk. 3 og 4, fremover opstår, ophører og genopstår.

#### Til forslagets § 11, stk. 4, Positive særforanstaltninger til fremme af ligestilling

I forslaget til § 11, stk. 4 pålægges statslige institutioner og virksomheder med over 50 medarbejdere at udarbejde særskilte politikker for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres ledelsesniveauer generelt. Dette skal ifølge bemærkningerne bl.a. bidrage til at styrke rekrutteringsgrundlaget for kvinder til bestyrelser m.v. Lovbemærkninger definerer ikke "ledelsesniveauer generelt".

Instituttet vurderer, at de forpligtede har behov for en mere tydelige beskrivelse af forpligtelsen, herunder om det øverste ledelsesniveau også er omfattet af pligten til at udarbejde en politik, om der er tale om en generel politik for institutionen som sådan eller en politik for hvert niveau. Vedrørende den opgørelse af antallet af medarbejdere, som er nødvendig for at afgøre, om institutionen eller virksomheden er omfattet, henviser lovbemærkningerne til selskabslovens § 143.

Det bør overvejes, om de forpligtede institutioner og virksomheder har behov for mere vejledning til brug for afgørelse af, om de er omfattet af denne regel. SFI's evaluering af pligten til at udarbejde kønsopdelt statistik efter ligelønslovens § 5 a, som også har antalsmæssige betingelser, viser, at de forpligtede virksomheder gerne vil gøres opmærksomme på, at de er omfattet af reglen (Publikation 11:48).

Instituttet vurderer ligesom ministeren for ligestilling, at det er vigtigt også at fokusere på en forbedring af kvindernes repræsentation i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt. En mere

ligelig repræsentation af kvinder i institutionernes lederstillinger generelt udgør et rekrutteringsgrundlag og dermed en afgørende forudsætning for at opnå en mere ligelig fordeling i bestyrelsen og andre kollektive ledelsesorganer.

Instituttet fremhæver, at den foreslåede forpligtelse til at udarbejde politikker alene angår et snævert udsnit af mulige tiltag for at styrke rekrutteringsgrundlaget. Instituttet har i sine bemærkninger til EU-Kommissionens konsultation peget på følgende rekrutteringsprocesser på arbejdsmarkedet, hvor der kan tages særlige initiativer: Særlige tilbud om professionel lederuddannelse rettet til kvinder, særlige initiativer til støtte for kvindelige iværksættere, interne træningsprogrammer i institutionen/virksomheden med særligt sigte på egne kvindelige ansatte, mentorprogrammer for kvindelige ledelseskandidater og særlige pligter for rekrutteringsvirksomheder til at sikre diversitet i deres ydelser og databaser.

Ligestillingsministeren har i medfør af ligestillingslovens § 3, stk. 2, mulighed for at fastsætte regler, som tillader egnede tiltag af denne karakter både på ligestillingslovens og ligebehandlingslovens område. På denne måde kan ligestillingsministeren koordinere og samordne ligestillingsindsatsen ved at gøre det klart for de omfattede ressortministre, institutioner og virksomheder, hvilke ligestillingstiltag der er tilladt for at understøtte regeringens indsats for flere kvinder i ledelse. Bemyndigelsen er anvendt til udstedelse af Bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 om initiativer til fremme af ligestilling.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder og imødekomme internationale anbefalinger – at ligestillingsministeren som led i gennemførelsen af lovforslaget tager initiativ til at tillade yderligere særlige foranstaltninger til fremme af ligestilling på de områder, der har betydning for institutioners og virksomheders rekruttering af kvinder til såvel de øverste ledelsesorganer som alle ledelsesniveauer generelt.

I SFI's evaluering af ligestillingspligten i ligelønslovens § 5 a om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn efterlyser de forpligtede virksomheder idekataloger, vejledning og værktøjer til brug for deres opfyldelse af pligten.

- Instituttet foreslår, at ministeren for ligestilling som led i sin generelle overvågnings- og opfølgingsproces tilvejebringer sammenlignelige lettilgængelige statistiske oplysninger om kønssammensætningen, idekataloger og vejledninger til, hvordan rekrutteringsprocesser forbedres etc.

#### Til forslagets § 11, stk. 5 og 13, stk. 1, Samordning af foreslåede og eksisterende indberetningspligter

Forslaget indeholder nye indberetningspligter både for de statslige institutioner og virksomheder og for de tilhørende ressortministre.

Efter forslaget til § 11, stk. 5, skal de statslige institutioner og virksomheder, undtagen statslige aktieselskaber, fremover indberette om opstillede måltal og udarbejdet politik til ressortministeren.

I forbindelse med måltallene skal den statslige institution eller virksomhed ifølge bemærkningerne angive det opstillede måltal, forholdet af mænd og kvinder i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan – eksklusiv medarbejdervalgte medlemmer - og konkludere om det opstillede måltal er nået eller ikke nået. Institutet forstår disse bemærkninger sådan, at der i forbindelse med indberetningen af det opstillede måltal også skal gives oplysning om det faktiske (aktuelle) måltal. Samtidig er der i den nugældende § 13, stk. 2, opretholdt en forpligtelse for de samme parter - nemlig bestyrelser mv. omfattet af § 11 - til efter anmodning at give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen mv. Endvidere kan ressortministeren fastsætte nærmere regler herom. Institutet vurderer, at de forpligtede institutioner og virksomheder har behov for enkle og sammenhængende regler om indberetning.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at der fastlægges tydelige regler for den samlede indberetningspligt vedrørende såvel den aktuelle kønssammensætning som de opstillede måltal for de omfattede institutioner og virksomheder, og at dette sker enten i ligestillingsloven eller ved regler fastsat af ressortministeren.

Efter forslaget til § 13, stk. 1 skal ressortministeren foretage indberetning til ministeren for ligestilling om måltal og politikker, idet det overlades til ministeren for ligestilling at fastsætte nærmere regler for, hvilke oplysninger der skal indberettes, samt hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives. Efter bemærkningerne synes det uklart, hvad pligten til indberetning forventes at indebære. Det er i den forbindelse uklart, hvordan og hvorvidt ressortministrene kan anvende de eksisterende ligestillingsredegørelser som indberetningsinstrument, sådan som det er tilfældet efter de nugældende regler. Samtidig indeholder lovens § 5, stk. 4, som ikke er berørt af lovforslaget, en pligt for ressortministrene til at foretage indberetning til ministeren for ligestilling. Denne pligt omfatter også den aktuelle kønssammensætningen i statslige bestyrelser m.v. samt foranstaltninger til fremme af ligestilling, hvilket dog alene fremgår af kap. 4 i Skema til indberetning af ligestillingsredegørelser 2011 for statslige organisationer og den tilhørende vejledning. Institutet vurderer, at ressortministrene ligeledes har behov for et enkelt og sammenhængende indberetningssystem.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at der i lovbemærkningerne fastlægges, at ligestillingsministeren skal fastsætte nærmere regler for ressortministrenes indberetningspligt, samt at det beskrives, hvordan denne bemyndigelse vil blive udnyttet m.h.t. hvilke oplysninger der skal gives, hvordan og på hvilke tidspunkter. Det skal i den forbindelse fremgå, hvordan denne indberetningspligt er samordnet med de øvrige indberetningspligter, der gælder i forbindelse med lovens regler om ligestillingsredegørelser.

### Overvågning og revision

I de almindelige bemærkninger s. 8 beskrives, at ministeren for ligestilling overvåger området på baggrund af de indkomne indberetninger, mens ressortministrene er ansvarlige for at overholde

reglerne og skabe fremdrift på området. Der fastsættes således ikke konkrete pligter for ligestillingsministeren med henblik på overvågning og opfølgning. Det fremgår endvidere, at regeringen vil følge udviklingen og foretage en løbende vurdering af, om der er tilstrækkelig fremdrift på området. Der vil blive gennemført en evaluering af lovforslaget efter 3-4 år med henblik på at se, om der er behov for en revision af reglerne.

Instituttet finder, at den nævnte evaluering af lovforslaget skal lægges i fastere rammer fx i form af en revisionsbestemmelse.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at tidspunkt og omfang af evalueringen fastlægges i lovforslaget, fx i form af en revisionsbestemmelse.

Instituttet finder i øvrigt, at der er behov for, at overvågning og opfølgning konkret på af lovforslagets område og generelt for ligestillingslovens kap 3 og 4 styrkes betydeligt. De mange parter, som er forpligtede til for det første at opfylde konkret ligestillingspligter og for det andet at redegøre for deres opfyldelse af disse pligter, bør vide, hvad deres indberetninger anvendes til af såvel ressortminister som ligestillingsminister, ligesom de bør kunne nyttiggøre ministrenes bearbejdning af deres indberetninger i deres eget videre ligestillingsarbejde. Ligestillingsministeren bør gennem sin koordinering og samordning af området understøtte arbejdet i de forudgående led. Der henvises endvidere til bemærkningerne nedenfor.

#### Langsigtet styrkelse af de offentlige myndigheders arbejde med kønsmainstreaming m.v.

Ligestillingslovens regler om kønsmainstreaming, herunder kønssammensætning, blev vedtaget i 2000 og er siden ændret et antal gange. Den centrale handlepligt i § 4 i kap. 3 er fortsat udformet helt overordnet. Indberetningspligter er ændret flere gange og med forskellig systematik i kap. 3 og kap 4. Det samlede regelsæt, som fastlægger en række pligter for de ansvarlige myndigheder, institutioner og virksomheder, er svært at overskue. Nærværende lovforslag, som handler om lovens kap. 4 om kønssammensætning i offentlige udvalg og bestyrelser m.v., indeholder fx regler, som påvirker redegørelsessystemet i kap 3.

Praktikere og ansvarlige har under en camp afholdt af Ligestillingsafdelingen i 2011 peget på vanskeligheder for mainstreamingarbejdet i regler, kvalifikationer og andre forudsætninger samt i arbejdets tilrettelæggelse. Det er en almindelig opfattelse, at den del af indsatsen, der drejer sig om at indtænke ligestilling i kerneopgaver i ressortområderne, ikke er tilfredsstillende.

Værdifuld viden og anbefalinger om området er tilgængelig fra mange lande. Regeringerne i både Sverige og Norge har gennemført omfattende kortlægnings- og udviklingsarbejde med henblik på langsigtet at styrke indsatsen for ligestilling og for kønsmainstreaming. Slutrapporten for det svenske program Jami 2008-2010 findes på

[http://www.iamiprogram.se/digitalAssets/1323/1323379\\_jamirapport\\_4.10.pdf](http://www.iamiprogram.se/digitalAssets/1323/1323379_jamirapport_4.10.pdf). Den norske udredning "Struktur for ligestilling" findes på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-18.html?id=663064>.

Instituttet finder, at de offentlige myndigheders arbejde med kønsligestilling skal styrkes. Derfor bør det samlede regelsæt i kap. 3 og 4 evalueres og revideres for at opfylde ligestillingslovens formål og skabe langsigtet fremdrift i ligestillingen i Danmark. En evaluering bør også omfatte selve tilrettelæggelsen af det administrative arbejde med at gennemføre kønsmainstreaming i stat, kommuner og regioner. Instituttet finder, at det i forbindelse med en sådan evaluering også bør overvejes, hvordan den meget kortfattede mainstreamingforpligtelse (§ 4) kan præciseres og operationaliseres gennem mere detaljerede handlepligter, samt hvordan der kan udformes mere forpligtende regler om udarbejdelse af ligestillingsvurderinger.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder og imødekomme internationale anbefalinger – at regeringen overvejer at nedsætte et udvalg, der skal fremsætte forslag til styrkelse af de offentlige myndigheders arbejde med ligestilling og kønsmainstreaming, herunder
  - a) at fastlægge et tydeligt, effektivt og sammenhængende system for handlepligter og redegørelsespligter for de omfattede institutioner og virksomheder og styrke myndighedernes tilrettelæggelse af udførelsen af de opgaver, der er forbundet med gennemførelse af kønsmainstreaming.
  - b) at det i den forbindelse overvejes at etablere en national kompetenceenhed for kønsmainstreaming i form af et samarbejde mellem en række centrale kønsligestillingsaktører, videnscentre og forskningsmiljøer. Denne kompetenceenhed skal stille viden om og analyse af kønsligestilling, herunder kønsopdelte tal, til rådighed for myndighedsaktører og professionelle praktikere i stat, region og kommune, som er ansvarlige for den konkrete gennemførelse af kønsmainstreaming i praksis.
  - c) at der bliver udført en undersøgelse af, hvordan arbejdet med køn og ligestilling organiseres i den offentlige administration. Denne undersøgelse kan resultere i en konkretisering og operationalisering af den administrative arbejdsgang, det vil sige selve processen i forbindelse med udarbejdelse af ligestillingsvurderinger og fx ligestillingsredegørelser. Således vil en belysning være rettet mod en identificering af de forskellige trin, som arbejdsgangen skal bestå af, samt hvad disse trin indeholder. Fokus skal være konkrete forbedringer af arbejdsgangen mellem myndigheder, medarbejdere, love, dokumenter og resultater.

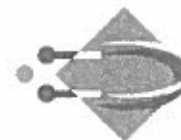
Til orientering vedlægges kopi af Institut for Menneskerettigheders svar til EU-Kommissionen vedr. konsultation om "Gender imbalance in corporate boards in EU".

Der henvises til j.nr. 2012-2963.

Med venlig hilsen

Jonas Christoffersen

Direktør



**IT-Universitetet**

i København

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K

Afdeling for Økonomi og personale  
Direkte tlf.: 7218 5193  
E-mail: [georgds@itu.dk](mailto:georgds@itu.dk)  
Journalnr.: 2011-0132-0012

15. august 2012

### **Høringssvar ang. forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd**

IT-Universitetet i København takker for det fremsendte høringsforslag.

IT-Universitetet er enig i målsætningen om, at det er ønskeligt med en så lige repræsentation af begge køn på alle niveauer som muligt, herunder bestyrelser, kollektive organer og ledelsesniveauer.

IT-Universitetet er også enig i, at det er formålstjenligt, at der via lovgivningen bliver reguleret kønssammensætningen i bestyrelser og kollektive organer.

IT-Universitetet finder det til gengæld problematisk, at man via lovgivningen vil tvinge statslige institutioner og virksomheder til at opstille måltal for generelle ledelsesniveauer, lave politikker for generelle ledelsesniveauer samt indberette til ressortministeriet om status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning.

IT-Universitetet finder, at der ikke bør reguleres lovgivningsmæssigt mht. ledelsesniveauer, men at det bør være op til bestyrelserne i statslige institutioner og virksomheder at finde den rette kønssammensætning på ledelsesniveauerne. Hvis der lovgives om dette, vil det føre til en indskrænkning af bestyrelsernes frihed samt føre til mere administration.



Dermed vil magtbalancen rykkes mellem institutionerne/virksomhederne og staten hvilket næppe har været den politiske hensigt. På længere sigt vil det kunne gøre det mindre attraktivt at sidde i bestyrelserne og medvirke til at virksomhederne og institutionerne ikke har den professionalisme, som bestyrelserne har i dag, og som er til gavn for disse og dermed også det danske samfund.

Med venlig hilsen

---

Georg Dam Prahlf Steffensen  
Universitetsdirektør

IT-Universitetet i København  
Rued Langgaards Vej 7  
2300 København S  
E-mail: Georgds@itu.dk  
Direkte telefon: 72185193  
Fax: 72185001





Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Chefkonsulent Iben Rostock-Jensen  
Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K  
ibros@lige.dk

KL har fra ministeriet modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd til høring.

Den 17. august 2012

KL har hæftet sig ved, at udkastet alene vedrører måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder, og KL har på den baggrund igen bemærkninger til den del af udkastet.

Jnr 07 32 04 G60  
Sagsid 000242243

Heller ikke forslaget om ophævelse af revisionsbestemmelsen vedrørende den gældende lovs kapitel 4, Køns sammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign., giver KL anledning til bemærkninger.

Ref VVI  
vvi@kl.dk  
Dir 3370 3453

Med venlig hilsen

*Vibeke Vinten*  
Vibeke Vinten

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/1

## KOMITÉEN FOR GOD SELSKABSLEDELSE

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 Kbh.K.

Att. Ligestillingsafdelingen  
lige@lige.dk

20.august 2012

### Vedr. udkast til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Komiteén for god Selskabsledelse har ved e-mail af 29. juni 2012 modtaget ovennævnte lovudkast med anmodning om eventuelle kommentarer.

Komiteén er af den principielle opfattelse, at sammensætningen af virksomhedernes øverste ledelsesorgan skal besluttes af ejerne og ikke skal reguleres gennem lovgivningen.

Komiteen har i de seneste år via soft law anbefalinger arbejdet for øget mangfoldighed i det øverste ledelsesorgan i de børsnoterede selskaber. Dette arbejde resulterede i følgende nye anbefaling i august 2011:

*"Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf."*

Anbefalingen omfatter mangfoldighed, herunder køn, international erfaring og alder. I årsrapporterne for 2011 har det øverste ledelsesorgan for første gang redegjort for de konkrete mål og status for selskabets mangfoldighed. Den foreløbige gennemgang viser, at selskaberne forholder sig til anbefalingen og i vidt omfang arbejder positivt for at fastsætte måltal for mangfoldigheden.

Derudover er der i de seneste år iværksat en række frivillige initiativer, såsom f.eks. Operation Kædereaktion, som skal sikre en øget deltagelse af kvinder i virksomhedernes ledelse. Den fulde effekt af den nye anbefaling og de frivillige initiativer viser sig først i de kommende år. De seneste tal om bestyrelsessammensætning fra Erhvervsstyrelsen fra juni 2012 viser, at der pr. maj 2012 er ca. 19 % generalforsamlingsvalgte kvinder i aktieselskabernes bestyrelser. Alt tyder således på, at en positiv udvikling er i gang.

Til lovforslaget bemærkes, at komitéen er positiv overfor, at man er blevet inspireret af komitéens seneste anbefaling, således at forslaget gi-

#### **Sekretariat: ERHVERVSSTYRELSEN**

Dahlerups Pakhus  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø

Tlf. 35 29 10 00  
Fax 35 46 60 01  
CVR-nr 10 15 08 17  
E-post [erst@erst.dk](mailto:erst@erst.dk)  
[www.erst.dk](http://www.erst.dk)

**ERHVERVS- OG  
VÆKSTMINISTERIET**

ver virksomhederne mulighed for selv at fastlægge målet for andel kvinder i ledelsen. Komitéen anser en lov om kvoter for ufleksibel og uacceptabel. Komitéen finder det vigtigt, at virksomhederne selv under hensyntagen til de konkrete forhold kan fastsætte måltal for mangfoldighed, og at der skabes øget opmærksomhed omkring udnyttelse af hele talentmassen igennem alle ledelseslag i virksomhederne. På denne måde opnås en bredere platform, hvorfra der kan rekrutteres medlemmer til det øverste ledelsesorgan.

Samlet skal komitéen således udtrykke støtte til lovforslaget som et skridt på vejen mod øget mangfoldighed i virksomhedernes ledelser.

Med venlig hilsen

Birgit Aagaard-Svendsen  
Formand for Komitéen for god Selskabsledelse



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Ministeriet for Ligestilling og  
Kirke

E-mail: lige@lige.dk

Sagsnr.: 2811.93

SR/l sj

Direkte tlf.nr.: 3347 0626

16. august 2012

**Vedr.: Høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd**

KTO har ved mail af 29. juni 2012 modtaget høring vedrørende forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd i høring med frist for eventuelle bemærkninger den 20. august 2012.

KTO har ikke bemærkninger til det fremsendte udkast til ændring af loven, idet lovændringen ikke skønnes at have løn-og ansættelsesretlige konsekvenser for ansatte i kommuner og regioner.

KTO henviser til eventuelle høringssvar fra LO, FTF og AC samt fra KTO's medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Susanne Rehm



20 august 2012

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen lige@lige.dk

### **Høringssvar vedr. lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (måltal og politik mv.)**

Kvinderådet hilser det velkomment, at regeringen har taget initiativ til at gøre noget ved den meget markante underrepræsentation af kvinder, der karakteriserer ledelsen af danske virksomheder, især de private virksomheder men også de offentlige. Kvinderådet arbejder for kvinder og mænds lige deltagelse i og indflydelse på samfundets beslutningsprocesser, og vi er derfor glade for, at der nu er kommet et udspil, der forhåbentlig kan danne grundlag for forandringer.

Vi er positive over for den bredde, der er indbygget i forslaget – dels det store antal virksomheder, der er omfattet, og dels kravet om at virksomhederne skal redegøre for deres politikker i forhold til rekruttering af ledere. Begge dele er klare forbedringer i forhold til de modeller, der tidligere har været i spil.

Vi er imidlertid af den opfattelse, at det konkrete lovforslag (incl. det tilhørende forslag om ændring af selskabsloven) er så vagt i valg af redskaber, overvågning og sanktioner, at vi tvivler på, at det vil have den ønskede effekt. Det baserer vi dels på andre landes erfaringer, især Norge, dels på den manglende effekt af de initiativer, der har været iværksat i Danmark (Charter for flere kvinder i ledelse og Operation Kædereaktion).

Vi vil hellere have flere kvindelige ledere end flere rapporter, der måske - måske ikke - fører til forandringer på langt sigt. Derfor foretrækker vi en model baseret på konkrete måltal for kønssammensætningen i virksomhedernes bestyrelser inden for en fastsat tidsramme, en klar placering af ansvaret for overvågning af udviklingen samt mærkbare sanktioner over for virksomheder, der ikke lever op til kravene.

#### **Specifikke bemærkninger:**

Vi kan konstatere, at lovforslaget ikke omfatter offentlige virksomheder i kommunalt og regionalt regi. Det kan få som konsekvens, at en hel del offentlige institutioner inden for f.x. sundhed og uddannelse ikke er omfattet af lovforslaget. Det fremgår ikke af forslaget, hvorfor man har valgt de kommunale og regionale offentlige virksomheder fra, og vi vil anbefale at de omfattes af lovforslaget.

Med hensyn til udformning og afrapportering af de statslige virksomheders politikker og måltal mener vi, at virksomhederne skal tilbydes faglig rådgivning. Det vil være en fordel både for virksomhederne og for ministerierne, der skal overvåge udviklingen, at politikker og mål er klart formulerede og mulige at måle på og evaluere, således at ligestillingsredegørelserne kan blive et brugbart instrument. Vi vil anbefale at ansvaret for at stille faglig rådgivning til rådighed samt midler til dette skrives ind i lovbemærkningerne.

Vi har ingen bemærkninger til de øvrige ændringsforslag.

Venlig hilsen  
Randi Iversen, forkvinde

Ligestillingsafdelingen  
Att.: Anna Karina Heiss Mathiassen  
lige@lige.dk

København, 20. august 2012

### Vedr. høring om lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

KVINFO hilser lovforslaget velkomment, som et skridt i den rigtige retning hen imod et mere ligestillet samfund. KVINFOs høringssvar koncentrerer sig om lovændringerne vedrørende den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder.

KVINFO finder det positivt, at lovforslaget ikke alene retter sig imod de øverste ledelsesorganer, men også sigter på en forbedring af kvindernes repræsentation i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

KVINFO ser endvidere positivt på indsættelsen af et nyt stk. 3 i § 12 i lov om ligestilling mellem kvinder og mænd, der medfører, at resortministeren undtagelsesvist og i specifikke tilfælde kan bestemme, at myndigheder eller organisationer kan nøjes med at indstille en kandidat af det underrepræsenterede køn, hvis dette f.eks. kun udgør 10 %. Dette betyder i praksis, at der meget hurtigt kan rettes op på store uligheder mellem kønnene.

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

Det fremgår af lovforslaget, at bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Samtidig opfordres bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder, som i overvejende grad dækkes af statslige midler til at have en afbalanceret kønssammensætning.

KVINFO undrer sig over differentieringen mellem de to typer af virksomheder, da der alene er tale om anbefalinger.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at Ministeriet for Ligestilling og Kirke skal gennemføre kontrol med og følge op på de indberettede måltal og politikker. KVINFO finder dette positivt, men kunne godt ønske sig en tæt opfølgning, hvor ministeriet ikke bare overvåger, men også interagerer med virksomhederne.

KVINFO vil foreslå, at der etableres en kompetenceenhed, der kan bistå, og understøtte virksomhederne i arbejdet med at opstille realistiske og ambitiøse måltal. På den måde vil virksomhederne kunne drage nytte af den viden, som forskningen har generet om f.eks. kønsblind rekruttering.

THE DANISH CENTRE FOR  
RESEARCH AND INFORMATION  
ON GENDER AND EQUALITY

Christians Brygge 3  
DK-1219 København K  
Tlf: 33 13 50 88  
Fax: 33 14 11 56

kvinfo@kvinfo.dk  
www.kvinfo.dk

Man kunne også forestille sig, at en sådan enhed kunne stille redskaber til rådighed, facilitere processen og komme med konkrete anbefalinger til politikken vedr. f.eks. personalepolitik, rekrutteringspolitik, ansættelsespolitik og karriereudvikling mv. Disse anbefalinger kunne dels hjælpe virksomhederne i udarbejdelsen af politikken, dels kvalificere sammenligningsgrundlaget mellem virksomhederne, når Ligestillingsministeren skal følge op.

KVINFO er helt uenig i estimeringen af hvor lang tid det vil tage at udarbejde politik og opstille måltal på området. Dette er vurderet til mindre end 4 timer i bemærkningerne til lovforslaget, men da der skal opbygges en ny kompetence finder KVINFO, at det er udtryk for en undervurdering.

KVINFO undrer sig over, at lovændringen ikke omfatter regioner og kommuner, da man herved udelukker områder, hvor der i høj grad ikke er ligestilling i de øverste ledelseslag.

Med venlig hilsen,



Elisabeth Møller Jensen

Direktør

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K



**Bemærkninger til forslag til Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder)**  
København Universitet (KU) har modtaget to udkast til lovforslag i høring fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

KU skal kun adressere bemærkninger til forslag til Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder), da det er dette forslag, der relaterer sig umiddelbart mod KU.

Det noteres, at KU vil være omfattet af loven, hvis den vedtages fsva den del der handler om at der skal sættes måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelser og udarbejdelse af politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på alle ledelseslag.

Overordnet set er læser KU lovforslaget som et udtryk for en måde at at balancere mellem de mange forskellige synspunkter, når det handler om at finde måder at styrke det underrepræsenterede køns andel af bestyrelser og ledelsen. Der er ikke umiddelbart stemning for at indføre kvoter i Danmark, men EU's ligestillingskommissær har på den anden side varslet, at hvis Danmark, og andre lande, ikke selv handler, så vil der fra EU's side blive fremlagt forslag om at indføre kvoter for kvinders repræsentation i bestyrelser.

Der er ikke sat måltal for det underrepræsenterede køns andel af bestyrelsen i forslaget. Og KU hilser det velkomment, at dette overlades til institutionen, da KU må være den rette til at foretage de konkrete vurderinger i forhold til sammensætningen af bestyrelsen og ledelsen.

Når det handler om at der stilles krav om at der skal udformes en politik for at øge det underrepræsenterede køns andel af alle ledelsesniveauer, så har KU allerede udarbejdet en handlingsplan for mangfoldighed, der bl.a. tager fat på det, samt tilsluttet sig Charter for flere kvinder i ledelse. Det vurderes

22. AUGUST 2012

REKTORSEKRETARIAT

NØRREGADE 10  
POSTBOKS 2177  
1017 KØBENHAVN K

TLF 35322626  
DIR 35323883  
MOB 28753983

trk@adm.ku.dk  
www.ku.dk

REF: TRK



derfor at være relativt enkelt for KU at leve op til den del af lovforslaget. KU skal dog indstille, at der ikke medfølger tunge administrative afrapporteringer m.v. ved implementering af og opfølgning på loven.

Det er vigtigt, at der ikke lægges op til endnu en omfattende indberetning vedr. opfyldelse af måltal og politikker med forklaringer m.v. på man ikke har levet op til de indmeldte måltal.

Der er i forvejen indberetning til ligestillingsministeren hvert andet år, den såkaldte Ligestillingsredegørelse. Det forudsættes derfor, at indberetning af måltal og politikker indberettes i forbindelse med ligestillingsretningen hvert andet år, og ikke årligt.

Afslutningsvis skal Københavns Universitet beklage det sene høringssvar.

Med venlig hilsen



Torben Rytter Kristensen  
Gruppenleder

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K



#### Landbrug & Fødevarer

Axelborg, Axeltorv 3  
DK 1609 København V

T +45 3339 4000

F +45 3339 4141

E [info@lf.dk](mailto:info@lf.dk)

W [www.lf.dk](http://www.lf.dk)

CVR DK 25 52 95 29

### Høring vedrørende lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Landbrug & Fødevarer har med interesse modtaget udkast til lovforslaget vedrørende lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og takker for muligheden for at komme med bemærkninger.

Landbrug & Fødevarer anerkender, at ligestilling mellem kønnerne er et tema, som er relevant for alle institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning. Bl.a. på den baggrund støtter Landbrug & Fødevarer, at statslige institutioner og virksomheder skal opstille et måltal og udarbejde en politik for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og andre kollektive ledelsesorganer. Vi kan yderligere støtte forslaget, fordi måltallet og den valgte politik bygger på "følg eller forklar"-princippet og dermed sætter en ramme for arbejdet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i institutionens og virksomhedens ledelsesniveauer, men lader det være op til den enkelte organisation, hvordan rammen skal udfyldes. Det betyder, at de individuelle forhold i institutionen eller virksomheden samt forholdene i den eller de brancher, den pågældende virksomhed opererer i, kan danne grundlaget.

Landbrug & Fødevarer støtter ligeledes Ministeriet for Ligestillings og Kirkes vurdering af at reguleringen vedr. kønssammensætningen i offentlige udvalg m.v. har bevirket at "...organisationer og andre, som har ret til at indstille medlemmer, gøre en indsats for at indstille både en mand og en kvinde, dermed tjener reglerne til at få dem til at gøre en indsats for at afsøge feltet af kvalificerede kandidater. Reglerne medvirker således til at forbedre såvel kvinders som mænds mulighed for lige indfyldelse og dermed også til at forbedre samfundets mulighed for at udnytte kvinder og mænds fulde potentiale og gøre brug af alle kvalifikationer og talenter i samfundet." Og videre at: "Reglerne er afbalancerede, fordi de gældende regler forudsætter, at man for at blive udpeget som medlem af et udvalg m.v. har den nødvendige sagkundskab og de relevante kvalifikationer. Der er mulighed for at fravige kravet om en ligelig kønssammensætning, hvis der er saglige grunde hertil. Denne mulighed er anvendt i flere tilfælde siden lovændringen.

Landbruget er netop én af de brancher, hvor virksomhederne hovedsageligt ejes af og beskæftiger mænd, og dermed er erhvervets organisationer ligeledes domineret af mænd. Dermed har den gældende ret være med til at sætte fokus på ligestilling samt at sætte fokus på kvinder i erhvervets ledelse. Samtidig har fleksibiliteten i reglerne gjort det muligt at – når en saglig begrundelse har været til stede - at fravige kravet om at indstille en mand og en kvinde.

I dag er andelen af kvinder blandt de valgte i landbrugets foreninger mellem 6 og 13 pct. og ca. 4 pct. i andelsselskaber og brancher inden for landbruget og fødevarerhvervet. Til sammenligning er 9 pct. af selvstændige landmænd kvinder, 20-25 pct. af de landmandsuddannede er kvinder. Inden for erhvervet er det relevant at tilstræbe, at de ledende organer bestående af ejervalgte afspejler erhvervets sammensætning.

#### Frivillighed og tålmodighed vil give gode resultater

Som det har været tilfældet inden for CSR, tror Landbrug & Fødevarer på, at regler omkring rapportering af frivillige initiativer og dermed øget fokus på området vil være medvirkende til, at flere

Landbrug & Fødevarer er erhvervsorganisation for landbruget, fødevarer- og agroindustrien. Med en eksport på over 1.00 milliarder kroner årligt og med 145.000 beskæftigede repræsenterer vi et af Danmarks vigtigste eksporterhverv.

Ved at nytænke og synliggøre erhvervets bidrag til samfundet sikrer vi vores medlemmer en stærk placering i Danmark og globalt.



institutioner og virksomheder begynder at arbejde målrettet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øverste ledelse. På den baggrund er det vigtigt, at tro på, at lovændringen over en årrække vil give det ønskede resultat.

Landbrug & Fødevarer vil i den forbindelse på forhånd opfordre Regeringen til at lade de foreslåede regler omkring måltal, politikker og rapportering vedr. det underrepræsenterede køn virke i minimum 4 år før man evaluerer lovforslaget. Det skyldes, at det typisk vil tage 4 år at foretage de ønskede udskiftninger i de øverste ledelsesorganer.

#### **Fokus på diversitet og mangfoldighed i de ejervalgte organer inden for landbruget**

Landbrug & Fødevarer har primo 2012 igangsat et arbejde, som har til formål at inspirere organisationens medlemmer til at arbejde målrettet med diversitet og mangfoldighed i både foreningernes og virksomhedernes valgte organer. I dag er der en bred anerkendelse af, at arbejdet med diversitet i bestyrelser har værdi. Det skyldes, at en stor bredde i kompetencer giver et bedre diskussions- og beslutningsgrundlag i bestyrelsen og dermed grundlag for at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen bl.a. gennem forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Samtidig sender en bestyrelse med mangfoldige og stærke kompetencer et signal til kommende kandidater om, at virksomheden eller organisationen for det første er bevidst om, hvilke kompetencer, virksomhedens ledende organer har og hvilke kompetencer man har behov for. For det andet sender bestyrelsen det signal, at man arbejder seriøst og målrettet med sin udvikling og rekrutterer på baggrund af brede kriterier. Det er vigtigt, når man ønsker at være attraktiv overfor de dygtigste profiler. Derfor har det været centralt for arbejdet i Landbrug & Fødevarer, at fokus er på både faglige og personlige kompetencer og dermed ikke kun defineret ud fra køn.

Landbrug & Fødevarer uddyber naturligvis gerne ovenstående bemærkninger, hvor der er behov for det.

Med venlig hilsen

**Anne-Marie Hansen**

Seniorkonsulent, Erhvervspolitik

D +45 3339 4632

M +45 2625 6593

E amh@lf.dk



Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Anne Karina Heiss Mathiassen  
[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

20. august 2012  
ENA

### **Vedrørende forslag til lov om ændring af loven om ligestilling af kvinder og mænd**

Bemærkningerne fra Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD) vedrører alene punkt 2 i forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

LD er omfattet af § 11 stk. 1 i Lov om ligestilling, og der bør derfor ifølge såvel gældende lov som udkast til lovændring tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i LDs bestyrelse. Sammensætningen af LDs bestyrelse er imidlertid fastsat i LD-lovens § 4, hvorefter bestyrelsen består af 21 medlemmer, hvoraf 15 er de til enhver tid siddende lønmodtagerrepræsentanter i ATPs repræsentantskab, mens de øvrige 6 medlemmer er udpeget af Finansministeriet. For så vidt angår de 15 lønmodtagerrepræsentanter bliver LDs bestyrelses-sammensætning dermed indirekte omfattet af ATP-lovens § 25, hvor kravet er en afbalance-ret sammensætning af kvinder og mænd.

LD-bestyrelsesformand Harald Børsting har rettet henvendelse til Beskæftigelsesministeriet med et forslag om at reducere LDs bestyrelse. I lyset heraf finder LD det hensigtsmæssigt, at Beskæftigelsesministeriet fortsat har kompetence til at fastsætte kravene til LD-bestyrelses sammensætning, også for så vidt angår kravet om ligestilling. Det foreslås derfor, at lovforslaget justeres således, at der gives ressortministrene visse beføjelser med hensyn til i lovgivningen for de forskellige statslige virksomheder og institutioner mv. at fastsætte hvorledes ligestillingshensynet tilgodeses ved sammensætningen af bestyrelserne for disse.

Ifølge forslaget til et nyt stk. 3 i ligestillingslovens § 11 bliver LD forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Med de nugældende regler bliver der hermed tale om et krav til de lønmodtagerorganisationer, der til Beskæftigelsesministeriet indstiller bestyrelseskandidater til ATPs repræsentantskab, samt til Finansministeriet, der som nævnt udpeger 6 medlemmer af bestyrelsen. Denne udpegningsproces er omfattet af bestemmelserne i § 12 i Lov om ligestilling. Der skal således indstilles såvel en kvinde som en mand. LD har ingen bemærkninger til forslaget om en ny bestemmelse (nyt stk. 1 i § 12),

hvorefter ressortministeren forpligtes til at tilstræbe en afbalanceret kønsmæssig repræsentation.

I lovforslagets punkt 2 foreslås der et nyt stk. 4 i ligestillingslovens § 11, hvorefter statslige institutioner og virksomheder forpligtes til at udarbejde en politik om at øge antallet af det underrepræsenterede køn på alle ledelsesniveauer. Som følge af LDs outsourcingstrategi har LD færre ansatte, end den anførte bagatelgrænse på mindst 50 medarbejdere. LDs datterselskaber hører ind under Lov om finansiel virksomhed, hvor kravene om mere ligelig repræsentation vil blive fastsat ifølge det udkast til lovændring, som Erhvervsstyrelsen har sendt i høring. Det er ikke relevant for LD at fastlægge en politik for datterselskaberne, eftersom LD ikke har ledelsesbeføjelser for ansatte i dattervirksomhederne.

Uagtet ovenstående bemærkninger om specifikke forhold for LD, kan LD tilslutte sig den generelle intention om en øget ligestilling, som ligger bag forslaget om lovændring.

LD har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Else Nyvang

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K

### **Høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd**

København  
den 20. august 2012

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har den 29. 2012 juni bedt om bemærkninger til ovennævnte lovforslag, der har til formål at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer samt i ledelsesniveauerne generelt i statslige institutioner og virksomheder. Lovforslaget skal ses i sammenhæng med lovforslaget fremsendt af Erhvervsstyrelsen på Erhvervs- og Vækstministeriets område.

Lederne støtter fuldt ud formålet om at få flere kvinder ind i ledelsen, både i virksomhedernes øverste ledelsesorgan samt i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

Det skal til enhver tid primært være en leders evner og erfaring frem for køn, som afgør, om vedkommende er den bedst kvalificerede til at bestride et lederjob. Indførelse af kvoteordninger for at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder er derfor ikke vejen frem.

Derfor finder Lederne det positivt, at man med lovforslaget pålægger de statslige institutioner og virksomheder at opstille konkrete måltal for antallet af kvindelige ledere i den øverste ledelse samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

Den generelle samfundsudvikling og tallene for kønsfordelingen på uddannelsesområdet baner vej for en udvikling mod en mere ligelig fordeling, som de statslige institutioner og virksomheder kan understøtte med realistiske og forpligtende målsætninger, som lovforslaget lægger op til.

Med venlig hilsen

Kim Møller Laursen

**Lederne**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Telefax 3283 3284

lederne@lederne.dk  
www.lederne.dk

## Baseline rapport for Ledernes Hovedorganisation – Charter for flere kvinder i ledelse

### Hvorfor Charter for flere kvinder i ledelse?

Lederne har valgt at tilmelde sig Charter for flere kvinder i ledelse, fordi:

- (1) "At arbejde for flere kvindelige ledere i Danmark er det eneste rigtige. Det er ikke bare en fair og anstændig målsætning. Det er også det klogeste, hvis man tror på, at mangfoldighed skaber resultater på bundlinjen".
- (2) "Kvinder har flair for ledelse og mangfoldighed er en kilde til kreativitet og fornyelse. Undersøgelser som dokumenterer disse sammenhænge publiceres jævnligt i de danske medier. Alligevel glimrer kvinder ved deres fravær på chefgangene rundt om i danske virksomheder og organisationer. Det er vi nødt til at gøre noget ved. Som samfund er vi forpligtet til at gøre nytte af al det ledelsestalent, som findes på arbejdsmarkedet".

Med ovenstående in mente vil vi arbejde på at være rollemodel og sikre flere kvinder i ledelse hos Lederne.

### Andelen af kvinder i ledelsen 2008

Andelen af kvinder og mænd i ledelsen	♂	♀	♂	♀	Total
	Antal	Antal	Procent	Procent	
Ledelsesniveau 1 (Formand)	1	0	100 %	0 %	1
Ledelsesniveau 2 (Eksekutivkomité)	3	0	100 %	0 %	3
Ledelsesniveau 3 (Afdelingschef)	1	2	33 %	67 %	3
Ledelsesniveau 4 (Team- & funktionschef)	12	4	75 %	25 %	16
Medarbejdere i øvrige stillingstyper	61	115	35 %	65 %	176
<b>Kvinder og mænd i alt</b>	<b>78</b>	<b>121</b>	<b>39 %</b>	<b>61 %</b>	<b>199</b>
<b>Kvinder og mænd i ledergruppen (L1-L4)</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>74 %</b>	<b>26 %</b>	<b>23</b>
<b>Procentmæssig andel af hhv. kvinder og mænd i lederstillinger i forhold til alle medarbejdere</b>	<b>22 %</b>	<b>5 %</b>			

### Ledernes mål og indsatsområder for flere kvinder i ledelse

Arbejdet med at sikre flere kvinder i ledelse vil blive prioriteret som et strategisk indsatsområde med eksekutivkomiteens bevågenhed og interesse. Vi har nedsat en arbejdsgruppe bestående af kvinder, som har til formål at sikre udbredelse af og involvering i Ledernes strategi for flere kvinder i ledelse. Lederne vil ikke bare sætte ambitiøse mål men også igangsætte indsatser og nøje overvåge udviklingen og resultaterne på området. Derudover vil Lederne gerne være eksponent for flere kvinder i ledelse og promovere konceptet via vores adgang til knap 90.000 ledere.

#### Mål

Kvinder skal være bedre repræsenteret på de forskellige ledelsesniveauer i LH. Vi vil arbejde for at øge andelen af kvindelige ledere på alle niveauer. Inden 2012 skal kvinder være repræsenteret

med mindst en 1/4-del på alle ledelsesniveauer bortset fra funktions-/teamchefniveauet, hvor vi vil arbejde på at få kvinder repræsenteret med 40 %.

## Indsatsområder

1. Vi vil lave en gennemgang af vores personalepolitik og sikre, at den fungerer hensigtsmæssigt i forhold til både kvinders og mænds karrieremuligheder. Vi vil inden udgangen af første kvartal 2009 opdatere vores personalepolitik med den udvidelse, at Lederne arbejder proaktivt for at få flere kvinder i ledelse.
2. Vi skal i første kvartal af 2009 gennemføre spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterview med kvindelige medarbejdere i Lederne. Resultaterne skal præsenteres for eksekutivkomiteen, og der skal udarbejdes en handlingsplan for det videre arbejde med flere kvinder i ledelse hos LH med afsæt i de foreslåede indsatsområder.
3. Lederne vil endvidere udbrede vores tilslutning til charteret som en del af vores employer branding strategi og synliggøre det på vores site "Om Lederne", der henvender sig til potentielle medarbejdere.
4. Der gennemføres en årlig audit af lønudvikling mellem mænd og kvinder med det formål at følge op på, at kvinder og mænds arbejde af samme værdi aflønnes ens.
5. Karrieremulighederne i Lederne skal gøres mere gennemsigtige for både mænd og kvinder. Der skal være et særligt fokus på kvinders muligheder inden for at gå ledervejen i LH.
6. LH vil udvikle et før-leder program for både mænd og kvinder i 2009. Der skal være særligt fokus på kvinders deltagelse i programmet, som skal udbyde flere tilbud målrettet kvindelige medarbejdere.  
Tilbuddene kunne f.eks. være:
  - a. Forhandlingsteknik
  - b. Karriererådgivning
  - c. Kvindelige netværk
  - d. Mentorordning
  - e. Kvinde – "brand dig selv"
7. Følgende retningslinjer til rekruttering til lederstillinger i LH skal følges:
  - a. Der skal ske en bedre formidling af stillingsopslag, så det fremstår mere imødekommende og appellerende til kvinder
  - b. Der skal indkaldes mindst én kvindelig kandidat til samtale forudsat, at de annoncerede kvalifikationskrav er opfyldt.
  - c. Ansættelsesudvalget skal have repræsentation af begge køn.
8. LH vil som interesseorganisation arbejde for at udbrede kendskabet til "Charteret for flere kvinder i ledelse" over for vores medlemmer. Vi vil i den forbindelse indgå i et strategisk samarbejde med Ligestillingsafdelingen.
9. Inden udgangen af 2010 vil vi tilbyde vores medlemmer rådgivning i, hvilke indsatser og processer de bør igangsætte for at få flere kvinder i ledelse. Vi vil bringe medlemmerne videre med afsæt i den viden om "best practice" på området, som Ligestillingsafdelingen løbende indsamler i relation til arbejdet med Charteret for flere kvinder i Ledelse.



### ***Evaluering og opfølgning***

Målet om at øge andelen af kvindelige ledere på alle niveauer i organisationen vil første gang blive rapporteret i årsberetningen 2009. Evalueringen af vores indsatser vil foregå løbende. En gang årligt vil arbejdsgruppen for flere kvinder i ledelse præsentere resultaterne for eksekutivkomiteen og ledergruppen.



Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K

**Svar på høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd**

16. juli 2012  
J.nr. 0000901-12

Ligebehandlingsnævnet behandler konkrete klagesager over forskelsbehandling på grund af køn efter §§ 2, 2a og 2b i Ligestillingsloven.

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Ligebehandlingsnævnet

Ligebehandlingsnævnet har ingen bemærkninger til de fremsendt ændringer af ligestillingsloven.

Amaliegade 25  
Postboks 9080  
1022 København K

Venlig hilsen

Susanne Fischer på vegne af

*Susanne Fischer*

Tel +45 3341 1200  
Fax +45 3341 1400  
[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)  
[www.ast.dk](http://www.ast.dk)

Tuk Bagger  
Formand for Ligebehandlingsnævnet

EAN-nr:  
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K.

Sagsnr. 08-1040  
Vores ref.  
LRI/JLY/AKL/BHF  
Deres ref.  
Den 17. august 2012

### Høring: Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

LO har modtaget ovennævnte høring og vil indledningsvist godt anerkende, at der nu bliver taget et initiativ, der forhåbentlig kan rette op på den skævhed vi har været vidne til gennem snart mange år.

En anke skal dog være, at man har valgt at lancere initiativet som ”den danske model”. Den danske model, som brand og navn, er taget – og er et mere end 100årigt gammelt fænomen, som vi formoder ministeriet har kendskab til. Vi skal derfor bede om at man finder et andet passende navn til modellen.

I forhold til selve ændringen af eksisterende lovgivning, skal LO bemærke følgende:

Angående ophævelse af lovens § 2 a, stk. 2 finder LO det positivt at der ikke længere gives mulighed for, at køn kan finde anvendelse som faktor ved beregning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser.

For så vidt angår forslag til ændring af § 11 har LO følgende bemærkninger: LO kan konstatere at der ikke er foretaget ændringer i de statslige og overvejende statsligt ejede institutioner og virksomheders forpligtelser til en afbalanceret sammensætning med hensyn til kvinder og mænd i bestyrelser/ledelsesorganer. Det fremgår fortsat blot af loven at disse ledelsesorganer ”bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd” og for de overvejende statslige ”bør så vidt mulig have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd”, jf. § 11, stk. 1 og 2.

Det er LO’s opfattelse, at der med lovændringen bør ske **en skærpelse** af pligten til en afbalanceret sammensætning i forhold til den allerede gældende lovgivning. Gældende lovgivning er i sin udformning uden egentlige reelle forpligtelser på dette punkt, da der er tale om ”bør”-bestemmelser, som tilmed henviser til det fleksible begreb ”afbalanceret sammensætning”. For de overvejende statsligt ejede virksomheder og institutioner er der tilmed tale om at ”bør”-bestemmelsen er suppleret med en formulering om at disse ”så vidt mulig” bør have en afbalanceret sammensætning. Dette er efter LO’s opfattelse utilstrækkeligt.

For så vidt angår forslagene til nye bestemmelser i § 11, stk. 3-7 indeholdende forpligtelser til at opstille måltal og udarbejde politikker for at øge antallet af det underrepræsenterede køn, er LO tilfreds med at der nu indføres regler herom.

Vi noterer os, at ministeriet vurderer at tiden er inde til en ophævelse af revisionsbestemmelsen i § 2, stk. 2 i ændringsloven fra 2009 vedrørende kønssammensætningen i offentlige udvalg m.v. LO ser gerne, at man til gengæld indfører en revisionsbestemmelse af nærværende initiativ.

## Øvrige bemærkninger

Lovforslaget omfatter den samme gruppe af virksomheder der allerede i dag er forpligtet til at udarbejde en redegørelse for samfundsansvar i medfør af regnskabslovens § 99. LO vil gerne opfordre til, at ministeriet tager initiativ til at evaluere effekten af denne bestemmelse, for så vidt angår om et evt. 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.

I foråret blev den såkaldte lov om gennemsigtige lønoplysninger evalueret og kaldt for den "hemmelige lov", fordi meget få har udarbejdet den kønsopdelte lønstatistik som loven pålægger dem. Den overordnede forklaring på det er, at stort set ingen har været klar over denne lovforpligtigelse.

Faren ved nærværende initiativ er, så vidt vi kan se, den samme – og derfor ser vi en række opgaver der skal løses og løftes, skal lovens hensigt blive til virkelighed og skal vi nærme os en ligestilling af den samfundsmæssige magt der er bundet op i danske virksomheder:

- Det bliver en kommunikationsmæssig udfordring at gøre opmærksom på det ny initiativ – og hvilke forventninger der ligger i loven til de 1100 virksomheder, samt at skabe den nødvendige motivation.
- De færreste af disse virksomheder sidder formentlig inde med en viden om køn på et niveau, hvor man uden hjælp og støtte udefra, kan løfte opgaven meningsfuldt og effektivt.
- Og endelig vil der være et monitorerende og opfølgende element, der skal bidrage til at de ønskede forandring sker.

Vi er af den overbevisning at det nødvendige beredskab til at løfte disse tre kerneopgaver i forhold til den ny lov ikke findes i dag – og vi vil derfor gerne opfordre regeringen til at finde de økonomiske midler det vil kræve.

Afslutningsvis noterer vi os, at man i ligestillingsvurderingen giver udtryk for at lovforslaget har større effekt for kvinder end for mænd som enkelt individer, og det er vi enige i for så vidt gælder de forholdsvis få kvinder der skal ind i ledelse og i bestyrelser og det tilsvarende antal mænd der "skal ud". LO er dog af den opfattelse at en større grad af ligestilling har en samfundsmæssig nytteværdig – og som sådan er det en fordel for både kvinder og mænd.

Høringssvaret afgives under forudsætning af godkendelse i LO's Daglige Ledelse, tirsdag den 21. august 2012.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard



Kirke- og ligestillingsminister Manu Sareen  
Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K

17. august 2012  
Ref.: SS/LKI/CBrt

### Høringssvar til Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Kære Manu Sareen,

I Novo Nordisk tror vi på værdien af diversitet på alle niveauer og derfor valgte vi i 2010 at støtte op omkring 'Operation Kædereaktion'.

Det er således med stor interesse, at vi har modtaget opfølgningen på dette initiativ. Vi vil samtidig gerne udtrykke vores tilfredshed og støtte til beslutningen om at undlade at indføre kvoter, men at lade det være op til de enkelte private virksomheder selv at opstille måltal for antallet af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt i virksomhedens øverste ledelsesgrupper.

Dette er netop hovedtanken i Novo Nordisk's "Diversitetsambition 2009-14", som allerede har genereret både gode resultater og stor opmærksomhed på diversitetsproblematikken i vores virksomhed og har bekræftet vores tese om, at diversitet drives bedst i alle typer organisationer gennem positive mål og ikke gennem kvotefastsættelser.

Venlig hilsen

**Novo Nordisk A/S**

  
Sten Scheibye

Bestyrelsesformand

Novo Nordisk A/S  
FLIT  
Corporate Legal

Novo Allé  
DK-2880 Bagsværd  
Denmark

Telefon:  
+45 4444 8888  
Direkte telefon:  
+45 4442 3493

E-mail:  
cbrt@novonordisk.com  
Internet:  
www.novonordisk.com  
CVR-nummer:  
24 25 67 90



DIREKTIONEN

Transportministeriet  
Selskabscenteret  
Att. Kristina Lochmann  
Frederiksholms Kanal 27 F  
1220 København K

9. august 2012

Transportministeriet har ved mail af 10. juli 2010 anmodet om Post Danmarks A/S' bemærkninger til lovforslag om kønsmæssig sammensætning af bestyrelser.

Post Danmark A/S vil i givet fald kunne blive omfattet af loven i henhold til § 11, stk. 9, hvorefter ressortministeren kan beslutte, at bestemte selskaber skal gælde for virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse. Det skal dog hertil bemærkes, at Post Danmark A/S vil blive omfattet af de foreslåede bestemmelser (i forslag til lov om ændring af selskabsloven m.v.) i selskabslovens § 139 a, stk. 2, om store kapitalselskaber. Efter sammenlægning med Posten Sverige i 2009 ejes Post Danmark A/S 100 % af PostNord AB, hvori den danske stat har en ejerandel på 40 %. Post Danmark er således ikke længere et statsligt aktieselskab.

Post Danmark A/S indgår i PostNord-Koncernen, som allerede har formuleret en målsætning for andelen af kvindelige chefer i koncernen. Koncernen har således en målsætning om, at andelen af kvindelige chefer skal udgøre 40 % i 2015. I 2011 udgjorde andelen af kvindelige chefer 29 %. Fordelingen kvinder/mænd i koncernen lå på 35/65. PostNord redegør for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i sin årsrapport.

Vedrørende bestyrelsen i PostNord skal det bemærkes, at det af den svenske stats ejerpolitik fremgår, at hvert køn skal repræsentere en andel på mindst 40 % i bestyrelsen. I 2011 var fordelingen i PostNords bestyrelse 37,5 % kvinder og 62,5 % mænd.

Vedrørende Post Danmark A/S kan det endvidere oplyses, at selskabet i 2008 underskrev Ligestillingsministeriets Charter for 'Flere kvinder i ledelse'.

Post Danmark A/S har ikke yderligere bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

  
K.B. Pedersen  
Adm. direktør



DIREKTIONEN

Transportministeriet  
Selskabscenteret  
Att. Kristina Lochmann  
Frederiksholms Kanal 27 F  
1220 København K

9. august 2012

Transportministeriet har ved mail af 10. juli 2010 anmodet om Post Danmarks A/S' bemærkninger til lovforslag om kvinder i ledelse.

Indledningsvis skal det bemærkes, at Post Danmark A/S i givet fald vil blive omfattet af loven i henhold til bestemmelserne om store kapitalselskaber. Efter sammenlægning med Posten Sverige i 2009 ejes Post Danmark A/S 100 % af PostNord AB, hvori den danske stat har en ejerandel på 40 %. Post Danmark er således ikke længere et statsligt aktieselskab.

Post Danmark A/S indgår i PostNord-Koncernen, som allerede har formuleret en målsætning på området. Koncernen har således en målsætning om, at andelen af kvindelige chefer skal udgøre 40 % i 2015. I 2011 udgjorde andelen af kvindelige chefer 29 %. Fordelingen kvinder/mænd i koncernen lå på 35/65. PostNord redegør for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i sin årsrapport.

Det skal endvidere bemærkes, at det af den svenske stats ejerpolitik fremgår, at hvert køn skal repræsentere en andel på mindst 40 % i bestyrelsen. I 2011 var fordelingen i PostNords bestyrelse 37,5 % kvinder og 62,5 % mænd.

Vedrørende Post Danmark A/S kan det endvidere oplyses, at selskabet i 2008 underskrev Ligestillingsministeriets Charter for Flere kvinder i ledelse'.

Post Danmark A/S opfylder således allerede de krav, der foreslås i lovforslaget, og Post Danmark A/S har ingen bemærkninger hertil.

Med venlig hilsen

K.B. Pedersen  
Adm. direktør



Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K

St. Kongensgade 45  
1264 København K

Tlf. 33 92 84 00  
Fax 33 11 04 15

rr@rigsrevisionen.dk  
www.rigsrevisionen.dk

---

**Høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.**

3. juli 2012

Med brev af 29. juni 2012, j.nr. 2012-2963, har Ministeriet for Ligestilling og Kirke sendt udkast over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd i høring med svarfrist den 20. august 2012.

Kontor: D2

J.nr.: 2012-5500-5

Rigsrevisionen har gennemgået udkastet med særlig fokus på bestemmelser vedrørende revisions- og/eller regnskabsforhold.

Rigsrevisionen har ingen bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen

Anna Rasmussen  
Revisor



---

**To:** Ligestillingsafdelingen (lige@lige.dk)  
**Cc:** Jens Oddershede (jod@sdu.dk), Bjarne Graabech Sørensen (bgs@sdu.dk), Jacob Schmidt (jasc@sdu.dk), journal mailbox (journal@adm.sdu.dk), Merete Ruager (meru@sdu.dk), Steen Kærn Christiansen (skc@sdu.dk), Jørgen Schou (js@sdu.dk)  
**From:** Kirsten Fly Malling [kfm@sdu.dk]  
**Subject:** Høring over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd  
**Sent:** 20-08-2012 11:30:50

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Ligestillingsafdelingen  
Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K

Syddansk Universitets j.nr. 379-2012.

---

Ministeriet har ved e-mail af 29. juni 2012, j.nr. 2012-2963, anmodet universitetet om evt. kommentarer til ovenstående lovforslag.

Syddansk Universitet har ingen bemærkninger.

På rektors vegne

**Jørgen Schou**  
Kontorchef, Juridisk Kontor, Ledelsessekretariatet

Tlf. 6550 1040  
Mobil 6011 1040  
Fax 6550 1090  
Email [js@sdu.dk](mailto:js@sdu.dk)  
Web <http://www.sdu.dk/ansat/js>  
Adr. Campusvej 55, 5230 Odense M



**SYDDANSKUNIVERSITET.DK**

---

Campusvej 55 · 5230 Odense M · Tlf. 6550 1000 · [www.sdu.dk](http://www.sdu.dk)

---

**To:** Ligestillingsafdelingen (lige@lige.dk)  
**From:** Peter Frederiksen [pfr@adm.aau.dk]  
**Subject:** Høring vedr. ændring af ligestillingsloven  
**Sent:** 21-08-2012 16:00:12

Til Ligestillingsafdelingen, Ministeriet for Ligestilling og Kirke

AAU-j.nr.: 2012-080-00114

Aalborg Universitet har modtaget Ligestillingsafdelingens høring vedrørende ændring af ligestillingsloven. Universitetet har ingen bemærkninger til forslaget.

Venlig hilsen

**Peter Frederiksen**  
Specialkonsulent



AALBORG UNIVERSITET  
Aalborg Universitet ♦ Ledelsessekretariatet  
Fredrik Bajers Vej 5 ♦ 9220 Aalborg Øst  
Tlf.: 9940 9447 ♦ E-mail: [pfr@adm.aau.dk](mailto:pfr@adm.aau.dk)

Ministeriet for Ligestilling og Kirke  
Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K

---

### Hørings svar fra Aarhus Universitet – Forslag til Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Aarhus Universitet har den 29. juni 2012 per mail modtaget: "Høringsbrev", "Forslag til Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd" samt "Høringsliste".

Aarhus Universitet har ingen bemærkninger til det fremsendte materiale, som bl.a. indebærer, at der inden for de statslige bestyrelser mv. 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, samt at disse skal udarbejde særskilte politikker for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer generelt.

Med venlig hilsen

Louise Gade  
Vicedirektør

AU HR  
Organisationsudvikling og  
Arbejdsmiljø

Lise Aaen  
Udviklingskonsulent

Dato: 16. august 2012

Dir.: 41915658  
Fax: 87150612  
E-mail: laa@adm.au.dk

Journalnr.:  
Afs. CVR-nr.: 31119103  
Reference: LAA

Side 1/1