

Til  
**Ligestillingsafdelingen, Udenrigsministeriet**

Dokumenttype  
**Rapport**

Dato  
**Oktober 2017**

# **EVALUERING AF DEN DANSKE MODEL FOR EN MERE LIGELIG KØNSSAMMENSÆTNING I BE- STYRELSER I STATSLIGE INSTI- TUTIONER OG VIRKSOMHEDER**



# EVALUERING AF DEN DANSKE MODEL FOR EN MERE LIGELIG KØNSSAMMENSÆTNING I BESTYRELSER I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

## INDHOLD

<b>1.</b>	<b>Opsummering af hovedkonklusioner</b>	<b>1</b>
1.1	Baggrund og evalueringens formål	1
1.2	Evalueringens hovedkonklusioner	2
<b>2.</b>	<b>Indledning</b>	<b>5</b>
2.1	Baggrund for evalueringen	5
2.2	Indhold i lovgivningen, herunder regler og rammer for indrapportering	6
2.3	Læsevejledning	7
<b>3.</b>	<b>Data og metode</b>	<b>8</b>
3.1	Overblik over og kort beskrivelse af datakilder	8
3.2	Evalueringens metodiske tilgang	9
<b>4.</b>	<b>Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelse</b>	<b>11</b>
4.1	Beskrivelse af udviklingen i kønssammensætningen 2012-2016	11
4.2	Analyse af udviklingen i kønssammensætningen opdelt på 10-procentintervaller	13
4.3	Analyse af udvikling i kønssammensætning opdelt på virksomhedsstørrelse	14
4.4	Særskilt om ligelig kønsfordeling i bestyrelser i statslige aktieselskaber	16
<b>5.</b>	<b>Udviklingen i efterlevelse af reglerne om måltal om ligelig kønsfordeling</b>	<b>18</b>
5.1	Generel udvikling i måltal fra 2013-2016	18
5.2	Analyse af spredning i institutioner/virksomheders opstillede måltal	19
<b>6.</b>	<b>Udviklingen i efterlevelse af regler om politikker om ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer</b>	<b>22</b>
6.1	Analyse af udviklingen i efterlevelse af reglerne om politikker vedr. ligelig kønsfordeling	22
<b>7.</b>	<b>Vurdering af ordningen vedr. regler om ligelig kønsfordeling og perspektivering</b>	<b>24</b>
7.1	Statslige institutioner og virksomheders egne vurderinger af arbejdet med ordningen	24
7.2	Præsentation og analyse af de kvalitative interviews med interessenter	26
	<b>Bilag I: Elektronisk indberetningsskema</b>	<b>27</b>
	<b>Bilag II: Supplerende spørgeskema</b>	<b>28</b>
	<b>Bilag III: Interviewguide</b>	<b>29</b>
	<b>Bilag IV: Kønssammensætning angivet i 10-procentintervaller</b>	<b>30</b>

## 1. OPSUMMERING AF HOVEDKONKLUSIONER

I dette kapitel præsenteres en opsummering af hovedkonklusionerne i en evaluering af reglerne i ligestillingslovens § 11 om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen i statslige institutioner og virksomheder. Evalueringen er gennemført af Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) på opdrag fra Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet i perioden maj 2017 til september 2017. Nærværende evaluering omhandler de statslige institutioner og virksomheder, der som led i den danske model for en mere lige kønssammensætning, er forpligtet til at arbejde for en ligelig kønssammensætning i bestyrelser og ledelse. Parallelt hermed gennemfører Erhvervsstyrelsen en evaluering af den danske model for en mere ligelig kønssammensætning blandt private virksomheder, som er reguleret i selskabsloven m.m.

### 1.1 Baggrund og evalueringens formål

Folketinget vedtog i december 2012 lovgivning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i de største private virksomheder og alle statslige institutioner og virksomheder med et kollektivt ledelsesorgan. Lovgivningen er i denne rapport benævnt som *den danske model for en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser*.

Lovgivningen trådte i kraft den 1. april 2013, og forpligtiger de største danske private virksomheder samt alle statslige institutioner og virksomheder til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i deres øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt. I denne rapport bruges betegnelsen *bestyrelse*<sup>1</sup> om et kollektivt ledelsesorgan.

Formålet med lovgivningen er at fremme en mere ligelig kønssammensætning af ledelsen i bestyrelser samt i institutionerne og virksomhedernes øvrige ledelse.

Erhvervsministeriet er ansvarlig for lovgivningen vedrørende de private virksomheder, som er reguleret i selskabsloven og årsregnskabsloven. Ligestillingsafdelingen under minister for fiskeri og ligestilling i Udenrigsministeriet er ansvarlig for lovgivningen vedrørende de statslige institutioner og virksomheder, som er reguleret i ligestillingslovens § 11 med tilhørende bekendtgørelse nr. 114 om måltal i bestyrelser mv.<sup>2</sup>

I henhold til BEK nr. 114 om måltal i bestyrelser mv. betragtes en kønsfordeling som ligelig, når hvert køn er repræsenteret med en andel på mindst 40 pct. Det fremgår endvidere af bekendtgørelsen, at en afbalanceret kønsfordeling er, når hvert køn er repræsenteret med mindst 33 pct.

Samlet omfatter lovgivningen vedr. statslige institutioner og virksomheder ca. (1.200) statslige virksomheder og institutioner.

Denne evaluering vedrører de statslige institutioner og virksomheder, der er omfattet af den danske model for en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser. Med afsæt i ovenstående, er evalueringens formål følgende:

- At gøre status for de statslige institutioner og virksomheders arbejde med at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer
- At vurdere, om reglerne har bidraget til en mere ligelig kønssammensætning i statslige institutioner og virksomheder

<sup>1</sup> Der er en undtagelse, hvor det bliver omtalt som det øverste ledelsesorgan. Det vedrører en mindre spørgeskema omhandlende institutioner/ virksomheders oplevelse og erfaringer med reglerne. Her bliver der spurgt ind til det øverste ledelsesorgan, og derfor er det valgt at anvende dette udtryk, når der refereres til spørgeskemaets resultater.

<sup>2</sup> "BEK nr. 114 af 30/01/2014 bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønssammensætning."

- At belyse de statslige institutioner og virksomheders erfaringer og oplevelse af reglerne.

I 2017 har 1.197 statslige institutioner og virksomheder været forpligtet til at indberette om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen i 2016. Af disse har 1.144 indberettet, svarende til en svarprocent på 96. Langt hovedparten af de indberettende institutioner hører under Undervisningsministeriet, svarende til 94 pct. af det samlede antal indberettende institutioner. De øvrige institutioner og virksomheder fordeler sig på 13 forskellige ministerområder. Derfor præsenteres resultaterne af evalueringen både samlet set og særskilt for Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder.

## 1.2 Evalueringens hovedkonklusioner

Overordnet set viser evalueringen, at kønssammensætningen i bestyrelser gennemsnitligt er meget tæt på ligelig fordelt, og har været det i hele perioden fra 2012 til 2016. Samtidig er andelen af kvinder i bestyrelser steget med 1,5 pct. point i perioden fra 2012 til 2016. Således er den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelser gået fra at udgøre ca. 39,4 pct. i 2012, som udgør evalueringens baseline, til ca. 40,9 pct. i 2016.

Godt halvdelen af de indberettende statslige institutioner og virksomheder (i alt 583) svarende til 51 pct. har i forvejen en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse, og er dermed ikke forpligtet til at opstille måltal. Ses der på udviklingen fra 2013-2016 er der tale om en stigning på i alt 4 pct. point i perioden, idet andelen af statslige institutioner og virksomheder med en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen var på 47 pct. i 2013.

Samtidig indikerer evalueringen, at der er en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser i mindre virksomheder (under 50 ansatte) sammenlignet med større virksomheder (mindst 50 ansatte). Ser vi på udviklingen, viser evalueringen, at der blandt de større virksomheder har været en stigning i andelen af kvinder i bestyrelse på ca. 2 pct. point fra 36 pct. i 2014 til 38 pct. i 2016. Til sammenligning har andelen af kvinder i bestyrelser i mindre institutioner/ virksomheder ligget stabilt på 42 pct. i hele perioden.

Blandt de 560 institutioner og virksomheder, som ikke har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen, viser evalueringen, at 85 pct. opstiller måltal i 2016. Samtidig viser evalueringen, at denne andel er steget i perioden fra 2014 (79 pct.) til 2016 (85 pct.). Inden da faldt andelen af virksomheder, der opstiller måltal i perioden fra 2013 til 2014, fra ca. 86 pct. til 79 pct.

En opdeling af de samlede resultater på Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder viser endvidere, at der er store forskelle på fastsættelse af måltal på tværs af de to. Således opstiller ca. 81 pct. af Undervisningsministeriets institutioner et måltal i 2014 og 87 pct. i 2016. For de øvrige ressortområder er der markant færre institutioner/virksomheder, der opstiller måltal for det underrepræsenterede køn i samme periode. I 2014 udgjorde denne andel således ca. 60 pct., mens den i 2016 var 64 pct.

Blandt de statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en ligelig kønssammensætning og har mindst 50 ansatte, oplyser 54 pct. i 2016, at de har en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer. Ses der på udviklingen i perioden 2014-2016, kan der ikke drages entydige konklusioner. Fra 2014 til 2015 steg andelen af statslige institutioner/virksomheder med en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning med 3 pct.-point fra 58 pct. til 61 pct., mens andelen faldt fra ca. 61 pct. i 2015 til ca. 54 pct. i 2016, svarende til et fald på omkring 7 pct. point.

De statslige institutioner og virksomheder er i 2016 blevet bedt om at vurdere reglerne med afsæt i et mindre spørgeskema. Analysen af institutionerne/virksomhedernes besvarelser indikerer, at langt hovedparten af institutionerne/virksomhederne angiver, at de generelt ikke vurderer, at reglerne har haft en positiv betydning for kønssammensætningen i den øverste ledelse. 25 pct.

vurderer, at reglerne *i nogen grad*, *i høj grad* eller *i meget høj grad*, har haft en positiv betydning for kønssammensætningen i den øverste ledelse. Det skal til vurderingen af spørgeskemaundersøgelsens resultater dog bemærkes, at ca. halvdelen af de adspurgte virksomheder og institutioner i forvejen har en ligelig kønssammensætning i deres ledelse, og dermed i forvejen lever op til lovens krav.

Interessenter, der er interviewet som led i evalueringen, peger endvidere på, at der i forvejen har været fokus på at arbejde med en mere ligelig kønssammensætning. Desuden udtrykker flere, at det i højere grad er velvilje fra ledelsen på institutioner/virksomheder, der kan drive en mere ligelig kønssammensætning frem for regelsættet. Afslutningsvis pointeres det af interessenterne, at det er kompetencerne hos bestyrelseskandidater frem for køn, der i sidste ende er afgørende.

I spørgeskemaundersøgelsen er der stillet særskilte spørgsmål til institutionerne/ virksomhedernes vurdering af forpligtigelsen til at opstille måltal og udarbejde politikker. I forhold til forpligtelsen til at opstille og afrapportere måltal vurderer 65 pct., at det *slet ikke* eller *i ringe grad* har medført, at institutionen/virksomhedens ledelse har arbejdet mere aktivt med at få en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse. Ud af disse har ca. 47 pct. allerede en ligelig kønsfordeling i deres bestyrelse, hvilket kan have betydning for vurderingen af reglernes effekt. I forhold til forpligtigelsen til at udarbejde en politik angiver 61 pct., at det enten *slet ikke* eller kun *i ringe grad* har haft en positiv betydning.

Lovgivningen om måltal og politikker vurderes generelt set af interessenterne som værende med til at skabe en øget opmærksomhed og bevidsthed om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan. Det vurderes imidlertid i begrænset omfang at have en *direkte* positiv betydning for kønssammensætningen. Indberetningen af måltal og politikker vurderes af interessenter til at være en rutinepræget opgave, som er med til at skabe refleksion mindst én gang om året over kønssammensætningen på institutioner/virksomheder. Der er især tre forhold, som fremhæves hos interviewpersoner i relation til indberetningen:

1. *Tidsperspektiv*: Bestyrelsesmedlemmer udskiftes ikke særlig ofte. Derfor kan det være svært løbende at påvirke sammensætningen, og indberetningen fra år til år bliver oftest den samme. Det kan derfor også være vanskeligt at se de store ændringer i løbet af evalueringens 4-årige periode.
2. *Ekstern udpegelse*: Flere oplever, at de ikke har nogen direkte indflydelse på kønssammensætningen i bestyrelsen, da disse oftest udpeges af eksterne interessenter (eksempelvis faglige organisationer, kommuner mv.). I relation hertil påpeges, at det kan være svært at opstille realistiske måltal og begrunde, hvorfor det opstillede måltal ikke er indfriet.
3. *Formålet med indberetningen*: Interviewpersonerne angiver, at det kan være hensigtsmæssigt at have et måltal at blive vurderet/forpligtet i forhold til. Men samtidig fremhæver de, at det kan være svært at se, hvordan indberetningen kan bruges mere målrettet og aktivt, da der ikke er konsekvenser ved manglede indfrielse af måltal.

#### *Sammenfatning af opmærksomhedspunkter*

Evalueringens resultater giver anledning til at rejse et par opmærksomhedspunkter, som opsummeres herunder:

- *Målgruppe*: mange statslige institutioner og virksomheder påpeger, at det er svært at opstille måltal, da de ikke har direkte indflydelse på, hvem der bliver valgt. Dermed ender

de med at opstille måltal på vegne af andre. I forlængelse heraf kan det være relevant at vurdere, om der er behov for justering af målgruppen for indberetningen.

- *Tidsfaktor:* en bestyrelse er oftest valgt for en fireårig periode. Blandt institutioner og virksomheder pointeres det, at samme indberetning foretages fire år i træk, idet der ingen ændringer sker i perioden. Dette kan anses for en administrativ byrde med begrænset udbytte.
- *Institutionen/ virksomhedens størrelse:* en gennemgang af fritekstfelter viser, at flere institutioner/ virksomheder angiver, at deres størrelse ikke er tilstrækkelig stor til, at indberetningen er meningsfuld for dem. Det kunne give anledning til at overveje om alle institutioner/ virksomheder, skal være forpligtede til eksempelvis at opstille måltal.
- *Formålet med indberetningen:* det påpeges af de interviewede interessenter, at det ikke er tydeligt, hvordan indberetningen bliver anvendt i en mere strategisk og udviklingsorienteret kontekst. Formålet med indberetningen og den efterfølgende anvendelse kan med fordel tydeliggøres således, at den kan bruges mere aktivt.

*Den tekniske side:* en gennemgang af fritekstfelter for opstilling af måltal og udarbejdelse af politikker indikerer, at institutioner/ virksomheder bliver bedt om at besvare disse spørgsmål til trods for, at de *har* en ligelig kønssammensætning. Denne udfordring er af teknisk karakter og kan fx løses ved, at institutioner/ virksomheder kun får stillet de rette spørgsmål gennem et filter i indberetningskemaet.

## 2. INDLEDNING

I dette kapitel beskrives kort den lovgivningsmæssige kontekst for den danske model for en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser i statslige institutioner og virksomheder. Kapitlet beskriver indledningsvis baggrunden og genstandsfeltet for evalueringen, herunder opstilles formål og undersøgelsesspørgsmål for evalueringen. Afslutningsvis beskrives kort indholdet i lovgivningen, herunder regler og rammer for indrapportering.

### 2.1 Baggrund for evalueringen

Folketinget vedtog i december 2012 en ændring af ligestillingslovens § 11 om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i statslige institutioner og virksomheder med et kollektivt ledelsesorgan. Lovændringen medførte krav til, at alle statslige virksomheder og institutioner med et kollektivt ledelsesorgan skulle opstille måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik til fremme af en ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer. I denne rapport bruges betegnelsen *bestyrelse* om et kollektivt ledelsesorgan.

Formålet med lovgivningen er at fremme en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser såvel som i institutionen/virksomhedens øvrige ledelse.

Det fremgår af bemærkningerne til loven, at *"Regeringen vil følge udviklingen og foretage en løbende vurdering af, hvorvidt der er tilstrækkelig fremdrift på området. Der gennemføres endvidere en evaluering af lovforslaget efter 3-4 år med henblik på at se, om der er sket reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomhedernes og institutionernes bestyrelser, herunder om der er behov for en revision af lovforslaget."*

På opdrag fra Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet gennemfører Rambøll Management Consulting en evaluering af reglerne i ligestillingslovens § 11. Evalueringen er gennemført i perioden maj-september 2017. Nærværende evaluering omhandler de statslige institutioner og virksomheder, der som led i den danske model for en mere lige kønssammensætning, er forpligtet til at arbejde for en ligelig sammensætning i bestyrelser og ledelse. Parallelt hermed gennemfører Erhvervsstyrelsen en evaluering af den danske model for en mere ligelig kønssammensætning blandt private virksomheder, som er reguleret i selskabsloven m.m.

Evalueringen skal belyse, hvorvidt de gennemførte ændringer har haft den tilsigtede effekt. Evalueringens formål fremgår af boksen nedenfor.

#### Boks 2-1: Evalueringens formål

- At gøre status for de statslige institutioner og virksomheders arbejde med **at opstille måltal** for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
- At gøre status for de statslige institutioner og virksomheders **arbejde med at udarbejde politikker** for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer
- At belyse de statslige institutioner og virksomhedernes **erfaringer med og oplevelse af reglerne**
- At vurdere, om reglerne har **bidraget til en mere ligelig kønssammensætning** i statslige institutioner og virksomheder.

## 2.2 Indhold i lovgivningen, herunder regler og rammer for indrapportering

I det følgende gennemgås indhold i lovgivningen. Ligeledes indeholder afsnittet en beskrivelse af, hvilke institutioner og virksomheder der er omfattet af loven.

### *Regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn*

Loven angiver, at *"Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd."*

Konkret opstiller ligestillingsloven krav om, at:

- alle statslige institutioner og virksomheder med et kollektivt ledelsesorgan, som ikke har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen, skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.
- alle statslige institutioner og virksomheder, som ikke har en ligelig kønssammensætning og har mindst 50 ansatte, tillige skal udarbejde en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.
- alle statslige institutioner og virksomheder årligt skal indberette om måltal og politikker mv. til ligestillingsministeren.

I henhold til årsregnskabsloven er der hjemmel til at sanktionere, hvis der ikke rapporteres om måltal og politikker, for så vidt angår de omfattede private virksomheder. Der findes ikke en tilsvarende hjemmel til at sanktionere manglende indberetning om opstilling af måltal mv. for så vidt angår statslige institutioner og virksomheder.

### *Hvem er omfattet af lovkravet?*

Af bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning § 1 stk. 1 fremgår det, at følgende er omfattet af lovkravet:

1. Institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning
2. Institutioner og virksomheder, som ikke er omfattet af den statslige forvaltning, men hvis udgifter overvejende (dvs. mindst 60-70 pct.) dækkes af statslige midler
3. Institutioner og virksomheder, som ikke er omfattet af den statslige forvaltning, men som staten ejer den overvejende andel (dvs. mindst 60-70 pct.) af.

Institutioner og virksomheder indenfor den statslige forvaltning (punkt 1 ovenfor) bør have en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen – forstået som hvert køn repræsenteret ved minimum 40 pct.

Institutioner og virksomheder, der falder indenfor punkt 2 og 3 ovenfor, bør i henhold til bekendtgørelsens § 1 stk. 3 have en afbalanceret kønssammensætning i bestyrelsen – forstået som hvert køn repræsenteret ved minimum 33 pct. I forlængelse heraf skal det bemærkes, at de statslige aktieselskaber er omfattet af to regelsæt med hensyn til forpligtelsen til at opstille måltal og udarbejde politik. Det ene regelsæt relaterer sig til selskabsloven, mens det andet regelsæt relaterer sig til ligestillingslovens § 11, stk. 2. Som følge heraf kan de statslige selskaber vælge, hvorvidt de vil arbejde mod en ligelig kønssammensætning (dvs. hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct.), jf. selskabslovens regler eller en afbalanceret kønssammensætning (dvs. hvert køn er repræsenteret med minimum 33 pct.), jf. ligestillingslovens § 11, stk. 2.



### *Indberetning af måltal og politik*

De statslige institutioner og virksomheder som er omfattet af lovkravet skal indberette deres måltal og politikker via et elektronisk indberetningssystem. Derudover skal de også indberette institutionen/ virksomhedens kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen. Indberetning skal ske senest fem måneder efter regnskabsårets afslutning. Statslige aktieselskaber er i udgangspunkt reguleret i selskabsloven, og indberetning af måltal og politik skal ske i henhold til årsregnskabslovens § 99 b. Hvis selskabet har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen mv. og/ eller i de øvrige ledelsesniveauer, skal dette fremgå i årsrapporten.

## **2.3 Læsevejledning**

- I **kapitel 3** beskrives evalueringens datagrundlag og den metodiske tilgang
- I **kapitel 4** præsenteres udviklingen i kønssammensætningen fra 2012 til 2016
- I **kapitel 5** er en beskrivelse af udviklingen i efterlevelse af regler om måltal
- I **kapitel 6** gennemgås udviklingen i efterlevelse af regler om politikker
- I **kapitel 7** præsenteres de statslige institutioner/virksomheders oplevelser og erfaring med de nye regler
- **Bilag I, bilag II** og **bilag III** indeholder supplerende beskrivelse af datagrundlaget
- **Bilag IV** indeholder supplerende tabeller.

### 3. DATA OG METODE

Kapitlet indeholder en beskrivelse af data og metode, som evalueringen bygger på. Indledningsvis præsenteres datagrundlaget og datakilder, som evalueringen tager udgangspunkt i. Herefter beskrives evalueringens metodiske tilgang, herunder metodiske opmærksomhedspunkter.

#### 3.1 Overblik over og kort beskrivelse af datakilder

Analysen tager udgangspunkt i de statslige institutioner og virksomheders årlige indberetning til Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet. De 10 statslige aktieselskaber har indberettet via deres årsrapport i henhold til årsregnskabslovens § 99b. Datagrundlaget er stillet til rådighed for Rambøll af Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet.

De statslige institutioner og virksomheder har via det elektroniske indberetningssystem indberettet følgende oplysninger:

##### Boks 3-1: Indrapporterings elementer

- Køns sammensætning i bestyrelsen året før indberetningsåret: *antal mænd og kvinder*
- Køns sammensætning i bestyrelsen for indberetningsåret: *antal mænd og kvinder*
- Opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen: *antal og pct.*
- Forventet årstal for indfrielse af måltallet: *årstal*
- Virksomhedens størrelse: *under/over 50 ansatte*
- Politik for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesorganer: *ja/ nej*

Det fulde indhold af indberetningsskemaet fremgår af bilag I.

Som et supplement til indberetningen for 2017, har Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet gennemført en mindre spørgeskemaundersøgelse vedr. institutioner og virksomheders erfaringer med og oplevelser af reglerne. Det har været frivilligt at deltage i undersøgelsen. Spørgeskemaet er udsendt til alle indberetningsforpligtede statslige institutioner og virksomheder, svarende til i alt 1.197 institutioner og virksomheder. Heraf har 737 deltaget, hvilket giver en svarprocent på ca. 62 pct. I spørgeskemaundersøgelsen indgik følgende tre spørgsmål:

##### Boks 3-2: Spørgeskemaundersøgelse

- Har forpligtelsen til at opstille og afrapportere måltal resulteret i, at institutionens ledelse arbejder mere aktivt med at få en ligelig køns sammensætning i det øverste ledelsesorgan?
- Har forpligtelsen til at udarbejde politikker, hvis man har over 50 ansatte, resulteret i, at institutionens ledelse arbejder mere aktivt med at få flere kvinder ind i de øvrige ledelsesniveauer i virksomheden?
- Vurderer I generelt, at reglerne om måltal og politikker har haft en positiv betydning for køns sammensætningen i institutionens øverste ledelse?

Det fulde indhold af spørgeskemaet fremgår af bilag II.

Ud over de kvantitative data har Rambøll gennemført interviews med fem udvalgte interessenter, med det formål at afdække deres oplevelser og erfaringer med regelsættet fra 2012. Interviewguiden er vedlagt og fremgår af bilag III.

### 3.2 Evalueringens metodiske tilgang

Indeværende afsnit beskriver kort evalueringens metodiske tilgang, herunder opmærksomhedspunkter. I tabellen nedenfor præsenteres antal indberettende institutioner og virksomheder samt svarprocent for analyseperioden 2013-2016. Svarprocenten har generelt ligget på et højt niveau, svarende til omtrent 90 pct. I 2016 ses den højeste svarprocent på 96 pct. Derudover fremgår det af tabellen, at institutioner under Undervisningsministeriets ressort udgør langt hovedparten af de indberettende institutioner og virksomheder i samtlige år.

**Tablet 3-1: Overblik over antal indberettende institutioner og virksomheder samt svarprocent, 2013-2016**

	Antal indberetningsforpligtede	Antal indberetninger	Svarprocent	Antal (pct.) fra UVM*
2013	1.206	1.100	91 pct.	1.038 (94 pct.)
2014	1.179	1.117	95 pct.	1.048 (94 pct.)
2015	1.194	1.054	88 pct.	986 (94 pct.)
2016	1.197	1.144	96 pct.	1.072 (94 pct.)

Note: \*UVM er anvendt som forkortelse for Undervisningsministeriet.

Af de 1.197 forpligtede statslige institutioner og virksomheder i 2016 har 1.144 indberettet deres måltal og politikker. Fordeling af antal indberettende institutioner og virksomheder på ressortområder er vist i nedstående tabel.

**Tablet 3-2: Indberettende statslige institutioner og virksomheder, opdelt på ressortområder**

Ressortområde	Antal indberettende institutioner	Andel
Beskæftigelsesministeriet	1	0,1%
Børne- og Socialministeriet	6	0,5%
Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet	2	0,2%
Erhvervsministeriet	6	0,5%
Finansministeriet	2	0,2%
Forsvarsministeriet	2	0,2%
Justitsministeriet	1	0,1%
Kulturministeriet	3	0,3%
Miljø- og Fødevarerministeriet	2	0,2%
Transport-, Bygnings- og Boligministeriet	1	0,1%
Uddannelses- og Forskningsministeriet	39	3,4%
Udenrigsministeriet	3	0,3%
Undervisningsministeriet	1073	93,8%
Økonomi- og Indenrigsministeriet	3	0,3%
<b>I alt</b>	<b>1.144</b>	

Med 1.073 institutioner tegner Undervisningsministeriet sig for hovedparten af de indberettende institutioner, svarende til 94 pct. De øvrige 71 institutioner fordeler sig på 13 ministerier med hovedvægten på Uddannelses- og Forskningsministeriet, der har 39 institutioner, der skal indberette om måltal.

Af Tabel 3-3 fremgår det, hvordan Undervisningsministeriets institutioner fordeler sig på institutionstyper. Som det ses er hovedparten af de indberettende institutioner (tilsammen 69 pct.) *fri-skoler, private grundskoler og efterskoler*.

**Tabel 3-3: Indberettende institutioner under Undervisningsministeriet, opdelt på institutionstype**

Ressortområde	Antal indberettende institutioner	Andel
Efterskoler	232	21,6%
Erhvervsskoler m.v.	84	7,8%
Frie fagskoler	10	0,9%
Friskoler og private grundskoler	509	47,4%
Gymnasier og HF-kurser	129	12,0%
Produktionsskoler	80	7,5%
Voksenuddannelsescentre	24	2,2%
Andet	5	05%
<b>I alt</b>	<b>1.073</b>	

På baggrund af fordelingen af indberettende institutioner på ressortområder præsenteres resultaterne både samlet set og særskilt for Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder.

Ud over de statslige institutioner og virksomheder indgår de statslige aktieselskaber også i evalueringen. Disse skal ikke indberette måltal og politikker via det elektroniske indberetningssystem, som det er tilfældet med de statslige institutioner og virksomheder. Data for de statslige aktieselskaber er stillet til rådighed af Erhvervsstyrelsen for Ligestillingsafdelingen. Resultater for de statslige aktieselskaber behandles separat i analysen.

Med hensyn til fortolkning af resultater er det væsentligt at fremhæve to centrale begreber, der relaterer sig til kønssammensætning:

- **Ligelig kønssammensætning:** Såfremt hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct.
- **Afbalanceret kønssammensætning:** Såfremt hvert køn er repræsenteret med minimum 33 pct.

Der er foretaget en række mindre justeringer i opgørelsesmetoden sammenlignet med de tidligere offentliggjorte rapporter om måltal og politikker, hvilket slår ud i mindre afvigelser i resultaterne.

Disse omtales herunder:

- Evalueringen tager udgangspunkt i de aktuelle indberetninger for de enkelte år frem for at tage udgangspunkt i bagudrettede tal. Dette giver et mere præcist situationsbillede.
- I forbindelse med indberetningen har nogle institutioner/virksomheder kun angivet måltallet som antal og ikke som andel. De tidligere offentliggjorte rapporter om måltal og politikker har taget udgangspunkt i den oplyste andel og har dermed ikke medtaget de institutioner/virksomheder, der kun har oplyst antal. Dette er justeret i indeværende evalueringen, hvor det opstillede måltal er beregnet som en andel med udgangspunkt i det oplyste antal.

Som en sidste bemærkning skal det nævnes, at oplysninger om virksomhedsstørrelse (under/over 50 ansatte) ikke er tilgængelige for 2012 og 2013. Konsekvensen heraf er, at ikke alle resultater kan sammenlignes med 2012- og 2013-tal.

## 4. UDVIKLINGEN I KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDERS BESTYRELSE

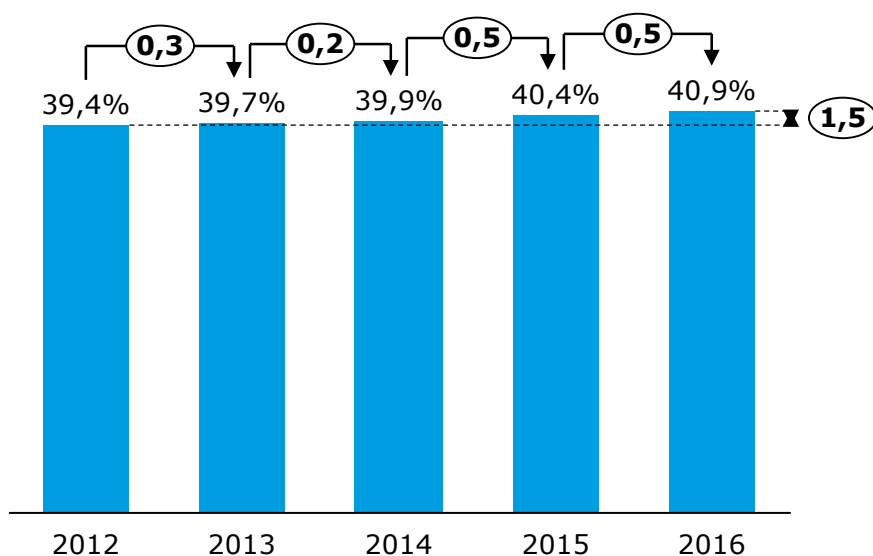
Kapitel 4 har til formål at give status på udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser. Indledningsvis beskrives den generelle udvikling i kønssammensætning i perioden 2012-2016. Herefter præsenteres resultaterne på et mere detaljeret niveau, hvor udviklingen er opdelt på 10-procentintervaller. Desuden præsenteres resultaterne opdelt på virksomhedsstørrelse med henholdsvis under 50 ansatte eller mindst 50 ansatte. Afslutningsvis præsenteres resultaterne for de statslige aktieselskaber.

### 4.1 Beskrivelse af udviklingen i kønssammensætningen 2012-2016

Indeværende afsnit præsenterer den generelle udvikling i kønsfordelingen. Som nævnt i afsnit 3.2 udgør enheder under Undervisningsministeriet langt størstedelen af de indberettende enheder, hvorfor resultaterne både præsenteres samlet set og opdelt på Undervisningsministeriet og øvrige ressortområder.

Allerede før reglerne trådte i kraft i april 2013 var der stort set en ligelig kønssammensætning i bestyrelser i statslige institutioner og virksomheder. Det fremgår af Figur 4-2, der viser den gennemsnitlige kønssammensætning i bestyrelserne fra 2012 til 2016. Ligelig kønssammensætning kan observeres i hele perioden, hvor den kvindelige andel i gennemsnittet ligger på omkring 40 pct. Den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelser er steget med 1,5 pct. point fra 2012 til 2016<sup>3</sup>. Således fremgår det, at andelen af kvinder er steget fra ca. 39,4 pct. i år 2012 til 40,9 pct. i år 2016.

Figur 4-1: Udvikling i den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelserne, alle ressortområder



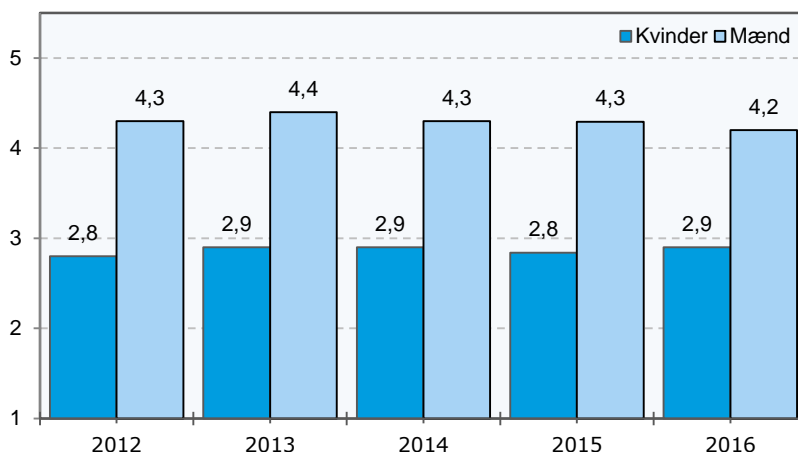
Note: Udviklingen i figuren er angivet i pct. point.

Note: 2012: n=1.073, 2013: n=1.100, 2014: n=1.117, 2015: n=1.054, 2016: n=1.143

Figur 4-2 viser udviklingen i det gennemsnitlige antal mænd og kvinder i bestyrelsen i perioden 2012-2016. Det gennemsnitlige antal mænd og kvinder har ligget nogenlunde konstant i perioden. I 2012 var der i gennemsnit ca. 2,8 kvinder og ca. 4,3 mænd. I 2016 var der lidt flere kvinder, nemlig ca. 2,9 kvinder og lidt færre mænd, 4,2 mænd.

<sup>3</sup> I de tidligere opgørelser indgår virksomheder med 0 kvinder og 0 mænd i bestyrelsen med en 50-50 fordeling. Dette er justeret i år, således at institutioner/virksomheder med ingen bestyrelsesmedlemmer ikke indgår i opgørelsen af resultater. Det drejer sig om et lille antal virksomheder på omkring 22.

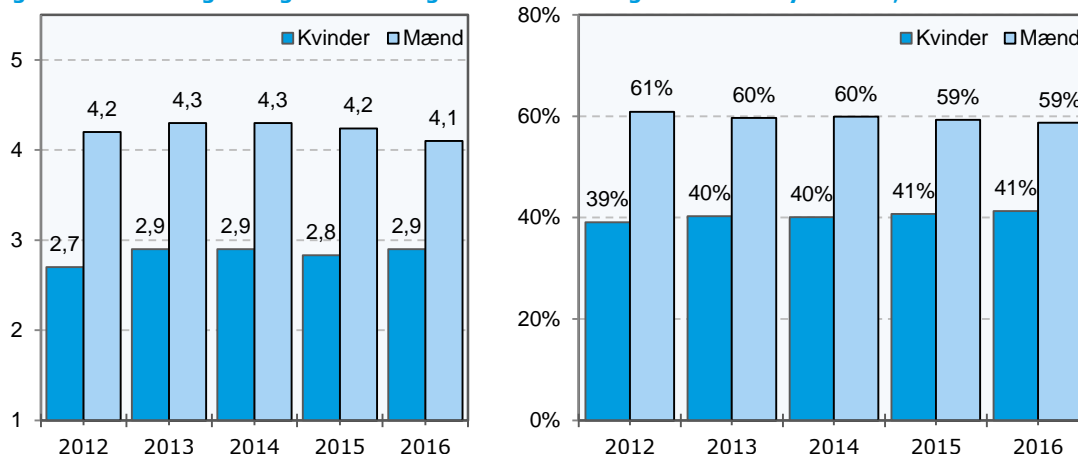
**Figur 4-2: Udvikling i det gennemsnitlige antal kvinder og mænd i bestyrelserne, alle ressortområder**



Note: 2012: n=1.073, 2013: n=1.100, 2014: n=1.117, 2015: n=1.054, 2016: n=1.143

Opdelingen af de samlede resultater på Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder viser endvidere, at det samlede billede beskrevet ovenfor er stærkt præget af udviklingen i Undervisningsministeriet, jf. Figur 4-3. Det gennemsnitlige antal kvinder i bestyrelserne er steget fra ca. 2,7 kvinder i 2012 til ca. 2,9 kvinder i 2016. Blandt mænd er det gennemsnitlige antal faldet fra ca. 4,2 mænd i 2012 til ca. 4,1 mænd i 2016.

**Figur 4-3: Udvikling i det gennemsnitlige antal kvinder og mænd i bestyrelserne, UVM**

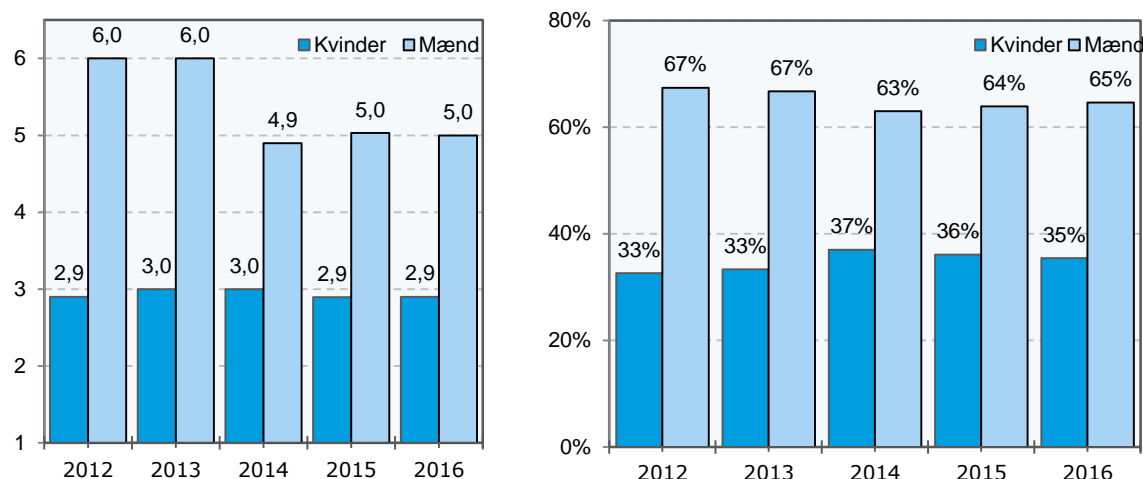


Note: 2012: n=1.012, 2013: n=1.038, 2014: n=1.048, 2015: n=986, 2016: n=1.072

Blandt de indberettende institutioner/virksomheder på de øvrige ressortområder er kønssammensætningen i bestyrelser mere ulig fordelt. I 2012 er der i gennemsnit 2,9 kvinder og 6,0 mænd i bestyrelserne. Det gennemsnitlige antal kvinder forbliver relativt konstant i perioden, og ligger tilnærmelsesvis på niveau med Undervisningsministeriets tal.

Der er noget større forskelle på antal mænd på tværs af Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder. Således var der i gennemsnit 6,0 mænd i 2012 på de øvrige ressortområder, mens bestyrelserne i Undervisningsministeriets institutioner/virksomheder i gennemsnittet bestod af 4,2 mænd. Forskellen er blevet mere udlignet over tid, men der er dog fortsat flere mænd i bestyrelserne på de øvrige ressortområder end for Undervisningsministeriet. Det skal bemærkes, at de øvrige ressortområder kun omfatter ca. 70 institutioner.

**Figur 4-4: Udvikling i det gennemsnitlige antal kvinder og mænd i bestyrelserne, øvrige ressortområder**



Note: 2012: n=61, 2013: n=62, 2014: n=69, 2015: n=68, 2016: n=71

#### 4.2 Analyse af udviklingen i kønssammensætningen opdelt på 10-procentintervaller

Det gennemsnitlige antal kvinder og mænd i statslige bestyrelser, som er beskrevet i afsnit 4.1 ovenfor, indfanger ikke de variationer i kønssammensætningen, der forekommer mellem de enkelte institutioner. I dette afsnit nuanceres kønssammensætningen ved at opdele institutionernes kønssammensætning i 10-procentintervaller.

Figur 4-5 viser institutionernes andel af kvinder i bestyrelser over tid opdelt på 10-procentintervaller. Således angiver figuren, hvor stor en andel af institutionerne/ virksomhederne som eksempelvis har 20-29 pct. kvinder i bestyrelsen i et pågældende år, samt hvordan udviklingen har været siden 2012.

Som det fremgår af figuren, dækker det gennemsnitlige resultat over en stor spredning. Der er således bestyrelser, hvor kvinderne udgør 0-9 pct., men også bestyrelser hvor kvinderne udgør 91-100 pct., om end det er et meget begrænset antal. Lidt over halvdelen af de statslige institutioner/virksomheder (51 pct.) svarende til 583 institutioner/virksomheder lever op til kravet om en ligelig kønssammensætning. Sammenlignet med 50 pct. i 2015 er der tale om en lille stigning på 1 pct. point.

Derudover fremgår det for 2016, at den ulige kønssammensætning blandt ca. 40 pct. af de statslige institutioner skyldes en underrepræsentation af kvinder, mens den for ca. 10 pct. skyldes en underrepræsentation af mænd. Hovedparten af de indberettende statslige institutioner, der har en underrepræsentation af mænd er uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriets ressort. Der kan iagttages samme tendens for de foregående år.

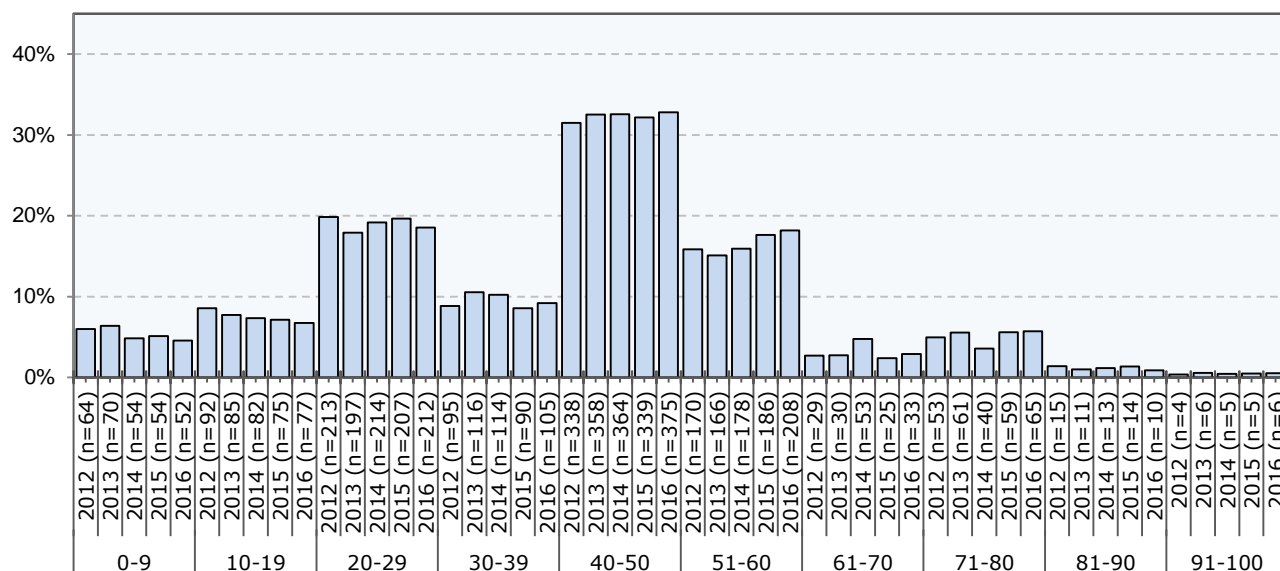
Af figuren fremgår det ligeledes, at en forholdsvis stor andel af institutioner/ virksomheder har en andel kvinder på mellem 20-39 pct. Dette er gældende med begrænsede forskelle for hele perioden 2012 til 2016.

Hvad angår opdeling af resultater på Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder, har Undervisningsministeriet flest institutioner med en høj andel kvinder i bestyrelser. De ovenover omtalte konklusioner gælder derfor også for Undervisningsministeriet.

For de øvrige ressortområder ses der samlet set en stigning i andelen af virksomheder med en ligelig kønssammensætning på 2 pct. point fra 2015 til 2016. I 2016 ses der et lille fald i andelen af institutioner/ virksomheder, der har 40-50 pct. kvinder i bestyrelser sammenlignet med de andre år. Omvendt stiger andelen af virksomheder med 51-60 pct. kvinder i bestyrelser.

For en detaljeret overblik over fordelingen på 10-procentintervaller for hhv. Undervisningsministeriet og øvrige ressortområder, henvises til bilag IV.

**Figur 4-5: Kvindelig andel i bestyrelser, alle ressortområder, angivet i 10-procentintervaller**



Note: 2012: n=1.073, 2013: n=1.100, 2014: n=1.117, 2015: n=1.054, 2016: n=1.143

Ligestillingsafdelingen har ovenfor og i de årlige rapporter om måltal og politikker på statens område anvendt metoden med at "runde op" til 40 pct. i forbindelse med beregningerne af de statslige institutioner og virksomheders kønssammensætning i bestyrelserne. Det betyder, at i tilfælde med fire bestyrelsesmedlemmer er det først regnet for en ligelig kønssammensætning, når der er to af hvert køn.

Erhvervsstyrelsen har i 2016 opdateret/præciseret deres vejledning over for de private virksomheder ift., hvornår der kan siges at foreligge en såkaldt ligelig kønsfordeling. Således skal virksomhederne fra 2016 blot have den procentsats, der er tættest på 40 pct. uden at overskride de 40 pct. for at opfylde lovens krav om en ligelig kønssammensætning.

Anvendes Erhvervsstyrelsens opgørelsesmetode tilnærmelsesvis, skal intervallerne 30-39 pct. og 61-70 pct. medregnes som værende ligelig kønssammensætning. Med denne opgørelsesmetode lever 61-64 pct. af de statslige institutioner/ virksomheder op til kravet om en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen i perioden 2013-2016. For 2016 drejer det sig om 63 pct.

#### 4.3 Analyse af udvikling i kønssammensætning opdelt på virksomhedsstørrelse

Dette afsnit har til formål at belyse, hvorvidt kønssammensætningen varierer på tværs af virksomhedsstørrelse. Analysen baserer sig på perioden 2014-2016, da det i 2012 og 2013 ikke var oplyst, hvorvidt institutionen/virksomheden havde under 50 eller mindst 50 ansatte. Alle statslige institutioner og virksomheder med mindst 50 ansatte skal ifølge ligestillingslovens § 11, stk. 4, udarbejde en politik for at fremme en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

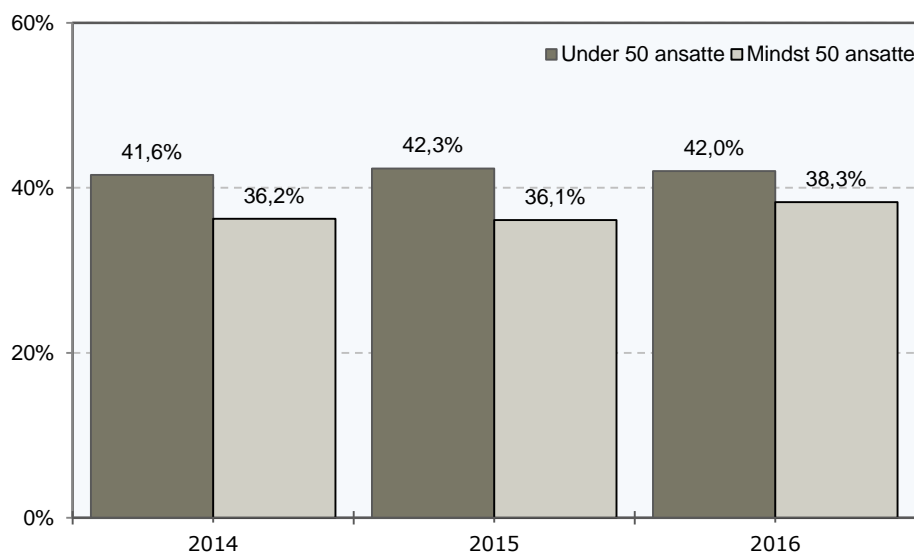
Figur 4-6 viser den gennemsnitlige andel kvinder i institutionerne/virksomheders bestyrelser opdelt på virksomhedsstørrelse. Som tidligere nævnt betragtes kønssammensætningen som ligelig, hvis hvert køn er repræsenteret med en andel på minimum 40 pct. Omvendt betragtes kønssammensætningen som afbalanceret, hvis hvert køn er repræsenteret med minimum 33 pct.

Alle statslige institutioner og virksomheder har i gennemsnittet enten en ligelig eller afbalanceret kønssammensætning, med en tendens til at de større statslige institutioner og virksomheder med mindst 50 ansatte placerer sig tættere på en afbalanceret kønssammensætning. Som det frem-



går af figuren, har de mindre virksomheder med under 50 ansatte omvendt en højere andel kvinder i deres bestyrelse. Andelen har stort set ligget uændret på omkring 42 pct. over alle år. Blandt de større virksomheder stiger den gennemsnitlige andel med ca. 2 pct. point fra 2014 til 2016. Forskellen mellem de mindre og større virksomheder ligger på ca. 6 pct. point i 2014 og 2015, mens den er ca. 4 pct. point i 2016.

**Figur 4-6: Kønssammensætning i bestyrelser, kvindelig andel, alle ressortområder**



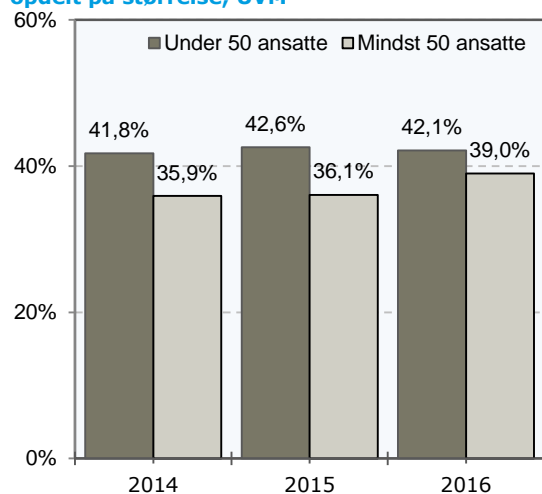
Note: Under 50 ansatte - 2014: n=758, 2015: n=701, 2016: n=779; Mindst 50 ansatte - 2014: n=348, 2015: n=331, 2016: n=355

I det følgende opdeles den samlede udvikling på tværs af virksomhedsstørrelse yderligere på ressortområder, og der ses nærmere på Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder. Generelt ses en positiv udvikling over tid mod en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser både for Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder samt for institutioner og virksomheder under de øvrige ressortområder.

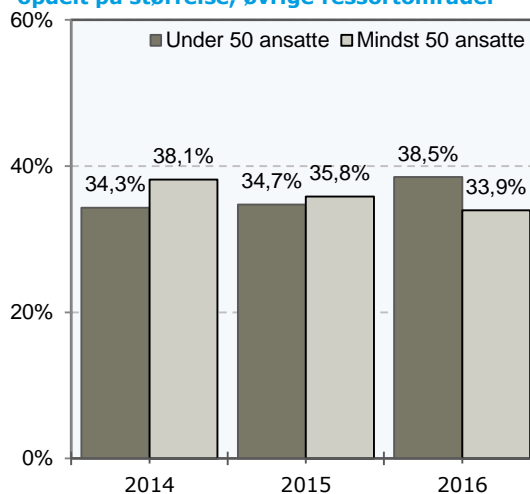
Udviklingen i institutioner under Undervisningsministeriet følger generelt den samlede gennemsnitlige udvikling, som blev omtalt ovenfor. Blandt de større institutioner ser vi en stigning i andelen af kvinder på ca. 3 pct. point fra 2014 til 2016. Den gennemsnitlige andel kvinder stiger således fra ca. 36 pct. i 2014 til ca. 39 pct. i 2016. Det fremgår af figur 4-7. Blandt institutioner med under 50 ansatte er der en ligelig kønssammensætning over tid, hvor andelen af kvinder ligger omkring 42 pct.

For øvrige ressortområder ser udviklingen i kønssammensætningen blandt mindre og større institutioner/virksomheder anderledes ud. Blandt institutioner og virksomheder med under 50 ansatte stiger andelen af kvinder med ca. 4 pct. point fra 2014 til 2016. Det fremgår af Figur 4-7. Omvendt ses der et fald på omkring ca. 4 pct. point i andelen af kvinder i bestyrelser i de større virksomheder, hvor andelen falder fra ca. 38 pct. i 2014 til ca. 34 pct. i 2016. Det skal bemærkes, at den beskrevne udvikling for institutioner og virksomheder under øvrige ressortområder vedrører en forholdsvis lille gruppe institutioner og virksomheder.

**Figur 4-7: Kvindelig andel i bestyrelser, opdelt på størrelse, UVM**



**Figur 4-8: Kvindelig andel i bestyrelser, opdelt på størrelse, øvrige ressortområder**



Note: *UVM: Under 50 ansatte - 2014: n=738, 2015: n=683, 2016: n=759; Mindst 50 ansatte - 2014: n=300, 2015: n=284, 2016: n=306; Øvrige ressortområder: Under 50 ansatte - 2014: n=20, 2015: n=20, 2016: n=21; Mindst 50 ansatte - 2014: n=48, 2015: n=46, 2016: n=49*

#### 4.4 Særskilt om ligelig kønsfordeling i bestyrelser i statslige aktieselskaber

De statslige aktieselskaber skal ikke indberette måltal og politikker via det elektroniske indberetningsystem. Deres indberetning af måltal og politikker foretages i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Indeværende afsnit belyser kønsfordelingen i de statslige aktieselskaber. I beskrivelsen indgår i alt 10 statslige aktieselskaber, som svarer til den opgørelse, der er modtaget fra Erhvervsstyrelsen. Der er taget udgangspunkt i aktieselskabernes årsrapporter for 2016. Den indrapporterede kønssammensætning for 2016 fremgår af Tabel 4-1.

Det gennemsnitlige antal kvinder i bestyrelsen i de 10 statslige aktieselskaber er 1,6 kvinder, svarende til ca. 31 pct. Mænd udgør de resterende ca. 69 pct. i gennemsnit, som dækker over et gennemsnitligt antal mænd på 3,2 mænd.

**Tabel 4-1: Kønssammensætning i de statslige aktieselskaber, 2016**

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Bornholmstrafikken Holding A/S	1	33%	2	67%
Dansk Jagtforsikring A/S	0	0%	3	100%
Danske Spil A/S	2	50%	2	50%
Det Danske Klasselotteri A/S	2	50%	2	50%
DONG Energy A/S	3	38%	5	63%
Statens Ejendomssalg A/S	2	40%	3	60%
Statens og Kommunernes Indkøbsservice A/S	0	0%	3	100%
Sund og Bælt Holding A/S	2	33%	4	67%
TV2/Danmark A/S	3	50%	3	50%
Vestjysk Bank A/S	1	17%	5	83%
<b>Gennemsnit</b>	<b>1,6</b>	<b>31,1%</b>	<b>3,2</b>	<b>68,9%</b>

Kilde: Aktieselskabernes årsrapporter for 2016.

7 ud af 10 aktieselskaber lever op til reglerne om en ligelig kønssammensætningen i bestyrelsen. Omvendt betyder det, at tre aktieselskaber ikke har en ligelig kønssammensætning og er dermed

forpligtet til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn. Blandt disse har to opstillet måltal på hhv. 40 og 30 pct.

5 ud af 10 aktieselskaber har mindst 50 ansatte og er forpligtet til at udarbejde en politik for det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Alle 5 angiver, at de har en politik. Et aktieselskab har mindst 50 ansatte og er ikke forpligtet til at have en politik, da de i forvejen har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

## 5. UDVIKLINGEN I EFTERLEVELSE AF REGLERNE OM MÅLTAL OM LIGELIG KØNSFORDELING

Ifølge ligestillingslovens § 11 er alle statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelser, forpligtet til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn. Dette kapitel ser nærmere på udviklingen i efterlevelse af regler om måltal.

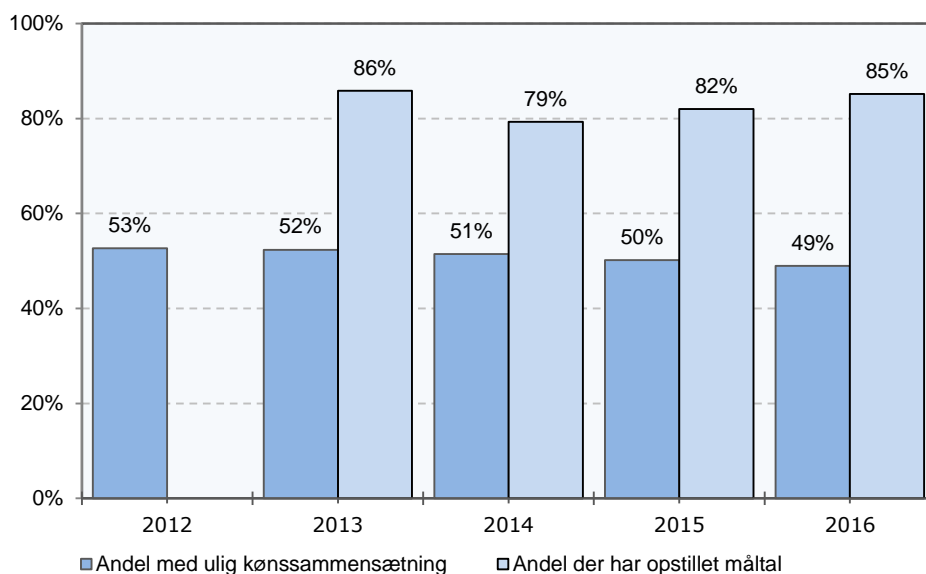
### 5.1 Generel udvikling i måltal fra 2013-2016

Andelen af statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en ligelig kønssammensætning, og som dermed er forpligtet til at opstille måltal, har været faldende i perioden 2013-2016, fra 52 pct. i 2013 til 49 pct. i 2016. Det fremgår af figur 5-1.

Ses der på hvor stor en andel af de forpligtede statslige institutioner og virksomheder, der har sat måltal, kan det konstateres, at tallet er svingende i perioden 2013-2016. Fra 2013 til 2014 ses et fald i andelen af de forpligtede institutioner/virksomheder, der har opstillet et måltal fra 86 pct. til 79 pct., jf. Figur 5-1.

Derefter vender udviklingen og andelen af statslige institutioner/ virksomheder, der opstiller måltal stiger støt frem til 2016. Således har 85 pct. af de forpligtede institutioner/virksomheder opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i 2016. Omvendt peger analysen på, at antallet af forpligtede institutioner/virksomheder, der ikke har opstillet måltal for det underrepræsenterede køn, er faldet fra ca. 21 pct. i 2014 til 15 pct. i 2016, svarende til ca. 6 pct.point.

**Figur 5-1: Andel statslige institutioner uden en ligelig kønssammensætning, der har opstillet måltal**



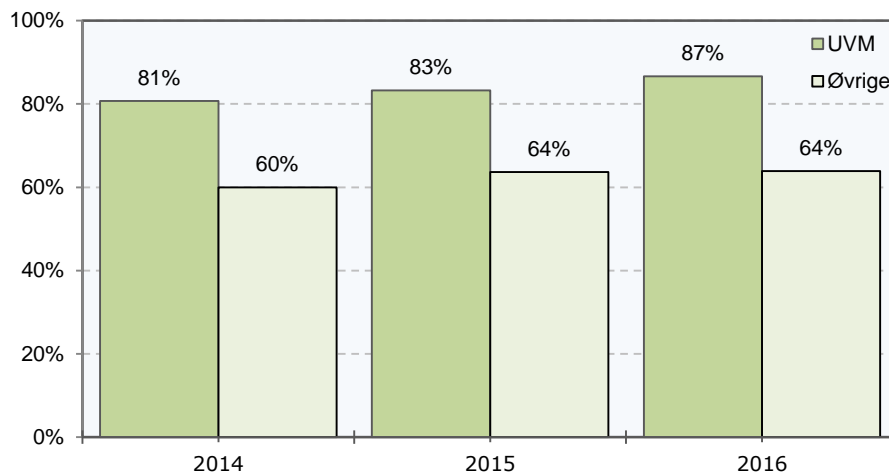
Note: 2012: n=565, 2013: n=576, 2014: n=575, 2015: n=529, 2016: n=560

Ses der nærmere på gruppen af de forpligtede institutioner/virksomheder, der ikke har opstillet måltal for det underrepræsenterede køn, udgør Undervisningsministeriets enheder størstedelen. Opdeles de samlede resultater for andelen af de forpligtede institutioner/virksomheder under Undervisningsministeriet og de øvrige ressortområder, observeres store forskelle på tværs af disse to.

For det første fremgår det, at andelen af de forpligtede institutioner/virksomheder under Undervisningsministeriet som har opstillet måltal i perioden 2013-2016 generelt ligger på et højere niveau. Omvendt er det en betydelig lavere andel institutioner/virksomheder fra øvrige ressortområder, der har opstillet måltal. Det gælder eksempelvis kun ca. 64 pct. af institutionerne fra andre ressortområder i 2016 mod ca. 87 pct. af institutionerne under Undervisningsministeriet.

For det andet har andelen af institutioner/virksomheder, der har opstillet måltal, været støt stigende for Undervisningsministeriets ressort i den betragtede periode. For andre ressortområder ses en stigning fra 2014 til 2015, hvorefter udviklingen er uændret fra 2015 til 2016.

**Figur 5-2: Andel forpligtede institutioner/virksomheder, der har opstillet måltal, opdelt på ressortområder**



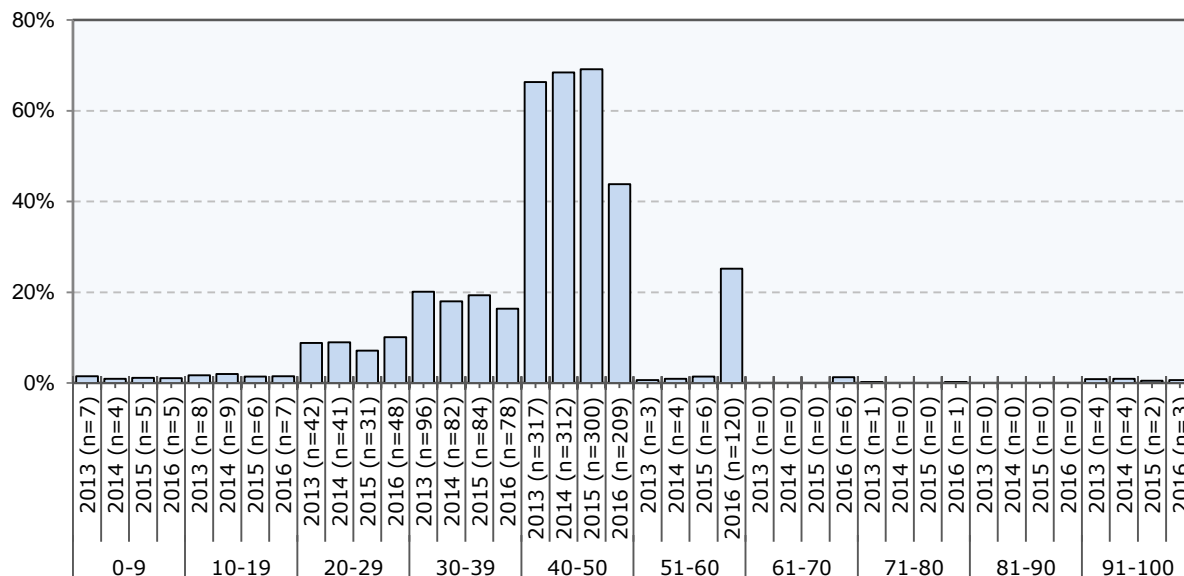
Note: *UVM*: 2014: n=432, 2015: n=413, 2016: n=454; *Øvrige ressortområder*: 2014: n=24, 2015: n=21, 2016: n=23

## 5.2 Analyse af spredning i institutioner/virksomheders opstillede måltal

Langt størstedelen af de statslige institutioner og virksomheder opstiller et måltal i intervallet 40-50 pct. Det gælder hele perioden 2013-2016. Dette fremgår af figuren nedenfor. I 2016 er der en højere andel af institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i interval 51-60 pct. end i de foregående år. Tilsvarende ses et fald i andelen af virksomheder, der opstiller måltal mellem 40 og 50 pct. Således har 209 institutioner/virksomheder i 2016, svarende til 44 pct., sat måltal for det underrepræsenterede køn i intervallet 40-50 pct. I 2014 og 2015 var der omkring hhv. 68 pct. og 69 pct. af institutionerne/virksomhederne, der opstillede måltal i intervallet 40-50 pct. Omvendt ses det, at en forholdsvis stor andel, ca. 25 pct. (i 2016), har sat måltallet i intervallet 51-60 pct. Dette er en betydelig stigning sammenlignet med de forudgående år (hvor andelen i intervallet 51-60 kun lå på omkring ca. 1 pct. i hhv. 2014 og 2015).

Det næst hyppigste måltal som institutioner/ virksomheder fastsætter, ligger mellem 30-39 pct.

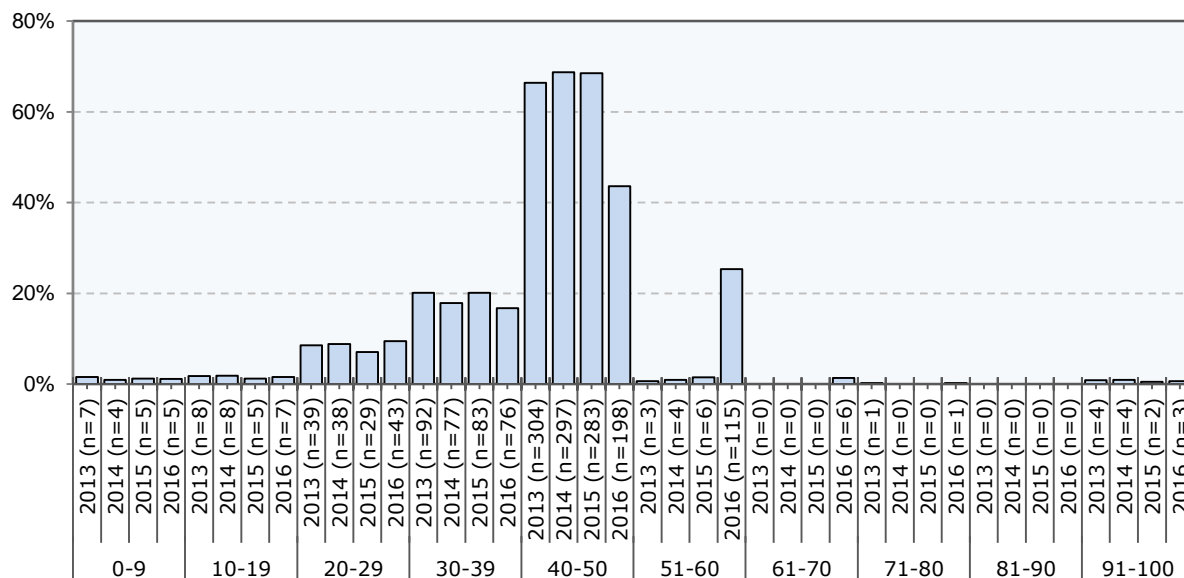
**Figur 5-3: Fordeling af opstillede måltal for det underrepræsenterede køn, alle ressortområder**



Note: 2013: n=478, 2014: n=456, 2015: n=434, 2016: n=477

Blandt institutioner under Undervisningsministeriets ressortområde observeres tilsvarende konklusioner, som for ressortområderne samlet set. De opstillede måltal fordeler sig ligeledes på tværs af alle intervaller, og der er institutioner og virksomheder, der opstiller måltal i yderkanterne, om end det drejer sig om et begrænset antal. Heri adskiller de sig fra de øvrige ressortområder, hvor måltal primært er fokuseret omkring midten. Det fremgår af figur 5-4 og figur 5-5 nedenfor.

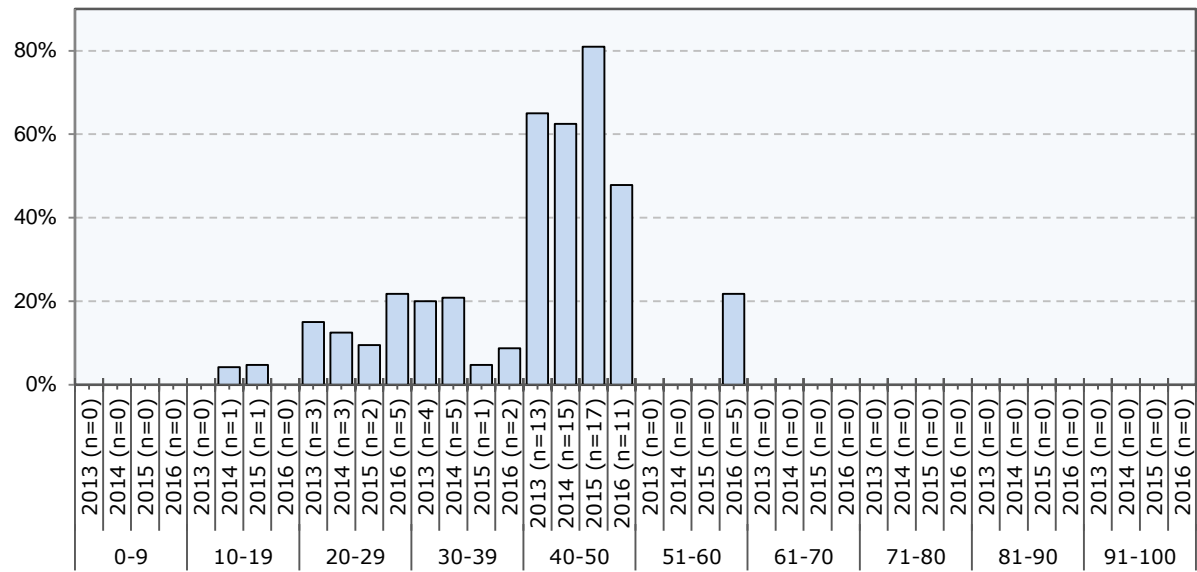
**Figur 5-4: Fordeling af opstillede måltal for det underrepræsenterede køn, UVM**



Note: 2013: n=458, 2014: n=432, 2015: n=413, 2016: n=454

For de øvrige ressortområder fremgår det også, at langt størstedelen af institutionerne/virksomhederne har opstillet et måltal, der ligger mellem 40 og 50 pct. i perioden 2013-2016. For 2016 ses endvidere en stigning i antallet af institutioner/virksomheder med måltal i intervallet 51-60 pct. Det skal bemærkes, at der er tale om en lille gruppe på 5 institutioner /virksomheder.

**Figur 5-5: Fordeling af opstillede måltal for det underrepræsenterede køn, øvrige ressortområder**



Note: 2013: n=20, 2014: n=24, 2015: n=21, 2016: n=23

## 6. UDVIKLINGEN I EFTERLEVELSE AF REGLER OM POLITIKKER OM LIGELIG KØNSFORDELING I DE ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

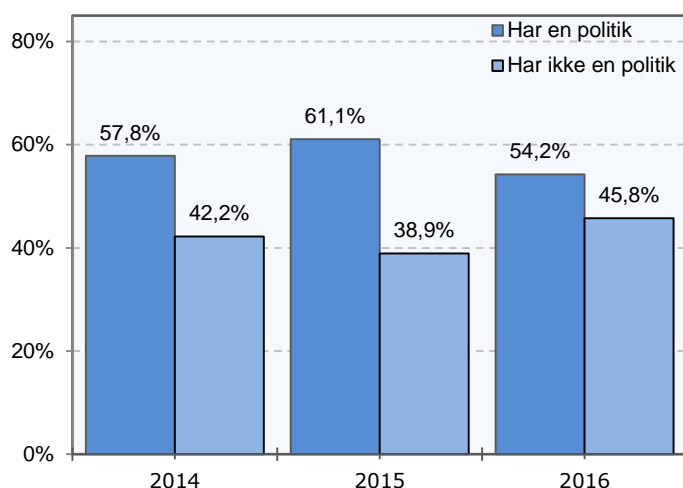
Ifølge ligestillingslovens § 11 skal alle statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer. Dette kapitel beskriver udviklingen i efterlevelse af reglerne om udarbejdelse af politikker.

### 6.1 Analyse af udviklingen i efterlevelse af reglerne om politikker vedr. ligelig kønsfordeling

Ser vi på udviklingen i perioden 2014-2016, kan der ikke drages entydige konklusioner med hensyn til udviklingen i efterlevelse af reglerne om udarbejdelse af politikker. Figur 6-1 indeholder en oversigt over, hvor stor en andel forpligtede institutioner/virksomheder, der har udarbejdet en politik for det underrepræsenterede køn i perioden 2014-2016. År 2013 fremgår ikke af figuren, da det for 2013 ikke er muligt at identificere, hvor mange institutioner/virksomheder der har været forpligtet til at udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn. Dette skyldes manglende oplysning om virksomhedsstørrelse, dvs. om virksomheden har under 50 eller mindst 50 ansatte.<sup>4</sup>

Som det fremgår af Figur 6-1, er der fra 2014 til 2015 en positiv udvikling i forhold til andelen af de forpligtede institutioner/virksomheder, der har udarbejdet en politik for ligelig kønssammensætning. Således er der ca. 3 pct. point flere institutioner/virksomheder, der har udarbejdet en politik. Omvendt ser vi et fald på 7 pct. point fra 2015 til 2016. I 2015 er der ca. 61 pct. af de forpligtede virksomheder, der har udarbejdet en politik for ligelig kønssammensætning. I 2016 er den tilsvarende andel ca. 54 pct., hvilket svarer til et fald på omkring 7 pct. point.

**Figur 6-1: Udvikling i efterlevelse af reglerne om politikker, alle områder, 2014-2016**



Note: 2014: n=256, 2015: n=275, 2016: n=271

<sup>4</sup> I 2013 har 276 ud af 1.101 institutioner/virksomheder angivet, at de har udarbejdet en politik for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. Heraf er 91 pct. enheder under Undervisningsministeriet, mens de resterende 9 pct. er fra de øvrige ressortområder. I årsrapporten for 2013 vurderes det, at ca. 60-70 pct. af de 1101 indberettende institutioner/virksomheder har under 50 ansatte og dermed ikke er forpligtede til at udarbejde en politik for kønssammensætningen.

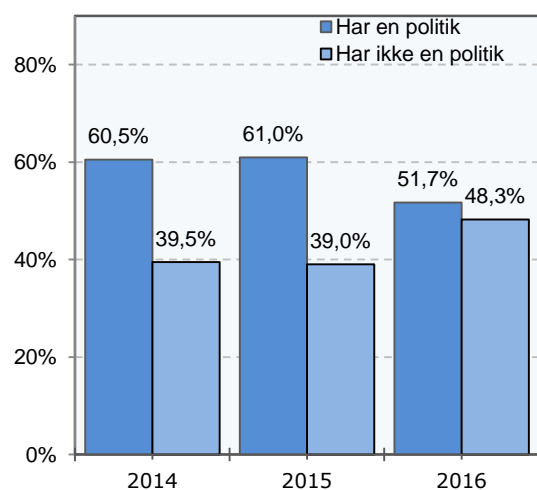
I 2016 angiver 355 institutioner/virksomheder, at de har mindst 50 ansatte. Blandt disse har 84 angivet i friteksten, at de i forvejen har en ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer. Derved er 271 institutioner/virksomheder i 2016 forpligtet til at udarbejde politikker. For lignende oplysninger vedr. 2014 og 2015 henvises til hovedrapporterne om måltal og politikker for de pågældende år.



Opdeles de samlede resultater på Undervisningsministeriet og øvrige ressortområder, ses følgende tendenser. Blandt Undervisningsministeriets institutioner har andelen, der har udarbejdet en politik været svingende i perioden 2014-2016. Omvendt ser vi en stigning i andelen af forpligtede institutioner/ virksomheder fra øvrige ressortområder, der har udarbejdet en politik.

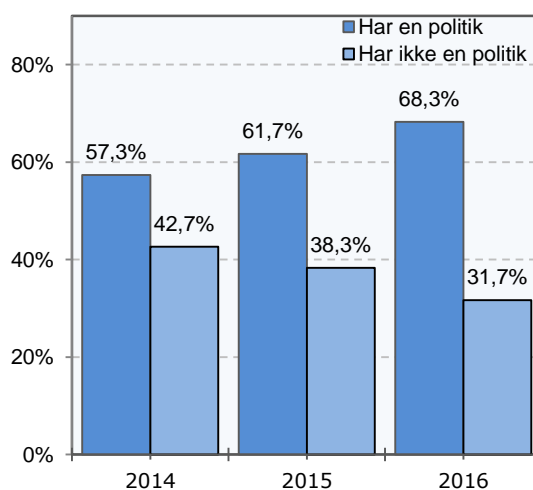
Af Figur 6-2 fremgår det, at andelen af institutioner/virksomheder under Undervisningsministeriet, der har udarbejdet en politik for ligelig kønssammensætning, falder fra ca. 61 pct. i 2015 til ca. 52 pct. i 2016. I 2016 er der tilnærmelsesvis lige mange institutioner/virksomheder, der har udarbejdet en politik, og der ikke har udarbejdet en politik. Blandt de øvrige ressortområder har andelen af institutioner/virksomheder, der har udarbejdet en politik, været stigende fra 2014 til 2016, hvor den største stigning har været fra 2015 til 2016. I denne periode er der således tale om en stigning på ca. 7 pct.point.

**Figur 6-2: Udvikling i efterlevelse af reglerne om politikker, UVM, 2014-2016**



Note: 2014: n=218, 2015: n=228, 2016: n=230

**Figur 6-3: Udvikling i efterlevelse af reglerne om politikker, øvrige, 2014-2016**



Note: 2014: n=38, 2015: n=47, 2016: n=41

## 7. VURDERING AF ORDNINGEN VEDR. REGLER OM LIGELIG KØNSFORDELING OG PERSPEKTIVERING

I dette kapitel præsenteres de statslige institutioner og virksomheders vurderinger af og erfaringer med de regler, der trådte i kraft i 2013. Indledningsvis beskrives resultater fra et mindre spørgeskema, som er gennemført blandt de indberetningsforpligtede institutioner/virksomheder i 2016 (udsendt af Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet). Herefter sammenfattes de centrale pointer fra kvalitative interviews, der er gennemført med 5 statslige institutioner med henblik på at belyse deres oplevelser og erfaringer med reglerne.

### 7.1 Statslige institutioner og virksomheders egne vurderinger af arbejdet med ordningen

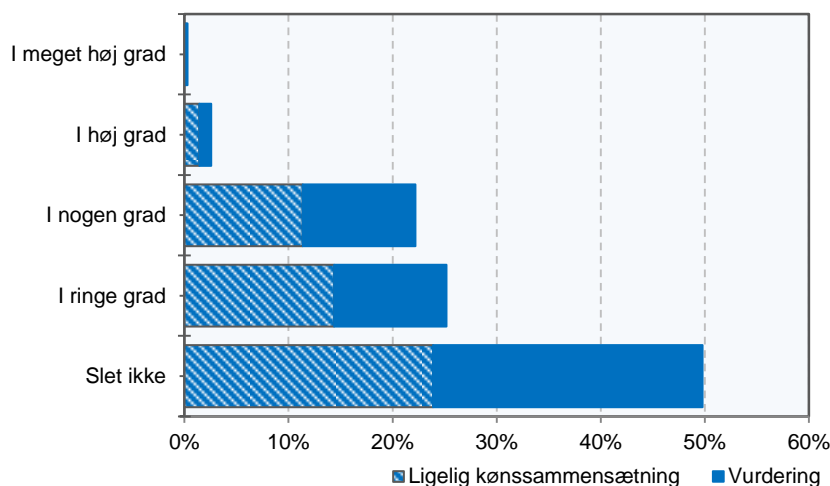
Som et supplement til det elektroniske indberetningsskema i 2016 har de statslige institutioner og virksomheder haft mulighed for at besvare et mindre spørgeskema. Formålet med spørgeskemaet har været at afdække institutionerne/virksomhedernes overordnede erfaringer med og oplevelser af de nye regler. Det var frivilligt at besvare spørgeskemaet. Ud af de 1.144 indberettede institutioner/virksomheder har 737 svaret, hvilket giver en svarprocent på ca. 65 pct.

Institutionerne/virksomhederne er blevet bedt om at vurdere, hvorvidt reglerne om måltal og politikker generelt har haft en positiv betydning for kønssammensætningen i institutionen/ virksomhedens øverste ledelse. Overordnet set angiver hovedparten af institutioner/virksomhederne, at reglerne kun i begrænset omfang har haft en positiv betydning. Således svarer ca. 50 pct. "slet ikke", mens 25 pct. svarer "i ringe grad".

Der ses umiddelbart tre mulige forklaringer herpå.

- For det første kan det indikere, at institutionerne/virksomhederne i forvejen har arbejdet aktivt for at få en ligelig kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan.
- For det andet kunne det være et udtryk for, at disse institutioner/virksomheder i forvejen har en ligelig kønssammensætning. I nedstående figur er andelen, der i forvejen har en ligelig kønssammensætning, skraveret. Eksempelvis har 50 pct. svaret, at reglerne slet ikke har haft positiv betydning for kønssammensætningen i bestyrelsen, jf. figur 7-1. Blandt disse har 48 pct. allerede en ligelig kønssammensætning.
- For det tredje kan det skyldes, at institutionerne/virksomhederne ikke anser det for værende centralt, da kompetencerne eksempelvis kan vægtes højere end køn.

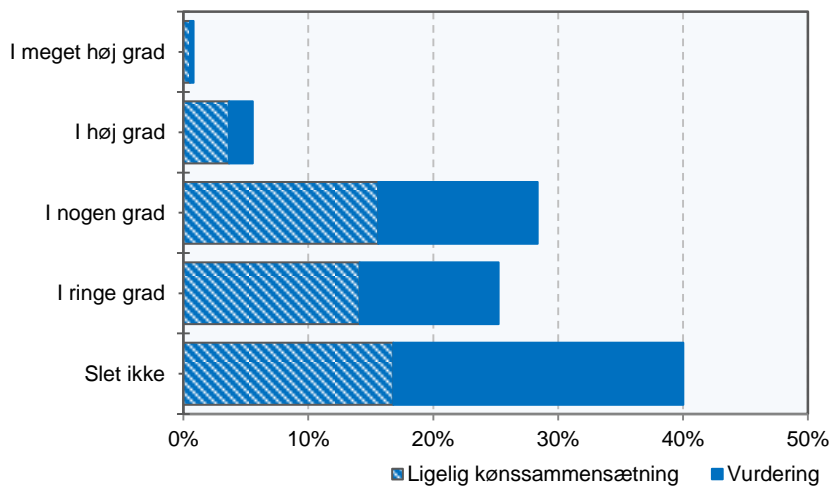
**Figur 7-1: Vurderer I generelt, at reglerne om måltal og politikker har haft en positiv betydning for kønssammensætningen i institutionens øverste ledelse?**



Note: I figuren indgår 703 besvarelser.

Ses der mere specifikt på institutionerne/virksomhedernes vurdering af reglen om at opstille måltal, svarer en overvægt af disse (65 pct.), at forpligtigelsen "i ringe grad" eller "slet ikke" har resulteret i, at de arbejder mere aktivt med at få en ligelig kønsfordeling i deres bestyrelse. Blandt dem der har angivet "slet ikke" har 42 pct. i forvejen en ligelig kønssammensætning. Det fremgår af figur 7-2.

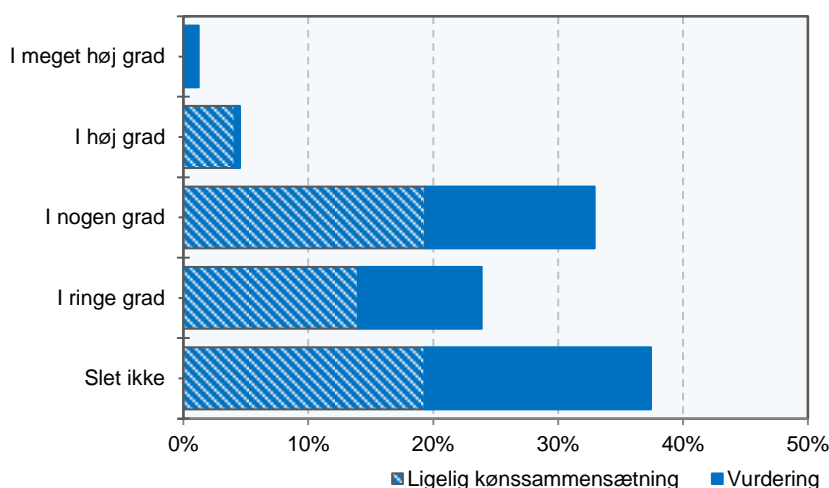
**Figur 7-2: Har forpligtelsen til at opstille og afrapportere om måltal resulteret i, at institutionens ledelse arbejder mere aktivt med at få en ligelig kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan?**



Note: I figuren indgår 737 besvarelser.

Ses der mere specifikt på, hvorvidt reglerne om, at der skal udarbejdes politikker, har resulteret i, at ledelsen har arbejdet mere aktivt med at få flere kvinder ind i de øvrige ledelsesniveauer, er der en overvægt af institutioner/virksomheder (61 pct.), som angiver "i ringe grad" eller "slet ikke". Blandt dem, der har angivet "slet ikke", har ca. 52 pct. en ligelig kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan. Ca. en tredjedel svarer "i nogen grad", mens ca. syv pct. svarer "i meget høj" eller "i høj grad", jf. figur 7-3.

**Figur 7-3: Har forpligtelsen til at udarbejde politikker, hvis man har over 50 ansatte, resulteret i, at institutionens ledelse arbejder mere aktivt med at få flere kvinder ind i de øvrige ledelsesniveauer i virksomheden?**



Note: I figuren indgår 243 besvarelser. Kun virksomheder med over 50 ansatte er medtaget.

## 7.2 Præsentation og analyse af de kvalitative interviews med interessenter

For at kunne anskueliggøre og sandsynliggøre mulige påvirkninger af udviklingstender i køns-sammensætningen i statslige institutioner og virksomheder har Rambøll gennemført 5 kvalitative interviews med statslige institutioner. Disse er med til at belyse institutionerne/virksomhedernes oplevelser og erfaringer med de nye regler. De generelle oplevelser og erfaringer på tværs af de 5 udvalgte institutioner peger overordnet set i samme retning.

For det første bliver det i interviewene understreget, at det fortsat er kompetencer frem for køn, der er afgørende. Dette er i overensstemmelse med lovgivningen. Samtidig bliver dette svar nuanceret ved, at interessenterne fremhæver, hvis valget står mellem to lige kompetente ansatte/bestyrelsesmedlemmer, er der fokus på at udvælge det underrepræsenterede køn.

For det andet påpeges det, at ordningen *i sig selv* ikke har ført til en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser og det øvre ledelsesniveau. Alle er enige om, at ordningen har været med til at skabe opmærksomhed på ligelig kønssammensætning og øge bevidstheden om dette. Det giver anledning til, i hvert fald mindst én gang om året, at se sig selv 'kritisk efter i sømmene'. De fleste har i forvejen haft fokus på en ligelig kønssammensætning, og det kommer derfor ikke som noget nyt for dem.

Det forhold, der påpeges som værende afgørende i forhold til en ligelig kønssammensætning på institutionen, er, at der er en velvilje til at gøre en indsats på området blandt ledelsen. Der skal være opbakning til at sætte fokus på kønssammensætning i form af eksempelvis prioritering af initiativer, der kan fremme en ligelig kønssammensætning.

Indberetningen af måltal og politikker anses som en rutinepræget opgave, og det opleves derfor ikke som en administrativ byrde. Til gengæld fremhæves det, at det kan være svært at se formålet med indberetningen. Der er ikke synlighed om, hvad indberetningen konkret kan bruges til i relation til udviklingsarbejdet hen imod en mere ligelig kønssammensætning. Så koblingen mellem dokumentation og en evt. ændret praksis er ikke tydelig.

Desuden pointeres, at fraværet af konsekvenser ved manglende målopfyldelse skaber endnu større usikkerhed om, hvordan indberetningen kan bruges mere målrettet til at arbejde med ligelig kønssammensætning. Derudover sættes der spørgsmålstegn ved den passive tilgang, hvor institutioner/virksomheder bliver bedt om at opstille et måltal, da dette ikke kan stå alene. Der er derfor mere brug for en aktiv handling, hvis det skal have et liv på institutionerne/virksomhederne.

Repræsentanter for de interviewede institutioner fremhæver to udfordringer i relation til indberetningen:

- Den ene udfordring relaterer sig til tidsperspektivet. Det er poster, som ikke skiftes ofte, og derfor kan der godt gå noget tid, før det dels er muligt at påvirke kønssammensætning og dels at se en udvikling. Det er derfor vigtigt at holde sig dette for øje, når man se på udviklingen i kønssammensætningen fire år efter lovens ikrafttræden.
- Derudover er der flere, der påpeger, at deres bestyrelse udpeges eksternt, hvilket gør, at de ikke har en direkte indflydelse på kønssammensætningen. Deres opgave består derfor i at indstille, hvem de skal pege på, men de har ingen direkte indflydelse på, hvem der bliver valgt. Derfor peges der på, at det kan være svært at opstille realistiske måltal og et realistisk tidspunkt for indfrielse af målene. I relation hertil nævnes det, at det kan være svært at forklare/begrunde, hvorfor de opstillede mål ikke er indfriet.

## BILAG I: ELEKTRONISK INDBERETNINGSSKEMA

### a. Indberettende virksomhed/institution

Ressortministerium (max. 100 tegn)

Virksomhed/institution (max. 100 tegn)

### b. Køns sammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

Generalforsamlingsvalgte eller udpegede medlemmer til det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen (excl. medarbejder- og elevrepræsentation).

Anfør antal kvinder og antal mænd

Tidspunkt

	Kvinder	Mænd
b.1. v/afslutning af regnskabsperiode 2015	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b.2.v/afslutning af regnskabsperiode 2016	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### c. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

Anfør måltal- både antal og procent. Anfør endvidere årstal for hvornår måltal forventes opfyldt samt status på arbejdet med at opfylde måltallet

c.1. Opstillet måltal - det underrepræsenterede køn

Antal	Procent
<input type="text"/>	<input type="text"/>

c.2. Hvornår forventes måltallet opfyldt ?

Årstal
<input type="text"/>

c.3. Tekstfelt (angiv status på arbejdet med opfyldelse af måltal, max. 1500 tegn)

### d. Politikker for køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer

d.1. Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere?

Ja

Nej

Hvis ja, svar venligst på næste spørgsmål d.2.

d.2. Har virksomheden/institutionen en politik for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesorganer?

Ja

Nej

d.3. Tekstfelt (Beskriv virksomhedens/institutionens politik til fremme af ligelig køns sammensætning i ledelse, max. 1500 tegn)

## BILAG II: SUPPLERENDE SPØRGESKEMA

### e. Evalueringsspørgsmål om reglerne – frivilligt at besvare

(Reglerne om måltal og politikker har eksisteret i 4 år og evalueres ved udgangen af 2017. Til brug for evalueringen er udarbejdet tre supplerende spørgsmål, som vi gerne vil høre jeres mening om. Det er frivilligt at medvirke i denne del)

**e.1.** Har forpligtelsen til at opstille og afrapportere om måltal resulteret i, at institutionens ledelse arbejder mere aktivt med at få en ligelig kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**e.2.** Har forpligtelsen til at udarbejde politikker, hvis man har over 50 ansatte, resulteret i at institutionens ledelse arbejder mere aktivt med at få flere kvinder ind i de øvrige ledelsesniveauer i virksomheden?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**e.3.** Vurderer I generelt, at reglerne om måltal og politikker har haft en positiv betydning for kønssammensætningen i institutionens øverste ledelse?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**e.4.** Øvrige bemærkninger vedrørende ordningen (fritekst højst 1500 tegn)

--

## BILAG III: INTERVIEWGUIDE

Navn:  
Institution:  
Tidspunkt for interview:  
Interviewer:

### 1. Navn og stilling

### 2. Arbejder institutionens ledelse aktivt med at fastholde og/eller fremme en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse og øvrig ledelse?

**Hvis ja** - hvordan arbejder I med området, herunder om der har været en positiv udvikling over tid?

**Hvis nej** - hvorfor ikke? Har I planer om det i fremtiden?

### 3. Vurderer du/I, at reglerne om måltal og politikker haft en positiv betydning for institutionens arbejde med at fastholde og/eller opnå en ligelig kønssammensætning i bestyrelse og øvrig ledelse?

**Hvis ja** - på hvilken måde?

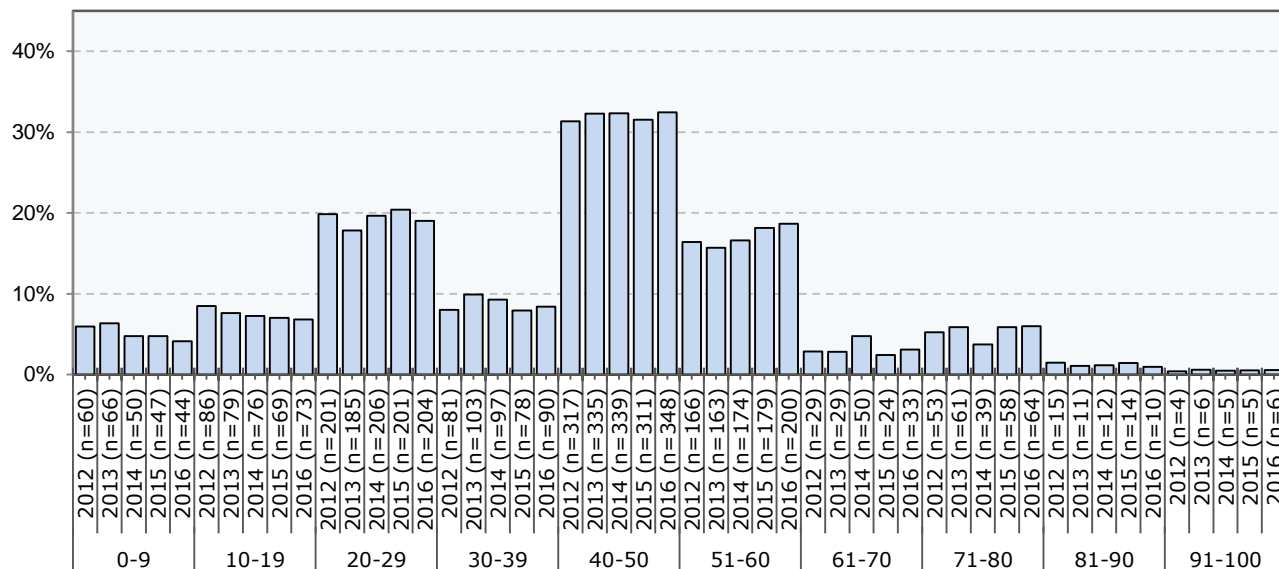
**Hvis nej** - hvorfor ikke? Har I allerede har en ligelig kønssammensætning – både i bestyrelsen og øvrig ledelse?

### 3. Kan du fortælle lidt omkring jeres konkrete erfaringer med reglerne? Har det eksempelvis været administrativt besværligt at udfylde? Eller har du/I andre bemærkninger, vi skal tage med videre?

## BILAG IV: KØNSSAMMENSÆTNING ANGIVET I 10-PROCENTINTERVALLER

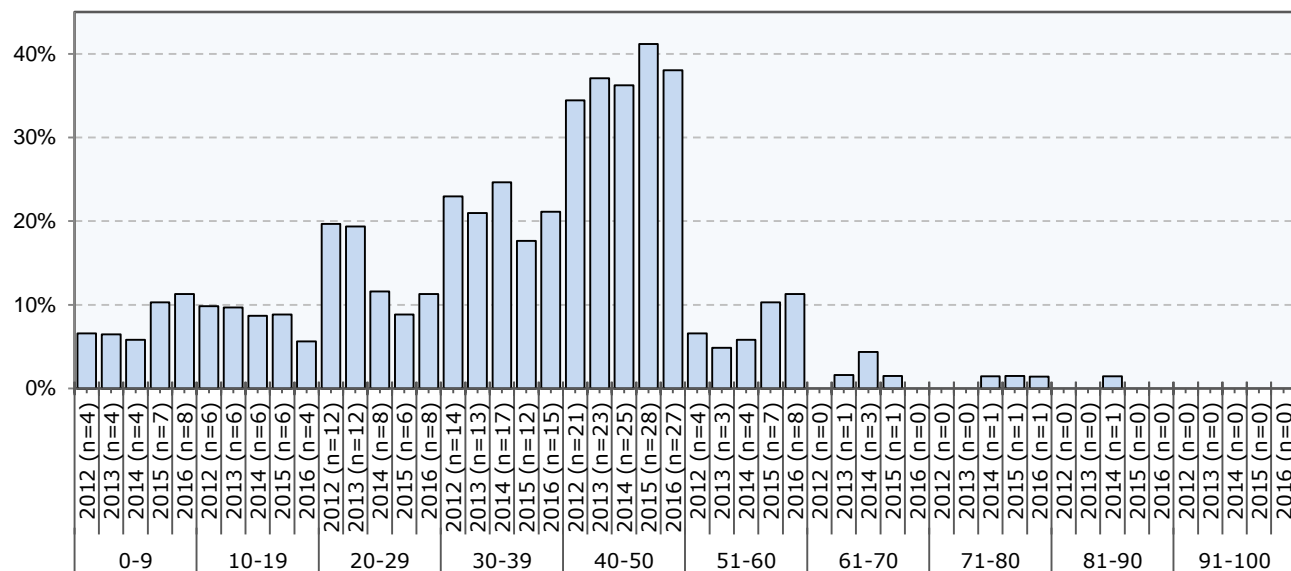
Nedstående to figurer viser kønssammensætning angivet i 10-procentintervaller for hhv. Undervisningsministeriet og øvrige ressortområder.

**Figur IV-1: Kvindelig andel i bestyrelser, UVM, angivet i 10-procentintervaller**



Note: 2012: n=1.012, 2013: n=1.038, 2014: n=1.048, 2015: n=986, 2016: n=1.072

**Figur IV-2: Kvindelig andel i bestyrelser, øvrige ressortområder, angivet i 10-procentintervaller**



Note: 2012: n=61, 2013: n=62, 2014: n=69, 2015: n=68, 2016: n=71