



Ligestillingsudvalget  
Christiansborg

Ligestillingsafdelingen

Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K  
Tlf. 3392 5000  
Fax 3392 5547  
E-mail [uvm@uvm.dk](mailto:uvm@uvm.dk)  
[www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)  
CVR nr. 20-45-30-44

Svar på spørgsmål 14 (Alm. del):

I brev af 24. november 2015 har udvalget efter ønske fra Ramus Horn Langhoff (S) stillet mig følgende spørgsmål:

18-12-2015

Spørgsmål 14:

”Ministeren bedes redegøre for udviklingen i måltal og virksomhedspolitikker i forbindelse med indførelsen af den tidligere regerings danske model for kvinder i ledelse, jf. L 2 og L17 (folketingsåret 2012-13).”

Svar:

For så vidt angår udviklingen i måltal og virksomhedspolitikker for de statslige institutioner og virksomheder, der er omfattet af den danske model, jf. L 2 kan jeg oplyse, at Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling har foretaget to opfølgninger på de statslige institutioner og virksomheders afrapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i deres bestyrelse og ledelse.

Status på den seneste afrapportering er følgende:

Knap halvdelen af de indberettende statslige institutioner og virksomheder – svarende til 49 pct., har allerede en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesorgan. Det er en stigning på 2 procentpoint i andelen af institutioner med en ligelig kønssammensætning sammenlignet med sidste års afrapportering, hvor andelen var 47 pct.

Blandt de indberettende statslige institutioner og virksomheder, som ikke har en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesorgan, har 79 pct. opstillet et måltal. Sammenlignet med sidste år er der her sket et fald på 7 procentpoint.

De statslige institutioner og virksomheder har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn på 40,1 pct. Det ligger stort set

på niveau med sidste afrapportering, hvor det gennemsnitligt satte måltal var 39,5 pct.

Endelig oplyser 58 pct. af de forpligtede statslige institutioner, at de har udarbejdet en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.

Samlet set har der været en positiv udvikling i forhold til at få flere kvinder ind på bestyrelsesposter i statslige institutioner og virksomheder i de to regnskabsperioder, hvor ordningen har været gældende. Det kan samtidig konstateres, at der er en gruppe af de statslige institutioner, som endnu ikke efterlever forpligtelserne i lovgivningen. Jeg vil derfor i det nye år tage initiativ til at præcisere reglerne om måltal og politikker.

Der er indhentet bidrag fra Erhvervs- og Vækstministeriet vedrørende udviklingen i måltal og virksomhedspolitikker for de private virksomheder, der er omfattet af den danske model.

Erhvervs- og vækstministeren kan oplyse følgende:

”Erhvervsstyrelsen har foretaget to opfølgninger på virksomhedernes afrapportering om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn. Opfølgningerne er sket på baggrund af en gennemgang af 170 virksomheders årsrapporter for regnskabsåret 2013 og 2014.

Den seneste opfølgning viser en positiv udvikling for så vidt angår måltallene for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. Antallet af virksomheder, der har fastsat et måltal for den øverste ledelse, er således steget fra 73 pct. til 79 pct., mens gennemsnittet af de fastsatte måltal for andelen af det underrepræsenterede køn er steget fra 25 pct. til 27 pct.

I relation til virksomheder, der har udarbejdet politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse, ses alene en lille stigning fra 50 pct. til 51 pct. Der kan imidlertid konstateres en væsentlig stigning i antal virksomheder med en ligelig fordeling af mænd og kvinder i den øvrige ledelse, idet der her ses en stigning fra 4 til 17 pct.

På baggrund af de to gennemførte opfølgninger kan der konstateres en positiv udvikling i forhold til at få en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i topledelsen af de største virksomheder i Danmark. Udviklingen går dog forholdsvis langsomt. Der kan også konstateres vanskeligheder med virksomhedernes efterlevelse af reglerne, ligesom det vurderes, at en del virksomheder kunne være mere ambitiøse i deres arbejde med at fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Erhvervsstyrelsen vil derfor iværksætte en kvalitativ undersøgelse af, hvilke barrierer virksomhederne oplever i forhold til at få en mere ligelig fordeling af mænd

og kvinder i ledelsen af de største danske virksomheder. Denne undersøgelse iværksættes i det nye år i samarbejde med relevante interessenter.”

Med venlig hilsen

Ellen Trane Nørby