

På vegne af
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2022

FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER



RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2022 FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATS LIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

Dokumenttype **Rapport**
Dato **Oktober 2023**
Udarbejdet af **Rambøll Management Consulting**

Rambøll
Hannemanns Allé 53
DK-2300 København S

T +45 5161 1000
F +45 5161 1001
<https://dk.ramboll.com>

INDHOLD

1.	Indledning	2
1.1	Indledende ord	2
1.2	Rapportens formål og baggrund	2
1.3	Rapportens indhold	3
1.4	Resumé	3
2.	Anvendt metode og datagrundlag	5
2.1	Indberetningens temaer	5
2.2	Indberettende statslige institutioner og virksomheder	6
3.	Kønssammensætning i bestyrelserne	8
3.1	Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2021-2022	8
3.2	Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2022	10
3.3	Kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser i 2022 – et blik på fordelingsvariation	12
4.	Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelserne	14
4.1	Måltal hos statslige institutioner og virksomheder uden en ligelig kønssammensætning	14
4.2	Årstal for forventet opfyldelse af måltal	16
5.	Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer	17
5.1	Kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer blandt statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere	17
5.2	Statslige institutioner og virksomheder med en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer	18
6.	Statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen	20
6.1	Statslige aktieselskabers kønssammensætning, måltal og politikker	20

Bilag 1: Spørgsmål besvaret af statslige virksomheder og institutioner i henhold til ligestillingslovens § 11

Bilag 2: Øvrige ministeriers indberettende institutioner og virksomheder fordelt på institutionsvirksomhedstype

Bilag 3: Supplerende tabeller om kønssammensætning fordelt på 10 procentintervaller

Bilag 4: Supplerende figur om kønssammensætning fordelt på 10 procentintervaller

1. INDLEDNING

1.1 Indledende ord

Ligestillingslovens § 11 indebærer, at alle statslige institutioner og virksomheder med et kollektivt ledelsesorgan skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, hvis de ikke har en ligelig kønssammensætning. Statslige institutioner og virksomheder med 50 medarbejdere eller flere skal tillige udarbejde en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer, hvis denne ikke allerede er ligelig. Der skal afrapporteres om måltal og politikker én gang om året.

Formålet med lovgivningen er at fremme en mere ligelig kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen såvel som i den øvrige ledelse.

Med denne rapport gøres der for tiende gang status over de statslige institutioner og virksomheders afrapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i deres ledelse i 2022¹. Indberetningen for 2022 følger de regler, der var gældende i 2022, hvor forpligtelsen til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn gælder i bestyrelser mv., og forpligtelsen til at udarbejde politikker for en ligelig kønssammensætning vedrører de øvrige ledelseslag. De ændrede regler, der trådte i kraft den 1. januar 2023, gælder således ikke for denne indberetning.

Rapporten er udarbejdet af Rambøll Management Consulting og baseret på modtagne indberetninger medio 2023 på vegne af Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet.

I denne rapport betegnes 'det kollektive ledelsesorgan' og/eller 'det øverste ledelsesorgan' i statslige institutioner og virksomheder for 'bestyrelsen', mens resten af ledelsen betegnes som 'den øvrige ledelse/de øvrige ledelsesniveauer'.

1.2 Rapportens formål og baggrund

Formålet med denne rapport er at gøre status over 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, jf. reglerne i ligestillingslovens § 11.

Det er desuden hensigten at afdække niveauet for de opstillede måltal i statslige institutioner og virksomheder og tidshorizonten for opfyldelsen af måltallene. På baggrund af indberetningerne gøres der udover status over kønsfordelingen i bestyrelserne. Ligesom der gøres status over måltal i statslige aktieselskabers bestyrelser mv.

I henhold til ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen som ligelig, hvis hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct., mens kønsfordelingen betragtes som afbalanceret, hvis hvert køn er repræsenteret med 30 pct.

I denne rapport beskrives de statslige institutioner og virksomheders indberetninger om måltal og politikker ved afslutning af regnskabsperioden for 2022.

¹ Den årlige indberetning skal ske senest fem måneder efter regnskabsperiodens afslutning, det vil sige senest den 31. maj. Det fremgår af § 4, stk. 3, jf. bekendtgørelse nr. 114 af 30. januar 2014 om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.

1.3 Rapportens indhold

Rapporten består af et resumé samt en række kapitler og bilag.

I **kapitel 2** beskrives anvendt metode og datagrundlag. I **kapitel 3** redegøres for køns-sammensætningen i bestyrelsen hos de statslige institutioner og virksomheder. I **kapitel 4** redegøres der for de statslige institutioner og virksomheders opstilling af måltal. I **kapitel 5** redegøres for de statslige institutioner og virksomheders udarbejdelse af politikker. **Kapitel 6** indeholder en beskrivelse af kønssammensætningen i statens aktieselskaber.

Bilag 1 indeholder det skema, som de indberettende statslige institutioner og virksomheder har udfyldt.

Bilag 2-4 indeholder supplerende oplysninger om de indberettende statslige institutioner og virksomheder.

Denne rapport om de statslige institutioner og virksomheders indberetninger kan findes på www.lige.dk.

1.4 Resumé

I 2022 har 1.127 statslige institutioner og virksomheder været forpligtede til at indberette måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af deres ledelse. Af disse har 1.102 institutioner og virksomheder fremsendt en indberetning, hvilket svarer til en svarprocent på 97,8 pct. Svarprocenten sidste år var på 98,2 pct. (1.107 institutioner ud af 1.127), hvilket er marginalt højere end svarprocenten i 2022.

Hovedparten af de modtagne indberetninger – 993 (90,1 pct.) – hører under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, mens de resterende 109 indberetninger (9,9 pct.) fordeler sig på i alt 14 øvrige ministeriers ressortområde.

Derudover har ni statslige aktieselskaber indberettet måltal og politikker via årsregnskabslovens § 99 b. De statslige aktieselskaber behandles separat i denne rapport.

Set under et er kønssammensætningen i de statslige bestyrelser ligeligt fordelt. Den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelserne blandt de indberettende statslige institutioner og virksomheder er således 44,7 pct. ultimo 2022. Det svarer til en stigning på 5,0 procentpoint i forhold til ordningens start i 2013, hvor den gennemsnitlige andel kvinder var 39,7 pct. Sidste år udgjorde kvinder 43,6 pct. i bestyrelserne.

Over halvdelen af de indberettende statslige institutioner og virksomheder (623 institutioner svarende til 56,5 pct.) har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse og er dermed ikke forpligtede til at opstille måltal. Dette er en stigning på 1,6 procentpoint i forhold til sidste års afrapportering, hvor andelen af institutioner og virksomheder med en ligelig kønssammensætning var på 54,9 pct.

Blandt de 479 indberettende statslige institutioner og virksomheder i 2022, som ikke har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse, har 197 (41,1 pct.) opstillet et måltal. Sammenlignet med 2021 er andelen af institutioner og virksomheder, der har fastsat et måltal, faldet med 3,7 procentpoint fra 44,8 pct. til 41,1 pct.

De statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen, har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 42,7 pct., hvilket svarer til et mindre fald sammenlignet med 2021 (43,5 pct.). Langt de

fleste statslige institutioner og virksomheder (94,4 pct.), der har opstillet et måltal, har fastsat et måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 30 og 70 pct. Ses der alene på andelen af institutioner og virksomheder, der har fastsat et måltal, der svarer til en ligelig kønssammensætning i intervallet 40-60 pct., er tallet 79,5 pct., hvilket er en stigning på 1,5 procentpoint sammenlignet med sidste år (78,0 pct.)

Den forventede tidshorisont for opnåelse af måltallet er inden udgangen af 2025 for knap to tredjedele (62,5 pct.) af institutionerne og virksomhederne.

For de ni statslige aktieselskaber er den totale andel² kvinder (her det underrepræsenterede køn) i bestyrelsen 38,8 pct. Det svarer til en stigning på 3,1 procentpoint fra 2021, hvor den totale andel kvinder var 35,7 pct.

Otte af de statslige aktieselskaber har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen og er dermed ikke forpligtede til at opstille måltal. Det sidste selskab har en bestyrelse på tre personer, der alle er mænd. Selskabet har ikke opstillet måltal.

384 (34,8 pct.) af de statslige institutioner og virksomheder har oplyst, at de har 50 ansatte eller flere. De er derfor forpligtede til at have en politik for at fremme en ligelig kønsfordeling i deres øvrige ledelsesniveauer, medmindre de har en ligelig kønssammensætning i øvrige ledelseslag. 239 institutioner og virksomheder (62,2 pct.) har oplyst, at de allerede har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer, hvilket er samme niveau som for 2021. Tilbage er 145 statslige institutioner og virksomheder, som er forpligtede til at have en politik for kønssammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer. Heraf har 62 institutioner og virksomheder (42,8 pct.) svaret, at de har en politik, hvilket svarer til et fald på 2,1 procentpoint sammenlignet med andelen af forpligtede institutioner i 2021, der havde udarbejdet en politik.

² Gennemsnittet er beskrevet som "den totale andel" frem for "den gennemsnitlige andel", da beregningsmetoden for gennemsnittet varierer mellem de statslige institutioner/virksomheder og de statslige aktieselskaber. For at gøre det tydeligt, at beregningsmetoden varierer mellem de to typer af organisationer, er gennemsnittet beskrevet forskelligt. For at kunne sammenligne udviklingen i de statslige aktieselskaber over tid, er beregningsmetoden for gennemsnittet bibeholdt.

2. ANVENDT METODE OG DATAGRUNDLAG

2.1 Indberetningens temaer

Rambøll Management Consulting har på vegne af Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet stillet et elektronisk indberetningssystem til rådighed for ministerierne til brug for deres institutioner og virksomheders afrapportering om måltal og politikker. De ni statslige aktieselskaber har indberettet via deres årsrapport i henhold til de daværende gældende regler i årsregnskabslovens § 99 b.

Denne rapport bygger på en gennemgang/statistisk beskrivelse af de afrapporteringer, der er indsendt elektronisk til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet i 2023. Derudover er der foretaget en separat gennemgang af de ni statslige aktieselskaber på baggrund af de oplysninger, som selskaberne har afgivet i deres årsrapporter for 2022.

De statslige institutioner og virksomheder, der har indberettet via ministeriets elektroniske indberetningssystem, er blevet bedt om at levere oplysninger om følgende:

- Kønssammensætningen i bestyrelsen ved afslutning af henholdsvis regnskabsperioden for 2021 og regnskabsperioden for 2022
- Opstillet måltal for det underrepræsenterede køn
- Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.

Det præcise indhold af indberetningsskemaet fremgår af Tabel 2.1 nedenfor og af bilag 1.

Tabel 2.1: Indhold – indberetningsskemaet

Kønssammensætningen i bestyrelsen
<ul style="list-style-type: none"> • v/afslutning af regnskabsperiode 2021: Antal kvinder: ____ Antal mænd: ____ • v/afslutning af regnskabsperiode 2022: Antal kvinder: ____ Antal mænd: ____
Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden/institutionen måltal for kønssammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelse? Ja: ____ Nej: ____ • Hvis ja: Opstillet måltal: Antal: ____ Procent: ____ • Hvis ja: Hvornår forventes måltallet opfyldt? – Angiv årstal: ____ • Fritekst (til forklaring af status vedr. måltal/til begrundelse i tilfælde, hvor virksomheden/institutionen ikke har opstillet måltal): _____
Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer
<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere? Ja: ____ Nej: ____ • Har virksomheden/institutionen en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer? Ja: ____ Nej: ____ • Har virksomheden/institutionen en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer? Ja: ____ Nej: ____ • Fritekst (til beskrivelse af politikken/til begrundelse i tilfælde, hvor virksomheden/institutionen ikke har en politik): _____

2.2 Indberettende statslige institutioner og virksomheder

I alt 1.127 statslige institutioner og virksomheder har ifølge ministerierne været forpligtede til at indberette måltal og eventuelt politikker for 2022. Af disse har i alt 1.102 indberettet (97,8 pct.). Det er en minimalt lavere svarprocent sammenholdt med sidste år (2021), hvor svarprocenten var 98,2 pct. (1.107 institutioner). Tabel 2.2 nedenfor viser antallet af indberettende institutioner og virksomheder fordelt på ressortministerier.

Tabel 2.2: Statslige institutioner og virksomheder, der har indberettet måltal og politikker³ – fordelt på ministerier

Ressortministerium	Antal institutioner/virksomheder
Beskæftigelsesministeriet	1
Børne- og Undervisningsministeriet	993
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet	1
Erhvervsministeriet	5
Finansministeriet	2
Forsvarsministeriet	2
Indenrigs- og Sundhedsministeriet	2
Justitsministeriet	2
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet	2
Kulturministeriet	3
Miljøministeriet	7
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri	15
Social-, Bolig- og Ældreministeriet	28
Uddannelses- og Forskningsministeriet	36
Udenrigsministeriet	3
I alt	1.102

Note: Tabellen viser antallet af indberettende institutioner og virksomheder fordelt efter ressortområde. Ministerier, der ikke har statslige institutioner og virksomheder på deres ressortområde, der er forpligtet efter ligestillingslovens § 11, er ikke inkluderet i tabellen. I bilag 2 fremgår navnene på de indberettende institutioner og virksomheder fordelt efter ministerier med undtagelse af Børne- og Undervisningsministeriet.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

Børne- og Undervisningsministeriet tegner sig med 993 institutioner for hovedparten af de indberettende institutioner (90,1 pct.). Hovedparten af de indberettende institutioner og virksomheder på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde er friskoler og private grundskoler samt efterskoler. De udgør således tilsammen lidt mere end to ud af tre af samtlige indberettende institutioner på Børne- og Undervisningsministeriets område (69 pct.).

De resterende 109 institutioner og virksomheder fordeler sig på 14 ministeriers ressortområde med hovedvægten på Uddannelses- og Forskningsministeriet og Social-, Bolig- og

³ De ni statslige aktieselskaber indgår ikke i tabel 2, men er gennemgået særskilt i kapitel 6 i rapporten.

Ældreministeriet, som har hhv. 36 og 28 institutioner og virksomheder, der har indberettet måltal.

Seks ministerier har ikke nogen institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at indberette efter § 11 i ligestillingsloven. Det drejer sig om Kirkeministeriet, Skatteministeriet, Statsministeriet, Transportministeriet, Udlændinge- og Integrationsministeriet samt Økonomiministeriet.

I Tabel 2.3 nedenfor ses, hvordan de indberettende institutioner på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde fordeler sig på institutionstype.

Tabel 2.3: Indberettende institutioner under Børne- og Undervisningsministeriet – fordelt på institutionstype

Institutionstype	Antal	Procent
Efterskoler	177	18 pct.
Efterskoler med samlet særligt tilbud	36	4 pct.
Erhvervsskoler mv.	73	7 pct.
Frie fagskoler	10	1 pct.
Friskoler og private grundskoler	507	51 pct.
Gymnasier og HF-kurser	117	12 pct.
Institutioner for forberedende grunduddannelse	26	3 pct.
Private gymnasier og HF-kurser	17	2 pct.
Studenterkurser	4	0 pct.
UVM-institutioner	2	0 pct.
Voksenuddannelsescentre	24	2 pct.
I alt	993	100 pct.

Note: Tabellen viser fordelingen af indberettende institutioner under Børne- og Undervisningsministeriet. For flere institutioner gælder, at de er under samme bestyrelse. Her har institutionen selv bestemt, hvilken institutionstype de vil være registreret som i indberetningen.

Kilde: Indberetningskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

For en yderligere uddybning af de øvrige ministeriers indberettende institutioner og virksomheder henvises til bilag 2.

3. KØNSSAMMENSÆTNING I BESTYRELSERNE

3.1 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2021-2022

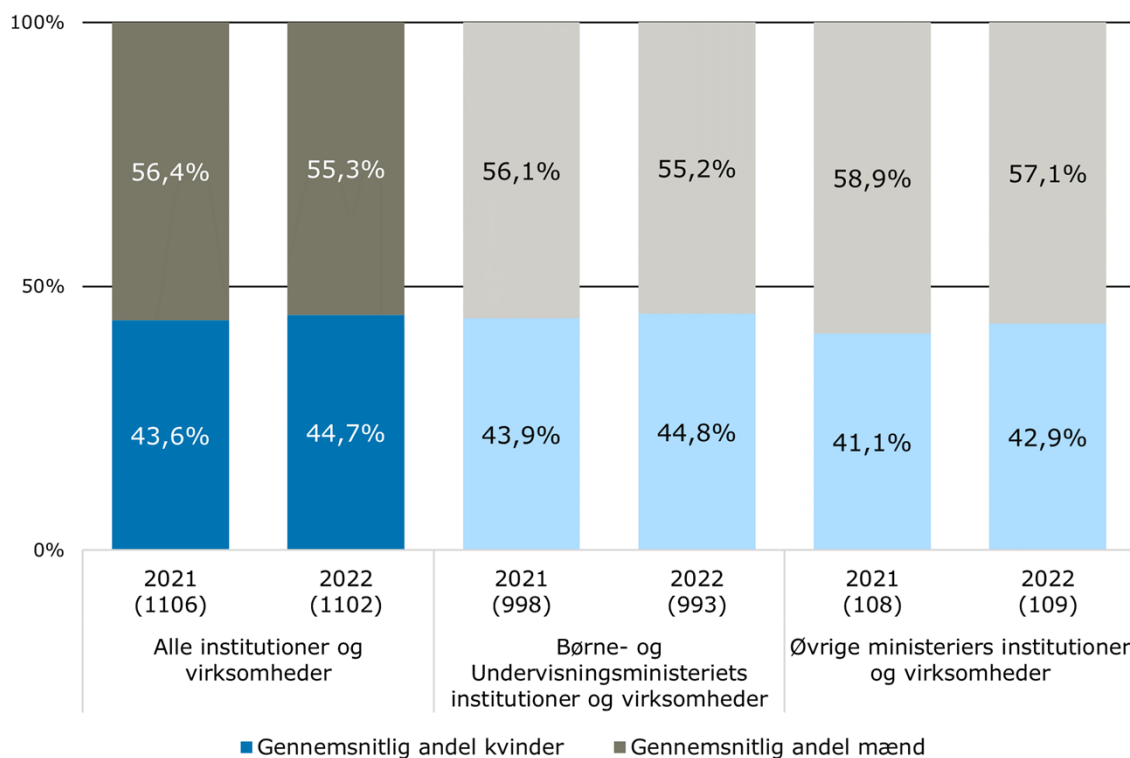
De indberettende statslige institutioner og virksomheder er blevet bedt oplyse den kønsmæssige sammensætning i deres bestyrelser ved afslutning af regnskabsperioden for henholdsvis 2021 og 2022. Dette giver mulighed for at følge udviklingen i kønssammensætningen i de statslige institutioner og virksomheders bestyrelser inden for det seneste år.

Som det fremgår af forrige kapitel, udgør de indberettende institutioner og virksomheder på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde 90,1 pct. af samtlige indberettende enheder i staten. Resultaterne præsenteres i dette og de følgende kapitler både samlet og særskilt for Børne- og Undervisningsministeriet og øvrige ministeriers ressortområder.

I henhold til ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser som ligelig, hvis hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct.

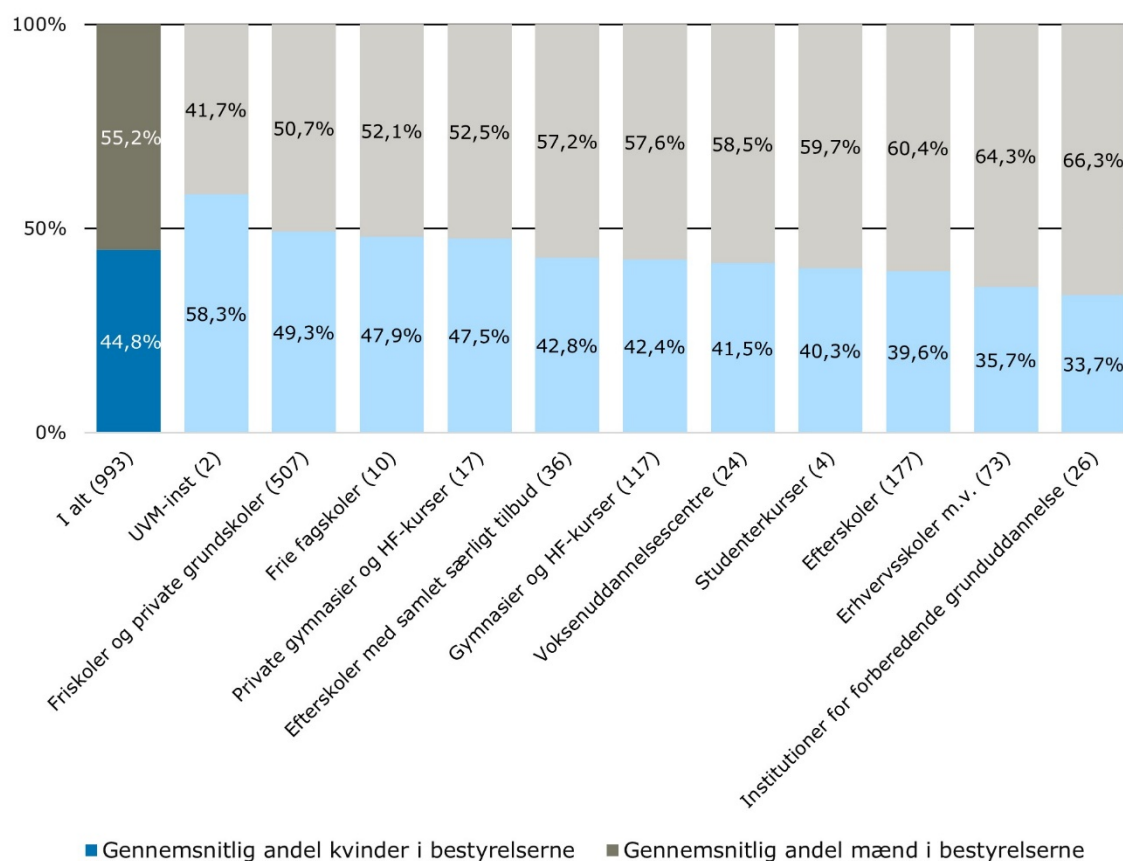
Det fremgår af Figur 3.1 nedenfor, at den gennemsnitlige kønssammensætning i de statslige bestyrelser samlet set er ligelig i 2021 og 2022. Ultimo 2022 var den gennemsnitlige andel kvinder i de statslige bestyrelser 44,7 pct. Der er sket en stigning i perioden fra ultimo 2021 til ultimo 2022 på 1,1 procentpoint (fra 43,6 pct. til 44,7 pct.).

For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde ses også en mindre stigning på 0,9 procentpoint i den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelserne fra 43,9 pct. ultimo 2021 til 44,8 pct. ultimo 2022. For øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelserne på 42,9 pct. ultimo 2022, hvilket er en stigning på 1,8 procentpoint i forhold til 2021.

Figur 3.1: Gennemsnitlig andel mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser ultimo 2021 og 2022

Note: N=1.106 for 2021; N=1.102 for 2022. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede institutioner og virksomheder. Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022. Data vedrørende 2021 er hentet fra sidste års rapport.

Ses der nærmere på kønsfordelingen blandt de forskellige institutionstyper på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, er der en vis spredning. Friskoler og private grundskoler, frie fagskoler samt private gymnasier og HF-kurser har således en gennemsnitlig kønssammensætning i deres bestyrelser, som er meget tæt på 50/50, mens erhvervsskoler mv. og institutioner for forberedende grunduddannelse har den skæveste kønsfordeling med henholdsvis 35,7 pct. og 33,7 pct. kvinder i deres bestyrelser. Dette fremgår af Figur 3.2.

Figur 3.2: Kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde ultimo 2022 – fordelt på institutionstype

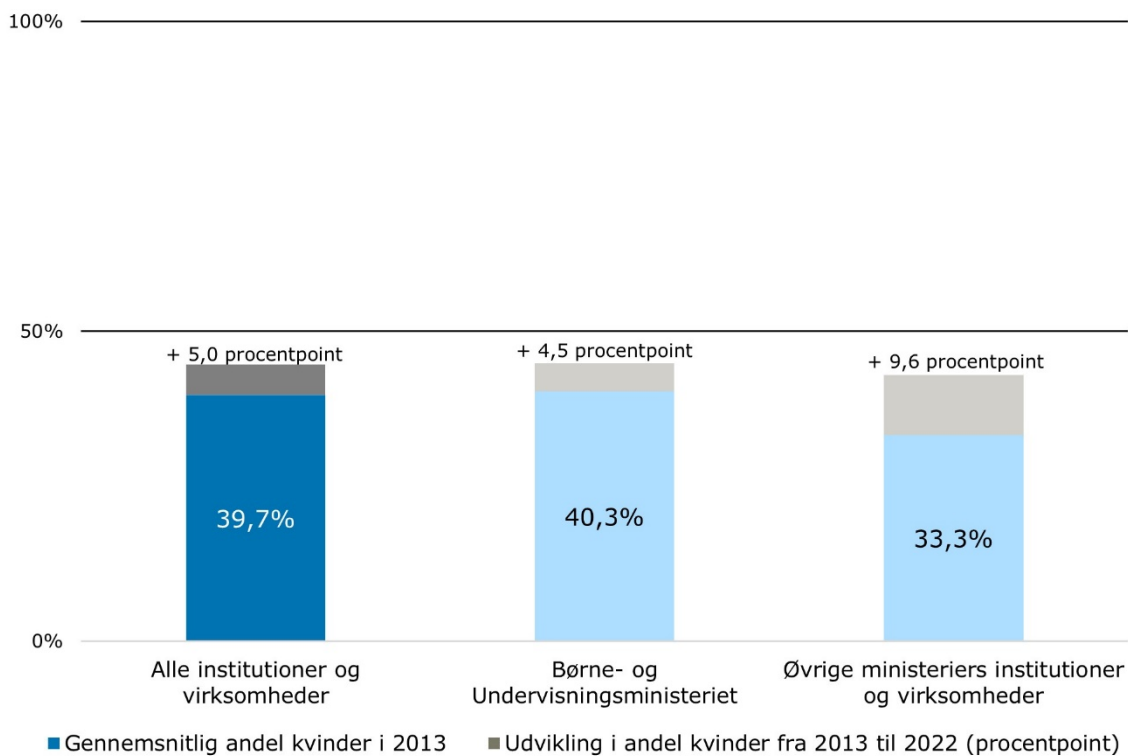
Note: N=993. Figuren viser besvarelser fra alle uddannelsesinstitutioner under Børne- og Undervisningsministeriet. Parenteserne angiver antal institutioner for hver institutionstype.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

3.2 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2022

Ses der på udviklingen fra reglernes ikrafttræden i 2013 og frem til 2022, er der en stigning i kvindernes andel i bestyrelser på i alt 5,0 procentpoint (fra 39,7 pct. til 44,7 pct.), jf. Figur 3.3 nedenfor. For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde ses også en stigning i kvindernes andel i bestyrelserne på 4,5 procentpoint i perioden (fra 40,3 pct. til 44,8 pct.), mens andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er steget med 9,6 procentpoint i samme periode (fra 33,3 pct. til 42,9 pct.).

Figur 3.3: Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013 til 2022



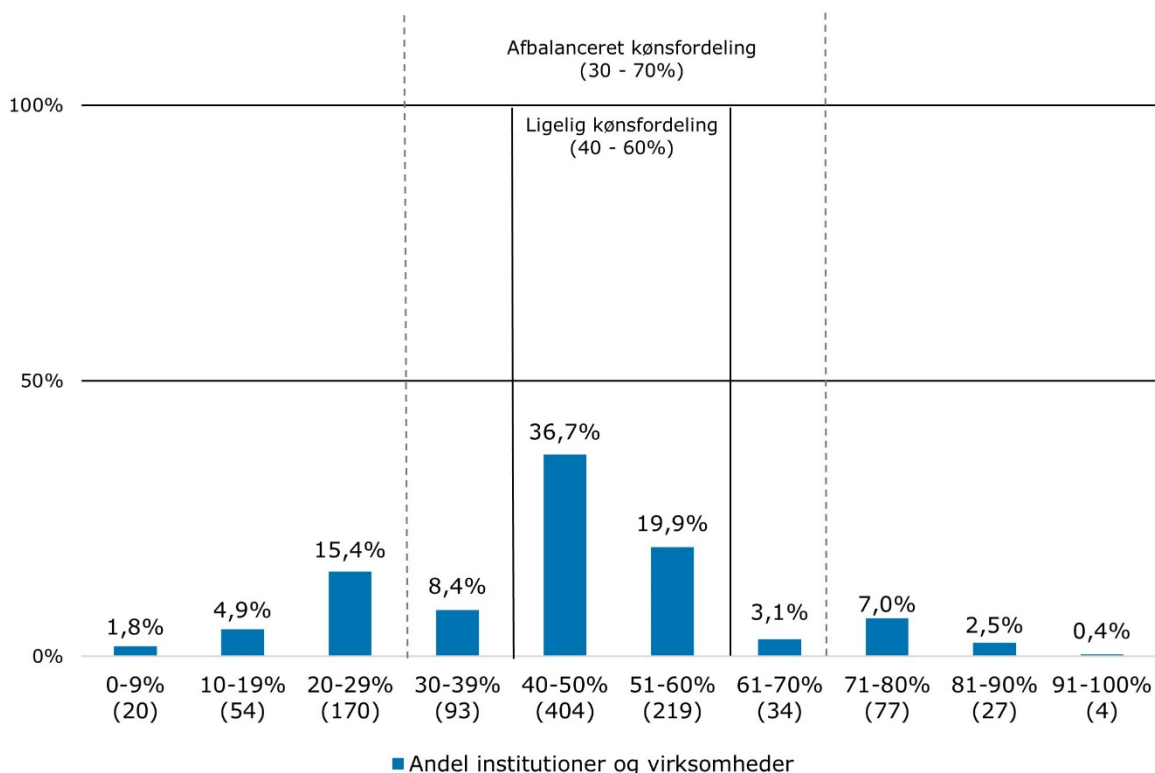
Note: N=1.102. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede institutioner og virksomheder.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022. Tallene for kønssammensætningen 2013 er hentet fra den første hovedrapport, der blev udarbejdet i december 2013.

3.3 Køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser i 2022 – et blik på fordelingsvariation

For at kortlægge nuancerne bag de gennemsnitlige andele kvinder og mænd i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser viser Figur 3.4 en opdeling fordelt på 10 procentintervaller.

Figur 3.4: Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2022. Kun andel kvinder er angivet. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller



Note: N=1.102. Figuren viser besvarelser fra alle indberettende institutioner og virksomheder. Parenteserne angiver antal institutioner for hvert interval. Kun andelen af kvinder i bestyrelserne er visualiseret i figuren. Inden for de stiplede linjer findes andelen af bestyrelser, der har en afbalanceret kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 30 og 70 pct. Inden for de optrukne linjer ses andelen af bestyrelser, der har en ligelig kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 40 og 60 pct. Den totale andel institutioner og virksomheder i figuren afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

Figuren viser, at 623 statslige institutioner og virksomheder har en køns sammensætning i intervallet 40-60 pct., som svarer til en ligelig køns sammensætning. De 623 statslige institutioner udgør lidt over halvdelen (56,5 pct.) af samtlige indberettende institutioner og virksomheder. Sammenlignet med sidste års afrapportering er der sket en stigning på 1,6 procentpoint (fra 54,9 pct.) i andelen af statslige institutioner med en køns sammensætning i intervallet 40-60 pct.

De statslige institutioner og virksomheders bestyrelser med en køns sammensætning i intervallet 30-70 pct. har en afbalanceret kønsfordeling. Således har lidt flere end to ud af tre (68,1 pct.) af de statslige institutioner og virksomheder en afbalanceret køns sammensætning.

Figuren viser desuden, at der fortsat er relativt få statslige institutioner og virksomheder (24 institutioner), der ligger i yderintervallerne med en køns sammensætning på 0-9 pct. og 91-100 pct.

Ydermere kan det nævnes, at 22 af samtlige institutioner og virksomheder (svarende til 2,0 pct.) har en bestyrelse, hvor kun det ene køn er repræsenteret. 18 institutioner og virksomheder har ingen kvinder i deres bestyrelse, og fire institutioner og virksomheder har ingen mænd.

Derudover kan det konstateres, at den ulige kønssammensætning blandt 30,5 pct. af alle de statslige institutioner og virksomheder skyldes en underrepræsentation af kvinder, mens det for 13,0 pct. af institutionerne og virksomhederne skyldes en underrepræsentation af mænd. Hovedparten af de indberettende statslige institutioner og virksomheder, der har en underrepræsentation af mænd, er uddannelsesinstitutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde.

For yderligere uddybning af, hvorledes procentintervallerne fordeler sig på henholdsvis Børne- og Undervisningsministeriets institutioner og øvrige ministeriers institutioner og virksomheder, henvises til bilag 3. For en visualisering af procentintervallerne med andelen af mænd i bestyrelserne henvises til bilag 4.

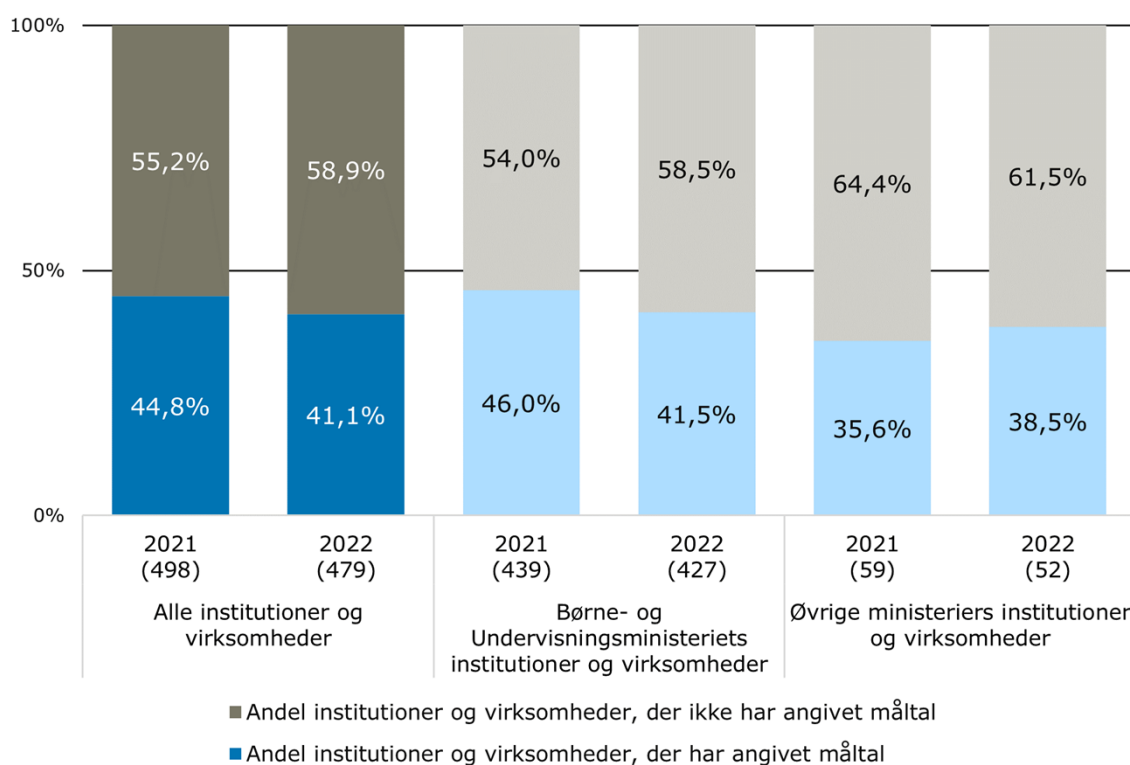
4. MÅLTAL FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I BESTYRELSENE

4.1 Måltal hos statslige institutioner og virksomheder uden en ligelig kønssammensætning

De statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen, er med lovkravene i ligestillingslovens § 11 forpligtede til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn⁴. Blandt de 1.102 indberettende institutioner og virksomheder drejer det sig om 479 institutioner (43,5 pct.).

Figur 4.1 nedenfor illustrerer, hvor stor en andel af de forpligtede institutioner og virksomheder, der efterlever deres forpligtelse til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn.

Figur 4.1: Måltal for det underrepræsenterede køn – alle forpligtede institutioner og virksomheder i 2021 og 2022



Note: N=498 for 2021; N=479 for 2022. Figuren viser besvarelser fra statslige institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Parenteserne angiver det samlede antal i kategorien.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022. Data vedrørende 2021 er hentet fra sidste års rapport.

Blandt de 479 forpligtede institutioner og virksomheder har 197 (41,1 pct.) opstillet et måltal, mens 282 institutioner og virksomheder (58,9 pct.) ikke har opstillet et måltal. Sammenlignet

⁴ Forpligtelsen til at sætte måltal gælder for institutionen eller virksomhedens øverste ledelsesorgan, for så vidt der ikke er en ligelig kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan, defineret som minimum 40/60 pct. I langt de fleste tilfælde vil det øverste ledelsesorgan være en bestyrelse.

⁵ Indberetningen for 2022 følger de regler, der var gældende i 2022, hvor forpligtelsen til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn gælder i bestyrelser mv., jf. LBK 751 af 26. april 2021.

med sidste års indberetning er der sket et fald på 3,7 procentpoint i andelen af forpligtede statslige institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal (fra 44,8 pct. sidste år).

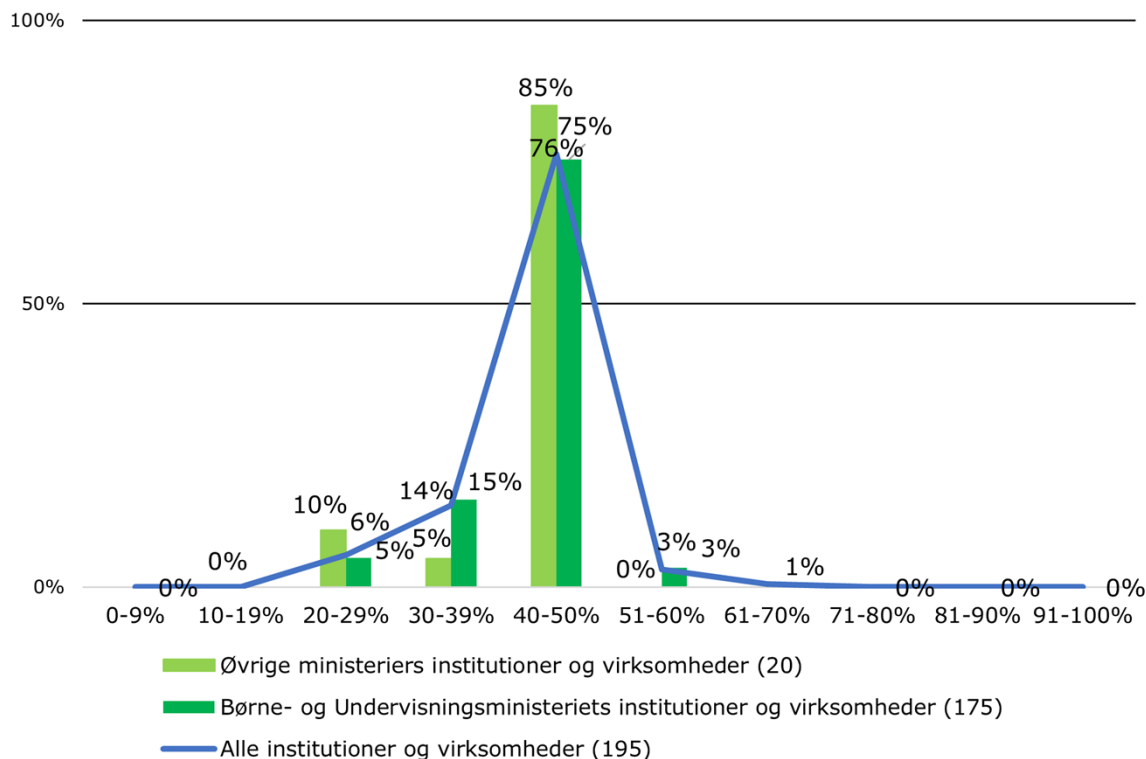
Blandt de 427 forpligtede institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde har 177 (41,5 pct.) opstillet et måltal. Det er et fald på 4,5 procentpoint i andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal, sammenlignet med sidste år (46,0 pct. i 2021). Blandt de 52 forpligtede institutioner og virksomheder under øvrige ministeriers ressortområde har 22 (38,5 pct.) opstillet et måltal. Sammenlignet med sidste år er andelen af institutioner og virksomheder under øvrige ministeriers ressortområde, der har opstillet måltal, steget med 2,9 procentpoint (35,6 pct. i 2021).

Ses der nærmere på de 282 forpligtede institutioner, der ikke har indberettet et måltal, har 86 af institutionerne 50 eller flere ansatte, mens 196 af institutionerne har under 50 ansatte. Desuden ses det, at de 282 institutioner, der ikke har indberettet et måltal, fordeler sig med 250 institutioner inden for Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde (58,5 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriet) og 32 institutioner inden for øvrige ministeriers ressortområde (61,5 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under øvrige ministerier). Ud af de 32 institutioner og virksomheder under øvrige ministerier, der ikke har opstillet måltal, er ti af dem inden for Uddannelses- og Forskningsministeriets ressortområde, otte af dem er inden for Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeris ressortområde og otte institutioner og virksomheder er inden for Social-, Bolig- og Ældreministeriets ressortområde.

De 197⁶ indberettende forpligtede institutioner, der har opstillet et måltal, har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 42,4 pct. Det svarer til et fald i niveauet fra sidste års afrapportering på 1,1 procentpoint (43,5 pct. i 2021). Figur 4.2 viser de opstillede måltal blandt institutioner og virksomheder fordelt på 10 procentintervaller.

⁶ Antallet af indberettende forpligtede institutioner, der har angivet måltal, er reelt 195, da to institutioner er fjernet pga. registreringsfejl af måltal. Deres registrerede måltal indgår ikke i gennemsnitsberegningerne for opstillet måltal.

Figur 4.2: Opstillet måltal for det underrepræsenterede køn – alle forpligtede statslige institutioner og virksomheder, der har indberettet måltal ultimo 2022 – fordelt på 10 procentintervaller



Note: N=195. N i figuren er 195, da to institutioner er fjernet pga. registreringsfejl af måltal. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at opstille måltal, og som har indberettet dette for 2022.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

Som det ses af Figur 4.2 ovenfor, har langt de fleste statslige institutioner og virksomheder et måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 40-50 pct. Det gælder således for 76 pct. af de statslige institutioner og virksomheder.

Figur 4.2 viser desuden de opstillede måltal for institutioner og virksomheder fordelt under henholdsvis Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde og de øvrige ministeriers ressortområde. Her fremgår det, at 75 pct. af institutionerne på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde har sat deres måltal i intervallet 40-50 pct. Det gælder tilsvarende for 85 pct. for øvrige ministeriers institutioner og virksomheder.

4.2 Årstal for forventet opfyldelse af måltal

Institutionerne og virksomhederne har angivet, hvornår de forventer at opfylde deres måltal⁷. 112 institutioner og virksomheder (82,8 pct.) har angivet et årstal for perioden 2023-2026, mens 74 (11,7 pct.) har angivet et årstal efter 2026. Desuden har 11 institutioner og virksomheder (5,6 pct.) angivet et årstal før 2023.

⁷ I "Bekendtgørelsen om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer" (BEK nr. 114 af den 30.1.2014) præciseres, at måltallet som udgangspunkt højst bør fastsættes til fire år, hvilket er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte bestyrelsen.

5. POLITIKKER FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I DE ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

5.1 Køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer blandt statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere

Statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere, der ikke har en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer, er med lovkravene i ligestillingslovens § 11⁸ forpligtede til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer.

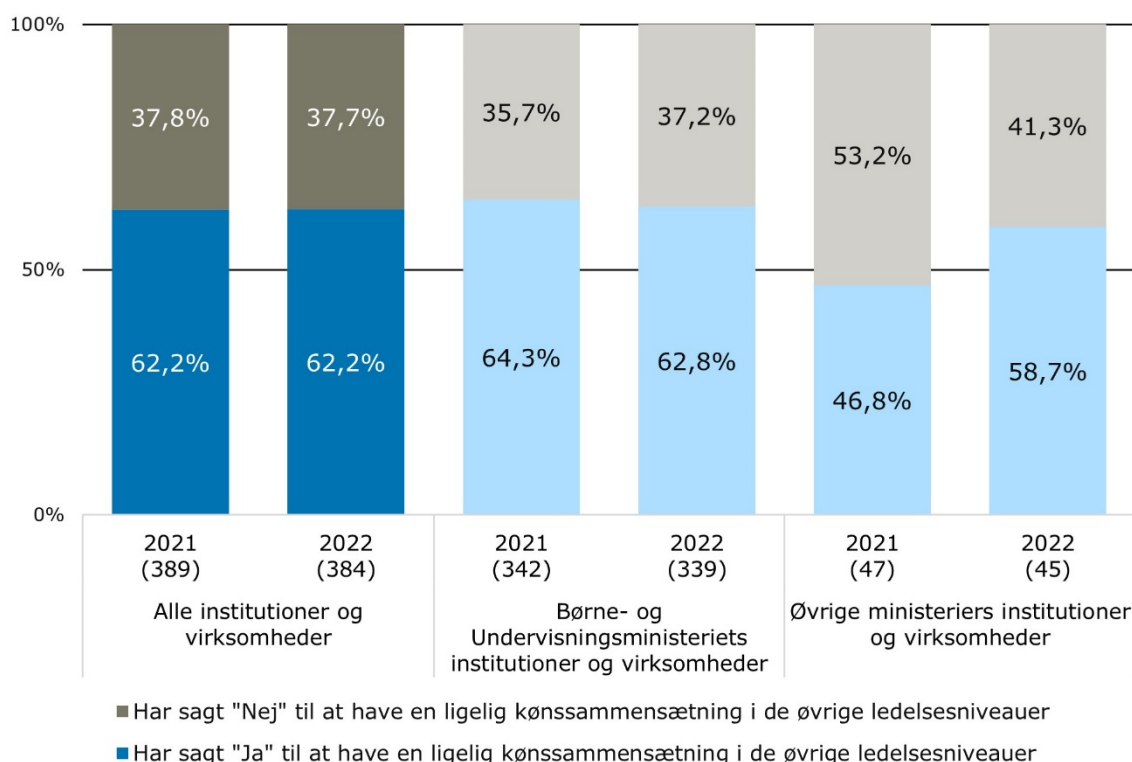
Blandt de 1.102 indberettende statslige institutioner og virksomheder har 718 (65,2 pct.) oplyst, at de har under 50 ansatte. De er dermed ikke lovgivningsmæssigt forpligtede til at udarbejde en politik til fremme af en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. De øvrige 384 institutioner og virksomheder (34,8 pct.) af samtlige indberettende institutioner har oplyst at have 50 ansatte eller flere.

Af Figur 5.1 nedenfor fremgår det, hvor stor en andel af de 384 institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere, der har angivet, at de allerede har en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. Af de 384 institutioner og virksomheder har 239 (62,2 pct.) oplyst at have en ligelig køns sammensætning i deres øvrige ledelsesniveauer. Det er samme niveau som i 2021, hvor 242 (62,2 pct.) havde en ligelig køns sammensætning i øvrige ledelsesniveauer.

Under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde har 213 institutioner (62,8 pct.) oplyst at have en ligelig køns sammensætning. Det er et fald på 1,5 procentpoint sammenlignet med 2021, hvor 220 (64,3 pct.) oplyste at have en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. Under de øvrige ministeriers ressortområder har 26 institutioner og virksomheder (58,7 pct.) oplyst at have en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. Det er en stigning på 11,9 procentpoint sammenlignet med 2021, hvor 22 (46,8 pct.) oplyste at have en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

⁸ Indberetningen for 2022 følger de regler, der var gældende i 2022, hvor forpligtelsen til at udarbejde politikker for en ligelig køns sammensætning vedrører de øvrige ledelseslag, jf. LBK 751 af 26. april 2021.

Figur 5.1: Kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2021 og 2022

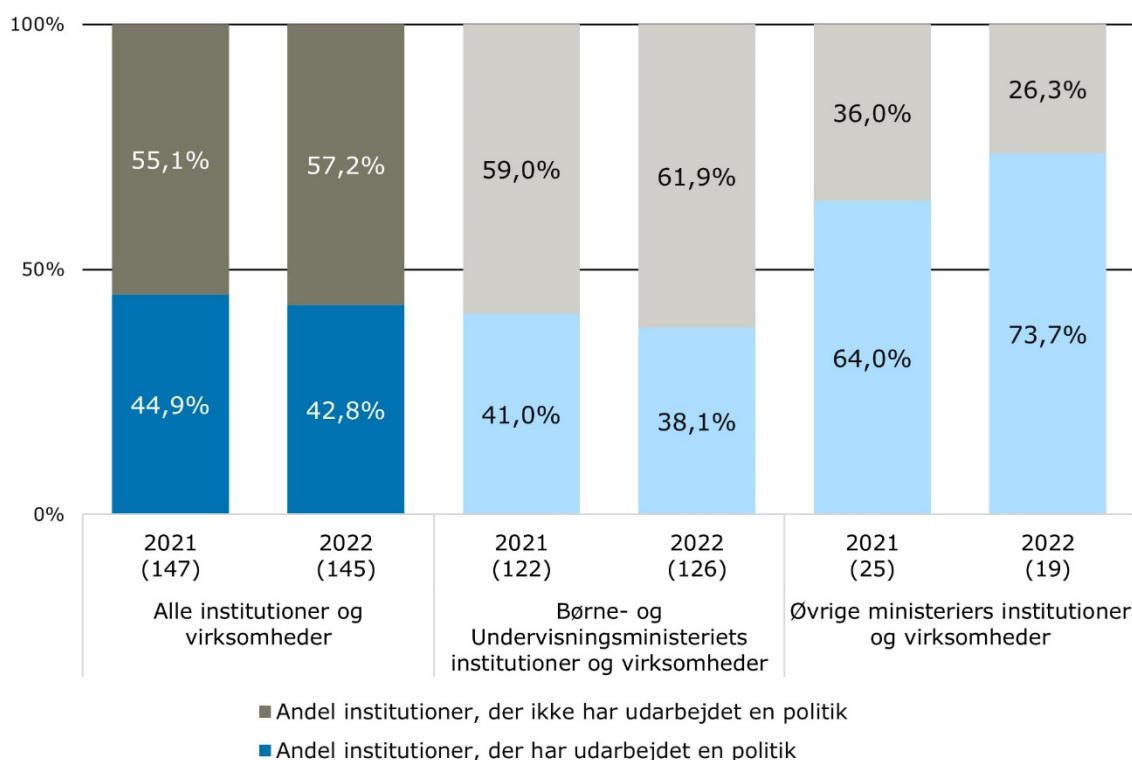


Note: N=389 for 2021; N=384 for 2022. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der har 50 ansatte eller flere. Andelen viser, om institutionen/virksomheden har angivet at have en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer eller ej. Parenteserne angiver det totale antal institutioner/virksomheder med 50 ansatte eller flere. Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022. Data vedrørende 2021 er hentet fra sidste års rapport.

5.2 Statslige institutioner og virksomheder med en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer

De 239 statslige institutioner og virksomheder, der allerede har en ligelig kønssammensætning, er ikke forpligtede til at udarbejde en politik for kønssammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer. Derimod er de resterende 145 institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere forpligtede til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer. Det svarer til 13,2 pct. af de 1.102 indberettende institutioner og virksomheder.

I nedenstående Figur 5.2 fremgår det, hvor stor en andel af de 145 forpligtede institutioner og virksomheder, der har indberettet, at de har udarbejdet en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.

Figur 5.2: Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2021 og 2022

Note: N=147 for 2021; N=145 for 2022. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at udarbejde en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer – det vil sige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere, som ikke allerede har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. Andelen viser, om institutionen/virksomheden har udarbejdet en politik eller ej. Parenteserne angiver det totale antal forpligtede institutioner/virksomheder.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022. Data vedrørende 2021 er hentet fra sidste års rapport.

I figur 5.2 ses, at 62 af de 145 forpligtede institutioner og virksomheder (42,8 pct.) har svaret ja til, at de har en politik i 2022, mens 83 (57,2 pct.) har svaret, at de ikke har en politik i 2022. Det svarer til et fald i andelen af institutioner og virksomheder med en politik på 2,1 procentpoint sammenlignet med sidste år (44,9 pct. i 2021).

Det fremgår desuden af Figur 5.2, at andelen, som har svaret ja til, at de har en politik i 2022, er højere blandt øvrige ministeriers institutioner (73,7 pct.) end på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, hvor 38,1 pct. heraf svarer, at de har en politik. Denne forskel mellem Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde og de øvrige ministeriers ressortområde var mindre i 2021. De forpligtede institutioner på de øvrige ministeriers ressortområde udgør dog kun 19 institutioner i alt, hvorfor små antalsmæssige forskydninger vil vise sig i større procentvise ændringer.

6. STATSLIGE AKTIESELSKABERS KØNSSAMMENSÆTNING I BESTYRELSEN

6.1 Statslige aktieselskabers kønssammensætning, måltal og politikker

De statslige aktieselskaber skal ikke indberette måltal og politikker via det elektroniske indberetningssystem, som Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har stillet til rådighed. Statslige aktieselskaber skal i stedet indberette måltal og politikker i henhold til årsregnskabslovens § 99 b. Det fremgår af ligestillingslovens § 11, stk. 5⁹.

Der er i alt ni statslige aktieselskaber i Danmark. Det viser en opgørelse fra Erhvervsstyrelsen i juli 2023.

Erhvervsstyrelsen har gennemgået de ni statslige aktieselskabers årsrapporter for 2022 med henblik på at indsamle de oplysninger, som selskaberne har angivet dels om kønssammensætningen i deres bestyrelse, dels om eventuelle måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og om politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.

I Tabel 6.1 nedenfor er udarbejdet en oversigt med de informationer, som de ni statslige aktieselskaber har givet i deres årsrapport for 2022 om kønssammensætningen i deres bestyrelse og om eventuelle måltal og politikker.

Den totale andel¹⁰ kvinder i de ni aktieselskabers bestyrelser er på 38,8 pct., hvilket er en stigning på 3,1 procentpoint sammenlignet med sidste år, hvor den totale andel var 35,7 pct.

Det skal oplyses, at det fremgår af Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" fra marts 2016: "Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal/pct., som ligger tættest på 40 pct." Det betyder, at en række statslige aktieselskaber anses for at have en ligelig fordeling (det gælder fx selskaber, der har en kønssammensætning med en kvinde + tre mænd, to kvinder + fire mænd, tre kvinder + fem mænd), jf. Tabel 6.1.

Efter Erhvervsstyrelsens opgørelsesmetode har otte af de ni aktieselskaber (89 pct.) en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen og har dermed nået lovens mål for kønssammensætningen i deres bestyrelse. Det ene statslige selskab, der har en underrepræsentation af kvinder i deres bestyrelse, og som dermed er forpligtet til at opstille måltal, har ikke gjort dette. Der er tale om en bestyrelse på tre personer, som udelukkende består af mænd.

Tre statslige aktieselskaber er ikke forpligtede til at udarbejde politikker til fremme af en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelse, fordi de har under 50 ansatte. Blandt de øvrige seks selskaber med over 50 ansatte oplyser alle, at de har en politik til at fremme en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

⁹ Jf. LBK 751 af 26. april 2021.

¹⁰ Gennemsnittet er beskrevet som "den totale andel" frem for "den gennemsnitlige andel", da beregningsmetoden for gennemsnittet varierer mellem de statslige institutioner/virksomheder og de statslige aktieselskaber. For at gøre det tydeligt, at beregningsmetoden varierer mellem de to typer af organisationer, er gennemsnittet beskrevet forskelligt. For at kunne sammenligne udviklingen i de statslige aktieselskaber over tid, er beregningsmetoden for gennemsnittet bibeholdt.

Table 6.1: Oversigt over statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen¹¹ og angivelse af eventuelle måltal og politikker

Selskab	Kønfordeling		Måltal	Politikker
	GF-valgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
	Kvinder	Mænd		
Danske Spil A/S	2	4 ¹²	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Eksport Kredit Finansiering A/S	2	2	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Evida Holding A/S	2	3	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Jægerne Udviklingsfond af 2023 A/S (tidl. Dansk Jagtforsikring A/S)	0	3	Har ikke fastsat måltal.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Statens Ejendomssalg A/S	2	2	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Staten og Kommunernes Indkøbsservice A/S	2	2	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Sund og Bælt Holding A/S	3	6	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
TV2/Danmark A/S	3	3	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Ørsted A/S	3	5	Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
I alt	19	30		
I alt pct.	38,8	61,2		

Kilde: De ni aktieselskabers årsrapporter for 2022.

¹¹ Tallene om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan er udarbejdet af Erhvervsstyrelsen på baggrund af de statslige aktieselskabers årsrapporter fra 2022 – det vil sige opgjort på tidspunktet for godkendelsen af årsrapporten.

¹² I ledelsesberetningen fremgår, at én af de fem mænd og én af de tre kvinder i bestyrelsen er politisk udpegede. Disse bør derfor ikke indgå i opgørelsen. Derfor er der for regnskabsåret 2022 noteret fire mænd og to kvinder.

BILAG 1: SPØRGSMÅL BESVARET AF STATSLIGE VIRKSOMHEDER OG INSTITUTIONER I HENHOLD TIL LIGESTILLINGSLOVENS § 11

Bilagstabel 1.1: Spørgsmål og vejledninger i indberetningsskemaet

Spørgsmål i indberetningsskemaet	Vejledning
1. Indberettende institution/virksomhed	
Skriv venligst jeres virksomheds-/institutionsnavn i nedenstående tekstfelt: _____	<i>Skriv navnet på den virksomhed/institution, som I indberetter måltal og politikker for i tekstfeltet. Skriv fx Det Kongelige Teater.</i> <i>For at kunne gå videre i indberetningsskemaet skal spørgsmålet besvares.</i>
1.2 Skriv venligst jeres ressortministerium i nedenstående tekstfelt: _____	<i>Skriv i tekstfeltet navnet på jeres virksomheds/institutions ressortministerium. Skriv fx Børne- og Undervisningsministeriet.</i> <i>For at kunne gå videre i indberetningsskemaet skal spørgsmålet besvares.</i>
2. Køns sammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen	
2.1 Anfør antal kvinder og antal mænd v/afslutning af regnskabsperioden 2021: Kvinder: _____ Mænd: _____	<i>Angiv, hvor (numerisk) mange kvinder og mænd I har i jeres øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, som er generalforsamlingsvalgte eller udpegede medlemmer. Tallet skal være eksklusive medarbejderrepræsentanter og elevrepræsentanter.</i>
2.2 Anfør antal kvinder og antal mænd v/afslutning af regnskabsperioden 2022: Kvinder: _____ Mænd: _____	<i>Angiv (numerisk) antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2021 samt antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2022. Indtast antallet i boksene, der relaterer sig til henholdsvis kvinder og mænd. Skriv fx 3 ved kvinder og 4 ved mænd i 2021 og 4 ved kvinder og 4 ved mænd i 2022.</i> <i>Alle fire bokse skal udfyldes med numeriske tal for at kunne gå videre i indberetningsskemaet.</i>
3. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen	
3.1 Har virksomheden/institutionen måltal for køns sammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelse?	<i>Angiv ved at trykke "Ja" eller "Nej" om jeres virksomhed/institution har måltal for køns sammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen.</i> <i>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.</i>
Hvis "Ja" i spm. 3.1 3.2 Angiv det opstillet måltal for det underrepræsenterede køn: Antal: _____ Procent: _____	<i>Hvis I har oplyst, at der ikke er en ligelig køns sammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er I forpligtede til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.</i> <i>Bemærk, at hvis institutionen har oplyst at have en ligelig køns sammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er I ikke forpligtede til at opstille måltal, men Ligestillingsministeriet ønsker alligevel at kende til eventuelt måltal.</i> <i>Måltallet for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen skal være højere end den gældende køns sammensætning angivet i spm. 2.2. og skal både angives i antal (numerisk) og procent (procenttallet skal være mellem 0 og 100).</i> <i>Skriv fx 3 ved antal, hvis I har et mål om at have 3 personer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen. Hvis målet om 3 personer svarer til en repræsentativitet på 50 procent i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, skriv da 50 ved procent.</i> <i>Spørgsmålene skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.</i>

Spørgsmål i indberetningskemaet	Vejledning
<p>Hvis "Ja" i spm. 3.1</p> <p>3.3 Hvornår forventes måltallet opfyldt?</p> <p>Angiv årstal: _____</p>	<p>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.</p> <p>Bemærk, at hvis institutionen har oplyst at have en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal.</p> <p>Angiv, hvornår I forventer, at det opstillede måltal vil være opfyldt ved at skrive et årstal i tekstboksen, hvor der står årstal. Årstallet skal fremgå som ÅÅÅÅ. Skriv fx 2025.</p> <p>Der bør max afsættes 4 år til opnåelse af måltallet.</p> <p>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningskemaet.</p>
<p>Hvis "Ja" i spm. 3.1</p> <p>3.4 Angiv status for arbejdet med opfyldelse af måltal. Skriv status for arbejdet med opfyldelse af det opstillede måltal samt en begrundelse for, hvorfor virksomheden/institutionen i givet fald ikke har opnået det opstillede måltal.</p> <p><u>Fritekst</u></p>	<p>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.</p> <p>Bemærk, at hvis institutionen/virksomheden har oplyst at have en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal, men Ligestillingsministeriet ønsker alligevel at kende til status på opfyldelse af måltallet.</p> <p>I tekstfeltet skal I skrive status for arbejdet med opfyldelse af det opstillede måltal samt en begrundelse for, hvorfor virksomheden/institutionen i givet fald ikke har opnået det opstillede måltal.</p> <p>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningskemaet.</p>
<p>Hvis "Nej" i spm. 3.1</p> <p>3.4 Hvis virksomheden/institutionen ikke har opstillet måltal, må I gerne skrive en begrundelse for dette i tekstfeltet.</p> <p><u>Fritekst</u></p>	<p>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.</p> <p>Bemærk, at hvis institutionen/virksomheden har oplyst at have en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er den ikke forpligtet til at opstille måltal, men Ligestillingsministeriet ønsker alligevel at kende til, hvorfor institutionen/virksomheden har opsat måltal. Her kan svaret godt være, at virksomheden/institutionen ikke er forpligtet til at opsætte måltal og derfor ikke har gjort det.</p> <p>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningskemaet.</p>

Spørgsmål i indberetningsskemaet	Vejledning
4. Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer	
<p>4.1 Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere:</p> <p>Ja: ____ Nej: ____</p>	<p>Angiv om jeres virksomhed/institution har 50 ansatte eller flere ved at trykke "Ja" eller "Nej".</p> <p>I skal angive et svar for at komme videre i indberetningsskemaet.</p>
<p>4.2 Har virksomheden/institutionen en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer:</p> <p>Ja: ____ Nej: ____</p>	<p>Angiv, om jeres virksomhed/institution har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer ved at trykke "Ja" eller "Nej".</p> <p>En kønssammensætning betragtes som ligelig, når hvert køn er repræsenteret med en andel på mindst 40 pct., jf. § 1, stk. 2 og 3 i bekendtgørelse nr. 114 af 30/1/2014 om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønssammensætning.</p> <p>I skal angive et svar for at komme videre i indberetningsskemaet.</p>
<p>4.3 Har virksomheden/institutionen en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer:</p> <p>Ja: ____ Nej: ____</p>	<p>Angiv ved at trykke "Ja" eller "Nej", om jeres virksomhed/institution har en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.</p> <p>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</p>
<p>Hvis "Ja" i spm. 4.3</p> <p>4.4 Beskriv virksomheden/institutionens politik til fremme af ligelig kønssammensætning i ledelse, hvordan denne gennemføres, og hvad der er opnået:</p> <p><u>Fritekst</u></p>	<p>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have 50 ansatte eller derover og ikke har en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er den forpligtet til at udarbejde en politik herom.</p> <p>Bemærk, at hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have under 50 ansatte eller at have en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at udarbejde en politik herom.</p> <p>I tekstfeltet skal I beskrive virksomheden/institutionens politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i ledelsen, jf. § 4 i bekendtgørelse nr. 114 af 30/1/2014 om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønssammensætning.</p> <p>Beskrivelsen skal indeholde følgende:</p> <p>Hvad jeres politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn går ud på.</p> <p>Hvordan politikken gennemføres.</p> <p>Hvad der er opnået i politikken indtil videre.</p> <p>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</p>

Spørgsmål i indberetningsskemaet	Vejledning
<p>Hvis "Nej" i spm. 4.3</p> <p>4.4 Har virksomheden/institutionen ikke en politik, skriv da gerne hvorfor:</p> <p><u>Fritekst</u></p>	<p>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have 50 ansatte eller derover og ikke har en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er virksomheden/institutionen forpligtet til at udarbejde en politik herom.</p> <p>Bemærk, at hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have under 50 ansatte eller at have en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at udarbejde en politik herom.</p> <p>Beskriv i tekstfeltet begrundelse for, hvorfor virksomheden/institutionen ikke har en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i ledelsen. Her kan svaret godt være, at virksomheden/institutionen ikke er forpligtet til at have en politik og derfor ikke har det.</p> <p>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</p>
5. Afrapportering indsendt af	
<p>Dato for den endelige indberetning: _____</p> <p>Navn på den ansvarlige for indberetningen: _____</p> <p>Stilling på den ansvarlige for indberetningen: _____</p>	<p>Angiv information om den person, der indberetter, samt dato for den endelige besvarelse af indberetningsskemaet.</p> <p>I boksen ud for "Dato" skal en valid dato fremgå (ÅÅÅÅ-MM-DD). Her er ÅÅÅÅ årstal, MM er måned og DD er dag. Skriv fx 2023-04-21.</p> <p>I boksen ud for "Navn" skal navn på den person, der indberetter, fremgå.</p> <p>I boksen ud for "Stilling" skal stillingsbetegnelsen på den person, der indberetter, fremgå.</p> <p>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</p>

BILAG 2: ØVRIGE MINISTERIERS INDBERETTENDE INSTITUTIONER FORDELT PÅ INSTITUTIONS- OG VIRKSOMHEDSTYPE

Bilagstabel 2.1: Øvrige ministeriers indberettende institutioner og virksomheder

Ministerium	Antal institutioner og virksomheder	Institutions- og virksomhedstype
Beskæftigelsesministeriet	1	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet	1	Danmarks Statistik
Erhvervsministeriet	5	DanPilot, Dansk Kyst- og Naturturisme, Finansiell Stabilitet, Nordsøenheden, VisitDenmark
Finansministeriet	2	DREAM, Kompetencesekretariatet
Forsvarsministeriet	2	Beredskabsforbundet, Fonden Danske Veteranhjem
Indenrigs- og Sundhedsministeriet	2	VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed
Justitsministeriet	2	Den Uafhængige Politiklagemyndighed, Domstolsstyrelsen
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet	2	De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), Energinet
Kulturministeriet	3	Danmarks Radio (DR), Det Kongelige Teater, Det Danske Filminstitut
Miljøministeriet	7	Klimaskovfonden, Miljømærkenævnet, Nationalpark Kongernes Nordsjælland, Nationalpark Mols Bjerge, Nationalpark Skjoldundernes Land, Nationalpark Thy, Nationalpark Vadehavet
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri	15	Fiskeafgiftsfonden, Fjerkræafgiftsfonden, Fonden for økologisk landbrug, Frøafgiftsfonden, Hesteafgiftsfonden, Kartoffelafgiftsfonden, Kvægafgiftsfonden, Madkulturen, Mælkeafgiftsfonden, Produktionsafgiftsfonden for frugt og gartneriprodukter, Promilleafgiftsfonden for frugtavl og gartneribrug, Promilleafgiftsfonden for landbrug, Sukkerroefgiftsfonden, Svineafgiftsfonden, Tænketanken om Forebyggelse af Madspild og Fødevaretab (One/Third)
Social-, Bolig- og Ældreministeriet	28	Baglandet i København, Baglandet i Aalborg, Baglandet i Aarhus, BrugerForeningen for aktive stofmisbrugere, Børn og Unges Trivsel (Projekt UNIK), Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Center for Seksuelt Misbrugte Midt-Nord, Center for Seksuelt Misbrugte Syd, Center for Seksuelt Misbrugte Øst, Center for Selvmordsforskning, Dansk Stalking Center, Den Sociale Investeringsfond, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet, Fonden FBU Forældre støtte, Fonden FBU Forældre støtte, Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark, Landsforeningen af nuværende og tidl. Psykiatribrugere, Landsforeningen Børns Voksenvenner, Landsforeningen til støtte ved Spædbarnsdød, Lev Uden Vold, Livslinien, Mentorbarn, Projekt Udenfor, RådgivningsDanmark, SAND – De hjemløses landsforening, SIND Ungdom, Startlinjen, ULF – Udviklingshæmmedes Landsforbund, VISOs bestyrelse

Ministerium	Antal institutioner og virksomheder	Institutions- og virksomhedstype
Uddannelses- og Forskningsministeriet	36	Arkitektskolen Aarhus, Copenhagen Business Academy, Copenhagen Business School, Danmarks Frie Forskningsfond, Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, Danmarks Tekniske Universitet, Designskole Kolding, Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur Design og Konservering, Erhvervsakademi Dania, Erhvervsakademi MidtVest, Erhvervsakademi Aarhus, Fredericia Maskinmesterskole, IBA Erhvervsakademi Kolding, Innovationsfonden, IT-Universitetet, Københavns Erhvervsakademi, Københavns Professionshøjskole, Københavns Universitet, Marstal Navigationsskole, MARTEC, Maskinmesterskolen København, Professionshøjskolen Absalon, Roskilde Universitet, SIMAC – Svendborg International Maritime Academy, Skoleskibet Georg Stage, Svendborg Søfartsskole, Syddansk Universitet, UC Syd, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, University College Nordjylland, VIA University College, Zealand Sjællands Erhvervsakademi, Aalborg Universitet, Aarhus Maskinmesterskole, Aarhus Universitet
Udenrigsministeriet	3	Danida Fellowship Centre, Dansk Institut for Internationale Studier, Institut for Menneskerettigheder
I alt	109	

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under øvrige ministeriers ressortområde.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

BILAG 3: SUPPLERENDE TABELLER OM KØNSSAMMENSÆTNING FORDELT PÅ 10 PROCENTINTERVALLER

Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2022 – fordelt på 10 procentintervaller

Bilagstabel 3.1: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2022

Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2022											
Antal institutioner	20	54	170	93	404	219	34	77	27	4	1.102
Procent	1,8	4,9	15,4	8,4	36,7	19,9	3,1	7,0	2,5	0,4	100
Andel mænd, ult. 2022											
Antal institutioner	4	27	77	34	307	316	93	170	54	20	1.102
Procent	0,4	2,5	7,0	3,1	27,9	28,7	8,4	15,4	4,9	1,8	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder. Den totale andel af institutioner og virksomheder i tabellen afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

Bilagstabel 3.2: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2022

Børne- og Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2022											
Antal institutioner	17	43	160	78	365	201	28	70	27	4	993
Procent	1,7	4,3	16,1	7,9	36,8	20,2	2,8	7,0	2,7	0,4	100
Andel mænd, ult. 2022											
Antal institutioner	4	27	70	28	271	295	78	160	43	17	993
Procent	0,4	2,7	7,0	2,8	27,3	29,7	7,9	16,1	4,3	1,7	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriet. Den totale andel af institutioner og virksomheder i tabellen afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

Bilagstabel 3.3: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2022

Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2022											
Antal institutioner	3	11	10	15	39	18	6	7	0	0	109
Procent	2,8	10,1	9,2	13,8	35,8	16,5	5,5	6,4	0	0	100
Andel mænd, ult. 2022											
Antal institutioner	0	0	7	6	36	21	15	10	11	3	109
Procent	0	0	6,4	5,5	33,0	19,3	13,8	9,2	10,1	2,8	100

Note: inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under øvrige ministerier. Den totale andel af institutioner og virksomheder i tabellen afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021 – fordelt på 10 procentintervaller**Bilagstabel 3.4: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021
Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller**

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2021											
Antal institutioner	25	51	198	91	391	217	42	73	11	7	1.106
Procent	2,3	4,2	17,7	7,8	35,9	20,1	3,1	7,0	1,1	0,7	100
Andel mænd, ult. 2021											
Antal institutioner	7	11	73	42	297	311	91	198	51	25	1.106
Procent	0,6	1,0	6,6	3,8	26,9	28,1	8,2	17,9	4,6	2,3	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder. Den totale andel af institutioner og virksomheder i tabellen afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

**Bilagstabel 3.5: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021
Børne- og Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller**

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2021											
Antal institutioner	23	42	177	78	358	201	31	70	11	7	998
Procent	2,4	4,6	17,6	9,5	35,0	19,9	2,6	6,3	1,5	0,5	100
Andel mænd, ult. 2021											
Antal institutioner	7	11	70	31	269	290	78	177	42	23	998
Procent	0,7	1,1	7,0	3,1	27,0	29,1	7,8	17,7	4,2	2,3	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde. Den totale andel af institutioner og virksomheder i tabellen afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

**Bilagstabel 3.6: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021
Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller**

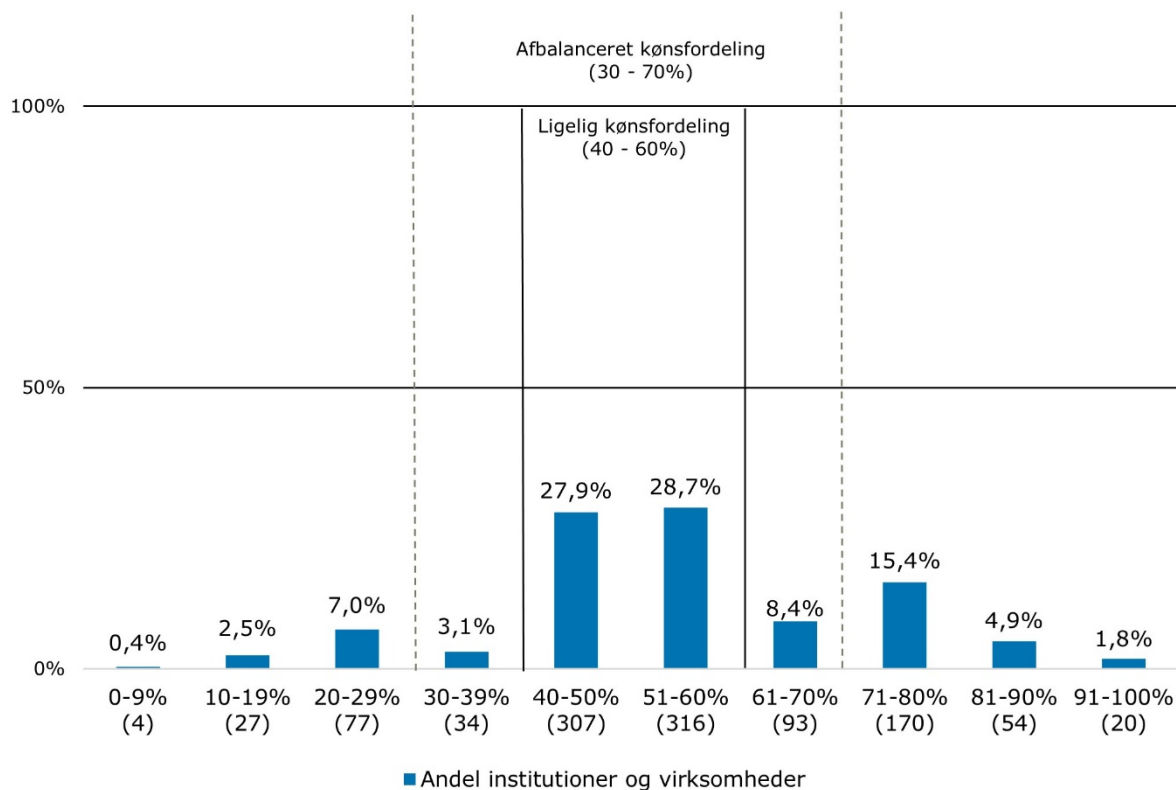
Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2021											
Antal institutioner	2	9	21	13	33	16	11	3	0	0	108
Procent	1,9	8,3	19,4	12,0	30,6	14,8	10,2	2,8	0	0	100
Andel mænd, ult. 2021											
Antal institutioner	0	0	3	11	28	21	13	21	9	2	108
Procent	0	0	2,8	10,2	25,9	19,4	12,0	19,4	8,3	1,9	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under øvrige ministerier. Den totale andel af institutioner og virksomheder i tabellen afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

BILAG 4: SUPPLERENDE FIGUR OM KØNSSAMMENSÆTNING FORDELT PÅ 10 PROCENTINTERVALLER

Bilagsfigur 4.1: Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021. Kun andel mænd er angivet. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller¹³



Note: N=1.102. Figuren viser besvarelser fra alle indberettende institutioner og virksomheder. Parenteserne angiver antal institutioner for hvert interval. Kun andelen af mænd i bestyrelserne er visualiseret i figuren. Inden for de stiplede linjer findes andelen af bestyrelser, der har en afbalanceret kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 30 og 70 pct. Inden for de optrukne linjer ses andelen af bestyrelser, der har en ligelig kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 40 og 60 pct. Den totale andel institutioner og virksomheder i figuren afviger med 0,1 pct. grundet afrunding af værdierne.

Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2022.

¹³ Da en fordeling mellem 40 pct. og 60 pct. betragtes som en ligelig køns sammensætning, er de midterste intervaller "skæve" i forhold til de øvrige, idet de er ændret til 40-50 pct. og 51-60 pct. (i stedet for 40-49 pct. og 50-59 pct.).