

## **SF vil kræve åbenhed om ligestilling i det private og offentlige**

På kvindernes internationale kampdag i 2020 er vi desværre stadig langt fra reel ligestilling på arbejdsmarkedet. Fortsat er der en betydelig lønforskel mellem kvinder og mænd og for få kvinder i bestyrelser og i ledende stillinger. Det gælder både i det offentlige og i det private.

Det er en udbredt myte, at Danmark har førertrøjen på, når det kommer til ligestilling mellem kvinder og mænd, viser Global Gender Gap Report 2020. Sammenlignet med vores nordiske naboer halter vi bagefter, når det kommer til kvinder i ledelse.

### **SF vil nu skærpe kravene til virksomhederne ved at kræve, at de ikke bare opstiller måltal og politikker for ligestilling, men at de også skal lægge deres mål og udvikling offentligt frem.**

Ud af de cirka 151.000 registrerede bestyrelsesposter i danske virksomheder er kun 19,4 procent besat af kvinder. Halvdelen af de 1595 største danske virksomheder har ikke en eneste kvinde i deres bestyrelse. I direktionerne er kun 15 procent kvinder, mens mændene udgør hele 85 procent, viser tal fra Danmarks Statistik. Selvom de største danske virksomheder siden 2012 har været pålagt at udarbejde måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af deres ledelse, viser de løbende evalueringer af ordningen med måltal, at der stadig er lang vej igen.

Derfor skal der nu udarbejdes en offentlig platform, hvor virksomheder lovpligtigt indberetter deres status og målsætningstal for det underrepræsenterede køn. Erhvervsstyrelsen administrerer allerede i dag loven om måltal og gennemfører evalueringer, hvorfor det vil være oplagt at offentliggørelsen kunne ske på Erhvervsstyrelsens hjemmeside.

### **SF foreslår initiativer i kommunerne for at styrke ligestillingen**

Målsætninger om mere ligestilling skal også være langt mere synlig i det offentlige. Gennem to initiativer vil SF kaste lys over lønforskellen blandt offentligt ansatte mænd og kvinder og sikre, at der startes initiativer, som kan fremme ligestillingen.

1) At undersøge hvorvidt der eksisterer en lønforskel blandt kommunens mandlige og kvindelige ansatte. Lønforskellen foreslås opgjort som i regeringens Ligelønsredegørelse, hvor der tages højde for faktorer som uddannelsesniveau, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktioner.

2) At udarbejde en model for mulige initiativer, der kan fremme ligestillingen blandt mandlige og kvindelige ansatte i kommunen, herunder oprettelse af særlige førledelses- og ledelsesforløb målrettet kvindelige ansatte.

Baggrund: Offentliggørelse af måltallene er et forsøg værd, før man begynder at straffe virksomhederne med fx bøder. Det er en mere positiv tilgang, og gennemsigtigheden om måltallene tjener flere formål: Udover at være en motiverende faktor for virksomhedernes arbejde med ligestilling, vil potentielle kunder, kommende medarbejdere og andre interesserede få gennemsigtighed i forhold til, hvordan virksomhederne klarer sig på ligestilling og diversitet. Det kan på den måde blive et konkurrenceparameter for virksomhederne på linje med andre CSR-tiltag som at tage hensyn til miljø, klima, sociale forhold og arbejdsvilkår.

Kilder:

- Regeringens ligelønsredegørelse 2019: <https://bm.dk/arbejdsomraader/analyser-publikationer/rapporter-publikationer/rapporter-publikationer/2019/beskaeftigelses-og-ligestillingsministerens-ligeloensredegørelse-2019/>
- Seneste evaluering af lov om måltal: <https://erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>
- Tal fra Danmarks Statistik omtalt her: <https://finans.dk/erhverv/ECE11786805/trods-stort-fokus-kvinder-fylder-stadig-lidt-i-bestyrelser/?ctxref=ext> og her: <https://menneskeret.dk/nyheder/nul-kvinder-bestyrelsen-halvdelen-danmarks-stoerste-virksomheder>
- Lovforslag 2015: [https://www.ft.dk/samling/20151/lovforslag/L89/som\\_fremsat.htm](https://www.ft.dk/samling/20151/lovforslag/L89/som_fremsat.htm)