



Beslutningsforslag nr. **B 92**

Folketinget 2022-23 (2. samling)

---

Fremsat den 17. marts 2023 af Sólbjörg Jakobsen (LA), Lars-Christian Brask (LA), Steffen W. Frølund (LA), Steffen Larsen (LA), Sandra Elisabeth Skalvig (LA) og Alex Vanopslagh (LA)

## **Forslag til folketingsbeslutning**

### **om afskaffelse af måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser**

Folketinget pålægger regeringen inden udgangen af folketingsåret 2022-2023 at fremsætte et lovforslag, der afskaffer måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser.

## Bemærkninger til forslaget

Formålet med beslutningsforslaget er at afskaffe måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser.

I 2022 blev et flertal i Folketinget enige om at udvide ordningen for måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser for visse virksomheder og offentlige institutioner med 50 eller flere medarbejdere. Der henvises til [www.folketingstidende.dk](http://www.folketingstidende.dk), Folketingstidende 2021-22, tillæg C, L 124 som vedtaget. Formålet med denne lovgivning var at fremme en mere ligelig kønssammensætning i ledelser og bestyrelser. Med dette beslutningsforslag ønskes at afskaffe ovenstående lovgivning og den allerede eksisterende lovgivning, som er blevet indført siden 2013.

I Danmark er 18,6 pct. af bestyrelsesposterne i de største 2.200 virksomheder besat af kvinder («Flere krav skal øge andelen af kvinder i danske bestyrelser», Institut for Menneskerettigheder, den 16. december 2021). I statslige institutioner og virksomheder er tallet 42,9 pct., jf. artiklen fra Institut for Menneskerettigheder som omtalt ovenfor. Derudover var 23 pct. af lederstillingerne i den private sektor i 2020 besat af kvinder, mens tallet var 53 pct. for den offentlige sektor («Få kvinder i topledelse», Dansk Industri, august 2022).

Tallene demonstrerer, at der er lang vej endnu til at nå en ligelig kønssammensætning i den private sektor (en kønssammensætning anses som lige ved en 40/60-fordeling). Der er mange årsager til, at der ikke er flere kvinder, som finder vej til de højere hierarkiske lag. Det drejer sig bl.a. om uddannelsesvalg, adfærd i forbindelse med børnefødsler, livsmål, kvinders forestillinger om at besidde en høj stilling, kvinders mindre frembrusende adfærd, konkurrence- og forhandlingsmentalitet samt kønsbias. Derfor er måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser ikke det rette redskab til at sikre ligestilling mellem kønnene. Derimod bør det undersøges, om mænd og kvinder reelt har de samme muligheder for at komme i betragtning til en ledelses- eller bestyrelsespost.

Af denne årsag er det heller ikke afgørende for forslagsstillerne at opnå en 40/60-fordeling. Ligestilling betyder netop ikke, at der skal være resultatlighed i kønssammensætningen på ledelsesgangen eller i bestyrelseslokalet. Derimod betyder ligestilling, at mænd og kvinder har de samme muligheder for at få en ledelses- eller bestyrelsespost. På arbejdsmarkedet bør kvalifikationer til enhver tid vægtes over køn, så virksomheden eller institutionen i ansættelsesprocessen udvælger den bedst kvalificerede kandidat.

Analysen fra Erhvervsstyrelsen («Lov om måltal og politi-

kker for det underrepræsenterede køn – evalueringsrapport 2017», Erhvervsstyrelsen, 2017, opdateret april 2018), Analyse & Tal («48 procent af virksomheder underlagt lov om måltal har ingen kvinder i bestyrelsen», Analyse & Tal, oktober 2020) og Institut for Menneskerettigheder («Kvinder i ledelse – analyse af lov om måltal og politik for det underrepræsenterede køn», Institut for Menneskerettigheder, 2016) har vist, at den første lovgivning, som trådte i kraft under Helle Thorning-Schmidt-regeringen i 2013 om måltal og politik for kønssammensætning i ledelser og bestyrelser i de største danske virksomheder, kun har haft en begrænset effekt. Der henvises til [www.folketingstidende.dk](http://www.folketingstidende.dk), Folketingstidende 2012-13, tillæg C, L 2 som vedtaget, og tillæg C, L 17 som vedtaget. Eksempelvis konkluderer Institut for Menneskerettigheder, at der for så vidt angår andelen af kvinder i topledelse, kun kan spores en stigning på 1,2 procentpoint fra 14 pct. til 15,2 pct. i perioden april 2013 til september 2015. Derfor var det også uforklarligt, at den daværende S-regering sammen med de røde støttepartier udvidede ordningen i 2022.

Der er herudover betydeligt bureaukrati forbundet med ordningen («Vejledning om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for rapportering herom», Erhvervsstyrelsen, den 3. december 2022). Eksempelvis er private virksomheder forpligtede til, at 1) opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, når det tidligere opstillede måltal er nået (indtil en ligelig kønsfordeling er opnået), 2) redegøre for måltal og politikker i ledelsesberetningen, 3) udarbejde en 5-årig oversigt i ledelsesberetningen over den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og 4) oplyse i ledelsesberetningen om de konkrete tiltag og handlinger, som virksomheden har foretaget sig for at opnå sit måltal.

En række undersøgelser fra f.eks. McKinsey & Co («Delivering through diversity», Dame Vivian Hunt et al., [mckinsey.com](http://mckinsey.com), den 18. januar 2018) og Boston Consulting Group («How Diverse Leadership Teams Boost Innovation», Rocio Lorenzo et al., [bcg.com](http://bcg.com), den 23. januar 2018) viser, at en mere mangfoldig kønssammensætning kan medvirke til, at virksomheder performer bedre. Hertil bemærker forslagsstillerne, at det bør være op til virksomhederne og institutionerne at indse værdien af mangfoldighed. Således er det ikke politikernes opgave at blande sig i, hvem en virksomhed eller institution skal ansætte til en ledelses- eller bestyrelsespost.

*Skriftlig fremsættelse*

**Sólbjörg Jakobsen (LA):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om afskaffelse af måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser.*

(Beslutningsforslag nr. B 92)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.