

Til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet  
Att.: [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

## **Akademikernes hørings svar vedr. udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven m.v. (afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)**

Den 10. juni 2024  
Sagsnr. S-2024-574  
Dok.nr. D-2024-21566  
maher/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal  
DK - 1358  
København K.

E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

Akademikerne har som udgangspunkt forståelse for ønsket om at begrænse unødigt bureaukrati i den offentlige sektor og at fjerne unødvendige administrative byrder. Akademikerne stiller os dog bekymrede overfor, at dette sker gennem afskaffelse af statslige institutioners, kommunernes og regionernes forpligtelser i ligestillingslovens §§ 5, 5 a og 6.

Offentlige myndigheder har en generel forpligtelse til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning i medfør af Ligestillingslovens § 4, og ligestillingsredegørelserne er et vigtigt bidrag hertil.

Ligestillingsredegørelsen har til formål, at monitorere og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige, at synliggøre indsatsen over for borgere og andre interessenter, og at indsamle god praksis til inspiration for myndighedernes videre arbejde med ligestilling. Samtidig sikrer ligestillingsredegørelserne at der stilles et nationalt overblik til rådighed.

At tilbagerulle sådanne datagenererende indsatser på ligestillingsområdet er u hensigtsmæssigt, særligt i lyset af, at ligestilling stadig ikke er fuldt til stede på det danske arbejdsmarked, og at ligestillingstiltag bør bygge på et oplyst grundlag.

Ved at afskaffe ligestillingsredegørelser uden at have et kvalificeret alternativ, vil det fremadrettede arbejde med ligestilling heller ikke nødvendigvis blive prioriteret med den nødvendige faglighed og ekspertise. Dette er særligt problematisk, når offentlige myndigheders arbejde med ligestilling allerede er udfordret i dag.

Således fremhævede fx Institut for Menneskerettigheder tilbage i 2015 i publikationen Målbare ligestilling – statistik som værktøj til fremme af kønsligestilling i kommunerne, at "kommunernes aktuelle indsats på

ligestillingsområdet er højst varierende. Enkelte kommuner er meget aktive, særligt er nogle kommuner aktive på personaleområdet, men generelt er aktivitetsniveauet relativt lavt i hovedparten af kommunerne. På den baggrund bidrager rapporten med overvejelser, som kan kvalificere og styrke den kommunale indsats – med særligt fokus på betydningen af relevante kønsopdelte data.”

Også Rambølls analyse Forenkling og afbureaukratisering af ligestillingsredegørelser fra 2018 viste, at kommuner og statslige institutioner kun i nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet, og at kommuner og regioner kun i begrænset omfang arbejder med ligestilling af kerneydelser. Her blev det også påpeget, at der var brug for en mere tydelig formulering af formålet med ligestillingsredegørelserne.

Akademikerne ser derfor en væsentlig risiko for at afskaffelse af ligestillingsredegørelserne vil medføre en intern nedprioritering af arbejdet med ligestilling, og derfor forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling, og svække af formålet med ligestillingsloven.

Samtidig vil en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne gøre det betydeligt vanskeligere for politikere, forskere og almindelige borgere at få viden om, hvordan det står til med ligestillingsarbejdet i den offentlige sektor. Som ministeriet selv angiver i bemærkningerne til lovforslaget, så kan det ikke forventes at den enkelte selv konsoliderer denne viden fra diverse hjemmesider.

Frem for at se redegørelserne som et problem, bør kommuner og regioner i langt højere grad se på, hvordan redegørelserne bruges mere aktivt i deres arbejde for ligestilling. Kommunerne har både som store arbejdspladser og gennem deres indflydelse på borgernes hverdagsliv de bedste forudsætninger for at realisere ligestilling – ikke blot som en formel rettighed, men også ved at være med til at skabe reel ligestilling mellem kønnene. Kommunerne løfter også en vigtig ligestillingsforpligtelse som arbejdsgivere. For eksempel på temaer som rekruttering af det underrepræsenterede køn på det kommunale ledelsesniveau samt udfordringen med skæve kønsfordelinger på kommunens arbejdspladser.

Akademikerne skal endvidere pege på det bemærkelsesværdige i, at samtidig med at ligestillingsredegørelser foreslås afskaffet på det offentlige område, så udrulles registreringskrav på bl.a. kønsdiversitet i den private sektor, jf. CSRD's krav til større virksomheders rapportering af bæredygtighedsdata og ESG, som ligeledes drypper ned på mindre virksomheder i leverandørkæden. Danmarks offentlige institutioner og virksomheder bør ikke halte efter, men sætte det gode eksempel.

Akademikerne foreslår derfor i stedet, at ligestillingsredegørelserne opprioriteres og gøres til et mere relevant og anvendeligt redskab i arbejdet med aktivt og strategisk at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder hos offentlige myndigheder.

Akademikerne er generelt af den opfattelse, at ligestillingsredegørelserne – brugt på rette måde – er et vigtigt redskab til at fastholde offentlige myndigheders fokus på ligestillingsspørgsmål, synliggøre fakta og viden om ligestilling hos offentlige myndigheder og på tværs af myndigheder samt synliggøre deres ambitioner på ligestillingsområdet. Akademikerne ser også gerne, at offentlige myndigheder opprioriterer deres kompetencer på ligestilling, både organisatorisk og politisk.

Akademikerne henviser herudover til eventuelle høringssvar fra Forhandlingsfællesskabet samt fra Akademikernes medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Martin Herss

D: 20603396

E: maher@ac.dk

---

**Til:** Neel Pryds Winkel (npw@lige.dk)  
**Fra:** info cfu-net (info@cfu-net.dk)  
**Titel:** SV: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.  
**E-mailtitel:** SV: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (Id nr.: 81422)  
**Sendt:** 06-06-2024 15:40

Kære Neel.

CFU har ikke bemærkninger til høringen.

Med venlig hilsen

Camilla Christensen

Fuldmægtig



**CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg**

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.

1153 København K

22 76 09 16

Mail: [cc@skaf-net.dk](mailto:cc@skaf-net.dk)

---

**Fra:** Neel Pryds Winkel <npw@lige.dk>

**Sendt:** 8. maj 2024 11:40

**Til:** 3F <3f@3f.dk>; ac@ac.dk; amnesty@amnesty.dk; ast@ast.dk; ae@ae.dk; presse@atp.dk; info cfu-net <info@cfu-net.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Erhverv <info@danskerhverv.dk>; kontakt@friskolerne.dk; Dansk Kvindesamfund <sekretariat@danskkvindesamfund.dk>; Danske Magistre <dm@dm.dk>; info@privateskoler.dk; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; dssv@dssv.dk; DJØF <djoef@djoef.dk>; info@efterskolerne.dk; Fagbevægelsens Hovedorganisation <FH@fho.dk>; Finansforbundet <post@finansforbundet.dk>; mail@finansdanmark.dk; info@friefagskoler.dk; dj@sctib.dk; fkf@kristne-friskoler.dk; formand@foreningenfar.dk; post@forhandlingsfaelleskabet.dk; fp@fogp.dk; presse@hk.dk; Søren Lauridsen <sla@ida.dk>; info@humanrights.dk; cg-komite@erst.dk; KL <kl@kl.dk>; kvr@kvinderaad.dk; kvinfor@kvinfor.dk; lh@lederne.dk; ast@ast.dk

**Emne:** Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (Id nr.: 81422)

Til høringsparterne på vedhæftede høringsliste

Hermed sendes udkast til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.) i ekstern høring.

Fristen for hørings svar er tirsdag den 11. juni 2024, kl. 12 til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk).

Med venlig hilsen

**Neel Pryds Winkel**

Teamchef/Chefkonsulent

Ligestilling

Mobil: +45 28 18 29 77

Mail: [npw@lige.dk](mailto:npw@lige.dk)

Stormgade 2-6  
1470 København K  
Telefon: 72 28 24 00  
[www.digmin.dk](http://www.digmin.dk)

[Sådan behandler vi dine personoplysninger](#)

FORTROLIGHED: Denne e-mail og evt. vedhæftede filer kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke rette modtager, bedes du venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil uden at beholde en kopi og uden at videregive oplysninger om indholdet.

Vores persondatapolitik fremgår af vores hjemmesider:

<https://www.skaf-net.dk/persondatapolitik>

<https://www.lc.dk/persondatapolitik>

<https://www.co10.dk/persondatapolitik>

København, 10. juni 2024

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

Dansk Kvindesamfund takker for muligheden for at afgive høringssvar til 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., og har med interesse læst forslaget. Vi fremsender hermed vores bemærkninger.

Dansk Kvindesamfund er bekymret for, at afskaffelsen af ligestillingsredegørelserne vil medføre intern nedprioritering og have negative konsekvenser for ligestillingsarbejdet i det offentlige.

Frem for at lempe bør regeringen (op)kvalificere redegørelserne og sikre en mainstreaming af kønsperspektivet i alle politikområder i det offentlige.

### **Der er behov for at offentlige myndigheder arbejder aktivt for at fremme ligestilling**

De offentlige myndigheder er en arbejdsplads for 1/3 del af de danske lønmodtagere, og er fortsat meget kønsopdelt. De kommunale arbejdspladser består fx i dag af 77% kvinder.<sup>1</sup> Det er primært kvinder, der er ansat som sygeplejersker, socialrådgivere og pædagoger – og mænd, der er ansat i politiet og Forsvaret. Det er også mænd, der oftere er repræsenteret i topledelse i kommuner, regioner og stat.

Global Gender Gap Report 2023 (WEF) viser, at andelen af kvinder i ledende stillinger (lovgivere, ledende embedsmænd og ledelse generelt) i Danmark er i tilbagegang. I 2023 rangerer Danmark som nummer 102 ud af 146 lande, hvilket er en tilbagegang fra 2022, hvor vi var nummer 95 ud af 146 lande. De seneste par år har udviklingen mod et mere ligestillet samfund reelt stået i stilstand.<sup>2</sup>

Vil Danmark være førende på ligestilling, er der i den grad brug for at vi tilrettelægger vores indsatser og tilbud på en måde, der understøtter at alle uanset køn har lige muligheder i uddannelse, arbejde, familieliv, mv. Det har ligestillingsministeren også selv argumenteret for i perspektiv- og handlingsplanen for ligestilling 2024.<sup>3</sup>

Derfor stiller Dansk Kvindesamfund sig undrende overfor, at man nu vil nedlægge de muligheder, der er for at undersøge, hvor langt vi er med ligestillingen fx i forhold til repræsentation blandt medarbejdere og forskellen i adgangen til kerneydelser.

Kommunerne leverer en stor del af de borgernære ydelser såsom sundhed og sociale tilbud, og har en stor indflydelse på danskernes hverdagsliv. Derfor har de også nogle af bedste forudsætninger for at påvirke den og fremme ligestilling. Når offentlige myndigheder ikke længere forpligtes til at offentliggøre ligestillingsredegørelser hvert 3. år, kan hverken fremgang eller tilbageslag i ligestillingen dokumenteres. Det vil blive uigennemsigtigt, hvor der er brug for at sætte ind med ligestillingsfremmende tiltag.

Dansk Kvindesamfund finder det bekymrende, at ligestillingsministeren ikke fremsætter et alternativt forslag, der indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning, og sikrer

<sup>1</sup> Beskæftigelsesministeriet, 2024, [kvinder-og-maend-paa-arbejdsmarkedet-2024.pdf \(bm.dk\)](#).

<sup>2</sup> 102 ud af 153 lande i 2020; 101 ud af 156 lande i 2021. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.

<sup>3</sup> Februar, 2024. <https://www.digmin.dk/Media/638447139651494878/Perspektiv-%20og%20handlingsplan%20for%20ligestilling%202024.pdf>.

forpligtelserne til at arbejde for ligestilling. Dertil er det uklart, hvordan regeringen vil arbejde for at leve op til de nationale<sup>4</sup> og internationale<sup>5</sup> forpligtelser på ligestillingsområdet.

## **Politikudvikling i det offentlige skal adressere faktiske ligestillingsudfordringer**

I dag er der ikke en ensrettet tilgang til arbejdet med ligestillingsfremmende initiativer i det offentlige. Manglen på ensretning har fx resulteret i, at kun 37% af kommunerne i 2023 havde indtænkt strategier for ligestilling i deres borgernære ydelser.<sup>6</sup>

Når regeringen dertil vil afskaffe ligestillingsredegørelserne og i stedet lade det være op til den enkelte forvaltning at administrere, hvordan de vil prioritere ligestillingsarbejdet, vil det potentielt medføre ulighed i uddannelse, arbejde, sundhed mv. på tværs af landet. At nogle kommuner udvikler ligestillingsplaner udenom redegørelserne er positivt, men der er brug for et samlet overblik over planer, konkrete tiltag og resultater. Samtidig skal offentlige myndigheder have adgang til at sammenligne på tværs, så vi muliggør *best practice* på området.

Selvom ligestillingsredegørelserne ikke er fyldestgørende, er de alligevel borgernes dokumentation for, hvor langt vi er i forhold til at skabe reel ligestilling mellem kønnene. Vi er nødt til at kunne identificere tendenserne, for overhovedet at kunne pege på hvilke områder, vi skal forbedre. De politikker, der udvikles af offentlige myndigheder, skal aktivt arbejde på at løse de faktiske og virkelige problemer, som forhindrer ligestilling i samfundet. Dette indebærer at forstå og identificere de specifikke udfordringer, der eksisterer, og derefter udforme politikker, der effektivt kan løse disse udfordringer for at fremme ligestilling. Vi har brug for det samlede overblik, så vi kan følge udviklingen over tid og handle på resultaterne.

Frem for at reducere kravene og se redegørelserne som et problem skal kommuner, regioner og stat kunne bruge redegørelserne strategisk og løbende kvalificere dem.

Vi anbefaler, at redegørelserne fastholdes og udbygges. Samtidig skal der investeres i specialisering og vidensopbygning i arbejdet med ligestilling.

*Maria Søndergaard*

Forkvinde, Dansk Kvindesamfund

---

<sup>4</sup> Ifølge § 4 i Lov om ligestilling af kvinder og mænd skal offentlige myndigheder inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning

<sup>5</sup> I henhold til Kvindekonventionens art. 3 er regeringen forpligtet til "[...] på alle, og især på politiske, sociale, økonomiske og kulturelle områder, at tage passende skridt, herunder lovgivning, for at sikre kvinders fulde udvikling og fremgang [...]" Konventionens art. 4, stk. 1 fastslår endvidere, at "[...] midlertidige særforanstaltninger med sigte på at fremskynde faktisk ligestilling mellem mænd og kvinder skal ikke betragtes som diskrimination efter definitionen i denne konvention [...]"

<sup>6</sup> Ligestillingsredegørelser for 2023, <https://www.digmin.dk/Media/638386726341380213/Bilag%205%20-%20Hovedrapport,%20Ligestillingsredeg%c3%b8relser%20for%202023.pdf>.

---

**Til:** Ligestilling (lige@lige.dk)  
**Cc:** Søren Tonnesen Lodahl (stl@privateskoler.dk), Karsten Suhr (ks@privateskoler.dk)  
**Fra:** Simone Dalsgaard (sd@privateskoler.dk)  
**Titel:** Høring vedr. afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. Danmarks Private Skoler  
**Sendt:** 10-06-2024 10:25

Til  
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet





**Vedr. høring over udkast 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. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)**

I høringsbrev af 3. maj 2024 anmoder Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet om eventuelle bemærkninger vedrørende ovenstående. Foreningen Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier takker for muligheden til at give vores synspunkter til kende.

Vi har ingen særlige bemærkninger.

På foreningens vegne,

Med venlig hilsen

 <p>grundskoler &amp; gymnasier</p>    <p><a href="http://www.privateskoler.dk">www.privateskoler.dk</a></p>	<p><b>Simone Dalsgaard</b> Souschef, Seniorkonsulent T: +45 33307927 M: +45 60771719 E: <a href="mailto:sd@privateskoler.dk">sd@privateskoler.dk</a> S: Send 'sikker mail' til mig <a href="#">her</a></p> <p>Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier Ny Kongensgade 15, 1472 København K T: + 45 33307930 E: <a href="mailto:info@privateskoler.dk">info@privateskoler.dk</a></p>
---	---

-  
-  
-





04-06-2024

EMN-2024-00587

1707491

Malene Bett Vestergaard

Sørensen

Vedr.: Høring over udkast til lov om ændring af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder mht. beskæftigelse mv., ministeriets sagsnr. 2024-73

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har den 3. maj 2024 sendt udkast til lov om ændring af ligestillingsloven i høring med frist til at afgive bemærkninger den 11. juni 2024.

Forslaget omhandler en ændring af hyppigheden for ligestillingsredegørelser fra årligt til hvert andet år og en bagatelgrænse på 50 ansatte for, hvornår en virksomhed kan blive forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelsen.

Hensigten er at forenkle procedurerne og derved medvirke til at reducere de administrative byrder for de berørte virksomheder, herunder regionerne.

Regionerne og Danske Regioner har stor fokus på ligestilling mellem kønnene og arbejder målrettet med at understøtte f.eks. kvinder i ledelse, ligesom der er opmærksomhed på det kønsopdelte arbejdsmarked. Regionerne har udarbejdet planer for ligestilling, i den sammenhæng er kønssammensætningen på flere niveauer afdækket og kan f.eks. danne grundlag for yderligere indsatser på ligestillingsområdet.

Det er væsentligt, at lovgivningen også understøtter ligestillingshensyn og medvirker til fortsat at fremme ligestillingen mellem kønnene.

De foreslåede ændringer er efter Danske Regioners opfattelse ikke i sig selv til hinder for at arbejde aktivt med ligestilling. Dette sammenholdt med, at det er vigtigt at minimere administrative krav, hvis formål tilgodeses på anden måde, gør, at Danske Regioner kan støtte de foreslåede ændringer i ligestillingsloven.

Der tages forbehold for godkendelse i Danske Regioners bestyrelse den 22. august 2024.

Med venlig hilsen

Anders Kühnau  
Formand, Danske Regioner

Mads Duedahl  
Næstformand, Danske Regioner

## Djøfs bidrag til hørings svar, juni 2024

*Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af kønssammensætningen i bestyrelser mv.)*

### *Ad. Ligestillingsredegørelser*

Som udgangspunkt har Djøf grundlæggende stor forståelse for ønsket om at begrænse bureaukratiet i den offentlige sektor og fjerne unødvendige administrative byrder.

Men at anse ligestillingsredegørelserne som en oplagt vej til dette finder vi problematisk.

Ikke mindst set i lyset af, at offentlige myndigheder har en generel forpligtelse til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning i medfør af Ligestillingslovens § 4. Ministeren fremlægger i forslaget ikke noget alternativt bud op på hvordan lovens formål om at fremme ligestillingsarbejdet opnås.

Ligestillingsredegørelserne skal bruges som et strategisk redskab til at fastholde et vedvarende fokus på ligestillingsproblematikker. Ved at afskaffe disse uden at have et kvalificeret alternativ, vil det fremadrettede arbejde ikke nødvendigvis blive prioriteret med den nødvendige faglighed og ekspertise og dermed ikke efterleve lovens formål. Følgelig ser vi stor risiko for, at afskaffelse af ligestillingsredegørelserne vil forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling. Og det vil fremadrettet blive betydeligt vanskeligere for politikere, forskere og almindelige borgere at få viden om, hvordan det står til med ligestillingsarbejdet i den offentlige sektor

Følgelig er det Djøfs opfattelse, at ligestillingsredegørelserne snarere bør prioriteres højere, frem for at blive afskaffet i en afbureaukratiseringsdagsorden.

Allerede i 2015 fremhævede Institut for Menneskerettigheder i publikationen Målbare ligestilling – statistik som værktøj til fremme af kønsligestilling i kommunerne, at *”kommunernes aktuelle indsats på ligestillingsområdet er højst varierende. Enkelte kommuner er meget aktive, særligt er nogle kommuner aktive på personaleområdet, men generelt er aktivitetsniveauet relativt lavt i hovedparten af kommunerne. På den baggrund bidrager rapporten med overvejelser, som kan kvalificere og styrke den kommunale indsats – med særligt fokus på betydningen af relevante kønsopdelte data.”*

I ny undersøgelse blandt 29 kommunaldirektører svarer 22, at de anser de lovpligtige redegørelser som spild af tid.<sup>1</sup>

Frem for at se redegørelserne som et problem, bør kommuner og regioner i langt højere grad se på, hvordan redegørelserne bruges mere aktivt i deres arbejde for ligestilling. Kommunerne har både som store arbejdspladser og gennem deres indflydelse på borgernes hverdagsliv de bedste forudsætninger for at realisere ligestilling – ikke blot som en formel rettighed, men også ved at være med til at skabe reel ligestilling mellem kønnene. Kommunerne løfter også en vigtig ligestillingsforpligtelse som arbejdsgivere. For eksempel på temaer som rekruttering af det underrepræsenterede køn på det kommunale ledelsesniveau samt udfordringen med skæve kønsfordelinger på kommunens arbejdspladser.

Derfor er der snarere brug for, at kommunerne får øget bistand til, hvordan redegørelsen kan understøtte det strategiske arbejde med ligestilling i kommunerne.

Også Rambølls analyse af ligestillingsredegørelserne fra 2018<sup>2</sup> viste, at kommuner og statslige institutioner kun i nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet. Og at kommuner og regioner kun i begrænset omfang arbejder med ligestilling af kerneydelser. Her blev det også påpeget, at der var brug for en mere tydelig formulering af formålet med ligestillingsredegørelserne.

Djøf anerkender, at ligestillingsredegørelser ikke i sig selv skaber ligestilling på offentlige arbejdspladser, men det forhold, at nogle kommuner udarbejder en ligestillingsplan, er ikke en tilstrækkelig god begrundelse for at afskaffe redegørelserne, da der er brug for en samlet afrapportering med en række indikatorer og måltal, så det er muligt at få et samlet overblik over kommunernes indsatsområder og resultater over tid, der kan handles på.

Frem for at købe præmissen om, at arbejdet er for besværligt, er der derfor snarere brug for, at ministeren sætter markant ind på at sikre, at ligestillingsarbejdet bliver en central prioritet for alle kommuners arbejde.

---

<sup>1</sup> Kommuner kalder statslig ligestillingsredegørelse for spild af tid, artikel i Ugebrevet A4, 23. maj 2023, <https://www.a4medier.dk/aktuelt/artikel/kommuner-1>

<sup>2</sup> Rambøll: Forenkling og afbureaukratisering af ligestillingsredegørelser, november 2018 [https://www.digmin.dk/Media/638084311712163009/forenkling\\_og\\_afbureaukratisering\\_af\\_ligestillingsredegørelser\\_november2018.pdf](https://www.digmin.dk/Media/638084311712163009/forenkling_og_afbureaukratisering_af_ligestillingsredegørelser_november2018.pdf)



7. juni 2024

Tænketanken EQUALIS' hørings svar angående 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. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætning i bestyrelser m.v.)

Sagsnr. 2024-73

Den 8. maj 2024 sendte Digitaliserings- og ligestillingsministeriet udkast 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. i høring.

I udkastet foreslås det, at forpligtigelsen i ligestillingslovens §§ 5 og 5a for ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder samt kommunalbestyrelsen og regionsrådet til at redegøre for deres arbejde for ligestilling, jf. ligestillingslovens § 4, ophæves.

Ligeledes foreslås det, at målgruppen, der er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i bestyrelser, fokuseres til at omfatte institutioner, virksomheder, kommunale fællesskaber mv. med over 50 medarbejdere med henblik på at frigive ressourcer og lette de små institutioners m.v. administration. Tillige foreslås det, at indberetningsperioden ændres fra hvert år til hvert andet år.

## Konkrete bemærkninger

Tænketanken EQUALIS finder det positivt, at Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet med ændringsforslaget tager stilling til overlap mellem ligestillingsredegørelsernes indhold på personaleområdet og indhold i lovgivning om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn på det offentlige område.

Vi stiller os dog uforstående overfor den overordnede hensigt om helt at afskaffe ligestillingsredegørelserne og ikke sætte andet i stedet. Med indførelsen af ligestillingsredegørelser, og i den efterfølgende afbureaukratiseringsproces af selvsamme i 2018, fastlagdes rammer for data og vidensindsamling fra kommuner og andre offentlige institutioner. Viden og data, som udgør et helt afgørende grundlag for opfølgning, evaluering og indsatser, der understøtter reel udvikling inden for ligestillingsområdet.

Mens der er nogle overlap i data mellem ligestillingsredegørelserne og lovgivning om måltal og politikker på det offentlige område, indeholder redegørelserne data og viden, som vil gå tabt ved en endegyldig afskaffelse. Herunder bl.a. tal på den overordnede kønssammensætning i hele institutionen, samt tal på kønssammensætningen af hhv. heltids- og deltidsmedarbejdere. Afrapportering i ligestillingsredegørelserne bevirker desuden, at der er transparens omkring den enkelte institutions data og måltal – et lag som ikke er indeholdt i lovgivningen om måltal og politikker på det offentlige område, og som derfor ligeledes vil gå tabt.

# EQUALIS

Det skal endvidere bemærkes, at lovgivning om måltal og politikker på det offentlige område ikke stiller krav til dokumentation af eksempler på faktiske handlinger. Dermed vil en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne også betyde en afskaffelse af indsigter i, hvilke konkrete handlinger offentlige institutioner iværksætter for at arbejde med den personalemæssige kønssammensætning. Samtidigt indeholder ligestillingsredegørelserne et element af påvirkning, idet de i sig selv udgør en påmindelse til de offentlige institutioner om at indtænke køn og kønssammensætning i eksempelvis rekrutteringsprocesser.

Ovenstående betragtninger relaterer sig til det personalerelaterede indhold i ligestillingsredegørelserne. Skeler vi til den del af redegørelserne, der relaterer sig til kerneydelserne i den offentlige sektor, vil en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne betyde, at vi fuldstændig mister centraliseret viden om, hvordan køn og ligestilling indtænkes i de offentlige ydelser. Det er i sig selv enormt problematisk, hvis vi ikke længere kan se dokumentation for, hvordan hensyn til køn inkluderes i det offentliges kerneydelser, såsom på uddannelsesinstitutionerne, på plejehjemmene og i sygehusvæsenet.

For så vidt angår ændringsforslaget til lov om måltal og politikker vedr. forenkling af regler om kønssammensætning i bestyrelser, er det positivt, at man med ændringsforslaget skeler til det private arbejdsmarked og lægger an til en ensretning af dokumentationskrav på tværs af målgrupper. Ved indførelse af en bagatelgrænse vil reglerne således være ensrettet på det offentlige og det private område.

Vi finder dog, at en ændring af indberetningsperioden fra hvert år til hvert andet år vil være yderst problematisk. Data er et nødvendigt grundlag for forandring, hvorfor der er behov for en fast og kontinuerlig monitorering. I Digitaliserings- og ligestillingsministeriets argument om, at der ikke vil ske tilstrækkeligt store ændringer i bestyrelser og ledelseslag fra år til år, at det kræver årlig afrapportering, bagatelliseres sværhedsgraden i at udvikle kontinuerlige tilpasninger. Et datagrundlag der bygger på data fra hvert andet år, vil gøre det sværere hurtigt at implementere ændringer og aflæse effekter af nødvendige initiativer.

I Tænketanken EQUALIS stiller vi os forhåbningsfulde overfor, at hensynet til et behov for et ordentligt videns- og datagrundlag i tillæg til et kontinuerligt og skarpt fokus på ligestilling i udvikling af offentlige ydelser vil veje tungt i ministeriets videre arbejde med 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. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætning i bestyrelser m.v.). Vi stiller os endvidere gerne til rådighed som sparringspartnere i den videre proces.

På vegne af Tænketanken EQUALIS

Gine Maltha Kampmann,  
Adm. direktør for Tænketanken EQUALIS

2024

## Høring over afskaffelse af ligestillingsredegørelser m.v.



Til Digitaliserings- og ligestillingsministeriet

**Vedr: Høring over udkast 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. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)**

Foreningen Far må i forbindelse med høringen advare kraftigt mod den afskaffelse som vil ske af ligestillingsredegørelserne jfr. §§ 5, 5 a og 6 der ophæves ved beslutningen.

Læser man f.eks. ligestillingsredegørelserne for Familieretshuset i 2020 og 2023, sammenstiller dem med over 1000 fædres oplevelser og forskning foretaget i Familieretshuset dokumenterer ligestillingsredegørelser et ledelsesproblem, hvor der dækkes over kønsdiskrimination.

Familieretshuset oplyser i deres ligestillingsredegørelse for 2023, at der ingen målsætninger er for fordeling af kvinder og mænd i hverken ledelsesstillinger eller på personaleområdet.

## PERSONALEOMRÅDET

### Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

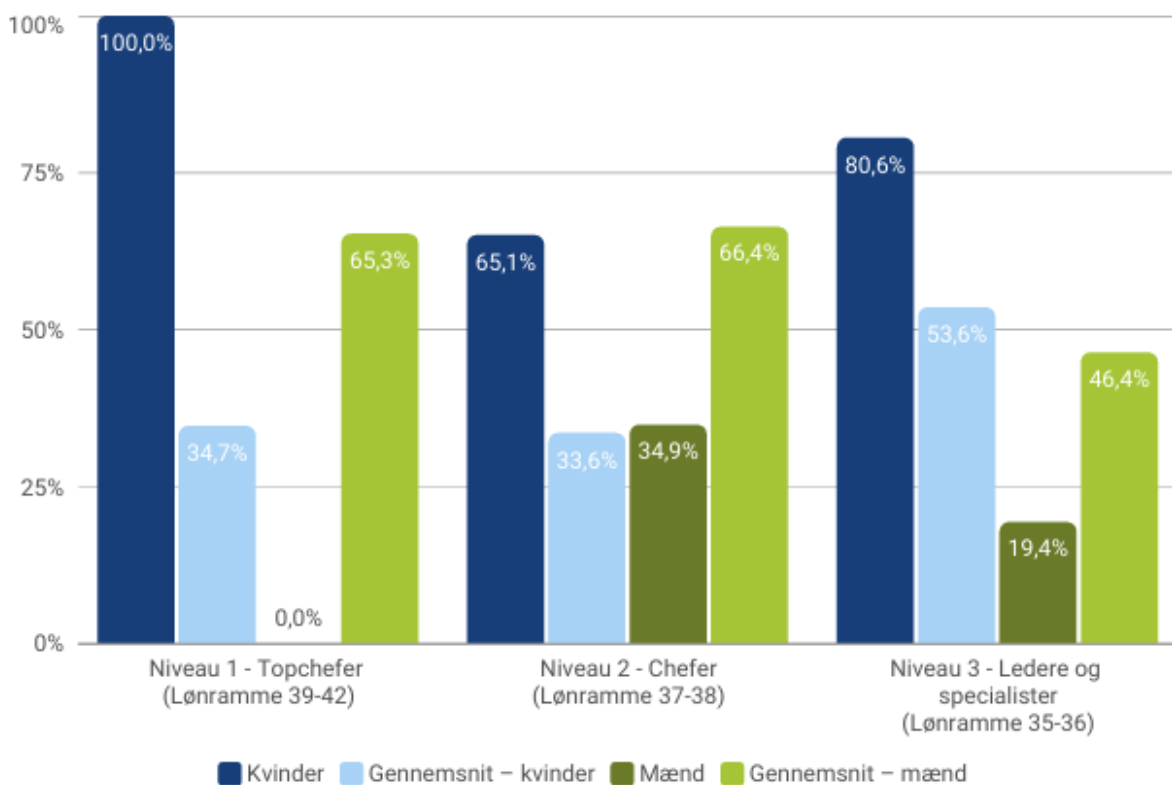
	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Det fremgår af samme redegørelse at kønsfordelingen er markant i Familieretshuset med **80,6%** kvindelige ledere og specialister, hvilket er langt over gennemsnittet for samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner samt statslige virksomheder.

## Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående figur viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer i Familieretshuset. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af samtlige statslige institutionstyper.



Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

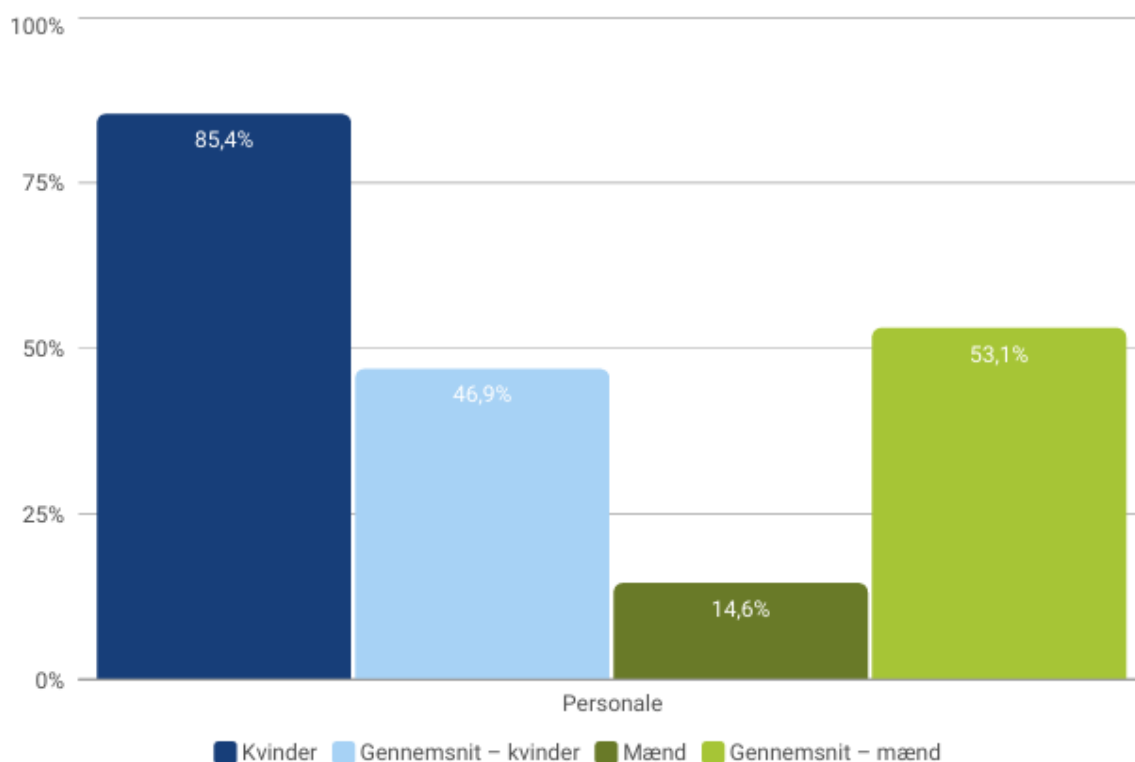
Note: Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner samt statslige virksomheder.

Vi kan samtidig konstatere at tallene for chefer i lønramme 37-38 ved offentliggørelsen i december 2023, formentlig ikke er korrekt, da den mandlige vicedirektør for familieret fratrådte sin stilling i oktober 2023. Det korrekte tal vil derfor formentlig være på ca. 80% kvindelige ledere i lønramme 37-38.

Ser man på kønsfordelingen på personaleområdet som helhed i Familieretshuset er tallene endnu mere markante med **85,4%** kvindelig ansatte og kun **14,5%** mænd. Dette er næsten dobbelt så mange kvindelig ansatte som landsgennemsnittet på 46,9% kvinder og 53,1% mænd i staten.

### Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående figur viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer og personale som helhed i Familieretshuset. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af samtlige statslige institutionstyper.



Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner samt statslige virksomheder.

Foreningen Far har gentagne gange og siden etableringen af Familieretshuset 1. april 2019 overfor Familieretshusets kvindelige direktør påpeget, at der sker markant direkte forskelsbehandling af bopæl og samværsforældre samt indirekte forskelsbehandling af børn og fædre.

Forskere fra Institut for Statskundskab på Aarhus og Københavns Universitet har undersøgt forskelsbehandlingen, da fraskilte mænds rettigheder i forhold til samkvem med deres børn udgør et af de væsentligste diskriminationsområder i samfundet.

Forskerne kom til samme konklusion som Foreningen Far set i forhold til den klare kønsforskel, at bopæl og samværsbegrebet samt kønsfordelingen i Familieretshuset er diskriminerende. Dette blev informeret Familieretshuset' direktør i Det Rådgivende udvalg fredag den 4. november 2022.

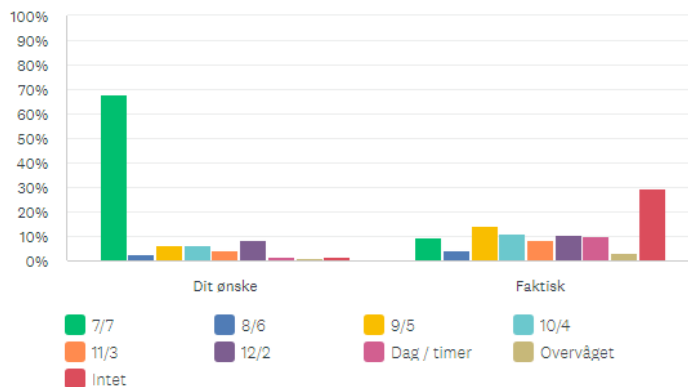
- Familieretshusets forskelsbehandler pga. af den juridiske forskel på bopæl og samværsforældre.
- Familieretshusets jurister træffer afgørelser til fordel for eget køn.
- Familieretshuset jurister er påvirket af stereotypiske overbevisninger (moderrollen vs. faderrollen), når de træffer afgørelse om samvær.
- Familieretshuset udfordrer ikke mødrene på manglende samarbejde og der træffes kun 7/7 ordninger hvis mor siger ja.

Kilde: *Køn og ulighed i samværsager*, Bissgard, Nielsen og Pedersen - Aarhus Universitetsforlag

En analyse og forskning som stemmer overens med 1200 adspurgte fædres fortælling om hvad de ønsker sig og faktisk fik i Familieretshuset. Her fortæller 68% at de gerne ville have en 7/7 ordning, men kun 9,6% får det.

## Samvær

Answered: 1,200 Skipped: 0



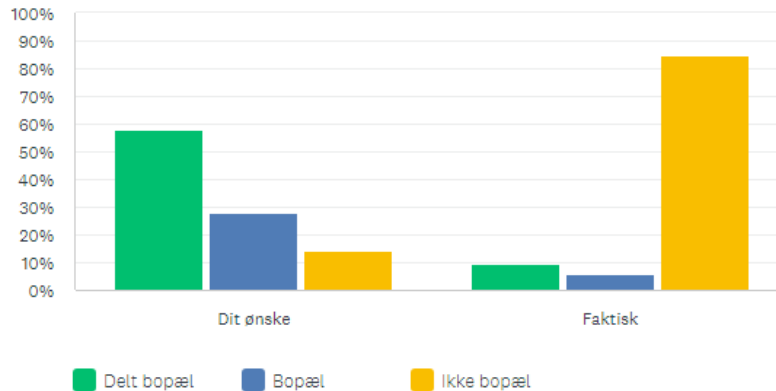
	7/7	8/6	9/5	10/4	11/3	12/2	DAG / TIMER	OVERVÅGET	INTET	TOTAL
Dit ønske	68.08% 817	2.15% 33	6.25% 75	6.50% 78	4.17% 50	8.17% 98	1.67% 20	1.00% 12	1.42% 17	1,200
Faktisk	9.60% 115	4.01% 48	14.02% 168	11.19% 134	8.26% 99	10.52% 126	10.02% 120	3.09% 37	29.30% 351	1,198

Kilde: Foreningen Far, Forældreundersøgelse 2023

Analysen viser også **58%** af 1200 adspurgte fædre gerne vil have delt bopæl og 27% bopæl for barnet alene, men kun **9,44%** og 5,76% har fået det.

## Bopæl

Answered: 1,200 Skipped: 0



	DELTA BOPÆL	BOPÆL	IKKE BOPÆL	TOTAL
Dit ønske	58.01% 695	27.80% 333	14.19% 170	1,198
Faktisk	9.44% 113	5.76% 69	84.80% 1,015	1,197

Dette altså samtidig med at Familieretshusets ligestillingsredegørelse dokumenterer en markant kønsforskel af kvindelige ledere og ansatte samlet, som er langt højere end gennemsnittet hos staten. Foruden forskere og Foreningen Far som klart har påvist der er et reelt problem med ligestilling af ligestillingen i Familieretshuset.

Hertil kommer et omfattende misbrug af psykisk vold lovgivningen i ca. 1/3 af sagerne, hvoraf kun ca. 10% er politianmeldt og 15% underrettet til kommunerne. Det er ofte netop sager hvor børn bør, kan eller skal have bopæl hos fædre med mest samvær. Der sket en meget stort misbrug af det familieretslige system kønsspecifikt er meldingen fra advokater, fagpersoner, forældre og bedsteforældrene.

Hertil kommer krisecentrenes egen udøvende og dømmende magt med standard voldserklæringer, som udarbejdes for at hæve kommunale midler og stille mor bedst i Familieretshuset, uden at man har talt med børnenes far eller har kontrolleret morens social-, sundheds- og strafferetslige historik.

Familieretshuset laver ikke afgørelsesstatistik og har på gentagne anmodninger ikke ønsket at gøre det, men skal nu heller ikke lave en ligestillingsredegørelse selvom der er markant overvægt af kvindelige medarbejdere og kvindekultur. Det må anses potentielt at kunne skabe en situation, hvor en kvindelig direktør og ledelse kan skjule vigtige ligestillingsforhold, som kan bringe børns opvækst i fare pga. kønsdiskriminerende afgørelser hos Staten.

Det er med høringen og afskaffelsen af ligestillingsredegørelserne bemærkelsesværdigt, at redegørelser for bestyrelser og ledelse jfr. §11 består, hvilket normalt vil tilgodese kvinder i Danmark, mens ligestillingsredegørelser for ansatte samlet afskaffes jfr. §5. Som påvist med eksemplet Familieretshuset kan dette skade ligestillingen af børn og fædre markant.

I bemærkningerne til lovforslaget fremgår det af de ligestillingsmæssige konsekvenser.

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

Det er Foreningen Fars oplevelse ved læsning, at Ministeriet ikke forstår alvoren omkring ligestillingen af børn og fædre i Danmark samt behovet for ligestilling af ligestillingen i det offentlige. Så alle i Danmark er lige for loven om det er mænd eller kvinder, juridisk såvel som i ledelseskulturen og hos ansatte samlet i sagsbehandlingen som borgerne møder i det offentlige og private.

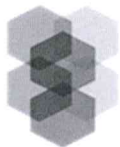
Foreningen Far noteres sig at ordet ”sørge for” ændre til ”tilstræber” f.eks. i §11 og §12, hvilket anses som en forringelse med risiko for manglende ligestilling. Det ville evt. være muligt at ”sørge for” øget ligestilling under et vidst kvalitativt niveau, så der ikke opleves f.eks. rene kvindelige eller mandlige bestyrelser.

Formuleringen i § 13, stk. 1 bør ændres, da ligestillings- og kirkeministeriet er ændret til digitalisering og ligestillingsministeriet, hvilket trods alt er bedre end fiskeri og ligestilling. Der skal generelt lyde ros til digitalisering og ligestillingsministeriet med flere gode initiativer end vi tidligere har set.

Foreningen Far finder at ministeriets begrundelse om den digital udvikling har skabt en situation, hvor ligestillingsredegørelserne er overflødig, ikke er fyldestgørende. Med eksemplet Familieretshuset vil hverken kønsfordelingen eller afgørelsesstatistikker blive oplyst offentligheden.

På vegne af Foreningen Far,  
10. juni 2024

Jesper Lohse, Landsformand  
Foreningen Far



Forhandlings  
fællesskabet

Til  
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

Aktivitetsnr.: 24-0008.24  
NK  
Direkte tlf.nr.: 3347 06  
10. juni 2024

**Vedr.: Udkast til 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 mv. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætning i bestyrelser mv.)**

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 8. maj 2024 modtaget høring vedr. udkast til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.) med frist for eventuelle bemærkninger 11. juni kl. 12.00 2024.

Forhandlingsfællesskabet noterer, at lovforslaget blandt andet følger op på punktet om frisættelse af den offentlige sektor i regeringsgrundlaget "Ansvar for Danmark" og at hensigten er afbureaukratisering af administrationen i kommuner og regioner.

Det er Forhandlingsfællesskabets opfattelse, at ligestillingsredegørelser ikke i sig selv skaber ligestilling. De har alene været ét blandt flere redskaber i ligestillingsarbejdet. I det lys tager Forhandlingsfællesskabet til efterretning, at ligestillingsredegørelser nu afskaffes som led i en afbureaukratisering af bl.a. kommuner og regioner.

Forhandlingsfællesskabet henviser herudover til eventuelle høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

  
Helle Basse

  
Nanna Kolze

---

**Til:** Ligestilling (lige@lige.dk)  
**Fra:** Vibeke Helms (vibeke@friskolerne.dk)  
**Titel:** FRISKOLERNE: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.  
**E-mailtitel:** FRISKOLERNE: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (Id nr.: 81422)  
**Sendt:** 29-05-2024 10:57

Att: Andrea Honoré

FRISKOLERNE: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (Id nr.: 81422)

FRISKOLERNE takker for muligheden for at afgive høringssvar i ovenstående høring.

FRISKOLERNE har ikke bemærkninger til denne.

Med venlig hilsen

**Vibeke Helms**  
Konsulent



**Friskolernes Hus**  
Middelfartvej 77  
5466 Asperup

[vibeke@friskolerne.dk](mailto:vibeke@friskolerne.dk)  
[www.friskolerne.dk](http://www.friskolerne.dk)

TLF: 62613013 / 44227925



---

[Få nyt fra FRISKOLERNE i din indbakke](#)  
[Medlemskurser for alle skolens ansatte](#)  
[Magasinet Friskolen – de bedste historier fra friskoleverdenen](#)

---

**Fra:** kontakt@friskolerne.dk <kontakt@friskolerne.dk>

**Sendt:** 8. maj 2024 12:51

**Til:** Vibeke Helms <vibeke@friskolerne.dk>

**Emne:** VS: Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (Id nr.: 81422)

Med venlig hilsen

**Anne Simonsen**  
Bogholder



**Friskolernes Hus**  
Middelfartvej 77  
5466 Asperup

[www.friskolerne.dk](http://www.friskolerne.dk)

TLF: 62613013



---

[Få nyt fra FRISKOLERNE i din indbakke](#)  
[Medlemskurser for alle skolens ansatte](#)  
[Magasinet Friskolen – de bedste historier fra friskoleverdenen](#)

---

**Fra:** Neel Pryds Winkel <[npw@lige.dk](mailto:npw@lige.dk)>

**Dato:** onsdag, 8. maj 2024 kl. 11.52

**Til:** 3F <[3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)>, [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk) <[ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)>, [amnesty@amnesty.dk](mailto:amnesty@amnesty.dk) <[amnesty@amnesty.dk](mailto:amnesty@amnesty.dk)>, [ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk) <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>, [ae@ae.dk](mailto:ae@ae.dk) <[ae@ae.dk](mailto:ae@ae.dk)>, [presse@atp.dk](mailto:presse@atp.dk) <[presse@atp.dk](mailto:presse@atp.dk)>, [info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk) <[info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk)>, Dansk Arbejdsgiverforening <[da@da.dk](mailto:da@da.dk)>, Dansk Erhverv <[info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)>, [kontakt@friskolerne.dk](mailto:kontakt@friskolerne.dk) <[kontakt@friskolerne.dk](mailto:kontakt@friskolerne.dk)>, Dansk Kvindesamfund <[sekretariat@danskkvindesamfund.dk](mailto:sekretariat@danskkvindesamfund.dk)>, Danske Magistre <[dm@dm.dk](mailto:dm@dm.dk)>, [info@privateskoler.dk](mailto:info@privateskoler.dk) <[info@privateskoler.dk](mailto:info@privateskoler.dk)>, Danske Regioner <[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)>, Dansk Industri <[di@di.dk](mailto:di@di.dk)>, [dssv@dssv.dk](mailto:dssv@dssv.dk) <[dssv@dssv.dk](mailto:dssv@dssv.dk)>, DJØF <[djoef@djoef.dk](mailto:djoef@djoef.dk)>, [info@efterskolerne.dk](mailto:info@efterskolerne.dk) <[info@efterskolerne.dk](mailto:info@efterskolerne.dk)>, Fagbevægelsens Hovedorganisation <[FH@fho.dk](mailto:FH@fho.dk)>, Finansforbundet <[post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk)>, [mail@finansdanmark.dk](mailto:mail@finansdanmark.dk) <[mail@finansdanmark.dk](mailto:mail@finansdanmark.dk)>, [info@friefagskoler.dk](mailto:info@friefagskoler.dk) <[info@friefagskoler.dk](mailto:info@friefagskoler.dk)>, [dj@sctib.dk](mailto:dj@sctib.dk) <[dj@sctib.dk](mailto:dj@sctib.dk)>, [fkf@kristne-friskoler.dk](mailto:fkf@kristne-friskoler.dk) <[fkf@kristne-friskoler.dk](mailto:fkf@kristne-friskoler.dk)>, [formand@foreningenfar.dk](mailto:formand@foreningenfar.dk) <[formand@foreningenfar.dk](mailto:formand@foreningenfar.dk)>, [post@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaellesskabet.dk) <[post@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaellesskabet.dk)>, [fp@fogp.dk](mailto:fp@fogp.dk) <[fp@fogp.dk](mailto:fp@fogp.dk)>, [presse@hk.dk](mailto:presse@hk.dk) <[presse@hk.dk](mailto:presse@hk.dk)>, Søren Lauridsen <[sla@ida.dk](mailto:sla@ida.dk)>, [info@humanrights.dk](mailto:info@humanrights.dk) <[info@humanrights.dk](mailto:info@humanrights.dk)>, [cg-komite@erst.dk](mailto:cg-komite@erst.dk) <[cg-komite@erst.dk](mailto:cg-komite@erst.dk)>, KL <[kl@kl.dk](mailto:kl@kl.dk)>, [kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk) <[kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk)>, [kvinfo@kvinfo.dk](mailto:kvinfo@kvinfo.dk) <[kvinfo@kvinfo.dk](mailto:kvinfo@kvinfo.dk)>, [lh@lederne.dk](mailto:lh@lederne.dk) <[lh@lederne.dk](mailto:lh@lederne.dk)>, [ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk) <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>

**Emne:** Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven, afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (Id nr.: 81422)

Til høringsparterne på vedhæftede høringsliste

Hermed sendes udkast til lovforslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.) i ekstern høring.

Fristen for hørings svar er tirsdag den 11. juni 2024, kl. 12 til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk).



Med venlig hilsen

**Neel Pryds Winkel**

Teamchef/Chefkonsulent

Ligestilling

Mobil: +45 28 18 29 77

Mail: [npw@lige.dk](mailto:npw@lige.dk)

 **digitaliserings og  
ligestillingsministeriet**

Stormgade 2-6

1470 København K

Telefon: 72 28 24 00

[www.digmin.dk](http://www.digmin.dk)

[Sådan behandler vi dine personoplysninger](#)

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

Click here to enter text.

E-mail sendt til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

WILDERS PLADS 8K  
1403 KØBENHAVN K  
TELEFON 3269 8888  
MOBIL 91325632  
SINL@HUMANRIGHTS.DK  
MENNESKERET.DK

DOK. NR. 24/01148-2

11. JUNI 2024

## HØRINGSSVAR OVER LOVUDKAST OM AFSKAFFELSE AF LIGESTILLINGSREDEGØRELSE OG FORENKLING AF REGLER OM KØNSSAMMENSÆTNING

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet (herefter ministeriet) har ved e-mail af 8. maj 2024 anmodet om Institut for Menneskerettigheders (herefter instituttet) eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ligestilling og kvinder og mænd og lov ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)

Med lovudkastet foreslår ministeriet at afskaffe ligestillingsredegørelserne, at indføre en bagatelgrænse på 50 medarbejdere for kommunale fællesskaber, statslige institutioner og virksomheder mv., som er forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelser, samt at ændre den årlige indberetning for måltal fra hvert til hvert andet år.

Formålet med lovudkastet er at lette administrationen i den offentlige sektor. Lovudkastet udmønter regeringen og KL's aftale om kommunernes økonomi for 2024 og understøtter dermed kommunernes arbejde med at nedbringe udgifter til administration ved at gennemføre en række regelforenklinger.

Instituttet har følgende bemærkninger:

### FORPLIGTELSEN OM MAINSTREAMING

Ligestillingslovens § 4 indeholder en forpligtelse til, at offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Bestemmelsen fastslår mainstreamingsforpligtelsen for alle offentlige myndigheder. Det betyder, at statslige myndigheder og institutioner,

kommuner og regioner pålægges en handlepligt til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd. Fx ved at fremme ligestilling i myndighedens personalepolitik og ved rekruttering af medarbejdere.

Ligestillingslovens § 5 udmønter mainstreamingsforpligtelsen, idet ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder hvert tredje år inden den 1. juni skal redegøre for deres arbejde for ligestilling (ligestillingsredegørelserne), jf. § 4.

### **BUREAKRATISK OG ADMINISTRATIVT TUNG**

Instituttet er bekendt med, at ligestillingslovens § 5 ved en lovændring i 2019 blev ændret, så frekvensen for ligestillingsredegørelserne blev ændret fra hvert andet år til hvert tredje år, samtidig med at redegørelserne blev forenklet.

Ministeriet fremhæver i lovudkastet, at ændringerne fra 2019 dog ikke har haft den ønskede effekt for kommunerne. Kommunerne anser ifølge ministeriet stadig ligestillingsredegørelserne som en administrativ byrde.

Instituttet bemærker i den sammenhæng, at der ikke ses at være oplysninger i lovudkastet om andre relevante aktørers opfattelse af ligestillingsredegørelsernes effekt. Der er således ikke efter det oplyste indhentet synspunkter herom fra andre offentlige myndigheder, fx statslige institutioner, ministerier eller regioner, eller fra relevante faglige organisationer eller andre aktører på feltet, der kunne kvalificere betydningen af ligestillingsredegørelserne yderligere.

- Instituttet anbefaler, at Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet i lovudkastet redegør for andre offentlige myndigheder end kommuners oplevelse af ligestillingsredegørelsernes effekt, og at der indhentes oplysninger herom fra relevante faglige organisationer og andre aktører på feltet.

### **MAINSTREAMINGSFORPLIGTELSEN SKAL EFTERLEVES**

Instituttet bemærker, at det i lovudkastet vurderes, at afskaffelsen af ligestillingsredegørelserne ikke vil forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling, idet mainstreamingsforpligtelsen i ligestillingslovens § 4, fortsat gælder.

Ministeriet vurderer imidlertid, at ligestillingsredegørelserne på personaleområdet i vid udstrækning er blevet overflødiggjort af krav om måltal og politik for kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder mv. Det er derfor ministeriets

opfattelse, at der i vidt omfang er tale om dobbeltadministration i forhold til indberetning om kønssammensætningen på personaleområdet.

Det fremgår desuden af lovudkastet, at det er ministeriets opfattelse, at ligestillingsredegørelserne ikke giver et reelt billede af ligestillingsindsatsen eller er drivkraft for arbejdet hermed.

Endelig er det ministeriets opfattelse, at den digitale udvikling har begrænset behovet for ligestillingsredegørelserne, da borgere ofte bliver informeret via myndighedernes hjemmesider om arbejdet med ligestilling.

Instituttet bemærker, at mainstreamingsforpligtelsen medfører en pligt for offentlige myndigheder til at fremme ligestilling såvel i interne forhold, som personalepolitikken, som i forhold til borgerne og det konkrete forvaltningsområde, fx ved udarbejdelse af vejledninger og formidling til borgerne og ved planlægning af opgaver.

Det er instituttets opfattelse, at en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne kan gøre det vanskeligere at følge arbejdet med fremme af ligestilling, der ikke vedrører personaleområdet.

- Instituttet anbefaler, at Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet i lovudkastet redegør for, hvordan ministeriet vil sikre, at mainstreamingsforpligtelsen, udover personaleområdet, i ligestillingslovens § 4, vil blive efterlevet af offentlige myndigheder, hvis ligestillingsredegørelserne afskaffes.

Der henvises til ministeriets dok. nr. 75125.

Med venlig hilsen

Tine Birkelund Thomsen

CHEFKONSULENT



Digitaliserings og Ligestillingsministeriet  
Att.: Andrea Honoré – Neel Pryds Winkel

## UDKAST

### **Sagsnr. 2024-73 - Høring over ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)**

KL takker for muligheden for at afgive høringssvar til ovennævnte forslag til lovændringer.

Kommunerne arbejder med ligestilling på mange områder og er opmærksomme på deres forpligtelse til at arbejde for ligestilling inden for deres område, jf. ligestillingsloven § 4.

KL har ved brev af 20. september 2023 foreslået, at kommunerne friholdes for kravet om ligestillingsredegørelser under visse betingelser. Vurderingen er, at udarbejdelsen af disse redegørelser er forbundet med en del administrativt arbejde, samtidig med at redegørelserne ikke i sig selv har nogen effekt i forhold til ligestilling på offentlige arbejdspladser.

KL skal derfor kvittere for, at regeringen med dette lovforslag vil afskaffe kravet om ligestillingsredegørelser.

KL støtter ligeledes, at der indføres længere intervaller mellem de pligtige indberetninger om måltal for kønssammensætningen i bestyrelser m.v. Det er dog KL's vurdering, at det ville være tilstrækkeligt, at indberetningerne om kønssammensætningen i kommunale bestyrelser m.v. og bestyrelser m.v. i fælleskommunale selskaber skulle ske hvert fjerde år frem for som foreslået hvert andet år. Indberetning hvert fjerde år ville stemme med valgperioden for kommunalbestyrelser og dermed perioden for sammensætningen af de fleste kommunale ledelsesorganer.

KL er enig i, at det er en hensigtsmæssig bagatelgrænse, der tænkes indført, så kommunale § 60-selskaber med under 50 ansatte friholdes fra reglerne om måltal m.v.

Med venlig hilsen

Pernille Christensen, juridisk chef

Dato: 23. maj 2024

Sags ID: SAG-2024-01980  
Dok. ID: 3459772

E-mail: CHAN@kl.dk  
Direkte: 3370 3212

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 1 af 1



## **Kvinderådets Høringssvar til udkast til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.**

Kvinderådet takker for muligheden for at afgive høringssvar til indeværende lovforslag der forslår afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætning i bestyrelser m.v.

Kvinderådet er grundlæggende optaget af at forbedre ligestillingen i Danmark. Kvinderådet har samtidig forståelse for ønsket om at afskaffe unødigt bureaukrati og vi anerkender ligeledes, at de lokale ligestillingsredegørelser i dag ikke afspejler kommunernes arbejde med ligestilling. Dog finder vi det yderst bekymrende, at ligestillingsredegørelserne forslås afskaffet, uden at der implementeres et nyt værktøj, der kan understøtte kommunernes og andre offentlige myndigheders forpligtigelse til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning jf. lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Ligestillingsredegørelserne var oprindeligt tænkt som et forpligtende redskab til at fremme arbejdet med ligestilling ved at skabe opmærksomhed omkring arbejdet både internt i kommunerne og blandt borgere. At redegørelserne i sin nuværende form, ifl. Ministeren, ikke bidrager til at forbedre ligestillingen, er ikke et argument for at slække på ambitionerne. Tvært imod bør det give anledning til at overveje nye metoder til at understøtte kommunernes arbejde med ligestilling.

### **Behov for redskaber der virker**

Løsningen på mange af vores ligestillingsudfordringer skal nemlig findes lokalt. Kommunerne, og det offentlige arbejdsmarked i øvrigt, udgør den ene halvdel af vores meget kønsopdelte arbejdsmarked der har store konsekvenser på både individ- og samfundsniveau. Desuden er kommunerne ansvarlige for en lang række tilbud og rettigheder, der bidrager til at løse vigtige ligestillingsproblematikker som f.eks. vold mod kvinder, hjemløshed og integration. Og ikke mindst driver kommunerne mange af de institutioner – bl.a. dagtilbud, skoler og sundhedstilbud – der skal danne ramme om den kulturforandring der skal understøtte højere grad af ligestilling for de kommende generationer.

Det bør være ambitionen, at kommunerne understøttes i at opstille konkrete mål og strategien for eksempelvis at reducere omfanget af partnervold gennem forebyggelse, Hjælpe flere kvinder med minoritetsbaggrund godt ind på arbejdsmarkedet, udbrede pædagogiske handleplaner der udfordrer traditionelle kønsroller i dagtilbud og udarbejder politikker for kommunens håndtering af digitale krænkelser.

Fremfor blot at afskaffe de kommunale ligestillingsredegørelser, mener Kvinderådet, at ministeren bør tage initiativ til at udvikle ligestillingsredegørelserne, så i de højere grad opleves af kommunerne som et anvendeligt og relevant værktøj i arbejdet med ligestilling.

Kvinderådet repræsenterer 49 organisationer, der arbejder med ligestilling og kvinders rettigheder i Danmark og internationalt. Flere af hvilke der også indgiver høringssvar til indeværende lovforslag.

Kvinderådet står til rådighed for uddybning af vores bemærkninger.

Med venlig hilsen  
Direktør Helene Forsberg

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet  
Stormgade 2-6  
1470 København K  
Att. Andrea Honoré

29. maj 2024

### **KVINFOs bemærkninger til afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (sagsnr. 2024 - 73).**

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har den 8. maj 2024 bedt om KVINFOs eventuelle bemærkninger til udkast 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. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.) (sagsnr. 2024 - 73).

#### **Forslagets indhold**

Med forslaget ønsker regeringen at forenkle en regler vedrørende offentlige myndigheder og virksomheders forpligtelser til regelmæssigt at indberette om deres arbejde med ligestilling.

I dag gælder det, at statslige institutioner og statslige virksomheder med 50 eller flere medarbejdere samt ministerier, kommuner og regioner er forpligtet til hvert tredje år at redegøre for deres arbejde for ligestilling jf. ligestillingslovens § 5. Det kaldes ligestillingsredegørelser. Ligestillingsredegørelserne følger blandt andet op på ligestillingslovens § 4, som giver offentlige myndigheder en generel forpligtelse til at arbejde for ligestilling inden for deres område og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Redegørelserne indeholder bl.a. oplysninger om målsætninger for ligestilling og kønsfordelingen i ledelse og personaleområdet i øvrigt.

Det gælder desuden, at statslige institutioner og virksomheder skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelser og på de øverste ledelsesniveauer og udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn jf. ligestillingslovens § 11. Der skal kun laves måltal og politikker for de øverste ledelsesniveauer, hvis institutionerne eller virksomhederne har 50 eller flere medarbejdere. Der skal indrapporteres årligt.

Siden 1. januar 2023, hvor kommuner og regioner blev omfattet af reglerne om måltal og politikker, er der blevet et overlap med ligestillingsredegørelserne, når det kommer til at indrapportere kønsfordeling i ledelse og bestyrelser.

KVINFO  
CHRISTIANS BRYGGE 3  
1219 KØBENHAVN K  
TEL +45 33 13 50 88  
kvinfo@kvinfo.dk  
www.kvinfo.dk

CVR.NR.: 12919247  
EAN NR.: 5798009814371

Derfor lægger regeringen med forslaget op til følgende ændringer:

1. Ligestillingsredegørelser afskaffes.
2. Der indføres en bagatelgrænse for, hvem der skal indrapportere måltal og politikker om kønssammensætning i bestyrelse, så det kun gælder for institutioner og virksomheder over 50 ansatte (de som i dag indrapporterer om både bestyrelse og de øverste ledelseslag)
3. Rapportering af måltal og politikker for kønssammensætning i bestyrelse og ledelse ændres fra at være årlig til at være hvert andet år.

I de følgende afsnit gennemgås KVINFOs bemærkninger til hver af de tre ændringer.

### 1. Ligestillingsredegørelser afskaffes

KVINFO er enig i, at der er behov for justering af reglerne om ligestillingsredegørelser i lyset af nye regler om kønssammensætning i ledelse og bestyrelser. Uden ændring vil der derfor være dobbeltadministration, og det er u hensigtsmæssigt.

En afskaffelse af ligestillingsredegørelserne vil dog ikke kun fjerne dobbeltadministration. Den vil også fjerne rapportering på andre områder, som der ikke rapporteres om ellers og hvor der er store udfordringer.

Der er dels tale om den del, som kaldes *personaleområdet i øvrigt*. Det er her der indberettes om indsatser for ligestilling i rekruttering og kønsfordeling i deltid- og fuldtidsansatte. Det gælder desuden ligestilling i *kerneydelsen* – altså hvordan virksomhederne indarbejder ligestilling i deres indsatser såsom undervisning, sundhedstilbud eller kommunikation med borgerne.

Forslaget indeholder ikke en plan for, hvordan man har tænkt sig at følge op på ligestilling på disse væsentlige områder efter en afskaffelse af redegørelserne – og mere generelt hvordan man vil sikre, at danske myndigheder efterlever ligestillingslovens § 4 (*Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning*) uden ligestillingsredegørelserne.

[Den seneste opgørelse af ligestillingsredegørelser, som Rambøll lavede for Digitalisering- og Ligestillingsministeriet i 2023](#), viser, at der er store udfordringer på de områder, som ikke vil blive fulgt efter en afskaffelse. Rapporten viser, at

- der er stor kønsskævhed i personalesammensætningen i kommuner, men kun ca. halvdelen af kommunerne har en strategi for at ændre det.
- der er udbredt kønsskævhed, hvad angår deltidsarbejde i kommuner og regioner.
- de fleste myndigheder har ikke målsætninger for ligestilling i deres kerneydelser.



- en betragtelig del af kommuner og statslige institutioner anvender ikke kønsopdelte data, når de udformer bl.a. evalueringer og målgruppeanalyser. Blandt de statslige institutioner er andelen, som ikke anvender dem, steget.
- en betragtelig del af kommuner og statslige institutioner gør sig ikke overvejelser om køn, når de udarbejder kommunikationsmaterialer til borgere.

Ministeriet har en række begrundelser for afskaffelsen.

Den første begrundelse er, at kommunerne oplever mekanismen som overflødig og unødigt tung.

KVINFO ligger ikke inde med viden om ressourcetrækket i kommunerne, men det er naturligvis vigtigt, at mekanismen er meningsfuld for de involverede. Der er derfor god grund til at foretage en justering i dialog med de involverede institutioner mv. Den dialog bør dog ikke alene have fokus på, hvordan man kan fjerne administrative byrder, men også hvordan man kan sikre at myndighederne efterlever deres lovbundne forpligtelser.

Den anden begrundelse er, at dele af ligestillingsredegørelserne er blevet overflødiggjort af de styrkede regler om kønssammensætning i bestyrelser.

Det er korrekt, at dele af redegørelserne er blevet overflødiggjort – navnlig delen, som handler om kønssammensætning i bestyrelser og ledelse. Men det gælder som nævnt ovenfor ikke de øvrige dele om kerneydelsen og personaleområdet i øvrigt (her ses fx på rekruttering og på kønsfordeling af deltidsarbejde). Ministeriet vurderer, at hovedvægten i redegørelserne har været på kønssammensætning i ledelser og bestyrelser, og det er også det indtryk, man får, når man læser rapporten om redegørelserne fra 2023. Denne præmis er dog ikke givet. Det er et politisk valg, at man har nedtonet fokus på kerneydelse og personaleområdet i øvrigt. Og dette skift i fokus gør også, at ligestillingsredegørelserne i deres nuværende form ikke er velegnet til at monitorere efterlevelse af ligestillingslovens § 4. Det er endnu er god grund til at ændre formatet for redegørelserne.

At dømme efter lovforslaget, har regeringen dog ikke til hensigt at bruge ligestillingsredegørelserne til at fremme en egentlig efterlevelse af § 4. Det er tydeligt, når man læser afsnittet om kerneydelser, hvor der står: *"Ministeriet vurderer endvidere, at **mange offentlige myndigheder arbejder med ligestilling på udvalgte borgerrettede områder, fx i forhold til partnervold, negativ social kontrol, hjemløshed mv. Ligestillingsredegørelserne vurderes således ikke at give et reelt eller retvisende billede af ligestillingsindsatsen i institutionerne eller at være en drivkraft for arbejdet."*** (KVINFOs fremhævning)

Til sammenligning ville en efterlevelse af § 4 antageligt indebære, at **alle** myndigheder arbejdede med ligestilling på **alle** området.

Den trede begrundelse er, at den digitale udvikling gør det lettere at følge med i, hvordan myndigheder arbejder med ligestilling.

Det står ikke klart for KVINFO, hvor på nettet man kan danne sig et overblik over, hvordan offentlige myndigheder arbejder med ligestilling og slet ikke *i al planlægning og forvaltning*. Det er ikke vores indtryk, at dette foregår, og ej heller at myndighederne kommunikerer om det af egen drift i det omfang, det foregår.

Den fjerde begrundelse er, at myndighederne stadig vil være forpligtet til at arbejde for ligestilling jf ligestillingslovens § 4, hvorfor afskaffelse af redegørelserne ikke vil have negative konsekvenser for ligestillingen.

Det er korrekt, at myndigheder fortsat vil være forpligtet til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, selvom ligestillingsredegørelserne afskaffes. Men Rambølls rapport viser, at ikke alle efterlever denne forpligtelse i dag. Dette kan muligvis forklares med, at forpligtelsen er meget bred og ikke er konkretiseret tilstrækkeligt. En afskaffelse af ligestillingsredegørelse vil imidlertid give endnu færre værktøjer til dette formål.

KVINFO vurderer alt i alt, at en afskaffelse af ligestillingsredegørelserne vil gøre det mindre sandsynligt, at ligestillingslovens § 4 bliver efterlevet, samt at en manglende efterlevelse af § 4 vil blive opdaget og håndteret.

- **KVINFO anbefaler** derfor, at reglerne om ligestillingsredegørelser ændres, så man undgår dobbeltadministration og samtidig understøtter og monitorerer offentlige myndigheders efterlevelse af ligestillingslovens § 4.

## 2. Bagatelgrænse for indrapportering måltal og politikker

Forslaget indebærer også, at der indføres en bagatelgrænse for, hvem der skal indrapportere måltal og politikker om kønssammensætning i bestyrelse, så det kun gælder for institutioner og virksomheder over 50 ansatte (de som i dag indrapporterer om både bestyrelse og de øverste ledelseslag).

KVINFO er enige med ministeriet i, at det kan være en forholdsmæssigt større byrde for små virksomheder at rapportere, og at dette kan begrunde, at man indfører en bagatelgrænse. På den anden side er det KVINFOs vurdering, at mindre organisationer også kan have gavn af at arbejde med kønssammensætningen i deres ledelsesorganer, og uden forpligtelsen er der risiko for et tab.

84,8 pct. af institutionerne mv. med under 50 medarbejdere er friskoler og private grundskoler (frie grundskoler), efterskoler og frie fagskoler.

- **KVINFO anbefaler** derfor, at regeringen supplerer lovændringen med tiltag, der kan understøtte skolers frivillige arbejde med at fremme ligelig kønsfordeling i deres ledelsesorganer.

### 3. Rapportering af måltal og politikker ændres fra hvert til hvert andet år

Sidst indebærer forslaget, at rapporteringscyklussen vedr. måltal og politikker for kønssammensætning i bestyrelse og ledelse ændres fra rapportering årligt til hvert andet år. Ministeriet vurderer, at der ikke vil være et tab forbundet med at rapporteringscyklussen ændres fra årligt til hvert andet år, og at det derfor er et hensigtsmæssigt sted at forenkle regler og procedurer. KVINFO kan ikke vurdere, om der vil være et tab forbundet med denne ændring, og har derfor ingen anbefaling vedr. denne ændring.

Venlig hilsen

Henriette Laursen  
Direktør



Til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet  
[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)  
Sagsnr. 2024 - 73

Vermlandsgade 65  
2300 København S  
T: 32 83 32 83  
[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

København 11. juni 2024

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

Lederne takker for høringsbrevet den 8. maj 2024.

Det er Ledernes holdning, at den offentlige sektor skal gå foran og vise det gode eksempel, når det kommer til afrapportering på kønsbalancen på forskellige ledelsesniveauer i den offentlige sektor. Også når det gælder politikker for, hvordan der opnås bedre kønsbalance i medarbejder- og ledelsessammensætningen.

Derfor er Lederne også skeptiske overfor at afskaffe ligestillingsredegørelser for offentlige instanser. Ligestillingsredegørelserne giver nemlig et godt overblik over status og udvikling på området, både hvad angår ligestilling i den offentlige sektors arbejdspladser, men også ligestilling i offentlige kerneydelser. Ligestillingsredegørelserne er tilmed noget, som den private sektor løbende kan måle sig op imod og agere ud fra ift. egne måltal og politikker for det underrepræsenterede køn.

Helt generelt deler Lederne ønsket om afbureaukratisering og unødigt tidsbrug. Men et kontinuerligt fokus på ligestilling i den offentlige sektor er vigtig. Ligestilling i det offentlige vedrører nemlig os alle sammen. Ligesom, at ligestilling i offentlige kerneydelser har betydning for den enkelte borger og samfundet som helhed. Derfor mener Lederne, at den ønskede forenkling må kunne løses på en anden og smartere måde. Helt at afskaffe ligestillingsredegørelserne bakker Lederne ikke op om.

Med venlig hilsen



Nanna Simone Jensen  
Ligestillingspolitisk chefkonsulent  
Lederne



Digitaliserings- og  
Ligestillingsministeriet  
Stormgade 2  
1470 København K

**Høring over udkast til lovforslag om ændring af ligestillingsloven,  
afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om  
kønssammensætningen i bestyrelser m.v. (Id nr.: 81422).**

7. juni 2024

J.nr. 24-47255

Ligebehandlingsnævnet har ingen bemærkninger.

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Ligebehandlingsnævnet

Venlig hilsen

Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

EAN-nr.:  
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00