



Fremsat den 3. oktober 2024 af ministeren for ligestilling (Magnus Heunicke)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.¹⁾

(Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)

§ 1

I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1575 af 19. december 2022, foretages følgende ændringer:

1. § 2 affattes således:

»§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika i forhold til andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønska-

rakteristika indebærer ikke en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Stk. 5. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.«

2. I § 3, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:

»En tilladelse efter 1. pkt. indberettes til ministeren for ligestilling.«

3. Overskriften før § 5 ophæves.

4. §§ 5-6 ophæves.

5. Før § 7 indsættes:

»Redegørelse og perspektiv- og handlingsplan.«

6. I § 11, stk. 1 og 2, indsættes efter »virksomheder m.v.«: »med 50 eller flere medarbejdere«.

7. I § 11, stk. 2, nr. 1, ændres »De i § 5, stk. 1, nævnte ministerier« til: »Ministerier«.

8. § 11, stk. 4, 2. og 3. pkt., ophæves.

9. I § 11 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder efter stk. 1 og 2, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.«

Stk. 5 og 6 bliver herefter stk. 6 og 7.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets 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, EU-Tidende 2004 nr. L 373, side 37.

10. § 11, stk. 5, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 6, 1. og 2. pkt., ophæves, og i stedet indsættes:

»De institutioner og virksomheder m.v., som er nævnt i stk. 1 og 2, skal hvert andet år til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, indberette om kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. stk. 3 og 4, samt om den eventuelt udarbejdede politik, jf. stk. 4.«

11. I § 12, stk. 1, ændres »sørge for« til: »tilstræbe«.

12. I § 13, stk. 1, indsættes efter »skal«: »hvert andet år«, og »om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker« ændres til: »oplysningerne, som er nævnt i § 11, stk. 6«.

13. I § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres »2,« til: »2,«.

14. § 24, stk. 2 og 3, ophæves.

Stk. 4 bliver herefter stk. 2.

§ 2

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 13, stk. 4, udgår »mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2025.

Stk. 2. § 11, stk. 6, og § 13, stk. 1, i lov om ligestilling af kvinder og mænd som affattet ved denne lovs § 1, nr. 10 og 12, finder anvendelse for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. **Indledning**
2. **Lovforslagets hovedpunkter**
 - 2.1. **Ligestillingsredegørelser**
 - 2.1.1. *Gældende ret*
 - 2.1.2. *Miljø- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
 - 2.2. **Forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.**
 - 2.2.1. *Gældende ret*
 - 2.2.2. *Miljø- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
3. **Ligestillingsmæssige konsekvenser**
4. **Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**
5. **Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**
6. **Administrative konsekvenser for borgerne**
7. **Klimamæssige konsekvenser**
8. **Miljø- og naturmæssige konsekvenser**
9. **Forholdet til EU-retten**
10. **Hørte myndigheder og organisationer m.v.**
11. **Sammenfattende skema**

1. Indledning

Med henblik på at lette administrationen for kommuner, regioner og statslige institutioner m.v. foreslås det med dette lovforslag at afskaffe ligestillingsredegørelserne samt at indføre en bagatelgrænse på 50 medarbejdere for kommunale fællesskaber, statslige institutioner og virksomheder m.v., der er forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelser.

Endvidere foreslås det at ændre den årlige indberetning om måltal m.v. fra hvert til hvert andet år.

Det fremgår af regeringsgrundlaget »Ansvar for Danmark«, at regeringen ønsker den mest vidtgående frisættelse af den offentlige sektor i velfærdssamfundets historie, og som led heri bl.a. ønsker at afskaffe al unødigt statslig og kommunal regulering, og gennemføre en sanering og begrænsning af antallet af statslige og lokale tilsyn og kontroller.

Regeringen og Kommunernes Landsforening har endvidere i forbindelse med Aftale om kommunernes økonomi for 2024 aftalt et flerårigt samarbejdsprogram, der skal understøtte kommunernes arbejde med at nedbringe udgifterne til administration for at sikre, at medarbejderne får mere tid til borgerne og øge det lokalpolitiske handlerum. Kommuner-

nes Landsforening har som led heri indmeldt forenkling af ligestillingsredegørelserne.

Regeringen har på den baggrund besluttet at gennemføre en række regelforenklinger i lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1575 af 19. december 2022 (herefter ligestillingsloven), med henblik på at lette administrationen i den offentlige sektor, hvilket ligeledes fremgår af Aftale om kommunernes økonomi for 2025.

Ligestillingsloven har bl.a. til formål at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd. Det fremgår af loven, at offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Ligestillingsloven forpligter endvidere kommuner, regioner, ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder til hvert tredje år at redegøre for deres ligestillingsindsats. I 2023 indberettede 139 statslige institutioner, 93 kommuner og samtlige fem regioner ligestillingsredegørelser.

Statslige institutioner m.v., ministerier, kommuner, kommunale fællesskaber, regioner og sygehuse er desuden forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelser og på de øverste ledelsesniveauer og til at udarbejde en politik, hvis de ikke har en ligelig kønssammensætning

i den øverste ledelse. Der indrapporteres hvert år. I 2024 indberettede 1.387 offentlige institutioner og virksomheder m.v.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Ligestillingsredegørelser

2.1.1. Gældende ret

Det fremgår af ligestillingslovens § 1, stk. 1, at et af lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd.

Efter ligestillingslovens § 4 er offentlige myndigheder underlagt en generel forpligtelse til at arbejde for ligestilling inden for deres område og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder er endvidere forpligtet efter ligestillingslovens § 5 til hvert tredje år at redegøre for deres arbejde for ligestilling (ligestillingsredegørelserne). Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelserne, hvis de har 50 eller flere medarbejdere.

Kommunalbestyrelsen og regionsrådet skal over for kommunens og regionens beboere mindst hvert tredje år ligeledes redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. ligestillingslovens § 5 a. Redegørelserne skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Ligestillingsredegørelserne følger blandt andet op på ligestillingslovens § 4. Redegørelserne skal indeholde oplysninger om eventuelle målsætninger for ligestilling og i givet fald det nærmere indhold af disse, den kønsmæssige fordeling i forhold til ledelse og personaleområdet i øvrigt og andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af indsatsen på ligestillingsområdet.

I 2019 blev der gennemført en lovændring med det formål at modernisere og forenkle ligestillingsredegørelserne, jf. lov nr. 487 af 30. april 2019 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Forenkling af reglerne om indberetning af ligestillingsredegørelser). Konkret har det betydet, at ligestillingsredegørelserne siden 2019 på personaleområdet primært har fokuseret på kønssammensætningen i ledelse, og at der fokuseres på at beskrive ét godt eksempel på, hvordan der arbejdes med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i kerneydelser. For at mindske de administrative byrder blev indrapporteringen ændret fra hvert andet til hvert tredje år, jf. Folketingstidende 2018-19 (1. samling), tillæg A, L 195 som fremsat, s. 2.

Ligestillingsredegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling og på det statslige område ligeledes til ressortministeren, jf. ligestillingslovens § 5, stk. 3, og § 5 a, stk. 3.

2.1.2. Miljø- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Kommunernes Landsforening har i 2023 i forbindelse med et flerårigt samarbejdsprogram med regeringen, der skal understøtte kommunernes arbejde med at nedbringe udgifterne til administration, gjort opmærksom på, at mange kommuner i forvejen udarbejder en ligestillingsplan, og at den langt hen ad vejen svarer til ligestillingsredegørelsen. Kommunernes Landsforening oplever, at der derfor er tale om dobbelt-administration, og foreslår, at kommuner friholdes fra krav om ligestillingsredegørelser, hvis kommuner har udarbejdet en ligestillingsplan.

Miljø- og Ligestillingsministeriet vurderer dog, at forslaget om at friholde de kommuner, der har udarbejdet en ligestillingsplan, fra kravet om ligestillingsredegørelse vil afføde et nyt administrativt behov, hvor kommunerne selv skal indrapportere, om de har en ligestillingsplan, og der vil skulle tages stilling til, hvilken periode en eventuel undtagelse vil skulle dække. Samtidig vil det kunne blive vanskeligt at følge udviklingen, hvis et stærkt varierende antal kommuner undtages. Forenklingsforslaget fra Kommunernes Landsforening vil endvidere ikke komme alle kommuner til gavn, men alene de kommuner der har udarbejdet en ligestillingsplan.

Miljø- og Ligestillingsministeriet er enig i, at der bør ses på ligestillingsredegørelserne, og anerkender, at lovændringen fra 2019, hvor ligestillingsredegørelserne blev forenklet og indrapporteringen ændret fra hvert andet til hvert tredje år, ikke har haft den ønskede effekt på kommunernes oplevelse af redegørelserne som en administrativ byrde.

Ministeriet vurderer, at indberetningerne i ligestillingsredegørelserne om personaleområdet i vid udstrækning er blevet overflødiggjort af, at kommuner, regioner og staten fra 1. januar 2023 med lov nr. 576 af 10. maj 2022 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.) er forpligtet til at opgøre kønssammensætningen i deres øverste ledelsesniveauer samt opstille måltal for kønssammensætningen i ledelse og udarbejde en politik, hvis den ikke er ligelig, jf. ligestillingslovens § 11.

Ministeriet finder således, at der i et vist omfang er tale om dobbeltadministration i forhold til indberetningerne om kønssammensætningen på personaleområdet og oplysning om måltal for ledelse, hvis ligestillingsredegørelserne fastholdes i sin nuværende form.

Det er Miljø- og Ligestillingsministeriets vurdering, at personaleområdet er det bærende element i ligestillingsredegørelserne, mens afrapporteringen på kerneydelserne reelt alene består af enkelte beskrivelser af gode eksempler.

Ministeriet vurderer endvidere, at mange offentlige myndigheder m.v. arbejder med ligestilling på udvalgte borgerrettede områder, f.eks. i forhold til partnervold, negativ social

kontrol, hjemløshed m.v. Ligestillingsredegørelserne vurderes således ikke at give et reelt eller retvisende billede af ligestillingsindsatsen i institutionerne m.v. eller at være en drivkraft for arbejdet. Flere kommuner har således i forbindelse med ligestillingsredegørelserne i 2023 kritiseret, at redegørelserne er bureaukratiske, binder ressourcer, ikke reelt anvendes eller har effekt.

Miljø- og Ligestillingsministeriet vurderer endvidere, at formålet om, at ligestillingsredegørelserne skal bidrage til at informere borgerne, ikke har den samme aktualitet som tidligere. Ministeriet finder, at borgerne i høj grad og løbende kan orientere sig om offentlige myndigheders m.v. arbejde med ligestilling via myndighedernes respektive hjemmesider, og at den digitale udvikling derfor har begrænset behovet for en samlet redegørelse hvert tredje år.

Miljø- og Ligestillingsministeriet finder, at de administrative byrder ikke står mål med anvendeligheden af ligestillingsredegørelserne, og at der i et vist omfang reelt er tale om dobbelt indberetning på personaleområdet, hvis ligestillingsredegørelserne fastholdes i sin nuværende form.

Miljø- og Ligestillingsministeriet finder derfor, at ligestillingsredegørelserne bør afskaffes, og at afskaffelsen bør gælde alle institutioner og virksomheder m.v., dvs. både kommuner, regioner og staten.

Som følge heraf foreslås det, at forpligtelsen i ligestillingslovens §§ 5 og 5 a for ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder samt kommunalbestyrelsen og regionsrådet til at redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. ligestillingslovens § 4, ophæves.

Den foreslåede ændring vil medføre, at offentlige myndigheder m.v. ikke længere vil være forpligtet til at redegøre for deres arbejde for ligestilling hvert tredje år.

Den foreslåede ændring vil ikke påvirke offentlige myndigheders forpligtelse til inden for deres område at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4. Det vurderes på den baggrund ikke, at den foreslåede ændring vil forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling.

2.2. Forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.

2.2.1. Gældende ret

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 1, at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, jf. § 11, stk. 1, nr. 1. Forpligtelsen gælder også institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, og som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne til institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af

statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden, jf. § 11, stk. 1, nr. 2. Endelig gælder forpligtelsen kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der ikke efter § 60 a i den nævnte lov er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse, jf. § 11, stk. 1, nr. 3.

Det fremgår af bemærkningerne til § 11, stk. 1, at der ved institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning forstås institutioner og virksomheder, der i henhold til offentlighedsloven og forvaltningsloven kan henregnes til den offentlige forvaltning, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 13.

Statslige aktieselskaber er som udgangspunkt reguleret i lov om aktie- og anpartsselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 1168 af 1. september 2023 som ændret ved § 1 i lov nr. 1553 af 12. december 2023, § 3 i lov nr. 480 af 22. maj 2024 og § 2 i lov nr. 639 af 11. juni 2024 (herefter selskabsloven). Statslige aktieselskaber er dog også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, hvilket betyder, at et statsligt aktieselskab er omfattet af både den selskabsretlige lovgivning og ligestillingslovens regler om sammensætningen af kvinder og mænd i selskabets øverste ledelsesorgan og på de øverste ledelsesniveauer. Disse er derfor undtaget fra indberetningspligten i ligestillingsloven.

Ifølge bemærkningerne til ligestillingsloven anses en fordeling på 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn i praksis som ligelig, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 15 og 16. Det er uden betydning, hvilket køn der er underrepræsenteret.

Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1 nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 3. De forpligtede institutioner og virksomheder m.v. bør ved fastsættelsen af et måltal sigte mod mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn.

Herudover skal det centrale ledelsesorgan i de i § 11, stk. 1, nævnte institutioner og virksomheder m.v. opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Der skal kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne m.v. har 50 eller flere medarbejdere. 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, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 4.

Det følger af bemærkningerne til ligestillingsloven, at henholdsvis ressortministrene og det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab er ansvarlige for, at de omfattede institutioner og virksomheder m.v. overholder deres forplig-

telser, og at der sikres fremdrift på området, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 22.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, skal de omfattede institutioner og virksomheder m.v. indberette om måltal og politikker til ressortministeren eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, der efter § 13 skal indberette om de omfattede institutioner og virksomheders måltal og politikker til ministeren for ligestilling. Indberetningerne sker i praksis årligt samlet i et elektronisk skema, som Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling udsender.

I 2024 indberettede i alt 1.387 offentlige institutioner og virksomheder m.v. om måltal og politikker for kønssammensætningen i bestyrelser m.v. og ledelse. Heraf indberettede 1.157 om måltal om kønssammensætningen i bestyrelser m.v., ud af disse angav 726, at de havde under 50 medarbejdere, hvilket svarer til 62,7 pct.

2.2.2. Miljø- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Miljø- og Ligestillingsministeriet vurderer, som led i regeringens ønske om at frisætte den offentlige sektor og afskaffe unødige regler, at der er en uhensigtsmæssig forskel i bagatelgrænsen for, hvilke institutioner der er forpligtet til henholdsvis at opstille måltal for bestyrelser m.v., og hvilke der er forpligtet til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer.

Miljø- og Ligestillingsministeriet finder, at den fastsatte bagatelgrænse i forhold til måltal og politikker for de øverste ledelsesniveauer er relevant, da arbejdet kan være vanskeligt og binde unødige ressourcer i små offentlige institutioner m.v. med under 50 medarbejdere.

Miljø- og Ligestillingsministeriet vurderer, at dette hensyn også gør sig gældende for de små offentlige institutioner m.v. med en bestyrelse m.v. Det skal også ses i lyset af, at 85,1 pct. af institutionerne m.v. med under 50 medarbejdere er friskoler og private grundskoler (frie grundskoler), efterskoler og frie fagskoler under Børne- og Undervisningsministeriets ressort. Derudover udgør institutioner med tilbud til udsatte borgere under Social- og Boligministeriet også en betydelig andel.

Miljø- og Ligestillingsministeriet lægger i den forbindelse endvidere vægt på, at der allerede er en ligelig kønssammensætning i bestyrelserne m.v. i en stor del af de omfattede institutioner m.v., da indberetningen i 2024 viser, at de offentlige institutioner og virksomheder med under 50 medarbejdere gennemsnitligt havde 46,8 pct. kvinder i bestyrelsen.

Miljø- og Ligestillingsministeriets samlede vurdering er, at målgruppen, der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i bestyrelser, bør fokuseres til at omfatte institutioner og virksomheder m.v. med over 50 medarbejdere med henblik på at frigive ressourcer og lette administrationen i de små institutioner m.v.

Ministeriet finder samtidig, at ændringen vil give en hensigtsmæssig ensretning af reglerne, idet bagatelgrænsen på over 50 medarbejdere vil svare til grænsen for de institutioner m.v., der fra 1. januar 2023 er forpligtet til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer.

Det er ministeriets vurdering, at ændringen også bør gælde de kommunale fællesskaber, der er omfattet af forpligtelsen til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i bestyrelser og de øverste ledelsesniveauer, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 1, nr. 3. Miljø- og Ligestillingsministeriet bemærker, at ifølge indberetningerne vedrørende 2023 angav fire af de 28 kommunale fællesskaber at have under 50 medarbejdere. Miljø- og Ligestillingsministeriet vurderer på den baggrund, at det er få kommunale fællesskaber, der vil falde under bagatelgrænsen.

Miljø- og Ligestillingsministeriet vurderer desuden, at det vil bidrage til at lette de administrative byrder at ændre indberetningsperioden fra hvert år til hvert andet år for alle institutioner m.v. Det er ministeriets vurdering, at en ændring af indberetningsperioden fortsat vil sikre et løbende og kontinuerligt indblik i kønssammensætningen og arbejdet med måltal og politikker i de omfattede institutioner m.v. Ministeriet lægger i den forbindelse vægt på, at bestyrelses- og ledelsesposter typisk er besat af den samme person over flere år, typisk fire år i bestyrelser, og at indsatsen med at fremme ligestilling i ledelse og bestyrelser således sker over flere år.

Som følge heraf foreslås det, at forpligtelsen for de i ligestillingslovens § 11, stk. 1, nævnte institutioner og virksomheder m.v., der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, fokuseres til institutioner m.v. med over 50 medarbejdere.

Den foreslåede ændring vil medføre, at færre institutioner og virksomheder m.v. vil være omfattet af ligestillingslovens regler om måltal og politikker. Med forslaget vil godt 700 af de godt 1.100 indberettende institutioner m.v. fremover ikke være forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i deres bestyrelser.

Med den foreslåede ændring af indberetningsperioden vil de forpligtede institutioner m.v. fremover skulle indberette efter ligestillingsloven hvert andet år.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Siden indførelsen af ligestillingsredegørelserne i ligestillingsloven i 2000 for staten og i 2002 for kommuner og regioner er der generelt kommet mere fokus på ligestilling. Der er gennem årene indført nye redskaber på ligestillingsområdet, senest regler om øremærket orlov og regler om måltal og politikker for kønssammensætningen i ledelse, hvilket reelt betyder, at de indberetninger i ligestillingsredegørelserne, der omhandler personaleområdet, har mistet sin aktualitet, og at der til dels er tale om dobbeltindberetning.

Samtidig har den digitale udvikling gjort det lettere at følge

med i, hvordan de enkelte myndigheder m.v. arbejder med ligestilling.

Ligestillingsredegørelserne vurderes derfor ikke længere at have samme relevans og anvendelighed som tidligere.

Den foreslåede afskaffelse af ligestillingsredegørelserne vil ikke påvirke offentlige myndigheders forpligtelse til inden for deres område at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4.

Det vurderes på den baggrund ikke, at den foreslåede ændring vil forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling og derfor heller ikke, at forslaget del om at afskaffe ligestillingsredegørelserne har væsentlige negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

I 2024 indberettede 1.157 institutioner m.v. om kønssammensætningen i deres bestyrelse. Heraf havde 726 institutioner m.v. under 50 medarbejdere, og blandt disse var der gennemsnitligt 46,8 pct. kvinder i bestyrelsen. Langt hovedparten af de små institutioner er friskoler og private grundskoler (frie grundskoler), efterskoler og frie fagskoler samt institutioner, der har ydelser målrettet udsatte borgere.

Det vurderes, at den foreslåede ændring om at indføre en bagatelgrænse for de institutioner og virksomheder m.v., der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig sammensætning i bestyrelse m.v., vil kunne have negative ligestillingsmæssige konsekvenser, da den foreslåede ændring i de omfattede institutioner m.v. kan fjerne fokus på kønssammensætningen i bestyrelsen m.v.

Miljø- og Ligestillingsministeriet finder imidlertid, at de mulige negative ligestillingsmæssige konsekvenser opvejes af, at de omfattede institutioner m.v. er små, at der i en stor del af institutionerne m.v. allerede er en ligelig sammensætning i bestyrelserne, og at den foreslåede bagatelgrænse vil kunne frigive ressourcer til de borgernære kerneopgaver i institutionerne m.v.

Den foreslåede ændring af indberetningsperioden fra hvert til hvert andet år vurderes ikke at have væsentlige ligestillingsmæssige konsekvenser.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser for staten, regionerne og kommunerne.

Lovforslaget vurderes at have positive implementeringskonsekvenser for det offentlige ved at bidrage til mere overskuelige og enkle forpligtelser for den offentlige sektor. Med en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne bortfalder en dokumentationsforpligtelse for staten, statslige institutioner m.v., regioner og kommuner. Ved at indføre en bagtalegrænse for, hvilke institutioner og virksomheder m.v. der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i

bestyrelser m.v., og ændre indberetningsperioden til hvert andet år begrænses og lettes dokumentationsforpligtelsen for staten, statslige institutioner m.v., regioner og kommuner.

Principperne for digitaliseringsklar lovgivning er blevet fulgt. Lovforslaget indebærer i overensstemmelse med princip 1 om enkle og klare regler en forenkling af forpligtelserne for offentlige myndigheder m.v. i ligestillingsloven. Der vil således ikke længere være tale om dobbeltindberetning efter henholdsvis ligestillingslovens §§ 5 og 5 a samt § 11. Endvidere fastsættes den samme afgrænsning på 50 eller flere medarbejdere for alle institutioner og virksomheder m.v. i ligestillingslovens § 11.

Afskaffelsen af dobbeltindberetningen er endvidere i overensstemmelse med princip 4 om fælles begreber og genbrug af data.

I overensstemmelse med princip 6 om anvendelse af offentlig infrastruktur anvendes det eksisterende system til indberetning efter ligestillingslovens § 11 fortsat uanset ændringerne.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Forslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljø- eller naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Den nuværende ligestillingslovs § 2 implementerer dele af Rådets direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder artikel 4, stk. 1, litra a og b, om princippet om ligebehandling.

Med nærværende lovforslag foreslås ligestillingslovens § 2 nyaffattet. Der er ikke tale om en indholdsmæssig ændring og derfor vil lovforslaget ikke medføre en ændring af retstilstanden, herunder af implementeringen af det pågældende direktiv.

Der henvises i øvrigt til de særlige bemærkninger til § 1, nr. 1.

Lovforslaget vurderes derudover ikke at have EU-retlige aspekter.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 8. maj 2024 til den 11. juni 2024 (34 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

3F, Akademikerne, Amnesty International, Ankestyrelsen, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, ATP, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Kvindesamfund, Dansk Magisterforening, Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier, Danske Regioner, Dansk Industri, Deutscher Schul- und Sprac-

hverein für Nordschleswig, Djøf, Efterskoleforeningen, FH, Finansforbundet, Finans Danmark, Foreningen af Frie Fagskoler, Foreningen af Katolske Skoler i Danmark, Foreningen af Kristne Friskoler, Foreningen Far, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, FRISKOLERNE - Dansk Friskoleforening, HK, Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), Institut for Menneskerettigheder, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunernes Landforening (KL), Kvinderådet, KVINFO, Ledernes Hovedorganisation og Ligebehandlingsnævnet.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Lovforslaget vurderes at have positive implementeringskonsekvenser for det offentlige ved at bidrage til mere overskuelige og enkle forpligtelser for den offentlige sektor. Med en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne bortfalder en dokumentationsforpligtelse for staten, statslige institutioner m.v., regioner og kommuner. Ved at indføre en bagatelgrænse for, hvilke institutioner og virksomheder m.v. der er forpligtet til at tilstræbe en ligestillet kønssammensætning i bestyrelser m.v., og ændre indberetningsperioden til hvert andet år begrænses og lettes dokumentationsforpligtelsen for staten, statslige institutioner m.v., regioner og kommuner.	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Med lovforslaget foreslås ligestillingslovens § 2, der implementerer dele af Rådets direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, nyaffattet. Nyaffattelsen har ingen indholdsmæssige konsekvenser. Lovforslaget vurderes derudover ikke at have EU-retlige aspekter.	

Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke-erhvervsrettet EU-regulering) (sæt X)	Ja	Nej
		X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Ligestillingslovens § 2, jf. lovbekendtgørelse nr. 1575 af 19. december 2022, indeholder en fejl, der er opstået ved lov nr. 2591 af 28. december 2021. Den foreslåede ændring af § 2 har til formål at rette op herpå og har ingen indholdsmæssig betydning.

Ligestillingslovens § 2 indeholder et forbud mod forskelsbehandling og definitioner på forskelsbehandling, der for så vidt angår køn er formuleret på baggrund af Rådets 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, jf. EU-Tidende 2004 nr. L 373, side 37.

Ligestillingslovens § 2, stk. 1, 1. pkt., fastsætter, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika. Det følger for køn af direktivets artikel 4, stk. 1, litra a) og b). Ved bestemmelsen forpligtes alle personer, der leverer varer og tjenesteydelser, jf. § 1 a, til at ligebehandle. Ifølge bemærkningerne skal formuleringen »Ingen« forstås således, at ikke blot organisationen eller myndigheden, der leverer varer og tjenesteydelser, men også den enkelte ansatte eller en person tilknyttet myndigheden og organisationen i forbindelse med leveringen er omfattet, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4582-4583. Det betyder, at den enkelte person ikke alene er forpligtet i relation til leveringen af varer og tjenesteydelser, men også i forhold til f.eks. kollegaer i forbindelse med arbejdets udførelse til selve leveringen af varer og tjenesteydelser m.v.

Det fremgår af § 2, stk. 1, 2. pkt., at en instruktion om at forskelsbehandle en person pga. køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika også betragtes som forskelsbehandling.

Det følger af bemærkningerne, at det er en forudsætning, at den person, der afgiver instruktion har instruktionsbefø-

jelse eller tilsynsret over for den person, der modtager instruktionen, således at der består et vist over- og underordningsforhold, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4583. Bestemmelsen omfatter særligt forholdet mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, hvor arbejdsgiveren instruerer arbejdstageren om at forskelsbehandle i forbindelse med udførelse af opgaver inden for lovens anvendelsesområde. Også andre forhold, hvor en person har adgang til at instruere en anden person om udførelse af bestemte opgaver, kan være omfattet, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19.

For så vidt angår køn gennemfører bestemmelsen direktivets artikel 4, stk. 4.

Det følger af bemærkningerne, at begrebet kønsidentitet dækker over en persons indre og individuelle oplevelse af sit køn, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19. Begrebet kønsudtryk dækker over måden, hvorpå man udtrykker sit køn, f.eks. valg af tøj, frisure, makeup, adfærd, bevægelser og tale. Begrebet kønskaraktistika dækker over de legemlige egenskaber, der kendetegner og differentierer kønnet, f.eks. antallet af X- og Y-kromosomer, typen af indre og ydre kønsorganer, endokrine forhold, skægvækst og brystudvikling.

Det fremgår endvidere af bemærkningerne, at forbuddet mod forskelsbehandling finder anvendelse, uanset om den seksuelle orientering, kønsidentiteten, kønsudtrykket eller kønskaraktistika ikke er som antaget af den, der udøver forskelsbehandlingen, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19. Tilfælde, hvor en person fejlagtigt antages at have f.eks. en bestemt kønsidentitet eller seksuel orientering og forskelsbehandles på grund af den formodede kønsidentitet eller seksuelle orientering, vil således også være omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling.

Samme sted fremgår det, at det forhold, at en person forskelsbehandles på grund af sin seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika udelukker ikke, at personen også kan blive udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn, forstået som enten mand eller kvinde.

Det følger af den gældende bestemmelse i ligestillingslovens § 2, stk. 2, at der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn, seksuel orientering,

kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika skal forstås som i stk. 1.

Den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika skal ske ved, at personen, der føler sig krænket, skal sammenlignes med en hypotetisk person. Det indebærer, at ethvert tilfælde, hvor det kan anses for godtgjort, at der i forbindelse med udførelse af opgaver inden for lovens anvendelsesområde er lagt vægt på personens køn, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, er omfattet, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 19.

Endvidere er det uden betydning for, om der foreligger direkte forskelsbehandling, om den person, der udfører forskelsbehandlingen, har været motiveret af et ønske om at forskelsbehandle en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Det nærmere motiv kan derimod have betydning ved tilkendelse af godtgørelse.

Endelig fremgår det, at der foreligger direkte forskelsbehandling uanset den reelle eller formodede seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Forbuddet mod direkte forskelsbehandling omfatter således tillige den situation, hvor en person fejlagtigt formodes at have en bestemt seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, der udfordrer den gængse opfattelse af køn i samfundet.

Det fremgår af bemærkningerne, at forskelle mellem mænd og kvinder i forbindelse med ydelse af sundhedspleje, som skyldes de fysiske forskelle mellem mænd og kvinder, ikke er tilsvarende situationer og udgør derfor ikke forskelsbehandling, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4583. Endvidere vil der foreligge direkte forskelsbehandling ved ringere behandling af kvinder på grund af graviditet og moderskab og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen. Definitionen svarer til definitionen i graviditetsdirektivet, direktiv 92/85/EØF. Bestemmelsen svarer til § 1, stk. 2, 2. pkt., i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (herefter ligebehandlingsloven) og gennemfører direktivets artikel 2, litra a).

Definitionen af indirekte forskelsbehandling blev indsat i ligestillingslovens § 2, stk. 3, ved § 1, nr. 5, i lov nr. 434 af 11. maj 2007 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Definitioner af forskelsbehandling og af chikane og sexchikane m.v.). Det fremgår af bestemmelsen, at der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågæl-

dende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det fremgår af bemærkningerne, at der i vurderingen af, om der foreligger indirekte forskelsbehandling, skal lægges mindre vægt på antallet af berørte personer, der ved en kønsskæv effekt af en bestemmelse, betingelse eller praksis stilles ringere, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4583. Definitionen svarer for så vidt angår køn til definitionen i ligebehandlingsloven. Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 2, litra b).

Ligestillingslovens § 2 blev ændret ved lov nr. 2591 af 28. december 2021 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., straffeloven og forskellige andre love (Styrket beskyttelse af lgbti-personer mod forskelsbehandling, hadforbrydelser og hadefulde ytringer og beskyttelse af personer med handicap mod hadefulde ytringer).

Med ændringsloven blev der bl.a. indsat et nyt § 2, stk. 3, i ligestillingsloven, hvorefter der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer, jf. lovens § 1, nr. 6. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det fremgår af bemærkningerne, at LGBTI-personer med ændringen også blev omfattet af beskyttelsen mod indirekte forskelsbehandling, og at ændringen ikke havde til hensigt at ændre beskyttelsen mod indirekte forskelsbehandling på grund af køn, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 21.

Desuden fremgår det, at kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika skal forstås som i stk. 1.

Endvidere fremgår det af bemærkningerne, at formålet med forbuddet mod indirekte forskelsbehandling tager sigte på at hindre anvendelsen af bestemmelser, betingelser eller praksis, der uanset at de fremtræder neutrale dog alligevel vil stille bl.a. LGBTI-personer særligt ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsvurdering).

Det er ikke noget krav, at den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis alene berører f.eks. homoseksuelle, men kan også finde anvendelse, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, kriterium eller praksis, stiller personer, som

har forskellige seksuelle orienteringer, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, ringere end andre personer.

Det må bero på en konkret vurdering, om det pågældende formål er sagligt, og om midlerne er proportionale i forhold til målet. Et eksempel på et sagligt og proportionalt formål vil kunne være at henvise en transperson, som alene har fået foretaget ændring af det juridiske køn, og fortsat fysisk fremstår som det modsatte køn, til at bade og klæde om i et separat omklædningsrum af hensyn til andres blufærdighed.

Endelig fremgår det af bemærkningerne, at i lighed med forbuddet mod direkte forskelsbehandling er det uden betydning, om den person, der udøver forskelsbehandlingen, har været motiveret af et ønske om at forskelsbehandle en person på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika.

Det fremgår af ændringen af § 2, stk. 3, jf. § 1, nr. 6, i lov nr. 2591 af 28. december 2021, at der i § 2 om indirekte forskelsbehandling blev indsat to nye stykker, stk. 3 og 4. Endvidere fremgår det af ændringen, at det daværende § 2, stk. 4, blev stk. 5.

Ved en fejl blev det eksisterende § 2, stk. 3, ikke ophævet som konsekvens af indsættelsen af det nye § 2, stk. 3.

§ 2, stk. 4, i ligestillingsloven fastsætter, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika ikke indebærer en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Det fremgår af bemærkningerne, at bestemmelsen ikke stiller nye krav om særlige fysiske faciliteter, men at der er en forventning om rimelig tilpasning, således at eventuelle udfordringer forsøges løst i mindelighed, når de opstår, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 21-22. Dette ligger i tråd med Ligebehandlingsnævnets praksis.

Rimelig tilpasning er rettet mod enkeltpersoner, hvorimod en pligt med hensyn til særlige fysiske faciliteter vil være rettet mod grupper. Det betyder, at rimelig tilpasning først skal ske, når der opstår et konkret behov, hvorimod en forpligtelse til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed betyder, at den vil skulle iagttages, uagtet om en person fremsætter et ønske om at benytte f.eks. en omklædningsfacilitet.

Lovens § 2, stk. 5, fastsætter, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Bestemmelsen fastsætter en delt bevisbyrde. Kan klageren således fremføre faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det foreslås, at § 2 nyaffattes. Nyaffattelsen er uden indholdsmæssig betydning og sker af lovtekniske hensyn for at sikre, at der rettes op på fejlen i forbindelse med ændringen af § 2, stk. 3, i lov nr. 2591 af 28. december 2021, hvor den daværende § 2, stk. 3, ikke blev ophævet i forbindelse med indførelsen af den nye § 2, stk. 3. Fejlen har i praksis ikke givet anledning til tvivl.

Det foreslås, at § 2 affattes således: »§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika indebærer ikke en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Stk. 5. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.«

Den foreslåede § 2 vil være en direkte videreførelse af den gældende § 2, som affattet ved lovebkendtgørelse nr. 1575 af 19. december 2022. Den foreslåede nyaffattelse vil ikke have indholdsmæssig betydning og vil alene have til hensigt at rette op på fejlen i forbindelse med ændringen af § 2, stk. 3, i 2021.

Til nr. 2

Efter ligestillingslovens § 3, stk. 1, kan ressortministeren uanset ligestillingslovens § 2 på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

I dag indberetter ressortministrene om dispensationer, der er

givet efter ligestillingslovens § 3, stk. 1, i forbindelse med ligestillingsredegørelserne, der indsendes hvert tredje år, jf. ligestillingslovens § 5, stk. 3.

Efter ligestillingslovens § 6 kan ministeren for ligestilling fastsætte regler om indholdet af de i ligestillingslovens § 5, stk. 1, og § 5 a nævnte redegørelser.

Det foreslås, at der i § 3, *stk. 1*, indsættes et nyt *2. pkt.*, hvorefter en tilladelse efter § 3, stk. 1, 1. pkt., indberettes til ministeren for ligestilling.

Den foreslåede ændring vil betyde, at ressortministeren skal indberette til ministeren for ligestilling, når ressortministeren har givet en tilladelse og ikke længere hvert tredje år i forbindelse med ligestillingsredegørelserne. Det er forventningen, at Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling årligt vil bede ministerierne oplyse, om der er blevet givet tilladelser til dispensation.

Med den foreslåede ændring sikres, at ministeren for ligestilling uanset den foreslåede ophævelse af ligestillingslovens §§ 5-6 om ligestillingsredegørelserne, jf. lovforslagets § 1, nr. 4, fortsat vil modtage indberetninger om dispensationer efter ligestillingslovens § 3, stk. 1, 1. pkt.

Endvidere vil den foreslåede § 3, stk. 1, 2. pkt., skabe ensartethed i forhold til ressortministrenes pligt til at indberette dispensationer i ligebehandlingslovens § 13, stk. 4. Der henvises til ændringen i lovforslagets § 2, nr. 1.

Til nr. 3

Overskriften før § 5 i ligestillingsloven er »Redegørelser for ligestilling«.

Som konsekvens af den foreslåede ophævelse af ligestillingslovens §§ 5-6 i lovforslagets § 1, nr. 4, samt indsættelsen af en ny overskrift inden ligestillingslovens § 7 i lovforslagets § 1, nr. 5, foreslås det, at *overskriften* før § 5 i ligestillingsloven ophæves.

Der henvises til lovforslagets bemærkninger til § 1, nr. 4 og nr. 5.

Til nr. 4

I ligestillingslovens §§ 5 og 5 a er der fastsat regler om, at ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, kommunalbestyrelsen og regionsrådet hvert år skal redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. § 4.

I § 6 bemyndiges ministeren for ligestilling til at fastsætte nærmere regler for indholdet af ligestillingsredegørelserne.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 2.1.1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås, at §§ 5-6 ophæves.

Med den foreslåede ændring vil offentlige myndigheder m.v.

ikke længere være forpligtet til at redegøre for deres arbejde for ligestilling hvert tredje år.

Det bemærkes, at de foreslåede ophævelser ikke påvirker offentlige myndigheders forpligtelse til inden for deres område at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4. Ligeledes vil offentlige myndigheder m.v. fortsat være forpligtet til at indberette om kønssammensætningen i den øverste ledelse efter ligestillingslovens § 11. Endvidere vil ressortministre fortsat skulle indberette om tilladelser til dispensation efter ligestillingslovens § 3, stk. 1, 1. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 2.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.1.2.

Til nr. 5

Efter ligestillingslovens § 7 udarbejder ministeren for ligestilling hvert år inden den 1. marts en redegørelse og en perspektiv- og handlingsplan for ligestilling til Folketinget.

Det foreslås, at der før § 7 indsættes en *overskrift* om »Redegørelse og perspektiv- og handlingsplan«.

Med den foreslåede ændring kommer overskriften til at passe til indholdet af den efterfølgende bestemmelse, § 7, om ministeren for ligestillings årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan.

Der henvises til lovforslagets bemærkninger til § 1, nr. 3 og 4.

Til nr. 6

Det fremgår af § 11, stk. 1, i ligestillingsloven, at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan.

Det samme gælder for institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, som ikke er omfattet af den statslige forvaltning, hvis udgifterne til institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler, eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

Endelig gælder forpligtelsen for kommunale fællesskaber, jf. § 60 i kommunestyrelsesloven, hvis det kommunale fællesskab ikke efter § 60 a i den nævnte lov er undtaget fra Ankestyrelsens godkendelse.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, skal der tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de øverste ledelsesniveauer i de i ligestillingslovens § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1, samt i kommuner, regioner og regionale sygehuse.

Forpligtelserne efter § 11, stk. 1 og 2, gælder, medmindre andet er fastsat ved lov. F.eks. fremgår det af lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014 om lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som senest ændret ved § 2 i lov nr. 1562 af 12. december 2023, at repræsentantskabet og bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension så vidt muligt bør have en »afbalanceret« sammensætning af mænd og kvinder.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 2.2.1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås i § 11, stk. 1 og 2, at der efter »virksomheder m.v.« indsættes »med 50 eller flere medarbejdere«.

Med den foreslåede ændring indsættes en bagatelgrænse for, hvilke institutioner og virksomheder m.v., der skal tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd efter § 11, stk. 1 og 2. Det vil fremover kun være institutioner og virksomheder m.v., der har 50 eller flere medarbejdere.

Den foreslåede ændring vil medføre, at færre institutioner og virksomheder m.v. vil være omfattet af ligestillingslovens regler om måltal og politikker. I dag er institutionerne m.v. allerede efter § 11, stk. 4, underlagt en bagatelgrænse, i forhold til hvornår der skal opstilles måltal og udarbejdes en politik for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer. Fremover vil de omfattede institutioner og virksomheder m.v. også kun skulle opstille måltal for bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer, hvis institutionen eller virksomheden m.v. har mindst 50 medarbejdere.

Ændringen vil således ensrette afgrænsningen af de omfattede institutioner og virksomheder m.v. i forhold til forpligtelsen om måltal og politikker, idet grænsen på 50 eller flere medarbejdere vil svare til grænsen for de institutioner m.v., der fra 1. januar 2023 er forpligtet til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer efter ligestillingslovens § 11, stk. 4.

Hvis en institution har under 50 medarbejdere, vil den fremover ikke være omfattet af § 11. Hvis institutionen på et senere tidspunkt har mindst 50 medarbejdere, vil institutionen igen være omfattet af § 11 om at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i evt. bestyrelse eller kollektivt ledelsesorgan og på de øverste ledelsesniveauer og skulle opstille måltal m.v., hvis der ikke er en ligelig kønssammensætning.

Det bemærkes, at statslige institutioner og statslige virksomheder som nævnt i § 11, stk. 2, nr. 1, allerede i dag er underlagt et krav om mindst 50 medarbejdere i kraft af ligestillingslovens § 5, stk. 1.

Der er i øvrigt ikke tilsigtet nogen ændring af målgruppen efter § 11, stk. 1 og 2.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 7

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, skal der tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de øverste

ledelsesniveauer i de i ligestillingslovens § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1, samt kommuner, regioner og regionale sygehuse.

Det foreslås i § 11, stk. 2, nr. 1, at ændre »De i § 5, stk. 1, nævnte ministerier« til: »Ministerier«.

Med den foreslåede ændring fjernes henvisningen til ligestillingslovens § 5.

Ændringen er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 4, hvorefter forpligtelsen for ministerier, statslige institutioner og virksomheder til at redegøre for deres arbejde for ligestilling i ligestillingslovens § 5 ophæves, samt lovforslagets § 1, nr. 6, hvor de omfattede institutioner og virksomheder m.v. i § 11 afgrænses til dem, der har 50 eller flere medarbejdere. Denne afgrænsning er allerede gældende for statslige institutioner og virksomheder, jf. § 5, stk. 1, 2. pkt.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring af målgruppen efter § 11, stk. 2, nr. 1, med denne ændring.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 8

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 4, 1. pkt., skal de i § 11, stk. 1 og 2, omfattede institutioner og virksomheder m.v. opstille måltal og politikker for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Efter § 11, stk. 4, 2. pkt., skal der kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne m.v. har 50 eller flere medarbejdere.

Det fremgår af § 11, stk. 4, 3. pkt., at fastlæggelsen 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.

Det foreslås, at § 11, stk. 4, 2. og 3. pkt., ophæves.

Med den foreslåede ændring udgår grænsen i § 11, stk. 4, 2. pkt., og beskrivelsen af hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske i § 11, stk. 4, 3. pkt.

Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 6, hvor der indsættes en bagatelgrænse for de omfattede institutioner og virksomheder m.v. i ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, samt lovforslagets § 1, nr. 9, hvortil bestemmelsen om, hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske, fastsættes uændret i et nyt § 11, stk. 5.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 9

Ligestillingslovens § 11 omhandler kønssammensætningen i

bestyrelser og på de øverste ledelsesniveauer i den offentlige forvaltning m.v. I stk. 1 og 2 fastlægges, hvilke institutioner og virksomheder m.v., der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser m.v. og på de øverste ledelsesniveauer.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 3, skal det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i § 11, stk. 1, nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 4, 1. og 2. pkt., skal det centrale ledelsesorgan i de i § 11, stk. 1 og 2, omfattede institutioner og virksomheder m.v. opstille måltal og politikker for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne m.v. har 50 eller flere medarbejdere.

Det fremgår af § 11, stk. 4, 3. pkt., at fastlæggelsen 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.

Det foreslås, at der i ligestillingslovens § 11 indsættes et nyt *stk. 5*, hvorefter fastlæggelsen af, hvem der anses som medarbejder efter § 11, stk. 1 og 2, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

Den foreslåede ændring vil indebære, at den nuværende bestemmelse om, hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske, videreføres uændret i et nyt *stk. 5*. Der er således ikke tale om en ændring af gældende ret.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 8, hvor det foreslås, at den gældende § 11, stk. 4, 3. pkt., om fastlæggelsen af medarbejdere ophæves. Der er ikke tilsigtet ændringer i, hvordan fastlæggelsen af medarbejdere skal ske i forhold til de gældende § 11, stk. 4, 2. og 3. pkt.

Som konsekvens af det nye *stk. 5* i § 11, bliver de nuværende § 11, stk. 5 og 6, herefter til § 11, stk. 6 og 7. Det bemærkes, at bekendtgørelse nr. 1576 19. december 2022, der er udstedt med hjemmel i den nuværende § 11, stk. 6, i forbindelse med lovens ikrafttræden vil blive ophævet og erstattet af en ny bekendtgørelse med hjemmel i den foreslåede § 11, stk. 6, på baggrund af de foreslåede ændringer i lovforslagets § 1, nr. 10 og 12.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.

Til nr. 10

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, 1. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 9, bliver § 11, stk. 6, 1. pkt., skal de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v., der har opstillet måltal, jf. stk. 3 og 4, indberette om status

for opfyldelsen af de opstillede måltal, herunder for, hvorfor man i givet fald ikke har nået det opstillede måltal til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse. Efter § 11, stk. 5, 2. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 9, bliver § 11, stk. 6, 2. pkt., skal der samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4. Efter § 11, stk. 5, 3. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 9, bliver § 11, stk. 6, 3. pkt., gælder indberetningspligten efter 1. pkt. dog ikke for de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen, at der skal indberettes om kønsfordelingen, uanset om denne er ligelig, og at der derfor ikke er opstillet måltal og udarbejdet politikker, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, side 18.

Det foreslås, at § 11, *stk. 5, 1. og 2. pkt.*, der med lovforslagets § 1, nr. 9, bliver § 11, stk. 6, 1. og 2. pkt., ophæves, og at der i stedet indsættes et nyt 1. pkt., hvorefter de institutioner og virksomheder m.v., som er nævnt i § 11, stk. 1 og 2, hvert andet år skal indberette om kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. stk. 3 og 4, samt om den eventuelt udarbejdede politik, jf. stk. 4, til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse.

Med den foreslåede bestemmelse ændres indberetningsperioden efter ligestillingsloven for de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v. fra hvert år til hvert andet år. Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 12, om indberetningsperioden til ministeren for ligestilling.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring i indberetningen for de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b. De vil som i dag være undtaget fra indberetningspligten efter ligestillingslovens § 11, jf. § 11, stk. 5, 3. pkt., der med lovforslagets § 1, nr. 9, bliver § 11, stk. 6, 3. pkt.

Endvidere præciserer ændringen, at også kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer skal indberettes til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, uanset om der er opstillet måltal og udarbejdet politik.

Kønssammensætningen indberettes allerede i dag af alle de omfattede institutioner og virksomheder m.v. i forbindelse med indberetningen efter § 11, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 9, bliver § 11, stk. 6. Der er med den foreslåede ændring således ikke tilsigtet nogen ændring i, hvem der skal indberette, og hvilke oplysninger der skal indberettes efter ligestillingslovens § 11.

I øvrigt er der tale om sproglige rettelser, uden indholdsmæssig betydning, der tager højde for, at en institution m.v. ikke i alle tilfælde har opstillet et måltal, som der kan redegøres og gøres status for. Endelig foreslås det med ændringen, at henvisningen til § 11, stk. 1 og 2, flyttes af lovtekniske hensyn.

Til nr. 11

Ifølge ligestillingslovens § 12, stk. 1, skal ressortministeren ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v., uanset om institutionen eller virksomheden er omfattet af § 11, sørge for, at de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer er ligeligt kønsmæssigt sammensat.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at ressortministeren så vidt muligt skal sørge for en ligelig kønsmæssig sammensætning ved udpegning, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 124 som fremsat, s. 19.

I praksis har Miljø- og Ligestillingsministeriet fortolket bestemmelsen i tråd med hensigten i bemærkningerne, hvorefter en ressortminister skal bestræbe sig på at sikre en ligelig kønssammensætning, uden at der er tale om et ufravigeligt krav. F.eks. vil der kunne tages hensyn til, hvis der er behov for særlig fagkundskab hos bestyrelsesmedlemmerne, og det efter en konkret vurdering ikke er muligt at finde et tilstrækkeligt antal kandidater af det ene køn, der er i besiddelse af den relevante fagkundskab. En kandidats køn går således ikke forud for kandidatens kompetencer.

Fortolkningen stemmer også overens med muligheden efter ligestillingslovens § 12, stk. 3 og 6, § 9, stk. 2, og § 10 a, stk. 2, om at fravige krav om at pege på en kandidat af hvert køn til henholdsvis bestyrelser eller råd, nævn og udvalg m.v., hvis der foreligger særlige grunde.

Det foreslås, at § 12, stk. 1, ændres, således at ministeren i stedet for at skulle »sørge for« en ligelig kønssammensætning af de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer skal »tilstræbe« en ligelig kønssammensætning.

Den foreslåede ændring vil være en præcisering af ordlyden af § 12, stk. 1, der vil bringe den i overensstemmelse med praksis og intentionen bag reglerne, som den fremgår af bemærkningerne.

Den foreslåede præcisering vil medføre, at der ikke vil være tvivl om, at forpligtelsen i § 12, stk. 1, vil være en indsatsforpligtelse, der som i dag i praksis også vil være opfyldt, når en minister har forsøgt at sammensætte en bestyrelse med en ligelig kønssammensætning, men efter en konkret vurdering ikke kan finde et tilstrækkeligt antal kandidater af det ene køn, der f.eks. er i besiddelse af den relevante fagkundskab. En kandidats køn vil således fortsat ikke kunne gå forud for kandidatens kompetencer.

Til nr. 12

Ligestillingslovens § 13, stk. 1, fastsætter, at ressortministe-

ren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, skal indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker til ministeren for ligestilling.

Det fremgår af ligestillingslovens § 13, stk. 4, at ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt oplysninger efter stk. 1 skal gives. I bekendtgørelse nr. 1576 af 19. december 2022 om kønssammensætning i ledelser og bestyrelser m.v. i den offentlige forvaltning m.v. er det fastsat i § 4, at indberetningen skal ske årligt.

Det foreslås i § 13, stk. 1, at der efter »skal« indsættes: »hvert andet år«, og at »om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker« ændres til: »oplysningerne, som er nævnt i § 11, stk. 6«.

De foreslåede ændringer vil indebære, at indberetningsperioden for ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet og det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab ændres fra hvert år til hvert andet år.

Ændringen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 10, der ændrer indberetningsperioden for oplysninger om måltal m.v. efter § 11. Indberetningerne vil som i dag følge hinanden og ske i en samlet indberetning.

Med de foreslåede ændringer præciseres det, at de oplysninger, som indberettes af ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, til ministeren for ligestilling, svarer til de oplysninger, som de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder m.v. efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 9, bliver stk. 6, skal indberette til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring af indberetningen i øvrigt, herunder om hvilke oplysninger der skal indberettes til ministeren for ligestilling efter ligestillingslovens § 13. Bekendtgørelsen vil blive revideret i forbindelse med lovens ikrafttræden.

Til nr. 13

Ligestillingslovens § 13, stk. 2, 1. pkt., fastsætter, at bestyrelser, der er omfattet af »§ 11, stk. 1, nr. 1 eller 2,« efter anmodning skal give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v.

Det foreslås, at »2,« i § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres til »2,«.

Med den foreslåede ændring slettes et overflødigt komma, der ved en fejl blev indsat ved den seneste ændring af ligestillingslovens § 13, jf. § 1, nr. 13, i lov nr. 576 af 10. maj

2022 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder m.v.).

Ændringen har ingen indholdsmæssig betydning.

Til nr. 14

Ligestillingslovens § 24, stk. 2 og 3, vedrører lovens ikrafttræden. Det fremgår af stk. 2, at de i § 5 nævnte redegørelser udarbejdes første gang i 2001, og at de i § 13 nævnte indberetninger indsendes første gang til ministeren for ligestilling i 2003. Det fremgår af stk. 3, at formanden for det i § 18 nævnte Ligestillingsnævn udpeges første gang for en periode på 4 år.

Ligestillingsnævnet blev nedlagt ved § 15, nr. 2, i lov nr. 387 af 27. maj 2008 om lov om Ligebehandlingsnævnet, hvor Ligebehandlingsnævnet fik tillagt kompetence til at behandle klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn.

Det foreslås, at § 24, stk. 2 og 3, ophæves.

Med den foreslåede ændring ophæves ikrafttrædelsesbestemmelsen for de første ligestillingsredegørelser efter § 5 i 2001, ikrafttrædelsesbestemmelsen for den første indberetning om måltal og politikker efter § 13 i 2003 samt ikrafttrædelsesbestemmelsen for den første udpegning af formanden for Ligestillingsnævnet, jf. den tidligere ophævede § 18 i ligestillingsloven, jf. lov nr. 387 af 27. maj 2008.

Den foreslåede ændring vil medføre, at der i § 24, stk. 2 og 3, ikke henvises til ophævede bestemmelser og til en ikrafttrædelsesbestemmelse om, at indberetninger efter § 13 skulle indsendes første gang i 2003, da dette ikke længere har aktualitet. Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med den foreslåede ophævelse af ligestillingslovens § 5, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Som konsekvens af ophævelsen af stk. 2 og 3, bliver det nuværende § 24, stk. 4, herefter til stk. 2.

Ændringen har ingen indholdsmæssig betydning.

Til § 2

Til nr. 1

Ligebehandlingslovens § 13, stk. 1 og 2, fastsætter mulighed for, at en ressortminister under nærmere omstændigheder kan give dispensation til at fravige lovens §§ 2-6 om ligebehandling af kvinder og mænd.

Efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 4, skal de i § 13, stk. 1 og 2, nævnte fravigelser indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

Indberetningsperioden på hvert andet år blev indført i 2000 med lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder

og mænd, hvor ligebehandlingslovens § 13, herunder stk. 4, blev nyaffattet, jf. lovens § 25, nr. 2. Indberetningsperioden svarede til den, der blev indført for ligestillingsredegørelserne i ligestillingslovens § 5 med samme lov.

Ligestillingslovens §§ 5 og 5 a, der omhandler ligestillingsredegørelserne, blev ændret i 2019 med lov nr. 487 af 30. april 2019 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Forenkling af reglerne om indberetning af ligestillingsredegørelser). Ved lovændringen blev bl.a. indberetningsperioden af ligestillingsredegørelserne ændret fra hvert andet år til hvert tredje år, og datoen for indberetningen blev ændret fra 1. september og 1. november til 1. juni i ligestillingslovens § 5, stk. 1, og § 5 a, stk. 3, jf. lovens § 1, nr. 1, 6 og 10.

Ligebehandlingslovens § 13, stk. 4, blev ikke ændret i forbindelse med ændringen af ligestillingslovens regler om ligestillingsredegørelser.

I dag indberetter ressortministrene i praksis om dispensationer, der er givet efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 1 og 2, jf. ligebehandlingslovens § 13, stk. 4, samt ligestillingslovens § 3, stk. 1, i forbindelse med ligestillingsredegørelserne, der indsendes hvert tredje år, jf. ligestillingslovens § 5, stk. 3.

Det foreslås, at »mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002« i § 13, stk. 4, udgår.

Med den foreslåede ændring vil indberetningen til ministeren for ligestilling ikke længere være knyttet op til ligestillingsredegørelserne, som foreslås afskaffet i lovforslagets § 1, nr. 4. Derudover vil der med ændringen ikke længere være angivet en tidsgrænse for, hvor ofte en ressortminister som minimum skal indberette om dispensationer efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 1 eller 2. Det er forventningen, at Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling årligt vil bede ministerierne oplyse, om der er blevet givet tilladelser til dispensation.

Kravene til indberetning til ministeren for ligestilling vil med den foreslåede ændring, sammen med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 2, ensrette kravene til indberetninger af dispensationer til ministeren for ligestilling efter reglerne i ligebehandlingsloven og ligestillingsloven.

Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. januar 2025.

Det foreslåede vil medføre, at de foreslåede ændringer i ligestillingsloven og ligebehandlingsloven vil finde anvendelse fra og med den 1. januar 2025.

Det foreslås i *stk. 2*, at bestemmelserne i ligestillingslovens § 11, stk. 6, og § 13, stk. 1, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 10 og 12, finder anvendelse for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.

Det foreslåede vil medføre, at indberetningerne om køns-sammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. § 11, stk. 3 og 4, samt om den eventuelt udarbejdede politik, jf. § 11, stk. 4, fra den 1. januar 2025 alene vil skulle ske hvert andet år og første gang i 2026, da indberetningen sker bagudrettet.

Endvidere vil det foreslåede medføre, at institutioner og virksomheder m.v., der har færre end 50 medarbejdere ved ikrafttrædelsen af denne lov, ikke skal indberette efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, der bliver stk. 6, jf. lovforslagets § 1, nr. 9, for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2024 eller senere på året. Det skyldes, at indberetningen i ligestillingslovens § 11 er bagudrettet.

Med ændringen vil de institutioner og virksomheder m.v., der fra 1. januar 2025 ikke længere vil være omfattet af forpligtelserne i ligestillingslovens § 11 som følge af den

foreslåede minimumsgrænse på mindst 50 medarbejdere, heller ikke skulle indberette efter ligestillingslovens § 11 i 2025 og fremadrettet.

Loven skal ikke gælde eller kunne sættes i kraft for Færøerne og Grønland, da ligestillingsloven og ligebehandlingsloven ikke gælder og ikke kan sættes i kraft for Færøerne og Grønland, jf. ligestillingslovens § 31 og ligebehandlingslovens § 21.

Det bemærkes, at Færøerne har overtaget lovgivningskompetencen for sagsområdet ligeret for mænd og kvinder som særanliggende.

Ligestillingsområdet er i Grønland reguleret ved inatsisartutlov nr. 36 af 4. juni 2024 om ligestilling og anti-diskrimination.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget **§ 1**

§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika indebærer ikke en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Stk. 5. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 6. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 3. Ressortministeren kan uanset bestemmelsen i § 2 på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1575 af 19. december 2022, foretages følgende ændringer:

1. § 2 affattes således:

»§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, eller hvis det vil stille personer særlig ufordelagtigt på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika i forhold til andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika indebærer ikke en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

Stk. 5. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.«

2. I § 3, *stk. 1*, indsættes som *2. pkt.*:

»En tilladelse efter 1. pkt. indberettes til ministeren for ligestilling.«

Stk. 2-3. ---

Redegørelser for ligestilling

§ 5. Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert tredje år inden den 1. juni redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. § 4. Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har 50 eller flere medarbejdere.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om,

1) hvorvidt ministeriet, institutionen eller virksomheden har formuleret målsætninger for ligestilling og i givet fald det nærmere indhold af disse,

2) den kønsmæssige fordeling i forhold til ledelse og personaleområdet i øvrigt og

3) andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets, institutionens eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne fra de i stk. 1 nævnte institutioner og virksomheder indsendes til ressortministeren og til ministeren for ligestilling.

§ 5 a. Kommunalbestyrelsen og regionsrådet skal over for kommunens og regionens beboere mindst hvert tredje år redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. § 4. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om,

1) hvorvidt kommunen eller regionen har formuleret målsætninger for ligestilling, og i givet fald det nærmere indhold af disse,

2) den kønsmæssige fordeling i forhold til ledelse og personaleområdet i øvrigt og

3) andre forhold, der skønnes at have betydning for kommunens eller regionens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden den 1. juni i de år, hvor redegørelserne udarbejdes.

§ 6. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om indholdet af de i § 5, stk. 1, og § 5 a nævnte redegørelser.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan i ekstraordinære situationer fravige fristerne for redegørelser som nævnt i § 5, stk. 1, og § 5 a, stk. 3.

3. Overskriften før § 5 ophæves.

4. §§ 5-6 ophæves.

5. Før § 7 indsættes:

»Redegørelse og perspektiv- og handlingsplan«.

§ 11. Der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i de følgende institutioner og virksomheder m.v.:

1) Institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan.

2) Institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, og som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne til institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

3) Kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der ikke efter § 60 a i den nævnte lov er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse.

Stk. 2. Der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer i de følgende institutioner og virksomheder m.v.:

1) De i § 5, stk. 1, nævnte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1.

2) Kommuner.

3) Regioner.

4) Regionale sygehuse.

Stk. 3. ---

Stk. 4. Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2 nævnte institutioner og virksomheder m.v. opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer. Der skal kun opstilles måltal og udarbejdes politik for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne m.v. har 50 eller flere medarbejdere. 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 m.v., der har opstillet måltal, jf. stk. 3 og 4, skal til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fælleskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, indberette om status

6. I § 11, stk. 1 og 2, indsættes efter »virksomheder m.v.«: »med 50 eller flere medarbejdere«.

7. I § 11, stk. 2, nr. 1, ændres »De i § 5, stk. 1, nævnte ministerier« til: »Ministerier«.

8. § 11, stk. 4, 2. og 3. pkt., ophæves.

9. I § 11 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»*Stk. 5.* Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder efter stk. 1 og 2, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.«

Stk. 5 og 6 bliver herefter stk. 6 og 7.

for opfyldelsen af de opstillede måltal, herunder for, hvorfor man i givet fald ikke har nået det opstillede måltal. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4. Indberetningspligten efter 1. pkt. gælder dog ikke for de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Stk. 6. Ministeren for ligestilling kan fastsætte nærmere regler om afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer, jf. stk. 1, 2 og 4.

§ 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 ligeligt kønsmæssigt sammensat.

Stk. 2-6. ---

§ 13. Ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, skal til ministeren for ligestilling indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker.

Stk. 2. Bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, stk. 1, nr. 1 eller 2, skal efter anmodning give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v. Ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.

Stk. 3-4. ---

§ 24. ---

Stk. 2. De i § 5 nævnte redegørelser udarbejdes første gang i 2001. De i § 13 nævnte indberetninger indsendes første gang til ministeren for ligestilling i 2003.

Stk. 3. Formanden for det i § 18 nævnte Ligestillingsnævn udpeges første gang for en periode på 4 år.

Stk. 4. Følgende love og bestemmelser ophæves:

1) Lov nr. 157 af 24. april 1985 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udpegning af medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner o. lign.

10. § 11, stk. 5, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 6, 1. og 2. pkt., ophæves, og i stedet indsættes:

»De institutioner og virksomheder m.v., som er nævnt i stk. 1 og 2, skal hvert andet år til ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, indberette om kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, jf. stk. 3 og 4, samt om den eventuelt udarbejdede politik, jf. stk. 4.«

11. I § 12, stk. 1, ændres »sørge for« til: »tilstræbe«.

12. I § 13, stk. 1, indsættes efter »skal«: »hvert andet år«, og »om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker« ændres til: »oplysningerne, som er nævnt i § 11, stk. 6«.

13. I § 13, stk. 2, 1. pkt., ændres »2,« til: »2,«.

14. § 24, stk. 2 og 3, ophæves.

Stk. 4 bliver herefter stk. 2.

2) Lov nr. 238 af 20. april 1988 om ligestilling mellem mænd og kvinder.

3) Lov nr. 427 af 13. juni 1990 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning.

4) §§ 5 a og 6 a i lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 639 af 17. juli 1992.

§ 2

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024, foretages følgende ændring:

§ 13. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

1. I § 13, *stk. 4*, udgår »mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002«.