



Fremsat den 18. februar 2020 af Samira Nawa (RV), Anne Sophie Callesen (RV), Kristian Hegaard (RV), Stinus Lindgreen (RV), Sofie Carsten Nielsen (RV), Kathrine Olldag (RV), Katrine Robsøe (RV) og Morten Østergaard (RV)

## Forslag til folketingsbeslutning

### om skærpelse af reglerne om måltal og politikker for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesorganer i private virksomheder

Folketinget pålægger regeringen inden udgangen af 2020 at fremsætte de nødvendige lovforslag og foretage de nødvendige administrative ændringer, der kan sikre, at reglerne om måltal og politikker for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesorganer i private virksomheder bliver mere effektive, forpligtende og gennemsigtige. Dette skal ske ved at genindføre forpligtende, opfølgende mål for virksomhederne og ved at etablere en offentlig database under Erhvervsstyrelsen, som skal udgøre én samlet indgang

for virksomhedernes afrapportering af måltal og politik. Desuden skal regeringen indkalde til forhandlinger om at udvide antallet af private virksomheder, der er omfattet af reglerne. Endelig skal der indføres en offentlig benchmarking, så virksomhederne og offentligheden kan se, hvordan de enkelte virksomheder klarer sig i forhold til andre virksomheder i samme branche med hensyn til at sikre en lige kønsfordeling i de øverste ledelseslag.

## Bemærkninger til forslaget

Selv om unge danske kvinder i dag i højere grad end mænd tager lange videregående uddannelser, er topposterne i private virksomheders øverste ledelseslag stadig domineret af mænd. Dette er realiteten, selv om man i 2012 ændrede lovgivningen med henblik på at skabe reel forandring i retningen mod en mere ligelig kønsfordeling i både private og statslige virksomheders bestyrelses- og ledelseslag (lov nr. 1383 af 23. december 2012 og lov nr. 1288 af 19. december 2012).

Reglerne, som blev indført i 2012, har på det private område betydet, at landets største virksomheder, som ikke lever op til mindst en 40/60 fordeling mellem mænd og kvinder i bestyrelsen og på ledelsesposter, har skullet opstille årlige måltal for sammensætningen af køn i ledelser og bestyrelser. Virksomhederne har også skullet udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens ledelsesniveauer. Til trods for de gode intentioner bag lovændringerne i 2012 er den skæve repræsentation dog fortsat intakt: Kun 75 ud af de 1.000 største virksomheder i Danmark har i dag en kvindelig administrerende direktør i spidsen, og udviklingen i kvinders andel i bestyrelser har stået stille siden 2014 (»I landets 1.000 største virksomheder er kun 75 topchefer kvinder«, Berlingske, den 28. november 2019, og »Kvinders andel af bestyrelsesposter står stille«, Danmarks Statistik, den 28. november 2019). Lovgivningen om måltal fungerer dermed ikke efter hensigten i dag. Forslagsstillerne mener derfor, at der er brug for en opdatering, der foresimpler reglerne og gør dem mere forpligtende, så vi kan få en lovgivning, der reelt fremmer udviklingen i retningen af en mere ligelig kønsrepræsentation på ledelsesniveau.

I 2016 lempede den daværende V-LA-K-regering reglerne, således at virksomhederne ikke længere havde pligt til at fastsætte et nyt højere måltal, når virksomheden når sit tidligere mål. En virksomhed kan altså frit fastsætte et måltal, som den selv mener er realistisk, og behøver ikke sætte nye mål, når det første (måske uambitøse) mål er nået (»Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom«, Erhvervsstyrelsen, 2016). Hermed blev reglerne udvandet og gjort mindre effektive. Forslagsstillerne ønsker med dette beslutningsforslag, at de opfølgende mål igen gøres forpligtende for de private virksomheder, ligesom det også gælder for offentlige virksomheder i dag.

En væsentlig udfordring ligger i den manglende offentlighed omkring virksomhedernes mål og udvikling på dette område. Det skyldes bl.a., at der ikke er faste krav til, hvor eller hvordan afrapporteringen præcist skal finde sted. Det gør det svært at føre kontrol med virksomhedernes efterlevelse af reglerne. Derudover har Erhvervsstyrelsen ansvaret for årligt at evaluere virksomhedernes måltal, men den administrative opgave bliver tung af, at virksomhederne ikke indrapporterer via én samlet indgang.

De årlige evalueringsrapporter, som udarbejdes af Erhvervsstyrelsen, er ydermere baseret på stikprøver, hvorfor et samlet overblik ikke er offentligt tilgængeligt. Det skaber et mangelfuldt sammenligningsgrundlag i forhold til at kunne følge virksomhedernes udvikling over tid. Der er således brug for øget datatransparens i virksomhedernes mål og politikker, hvilket kan sikres ved at samle afrapporteringerne i en offentlig database under Erhvervsstyrelsen.

Virksomhederne kan i dag få et påbud eller en bøde for at mangle måltal, politikker eller begge dele. En analyse fra Institut for Menneskerettigheder viser imidlertid, at disse sanktioner stort set aldrig tages i brug i praksis (»Kvinder i ledelse: analyse af lov om måltal og politik for det underrepræsenterede køn«, Institut for Menneskerettigheder, 2016). Der er således ingen reelle konsekvenser ved, at virksomhederne ikke håndhæver denne lovgivning.

Forslagsstillerne mener ikke, at yderligere sanktioner på nuværende tidspunkt er vejen frem, da første skridt må være at udnytte de sanktionsmuligheder, der allerede findes i dag. Derudover vil en offentligt benchmarking kunne have en motiverende effekt, der kan fungere som et alternativ til yderligere sanktioner. Benchmarking er desuden et redskab, som 21 ud af 36 adspurgte virksomheder selv pegede på som et nyttigt redskab i Institut for Menneskerettigheders analyse.

Statslige virksomheder og institutioner skal uanset størrelse opstille måltal for antallet af det underrepræsenterede køn i deres bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer. For private virksomheder gælder det kun for en særlig gruppe af virksomheder, nemlig virksomheder over en vis størrelse. Ulige kønsrepræsentation i ledelseslagene er dog ikke forbeholdt store virksomheder, og forslagsstillerne mener derfor, at det vil være hensigtsmæssigt at udvide kredsen af virksomheder, der er omfattet af reglerne. Derfor pålægges regeringen med beslutningsforslaget at indkalde til forhandlinger om en ny model, der skal sikre, at flere virksomheder bliver omfattet af lovgivningen, og at kravene til mål og politikker på området gøres mere tydelige, f.eks. som det er gjort i forhold til statslige virksomheder.

Udvidelsen af antallet af private virksomheder, som er underlagt lovgivningen om måltal og politikker, skal balanceres ud fra hensyn til, at afrapportering kan være en stor byrde at løfte for små virksomheder. Der skal findes en grænse, der gør det muligt, at små virksomheder kan undtages, så reglerne ikke omfatter virksomheder med meget små personalegrupper eller uden en ledelsesindretning, der giver mening i forhold til loven. Derudover skal der indlægges fleksibilitet i reglerne for de opfølgende mål, således at de ikke kun behøver at gå på rekruttering, men også kan handle om fastholdelse m.m.

Ligestilling er en grundlæggende dansk værdi, som vi skal værne om og kæmpe for. Øget diversitet i ledelse er både retfærdigt og økonomisk ansvarligt, da en bredere kønssammensætning er en væsentlig faktor for at øge virksomheders

vækst. Bedre, forpligtende, mere ambitiøse og gennemsigtige måltal er et afgørende led i at sikre, at alle har reelt lige

muligheder for at udnytte deres fulde potentiale – uanset køn.

*Skriftlig fremsættelse*

**Samira Nawa (RV):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om skærpelse af reglerne om måltal og politikker for andelen af de*

*underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorganer i private virksomheder.*

(Beslutningsforslag nr. B 91)

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