



Folketingets Erhvervsudvalg

ERHVERVS MINISTEREN

23. marts 2022

Besvarelse af spørgsmål 21 ad L 117 stillet af Erhvervsudvalget den 16. marts 2022 efter ønske fra Maja Torp (V).

ERHVERVS MINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Lovforslaget indebærer, at informationer om virksomheders kønsfordeling og målsætninger gøres offentligt tilgængelige på en hjemmeside, således at investorer, forbrugere m.fl. let kan identificere de virksomheder, som har og ikke har en ligelig kønsfordeling. Hvordan vil ministeren konkret undgå, at de virksomheder, som ihærdigt har forsøgt at rekruttere flere kvinder, men ikke er lykkedes med det, uforskyldt ender i en slags offentlig gabestok på denne hjemmeside? Og vil ministeren sikre, at indberetningerne kan nuanceres på hjemmesiden, så virksomheder med en skæv køns-sammensætning i ledelsen f.eks. har mulighed for at forklare, hvis det f.eks. ikke har været praktisk muligt at rekruttere flere kvinder?

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr 10 09 24 85
EAN nr. 5798000026001
em@em.dk
www.em.dk

Svar:

For at fremme ambitionsniveauet blandt virksomhederne og skabe gennemsigtighed om, hvilke virksomheder som har en ligelig kønsfordeling eller ikke har det, foreslås det at vise informationen om kønsfordelingen i det øverste ledelsesorgan og på de øvrige ledelsesniveauer og måltal ét sted og gøre den offentligt tilgængelig på en hjemmeside.

Hjemmesiden skal skabe overblik over virksomhedernes udvikling vedrørende det underrepræsenterede køn. Det er ikke tanken, at hjemmesiden skal fungere som en offentlig gabestok. Virksomhederne kan lære af hinanden i forhold til at sikre en bedre kønsbalance ved at samle data ét sted, og på den måde dele "best practices" til gavn for både virksomhederne, investorer, forbrugere og journalister.

Hensigten er ikke, at brugerne skal kunne tilgå en overordnet version af virksomhedernes politikker. Virksomhederne har mulighed for at forklare en evt. manglende eller negativ udvikling i forhold til det underrepræsenterede køn i deres årsrapporter, som ligeledes er offentlig tilgængelig. Der kan være mange grunde til, at en virksomhed ikke er lykkedes med at rekruttere flere personer af det underrepræsenterede køn, og virksomhederne har således fortsat mulighed for at forklare virksomhedens arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Med venlig hilsen

Simon Kollerup