

Udskriftsdato: 22. december 2025

VEJ nr 10198 af 19/12/2024 (Gældende)

Vejledning om kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og øverste ledelsesniveauer (ligestillingslovens kapitel 4)

Ministerium: Miljø- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Miljø- og Ligestillingsmin., j.nr. 2024-9586

Vejledning om kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og øverste ledelsesniveauer

(ligestillingslovens kapitel 4)

Indledning

Denne vejledning vedrører kønssammensætning i udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister, kønssammensætningen ved kommunalbestyrelsens og regionsrådets udpegning af medlemmer til udvalg m.v. samt kønssammensætningen i bestyrelser og på øverste ledelsesniveauer i den offentlige forvaltning m.v. Reglerne for kønssammensætning af offentlige udvalg m.v. følger af kapitel 4 i lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven).

Vejledningen anvendes fra den 1. januar 2025, hvor de seneste ændringer af ligestillingslovens kapitel 4 træder i kraft, jf. lov nr. 1470 af 10. december 2024 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.) samt lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, lov om erhvervsfremme, lov om finansiell virksomhed og forskellige andre love (Ændring af visse love og bestemmelser på Erhvervsministeriets område som følge af opgavebortfald).

Vejledning nr. 10414 af 19. december 2022 om kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og øverste ledelsesniveauer (ligestillingslovens kapitel 4) bortfalder.

Kapitel 1

Kønssammensætning i ministernedsatte udvalg, kommissioner og lignende

1.1 Regelgrundlaget

I ligestillingslovens §§ 8-10 fastsættes regler om kønssammensætningen i offentlige udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning.

Det følger af § 8, at disse udvalg m.v. bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. I tilfælde, hvor myndigheder eller organisationer skal stille forslag om eller udpege et eller flere medlemmer af et udvalg m.v., skal de foreslå både en kvinde og en mand. Ministeren afgør, hvem der skal beskikkes som medlem og skal i den forbindelse tilstræbe en ligelig kønssammensætning, jf. ligestillingslovens § 9. Den påtænkte sammensætning af ministernedsatte udvalg, kommissioner og lignende skal ifølge ligestillingslovens § 10 indberettes til ministeren for ligestilling, inden beskikkelse af medlemmer finder sted.

Bestemmelserne er i overensstemmelse med den generelle forpligtelse for offentlige myndigheder til at arbejde for at fremme ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4.

1.2 Ligelig sammensætning af kvinder og mænd

Når et udvalg m.v. er omfattet af loven, bør begge køn være repræsenteret ligeligt. En ligelig sammensætning af kvinder og mænd, skal forstås som en fordeling på mindst 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn. Der er ikke tale om et absolut krav, da udtrykket "bør" overlader et vist rum for fortolkning og konkret vurdering. Det vil ikke altid være muligt at sammensætte et udvalg med lige mange kvinder og mænd, der alle har den fornødne sagkundskab og/eller kvalifikationer.

Det er kønssammensætningen af det samlede udvalg, inkl. formanden, der er afgørende. De evt. medlemmer, som ministeren ikke beskikker eller udpeger, skal derfor også tælles med i opgørelsen af kønssammensætningen.

Stedfortrædere eller tilforordnede uden stemmeret tælles ikke med.

1.3 Udvalg m.v. omfattet af ligestillingslovens § 8

Selve betegnelsen udvalg eller kommission er ikke afgørende for, om lovens bestemmelser skal anvendes ved medlemsbeskikkelser eller udpegninger. Reglerne finder også anvendelse, når andre betegnelser som f.eks. råd, nævn m.v. anvendes.

Bestemmelsen om ligelig kønssammensætning gælder for offentlige udvalg m.v., som er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, jf. ligestillingslovens § 8.

Udvalg m.v., der formelt er nedsat af en minister, er omfattet af bestemmelserne. Det gælder også udvalg, der nedsættes på ministerens vegne. Hvis et ministerium eller en styrelse nedsætter et udvalg, der opgavemæssigt falder inden for lovens anvendelsesområde, vil det derfor også være omfattet, selvom ministeren ikke i praksis skal beskikke medlemmerne. Udvalg m.v., som er nedsat af regeringen eller i henhold til lov, er også omfattet.

Derimod falder udvalg m.v. med arbejdsopgaver udelukkende af administrativ og/eller teknisk karakter uden for loven. Udvalg m.v., der efter lovgivningen har både administrative og regelforberedende opgaver, vil være omfattet af loven, med mindre arbejdet med regelforberedelse er af underordnet betydning i forhold til de administrative opgaver.

Derudover falder fora, hvor sammensætningen af medlemmer har en mere flydende karakter, også uden for loven. Det kan eksempelvis være et forum, hvor pladserne ikke er personlige, men hvor organisationer selv vælger repræsentanten evt. fra gang til gang.

Ligestillingsafdelingen, der hører under ministeren for ligestilling, kan rådgive om, hvilke udvalg m.v. der er omfattet af kravet om en ligelig kønssammensætning ud fra udvalgets formål og opgaver. Den endelige vurdering af, om et konkret udvalg m.v. er omfattet, foretages af ressortministeriet.

Når et udvalg m.v. er nedsat med henblik på at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, vil det typisk dreje sig om forberedelse af lovgivning og administrative forskrifter, som vil få indflydelse på borgernes levevilkår, eller som må have almen interesse, samt udarbejdelse af indspil til politikker og initiativer, der vil få indflydelse på samfundets struktur, som vil regulere befolkningens levevis eller må anses for at have almen interesse. Det vil sige, at det stort set

alene er udvalg, som helt overvejende er af teknisk-administrativ karakter, der kan være undtaget loven, og det vil kun i begrænset omfang være tilfældet.

Interne arbejdsgrupper inden for ministerier og styrelser, hvor der typisk ikke foreligger en egentlig beskikkelse fra en minister, falder uden for loven. Endvidere undtages tværministerielle arbejdsgrupper, hvor medlemmer udpeges på grundlag af deres særlige funktion i ministeriet eller styrelsen.

Det bemærkes, at eksempelvis kommissioner, der er nedsat i medfør af lov om undersøgelseskommissioner og granskningskommissioner falder uden for anvendelsesområdet af ligestillingsloven, da medlemmerne udpeges af Folketinget. Som eksempel kan nævnes Granskningskommission om sagen om aflivning af mink, der blev nedsat af Folketinget i 2021. Granskningskommissioner er forankret i Folketinget, og det er ligeledes Folketinget, der udpeger medlemmerne.

1.3.1 Eksempler på omfattede udvalg

I dette afsnit gives en række ikke udtømmende eksempler på udvalg m.v., der er omfattet af reglerne om kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lignende.

Epidemikommissionen: Epidemikommissionen er nedsat ved lov i 2021, jf. epidemiloven. Kommissionen har bl.a. til opgave, af egen drift eller efter anmodning, at rådgive sundhedsministeren og andre ministre om håndteringen af alment farlige og samfundskritiske sygdomme. Kommissionen kan indstille, at vedkommende minister fastsætter regler i medfør af epidemiloven, eller at allerede fastsatte regler ændres eller ophæves.

Kommissionen for den glemte kvindekamp: Kommissionen for den glemte kvindekamp er nedsat af regeringen i 2022. Kommissionen skal komme med anbefalinger til, hvordan piger og kvinder fra indvandremiljøer bedre kan understøttes i og få mulighed for at bestemme over eget liv. Kommissionen skal have fokus på, hvordan det danske samfund kan styrke indsatsen mod æresrelateret social kontrol, herunder bl.a. ved at gøre op med eventuelle særhensyn og berøringsangst fra myndighedernes og samfundets side. Kommissionen skal overveje, hvordan samfundet mere tydeligt kan hævde fællesskabets værdier klart og effektivt.

Det Dyreetiske Råd: Det Dyreetiske Råd er nedsat ved lov, jf. dyrevelfærdsloven. Rådets opgave er ud fra en dyreetisk vurdering at følge udviklingen inden for dyreværn.

Ekspertudvalget for en flerårsaftale for skattevæsenet: Ekspertudvalget for en flerårsaftale for skattevæsenet er nedsat af regeringen i oktober 2020. Ekspertudvalget skal komme med anbefalinger til modeller for flerårige rammer for skattevæsenet og prioritering af opgaver inden for rammerne, en styrket styring på skattevæsenets it-område samt principper for digitaliseringsklar skattelovgivning forud for og i forbindelse med modernisering af it-understøttelse.

Arbejdsmiljørådet for Luftfart: Arbejdsmiljørådet for Luftfart er nedsat ved lov, jf. lov om luftfart. Arbejdsmiljørådet kan stille forslag til og medvirke ved udarbejdelsen af nye regler for arbejdsmiljø. Rådet kan også på eget initiativ tage spørgsmål op, som har betydning for arbejdsmiljøet for de flyvende besætninger. Rådet kan herudover behandle de sager, som transportministeren eller Trafikstyrelsen forelægger for rådet.

1.3.2 Eksempler på udvalg m.v., som ikke er omfattet

I dette afsnit gives en række ikke udtømmende eksempler på udvalg m.v., der ikke er omfattet af reglerne om kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lignende, da udvalgets arbejde anses overvejende for at være af administrativ eller teknisk karakter eller anses for at være en tværministeriel arbejdsgruppe.

Kvalifikationsnævnet: Nævnet er klagenævn for afgørelser om merit på danske uddannelser samt afgørelse om anerkendelse af realkompetence. Nævnet træffer konkrete bindende afgørelser, som ikke er af almen interesse.

IT-tilsynet med told- og skatteforvaltningens it-område: IT-tilsynet er nedsat i medfør af lov, jf. lov om Tilsynet med told- og skatteforvaltningens it-område. IT-tilsynet har til formål at føre tilsyn med, understøtte og styrke told- og skatteforvaltningens it-drift og it-udvikling. Tilsynets arbejdsopgaver er vurderet at være af ren teknisk karakter.

Arbejdsgruppe om Blockchain og Decentral Finans: Arbejdsgruppen er nedsat af Finanstilsynet og skal understøtte et effektivt tilsyn på området ved løbende at følge udviklingen på markedet og i den underliggende teknologi samt give input til Finanstilsynet. Medlemmerne udvælges primært pba. deres tekniske viden. Arbejdsgruppens opgaver vurderes at være helt overvejende af teknisk karakter.

Derudover vil det kunne være følgegrupper og styregrupper for frivilligt samarbejde på nicheområder.

1.4 Indstilling og udpegning af medlemmer til offentlige udvalg m.v.

Indstillingsreglerne i ligestillingslovens § 9 gælder for alle myndigheder og organisationer m.v., som ikke er en del af ressortministerens område, f.eks. interesseorganisationer, andre ressortministerier og universiteter. Men ressortministeren har ansvaret for den samlede kønssammensætning efter lovens § 8.

Bestemmelsen omfatter ikke kun nye udvalg m.v., men også gen- og nybeskikkelser af enkelte medlemmer. Det vil naturligvis – som hidtil – være en forudsætning for at kunne blive beskikket som medlem af et udvalg m.v., at den pågældende, der indstilles eller udpeges, er i besiddelse af den fornødne sagkundskab og kvalifikationer.

Hvis en myndighed eller organisation skal foreslå 1 medlem til et udvalg, skal der foreslås 1 kvinde og 1 mand. Hvis myndigheden eller organisationen skal foreslå fra 2 til 3 medlemmer, skal der foreslås 2 kvinder og 2 mænd. Hvis der skal foreslås fra 4 til 5 medlemmer, skal der foreslås 3 kvinder og 2 mænd. Hvis der skal foreslås fra 6 til 7 medlemmer, skal der foreslås 4 kvinder og 3 mænd. Hvis der skal foreslås fra 8 til 9 medlemmer, skal der foreslås 5 kvinder og 4 mænd osv. Når hele udvalget skal nybeskikkes, skal alle myndigheder og organisationer foreslå både en kvinde og en mand til hver af posterne, jf. dog ovenfor, hvis der skal foreslås flere. Tilsvarende gælder, når myndigheden eller organisationen skal udpege et medlem.

Indstillinger og udpegninger bør ikke prioriteres, da det forudsættes, at de foreslåede medlemmer alle er kvalificerede. Hvis det ikke er muligt at foreslå både kvinder og mænd, bør det undersøges, om undtagelsesbestemmelsen i § 9, stk. 2, kan finde anvendelse. Se herom i punkt 1.4.2.

Kvinde- og/eller mandeorganisationer, f.eks. Kvinderådet, kan nøjes med at indstille eller udpege et medlem af det køn, som organisationen repræsenterer.

1.4.1 Forholdet til anden lovgivning

Det er den indstillende eller udpegende myndighed eller organisation, der har kompetencen til at beslutte, hvem de ønsker, der skal repræsentere dem og til at indstille kandidater i overensstemmelse med dette, mens det er ministeren, der har kompetence til at vælge en eller flere af de indstillede og til at nedsætte udvalget m.v. Ligestillingsloven kommer på denne måde til at gå forud for anden lovgivning.

I tilfælde, hvor sammensætningen af et udvalg m.v. har været eller påtænkes forelagt regeringens ansættelsesudvalg, bemærkes, at en godkendelse fra regeringens ansættelsesudvalg (der anses for at være en politisk koordination) ikke flytter ansvaret for den kønsmæssige sammensætning fra ressortministeren. Det vil fortsat være ressortministeren, der har ansvaret for, at ligestillingslovens regler følges.

For så vidt angår udpegningen af folketingsmedlemmer gælder ligestillingslovens regler ikke, hvis grundlovens § 52 om udpegning efter forholdstalsvalg finder anvendelse.

Med hensyn til udpegning af dommere til tvistnævn følger det af retsplejelovens § 47 a, stk. 3, at udpegning til tvistløsende offentlige eller private råd eller nævn og lignende, foretages af vedkommende retspræsident. Bestemmelsen omfatter udelukkende tvistløsende organer. Udpegning af medlemmer til tvistnævn er således ikke omfattet af ligestillingsloven.

1.4.2 Fravigelse af indstillingsreglerne

Indstillingsreglerne kan fraviges ved særlige grunde, jf. ligestillingslovens § 9, stk. 2. Bestemmelsen kan finde anvendelse i tilfælde, hvor krav om en særlig fagkundskab efter en konkret vurdering udelukker en ligelig kønssammensætning. Der kan endvidere være myndigheder eller organisationer, som ikke har mulighed for at lade sig repræsentere med både kvinder og mænd, eksempelvis fordi det ene køn kun i ringe omfang er repræsenteret eller valgt ind i kompetente organer.

Særlige grunde kan tillige foreligge, hvis organisationen har forsøgt, men ikke har mulighed for at foreslå eller udpege både kvinder og mænd med den for udvalgsarbejdet fornødne sagkundskab og/eller kvalifikationer.

Det er ressortministeriet, der skal sørge for at indhente en begrundelse fra indstillings- eller udpegningsberettigede myndigheder og organisationer, hvis det ikke har været muligt at indstille eller udpege både en kvinde og en mand til en post.

1.4.3 Ressortministerens sanktionsmulighed

Hvis en indstilling eller udpegning ikke følger ligestillingslovens krav, skal ressortministeren i medfør af ligestillingslovens § 9, stk. 3, beslutte, at udvalgspladsen skal stå tom, medmindre ministeren har accepteret en fravigelse af særlige grunde, jf. § 9, stk. 2. Bestemmelsen indebærer, at bestemmelser i andre love m.v. om sammensætningen af medlemmer i udvalg, kommissioner m.v. kan fraviges. Det betyder, at en bestemmelse om et fast antal medlemmer i en anden lov om nedsættelse af et udvalg m.v. kan tilsidesættes, hvis ligestillingslovens regler ikke er fulgt.

1.5 Ressortministerens indberetningspligt

Det følger af ligestillingslovens § 10, stk. 1, at ressortministeren skal indberette den påtænkte kønssammensætning til ministeren for ligestilling.

Indberetning sker i praksis ved, at ministeriet indsender et indberetningsskema til Ligestillingsafdelingen. Indberetningsskemaet findes på det ressortministeriums hjemmeside, som Ligestillingsafdelingen hører under.

Følgende oplysninger skal fremgå af indberetningen:

- Hvilken ressortminister nedsætter udvalg m.v.?
- Hvilket udvalg er der tale om?
- Hvor mange medlemmer er der tale om (inkl. formand)?
- Hvilke myndigheder eller organisationer indstiller og udpeger medlemmerne?
- Hvilket f.eks. kommissorium eller lovgrundlag ligger til grund for udvalget m.v.?
- Hvor mange kvinder og mænd er der i antal og procent?
- Er der tale om en fravigelse af reglen om at indstille eller udpege en kvinde og en mand, skal organisationens eller myndighedens begrundelse for en fravigelse anføres sammen med ressortministerens begrundelse for at acceptere fravigelsen.

Hvis indberetningen vedrører en ændring i sammensætningen af et eksisterende udvalg m.v., skal både det udtrædende medlems køn samt det nye medlems køn fremgå af indberetningen.

Af hensyn til begrænsningen i videregivelse af personoplysninger henstilles det, at indberetningen ikke indeholder navne på medlemmerne, men alene forholder sig til, om det er en kvinde eller mand.

Gennem indberetningen får ministeren for ligestilling lejlighed til at pege på eventuelle problemer og rådgive ressortministeren om, hvordan en ligelig sammensætning eventuelt vil kunne opnås. I de udvalg, hvor antallet af medlemmer ikke er fastsat ved lov, vil man eventuelt kunne supplere antallet af medlemmer med det underrepræsenterede køn som personligt udpegede medlemmer, eller man vil kunne lade myndigheder og organisationer være repræsenteret med to eller flere medlemmer for at opnå en ligelig kønssammensætning af udvalget.

For bedst muligt at kunne rådgive ressortministeren anbefales det, at udpegninger af et udvalg sker samlet, og at der indberettes en gang, da ”drypvise” udpegninger vil kunne afskære ressortministeren fra at opnå en samlet ligelig kønssammensætning, hvis en myndighed eller organisation i medfør af ligestillingslovens § 9, stk. 2, fraviger at indstille eller udpege både en kvinde og en mand.

Det er ikke hensigten, at ministeren for ligestilling skal gå ind i vurderinger af de enkelte medlemmers faglige kvalifikationer, men derimod alene se på, om der foreligger en saglig begrundelse for udvalgets ulige kønssammensætning.

I særlige tilfælde kan ministeren for ligestilling bede om en fornyet sammensætning af udvalget, jf. ligestillingslovens § 10, stk. 2. Dette gælder også, selvom der er en godkendelse af sammensætningen fra regeringens ansættelsesudvalg, se nærmere punkt 1.4.1.

Af hensyn til sagsbehandlingen i Ligestillingsafdelingen opfordres til, at indberetning sker senest en uge før ressortministerens beskikkelse eller udpegning af medlemmer.

Kapitel 2

Kønssammensætning for udvalg, råd og lign., som kommunalbestyrelsen og regionsrådet udpeger medlemmer til eller nedsætter

2.1 Regelgrundlaget

I ligestillingslovens § 10 a fastsættes regler om kønssammensætningen i offentlige udvalg m.v., som udpeges af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet.

Det følger af § 10 a, at i tilfælde hvor myndigheder og organisationer skal indstille eller udpege medlemmer til de råd, nævn, udvalg og lignende, som kommunalbestyrelsen og regionsrådet udpeger medlemmer til og/eller nedsætter, skal de foreslå både en mand og en kvinde. Kommunalbestyrelsen eller regionsrådet bestemmer herefter, hvem der skal være medlem af udvalget m.v. efter reglerne i lov om kommunernes styrelse henholdsvis regionsloven, jf. lov om regioner og om nedlæggelse af amtskommunerne, Hovedstadens Udviklingsråd og Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Bestemmelsen har til formål at understøtte, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet ved udpegning til eller nedsættelse af offentlige udvalg m.v. har fokus på, at der er en ligelig kønsmæssig repræsentation i de kommunale og regionale udvalg m.v.

Af hensyn til at undgå unødige kommunale og regionale indberetninger er der ikke en indberetningspligt til ministeren for ligestilling, inden medlemmer beskikkes, om den forventede sammensætning af de kommunale og regionale udvalg, således som det gælder for statslige udvalg m.v.

Bestemmelsen er i overensstemmelse med den generelle forpligtelse for offentlige myndigheder til at arbejde for at fremme ligestilling i al planlægning og forvaltning, jf. ligestillingslovens § 4.

2.2 Udvalg omfattet af reglerne

Ligestillingslovens § 10 a gælder for alle udvalg m.v., som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet nedsætter, eller hvortil kommunalbestyrelsen eller regionsrådet udpeger medlemmer, hvor andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder indstiller medlemmer. Dette omfatter både udvalg m.v. nedsat af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet efter egen beslutning og udvalg m.v. nedsat i henhold til lov. Også udvalg nedsat af kommunalbestyrelsens eller regionsrådets udvalg eller af kommunens eller regionens forvaltning er omfattet.

Bestemmelsen gælder dog kun udvalg m.v. i det omfang, udvalget m.v. enten efter kommunalbestyrelsens eller regionsrådets egen beslutning eller ifølge lovgivningen har medlemmer, der udpeges efter indstilling fra andre myndigheder eller organisationer. Bestemmelsen gælder, uanset om kommunalbestyrelsen eller

regionsrådet er forpligtet til at følge indstillingen eller ej. Selve betegnelsen udvalg er ikke afgørende for, om lovens bestemmelser skal anvendes ved medlemsbeskikkelser. Også når andre betegnelser, som f.eks. råd, nævn og bestyrelser, anvendes, er loven gældende.

Således er udpegning af medlemmer til bestyrelser i private foreninger m.v. omfattet i det omfang, at kommunalbestyrelsen eller regionsrådet udpegning beror på indstilling fra andre myndigheder og organisationer. Ligestillingslovens § 10 a, stk. 1, gælder i de tilfælde, hvor et antal medlemmer til de kommunale eller regionale udvalg m.v. indstilles af andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder, som ikke er en del af kommunen eller regionen, f.eks. idrætsforeninger, aftenskoler eller handelsstandsforeninger.

Derimod falder en kommunes økonomiudvalg og stående udvalg, en regions forretningsudvalg samt andre udvalg, hvis medlemmer ikke udpeges efter indstilling fra andre, uden for loven.

Derudover falder interne arbejdsgrupper inden for kommunen eller regionen, hvor der typisk ikke foreligger en egentlig beskikkelse, ligeledes uden for lovens anvendelsesområde.

2.2.1 Eksempler på omfattede udvalg

I dette afsnit gives en række ikke udtømmende eksempler på udvalg m.v., der er omfattet af reglerne i ligestillingslovens § 10 a, om kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lignende.

Handicapråd: Handicaprådet er nedsat ved lov, jf. lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Rådets opgaver er bl.a. at rådgive kommunalbestyrelsen i handicappolitiske spørgsmål og formidle synspunkter mellem borgere og kommunalbestyrelsen om alle lokalpolitiske forhold, der vedrører mennesker med handicap.

Sundhedskoordinationsudvalg: Sundhedskoordinationsudvalget er nedsat ved lov, jf. sundhedsloven. Udvalgets opgaver er bl.a. at udarbejde udkast til den sundhedsaftale, der skal indgås mellem regionsrådet og de enkelte kommunalbestyrelser i regionen. Sundhedskoordinationsudvalget skal i udkastet til sundhedsaftalen opstille fælles, forpligtende målsætninger for udviklingen af sundhedsområdet generelt i regionen samt for de områder og målgrupper, som sundhedskoordinationsudvalget beslutter at indgå aftale om, og skal løbende følge op på disse.

2.3 Indstilling og udpegning af medlemmer

Der skal stilles forslag om både en kvinde og en mand, når en myndighed eller en organisation skal foreslå eller udpege et medlem af udvalg og lign., der skal udpeges af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet.

Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer til et udvalg m.v., der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet. Det betyder, at det også i de tilfælde, hvor myndighedens eller organisationens indstilling til kommunalbestyrelsen eller regionsrådet anses for bindende og i tilfælde, hvor myndigheden eller organisationen vælger medlemmet, er kommunalbestyrelsen, henholdsvis regionsrådet, der afgør, om den indstillede kvinde eller den indstillede mand skal beskikkes som medlem.

Hvis en myndighed eller organisation skal foreslå 1 medlem til et udvalg, skal der foreslås 1 kvinde og 1 mand. Hvis myndigheden eller organisationen skal foreslå fra 2 til 3 medlemmer, skal der foreslås 2 kvinder og 2 mænd. Hvis der skal foreslås fra 4 til 5 medlemmer, skal der foreslås 3 kvinder og 3 mænd. Hvis der skal foreslås fra 6 til 7 medlemmer, skal der foreslås 4 kvinder og 4 mænd. Hvis der skal foreslås fra 8 til 9 medlemmer, skal der foreslås 5 kvinder og 5 mænd osv. Når hele udvalget skal nyudpeges, skal alle myndigheder og organisationer foreslå både en kvinde og en mand til hver af posterne, jf. dog ovenfor, hvis der skal foreslås flere. Tilsvarende gælder, når myndigheden eller organisationen skal udpege et medlem.

Indstillinger og udpegninger bør ikke prioriteres, da det forudsættes at de foreslåede medlemmer alle er kvalificerede, dvs. i besiddelse af de nødvendige og relevante kvalifikationer. Hvis det ikke er muligt, at foreslå både kvinder og mænd, bør det undersøges, om undtagelsesbestemmelsen i ligestillingslovens § 10 a, stk. 2, finder anvendelse.

2.3.1 Forholdet til anden lovgivning

Både kommunalbestyrelsen og regionsrådet har karakter af at være folkevalgt organ, der er underkastet reglerne i loven om kommunernes styrelse henholdsvis regionsloven om valg af medlemmer til udvalg, råd, bestyrelser m.v.

Efter disse regler sker kommunalbestyrelsens og regionsrådets valg af to eller flere medlemmer til udvalg m.v. ved forholdstalsvalg. Efter forholdstalsvalgmetoden besætter valggrupper i kommunalbestyrelsen eller regionsrådet pladser i det pågældende udvalg m.v. i forhold til gruppens størrelse og i den rækkefølge mandaterne tilfalder gruppen. En kandidatliste i kommunalbestyrelsen eller regionsrådet kan udgøre en valggruppe for sig, men flere lister kan også slutte sig sammen i valggrupper. Ved forholdstalsvalgmetoden sikres det, at også mindretal bliver repræsenteret i udvalg m.v., hvortil kommunalbestyrelsen eller regionsrådet udpeger medlemmer.

Forholdstalsvalgsmetoden er ikke til hinder for, at der foreslås både kvinder og mænd af myndigheder eller organisationer, da der herved menes ethvert offentligretligt eller privat restsubjekt, der er forskelligt fra kommunen eller regionen.

2.3.2 Fravigelse ved særlige grunde efter ligestillingslovens § 10 a, stk. 2

Hvis en indstillende myndighed eller organisation ikke kan udpege eller indstille lige mange kvinder og mænd, skal myndigheden eller organisationen angive begrundelsen herfor, jf. ligestillingslovens § 10 a, stk. 2.

Bestemmelsen indeholder således en adgang for myndigheden eller organisationen til at fravige kravet om at indstille både kvinder og mænd, hvor der foreligger særlige grunde. Undtagelsesbestemmelsen kan tænkes anvendt i tilfælde, hvor krav om en særlig fagkundskab efter konkret vurdering udelukker en ligelig kønssammensætning. Der kan endvidere være myndigheder eller organisationer, som ikke har mulighed for at lade sig repræsentere med både kvinder og mænd, f.eks. fordi det ene køn kun i ringe omfang er repræsenteret eller valgt ind i kompetente organer. Særlige grunde kan tillige foreligge, hvis organisationen ikke har mulighed for at foreslå eller udpege både kvinder og mænd med den for udvalgsarbejdet fornødne sagkundskab og eller kvalifikationer.

Myndigheden eller organisationen skal i alle tilfælde udarbejde en udførlig og konkret begrundelse i det enkelte tilfælde, hvor undtagelsesbestemmelsen ønskes anvendt. Generelle betragtninger om forskellige faggruppers kønsmæssige sammensætning er ikke tilstrækkeligt. Kommunen/regionen har ansvar for at påse, at der foreligger en saglig begrundelse i det enkelte tilfælde.

2.4 Kommunalbestyrelsen og regionsrådets sanktionsmulighed

Hvis en organisation eller myndighed ikke har udpeget eller indstillet i overensstemmelse med § 10 a, stk. 1, kan kommunalbestyrelsen eller regionsrådet i visse tilfælde vælge at lade en organisations eller myndigheds plads i et udvalg m.v. være tom (ubesat - også kaldet "empty-seat"), jf. ligestillingslovens § 10, stk. 3.

Dette gælder, hvis udvalget m.v. er nedsat af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og hvis eksistens og sammensætning er reguleret i lovgivningen. Dette gælder også i de tilfælde, hvor kommunalbestyrelsen eller regionsrådet har modtaget en begrundelse for, hvorfor indstillingsreglerne er fraveget. Det bemærkes, at beslutningen træffes af en enig kommunalbestyrelse eller et enigt regionsråd.

Sanktionsmuligheden med at lade en plads være ubesat gælder i medfør af ligestillingslovens § 10 a, stk. 4, ikke for de ved lov nedsatte udvalg m.v. som træffer konkrete eller generelle afgørelser, da den af lovgivningsmagten fastsatte sammensætning af udvalget af retssikkerhedsmæssige grunde skal respekteres. Som eksempel herpå kan nævnes:

Huslejenævn: Huslejenævn nedsættes af kommunalbestyrelsen i medfør af lejeloven.

Beredskabskommissioner: Beredskabskommissioner nedsættes af kommunalbestyrelsen i medfør af beredskabsloven.

Boligkommissioner: Boligkommissioner kan nedsættes af kommunalbestyrelsen i medfør af lov om byfornyelse og udvikling af byer.

Bevillingsnævn: Bevillingsnævn kan nedsættes af kommunalbestyrelsen i medfør af lov om restaurationsvirksomhed og alkoholbevilling m.v.

Derudover gælder sanktionsmuligheden ikke, for udvalg m.v. der ikke er lovregulerede. Her kan kommunalbestyrelsen eller regionsrådet efter gældende regler ved flertalsbeslutning f.eks. indskrænke antallet af medlemmer. Det vil være sagligt for kommunalbestyrelsen og regionsrådet at træffe en sådan beslutning med henvisning til, at vedkommende organisation ikke har indstillet en af hvert køn.

Kapitel 3

Kønssammensætning i bestyrelser og på øverste ledelsesniveauer i den offentlige forvaltning m.v.

3.1 Regelgrundlaget

I ligestillingslovens §§ 11-13 fastsættes regler om kønssammensætningen i bestyrelser og på øverste ledelsesniveauer i den offentlige forvaltning m.v. Efter § 11, stk. 7, og § 13, stk. 4, er der i bekendtgørelse

om kønssammensætningen i ledelser og bestyrelser m.v. i den offentlige forvaltning m.v., jf. bekendtgørelse nr. 1502 af 10. december 2024, fastsat nærmere administrative regler for afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer samt indberetning og offentliggørelse af måltal og politik.

Det følger af ligestillingslovens § 11, at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i en række offentlige institutioner og virksomheder m.v. Derudover indeholder bestemmelsen regler om måltal og politikker med henblik på at opnå en ligelig kønssammensætning samt indberetning til ressortministeren herom.

Ligestillingslovens § 12 indeholder regler om udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v., herunder at ressortministeren ved udpegninger skal tilstræbe en ligelig kønsmæssig sammensætning i de af ministeren udpegede medlemmer. Endelig indeholder bestemmelsen regler om, at myndigheder og organisationer, der indstiller medlemmer til bestyrelser m.v. skal foreslå både en kvinde og en mand.

Ligestillingslovens § 13 indeholder regler om indberetning af kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, måltal og status for opfyldelsen samt politikker.

For private virksomheder m.v. er området reguleret i den selskabsretlige lovgivning. For nærmere information herom henvises til Erhvervsstyrelsens vejledning på området.

3.2 Institutioner og virksomheder omfattet af reglerne (målgruppen)

3.2.1 Institutioner og virksomheder med en bestyrelse m.v.

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 1, at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer i en række nærmere afgrænsede institutioner og virksomheder m.v. med 50 eller flere medarbejdere.

De institutioner og virksomheder, der er omfattet af bestemmelsen, er følgende:

- 1) Institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan.
- 2) Institutioner og virksomheder, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan, som ikke er omfattet af nr. 1, hvis udgifterne til institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler, eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.
- 3) Kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der ikke efter § 60 a i den nævnte lov er undtaget fra kravet om Ankestyrelsens godkendelse.

Bagatelgrænsen i ligestillingslovens § 11, stk. 1, betyder, at det kun er institutioner og virksomheder m.v. med 50 eller flere medarbejdere, der er omfattet af bestemmelsen. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 5.

Ved institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning forstås institutioner og virksomheder, der i henhold til offentlighedsloven og forvaltningsloven kan henregnes til den offentlige forvaltning. Ved vurderingen skal der lægges vægt på den organisatoriske placering af en institution og kun i tvivlstilfælde på funktionen.

Institutioner, der er oprettet på privatretligt grundlag som f.eks. selvejende institutioner og foreninger, kan kun henregnes til den statslige forvaltning, hvis de udøver statslig virksomhed af mere omfattende karakter, og derved er undergivet intensiv statslig regulering, tilsyn og kontrol.

For selvstændige offentlige virksomheder lægges der i høj grad vægt på, hvordan det er beskrevet i et eventuelt lovgrundlag. Som eksempler på omfattede institutioner kan nævnes Energinet, Danmarks Nationalbank og universiteter etableret i henhold til universitetsloven.

I forhold til institutioner og virksomheder, hvor udgifterne overvejende dækkes af statslige midler, skal den statslige andel være af en betragtelig størrelse i forhold til de samlede udgifter, dvs. mindst 60-70 pct. heraf. Ved institutioner og virksomheder, hvor den overvejende del af institutionen eller virksomheden ejes af staten, skal tilsvarende 60-70 pct. ejes af staten.

Statslige aktieselskaber er som udgangspunkt reguleret i lov om aktie- og anpartsselskaber, jf. lovbekendtgørelse nr. 1168 af 1. september 2023 med senere ændringer (selskabsloven). Statslige aktieselskaber er dog også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, hvilket betyder, at et statsligt aktieselskab er omfattet af både selskabsloven og ligestillingslovens regler om sammensætningen af kvinder og mænd i selskabets øverste ledelsesorgan.

Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse m.v. er omfattet af § 11, stk. 1, nr. 1 eller 2, træffer ressortministeren afgørelse herom.

De kommunale fællesskaber, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, er de større kommunale fællesskaber, der ikke er undtaget fra Ankestyrelsens godkendelse efter § 60 a i kommunestyrelsesloven.

Disse kommunale fællesskaber er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i deres eventuelle bestyrelse og/eller andet kollektive ledelsesorgan samt på de øverste ledelsesniveauer.

Afgrænsningen betyder, at også trafikselskaber, der har regional deltagelse, men efter lov om trafikselskaber er kommunale fællesskaber, vil være omfattet af bestemmelsen. Det gælder, selvom trafikselskabernes vedtægter ifølge lov om trafikselskaber er underlagt Transportministeriet og Indenrigs- og Sundhedsministeriets godkendelse, og ikke som de øvrige større kommunale fællesskaber skal godkendes af Ankestyrelsen.

3.2.2 Institutioner og virksomheder uden en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan m.v.

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 2, at der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer i en række nærmere afgrænsede institutioner og virksomheder m.v. med 50 eller flere medarbejdere.

De institutioner og virksomheder, der er omfattet af bestemmelsen, er følgende:

- 1) Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder, der ikke er omfattet af § 11, stk. 1.
- 2) Kommuner.
- 3) Regioner.
- 4) Regionale sygehuse.

Afgrænsningen betyder, at den kommunale og regionale forvaltning vil være forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning for så vidt angår de øverste ledelsesniveauer i administrationen i den enkelte kommune eller region. Kommunalbestyrelser, regionsråd eller disses udvalg er ikke omfattet af reglerne.

Derudover er regionale sygehuse omfattet af forpligtelsen til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer. Med afgrænsningen til ”regionale” sygehuse omfattes private sygehuse og hospitaler ikke af ligestillingslovens § 11.

Bagatelgrænsen i ligestillingslovens § 11, stk. 2, betyder, at det kun er institutioner og virksomheder m.v. med 50 eller flere medarbejdere, der er omfattet af bestemmelsen. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 5.

3.3 Afgrænsning af bestyrelser m.v. og øverste ledelsesniveauer

Ved ”bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer” skal forstås egentlige ledelsesorganer, hvor beslutningerne træffes kollektivt, dvs. af medlemmerne i forening, ikke af det enkelte medlem af ledelsesorganet. En direktion vil derfor normalt ikke være et kollektivt ledelsesorgan, da beslutningerne i sidste ende træffes af den enkelte direktør. Betegnelsen for ledelsesorganet er ikke afgørende. Derimod er det afgørende, at der faktisk udøves ledelsesbeføjelser.

Ved ”de øverste ledelsesniveauer” skal forstås de to øverste ledelsesniveauer under bestyrelsen eller det kollektive ledelsesorgan, hvis institutionen eller virksomheden m.v. har en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan.

”De øverste ledelsesniveauer” omfatter dels det øverste ledelsesniveau i en institution m.v., dvs. topledelsen, samt det næste ledelsesniveau, dvs. ledere af ledere, der refererer direkte til det øverste ledelsesniveau. Denne afgrænsning adskiller sig fra det øverste og centrale ledelsesorgan i selskabslovens § 5.

Det øverste ledelsesniveau vil typisk omfatte en departementschef, direktør, herunder sygehusdirektør, regions- eller kommunaldirektør, mens det næste ledelsesniveau i en institution m.v. typisk vil være afdelingschefer i et departement, vicedirektører i en styrelse eller på et regionalt sygehus og fagdirektører i en region, herunder sygehuse, eller kommune.

Afgrænsningen i en kommune vil typisk svare til en kommunaldirektør (det øverste ledelsesniveau) og forvaltningschefer/-direktører (det næste ledelsesniveau). En centerchef vil typisk ikke være omfattet.

I landets fire største kommuner, hvis styreform indebærer en opdeling af den politiske ledelse af forvaltningen, vil de to øverste ledelsesniveauer skulle findes i hver fagforvaltning. F.eks. vil den administrerende direktør for hver forvaltning i Københavns Kommune være en del af det øverste ledelsesniveau, og de øvrige direktører i hver af forvaltningerne vil udgøre det næste ledelsesniveau.

Afgrænsningen af de øverste ledelsesniveauer vil typisk svare til en direktion i den enkelte institution eller virksomhed m.v. og vil dermed omfatte de ledere, der har det overordnede og strategiske ledelsesansvar for den pågældende institution eller virksomhed m.v. Det forventes at være få personer, der omfattes af ”de øverste ledelsesniveauer”.

Organiseringen adskiller sig i kommuner, regioner og staten, samt institutionerne m.v. imellem, og den endelige vurdering af, hvem der er omfattet af de enkelte ledelsesniveauer foretages af ledelsen i den enkelte institution eller virksomhed m.v.

Forpligtelsen gælder alene for institutioner og virksomheder m.v., hvor de ledelsesniveauer, der skal opstilles måltal for, består af mindst tre personer, da det ikke er meningsfuldt at forpligte en institution m.v. til at opstille måltal for en eller to personer.

3.4 Ligelig kønsmæssig sammensætning

En ligelig sammensætning af kvinder og mænd skal forstås som en fordeling på mindst 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn. Bestemmelsen er i øvrigt ikke et absolut krav, da det bl.a. er en forudsætning for at indtræde i en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, at den pågældende person har den fornødne sagkundskab og kvalifikationer.

Hvis der alene er tre ledere på de øverste ledelsesniveauer eller tre medlemmer af en bestyrelse, vil det ikke være muligt at opnå en kønssammensætning på mindst 40/60 pct. I disse tilfælde anses en fordeling med én person af det ene køn og to personer af det andet køn som ligelig.

Det bemærkes, at Erhvervsstyrelsens vejledning om reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, der gælder på det private område, har en anderledes opgørelsesmetode for, hvornår kønssammensætningen anses for ligelig. Af vejledningen fremgår det, at en kønssammensætning på 40/60 pct. eller det antal/pct. som ligger tættest på 40 anses for ligelig.

3.5 Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

3.5.1 Måltal for bestyrelser m.v.

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 3, at det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i § 11, stk. 1, nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Måltalsforpligtelsen skal ses i sammenhæng med, at der skal tilstræbes en ligelig kønssammensætning i disse bestyrelser m.v., og at måltal internationalt anses som et effektivt redskab i arbejdet med at fremme en ligelig kønssammensætning.

Der er ingen pligt til at opstille måltal, hvis der er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i henholdsvis bestyrelsen og det kollektive ledelsesorgan. Pligten til at opstille måltal genopstår, hvis den ligelige kønsfordeling ophører.

Et måltal består af to dele. Et specifikt måltal med en andel, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn og en tidshorisont inden for hvilken det tilstræbes at opnå den pågældende andel og antal. Et måltal skal være ambitiøst og realistisk samt være større end den andel og det antal, som det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet, medmindre der er en ligelig kønsfordeling. Måltallet skal omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer, mens medarbejdervalgte medlemmer ikke skal indgå.

Perioden for opfyldelse af måltal bør som udgangspunkt højst fastsættes til fire år, som er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte bestyrelsen m.v. Når perioden er udløbet, fastsættes et nyt måltal med henblik på at nå målet om minimum 40 pct. repræsentation af hvert køn.

Det bemærkes, at der i bestyrelserne og andre kollektive ledelsesorganer i de kommunale fællesskaber som hovedregel vil være udpegede kommunalbestyrelsesmedlemmer fra deltagerkommunerne.

Baggrunden for, at der udpeges kommunalbestyrelsesmedlemmer til disse poster er, at selskaberne varetager opgaver på vegne af kommunerne. Bestyrelsesmedlemmerne skal derfor sikre, at opgaverne varetages i overensstemmelse med de ønsker, som den kommunalbestyrelse, der har udpeget dem, har til opgaveløsningen. Dette afspejles ved, at kommunalbestyrelsen har instruktionsbeføjelse i forhold til bestyrelsesmedlemmets virke. Det vil således i mange tilfælde ikke være muligt eller hensigtsmæssigt at vælge medlemmer uden for kommunalbestyrelsens egne medlemmer.

Kommunalbestyrelsesmedlemmerne vælges ved demokratiske valg, hvorfor der kan være kommunalbestyrelser, hvor kønssammensætningen er meget skæv. Hvis en sådan kommune skal tilstræbe en ligelig kønssammensætningen i bestyrelser i fælleskommunale selskaber m.v. kan arbejdsbelastningen for de medlemmer, som er underrepræsenteret i kommunalbestyrelsen blive meget stor.

Endelig er det i mange kommunale fællesskaber ejerkommunerne, der hver udpeger et medlem af bestyrelsen. Dette vanskeliggør muligheden for at opnå en lige kønssammensætning i de respektive bestyrelser, idet de enkelte kommuner ikke har kendskab til valgene i de øvrige kommunalbestyrelser, som typisk foregår inden for samme periode.

Kønssammensætningen i bestyrelsen må derfor i høj grad forventes at afspejle lokale, politiske forhold.

Da sammensætningen af en bestyrelse m.v. i kommunale fællesskaber endvidere ofte vil følge den fireårige kommunale valgperiode, vil der forventeligt ikke være løbende udskiftning i bestyrelserne m.v. Perioden for et måltal må derfor forventes ikke at være kortere end fire år for bestyrelserne m.v. i de kommunale fællesskaber.

Forpligtelsen til at fastsætte måltal for bestyrelse m.v. påhviler det øverste ledelsesorgan. Selskabsloven, der gælder for aktie- og anpartsselskaber, indeholder en definition af det øverste ledelsesorgan". For øvrige institutioner og virksomheder skal "det øverste ledelsesorgan" forstås i overensstemmelse med principperne i selskabslovens § 5.

Efter selskabslovens § 5, stk. 1, nr. 5, defineres "det øverste ledelsesorgan" som bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, direktionen i selskaber, der alene har en direktion, og tilsynsrådet i selskaber, der både har en direktion og et tilsynsråd.

Hvis en institution eller virksomhed m.v. har en bestyrelse m.v., skal der udarbejdes separate måltal for henholdsvis bestyrelsen m.v. og de øverste ledelsesniveauer.

3.5.2 Måltal og politikker for de øverste ledelsesniveauer

Det følger af ligestillingslovens § 11, stk. 4, at det centrale ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer i de i § 11, stk. 1 og 2, nævnte institutioner og virksomheder samt udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Måltalsforpligtelsen skal ses i sammenhæng med, at der skal tilstræbes en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer, og at måltal internationalt anses som et effektivt redskab i arbejdet med at fremme en ligelig kønssammensætning.

I praksis skal der kun opstilles måltal for de øverste ledelsesniveauer, hvis de udgør mindst tre personer, da det ikke vil være meningsfyldt at forpligte en institution m.v. til at opstille måltal for en eller to personer.

Der er ingen pligt til at opstille måltal, hvis der er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer. Pligten til at opstille måltal genopstår, hvis den ligelige kønsfordeling ophører.

Et måltal består af to dele. Et specifikt måltal med en andel, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn og en tidshorisont inden for hvilken det tilstræbes at opnå den pågældende andel og antal. Et måltal skal være ambitiøst og realistisk samt være større end den andel og det antal, som det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet, medmindre der er en ligelig kønsfordeling.

Perioden for opfyldelse af måltal bør som udgangspunkt højst fastsættes til fire år. Herved vil den følge samme periode, der gælder for bestyrelser. Når perioden er udløbet, fastsættes et nyt måltal med henblik på at nå målet om minimum 40 pct. repræsentation af hvert køn.

Der skal desuden udarbejdes en politik, hvis der ikke er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer. Er der derimod en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de øverste ledelsesniveauer, skal der ikke udarbejdes en politik.

En politik skal beskrive indsatsen for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer i den enkelte institution m.v. Kravet er fleksibelt, og det er således op til den enkelte institution m.v. selv at tilrettelægge indsatsen og vælge procedurer og metoder, der passer bedst til at fremme en ligelig kønssammensætning i deres konkrete situation. Det afgørende vil være, at institutionen m.v. foretager sig noget aktivt for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Politikken 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. Politikken vil således typisk fokusere på kønssammensætningen på de øvrige ledelsesniveauer med henblik på at understøtte et rekrutteringsgrundlag til de øverste ledelsesniveauer. Dermed vil den også indirekte kunne bidrage til at styrke rekrutteringsgrundlaget til ledelser og bestyrelser mere bredt i samfundet.

I praksis skal der kun udarbejdes en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer, hvis de udgør mindst tre personer, da det ikke vil være meningsfyldt at forpligte en institution m.v. til at udarbejde en politik for en eller to personer.

Forpligtelserne til at opstille måltal og udarbejde politikker for de øverste ledelsesniveauer påhviler det centrale ledelsesorgan. "Det centrale ledelsesorgan" skal forstås i overensstemmelse med principperne i selskabslovens § 5.

Det følger af § 5, stk. 1, nr. 4, i selskabsloven, at "det centrale ledelsesorgan" defineres som bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, direktionen i selskaber, der alene har en direktion, og direktionen i selskaber, der både har en direktion og et tilsynsråd.

For så vidt angår den kommunale og den regionale forvaltning skal "det centrale ledelsesorgan" forstås som henholdsvis kommunalbestyrelsen og regionsrådet i den enkelte kommune eller region i overensstemmelse med principperne i selskabslovens § 5. Måltal og politikker skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet i et møde.

3.6 Udpegningen og indstilling af bestyrelsesmedlemmer

Ligestillingslovens § 12 opstiller regler for, hvordan en ressortminister, myndigheder og organisationer skal tage højde for den kønsmæssige sammensætning ved udpegning og indstilling af medlemmer til statslige bestyrelser m.v.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med ligestillingslovens § 11, stk. 1, hvorefter der i en række institutioner og virksomheder inden for den offentlige forvaltning skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

Det fremgår af ligestillingslovens § 12, stk. 1, at ressortministeren ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v. skal tilstræbe, at de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer er ligeligt kønsmæssigt sammensat. Dette gælder, uanset om institutionen eller virksomheden, hvortil der udpeges et bestyrelsesmedlem m.v., er omfattet af ligestillingslovens § 11.

Indstillingsreglerne i § 12 omfatter alene bestyrelsesmedlemmer, der udpeges af en minister, men svarer derudover til reglerne om indstilling af medlemmer til udvalg og lignende. Reglerne om indstilling omfatter dog ikke bestyrelser, der sammensættes i henhold til vedtægt eller lignende, hvor ministeren ikke har indflydelse på, hvem der bliver medlem af bestyrelsen. I disse tilfælde vil det påhvile bestyrelsen selv at påse, at der er en ligelig kønssammensætning, hvis de er omfattet af ligestillingslovens § 11.

Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller medlemmer til ministeren, foreslå både en kvinde og en mand, jf. ligestillingslovens § 12, stk. 2. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd. Tilsvarende gælder, hvor myndigheder eller organisationer efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der beskikkes som medlem.

§ 12, stk. 2, gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning, jf. ligestillingslovens § 12, stk. 5. "Direkte afstemning" skal forstås som de stemmeberettigedes umiddelbare valg af repræsentanter, f.eks. medarbejder- eller studenterrepræsentanter. Undtagelsen gælder kun for medlemmer, der vælges ved direkte afstemning. Hvis en bestyrelse både har medlemmer, der er valgt, og medlemmer, der er udpeget, gælder undtagelsen kun for de valgte medlemmer. Det er altså ikke hele bestyrelsen, der bliver undtaget, men kun de valgte medlemmer.

Hvis en myndighed eller organisation skal foreslå 1 medlem til en bestyrelse, skal der foreslås 1 kvinde og 1 mand. Hvis myndigheden eller organisationen skal foreslå fra 2 til 3 medlemmer, skal der foreslås 2 kvinder og 2 mænd. Hvis der skal foreslås fra 4 til 5 medlemmer, skal der foreslås 3 kvinder og 3 mænd. Hvis der skal foreslås fra 6 til 7 medlemmer, skal der foreslås 4 kvinder og 4 mænd. Hvis der skal foreslås fra 8 til 9 medlemmer, skal der foreslås 5 kvinder og 5 mænd osv. Når hele bestyrelsen m.v. skal nybeskikkes, skal alle myndigheder og organisationer foreslå både en kvinde og en mand til hver af posterne, jf. dog ovenfor, hvis der skal foreslås flere. Tilsvarende gælder, hvis myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Reglerne skal således forstås på samme måde som indstillingsreglerne til offentlige udvalg m.v. efter ligestillingslovens § 8, jf. pkt. 1.4.

Indstillingerne/udpegningerne bør ikke prioriteres, da det forudsættes, at de foreslåede medlemmer alle er kvalificerede.

Ressortministeren kan i medfør af ligestillingslovens § 12, stk. 3, fravige bestemmelsen i stk. 2, hvis det er nødvendigt for opfyldelsen af måltallene i § 11. Ressortministeren kan undtagelsesvis bestemme, at de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til en bestyrelse eller andre kollektive ledelsesorganer, der helt eller delvis udpeges af en minister, kan nøjes med at indstille en kandidat af det underrepræsenterede køn. Undtagelsen kan alene anvendes i forbindelse med arbejde med at opfylde de opstillede måltal. Det skyldes, at det vil virke unødigt bureaukratisk at pålægge myndigheder og organisationer at skulle indstille én af hvert køn i et tilfælde, hvor man uanset indstillingerne vil vælge det underrepræsenterede køn til bestyrelsen m.v. på grund af bestyrelsens generelle sammensætning.

Skal man derimod sammensætte en hel bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, eller sker der udskiftning af størstedelen af medlemmerne finder § 12, stk. 2, anvendelse uændret.

Bestemmelsen omfatter ikke kun nye bestyrelser m.v., men også gen- og nybeskikkelser af enkelte medlemmer. Det vil naturligvis – som hidtil – være en forudsætning for at kunne blive beskikket som medlem, at den pågældende, der indstilles eller udpeges, er i besiddelse af den fornødne sagkundskab og/eller kvalifikationer.

Myndigheden eller organisationen kan i medfør af ligestillingslovens § 12, stk. 4, fravige bestemmelsen i § 12, stk. 2, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor. Bestemmelsen kan tænkes anvendt i tilfælde, hvor krav om en særlig fagkundskab efter en konkret vurdering udelukker en ligelig kønssammensætning. Der kan endvidere være myndigheder eller organisationer, som ikke har mulighed for at lade sig repræsentere med både kvinder og mænd, f.eks. fordi det ene køn kun i ringe omfang er repræsenteret eller valgt ind i kompetente organer.

Særlige grunde kan tillige foreligge, hvis organisationen ikke har mulighed for at foreslå eller udpege både kvinder og mænd med den fornødne sagkundskab og kvalifikationer.

Hvis der ikke udpeges eller indstilles medlemmer i overensstemmelse med § 12, stk. 2, eller hvis ressortministeren ikke kan acceptere en begrundelse for fravigelse af bestemmelsen, skal ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. skal fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Dette princip omtales som "empty seat".

De indstillende/udpegende parter har dermed et selvstændigt ansvar for, at både kvinder og mænd bliver repræsenteret ved at gennemgå indstillingsprocedurerne med et kritisk blik, hver gang der skal indstilles medlemmer.

3.7 Indberetning om kønssammensætning, måltal og udarbejdede politikker

Det fremgår af ligestillingslovens § 11, stk. 6, at institutioner og virksomheder m.v., der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, hvert andet år skal indberette kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, samt den eventuelt udarbejdede politik, til henholdsvis ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet eller det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i kommunestyrelsesloven.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med ligestillingslovens § 13, stk. 1.

De omfattede institutioner og virksomheder m.v. vil således skulle angive forholdet af kvinder og mænd i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan eksklusiv medarbejdervalgte medlemmer samt det eventuelt opstillede måltal. Forholdet af kvinder og mænd i de øverste ledelsesniveauer samt det eventuelt opstillede måltal m.v. for de øverste ledelsesniveauer vil ligeledes skulle angives. For begge måltal skal det konkluderes, om de er nået eller ej.

Har de omfattede institutioner og virksomheder m.v. ikke en ligelig fordeling i de øverste ledelsesniveauer, skal der endvidere oplyses om den udarbejdede politik.

Er der en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen m.v., skal der ikke opstilles måltal. Tilsvarende skal der ikke opstilles et måltal eller udarbejdes en politik, hvis der er en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesniveauer. Der skal dog indberettes om henholdsvis den ligelige kønsfordeling i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer i forbindelse med indberetningen. Kravene genopstår, hvis den ligelig kønssammensætning ophører.

De statslige institutioner og virksomheder, herunder statslige aktieselskaber, der er omfattet af § 11, stk. 1, nr. 1 og 2, skal indberette de pågældende oplysninger til den relevante ressortminister. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse m.v. som nævnt i § 11, stk. 1, nr. 1 og 2, er omfattet af indberetningspligten, træffer ressortministeren afgørelse herom.

De statslige institutioner og virksomheder m.v. uden en bestyrelse, der er omfattet af § 11, stk. 2, nr. 1, skal tilsvarende indberette til den relevante ressortminister.

Den kommunale forvaltning skal indberette til kommunalbestyrelsen, og den regionale forvaltning samt de regionale sygehuse skal indberette til regionsrådet.

De kommunale fællesskaber skal indberette til det kollektive ledelsesorgan i det kommunale fællesskab.

Henholdsvis ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet og det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab er således ansvarlige for, at de omfattede institutioner og virksomheder m.v. overholder deres forpligtelser, og at der sikres fremdrift på området.

Det fremgår af ligestillingslovens § 13, stk. 1, at ressortministeren, kommunalbestyrelsen, regionsrådet og det kollektive ledelsesorgan i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i kommunestyrelsesloven, skal indberette til ministeren for ligestilling om kønssammensætningen i bestyrelsen m.v. og på de øverste ledelsesniveauer, de eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen, samt om den eventuelt udarbejdede politik.

I praksis sker indberetningen til ressortministeren og ministeren for ligestilling samtidig gennem et elektronisk skema, som Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling udsender. Indberetningskemaet udsendes ligeledes til kommuner, regioner samt de omfattede kommunale fællesskaber.

Med henblik på at sikre gennemsigtighed omkring måltal og kønsfordeling i bestyrelser m.v. og de øverste ledelsesniveauer samt mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser og ledelse i den offentlige sektor, sikrer ministeren for ligestilling, at de indberettede oplysninger gøres offentligt tilgængelige på hjemmesiden www.ligestillingiledelse.dk.

Indberetningen skal ske senest fem måneder efter regnskabsårets afslutning og vil dermed typisk ske inden 1. juni. Indberetningerne sker i lige år, typisk for regnskabsår vedrørende ulige år.

Den første indberetning efter beskrivelserne i denne vejledning finder sted i foråret 2026.

Miljø- og Ligestillingsministeriet, den 19. december 2024

MAGNUS HEUNICKE

/ Neel Pryds Winkel