

På vegne af
Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet

RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2020

FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER



RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2020

FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

Dokumenttype **Rapport**

Dato **Oktober 2021**

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	2
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 bestyrelse	8
3.1	Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2019-2020	8
3.2	Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2020	11
3.3	Kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser i 2020 – et blik på fordelingsvariation	12
4.	Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen	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 institutionens og virksomhedens øvrige ledelse.

Med denne rapport gøres der for ottende gang status over de statslige institutioner og virksomheders afrapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i deres ledelse i 2020.¹ Rapporten er udarbejdet af Rambøll Management Consulting og baseret på modtagne indberetninger medio 2021 på vegne af Ligestillingsafdelingen i Beskæftigelsesministeriet.

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 derudover 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 ved minimum 40 pct., mens kønsfordelingen betragtes som afbalanceret, hvis hvert køn er repræsenteret med 30 pct.

Denne rapport beskriver de statslige institutioner og virksomheders indberetninger om måltal og politikker ved afslutning af regnskabsperiode 2020.

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 kønssammensætningen i bestyrelsen hos de statslige institutioner og virksomheder. **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.

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.

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.bm.dk.

1.4 Resumé

I 2020 har 1.101 statslige institutioner og virksomheder været forpligtet til at indberette måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af deres ledelse. Af disse har 1.081 institutioner og virksomheder fremsendt en indberetning, hvilket svarer til en svarprocent på 98,2 pct. Svarprocenten sidste år var på 91,8 pct. (1.003 institutioner ud af 1.092).

Hovedparten af de modtagne indberetninger – 994 (92,0 pct.) – hører under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, mens de resterende 87 indberetninger (8,0 pct.) fordeler sig på i alt 14 øvrige ministeriers ressort.

Derudover har 11 statslige aktieselskaber indberettet måltal og politikker via årsregnskabslovens § 99 b. De statslige aktieselskaber behandles separat i denne rapport.

Set under ét er kønssammensætningen i de statslige bestyrelser ligeligt fordelt. Den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelser blandt de indberettende statslige institutioner og virksomheder er således 42,9 pct. ultimo 2020. Det svarer til en stigning på 3,2 procentpoint i forhold til ordningens start i 2013, hvor den gennemsnitlige andel af kvinder var 39,7 pct. Sidste år udgjorde kvinder 42,5 pct. i bestyrelserne.

Lidt over halvdelen af de indberettende statslige institutioner og virksomheder (i alt 586, 54,2 pct.) har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse og er dermed ikke forpligtet til at opstille måltal. Dette er en lille stigning i forhold til sidste års afrapportering, hvor andelen af institutioner og virksomheder med en ligelig kønssammensætning var på 53,5 pct.

Blandt de 495 indberettende statslige institutioner og virksomheder i 2020, som ikke har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse, har 225 (45,5 pct.) opstillet et måltal. Sammenlignet med 2019-tallene er andelen af institutioner og virksomheder, der har fastsat et måltal, faldet med 6,0 procentpoint fra 51,5 til 45,5 pct. Fra 2018 til 2019 faldt andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal, i øvrigt med 22,1 procentpoint.

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 42,9 pct., hvilket svarer til en mindre stigning sammenlignet med niveauet for sidste afrapportering (41,6 pct.). Langt de fleste statslige institutioner og virksomheder har fastsat et måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 30 og 60 pct. Det gælder således 92 pct. af institutionerne. 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 81 pct. Den forventede tidshorisont for opnåelse af måltallet er inden udgangen af 2023 for knap fire ud af fem (79,1 pct.) af institutionerne og virksomhederne.

For de 11 statslige aktieselskaber er den totale andel² af kvinder (her det underrepræsenterede køn) i bestyrelsen 37,5 pct. Det svarer til en stigning på 6,2 procentpoint fra 2019, hvor den totale andel af kvinder var 31,3 pct.

10 af de statslige aktieselskaber har en lige 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.

378 (35,0 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. 245 institutioner og virksomheder heraf (64,8 pct.) har oplyst, at de allerede har en ligelig kønssammensætning i øvrige ledelsesniveauer, hvilket er en stigning på 7,8 procentpoint sammenlignet med 2019. Tilbage er 133 statslige institutioner og virksomheder, som er forpligtede til at have en politik for kønssammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer. Heraf har 60 institutioner og virksomheder (45,1 pct.) svaret, at de har en politik, hvilket svarer til andelen af forpligtede institutioner i 2019, der havde udarbejdet en politik.

² Til forskel fra tidligere rapporter er gennemsnittet nu 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 nu 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 Ligestillingsafdelingen stillet et elektronisk indberetningssystem til rådighed for ministerierne til brug for deres institutioner og virksomheders af-rapportering om måltal og politikker. De 11 statslige aktieselskaber har indberettet via deres års-rapport i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Denne rapport bygger på en gennemgang/statistisk beskrivelse af de afrapporteringer, der er ind-sendt elektronisk til Ligestillingsafdelingen i 2021. Derudover er der foretaget en separat gennem-gang af de 11 statslige aktieselskaber på baggrund af de oplysninger, som selskaberne har afgivet i deres årsrapporter for 2020.

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

- Køns sammensætningen i bestyrelsen ved afslutning af henholdsvis regnskabsperiode 2019 og regnskabsperiode 2020
- Opstillet måltal for det underrepræsenterede køn
- Politikker for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.

Det præcise indhold af indberetningsskemaet fremgår af tabellen nedenfor og af bilag 1.

Tablet 2-1: Indhold - Indberetningsskemaet

Køns sammensætningen i bestyrelsen
<ul style="list-style-type: none"> • v/afslutning af regnskabsperiode 2019: Antal kvinder: ____ Antal mænd: ____ • v/afslutning af regnskabsperiode 2020: Antal kvinder: ____ Antal mænd: ____
Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden/institutionen måltal for køns sammensætningen 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/institu-tionen ikke har opstillet måltal): _____
Politikker for køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer
<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere? Ja: ____ Nej: ____ • Har virksomheden/institutionen en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer? Ja: ____ Nej: ____ • Har virksomheden/institutionen en politik for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesni-veauer? 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 1.101 statslige institutioner og virksomheder har ifølge ministerierne været forpligtede til at indberette måltal og eventuelt politikker. Af disse har i alt 1.081 indberettet (98,2 pct.). Det er en stigning sammenholdt med sidste år (2020), hvor svarprocenten var 92 pct. (1.003 institutioner).

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	994
Erhvervsministeriet	6
Finansministeriet	1
Forsvarsministeriet	2
Indenrigs- og Boligministeriet	4
Justitsministeriet	2
Kirkeministeriet	0
Klima-, Energi og Forsyningsministeriet	2
Kulturministeriet	3
Miljøministeriet	1
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri	16
Skatteministeriet	1
Social- og Ældreministeriet	7
Statsministeriet	0
Sundhedsministeriet	0
Transportministeriet	0
Uddannelses- og Forskningsministeriet	38
Udenrigsministeriet	3
Udlændinge- og Integrationsministeriet	0
I alt	1.081

Note: Tabellen viser antallet af indberettende institutioner og virksomheder fordelt efter ressortområde. Bemærk, at de ministerier, hvortil 0 institutioner og virksomheder har indberettet, heller ikke har institutioner eller virksomheder på deres ressortområde, der er forpligtede til at indberette. I bilag 2 fremgår navnene på de indberettende institutioner og virksomheder fra alle ministerierne 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, 2020.

³ De 10 statslige aktieselskaber indgår ikke i tabel 2, men er gennemgået særskilt i kapitel 6 i rapporten.

Børne- og Undervisningsministeriet tegner sig med 994 institutioner for hovedparten af de indberettende enheder (92,0 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 de indberettende enheder.

De resterende 87 institutioner og virksomheder fordeler sig på 14 ministeriers ressort med hovedvægten på Uddannelses- og Forskningsministeriet, som har 38 institutioner og virksomheder, der skal indberette måltal.

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

I tabellen 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	174	17 pct.
Efterskoler med samlet særligt tilbud	37	4 pct.
Erhvervsskoler mv.	74	7 pct.
Frie fagskoler	9	1 pct.
Friskoler og private grundskoler	508	51 pct.
Gymnasier og HF-kurser	117	12 pct.
Institutioner for forberedende grunduddannelse	27	3 pct.
Private gymnasier og HF-kurser	18	2 pct.
Studerterkurser	4	0 pct.
UVM-institutioner	2	0 pct.
Voksenuddannelsescentre	24	2 pct.
I alt	994	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: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2020.

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

3. KØNSSAMMENSÆTNING I BESTYRELSE

3.1 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2019-2020

De indberettende statslige institutioner og virksomheder er blevet bedt oplyse den kønsmæssige sammensætning i deres bestyrelser ved afslutning af regnskabsperioden for henholdsvis 2019 og 2020⁴. Det 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 92,0 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.

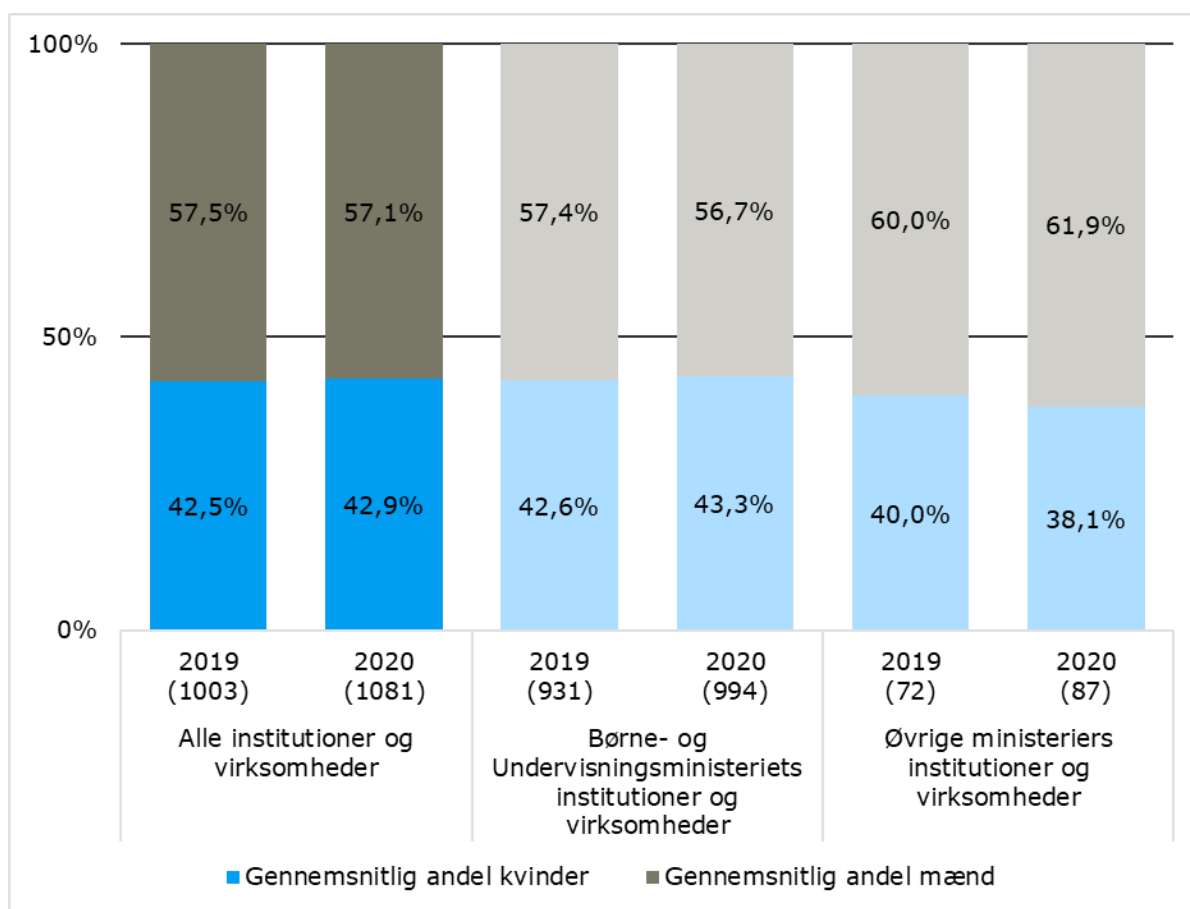
I henhold til ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser som ligelig, hvis hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct.

Det fremgår af figur 3-1 nedenfor, at den gennemsnitlige kønssammensætning i de statslige bestyrelser samlet set er ligelig i 2019 og 2020. Ultimo 2020 var den gennemsnitlige andel af kvinder i de statslige bestyrelser 42,9 pct. Der er sket en marginal stigning i perioden fra ultimo 2019 til ultimo 2020 på 0,4 procentpoint (fra 42,5 pct. til 42,9 pct.).

For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressort ses også en marginal stigning på 0,7 procentpoint i den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen fra 42,6 pct. ultimo 2019 til 43,3 pct. ultimo 2020. For øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelsen på 38,1 pct. ultimo 2020, hvilket er et fald på 1,9 procentpoint i forhold til 2019.

⁴ Forpligtelsen til at sætte måltal gælder for institutionens 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.

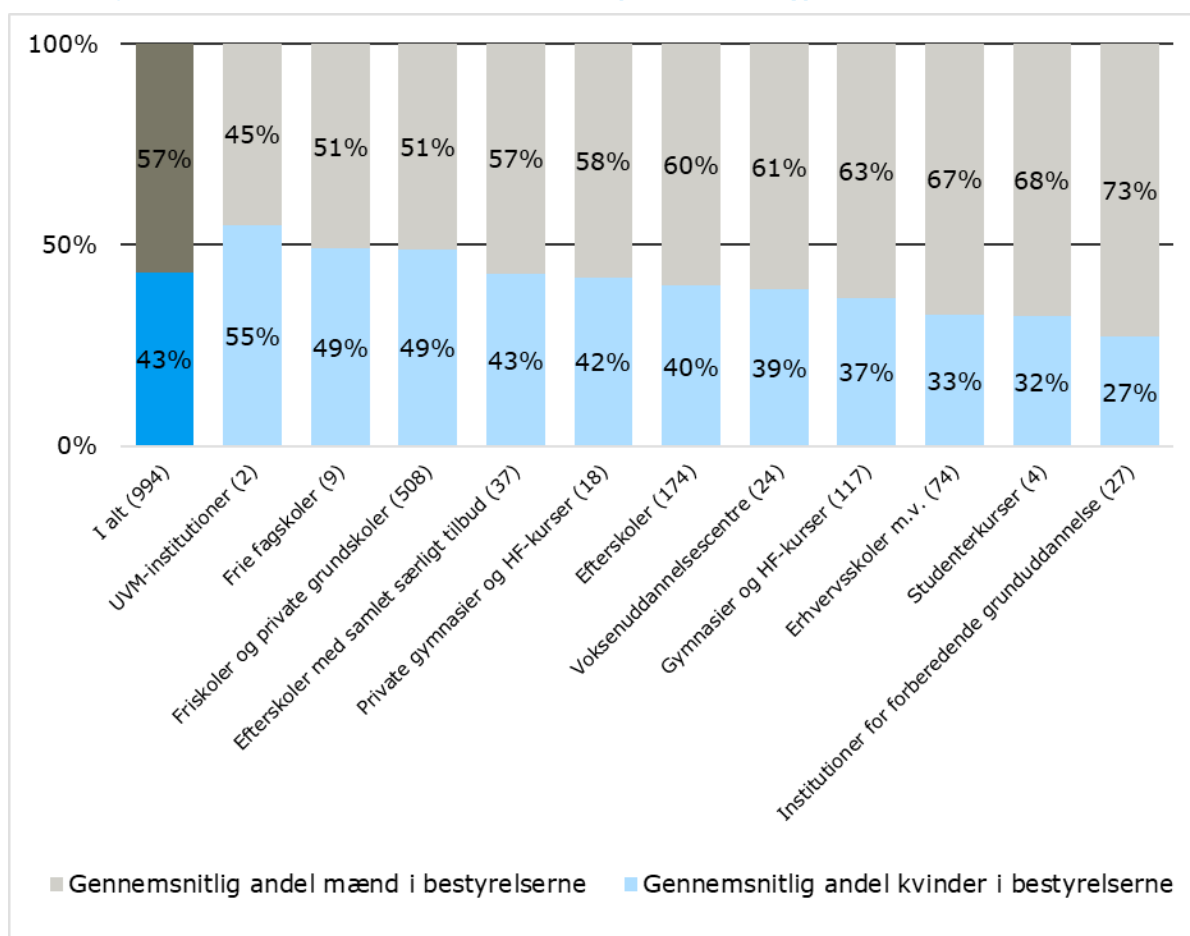
Figur 3-1: Gennemsnitlig andel mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser ultimo 2019 og 2020



Note: N=1.003 for 2019; N=1.081 for 2020. 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, 2020. Data vedrørende 2019 er hentet fra sidste års rapport.

Ses der nærmere på kønsfordelingen blandt de forskellige institutionstyper på Børne- og Undervisningsministeriets område, er der en vis spredning. Frie fagskoler samt friskoler og private grundskoler har således en gennemsnitlig kønssammensætning i deres bestyrelser, som er meget tæt på 50/50, mens erhvervsskoler m.v., studenterkurser samt institutioner for forberedende grunduddannelse ligger lavest med henholdsvis 33, 32 og 27 pct. kvinder i deres bestyrelser. Det fremgår af figur 3-2.

Figur 3-2: Kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser på Børne- og Undervisningsministeriets område ultimo 2020 – fordelt på institutionstype



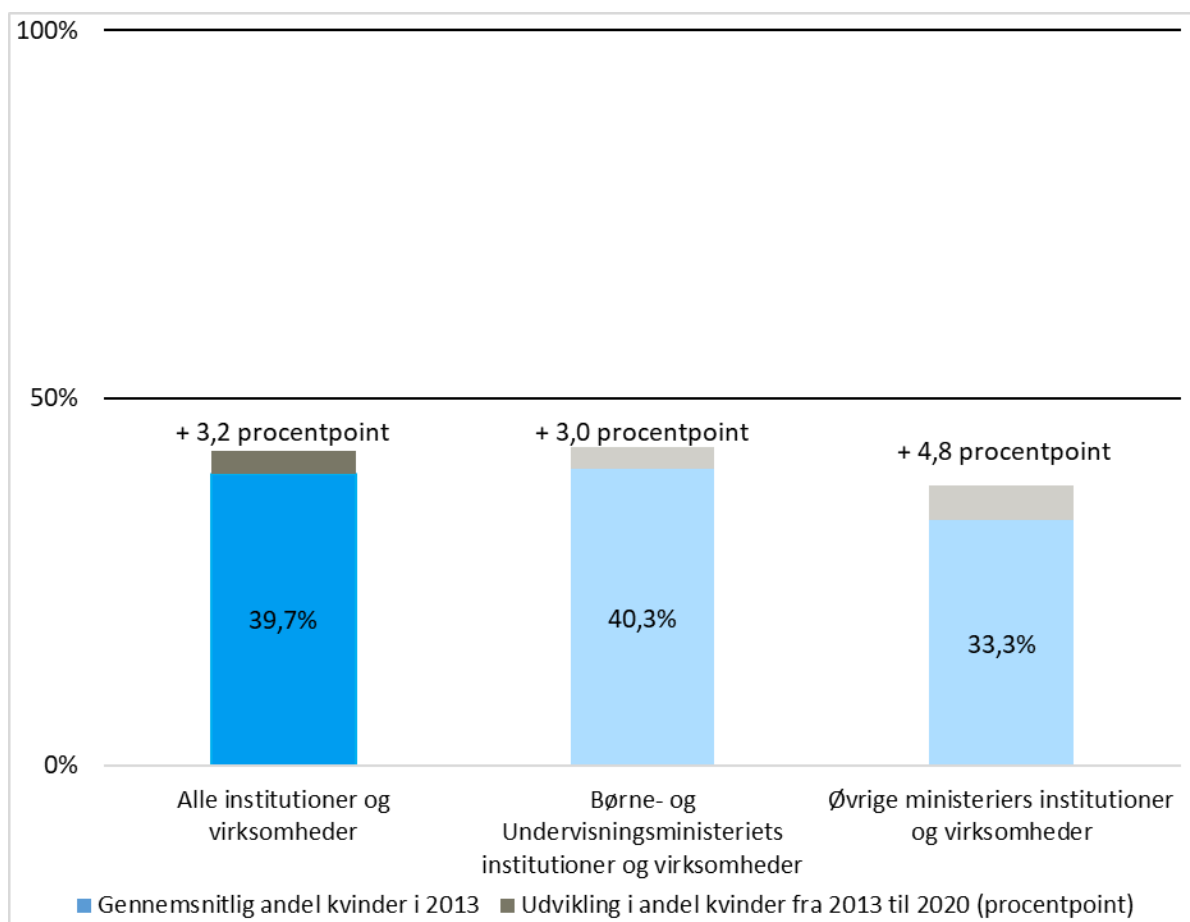
Note: N=994. Figuren viser besvarelser fra alle uddannelsesinstitutioner under Børne- og Undervisningsministeriet. Parenteserne angiver antal institutioner for hver institutionstype. UVM-institutioner er modsat tidligere år indsat som selvstændig institutionstype i figuren (EVA og DCUM).

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, 2020.

3.2 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2020

Ses der på udviklingen fra reglernes ikrafttræden i 2013 og frem til 2020, er der en stigning i kvindernes andel i bestyrelser på i alt 3,2 procentpoint (fra 39,7 pct. til 42,9 pct.), jf. figur 3-3 nedenfor. For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde ses også en stigning i kvindernes andel i bestyrelserne på 3 procentpoint i perioden (fra 40,3 pct. til 43,3 pct.), mens andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er steget med 4,8 procentpoint i samme periode (fra 33,3 pct. til 38,1 pct.).

Figur 3-3: Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013 til 2020



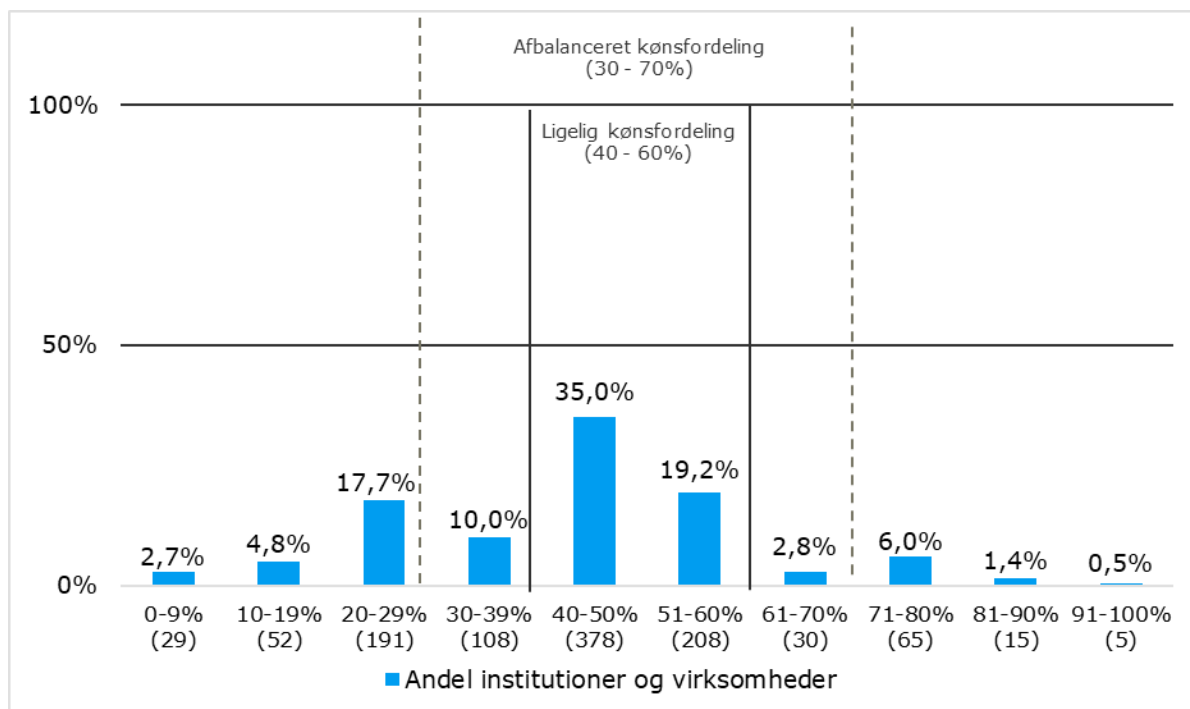
Note: N=1.081. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede institutioner og virksomheder. Parenteserne angiver antal institutioner/virksomheder.

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, 2020. 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 2020 – 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 2020. Kun andel kvinder angivet. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller⁵



Note: N=1.081. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede 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.

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, 2020.

Figuren viser, at 586 statslige institutioner og virksomheder har en køns sammensætning i intervallet 40-60 pct., som svarer til en ligelig køns sammensætning. De 586 statslige institutioner udgør lidt over halvdelen (54,2 pct.) af samtlige indberettende institutioner og virksomheder. Sammenlignet med sidste års afrapportering er der sket en stigning på 0,9 procentpoint (fra 53,3 pct. sidste år) i andelen af statslige institutioner med en køns sammensætning i intervallet 40-60 pct.

For de resterende 495 statslige institutioner og virksomheder (de resterende 45,8 pct.), som endnu ikke har en ligelig køns sammensætning, ligger andelen af kvinder for mange institutioners vedkommende (60,4 pct. af institutionerne) på 20-29 pct. og 30-39 pct.

De statslige institutioner og virksomheders bestyrelser med en køns sammensætning i intervallet 30-70 pct. har en afbalanceret kønsfordeling. Således har 2 ud af 3 (67,0 pct.) af de statslige institutioner og virksomheder en afbalanceret køns sammensætning.

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

⁵ Da en fordeling mellem 40 pct. og 60 pct. betragtes som en lige 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.).

Ydermere kan det nævnes, at 2,9 pct. af samtlige institutioner og virksomheder har en bestyrelse, hvor kun det ene køn er repræsenteret. Heraf har 26 institutioner og virksomheder ingen kvinder i deres bestyrelse og fem institutioner ingen mænd.

Derudover kan det konstateres, at den ulige kønssammensætning blandt 35,2 pct. af alle de statslige institutioner og virksomheder skyldes en underrepræsentation af kvinder, mens det for 10,7 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 ressort.

For en 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.

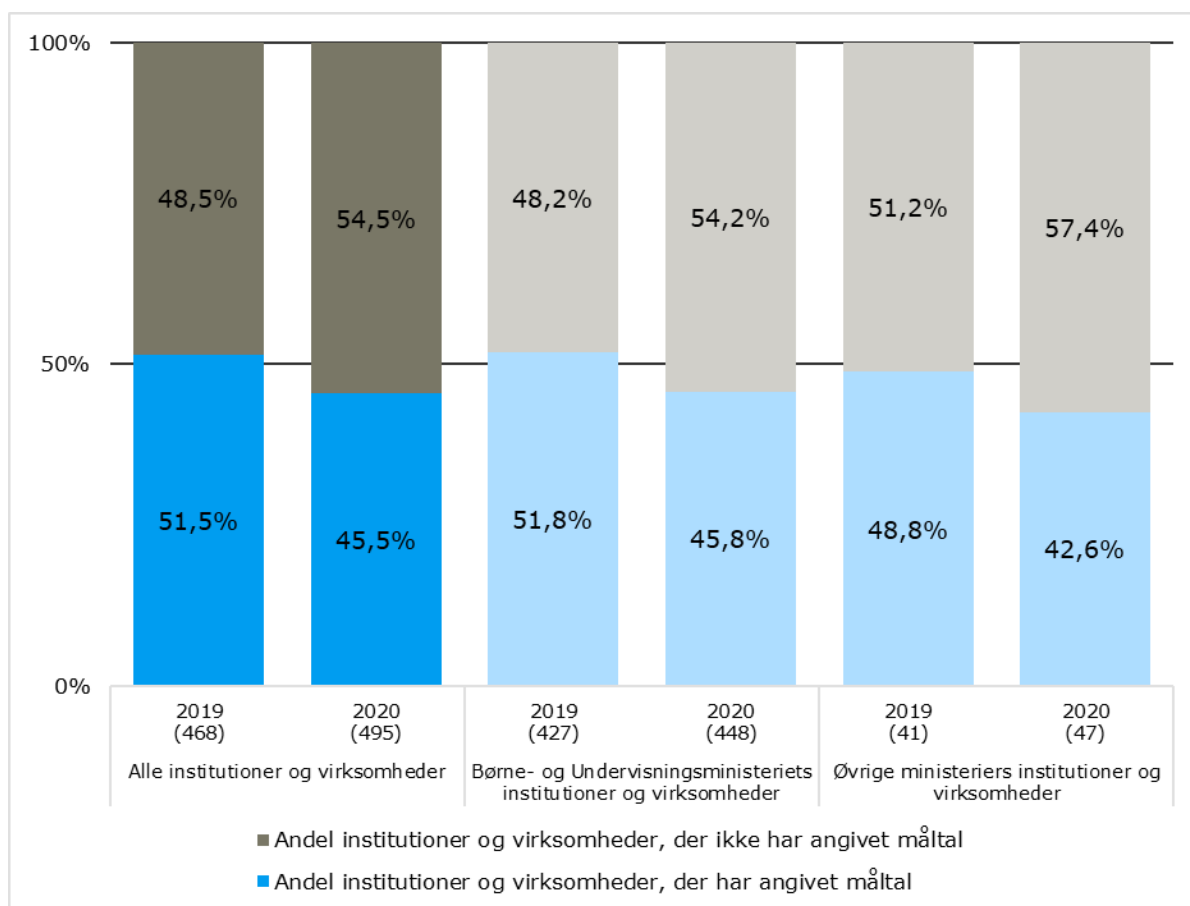
4. MÅLTAL FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I BESTYRELSEN

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 køn. Blandt de 1.081 indberettende institutioner og virksomheder drejer det sig om 495 enheder (45,8 pct.).

Figur 4-1 nedenfor illustrerer, hvor stor en del af de forpligtede institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal for det underrepræsenterede køn.

Figur 4-1: Måltal for det underrepræsenterede køn – alle forpligtede institutioner og virksomheder i 2019 og 2020



Note: N=468 for 2019; N=495 for 2020. 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 institutioner 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, 2020. Data vedrørende 2019 er hentet fra sidste års rapport.

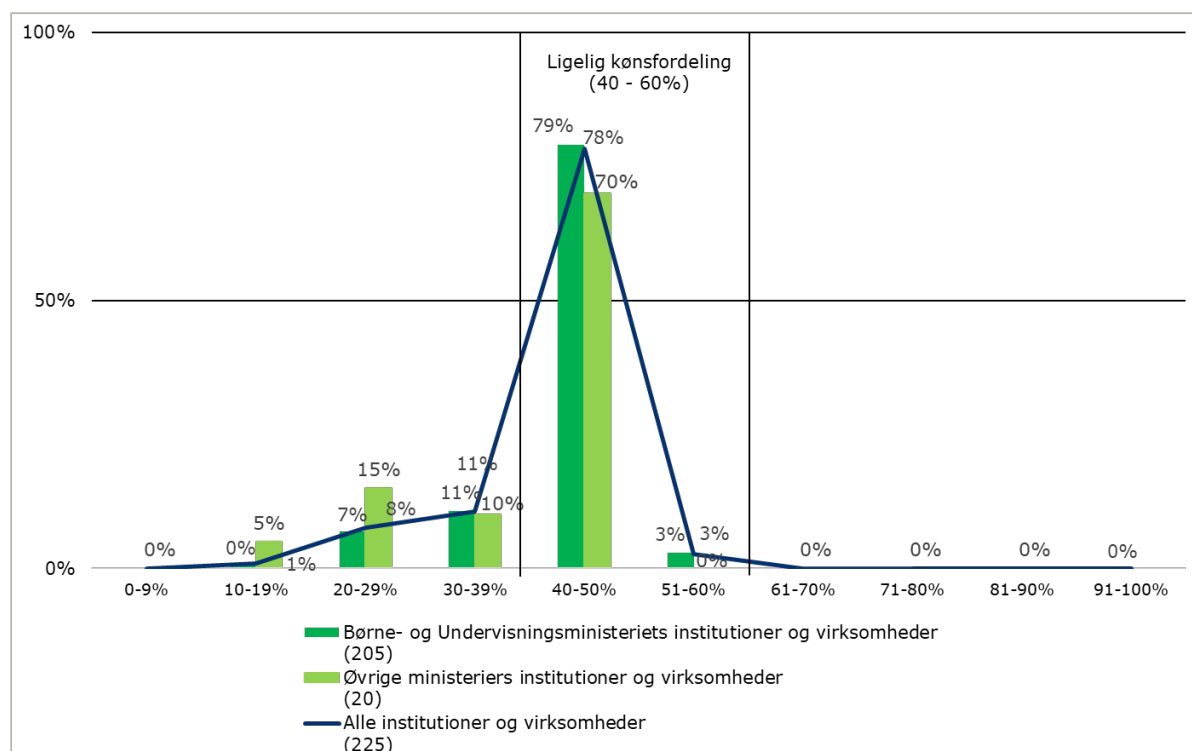
Blandt de forpligtede 495 institutioner og virksomheder har 225 (45,5 pct.) opstillet et måltal, mens 270 institutioner og virksomheder (54,5 pct.) ikke har opstillet et måltal. Sammenlignet med sidste års indberetning er der sket et fald i andelen af forpligtede statslige institutioner og virksomheder,

som har opstillet et måltal på 6,0 procentpoint (fra 51,5 pct. sidste år). Fra 2018 til 2019 faldt andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal med 22,1 procentpoint.

Ses der nærmere på de 270 institutioner, der ikke har indberettet et måltal, har 86 af institutionerne 50 eller flere ansatte, mens 184 af institutionerne har under 50 ansatte. Desuden ses det, at de 270 institutioner, der ikke har indberettet et måltal, fordeler sig med 243 institutioner inden for Børne- og Undervisningsministeriets ressort (54,2 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriet) og 27 institutioner inden for øvrige ministeriers ressort (57,4 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under øvrige ministerier). Ud af de 27 institutioner og virksomheder under øvrige ministerier, der ikke har opstillet måltal, er 11 af dem inden for Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeris ressort.

De 225 indberettende forpligtende institutioner, der har opstillet et måltal har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 42,9 pct. Det svarer til en stigning i niveauet for sidste års afrapportering på 1,3 procentpoint (41,6 pct. i 2019). Figur 4-2 viser de opstillede måltal blandt de 225 institutioner og virksomheder med opsat måltal fordelt på 10 procentintervaller.

Figur 4-2: Måltal for det underrepræsenterede køn – alle forpligtede statslige institutioner og virksomheder ultimo 2020 – fordelt på 10 procentintervaller



Note: N=225. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at opstille måltal, og som har indberettet dette for 2020.

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, 2020.

Som det ses af figur 4-2 ovenfor, har langt de fleste statslige institutioner og virksomheder et måltal for det underrepræsenterede køn på 40-50 pct. Det gælder således for 78 pct. af de statslige institutioner og virksomheder.

Figur 4-2 viser endvidere de opstillede måltal for institutioner og virksomheder fordelt under henholdsvis Børne- og Undervisningsministeriets og de øvrige ministeriers ressort. Her fremgår det, at

79 pct. af institutioner på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde har sat deres måltal i intervallet 40-50 pct. Det gælder tilsvarende for 70 pct. for øvrige ministeriers institutioner og virksomheder.

4.2 Årstal for forventet opfyldelse af måltal

Institutionerne og virksomhederne har skullet angive, hvornår de forventer at opfylde deres måltal.⁶ 189 institutioner og virksomheder (84,0 pct.) har angivet et årstal for perioden 2021-2024, mens 33⁷ (14,7 pct.) har angivet et årstal efter 2024. Desuden har tre institutioner og virksomheder (1,3 pct.) angivet et årstal før 2021.

⁶ 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.

⁷ 30 af institutioner og virksomheder med en tidshorisont på opfyldelse af måltal efter 2024 er institutioner inden for Børne- og Undervisningsministeriets ressort.

5. POLITIKKER FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I DE ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

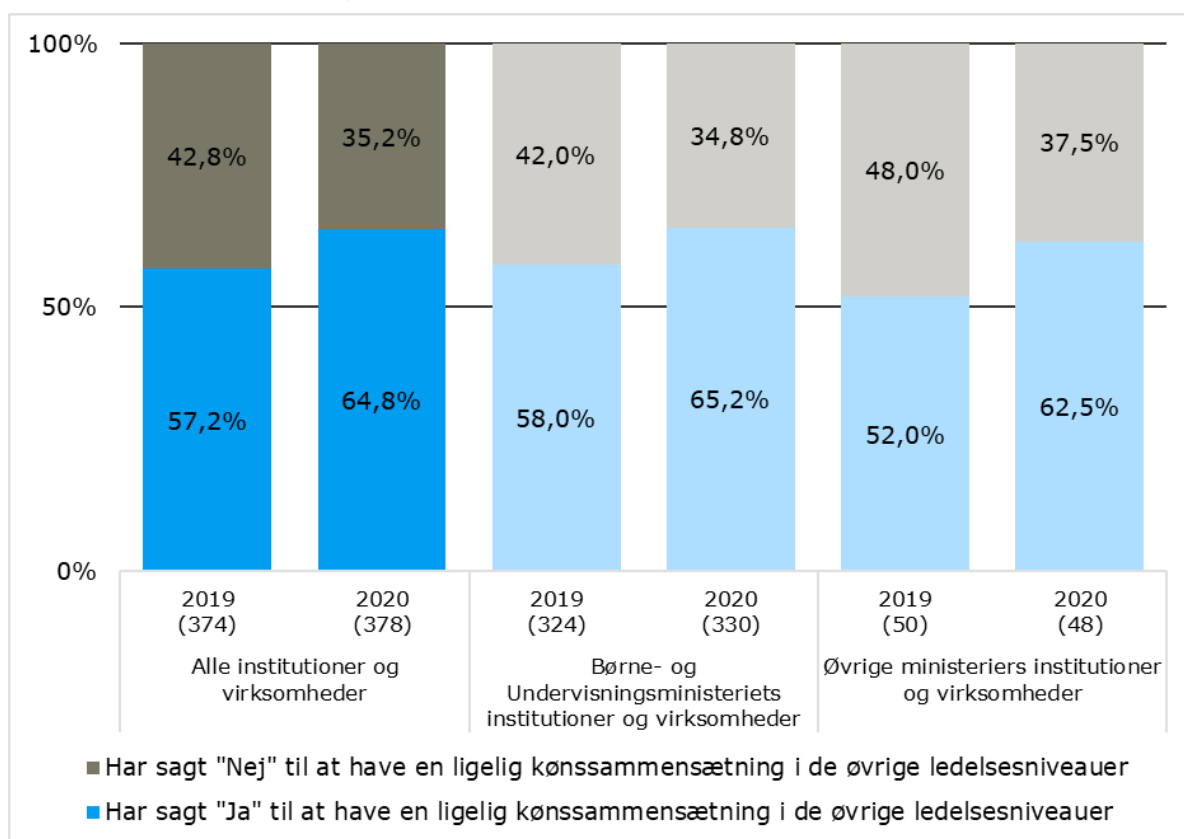
5.1 Køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer blandt statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere

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 § 11 forpligtede til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

Blandt de 1.081 statslige institutioner og virksomheder, der har fremsendt en elektronisk indberetning, har 703 (65,0 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 378 institutioner og virksomheder (35,0 pct.) af samtlige indberettende enheder har oplyst at have 50 ansatte eller flere.

Af figur 5-1 nedenfor fremgår det, hvor stor en andel af de 378 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 378 institutioner og virksomheder har 245 af dem (64,8 pct.) oplyst at have en ligelig køns sammensætning i deres øvrige ledelsesniveauer. Det er en stigning på 7,6 procentpoint sammenlignet med 2019, hvor 214 (57,2 pct.) havde en ligelig køns sammensætning i øvrige ledelsesniveauer. Af de 245 institutioner med ligelig køns sammensætning udgør Børne- og Undervisningsministeriets institutioner de 215 (65,2 pct. af institutionerne og virksomhederne i Børne- og Undervisningsministeriet) og øvrige ministeriers institutioner og virksomheder udgør 30 (65,5 pct. af institutionerne og virksomhederne under øvrige ministerier).

Figur 5-1: Køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2019 og 2020



Note: N=374 for 2019; N=378 for 2020. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der har 50 ansatte eller flere. Andelen viser, om institutionen/virksomheden har angivet at have en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer eller ej. Parenteserne angiver det totale antal institutioner/virksomheder med 50 ansatte eller flere.

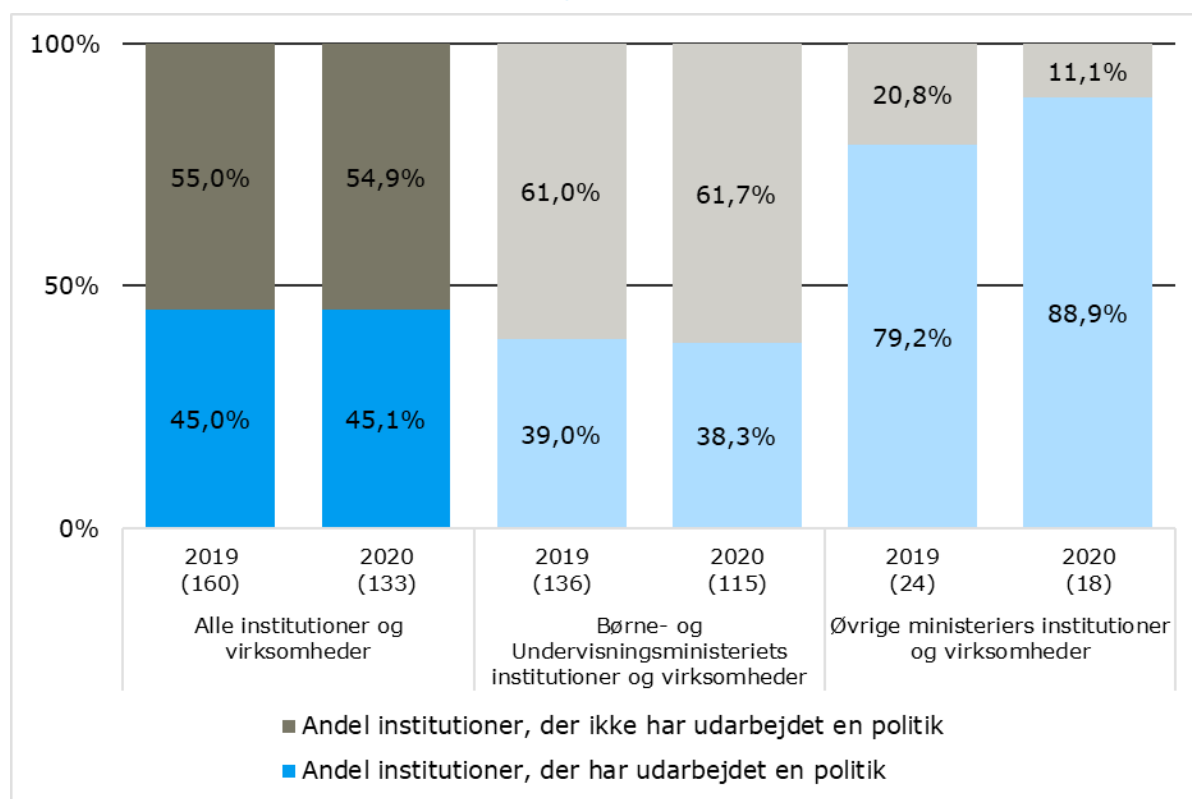
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2020. Data vedrørende 2019 er hentet fra sidste års rapport.

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

De 245 statslige institutioner og virksomheder, der allerede har en ligelig køns sammensætning, er ikke forpligtede til at udarbejde en politik for køns sammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer. Derimod er de resterende 133 institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere forpligtede til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. Det svarer til 12,3 pct. af de 1.081 indberettende institutioner og virksomheder.

I nedenstående figur 5-2 fremgår det, hvor stor en andel af de 133 forpligtede institutioner og virksomheder der har indberettet, at de har udarbejdet en politik for køns sammensætningen på de øvrige ledelsesniveauer. Figuren viser andelen ud fra indberetningerne i 2019 og 2020.

Figur 5-2: Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2019 og 2020



Note: N=160 for 2019; N=133 for 2020. 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, 2020. Data vedrørende 2019 er hentet fra sidste års rapport.

I figuren ses, at 60 ud af de 133 forpligtede institutioner og virksomheder (45,1 pct.) har svaret ja til, at de har en politik i 2020, mens 73 (54,9 pct.) har svaret, at de ikke har en politik i 2020. Niveauet er stort set det samme i 2020 som i 2019, hvor andelen af forpligtede institutioner og virksomheder, der har en politik, var 45,0 pct.

Det fremgår endvidere af figur 5-2, at andelen, som har svaret ja til, at de har en politik i 2020, er langt højere blandt øvrige ministeriers institutioner (88,9 pct.) end på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, hvor blot 38,3 pct. heraf svarer, at de har en politik. Denne forskel mellem Børne- og Undervisningsministeriets ressort og øvrige ministeriers ressort var også stor i 2019. De forpligtede institutioner på øvrige ministeriers ressortområde udgør dog kun 18 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 Ligestillingsafdelingen 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. 5.

Der er i alt 11⁸ statslige aktieselskaber i Danmark. Det viser en opgørelse fra Erhvervsstyrelsen i august 2021.

Erhvervsstyrelsen har gennemgået de 11 statslige aktieselskabers årsrapporter for 2020 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 11 statslige aktieselskaber har givet i deres årsrapport for 2020 om kønssammensætningen i deres bestyrelse og om eventuelle måltal og politikker.

Som det ses af tabellen, er den totale andel⁹ af kvinder i de 11 aktieselskabers bestyrelser på 37,5 pct. Der er derfor sket en stigning på 6,2 procentpoint sammenlignet med sidste år, hvor den totale andel af alle de statslige aktieselskabers kvinder i de statslige aktieselskaber var 31,3 pct.

Det skal oplyses, at Erhvervsstyrelsen har foretaget en række præciseringer i deres "Vejledning om Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" i marts 2016, herunder bl.a. for så vidt angår definitionen "en ligelig fordeling". I vejledningen er følgende præciseret: "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.". Denne præcisering betyder, at en række statslige aktieselskaber, der i tidligere rapporter ikke blev defineret som havende en ligelig kønssammensætning, nu indgår som havende en ligelig fordeling (det gælder fx selskaber, der har kønssammensætningen 1 kvinde + 3 mænd, 2 kvinder + 4 mænd, 3 kvinder + 5 mænd), jf. tabel 6-1.

Efter Erhvervsstyrelsens opgørelsesmetode har 10 af de 11 aktieselskaber (91 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 3 personer, som udelukkende består af mænd.

Fem 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

⁸ Danmarks Genopretningsfond A/S har ikke afleveret regnskab for regnskabsåret 2020 og indgår derfor ikke i opgørelsen. Selskabets første regnskabsår løber fra 23.12.2020 - 31.12.2021.

⁹ Til forskel fra tidligere rapporter er gennemsnittet nu 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 nu beskrevet forskelligt. For at kunne sammenligne udviklingen i de statslige aktieselskaber over tid, er beregningsmetoden for gennemsnittet bibeholdt.

selskaber med over 50 ansatte oplyser alle, at de har en politik til at fremme en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

Tabel 6-1: Oversigt over statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen¹⁰ og angivelse af eventuelle måltal og politikker

Selskab	Kønfordeling		Måltal	Politikker
	Kvinder	Mænd		
	<i>GF-valgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		<i>Har selskabet opstillet måltal? Eller har selskabet en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen?</i>	<i>Er selskabet forpligtet til at have en politik – og har de én?</i>
Bornholmstrafikken Holding A/S	1	2	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Dansk Jagtforsikring A/S	0	3	Har ikke fastsat måltal.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Danske Spil A/S	2	3	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Det Danske Klasselotteri A/S	1	3	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Ørsted A/S	2	4	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Eksport Kredit Finansiering A/S	3	4	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Evida Holding A/S	2	2	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Statens Ejendomssalg A/S	3	2	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Statens og Kommunernes Indkøbsservice A/S	1	3	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Sund og Bælt Holding A/S	3	6	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
TV2/Danmark A/S	3	3	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
I alt	21	35		
I alt pct.	37,5	62,5		

Kilde: De 10 aktieselskabers årsrapporter for 2020.

¹⁰ Tallene om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan er udarbejdet af Erhvervsstyrelsen på baggrund af de statslige aktieselskabers årsrapporter fra 2020 – det vil sige opgjort på tidspunktet for godkendelsen af årsrapporten.

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

Bilagstabel 1-1: Spørgsmål og vejledninger i indberetningsskemaet

Spørgsmål i indberetningsskemaet	Vejledning
1. Indberettende institution/virksomhed	
1.1 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. 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. 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 regnskabsperiode 2019: Kvinder: _____ Mænd: _____	<i>Angiv, hvor mange (numerisk) 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 regnskabsperiode 2020: Kvinder: _____ Mænd: _____	<i>Angiv antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2019 samt antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2020. Indtast antallet i boksene, der relaterer sig til henholdsvis kvinder og mænd. Skriv fx 3 ved kvinder og 4 ved mænd i 2019 og 4 ved kvinder og 4 ved mænd i 2020. 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. 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 forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn. Bemærk, at hvis institutionen har oplyst at have en ligelig køns sammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er I ikke forpligtet til at opstille måltal, men Ligestillingsafdelingen ønsker alligevel at kende til eventuelt måltal. 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 og proces (procenttallet skal være mellem 0 og 100). 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. Spørgsmålene skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.</i>

Spørgsmål i indberetningsskemaet	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 køns-sammensætning 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 2023.</p> <p>Der bør max afsættes 4 år til opnåelse af måltallet.</p> <p>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.</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 køns-sammensætning 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 Ligestillingsafdelingen 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 indberetningsskemaet.</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 køns-sammensætning 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 Ligestillingsafdelingen 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 indberetningsskemaet.</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 at have 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> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad jeres politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn går ud på. • Hvordan politikken gennemføres. • Hvad der er opnået i politikken indtil videre. <p>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</p>
<p>Hvis "Nej" i spm. 4.3</p>	<p>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have 50 ansatte eller derover og ikke at have en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er virksomheden/institutionen forpligtet til at udarbejde en politik herom.</p>

Spørgsmål i indberetningsskemaet	Vejledning
<p>4.4 Har virksomheden/institutionen ikke en politik, skriv da gerne hvorfor:</p> <p><u>Fritekst</u></p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p>5. Afrapportering indsendt af</p>	
<p>Dato for den endelige indberetning: _____</p> <p>Navn på den ansvarlige for indberetningen: _____</p> <p>Stilling på den ansvarlige for indberetningen: _____</p>	<p><i>Angiv information om den person, der indberetter, samt dato for den endelige besvarelse af indberetningsskemaet.</i></p> <p><i>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 2021-04-21.</i></p> <p><i>I boksen ud for "Navn" skal navn på den person, der indberetter, fremgå.</i></p> <p><i>I boksen ud fra "Stilling", skal stillingsbetegnelsen på den person, der indberetter, fremgå.</i></p> <p><i>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</i></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)
Erhvervsministeriet	6	DanPilot, EKF Danmarks Eksportkredit, VisitDenmark, Vækstfonden, Finansiell Stabilitet, Nordsøenheden
Finansministeriet	1	DREAM
Forsvarsministeriet	2	Beredskabsforbundet, Fonden Danske Veteranhjem
Indenrigs- og Boligministeriet	4	Center For Bolig Social Udvikling, Danmarks Statistik, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter Velfærd, Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed
Justitsministeriet	2	Domstolsstyrelsen, Den Uafhængige Politiklagemyndighed
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet	2	Energinet, De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)
Kulturministeriet	3	Det Kongelige Teater, DR, Det Danske Filminstitut
Miljøministeriet	1	Miljømærkenævnet
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri	16 ¹¹	Fx tænketanke og fonde
Skatteministeriet	1	Kompetencesekretariatet
Social- og Ældreministeriet	7	Den Sociale Investeringsfond, Kofoed Skole, Livslinien, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Center for Selvmordsforskning, Døvefilm, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet
Uddannelses- og Forskningsministeriet	38 ¹²	Fx professionshøjskoler, erhvervsakademier og universiteter
Udenrigsministeriet	3	Institut for Menneskerettigheder, Dansk Institut for Internationale Studier, Danida Fellowship Centre
I alt	87	

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, 2020.

¹¹ Følgende 16 institutioner under Ministeriet for Fødevarer, Fiskeri og Landbrug har indberettet for 2020: Tænketanken om Forebyggelse af Madspild og Fødevareretab, Madkulturen, Fjerkræafgiftsfonden, Sukkerroeafgiftsfonden, Frøafgiftsfonden, Mælkeafgiftsfonden, Produktionsafgiftsfonden for frugt og gartneriprodukter, Kvægaafgiftsfonden, Promilleafgiftsfonden for landbrug, Hesteafgiftsfonden, Svineafgiftsfonden, Kartoffelafgiftsfonden, Pelsdyrafgift-fonden, Fonden for økologisk landbrug, Promilleafgiftsfonden for frugtavl og gartneribrug, Planteforædlingsfonden.

¹² Følgende 38 institutioner under UFM har indberettet for 2020: Arkitektskolen Aarhus, Copenhagen Business Academy, Copenhagen Business School, Danmarks Frie Forskningsfond, Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Medie og Journalisthøjskole, Danmarks Tekniske Universitet, Dansk Dekommissionering, Designskole Kolding, Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur Design og Konservering, Erhvervsakademi Dania, Erhvervsakademi MidtVest, Erhvervsakademi Sydvest, 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.

BILAG 3: SUPPLERENDE TABELLER OM KØNSSAMMENSÆTNING FORDELT PÅ 10 PROCENTINTERVALLER

Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2020 - fordelt på 10 procentintervaller**Bilagstabel 3-1: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2020****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. 2020											
Antal institutioner	29	52	191	108	378	208	30	65	15	5	1081
Procent	2,7	4,8	17,7	10,0	35,0	19,2	2,8	6,0	1,4	0,5	100
Andel mænd, ult. 2020											
Antal institutioner	5	15	65	30	295	291	108	191	52	29	1081
Procent	0,5	1,4	6,0	2,8	27,3	26,9	10,0	17,7	4,8	2,7	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende 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, 2020.

Bilagstabel 3-2: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2020**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. 2020											
Antal institutioner	24	46	175	94	348	198	26	63	15	5	994
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. 2020											
Antal institutioner	5	15	63	26	270	276	94	175	46	24	994
Procent	0,5	1,5	6,3	2,6	27,2	27,8	9,5	17,6	4,6	2,4	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende 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, 2020.

Bilagstabel 3-3: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2020*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. 2020											
Antal institutioner	5	6	16	14	30	10	4	2	0	0	87
Procent	5,7	6,9	18,4	16,1	34,5	11,5	4,6	2,3	0	0	100
Andel mænd, ult. 2020											
Antal institutioner	0	0	2	4	25	15	14	16	6	5	87
Procent	0	0	2,3	4,6	28,7	17,2	16,1	18,4	6,9	5,7	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende 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, 2020.

Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2019 - fordelt på 10 procentintervaller**Bilagstabel 3-4: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2019***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. 2019											
Antal institutioner	25	62	177	93	355	180	38	53	14	6	1003
Procent	2,5	6,2	17,6	9,3	35,4	17,9	3,8	5,3	1,4	0,6	100
Andel mænd, ult. 2019											
Antal institutioner	6	14	53	38	248	287	93	177	62	25	1003
Procent	0,6	1,4	5,3	3,8	24,7	28,6	9,3	17,6	6,2	2,5	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende 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, 2019.

Bilagstabel 3-5: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2019**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. 2019											
Antal institutioner	21	56	168	81	329	175	32	50	13	6	931
Procent	2,3	6,0	18,0	8,7	35,3	18,8	3,4	5,4	1,4	0,6	100
Andel mænd, ult. 2019											
Antal institutioner	6	13	50	32	235	269	81	168	56	21	931
Procent	0,6	1,4	5,4	3,4	25,2	28,9	8,7	18,0	6,0	2,3	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriets 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, 2019.

Bilagstabel 3-6: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2019**Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller**

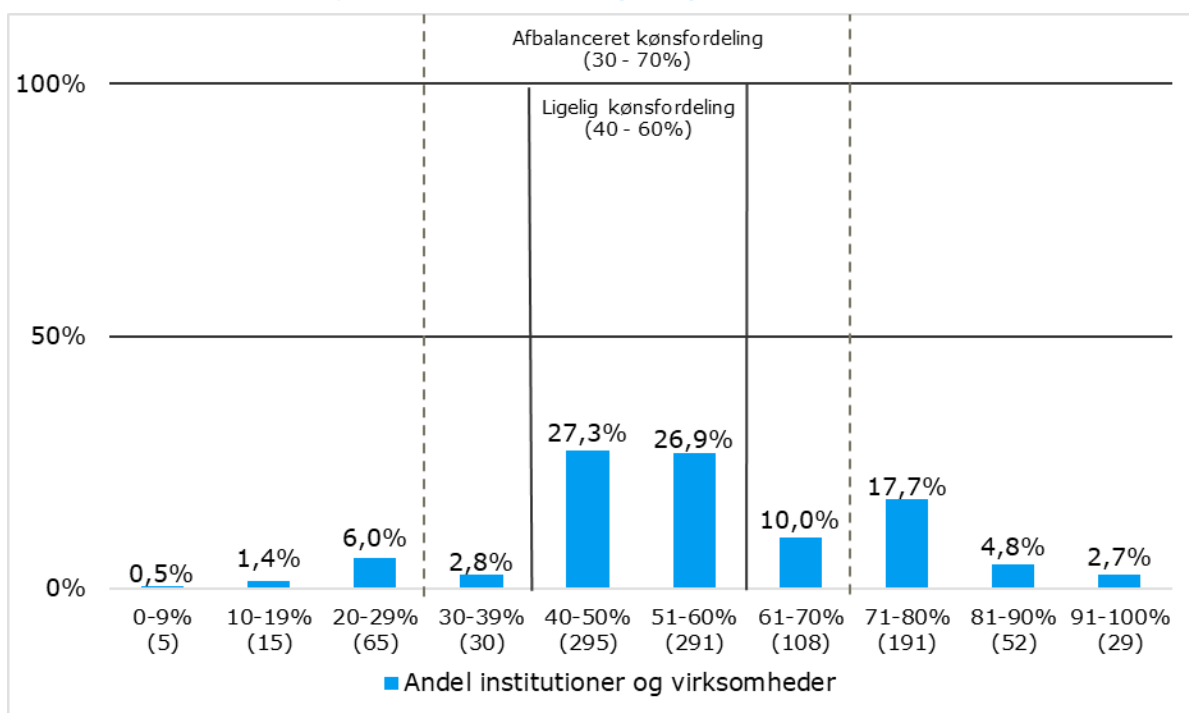
Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2019											
Antal institutioner	4	6	9	12	26	5	6	3	1	0	72
Procent	5,6	8,3	12,5	16,7	36,1	6,9	8,3	4,2	1,4	0	100
Andel mænd, ult. 2019											
Antal institutioner	0	1	3	6	13	18	12	9	6	4	72
Procent	0	1,4	4,2	8,3	18,1	25,0	16,7	12,5	8,3	5,6	100

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, 2019.

BILAG 4: SUPPLERENDE FIGUR OM KØNSSAMMENSÆTNING FORD DELT PÅ 10 PROCENTINTERVALLER

Bilagsfigur 4-1: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2020. Kun andel mænd angivet. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller¹³



Note: N=1081. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede 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.

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, 2020.

¹³ Da en fordeling mellem 40 pct. og 60 pct. betragtes som en lige kønssammensætning, 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.).