

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

2012/1 LSF 2 (Gældende)

**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 m.v.)**

Ministerium: Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Journalnummer: Ministeriet for ligestilling og kirke, 2012-2963

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 m.v.)

§ 1

I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, som ændret ved § 15 i lov nr. 387 af 27. maj 2008, lov nr. 484 af 12. juni 2009, § 3 i lov nr. 182 af 8. marts 2011 og lov nr. 553 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. § 1 a, stk. 2, ophæves.

2. § 11 affattes således:

»§ 11. Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, såfremt udgifterne ved institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler, eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

Stk. 3. Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1 og 2 nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Stk. 4. Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2 nævnte statslige institutioner og virksomheder med 50 medarbejdere eller flere udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Stk. 5. De i stk. 1 og 2 nævnte institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal, jf. stk. 3, skal til ressortministeren indberette om status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik jf. stk. 4. Dog undtages de statslige aktieselskaber for indberetningspligten, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Stk. 6. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 3 og 4, for koncernen som helhed.

Stk. 7. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 3 og 4, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Stk. 8. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og virksomheder.

Stk. 9. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.«

3. § 12 affattes således:

»§ 12. Ressortministeren skal ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v., uanset om institutionen eller virksomheden er omfattet af § 11, sørge for, at de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer er afbalanceret kønsmæssig sammensat.

Stk. 2. Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem.

Stk. 3. Ressortministeren kan fravige bestemmelsen i stk. 2, hvis det er nødvendigt for opfyldelsen af måltallene i § 11.

Stk. 4. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

Stk. 5. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning.

Stk. 6. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.«

4. § 13, *stk. 1*, affattes således:

»Ressortministeren skal til ministeren for ligestilling og kirke indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af det opstillede måltal samt oplyse om de udarbejdede politikker.«

5. I § 13 indsættes som stk. 4:

»*Stk. 4.* Ministeren for ligestilling og kirke kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives«.

§ 2

I lov nr. 484 af 12. juni 2009 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd foretages følgende ændring:

1. § 2, *stk. 2*, ophæves.

§ 3

Stk. 1. Lovens § 1, nr. 1 og 5, og § 2 træder i kraft den 21. december 2012.

Stk. 2. Lovens § 1, nr. 2-4, træder i kraft den 1. april 2013.

Stk. 3. Lovens § 1, nr. 5, har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. *Indledning*
2. *Baggrunden for lovforslaget*
 - 2.1. *Kønssammensætning i statslige bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer*
 - 2.2. *Ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring og lign. finansielle ydelser*
 - 2.3. *Ophævelse af revisionsbestemmelse om råd, nævn og udvalg*
3. *Lovforslagets indhold*
 - 3.1. *Kønssammensætning i statslige bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer*
 - 3.1.1. *Gældende ret*
 - 3.1.2. *Baggrunden for lovforslaget*
 - 3.1.3. *Lovforslagets udformning*
 - 3.2. *Ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser*
 - 3.2.1. *Gældende ret*
 - 3.2.2. *Baggrunden for lovforslaget*
 - 3.2.3. *Lovforslagets udformning*
 - 3.3. *Kønssammensætning i offentlige udvalg m.v.*
 - 3.3.1. *Gældende ret*
 - 3.3.2. *Oversigt over kønssammensætningen i de offentlige udvalg m.v.*
 - 3.3.3. *Ministeriet for Ligestilling og Kirkes overvejelser*
 - 3.3.4. *Lovforslagets udformning*
4. *Ligestillingsmæssige konsekvenser*
5. *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*
6. *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet*
7. *Administrative konsekvenser for borgerne*
8. *Miljømæssige konsekvenser*
9. *Forholdet til EU-retten*
10. *Ligestillingsmæssige konsekvenser*
11. *Hørte myndigheder og organisationer m.v.*
12. *Sammenfattende skema*
13. *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

1. Indledning

Formålet med lovforslaget er, sammen med en række ændringsforslag på Erhvervs- og Vækstministeriets område, at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser m.v. således, at der kommer en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i virksomhedernes øverste ledelsesorganer. Den samlede udmøntning af regeringens forslag indeholder følgende elementer:

- Det pålægges de ca. 1.100 største virksomheder at opstille *måltal* for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan.
- De ca. 1.100 største virksomheder skal have en *politik* for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
- Virksomhederne skal *redegøre* for status for opfyldelsen af det opstillede måltal mv. i årsrapporten.

- De statslige institutioner og virksomheder skal uanset størrelse opstille måltal og virksomheder og institutioner med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde en politik for at få flere kvinder i ledelsen.
- De statslige institutioner og virksomheder skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal mv. til ressortministeren, som skal indberette til ministeren for ligestilling og kirke.

Lovforslaget bidrager til at udmønte regeringens model for flere kvinder i ledelse for institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, samt institutioner og virksomheder, hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, eller hvor staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

Med dette lovforslag pålægges statslige institutioner og virksomheder gennem en ændring af ligestillingslovens §§ 11-13 at opstille måltal for antallet af det underrepræsenterede køn i deres bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer, der i dag er omfattet af ligestillingslovens §§ 11-13. Dette omfatter både institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, samt institutioner og virksomheder, hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, eller hvor staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden. Som eksempel kan nævnes Naviar, Energinet.dk, ATP fonden, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, universiteterne, en række professionshøjskoler, Klasselotteriet, Danmarks Nationalbank og Bornholmstrafikken Holding A/S.

De statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere skal desuden udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, og der skal afrapporteres om måltal og politik via ressortministeren til ministeren for ligestilling og kirke.

Endvidere bringes dansk ret med lovforslaget i overensstemmelse med EU-domstolens afgørelse »Test-Achats« af 1. marts 2011 om at anvende artikel 5, stk. 1, uden undtagelse, jf. direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser. Derved ophæves den nuværende mulighed for at gøre forskel mellem kvinder og mænd i forbindelse med beregning og tegning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, såfremt anvendelsen af køn er en afgørende aktuarmæssig faktor ved risikovurderingen.

Endelig ophæves revisionsbestemmelsen vedrørende ligestillingslovens kapitel 4 om kønssammensætning i offentlige udvalg m.v.

2. Baggrunden for lovforslaget

2.1. Kønssammensætning i statslige bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer

Af regeringsgrundlaget »Et Danmark der står sammen« fremgår det, at »*Regeringen vil indlede en dialog med erhvervslivet med henblik på at sikre flere kvindelige medlemmer af bestyrelserne for de børsnoterede virksomheder, og herunder vurdere forslag om kvoter på baggrund af køn*«.

I de statslige aktieselskabers bestyrelser udgjorde kvinder 15 pct. i 2008. Tallet er i 2011 steget til knap 23 pct. Disse tal indeholder både medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og generalforsamlingsvalgte medlemmer, som staten ikke har valgt.

Tallet for generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer (dvs. eksklusive medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer) i børsnoterede selskaber ligger i 2011 på kun ca. 6,5 pct. Det er en lille stigning i forhold til 2008, hvor andelen var på 5 pct.

Danske kvinder er nogle af verdens bedst uddannede, men som tallene viser, så drager hverken kvinderne selv eller virksomhederne fuldt ud nytte af denne talentmasse. Tallene viser, at udviklingen er meget træg på området – selvom der i flere år har været frivillige initiativer, som skal bidrage til en øget deltagelse af kvinder i virksomhedernes ledelse f.eks. Operation Kædereaktion og Charter for flere kvinder i ledelse.

Derfor vil regeringen med lovforslaget fremme udviklingen. Det er vigtigt, at vi i Danmark udnytter alle talenter og kompetencer ikke mindst i en tid med økonomisk krise og skærpet konkurrence.

Modellen er bl.a. inspireret af Anbefalingerne for god selskabsledelse udstedt af Komitéen for god Selskabsledelse, som er et uafhængigt organ under Erhvervs- og Vækstministeriet, der arbejder for at fremme udviklingen i god selskabsledelse i børsnoterede danske selskaber via »Anbefalinger for god selskabsledelse«. Børsnoterede selskaber skal i årsrapporten forholde sig til komitéens anbefalinger ved brug af »følg eller forklar« – princippet.

Komitéen har pr. august 2011 ændret anbefalingerne vedrørende mangfoldighed i ledelsen, herunder i relation til køn, således at følgende fremgår: *»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 fra Komitéen for god Selskabsledelse er et skridt i den rigtige retning, men regeringen mener, at der er behov for at gå videre og i højere grad forpligte de ca. 1.100 største virksomheder i Danmark. Med lovforslaget inkluderes endvidere de statslige institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, og de institutioner og virksomheder hvor udgifterne overvejende dækkes af statslige midler, eller hvor staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

Lovforslaget bygger endvidere på den model, der er indført for afrapportering af virksomhedernes samfundsansvar, der omfatter de ca. 1.100 største virksomheder i Danmark.

Den tilsigtede effekt af lovforslaget er, at der kommer en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders øverste ledelsesorgan.

Samtidig fokuserer lovforslaget ikke alene på den kønsmæssige sammensætning i virksomhedernes øverste ledelsesorgan, men også på en forbedring af kvindernes repræsentation i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Dette bidrager bl.a. til at styrke rekrutteringsgrundlaget af kvinder til bestyrelser m.v.

Med lovforslaget lægges der op til en model, der sikrer den nødvendige udvikling på området, samtidig med at den giver fleksibilitet for virksomhederne til selv at fastsætte måltal, ligesom virksomhedernes ledelsesret respekteres.

2.2 Ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med forsikring og lign. finansielle ydelser

Det foreslås at ophæve ligestillingslovens § 1a, stk. 2, der giver mulighed for at lægge vægt på kønnet som faktor ved beregning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, hvis anvendelsen af køn er en afgørende faktor ved beregningen.

Bestemmelsen er ugyldig fra den 21. december 2012 som følge af EU-domstolens afgørelse »Test-Achats« af 1. marts 2011.

Med denne ændring vil Danmark efterleve EU-domstolens afgørelse om at anvende direktivets artikel 5, stk. 1, uden undtagelsesbestemmelsen, hvilket ophæver den nuværende mulighed for at gøre forskel mellem kvinder og mænd ved beregning og tegning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, såfremt anvendelsen af køn er en afgørende aktuarmæssig faktor ved risikovurderingen.

2.3 Ophævelse af revisionsbestemmelse om råd, nævn og udvalg

Efter § 2, stk. 2, i lov nr. 484 af 12. juni 2009 om ændring af ligestillingsloven (kønssammensætning i offentlige udvalg m.v.) skulle ministeren for ligestilling og kirke senest i folketingsåret 2010-11 fremsætte forslag om revision af ligestillingslovens kapitel 4. Folketinget har efterfølgende udsat revisionsbestem-

melsen til folketingsåret 2012/13 i forbindelse med L 88 af 1. december 2010, for at have et bedre erfaringsgrundlag for at vurdere om reglerne har virket efter hensigten.

Kapitel 4 i ligestillingsloven omhandler kønssammensætningen i offentlige råd, nævn og udvalg m.v., herunder organisationers og myndigheders indberetning og udpegning af medlemmer til råd, nævn og udvalg. Bestemmelserne om den kønsmæssige sammensætning af udvalg, som ministre har nedsat, og af statslige bestyrelser har eksisteret siden henholdsvis 1985 og 1990. I 2006 indførtes tillige bestemmelser om udvalg nedsat af kommuner og regioner. Den væsentligste ændring af reglerne i kapitel 4, som skete ved lov nr. 484 af 12. juni 2009, var, at en ressortminister skal lade en plads stå tom i et råd, nævn eller udvalg, såfremt en organisation eller myndighed ikke har indstillet både en kvinde og en mand og ikke har givet en saglig begrundelse herfor. Tidligere kunne ressortministeren bestemme, at en plads skulle stå tom, hvis der ikke blev indstillet både en kvinde og en mand, og der ikke blev givet en saglig begrundelse.

Om baggrunden for, at der ved lov nr. 484 af 12. juni 2009 i tilknytning til skærpelsen af lovens kapitel 4 blev indsat en revisionsbestemmelse, anførtes følgende i lovens betænkning:

»Der har i forbindelse med høring over lovforslaget været fremsat indvendinger fra flere sider. Indvendingerne har bl.a. omhandlet frygten for øget bureaukrati og ubesatte poster i ikke uvæsentligt omfang samt sikring af, at det er kompetencen hos det enkelte udpegede medlem, der vejer tungest. Endelig er det anført, at det inden for nogle områder teknisk er vanskeligt at skulle indstille både en kvindelig og en mandlig kandidat til alle poster.

Det er vigtigt at sikre, at metoden til at opnå ligestilling er den rigtige. Derfor vil det være relevant at se på, om reglerne, herunder skærpelsen i denne ændringslov, har virket efter hensigten, eller om der efter en længere årrække med den samme type regulering skal tænkes nyt både i forhold til råd, nævn og udvalg samt ligestillingsredegørelser. En overvejelse af dette bør ske, så der evt. kan fremsættes lovforslag i folketingsåret 2010-2011«.

Ligestillingsafdelingen har siden lovændringen i 2009 indsamlet erfaringer med, hvordan loven virker. Erfaringerne viser, at ligestillingslovens skærpede regler om kønssammensætning af offentlige udvalg m.v. i praksis har virket som tilsigtet og uden at skabe problemer. Der er ikke indberettet udvalg, hvor en plads har skullet stå tom. Fravigelse fra kravet om indstilling af en person af hvert køn er sket i flere tilfælde. Det er endvidere Ministeriet for Ligestilling og Kirkes vurdering, at ligestillingsredegørelserne er med til at skabe overblik over det offentliges ligestillingsarbejde, og at de er med til at fastholde et fokus på arbejdet med ligestilling.

På denne baggrund foreslås det, at revisionsbestemmelsen i § 2, stk. 2, i lov nr. 484 af 12. juni 2009 om ændring af ligestillingsloven (kønssammensætning i offentlige udvalg m.v.) ophæves, og at der ikke i øvrigt foretages ændringer i form af lempelser eller skærper, hverken i bestemmelserne om kønssammensætning i offentlige udvalg m.v. eller i bestemmelserne om ligestillingsredegørelser.

3. Lovforslagets indhold

3.1. Kønssammensætning i statslige bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer

3.1.1. Gældende ret

I ligestillingslovens § 11 stk. 1, er kravet til bestyrelser og repræsentantskaber i de statslige institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, at der bør være en ligelig kønsmæssig sammensætning, medmindre andet er fastsat ved lov.

Hvis selskabet ikke henregnes til den offentlige forvaltning, men udgifterne overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden (eksempel-

vis DONG Energy, Bornholmstrafikken Holding A/S, TV2 og Klasselotteriet), er kravet, at bestyrelsen så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd jf. § 11, stk. 2.

Der er dog mulighed for, at ressortministeren kan beslutte, at også bestyrelser i offentlige virksomheder, der ikke henregnes til den offentlige forvaltning, bør have en ligelig kønssammensætning. Der er ingen sanktionsmuligheder i ligestillingsloven. Der sker opfølgning på sammensætningen i Erhvervsstyrelsen og via ligestillingsredegørelserne.

Der er ingen krav om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan i den gældende selskabslov, lov om erhvervsdrivende fonde og lov om visse erhvervsdrivende virksomheder.

3.1.2. Baggrunden for lovforslaget

Siden efteråret 2011 har ministeren for ligestilling og kirke ført en dialog med erhvervslivet vedrørende spørgsmålet om flere kvinder i ledelse og bestyrelser. Over en bred kam har erhvervslivet erklæret sig enige i behovet for at få flere kvinder i ledelse og bestyrelser, men også som modstandere af kvoter. Denne modstand begrundes i to forhold. For det første, at kvoter vil stride imod virksomhedernes og aktionærernes ledelsesret. For det andet, at der ikke findes nok kvinder med de rette kompetencer.

For regeringen har det være væsentligt, at der findes en løsning, som sikrer reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomhedernes bestyrelser, og samtidig tager højde for erhvervslivets indvendinger mod, at der sker for store indgreb i ledelsesretten samt medtænker bekymringen for rekrutteringssituationen. Endvidere er det vigtigt, at staten går foran.

Lovforslaget tager højde for ovenstående.

3.1.3. Lovforslagets udformning

Med lovforslagets § 1, nr. 2, foreslås det, at de statslige institutioner og virksomheder, der er omfattet af § 11, skal opstille måltal for antallet af det underrepræsenterede køn i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Lovforslaget omfatter institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, samt institutioner og virksomheder, hvor udgifter overvejende dækkes af statslige midler, eller hvor staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden. Der ændres ikke ved rækkevidden af § 11 ved lovændringen. De foreslåede ændringer i § 11, stk. 1 og 2, (lovforslagets § 1, nr. 2) medfører ikke materielle ændringer, men sker alene for at præcisere bestemmelsen.

Statslige aktieselskaber er som udgangspunkt reguleret i selskabsloven. Ligestillingsloven indeholder imidlertid også regler, der finder anvendelse på statslige aktieselskaber. Et statsligt aktieselskab vil således være omfattet af to regelsæt for så vidt angår kønssammensætning i selskabets øverste ledelsesorgan jf. lovforslagets § 1, nr. 2.

Med lovforslagets § 1, nr. 2, foreslås det som nævnt, at der skal opstilles *måltal* for antallet af det underrepræsenterede køn i bestyrelser og øverste kollektive ledelsesorganer, der i dag er omfattet af ligestillingslovens § 11. Fastsættelsen af måltallet skal ses i sammenhæng med den allerede gældende formulering i § 11, stk. 1 og 2. Udgangspunktet i stk. 1 er, at institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig kønssammensætning. I praksis er en fordeling på 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn at anse som lige. Det er uden betydning, hvilket køn der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. For institutioner og virksomheder omfattet af stk. 2, gælder, at de bør have en afbalanceret kønssammensætning, hvilket i praksis fortolkes som 1/3 af hvert køn.

Det betyder, at de statslige institutioner og virksomheder, der er omfattet af § 11, ved fastsættelsen af et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller i andre kollektive ledelsesorganer bør sigte mod henholdsvis en 40/60 eller 1/3-målsætning.

Det foreslås endvidere, at de statslige institutioner og virksomheder skal udarbejde en *politik* for at øge

antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer. Der fastsættes en bagatelgrænse, således at kravet om udarbejdelse af politikker ikke er gældende for statslige institutioner og virksomheder med mindre end 50 ansatte. Baggrunden for bagatelgrænsen er, at det ikke er hensigtsmæssigt at stille krav om en politik i virksomheder med et lille antal medarbejdere og ledere.

Der er dog ingen pligt til at opstille måltal og udarbejde en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling, dvs. en fordeling på mindst 40 pct. kvinder eller mindst 40 pct. mænd. Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal i så fald fremgå af indberetningen til ressortministeren. Pligten til at opstille måltal genopstår, når der ikke længere er en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan. Ligesom pligten til at udarbejde en politik genopstår, hvis der ikke er en ligelig kønsfordeling i ledelsesniveauerne generelt.

Det foreslås med lovforslagets § 1, nr. 5, endvidere, at de statslige institutioner og virksomheder via ressortministrene skal indberette til ministeren for ligestilling og kirke, som følger området, om det opstillede måltal samt status på opfyldelsen heraf samt for deres udarbejdede politikker. I indberetningen skal det bl.a. forklares, hvorfor man i givet fald ikke har nået de opstillede måltal.

Ressortministrene er ansvarlige for, at de institutioner og virksomheder, som er omfattet af deres ressort, overholder forpligtelserne til at opstille måltal og udarbejde politikker, og at der sikres fremdrift på området.

Regeringen vil følge udviklingen og foretage en løbende vurdering af, hvorvidt der er tilstrækkelig fremdrift på området.

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 virksomhedernes og institutionernes bestyrelser, herunder om der er behov for en revision af lovforslaget.

3.2. Ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser

3.2.1. Gældende ret

Ligestillingsloven har i § 1a, stk. 2, hidtil givet mulighed for, at køn kan finde anvendelse som faktor ved beregning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, hvis anvendelsen af køn er en afgørende faktor ved beregningen. Bestemmelsen er en undtagelse til det generelle forbud mod forskelsbehandling mellem kvinder og mænd på grund af køn. Bestemmelsen er en implementering af artikel 5, stk. 2, i Rådets direktiv 2004/211/EF om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

3.2.2. Baggrunden for lovforslaget

I artikel 5, stk. 2, i direktiv 2004/113/EF var der mulighed for, at medlemsstaterne inden den 21. december 2007 kunne beslutte at tillade forholdsmæssigt afpassede forskelle i enkelpersoners præmier og ydelser, hvis anvendelsen af køn var en afgørende faktor ved risikovurderingen. Samtidig var der indsat en revisionsbestemmelse om, at Kommissionen inden den 21. december 2012 skulle udarbejde en rapport om, hvordan udviklingen på området så ud. EU-domstolen har inden den 5-årige periode besluttet, at bestemmelsen skal ophæves pr. 21. december 2012.

EU-domstolen afsagde den 1. marts 2011 en afgørelse om, at artikel 5, stk. 2, i direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser er ugyldig med virkning fra 21. december 2012 (sag C-236/09 »Test-Achats«).

Artikel 5 regulerer brugen af aktuarmæssige faktorer vedrørende køn ved levering af forsikring og lignende finansielle ydelser, og det fremgår af bestemmelses stk. 1, at anvendelsen af køn som en

aktuarmæssig faktor ved beregning af præmier og ydelser ikke må føre til forskelle i enkeltpersoners præmier og ydelser.

I artikel 5, stk. 1, forbydes resultater, hvor der opstår forskelle i enkeltpersoners præmier og ydelser som følge af brugen af køn som en faktor ved beregning af præmier og ydelser. Der indføres ikke noget forbud mod brugen af køn som risikovurderingsfaktor i almindelighed. Det er således tilladt at bruge denne faktor til beregning af præmier og ydelser på aggregeret eller samlet niveau, så længe det ikke fører til forskelsbehandling på individuelt niveau.

Direktivets artikel 5, stk. 2, gav mulighed for at fravige disse regler ved at tillade, at medlemsstaterne kan opretholde forholdsmæssigt afpassede forskelle i enkelt personers præmier og ydelser, hvis anvendelsen af køn er en afgørende faktor ved risikovurderingen, der er baseret på relevante og nøjagtige aktuarmæssige og statistiske data.

Ligesom Danmark valgte også Belgien at tillade kønsdifferentiering ved beregningen af præmier og ydelser. Dette førte til, at forbrugerorganisationen Test-Achats anlagde sag i Belgien, og den sag har resulteret i Domstolens præjudicielle afgørelse af 1. marts 2011.

EU-Domstolen fandt, at det forhold, at medlemsstaterne kan opretholde en tidsubegrænset undtagelse fra unisex-reglen i artikel 5, stk. 1, betyder, at artikel 5, stk. 2, strider mod gennemførelsen af målsætningen om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beregning af forsikringspræmier og ydelser. Det er ellers formålet med direktivet, som defineret af lovgiveren på forsikringsområdet. Dermed er undtagelsen i artikel 5, stk. 2, uforenelig med artikel 21 og 23 i EU's charter om grundlæggende rettigheder.

EU-Kommissionen udsendte den 22. december 2011 »Retningslinjer for anvendelsen af Rådets direktiv 2004/113/EF på forsikringsområdet i lyset af Den Europæiske Unions Domstols dom i sag C-236/09 (Test-Achats)«. Af retningslinjerne fremgår det, at unisex-reglen i artikel 5, stk. 1, fra den 21. december 2012 skal anvendes uden undtagelse ved beregning af enkeltpersoners præmier og ydelser i nye kontrakter. Det fremgår endvidere, at det efter Test-Achats-dommen fortsat er muligt at indsamle, oplagre og bruge kønsstatus eller kønsrelateret information inden for visse grænser, herunder reservation og intern prissætning, prissætning af genforsikring, markedsføring og reklame samt risikovurdering ved livs- og sundhedsforsikringer.

3.2.3. Lovforslagets udformning

Med lovforslagets § 1, nr. 1, foreslås det at ophæve ligestillingslovens § 1a, stk. 2. Herved fjernes muligheden for at gøre forskel mellem kvinder og mænd i forbindelse med tegning af skadesforsikringer og private livsforsikringer, selvom anvendelsen af køn er en afgørende aktuarmæssig faktor ved risikovurderingen. Det betyder, at forsikringsselskaberne ikke længere må gøre forskel på den præmie, som mænd og kvinder betaler for den samme forsikring eller mellem den ydelse, som mænd og kvinder får for den samme præmie. Ved at ophæve § 1a, stk. 2, efterlever Danmark EU-Domstolens afgørelse af 1. marts 2011 om at anvende artikel 5, stk. 1, uden undtagelse.

3.3. Køns sammensætning i offentlige udvalg m.v.

3.3.1 Gældende ret

Ligestillingslovens kapitel 4 vedrører køns sammensætningen i offentlige råd, nævn og udvalg m.v., nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning. De gældende regler, som beskrives i det følgende, har som forudsætning, at statslige udvalg m.v. bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd jf. ligestillingslovens § 8. Myndigheder og organisationer skal derfor indstille både kvinder og mænd til alle poster. Ressortministeren bestemmer, hvem der skal være medlem.

Indstillingsreglerne kan fraviges, hvis der foreligger særlige grunde jf. lovens § 9, stk. 2. Hvis en myndighed eller organisation ikke indstiller en kvinde og en mand, og hvis ressortministeren ikke kan acceptere begrundelsen for fravigelse af dette, skal ressortministeren lade et udvalg m.v. fungere uden det pågældende medlem jf. lovens § 9, stk. 3.

Inden beskikkelse af medlemmerne indberettes den påtænkte sammensætning til ministeren for ligestilling og kirke, som herved får mulighed for at drøfte sammensætningen med ressortministeren. Hvis sammensætningen ikke er ligelig, kan ministeren for ligestilling og kirke anmode ressortministeren om en begrundelse og i særlige tilfælde anmode om en fornyet sammensætning, jf. lovens § 10.

Myndigheder eller organisationer skal stille forslag om en kvinde og en mand til et udvalg m.v., der udpeges af kommunalbestyrelse eller regionsråd. Tilsvarende gælder, hvor myndigheder eller organisationer efter lovgivningen skal udpege medlemmer til sådanne udvalg m.v., der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, jf. ligestillingslovens § 10 a, stk. 1.

Myndigheder og organisationer kan fravige bestemmelsen, hvis der foreligger særlige grunde jf. lovens § 10 a, stk. 2. Hvis en myndighed eller organisation ikke indstiller en kvinde og en mand, og hvis kommunalbestyrelse eller regionsråd ikke kan acceptere begrundelsen for fravigelse af dette, kan en enig kommunalbestyrelse eller regionsråd beslutte, at et udvalg m.v. kan fungere uden det pågældende medlem, jf. lovens § 10 a, stk. 3. Dette gælder dog ikke udvalg m.v., som træffer generelle eller konkrete afgørelser jf. lovens § 10 a, stk. 4.

Efter ligestillingslovens § 5 og § 5 a skal ministerier, statslige institutioner, statslige virksomheder (med over 50 ansatte), kommuner og regioner hvert andet år indberette ligestillingsredegørelser til ministeren for ligestilling og kirke.

Redegørelserne er det redskab ministeren for ligestilling og kirke, Folketinget og borgerne har til rådighed for at opnå overblik og indsigt i arbejdet med ligestilling i stat, kommuner og regioner. Ligestillingsredegørelserne er desuden et redskab for statslige organisationer til at udveksle gode erfaringer og viden om ligestilling. For kommunerne fungerer offentliggørelsen af redegørelserne ligeledes som et idékatalog til brug for det videre arbejde (redegørelsen offentliggøres via hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk).

3.3.2. Oversigt over kønssammensætningen i de offentlige udvalg m.v.

Kønssammensætningen i de statslige udvalg m.v. har i perioden 2000-2007 været på mellem 35 og 42 pct. kvinder og mellem 58 og 65 pct. mænd. Siden lov nr. 484 af 12. juni 2009 trådte i kraft den 1. september 2009 og frem til maj 2012, har der været indberettet 115 råd, nævn og udvalg. Kønssammensætningen har i perioden været mellem 39 og 42 pct. kvinder og 58 og 61 pct. mænd. Tallene dækker over sammensætningen i såvel nye statslige udvalg m.v., som eksisterende udvalg m.v., hvor der er sket væsentlige ændringer i medlemssammensætningen.

Kønssammensætningen i de kommunale udvalg m.v. har i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007 været på gennemsnitligt 34 pct. kvinder og 66 pct. mænd. Kommunernes seneste indberetning via ligestillingsredegørelserne i 2009 viste, at der i perioden 2007-2009 blev indberettet 1.150 råd, nævn og udvalg i kommunerne. Kønssammensætningen var her gennemsnitligt 30 pct. kvinder og 70 pct. mænd. I perioden 2009-2011 blev der indberettet 1.157 råd, nævn og udvalg med en kønsmæssigsammensætning på gennemsnitligt 34 pct. kvinder og 66 pct. mænd.

I perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007 var kønssammensætningen i regionernes udvalg m.v. på gennemsnitligt 28 pct. kvinder og 72 pct. mænd. I perioden 2007-2009 har der været indberettet 52 råd, nævn og udvalg, og kønssammensætningen var her gennemsnitligt 44 pct. kvinder og 56 pct. mænd. I perioden 2009-2011 blev indberettet 49 råd, nævn og udvalg med en kønsmæssigsammensætning på gennemsnitlig 45 pct. kvinder og 55 pct. mænd.

Siden lovændringen i 2009 har der blandt de udvalg, der er indberettet til ministeren for ligestilling og kirke, ikke været eksempler, hvor en plads i et udvalg skulle stå tom, fordi indstillingen ikke var ledsaget af en saglig begrundelse. Der er derimod i flere tilfælde sket fravigelse af kravet om indstilling af en person af hvert køn, fordi der forelå en saglig begrundelse. En saglig begrundelse kan f.eks. være hensynet til særlig fagkundskab, eller hvis der har været myndigheder/organisationer, som ikke har haft mulighed for at lade sig repræsentere med både kvinder og mænd, f.eks. fordi det ene køn kun i ringe omfang er repræsenteret eller valgt ind i kompetente organer. En saglig grund kan også foreligge, hvis organisationen ikke har mulighed for at foreslå eller udpege både kvinder og mænd med de for udvalgsarbejdet fornødne kvalifikationer og/eller sagkundskab.

Regeringen lægger vægt på, at der sikres en mere ligelig kønssammensætning i statslige, kommunale og regionale udvalg m.v. Dette er tillige i tråd med lovforslagets regler om forpligtelsen til at fastsætte måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i statslige institutioner og virksomheder.

3.3.3. Ministeriet for Ligestilling og Kirkes overvejelser

Formålet med de gældende regler i lovens kapitel 4 om kønssammensætning i offentlige råd, nævn og udvalg m.v. er at skærpe de indstillende organers fokus på kompetencerne hos både på kvinder og mænd og gøre det tydeligt for organisationer, myndigheder m.v., at ansvaret for at finde kvalificerede kandidater af begge køn påhviler dem.

Som reglerne er i dag, skal 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 indflydelse og dermed også til at forbedre samfundets mulighed for at udnytte kvinders og mænds fulde potentiale og gøre brug af alle kvalifikationer og talenter i samfundet.

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.

Med henvisning til den nærmere beskrivelse af de gældende regler og de praktiske erfaringer hermed vurderer Ministeriet for Ligestilling og Kirke, at den i 2009 vedtagne skærpelse af lovens kapitel 4 har virket efter hensigten, og at den gældende lov indeholder den fornødne fleksibilitet til, at man i praksis kan fravige kravet om indstilling af en person af hvert køn, hvis der foreligger en saglig begrundelse.

Endelig kan det forhold, at en ressortminister skal lade en plads stå tom, hvis en fravigelse af loven ikke ledsages af en saglig begrundelse, have den effekt, at de indstillende organisationer og myndigheder i større omfang end ellers forsøger at finde egnede kandidater af begge køn, så vidt det er muligt. Blandt de udvalg, der er indberettet til ministeren for ligestilling og kirke siden lovændringen i 2009, har der ikke været eksempler, hvor en plads i et udvalg skulle stå tom, fordi indstillingen ikke var ledsaget af en saglig begrundelse.

Samlet set viser de indberettede ligestillingsredegørelser fra 2011, at udviklingen går i den rigtige retning, samtidig med at kommuner, regioner og stat stadig har en udfordring med at tage højde for kønnets betydning i kerneydelserne. Ligesom der stadig er behov for fortsat at følge udviklingen i kønssammensætningen i ledelsesniveauerne generelt.

Der foreslås derfor hverken ændringer af de gældende regler i lovens kapitel 4 om kønssammensætning i offentlige udvalg m.v. eller i kapitel 3 om pligt til hvert andet år at indberette i form af ligestillingsredegørelser.

3.3.4. Lovforslagets udformning

I lovforslagets § 2 foreslås det, at revisionsbestemmelsen i § 2, stk. 2, i den vedtagne ændringslov fra 2009 ophæves, og at reglerne i ligestillingslovens kapitel 4 om kønssammensætningen i offentlige udvalg m.v. bevares uændret. Den foreslåede ophævelse af revisionsbestemmelsen betyder således, at de gældende regler i lovens kapitel 4 om kønssammensætning i offentlige råd, nævn og udvalg m.v. fastholdes, herunder pligten til at indstille både en kvinde og en mand til offentlige udvalg m.v. og kravet om, at en plads skal stå tom, hvis en indberetning ikke ledsages af en saglig begrundelse for ikke at indstille både en kvinde og en mand. Ligeledes bevares de gældende regler i lovens kapitel 3 om pligt til hvert andet år at indberette i form af ligestillingsredegørelser uændret.

4. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd er blevet relevanstestet og ligestillingsvurderet.

Lovforslaget har til formål at fremme ligestilling af kvinder og mænd med hensyn til at deltage i beslutningsprocesserne i samfundet, så både kvinders og mænds kompetencer kommer i spil. Lovforslaget vil have ligestillingsmæssige konsekvenser, da den tilsigtede effekt af lovforslaget er, at der kommer en mere ligelig kønsmæssigsammensætning i de statslige institutioner og virksomheders bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og et større fokus på at øge antallet af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer.

Da kvinder generelt er underrepræsenteret i ledelsesslag, forventes lovforslaget at komme til at få betydning for flere kvinder end mænd, idet lovforslaget betyder, at de statslige institutioner og virksomheder opstiller måltal for det underrepræsenterede køn i deres bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

På samme måde vil kravet om, at de statslige institutioner og virksomheder udarbejder en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer medvirke til et mere målrettet arbejde med rekruttering i ligestillingsøjemed og dermed også medvirke til, at der kommer fokus på en evt. underrepræsentation af kvinder (eller mænd).

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, er fortsat gældende.

Reglerne om en mere ligelig repræsentation i ledelsesslag kan derfor betyde, at hvis man står med to lige velkvalificerede kandidater af hvert sit køn, må det forventes, at der pga. kravet om en mere ligelig repræsentation i flere tilfælde vil blive valgt en kvinde. Dette kan medføre, at mænd ikke bliver udpeget i samme omfang som tidligere. Lovforslaget vil således også påvirke mænds muligheder for at komme i betragtning til bestyrelsesposter og ledelsesstillinger. Der vil dog også være brancher, hvor mænd er underrepræsenteret, og reglerne vil her have den omvendte effekt.

Endvidere forventes det, at der med de nye regler i forhold til statslige institutioner og virksomheders bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer vil skabes en mere ligelig kønssammensætning på sigt.

Vedrørende kravet om en ligelig sammensætning af råd, nævn og udvalg m.v., er det vurderingen, at såfremt dette krav ikke eksisterede, ville kønssammensætningen i udvalg m.v. være mere skæv end på nuværende tidspunkt.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Det forventes, at forslaget vil have begrænsede økonomiske konsekvenser for de omfattede statslige virksomheder, institutioner mv. i forbindelse med udarbejdelse af politikker samt indrapportering af måltal mv. Der vil endvidere kunne være begrænsede økonomiske konsekvenser for de enkelte ressortministerier i forbindelse med deres forpligtelse til at indsamle oplysninger om måltal og politikker, samt bearbejde og fremsende disse til ministeren for ligestilling og kirke.

Regeringen lægger vægt på, at de administrative byrder ved lovforslaget begrænses mest muligt. De statslige selskaber/institutioner m.v. er allerede i dag omfattet af kravet i § 11 i ligestillingsloven om en ligelig kønsmæssig sammensætning. Det forventes derfor, at det har mindre administrative konsekvenser for de statslige selskaber/institutioner m.v. at skulle fastsætte måltal for antallet af det underrepræsenterede køn og afrapportere om status i forhold til måltallet. Det forventes også, at det har mindre administrative konsekvenser for de statslige selskaber/institutioner m.v. at skulle udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i virksomheders øvrige ledelsesniveauer og oplyse om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke gennemfører kontrol med aflæggelse af rapporter om opfyldelsen af ligestillingslovens § 11. Denne kontrol skal udvides til også at omfatte de nye krav, der indføres i ligestillingsloven. Ministeriet for Ligestilling og Kirke vil som udgangspunkt årligt følge op på de indberettede måltal og politikker.

Eventuelle økonomiske konsekvenser afholdes inden for de pågældende virksomheder, institutioner og ministeriers eksisterende ramme.

Ministerierne og en række institutioner og virksomheder jf. lovens § 5, udarbejder allerede ligestillingsredegørelser hvert andet år. Med lovforslaget udvides omfanget af indberetningen til også at omfatte de nye krav, der indføres i § 11. Indberetning af måltal og politik vil som udgangspunkt ske årligt. På sigt kan det dog være hensigtsmæssigt, at indrapporteringerne om måltal og politik sker hvert andet år, så de følger ligestillingsredegørelserne. Det vurderes, at arbejdet med at opstille måltal og udarbejde en politik vil være mere omfattende i det første år end i de efterfølgende år. Ressortministrene sørger for at indhente oplysningerne om måltal og politik.

En beregning af arbejdet med ligestillingsredegørelserne viser, at det er vurderet at koste 8 timers administration at udarbejde denne. Det vurderes, at byrden i forbindelse med at skulle opstille måltal og udarbejde politik samt indrapportere herom for institutionerne og virksomhederne, i alt vil koste mindre end halvdelen i forhold til redegørelserne.

For at mindske de administrative byrder for de statslige aktieselskaber, der er omfattet af årsregnskabsloven, indberetter disse alene i henhold til forpligtelsen herom i årsregnskabslovens § 99 b. (jf. lovforslag om ændring af selskabsloven m.v. § 4). Endvidere pålægges pligten til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer kun for institutioner og virksomheder med over 50 ansatte.

Endelig fritages de virksomheder og institutioner, der allerede har en ligelig kønsfordeling, for at fastsætte måltal og udarbejde politikker.

Der er ingen konsekvenser for regioner eller kommuner.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Lovforslaget har begrænset økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, og det vil alene eventuelt kunne gøre sig gældende, såfremt en minister, jf. forslagets § 1, nr. 2, om § 11, stk. 9, beslutter, at § 11, stk. 1 og 2, skal gælde for institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse. Dette sker så vidt Ministeriet for Ligestilling og Kirke er bekendt med næsten aldrig.

7. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

8. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget bringer dansk ret i overensstemmelse med EU-domstolens seneste fortolkning af direktiv 2004/113/EC.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget har fra den 29. juni – 13. august 2012 været sendt i høring hos Advokatrådet, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Akademikernes Centralorganisation, Amnesty International, Bryggeriforeningen, Arbejdsmarkedets Tillægspension, Børsmægler foreningen, Centralorganisationernes Fællesudvalg, CEPOS, Copenhagen Business School, CSR Forum, Danish Venture Capital and Private Equity Association, Danmarks Nationalbank, Danmarks Rederiforening, Danmarks Skibskredit A/S, Dansk Autoriseret Markedsplads A/S, Danske regioner, Dansk Aktionærforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Ejendomsrådgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Initiativ for Etisk Handel, DI, Dansk Investor Relations Forening, Dansk Kvindesamfund, Dansk Standard, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Dansk Iværksætterforening, Dansk Landbrugsrådgivning – Videncenteret for Landbrug, Dansk Management Råd, Danske Advokater, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Handicaporganisationer, Danske Maritime, De Samvirkende Købmændsforeninger (DSK), Den Danske Aktuarforening, Den Danske Dommerforening, Det Kooperative Fællesforbund, Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere, Det Økonomiske Råds Sekretariat, Finansforbundet, Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, First North, FN Global Compact, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerrådet, Foreningen af J. A. K. Pengeinstitutter, FSR – Danske Revisorer, Foreningen Danske Revisorer, Forsikring & Pension, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Garantifonden for indskydere og investorer, Grønlands Selvstyre, GXG Markets A/S, Handelshøjskolen i Aarhus, HK, Håndværksrådet, Ingeniørforeningen i Danmark, Institut for menneskerettigheder, International Commission of Jurists, Investeringsforeningsrådet, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kommunekredit, Kommunernes Landforening (KL), Kommunernes Revision, Koordinationen for Kvinde- og kønsforskning, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, KVINFO, Kvinderådet, Kuratorforeningen, Københavns Universitet, Landbrug og Fødevarer, Landbrugets Rådgivningscenter, Landscentret, Landsorganisationen i Danmark, Ledernes Hovedorganisation, Liberale Erhvervs Råd, Ligebehandlingsnævnet, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Netværk for forskning om mænd og maskulinitet, NASDAQ OMX Copenhagen A/S, Realkreditforeningen, Realkreditrådet, Red Barnet, Regionale Bankers Forening, Regnskabsrådet, Revifora – foreningen for revision, økonomi og ledelse, Revisortilsynet, Rigsrevisionen, Revisorkommissionen, Roskilde Universitetscenter, Rådet for bæredygtig Erhvervsudvikling, sammenslutningen af danske Andelskasser, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Statsadvokaturen for særlig økonomisk kriminalitet, Syddansk universitet, Telekommunikationsindustrien i Danmark, Virksomhedsforum for socialt ansvar, Værdipapircentralen, WWF Verdensnaturfonden, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet.

11. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser/mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for staten, regioner og kommuner	Ingen	Det forventes, at der vil være økonomiske konsekvenser for staten forbundet med forslaget. Disse vil

		blive afholdt inden for den eksisterende ramme.
Administrative konsekvenser for staten, regioner og kommuner	Ingen	Det forventes, at der vil være administrative konsekvenser for staten forbundet med forslaget.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Begrænset økonomiske konsekvenser
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Begrænset administrative konsekvenser
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget bringer dansk ret i overensstemmelse med EU-domstolens seneste fortolkning af direktiv 2004/113/EC	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Den foreslåede ophævelse af § 1a, stk. 2, betyder, at der forbydes resultater, hvor der opstår forskelle i enkeltpersoners præmier og ydelser som følge af brugen af køn som en faktor ved beregning af præmier og ydelser. Der indføres ikke noget forbud mod brugen af køn som risikovurderingsfaktor i almindelighed.

Ændringen træder i kraft den 21. december 2012 med virkning for aftaler indgået efter denne dato. Denne frist følger dels af Test-Achats-dommen (sag C-236/09) og dels af EU-Kommissionens retningslinjer af 22. december 2011 på baggrunden af dommen. Således konkluderer Domstolen, at artikel 5, stk. 2, i direktivet »skal følgelig anses for ugyldig efter udløbet af en passende overgangsperiode«, der udløber den 21. december 2012. Dette betyder, at kravene i artikel 5, stk. 1, skal anvendes uden undtagelse fra denne dato.

Til nr. 2

Den foreslåede affattelse af § 11, stk. 1-2, stk. 8, og stk. 9, er en videreførelse og delvis præcisering af de gældende bestemmelser i ligestillingslovens § 11. Der er ikke herved tilsigtet materielle ændringer i forhold til den gældende retstilstand.

I § 11 stk. 9, der er en videreførelse af det hidtidige stk. 4, slettes 1. pkt. om muligheden for, at ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 og stk. 2 kan gælde for nærmere angivne selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af selskabet m.v. ejes af staten, for at forenkle bestemmelsen. Ligestillingsafdelingen er ikke bekendt med, at bestemmelsen har været bragt i anvendelse. Ændringen har derfor ikke den store konsekvens.

De foreslåede § 11, stk. 3-7, er nye.

I stk. 1 og 2 ændres »bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse« til »bestyrelse og andre kollektive ledelsesorganer«, idet det herved præciseres, at bestemmelserne kun omfatter egentlige ledelsesorganer, hvor beslutningerne træffes kollektivt, dvs. af medlemmerne i forening, typisk bestyrelser. Det er ikke i sig selv afgørende, om ledelsesorganet betegnes som en bestyrelse eller et

repræsentantskab. Afgørende er derimod, at der udøves ledelsesbeføjelser, og at disse ledelsesbeføjelser udøves af medlemmerne i forening. Ledelsesbeføjelser kan f.eks. være i form af den overordnede og strategiske ledelse, den daglige ledelse eller den samlede ledelse som eneste ledelsesorgan. Selv om et organ kun udøver begrænsede ledelsesbeføjelser, f.eks. tilsyn med bestyrelsen, vil der fortsat være tale om et ledelsesorgan. Dette er f.eks. tilfældet for et tilsynsråd i aktieselskaber, jf. selskabslovens § 5, nr. 5, litra c, og for repræsentantskabet i Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. § 20 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. For at ledelsesbeføjelser kan siges at blive udøvet kollektivt, skal beslutninger træffes af ledelsesorganet og ikke af det enkelte medlem af ledelsesorganet. En direktion er herefter et ledelsesorgan, men normalt ikke et kollektivt ledelsesorgan, selv om der er flere direktører, idet beslutningerne i sidste ende træffes af den enkelte direktør og ikke af direktionen som kollektivt ledelsesorgan.

Såfremt institutionen eller virksomheden har flere kollektive ledelsesorganer, idet institutionen eller virksomheden f.eks. både har en bestyrelse og et repræsentantskab, der konkret har karakter af et kollektivt ledelsesorgan, gælder loven for sammensætningen af begge organer.

Stk. 1 og 2 er »bør«-bestemmelser, idet det er en forudsætning for at indtræde i det kollektive ledelsesorgan, at den pågældende person har den fornødne sagkundskab og kvalifikationer.

Efter *stk. 1* bør bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning så vidt muligt have en ligelig kønssammensætning, medmindre andet er besluttet ved lov.

Ved »ligelig sammensætning af kvinder og mænd« forstås i praksis en kønsmæssigsammensætning på 40/60.

Ved »institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning« forstås sådanne institutioner og virksomheder, der i henhold til offentlighedsloven og forvaltningsloven kan henregnes til den statslige forvaltning.

I overensstemmelse med offentlighedsloven skal der ved fastlæggelsen af, hvilke institutioner og virksomheder der skal henregnes til »den statslige forvaltning«, lægges vægt på en bedømmelse af institutionernes organisatoriske placering og kun i tilfælde, hvor denne kan give anledning til tvivl tillige på, hvilke funktioner institutionen udøver. Således kan institutioner, der er oprettet på privatretligt grundlag som f.eks. selvejende institutioner og foreninger, kun henregnes til »den statslige forvaltning« og dermed være omfattet umiddelbart af loven, såfremt de udøver statslig virksomhed af mere omfattende karakter, og derved er undergivet intensiv statslig regulering, tilsyn og kontrol. Institutioner, der er organiseret i selskabsform, f.eks. aktieselskaber og interessentskaber, falder uden for *stk. 1*. Koncessionerede selskaber og selskaber, hvori staten er aktionær eller interessant eller lignende, vil således ikke, uanset arten af den virksomhed de udøver, være omfattet af *stk. 1*.

For så vidt angår selvstændige offentlige virksomheder oprettet ved lov, vil fastlæggelsen af, om de kan henregnes til den statslige forvaltning, i høj grad bero på, hvorledes lovgiver konkret har forholdt sig hertil i loven. I bemærkningerne til lovforslaget, hvorved den selvstændige offentlige virksomhed Energinet Danmark blev etableret, fremgår det, at den i kraft af sin status som selvstændig offentlig virksomhed oprettet ved lov er del af den offentlige forvaltning og dermed omfattet af offentlighedsloven, forvaltningsloven og lov om Folketingets Ombudsmand. Energinet.dk er herefter omfattet af *stk. 1*. Hvis man er organiseret som statsligt aktieselskab, vil man dog skulle indberette om måltal og politik via sin årsrapport i henhold til årsregnskabsloven, jf. § 11 *stk. 5*, i ligestillingsloven.

Som eksempel på andre institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der er omfattet af *stk. 1*, kan nævnes Arbejdsmarkedets Tillægspension, Danmarks Nationalbank, Danmarks Radio, VisitDenmark, universiteter etableret i henhold til universitetsloven, gymnasier m.v. omfattet af lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.. Det bemærkes dog, at

kravet om en ligelig sammensætning er fraveget ved lov i § 25 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvorefter der kun stilles krav om en »afbalanceret« kønssammensætning.

Som eksempel på institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ikke er omfattet af stk. 1, kan nævnes nævn, råd og lignende med en flerhed af personer, der alene har til opgave at træffe afgørelse eller yde rådgivning m.v. i konkrete sager, og som ikke har deciderede ledelsesbeføjelser, og derfor ikke er et ledelsesorgan.

Ved *stk. 2 og 3-4* ændres de oplyste virksomhedsformer (selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber) til »institutioner og virksomheder«, idet det herved præciseres, at bestemmelsen ikke er begrænset til bestemte institutions- og virksomhedsformer. Omfattet er f.eks. også foreninger, kommanditselskaber og partnerselskaber.

Stk. 2 er subsidiær i forhold til *stk. 1*. Institutioner og virksomheder er således kun omfattet af *stk. 2*, såfremt de ikke kan henregnes til den statslige forvaltning i henhold til *stk. 1*. Efter *stk. 2* bør de pågældende ledelsesorganer have en »afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd«, hvorved forstås, at der skal være mindst 1/3 medlemmer af hvert køn.

Ved institutioner og virksomheder, der »overvejende finansieres ved statstilskud«, forstås, at den statslige andel skal være af betragtelig størrelse i forhold til de samlede udgifter, dvs. mindst 60-70 pct. heraf. Ved institutioner og virksomheder, hvor »den overvejende del ejes af staten« forstås tilsvarende, at mindst 60-70 pct. ejes af staten.

Som eksempel på institutioner og virksomheder, der er omfattet af *stk. 2*, kan nævnes aktieselskaberne Sund og Bælt Holding A/S, TV2/Denmark A/S og Finansiell Stabilitet A/S.

Hvis der er tvivl om, hvorvidt en institution eller virksomhed er omfattet af *stk. 2*, træffer ressortministeren afgørelse herom.

Hvorvidt man er omfattet af § 11, *stk. 1* eller *stk. 2* har alene at gøre med, hvilken kønsmæssig sammensætning man er forpligtet til at have i sin bestyrelse m.v. For eksempel hvis man som statsligt aktieselskab er omfattet af § 11, *stk. 1*, fordi det ved lov er besluttet, at man er en del af den statslige forvaltning. I forbindelse med indberetningen er man dog uanset omfattet af § 11, *stk. 5*, hvorefter man som statsligt aktieselskab skal indberette via årsregnskabsloven.

Reglerne i *stk. 8. og stk. 9* videreføres uændret, idet reglerne svarer til de gældende regler i § 11, *stk. 3 og 4, 2. pkt.*

Som noget nyt indsættes bestemmelserne i *stk. 3 og 4*, der omfatter fastsættelsen af måltal i *stk. 3* og udarbejdelsen af politikker i *stk. 4*. Forpligtelsen til at fastsætte måltal i *stk. 3* skal ses i sammenhæng med *stk. 1 og stk. 2*.

Forpligtelsen til at opstille måltal omfatter alle statslige institutioner og virksomheder omfattet af § 11 uanset størrelse. Forpligtelsen til udarbejdelse af politik for at få øget antallet af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer generel påhviler alle institutioner og virksomheder med over 50 ansatte. Institutionerne og virksomhederne er ansvarlige for overholdelse af ligestillingsloven over for den pågældende ressortminister, som institutionen eller virksomheden hører under.

Forpligtelsen til at fastsætte måltal påhviler det øverste ledelsesorgan. Forpligtelsen til at udarbejde særskilte politikker for at øge det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauerne generelt påhviler det centrale ledelsesorgan.

For aktieselskaber og anpartsselskaber skal »det centrale ledelsesorgan« og »det øverste ledelsesorgan« forstås i overensstemmelse med selskabslovens § 5. For øvrige institutioner og virksomheder skal »det centrale ledelsesorgan« og »det øverste ledelsesorgan« forstås i overensstemmelse med principperne i selskabslovens § 5.

Med hensyn til hvem, der er forpligtet til at have den ligelige fordeling, henvises til § 11, *stk. 1 og 2*

– der alene omtaler »bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer«. Det øverste ledelsesorgan, der i medfør af § 11, stk. 3, har forpligtelsen til at *opstille* måltal, kan dermed være bredere.

Måltallet skal omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan. Det betyder, at de medlemmer, som vælges af medarbejderne på grund af en eventuel ordning om medarbejderrepræsentation, ikke skal indgå i det opstillede måltal. Det vurderes, at det ikke vil give mening at lade reglerne finde tilsvarende anvendelse på medarbejdernes valg til det øverste ledelsesorgan. Det vil således være et unødigt indgreb i medarbejdernes frie ret til at have indflydelse på sammensætningen af ledelsen. Endvidere viser undersøgelser, at medarbejderne ofte har ligestillingen for øje, når der skal vælges medarbejdere til det øverste ledelsesorgan. Det samme gør sig gældende i forhold til elevrepræsentationer i det øverste ledelsesorgan på uddannelsesområdet.

Et måltal består af to dele: Fastsættelse af en andel, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn og angivelse af en tidshorisont inden for hvilken man tilstræber at opnå den pågældende andel/antal. Heraf følger ligeledes, at den fastsatte andel skal være større end den andel, herunder antallet, det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet. Baggrunden for, at både andel og antal skal angives, er, at andelen alene ikke er så sigende for hvor mange af hvert køn, der reelt er tale om.

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

Fastsættelsen af måltallet i stk. 4 skal ses i sammenhæng med stk. 1 og 2. Udgangspunktet i stk. 1 er som tidligere anført, at institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig kønssammensætning.

For institutioner og virksomheder omfattet af stk. 2 gælder, at de bør have en afbalanceret kønssammensætning, hvilket i praksis fortolkes som 1/3 af hvert køn.

Det betyder, at de statslige institutioner og virksomheder, der er omfattet af § 11 ved fastsættelsen af et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller i andre kollektive ledelsesorganer, bør sigte mod henholdsvis en 40/60 eller 1/3 målsætning.

Der er tale om en ”bør” bestemmelse, og udtrykket »bør« overlader et vist rum for fortolkning og konkret skøn. Det vil ikke altid være muligt at sammensætte en bestyrelse m.v. med lige mange kvinder og mænd, idet det ikke altid vil være muligt at finde personer af begge køn, der har de rette kvalifikationer og den relevante sagkundskab.

For at tage højde for, at de statslige institutioner og virksomheder har et meget forskelligt udgangspunkt i forhold til at efterleve et sådant mål om henholdsvis 40/60 og 1/3 sammensætning vurderes det hensigtsmæssigt at bevare en fleksibilitet i forhold til, hvornår målet skal være opfyldt.

Både måltal og perioden skal være ambitiøs og realistisk for den enkelte virksomhed. Perioden til opfyldelse af måltal bør som udgangspunkt højst fastsættes til 4 år, hvilket er den periode, det maksimalt tager at skifte det øverste ledelsesorgan.

Efter målet er nået, skal der på ny fastsættes måltal og arbejdes målrettet på at nå dette etc., indtil lovens formål med en ligelig henholdsvis afbalanceret kønssammensætning er nået.

I stk. 4 forpligtes de statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere til at udarbejde særskilte politikker for at øge det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer. Fastlæggelsen af hvem der anses som medarbejder og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske efter tilsvarende regler som fastsat i medfør af § 143 i selskabsloven.

Forpligtelsen påhviler det centrale ledelsesorgan.

Politikken skal beskrive selskabets indsats for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i institutionens eller virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herved forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til den øverste ledelse af selskabet. Det omfatter således alle former for lederstillinger, f.eks. direktører, afdelingsledere, kontorchefer og teamledere.

Det er op til den enkelte virksomhed/institution at beslutte, om virksomheden/institutionen ønsker at lave en generel politik for hele virksomheden/institutionen, eller om den skal være mere detaljeret og f.eks. have fokus på hvert enkelt ledelsesniveau.

Hensigten er, at der gives virksomhederne/institutionerne fleksibilitet til selv at bestemme, hvordan man vil udforme sin politik. Det vil være helt afhængig af den enkelte virksomheds situation. Kriteriet er, at virksomheden/institutionen aktivt foretager sig noget i relation til at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt. Virksomhederne/institutionerne kan således vælge de procedurer/metoder, de finder egnede til at fremme en mere ligelig kønssammensætning i den generelle ledelse af virksomheden/institutionen. F.eks. ved at skabe rammer for den enkeltes karriereudvikling gennem netværk, stille krav til ansættelses- og rekrutteringsprocessen, etablere førleder-kurser, oprette mentorordninger, fastsætte interne måltal for antallet af det underrepræsenterede køn, eller i øvrigt gøre institutionen eller virksomheden attraktiv for ledere af begge køn.

I stk. 5 forpligtes de statslige institutioner og virksomheder, jf. stk. 1 og 2, til at indberette til ressortministeren om de i stk. 3 opstillede måltal, herunder hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4.

Den statslige institution eller virksomhed skal således angive det opstillede måltal, forholdet af mænd og kvinder i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan – eksklusiv evt. medarbejdervalgte medlemmer – og konkludere, om det opstillede måltal er nået eller ikke er nået. Er det opstillede måltal ikke nået, skal der tilføjes en begrundelse herfor.

Foreligger der en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille et måltal. Oplysningen om den ligelig kønssammensætning skal dog fremgå af indberetningen til ressortministeren. Det bemærkes, at virksomhederne/institutionerne naturligvis vil være omfattet af kravet om opstilling af måltal, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig kønssammensætning.

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

Der skal dog ikke udarbejdes en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling af henholdsvis mænd og kvinder i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Herved forstås de øvrige underliggende ledelsesorganer i virksomheden, der ikke kan henføres under det øverste ledelsesorgan. Virksomhederne har en ligelig kønsfordeling, når der er en kønsmæssig sammensætning på minimum 40/60. Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af indberetningen til ressortministeren.

Det bemærkes, at de statslige institutioner og virksomheder igen vil være omfattet af kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 13, stk. 1.

De statslige aktieselskaber er dog undtaget fra reglen om indberetning i den foreslåede § 11, stk. 5, i ligestillingsloven. Statslige aktieselskaber skal således indberette om opstilling af måltal og politik i overensstemmelse med den foreslåede bestemmelse i årsregnskabslovens § 99 b (jf. lovforslag om ændring af selskabsloven m.v. § 4).

Ressortministeren orienterer sig herefter i det statslige aktieselskabs årsrapport eller på virksomhedens hjemmeside, jf. årsregnskabslovens § 99 a, stk. 4-8, til brug for ressortministerens indberetning til Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

Som nyt stk. 6 og stk. 7, indsættes, at for moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 3 og 4, for koncernen som helhed, jf. det foreslåede stk. 6. Tilsvarende foreslås i stk. 7 for et datterselskab, der indgår i en koncern. Datterselskabet kan i så fald undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 3 og stk. 4, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Det vurderes hensigtsmæssigt at medtage ovennævnte undtagelser i stk. 6 og 7, for så vidt angår koncernforbundne selskaber. Et moderselskab er forpligtet til i et koncernregnskab at medtage oplysninger om samtlige underliggende datterselskaber. På denne måde opnås der gennemsigtighed i koncernen. Endvidere vil det ofte være tilfældet, at der gælder ens regler for samtlige selskaber i koncernen, hvorfor det vil være uforholdsmæssigt bebyrdende at fastholde, at der udarbejdes måltal samt politikker for samtlige selskaber i koncernen. En lignende model vedrørende koncernforbundne selskaber er anvendt i forbindelse med indførelse af årsregnskabslovens § 99 a vedrørende krav om indsendelse af en redegørelse om samfundsansvar.

Bestemmelserne finder bl.a. anvendelse i forhold til statens indirekte 100 pct. ejerskab af datterselskaber som f.eks. A/S Storebælt via Sund & Bælt Holding A/S.

Til nr. 3

Der indsættes i § 12 et nyt stk. 1 og stk. 3. Tidligere stk. 1 bliver herefter stk. 2 og er uændret. Stk. 2-4 ændres til stk. 4-6 og er uændrede.

Indsættelsen af nyt stk. 1 medfører, at der ved en ministers udpegning af medlemmer til en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan så vidt muligt bør ske en afbalanceret kønssammensætning i forhold til de af ministeren udpegede kandidater.

Ændringen vil betyde, at der ved statens udpegning af ledelsesmedlemmer til f.eks. Metroselskabet I/S, hvor staten ejer 41,7 pct., og hvor transportministeren efter lov om Metroselskabet I/S m.v. har ret til at udpege 3 ud af 9 bestyrelsesmedlemmer, så vidt muligt bør foretages en afbalanceret kønssammensætning i de af ministeren 3 udpegede medlemmer.

Indsættelsen af et nyt stk. 3 medfører, at ressortministeren undtagelsesvist kan bestemme, at de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til en bestyrelse og andre kollektive ledelsesorganer, der helt eller delvis udpeges af en minister, kan nøjes med at indstille en kandidat af det underrepræsenterede køn. Undtagelsen kan alene anvendes i forbindelse med arbejdet med at opfylde de opstillede måltal.

Udgør det underrepræsenterede køn f.eks. 10 pct., vil det virke unødigt bureaukratisk at pålægge myndigheder og organisationer at skulle indstille én af hvert køn, såfremt man uanset vil vælge det underrepræsenterede køn til bestyrelsen m.v.

Ændringen tilsidesætter imidlertid ikke ligestillingslovens allerede gældende regler om, at det fortsat er den enkeltes kvalifikationer, der er afgørende.

Skal man derimod sammensætte en hel bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, eller sker der udskiftning af størstedelen af medlemmerne finder stk. 1 anvendelse uændret.

Til nr. 4

Den foreslåede affattelse af § 13, stk. 1, pålægger ressortministrene at indberette til ministeren for ligestilling og kirke om de statslige institutioner og virksomheders opstillede måltal samt om status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor den statslige institution eller virksomhed eventuelt ikke har nået den opstillede målsætning.

Ressortministrene skal således indberette det opstillede måltal, forholdet af mænd og kvinder i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan – eksklusiv evt. medarbejdervalgte medlemmer – og konkludere, om det opstillede måltal er nået eller ikke er nået. Har en institution eller virksomhed ikke

nået det opstillede måltal, skal der tilføjes en begrundelse herfor og hvordan man vil arbejde videre for at løse dette.

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

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

Indberetningen skal som udgangspunkt følge de private virksomheders indberetning, hvor indberetningen sker årligt som følge af årsregnskabsloven. På sigt vil indberetningen eventuelt kunne sammentænkes med ligestillingsredegørelserne, der afgives hvert andet år. Første indberetning vil finde sted i 2014.

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

Til nr. 5

Der indsættes i § 13 et stk. 4, der giver ministeren for ligestilling og kirke hjemmel til at fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt oplysningerne, som fremgår af § 13, stk. 1, jf. lovforslagets § 1, nr. 4, skal gives.

Til § 2

Det foreslås, at revisionsbestemmelsen jf. § 2, stk. 2, i lov nr. 484 af 12. juni 2009, ophæves, hvorved ligestillingslovens bestemmelser om kønssammensætning i offentlige udvalg m.v. og forpligtelsen til at indberette hvert andet år ved ligestillingsredegørelser fortsætter uændret. Der henvises i øvrigt til lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 3.3.

Til § 3

Det foreslås i stk. 1 at § 1, nr. 1 og 5, og § 2 træder i kraft den 21. december 2012. I relation til § 1, nr. 1, og § 2 er baggrunden herfor, at EU domstolen har truffet afgørelse om, at artikel 5, stk. 2, i direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser er ugyldig med virkning fra 21. december 2012 (sag C-236/09 »Test Achat«). Undtagelsesbestemmelsen i ligestillingsloven, der implementerede denne bestemmelse, ophæves derfor fra denne dato.

Det foreslås i stk. 2, at § 1, nr. 2-4, træder i kraft og har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. april 2013 eller senere. Baggrunden herfor er at virksomhederne og institutionerne skal have tilstrækkelig tid til at indrette sig på de nye krav, dvs. opstille måltal og udarbejde en politik.

Det foreslås i stk. 3, at § 1, nr. 5, har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere. Baggrunden herfor er, at virksomheder efter årsregnskabslovens regler kan vælge, hvilket regnskabsår, virksomheden skal have. Virksomheden kan således vælge kalenderåret – 1/1-31/12 – men kan f.eks. også vælge et regnskabsår, der starter 1/7 og løber indtil 30/6. Herved sikres klare rammer for, hvornår virksomhederne skal indrette sig på de ændrede rapporteringskrav. Med den foreslåede bestemmelse indrømmes virksomhederne tilstrækkelig tid til at tilrettelægge arbejdet til forberedelse af virksomhedens årlige regnskabsrapportering. Den overvejende del af de virksomheder, der skal efterleve årsregnskabslovens krav, har regnskabsår 1. januar til 31. december, og de vil som følge heraf første gang skulle afrapportere i forhold til de nye krav i årsrapporten for 2013. Det skal i forlængelse heraf bemærkes, at afrapporteringen for 2013 følgelig ikke vil omfatte de første tre måneder af 2013, idet loven – og dermed de nye forpligtelser – først træder i kraft den 1. april 2013.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, som ændret ved § 15 i lov nr. 387 af 27. maj 2008, lov nr. 484. af 12. juni 2009, lov nr. 182 af 8. marts 2011 og lov nr. 553 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

§ 1 a. - - -

Stk. 2. Kapitel 2 gælder ikke for anvendelse af køn som faktor ved beregning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, hvis anvendelse af køn er en afgørende faktor ved beregning.

§ 11. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gælder, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten.

Stk. 3. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og selskaber m.v.

Stk. 4. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for nærmere angivne selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af sel-

1. § 1 a, stk. 2, ophæves.

2. § 11 affattes således:

»§ 11. Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, såfremt udgifterne ved institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler, eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

Stk. 3. Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1 og 2 nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Stk. 4. Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2 nævnte statslige institutioner og virksomheder med 50 medarbejdere eller flere udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder og beregning

skabet m.v. ejes af staten. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for selskaber, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.

af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Stk. 5. De i stk. 1 og 2 nævnte institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal, jf. stk. 3, skal til ressortministeren indberette om status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning til ressortministeren. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik jf. stk. 4. Dog undtages de statslige aktieselskaber for indberetningspligten, der skal indberette om opstillede måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Stk. 6. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 3 og 4, for koncernen som helhed.

Stk. 7. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 3 og 4, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Stk. 8. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og virksomheder.

Stk. 9. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.«

§ 12. Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

3. § 12 affattes således:

»**§ 12.** Ressortministeren skal ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v., uanset om institutionen eller virksomheden er omfattet af § 11, sørge for, at de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer er afbalanceret kønsmæssig sammensat.

Stk. 2. Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en kvinde

Stk. 3. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af en bestyrelse m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning.

Stk. 4. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 13. Ressortministeren skal hvert andet år inden den 1. november indberette sammensætningen af de bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, stk. 1, til ministeren for ligestilling.

og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem

Stk. 3. Ressortministeren kan fravige bestemmelsen i stk. 2, hvis det er nødvendigt for opfyldelsen af måltallene i § 11.

Stk. 4. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

Stk. 5. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning.

Stk. 6. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

4. § 13, stk. 1, affattes således:

»Ressortministeren skal til ministeren for ligestilling og kirke indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af det opstillede måltal samt oplyse om de udarbejdede politikker.

5. I § 13 indsættes som stk. 4:

»Stk. 4. Ministeren for ligestilling og kirke kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives«.

§ 2

I lov nr. 484 af 12. juni 2009 om ændring af loven om ligestilling af kvinder og mænd foretages følgende ændring:

1. § 2, stk. 2, ophæves.

§ 2. - - -

Stk. 2. Ministeren for ligestilling fremsætter senest i folketingsåret 2010/2011 forslag til revision af lovens kapitel 4.

§ 3

Stk. 1. Lovens § 1, nr. 1 og 5, og § 2 træder i kraft den 21. december 2012.

Stk. 2. Lovens § 1, nr. 2-4, træder i kraft den 1. april 2013.

Stk. 3. Lovens § 1, nr. 5, har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere.