



Folketingets Ligestillingsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ligestillingsafdelingen
J.nr. 2024 - 9048
Den 11. november 2024

Ministeren for ligestillings besvarelse af spørgsmål nr. 1 til L 36, 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. stillet den 5. november 2024 af Samira Nawa (RV).

Spørgsmål nr. 1 til L 36

”Hvordan vil regeringen sikre, at kommunalbestyrelserne fortsat vil være forpligtede til at arbejde med kønsrepræsentation og kønsbalance hos kommunernes personale? Og hvordan ser regeringen, at der fremover lokalt vil blive arbejdet med at afdække udfordringer med underrepræsentation og iværksættelse af initiativer for at løse det?”

Svar

Lovforslaget ændrer ikke på, at offentlige myndigheder fortsat er forpligtede til inden for deres område at arbejde med ligestilling i al planlægning og forvaltning efter ligestillingslovens § 4.

Samtidig har kommunerne siden 2023 været omfattet af reglerne om måltal og politikker for kønssammensætningen i ledelse i ligestillingslovens §§ 11-13. Efter reglerne skal der opstilles måltal og politikker, hvis en kommune ikke har en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer. Kravet om at udarbejde en politik er møntet på, at organisationen arbejder med rekruttering og udvikling af ansatte medarbejdere og ledere med henblik på at nå en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer.

Efter ligestillingslovens § 13 skal oplysninger om kønssammensætningen i ledelse, samt de eventuelt opstillede måltal og politikker indberettes til ministeren for ligestilling. De offentliggøres på hjemmesiden www.ligestillingiledelse.dk. Det betyder, at vi har en mere effektiv og gennemsigtig monitorering af, hvordan det ser ud med kønssammensætningen og måltal i de enkelte institutioner og et overblik over, hvordan de arbejder med at fremme en ligelig kønssammensætning i den øverste ledelse.

Der er i et samarbejde mellem Ligestillingsministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, KL og Danske Regioner udgivet et inspirationsmateriale rettet mod offentlige myndigheder, hvor de kan finde råd og få ideer til, hvordan de kan arbejde med at fremme en ligelig kønsbalance.

Generelt er det min oplevelse, at både private virksomheder og offentlige myndigheder er meget opmærksomme på, at det er vigtigt at arbejde med at kunne tiltrække medarbejdere og ledere af begge køn som led i at sikre kvalificeret arbejdskraft også i fremtiden.

Magnus Heunicke

/

Mette Kaae Hansen