

På vegne af  
**Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet**

# RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2019

FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER



# RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2019 FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATS INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

Dokumenttype **Rapport**  
Dato **November 2020**  
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

<b>1.</b>	<b>Kapitel 1: Indledning</b>	<b>2</b>
1.1	Indledende ord	2
1.2	Rapportens formål og baggrund	2
1.3	Rapportens indhold	2
1.4	Resumé	3
<b>2.</b>	<b>Kapitel 2: Anvendt metode og datagrundlag</b>	<b>5</b>
2.1	Indberetningens temaer	5
2.2	Indberettende statslige institutioner og virksomheder	6
<b>3.</b>	<b>Kapitel 3: Køns sammensætning i bestyrelse</b>	<b>8</b>
3.1	Udviklingen i køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2018-2019	8
3.2	Udviklingen i køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2019	10
3.3	Køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser i 2019 – et blik på fordelingsvariation	11
<b>4.</b>	<b>Kapitel 4: Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen</b>	<b>14</b>
4.1	Måltal hos statslige institutioner og virksomheder uden en ligelig køns sammensætning	14
4.2	Årstal for forventet opfyldelse af måltal	16
<b>5.</b>	<b>Kapitel 5: Politikker for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer</b>	<b>17</b>
5.1	Køns sammensætningen 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 køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer	18
<b>6.</b>	<b>Kapitel 6: Statslige aktieselskabers køns sammensætning i bestyrelsen</b>	<b>20</b>
6.1	Statslige aktieselskabers køns sammensætning, 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 institutions- virksomhedstype

Bilag 3: Supplerende tabeller om køns sammensætning fordelt på 10 procentintervaller

Bilag 4: Supplerende figur om køns sammensætning fordelt på 10 procentintervaller

# 1. KAPITEL 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. Statslige institutioner og virksomheder med over 50 ansatte skal tillige udarbejde en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. 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 syvende gang status over de statslige institutioner og virksomheders afrapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i deres ledelse i 2019.<sup>1</sup> Rapporten er udarbejdet af Rambøll Management Consulting baseret på modtagne indberetninger medio 2020 på vegne af Ligestillingsafdelingen, 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 og politikker i statslige aktieselskaber og 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 2019.

## 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.

<sup>1</sup> Den årlige indberetning skal ske senest 5 måneder efter regnskabsperiodens afslutning, det vil sige senest d. 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.

I **kapitel 4** redegøres 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.bm.dk](http://www.bm.dk).

#### 1.4 Resumé

I 2019 har 1.092 statslige institutioner og virksomheder været forpligtet til at indberette måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af deres ledelse. Af disse har 1.003 institutioner og virksomheder fremsendt en indberetning, hvilket svarer til en svarprocent på 92 pct. Svarprocenten sidste år var på 94,5 pct. (1.090 institutioner).

Hovedparten af de modtagne indberetninger – 931 (92,8 pct.) – hører under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, mens de resterende 72 indberetninger (7,2 pct.) fordeler sig på i alt 13 øvrige ministeriers ressort.

Derudover har 10 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 42,5 pct. ultimo 2019. Det svarer til en stigning på 2,8 procentpoint i forhold til ordningens start i 2013, hvor den gennemsnitlige andel af kvinder var 39,7 pct. Sidste år udgjorde kvinder 41,9 pct. i bestyrelserne.

Ca. halvdelen af de indberettende statslige institutioner og virksomheder (i alt 535, 53,5 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 51,8 pct.

Blandt de 468 indberettende statslige institutioner og virksomheder, som ikke har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse, har 241 (51,5 pct.) opstillet et måltal. Sammenlignet med sidste år er andelen af institutioner og virksomheder, der har fastsat et måltal, faldet med 22,1 procentpoint fra 73,6 til 51,5 pct. Fra 2017 til 2018 faldt andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal med 9,4 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 41,6 pct., hvilket svarer til niveauet for sidste afrapportering (40,9 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 91 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 80 pct.

Den forventede tidshorisont for opnåelse af måltallet er inden udgangen af 2022 for tre fjerdedele af institutionerne og virksomhederne.

For de 10 statslige aktieselskaber er den gennemsnitlige andel af det underrepræsenterede køn (her kvinder) i bestyrelsen 31,3 pct. Det er svarende til niveauet i sidste års afrapportering. 9 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.

374 (37,3 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. 214 institutioner og virksomheder heraf (57,2 pct.) har oplyst, at de allerede har en ligelig kønssammensætning. Tilbage er 160 statslige institutioner og virksomheder, som er forpligtede til at have en politik for kønssammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer. Heraf har 72 institutioner og virksomheder (45 pct.) svaret, at de har en politik. Dette er et fald på 7,1 procentpoint sammenlignet med sidste år.

## 2. KAPITEL 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 10 statslige aktieselskaber har indberettet via deres årsrapport i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Denne rapport bygger på en gennemgang/statistisk beskrivelse af de afrapporteringer, der er indsendt elektronisk til Ligestillingsafdelingen i 2020. Derudover er der foretaget en separat gennemgang af de 10 statslige aktieselskaber på baggrund af de oplysninger, som selskaberne har afgivet i deres årsrapporter for 2019.

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

- Køns sammensætningen i bestyrelsen ved afslutning af henholdsvis regnskabsperiode 2018 og regnskabsperiode 2019
- 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.

**Tabel 1. Indhold - Indberetningsskemaet**

<b>Køns sammensætningen i bestyrelsen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• v/afslutning af regnskabsperiode 2018: Antal kvinder: ____ Antal mænd: ____</li> <li>• v/afslutning af regnskabsperiode 2019: Antal kvinder: ____ Antal mænd: ____</li> </ul>
<b>Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har virksomheden/institutionen måltal for køns sammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelse? Ja: ____ Nej: ____</li> <li>• Hvis ja: Opstillet måltal: Antal: ____ Procent: ____</li> <li>• Hvis ja: Hvornår forventes måltallet opfyldt – angiv årstal: ____</li> <li>• Fritekst (til forklaring af status vedr. måltal/til begrundelse i tilfælde, hvor virksomheden/institutionen ikke har opstillet måltal): _____</li> </ul>
<b>Politikker for køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere? Ja: ____ Nej: ____</li> <li>• Har virksomheden/institutionen en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer? Ja: ____ Nej: ____</li> <li>• Har I en politik for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer? Ja: ____ Nej: ____</li> <li>• Fritekst (til beskrivelse af politikken/til begrundelse, i tilfælde hvor virksomheden/institutionen ikke har en politik): _____</li> </ul>

## 2.2 Indberettende statslige institutioner og virksomheder

I alt 1.092 statslige institutioner og virksomheder har ifølge ministerierne været forpligtede til at indberette måltal og eventuelt politikker. Af disse har i alt 1.003 indberettet (92 pct.). Det er et beskedent fald sammenholdt med sidste år (2019), hvor svarprocenten var 94,5 pct. (1.090 institutioner).

**Tabel 2. Statslige institutioner og virksomheder der har indberettet måltal og politikker<sup>2</sup> – fordelt på ministerier**

Ressortministerium	Antal institutioner/virksomheder
Beskæftigelsesministeriet	1
Børne- og Undervisningsministeriet	931
Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet	2
Erhvervsministeriet	6
Finansministeriet	1
Forsvarsministeriet	2
Justitsministeriet	2
Kirkeministeriet	0
Kulturministeriet	3
Miljø- og Fødevareministeriet	2
Skatteministeriet	1
Social- og Indenrigsministeriet	10
Statsministeriet	0
Sundheds- og Ældreministeriet	0
Transport- og Boligministeriet	1
Uddannelses- og Forskningsministeriet	38
Udlændinge- og Integrationsministeriet	0
Udenrigsministeriet	3
<b>I alt</b>	<b>1.003</b>

Note: Tabellen viser antallet af indberettende institutioner og virksomheder fordelt efter ressortområde. Bemærk, at de fire 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, 2019.

<sup>2</sup> De 10 statslige aktieselskaber indgår ikke i tabel 2, men er gennemgået særskilt i kapitel 6 i rapporten.



Børne- og Undervisningsministeriet tegner sig med 931 institutioner for hovedparten af de indberettende enheder (92,8 pct.). Hovedparten af de indberettende institutioner og virksomheder på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde er private grundskoler og friskoler eller efterskoler. De udgør således tilsammen godt 2/3 af de indberettende enheder.

De resterende 72 institutioner og virksomheder fordeler sig på 13 ministeriers ressort med hovedvægten på Uddannelses- og Forskningsministeriet, som har 38 institutioner og virksomheder, der skal indberette måltal.

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

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

**Tabel 3. Indberettende institutioner under Børne- og Undervisningsministeriet – fordelt på institutionstype**

Institutionstype	Antal	Procent
Efterskoler	160	17 %
Efterskoler med samlet særligt tilbud	35	4 %
Erhvervsskoler mv.	70	8 %
Frie fagskoler	9	1 %
Friskoler og private grundskoler	467	50 %
Gymnasier og HF-kurser	118	13 %
Institutioner for forberedende grunduddannelse	25	3 %
Private gymnasier og HF-kurser	20	2 %
Studenterkurser	3	0 %
Voksenuddannelsescentre	22	2 %
I alt	929	100 %

Note: Tabellen viser fordelingen af indberettende institutioner under Børne- og Undervisningsministeriet. 2 institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde er ikke kategoriseret i tabellen: Danmarks Evalueringsinstitut 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, 2019.

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

## 3. KAPITEL 3: KØNSSAMMENSÆTNING I BESTYRELSE

### 3.1 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2018-2019

De indberettende statslige institutioner og virksomheder er blevet bedt oplyse den kønsmæssige sammensætning i deres bestyrelser ved afslutning af regnskabsperioden for henholdsvis 2018 og 2019<sup>3</sup>. 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 92,8 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.

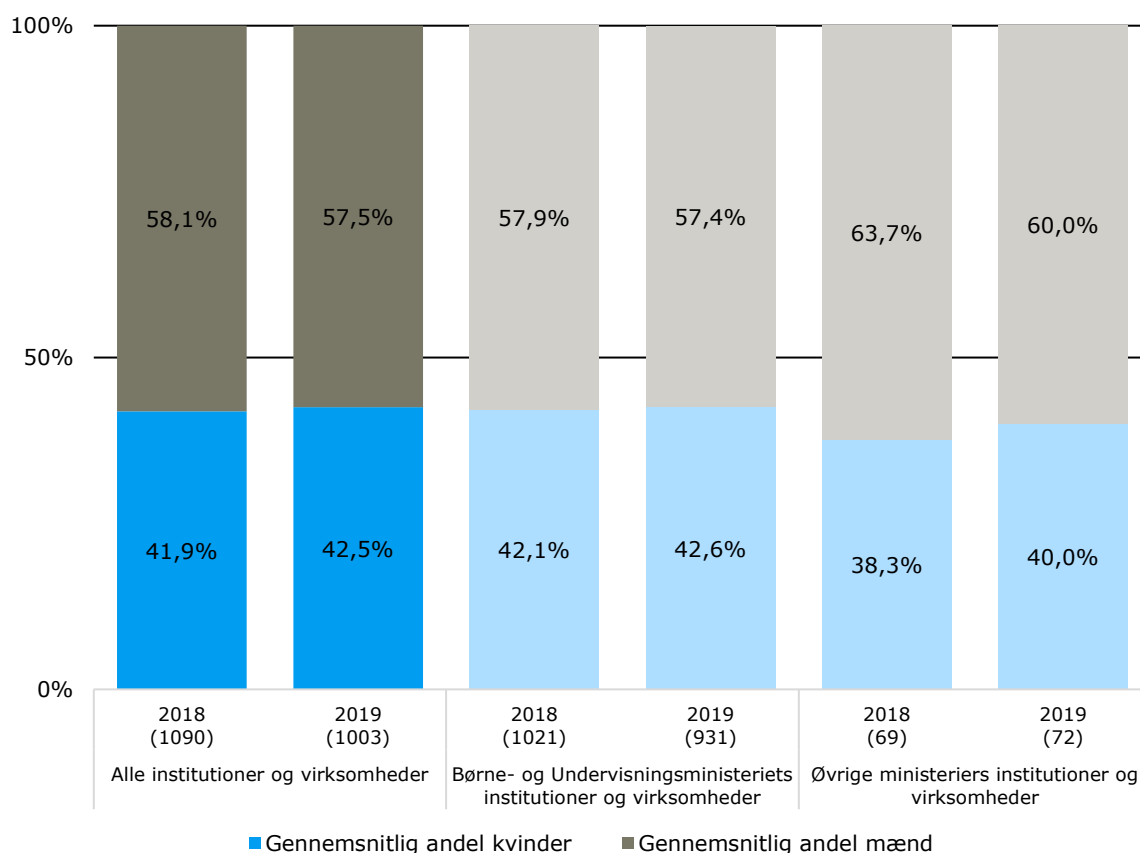
I henhold til ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser som ligelig, hvis hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct.

Det fremgår af figur 1, at den gennemsnitlige kønssammensætning i de statslige bestyrelser samlet set er ligelig i 2018 og 2019. Ultimo 2019 var den gennemsnitlige andel af kvinder i de statslige bestyrelser 42,5 pct. Der er sket en marginal stigning i perioden fra ultimo 2018 til ultimo 2019 på 0,6 procentpoint (fra 41,9 pct. til 42,5 pct.).

For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressort ses også en marginal stigning på 0,5 procentpoint i den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen fra 42,1 pct. ultimo 2018 til 42,6 pct. ultimo 2019. For øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelsen på 40 pct. ultimo 2019, hvilket er en stigning på 1,7 procentpoint i forhold til 2018.

<sup>3</sup> 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 1. Gennemsnitlig andel mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser ultimo 2018 og 2019**

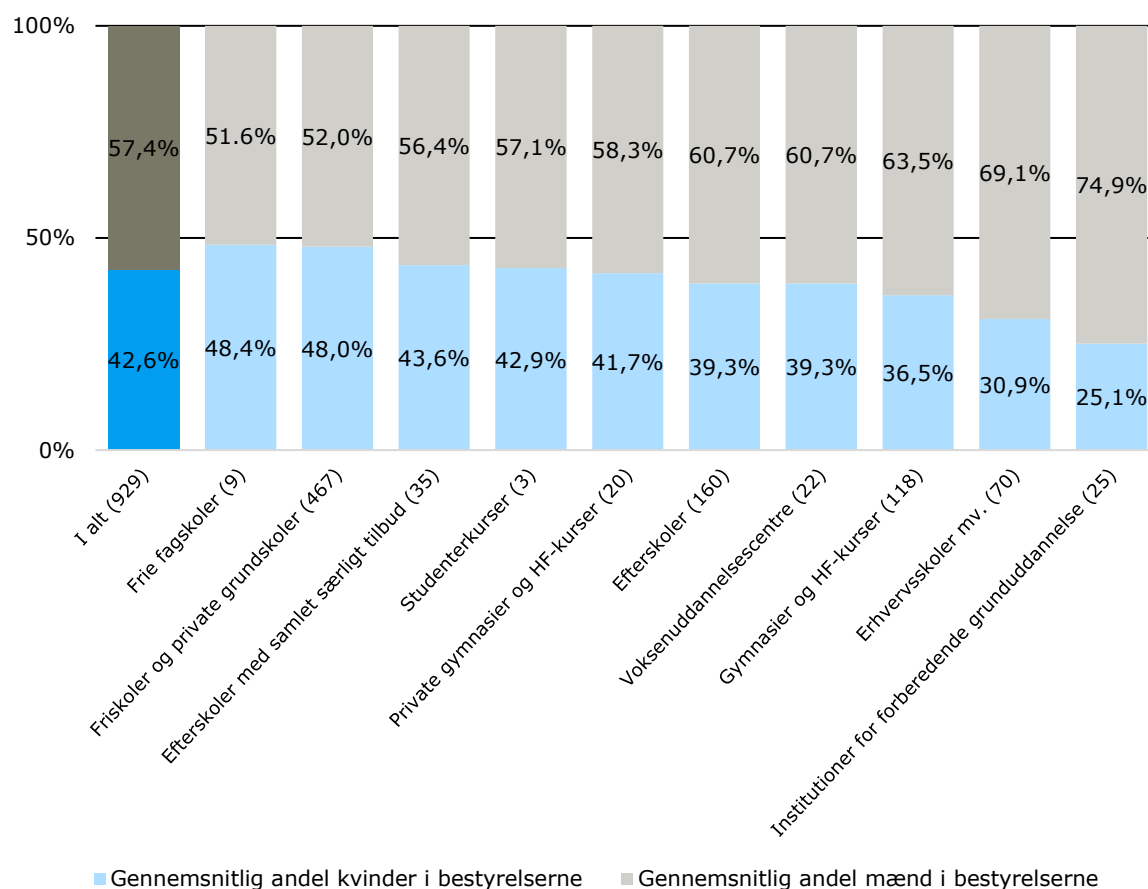


Note: N=1.090 for 2018; N=1.003 for 2019. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede institutioner og virksomheder.

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, 2019. Data vedrørende 2018 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 private grundskoler og friskoler har således en gennemsnitlig kønssammensætning i deres bestyrelser, som er meget tæt på 50/50, mens erhvervsskoler mv. og institutioner for forberedende grunduddannelse ligger lavest med henholdsvis 30,9 og 25,1 pct. kvinder i deres bestyrelser. Det fremgår af figur 2.

**Figur 2. Kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser på Børne- og Undervisningsministeriets område ultimo 2019 – fordelt på institutions-type**

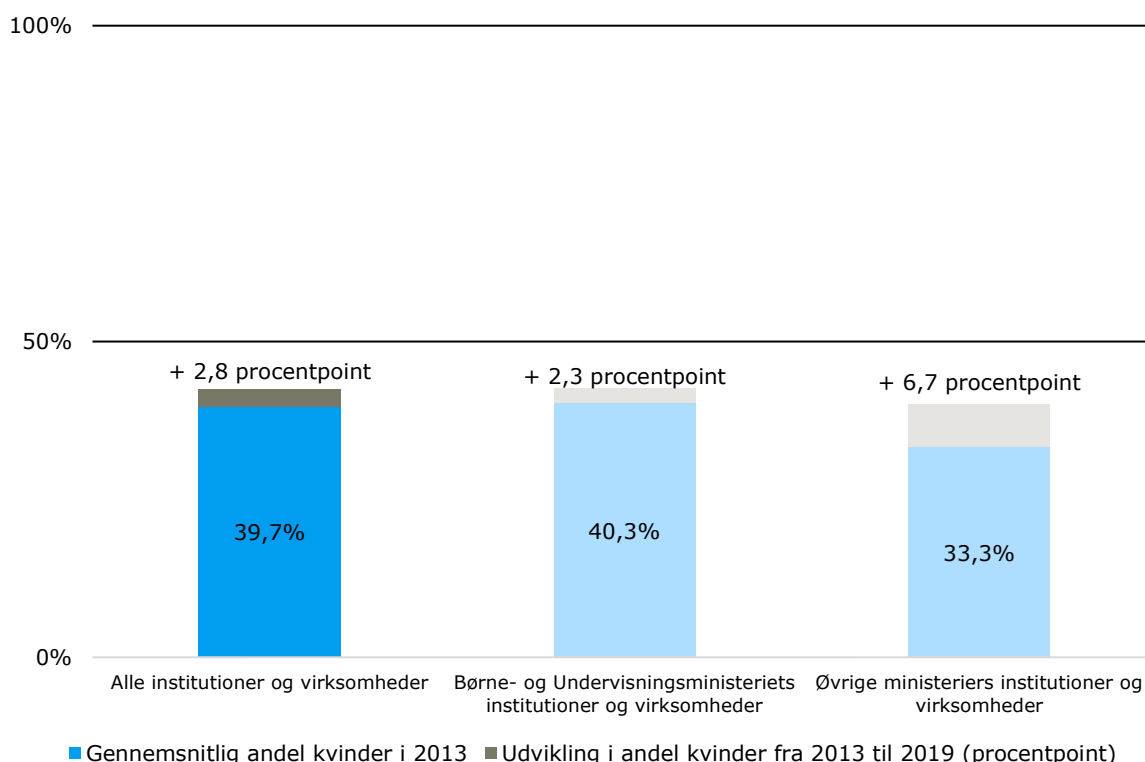


Note: N=929. Figuren viser besvarelser fra alle uddannelsesinstitutioner under Børne- og Undervisningsministeriet. Danmarks Evalueringsinstitut og DCUM er ikke medtaget i figuren, da de ikke angiver, hvilken institutionstype de er, jf. tabel 3. Parenteserne angiver antal institutioner for hver institutionstype. 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, 2019.

### 3.2 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2019

Ses der på udviklingen fra reglernes ikrafttræden i 2013 og frem til 2019, er der en stigning i kvindernes andel i bestyrelser på i alt 2,8 procentpoint (fra 39,7 pct. til 42,5 pct.), jf. figur 3. For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde ses også en stigning i kvindernes andel i bestyrelserne på 2,3 procentpoint i perioden (fra 40,3 pct. til 42,6 pct.), mens andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er steget med 6,7 procentpoint i samme periode (fra 33,3 pct. til 40,0 pct.).

**Figur 3. Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013 til 2019**



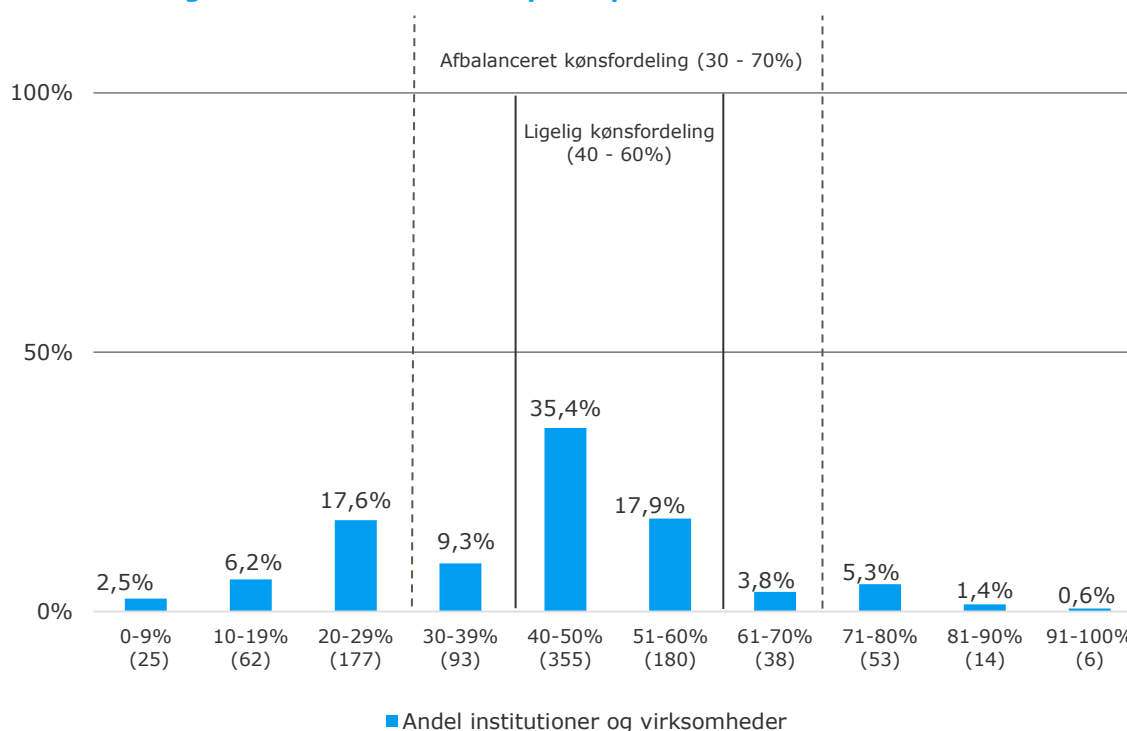
Note: N=1.003. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede institutioner og virksomheder. Parenteserne angiver antal institutioner/virksomheder.

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, 2019. Tallene for kønssammensætningen 2013 er hentet fra den første hovedrapport, der blev udarbejdet i december 2013.

### 3.3 Kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser i 2019 – et blik på fordelingsvariation

For at kortlægge nuancerne bag de gennemsnitlige andele kvinder og mænd i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser viser figur 4 en opdeling fordelt på 10 procentintervaller.

**Figur 4. Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2019. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller<sup>4</sup>**



Note: N=1.003. 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, 2019,

Figuren viser, at 535 statslige institutioner og virksomheder har en køns sammensætning i intervallet 40-60 pct., som svarer til en ligelig køns sammensætning. De 535 statslige institutioner udgør lidt over halvdelen (53,3 pct.) af samtlige indberettende institutioner og virksomheder. Sammenlignet med sidste års afrapportering er der sket en stigning på 1,5 procentpoint (fra 51,8 pct. sidste år) i andelen af statslige institutioner med en køns sammensætning i intervallet 40-60 pct.

For de resterende 468 statslige institutioner og virksomheder (de resterende 46,7 pct.), som endnu ikke har en ligelig køns sammensætning, ligger andelen af kvinder for mange institutioners vedkommende på 20-29 pct. og 30-39 pct. Det gælder således for 57,7 pct. af disse.

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 (66,4 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.

<sup>4</sup> 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 2,6 pct. af samtlige institutioner og virksomheder har en bestyrelse, hvor kun det ene køn er repræsenteret. Heraf har 20 institutioner og virksomheder ingen kvinder i deres bestyrelse og 6 institutioner ingen mænd.

Derudover kan det konstateres, at den ulige kønssammensætning blandt 35,6 pct. af alle de statslige institutioner og virksomheder skyldes en underrepræsentation af kvinder, mens det for 11,1 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.

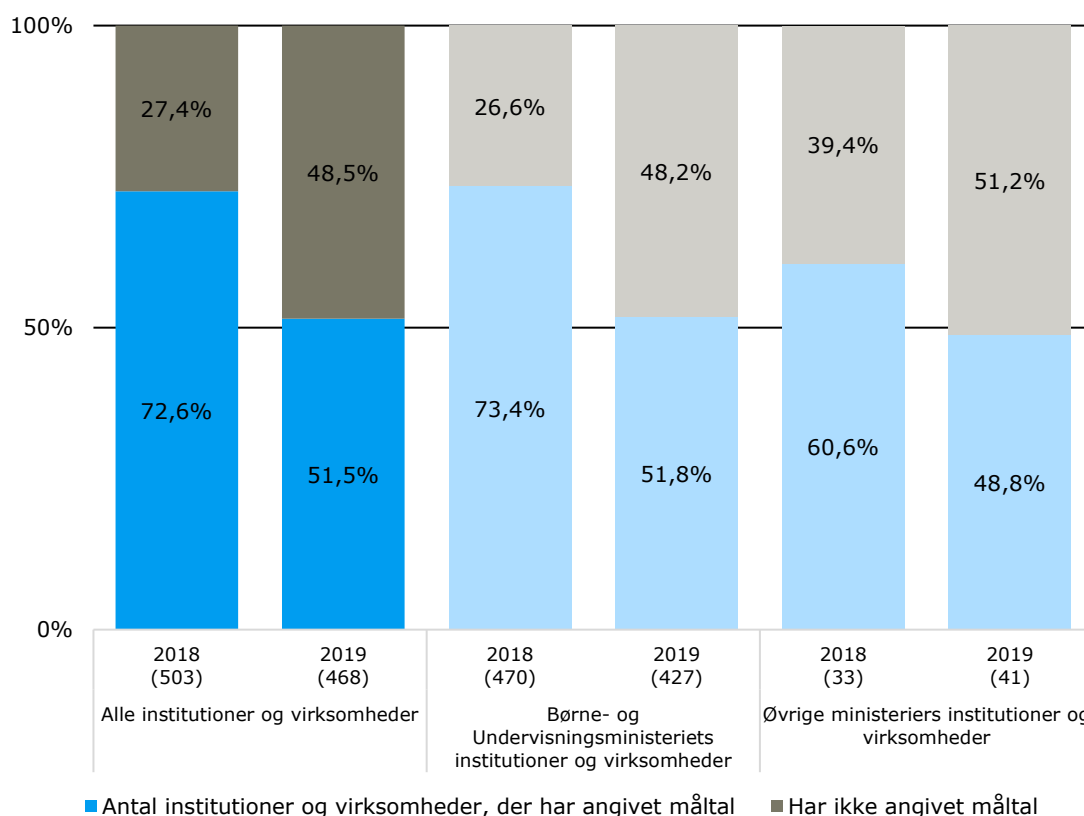
## 4. KAPITEL 4: MÅLTAL FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I BESTYRELSEN

### 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 1.003 indberettende institutioner og virksomheder drejer det sig om 468 enheder (46,7 pct.).

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

**Figur 5. Måltal for det underrepræsenterede køn – alle forpligtede institutioner og virksomheder i 2018 og 2019**



Note: N=503 for 2018; N=468 for 2019. 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, 2019. Data vedrørende 2018 er hentet fra sidste års rapport.

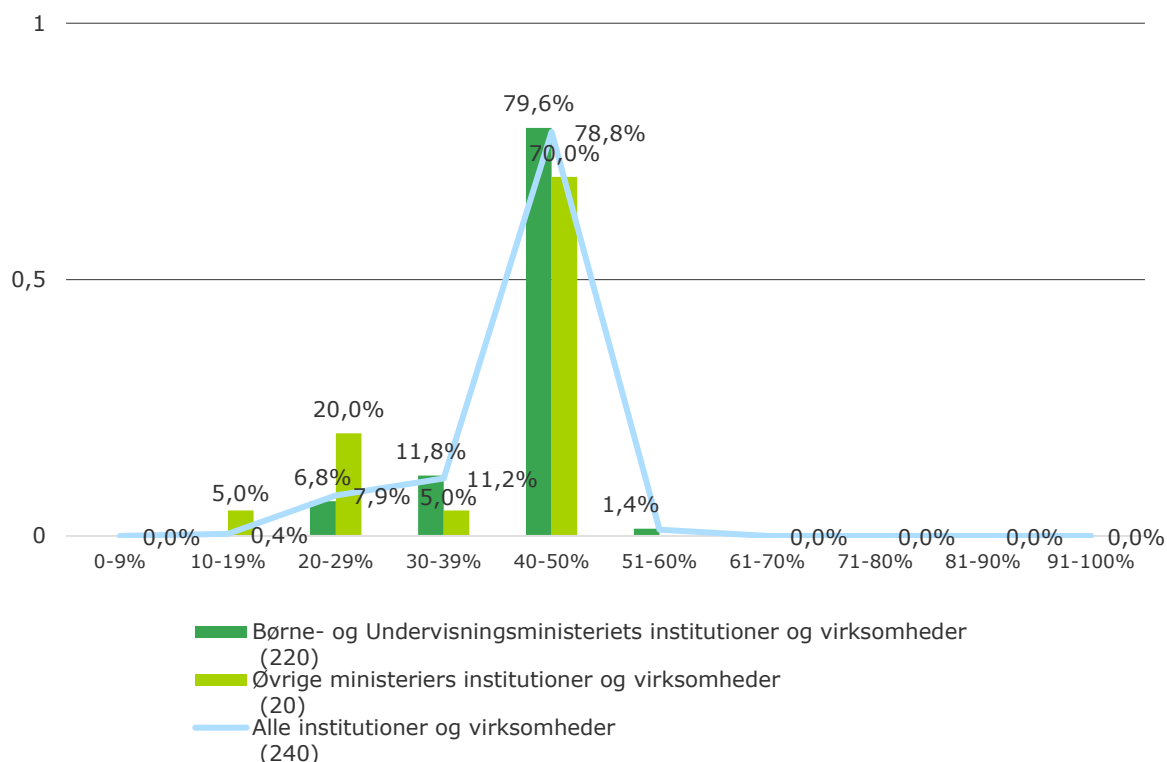
Blandt disse 468 institutioner og virksomheder har 241 (51,5 pct.) opstillet et måltal, mens 227 institutioner og virksomheder (48,5 pct.) ikke har opstillet et måltal. Sammenlignet med sidste års indberetning er der sket et fald i andelen af statslige institutioner og virksomheder, som har opstillet et måltal på 22,1 procentpoint (fra 73,6 pct. sidste år). Fra 2017 til 2018 faldt andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal med 9,4 procentpoint.



Ses der nærmere på de 227 institutioner, der ikke har indberettet et måltal, fordeler de sig med 206 institutioner inden for Børne- og Undervisningsministeriets ressort (51,8 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriet) og 21 institutioner inden for øvrige ministeriers ressort (48,8 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under øvrige ministerier). Ud af det 21 institutioner og virksomheder under øvrige ministerier, der ikke har opstillet måltal, er 11 af dem inden for Uddannelses- og Forskningsministeriets ressort.

De 241 indberettende institutioner, der har opstillet et måltal, har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 41,6 pct. Én af institutionerne har opstillet et ugyldigt måltal og udgår derfor af optællingen.<sup>5</sup> Det svarer til niveauet for sidste års afrapportering (40,9 pct.). Figuren nedenfor viser de opstillede måltal blandt de 240 institutioner og virksomheder med gyldigt opsat måltal fordelt på 10 procentintervaller.

**Figur 6. Måltal for det underrepræsenterede køn – alle forpligtede statslige institutioner og virksomheder ultimo 2019 – fordelt på 10 procentintervaller**



Note: N=240. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at opstille måltal, og som har indberettet dette for 2019.

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.

Som det ses af figuren, har langt de fleste statslige institutioner og virksomheder et måltal for det underrepræsenterede køn på 30-39 pct. eller 40-50 pct. Det gælder således for 90 pct. af de statslige institutioner og virksomheder.

<sup>5</sup> 1 af de 241 institutioner og virksomheder, der har sat måltal, har alene sat et antalsmæssigt måltal for det underrepræsenterede køn og undladt at sætte et måltal i procent. Institutionen udgår derfor af optællingen.

Figuren viser endvidere de opstillede måltal for institutioner og virksomheder fordelt under henholdsvis Børne- og Undervisningsministeriets og de øvrige ministeriers ressort. Her fremgår det, at 91,4 pct. af institutioner på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde har sat deres måltal i intervallerne 30-39 pct. eller 40-50 pct. Det gælder tilsvarende for 75 pct. for øvrige ministeriers institutioner og virksomheder.

#### **4.2 Årstal for forventet opfyldelse af måltal**

Institutionerne og virksomhederne har skulle angive, hvornår de forventer at opfylde deres måltal.<sup>6</sup> 190 institutioner og virksomheder (79,2 pct.) har angivet et årstal for perioden 2020-2023, mens 39<sup>7</sup> (16,3 pct.) har angivet et årstal efter 2023. Desuden har 11 institutioner og virksomheder (4,6 pct.) angivet et årstal før 2020.

<sup>6</sup> I "Bekendtgørelsen om måltal i bestyrelser m.v. 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 i bestyrelsen.

<sup>7</sup> 38 af institutioner og virksomheder med en tidshorisont på opfyldelse af måltal efter 2023 er institutioner inden for Børne- og Undervisningsministeriets ressort.

## 5. KAPITEL 5: POLITIKKER FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I DE ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

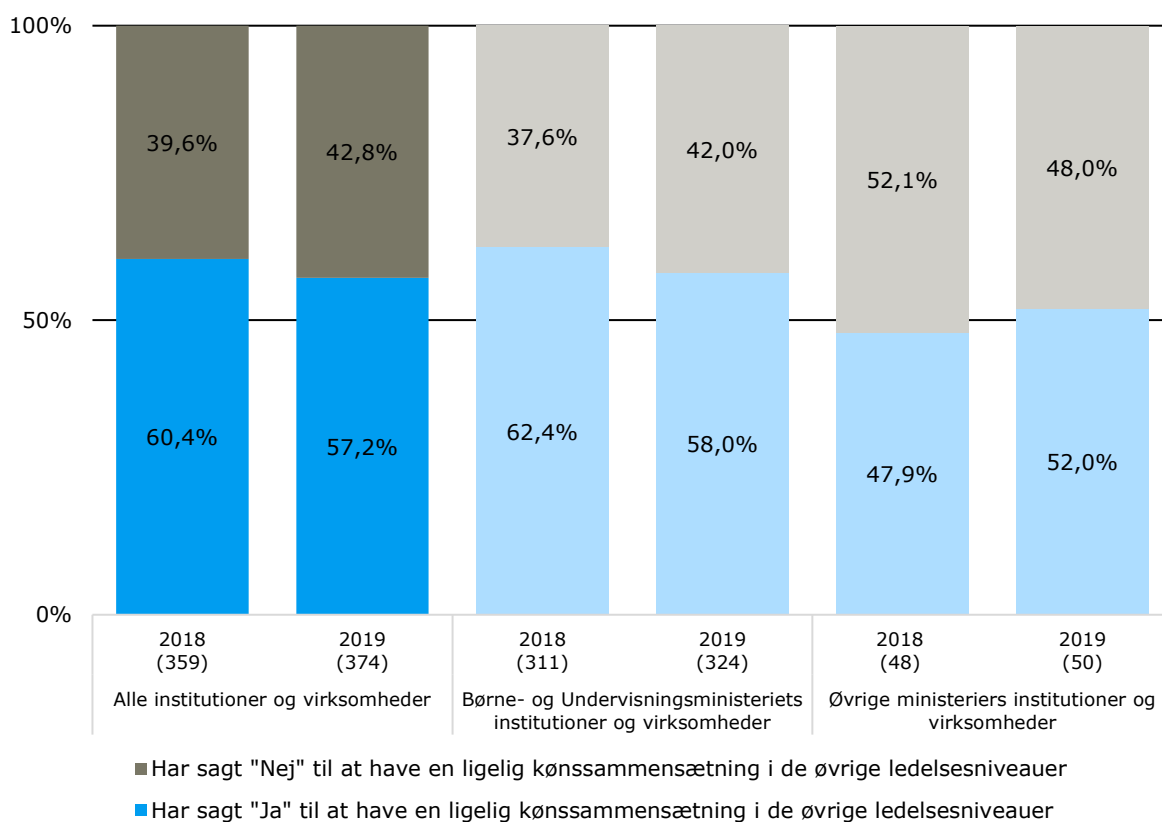
### 5.1 Køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer blandt statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere

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 1.003 statslige institutioner og virksomheder, der har fremsendt en elektronisk indberetning, har 629 (62,7 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 374 institutioner og virksomheder (37,3 pct.) af samtlige indberettende enheder har oplyst at have 50 ansatte eller flere.

Af figuren nedenfor fremgår det, hvor stor en andel af de 374 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 374 institutioner og virksomheder har 214 af dem (57,2 pct.) oplyst at have en ligelig køns sammensætning i deres øvrige ledelsesniveauer. Heraf er det 188 af Børne- og Undervisningsministeriets institutioner (58,0 pct. af institutionerne og virksomhederne under Børne- og Undervisningsministeriet) og 26 af de øvrige ministeriers institutioner og virksomheder (52,0 pct. af institutionerne og virksomhederne under øvrige ministerier).

**Figur 7. Køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2018 og 2019**



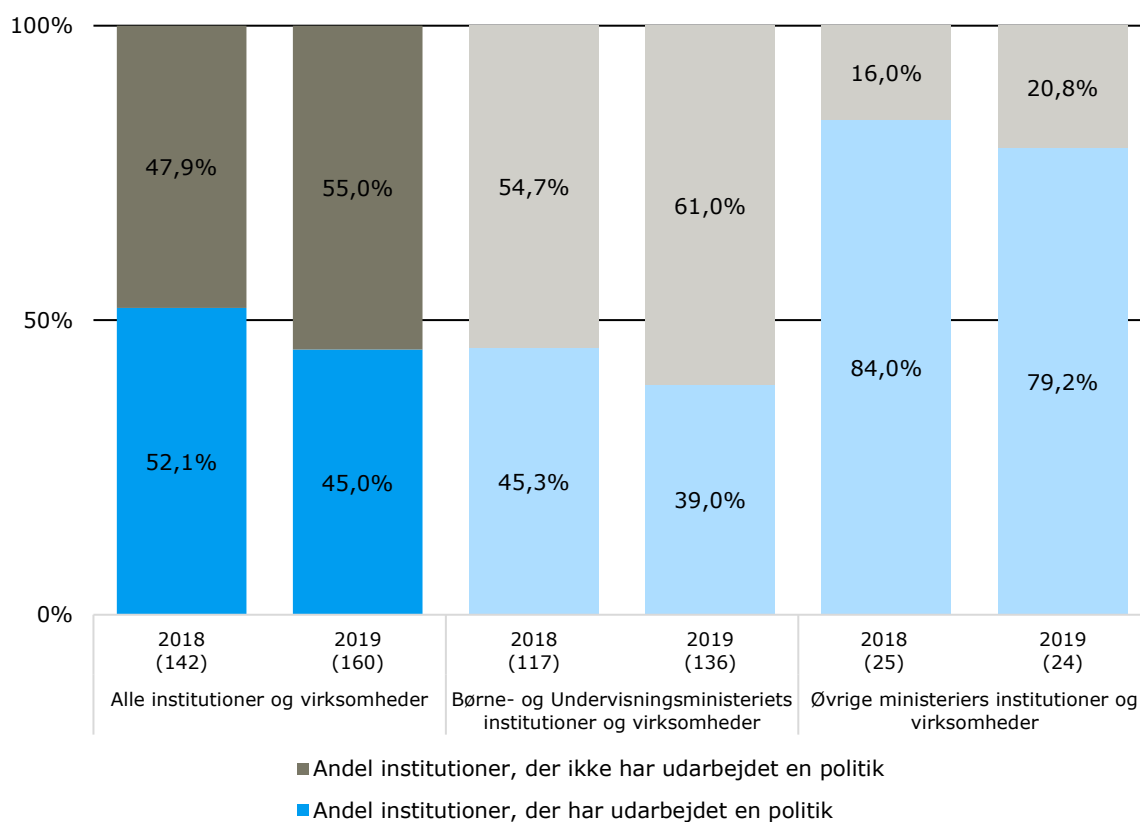
Note: N=359 for 2018; N=374 for 2019. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der har 50 ansatte eller flere. Andelen viser om institutionen/virksomheden har angivet at have en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer eller ej. Parenteserne angiver det totale antal 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, 2019. Data vedrørende 2018 er hentet fra sidste års rapport.

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

De 214 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 160 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 16 pct. af de 1.003 indberettende institutioner og virksomheder.

I nedenstående figur fremgår det, hvor stor en andel af de 160 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 2018 og 2019.

**Figur 8. Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2018 og 2019**

Note: N=142 for 2018; N=160 for 2019. 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, 2019. Data vedrørende 2018 er hentet fra sidste års rapport.

I figuren ses, at i alt 72 ud af de 160 forpligtede institutioner og virksomheder (45 pct.) har svaret ja til, at de har en politik, mens 88 (55 pct.) har svaret, at de ikke har en politik i 2019. Sammenlignet med andelen fra 2018 – hvor 52,1 pct. svarede ja – er der sket et fald på 7,1 procentpoint i andelen af institutioner og virksomheder, der har en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

Det fremgår endvidere af figuren, at andelen, som har svaret ja til, at de har en politik i 2019, er langt højere blandt øvrige ministeriers institutioner (79,2 pct.) end på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, hvor blot 39 pct. svarer, at de har en politik. De forpligtede institutioner på øvrige ministeriers ressortområde udgør dog kun 24 institutioner i alt, hvorfor små antalsmæssige forskydninger vil vise sig i større procentvise ændringer.

## 6. KAPITEL 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 10 statslige aktieselskaber i Danmark. Det viser en opgørelse fra Erhvervsstyrelsen i september 2020.

Erhvervsstyrelsen har gennemgået de 10 statslige aktieselskabers årsrapporter for 2019 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 tabellen nedenfor er udarbejdet en oversigt med de informationer, som de 10 statslige aktieselskaber har givet i deres årsrapport for 2019 om kønssammensætningen i deres bestyrelse og om eventuelle måltal og politikker.

Som det ses af tabellen, er den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen i de 10 selskaber på 31,3 pct. Det ligner andelen sidste år, hvor den gennemsnitlige andel af kvinder i de statslige aktieselskaber var 32 pct.<sup>8</sup>

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 4.

Efter Erhvervsstyrelsens opgørelsesmetode har 9 af de 10 aktieselskaber (90 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.

5 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 5 selskaber med over 50 ansatte oplyser alle, at de har en politik til at fremme en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

<sup>8</sup> Den beskudne forandring skyldes, at selskabet Ørsted siden 2018 har reduceret antallet af medlemmer i bestyrelsen fra 8 (5 mænd og 3 kvinder) til 6 (4 mænd og 2 kvinder).

**Tabel 4. Oversigt over statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen<sup>9</sup> 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>
Bornholmtrafikken 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	2 <sup>10</sup>	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Det Danske Klasse-lotteri 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.
Statens Ejendoms-salg A/S	2	3	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	2	4	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
TV2/Danmark 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	2	5	Har en ligelig kønfordeling i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
<b>I alt antal</b>	15	33		
<b>I alt pct.</b>	31	69		

Kilde: De 10 aktieselskabers årsrapporter for 2019.

<sup>9</sup> Tallene om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan er udarbejdet af Erhvervsstyrelsen på baggrund af de statslige aktieselskabers årsrapporter fra 2019 – det vil sige opgjort på tidspunktet for godkendelsen af årsrapporten.

<sup>10</sup> Erhvervsstyrelsen nævner følgende ift. DANSKE SPIL: I ledelsesberetningen fremgår, at 2 ud af de 4 mænd i bestyrelsen er politisk udpegede. Disse bør derfor ikke indgå i opgørelsen. Derfor er der for regnskabsåret 2018 noteret to mænd.

**BILAG 1**  
**SPØRGSMÅL BESVARET AF STATSLEGE VIRKSOMHEDER OG INSTI-  
TUTIONER I HENHOLD TIL LIGESTILLINGSLOVENS § 11**



**Bilagstabel 1.1: Spørgsmål og vejledninger i indberetningsskemaet**

<b>Spørgsmål i indberetningsskemaet</b>	<b>Vejledning</b>
<b>1. Indberettende institution/virksomhed</b>	
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.</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 Undervisningsministeriet.</i>  <i>For at kunne gå videre i indberetningsskemaet skal spørgsmålet besvares.</i>
<b>2. Køns sammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen</b>	
2.1 Anfør antal kvinder og antal mænd v/afslutning af regnskabsperiode 2018:  Kvinder: _____ Mænd: _____	<i>Angiv, hvor mange antal (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 2019:  Kvinder: _____ Mænd: _____	<i>Angiv antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2018 samt antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2019. Indtast antallet i boksene, der relaterer sig til henholdsvis kvinder og mænd. Skriv fx 3 ved kvinder og 4 ved mænd i 2017 og 4 ved kvinder og 4 ved mænd i 2018.</i>  <i>Alle fire bokse skal udfyldes med numeriske tal for at kunne gå videre i indberetningsskemaet.</i>
<b>3. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen</b>	
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>
<i>Hvis "Ja" i spg. 3.1</i> 3.2 Angiv det opstillet måltal for det underrepræsenterede køn:  Antal: _____ Procent: _____	<i>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 heri.</i>  <i>Bemærk, at hvis institutionen/virksomheden har oplyst at have en ligelig køns sammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal.</i>  <i>Måltallet skal være højere end den gældende køns sammensætning angivet i spm. 2.2.</i>  <i>Måltallet for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen skal både angives i antal og procent (procenttallet skal være mellem 0 og 100).</i>  <i>Skriv antallet i den boks, hvor der står "Antal" ud for og procentdelen i den boks, hvor der står "Procent" ud for.</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>

<p><i>Hvis "Ja" i spg. 3.1</i></p> <p>3.3 Hvornår forventes måltallet opfyldt?</p> <p>Angiv årstal: _____</p>	<p><i>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønsammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn heri.</i></p> <p><i>Bemærk, at hvis institutionen/virksomheden har oplyst at have en ligelig kønsammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal.</i></p> <p><i>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 2021.</i></p> <p><i>Der bør max afsættes 4 år til opnåelse af måltallet.</i></p> <p><i>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p><i>Hvis "Ja" i spg. 3.1</i></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><i>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønsammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn heri.</i></p> <p><i>Bemærk, at hvis institutionen/virksomheden har oplyst at have en ligelig kønsammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p><i>Hvis "Nej" i spg. 3.1</i></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><i>Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønsammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn heri.</i></p> <p><i>Bemærk at hvis institutionen/virksomheden har oplyst at have en ligelig kønsammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal.</i></p> <p><i>Uddyb i tekstfeltet, hvorfor virksomheden/institutionen ikke har opstillet et måltal for en ligelig kønsammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen.</i></p> <p><i>Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p><b>4. Politikker for kønsammensætning i de øvrige ledelsesniveauer</b></p>	
<p>4.1 Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere:</p> <p>Ja: _____ Nej: _____</p>	<p><i>Angiv om jeres virksomhed/institution har 50 ansatte eller flere ved at trykke "Ja" eller "Nej".</i></p> <p><i>I skal angive et svar for at komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p>4.2 Har virksomheden/institutionen en ligelig kønsammensætning i de øvrige ledelsesniveauer:</p> <p>Ja: _____ Nej: _____</p>	<p><i>Angiv om jeres virksomhed/institution har en ligelig kønsammensætning i de øvrige ledelsesniveauer ved at trykke "Ja" eller "Nej".</i></p> <p><i>En kønsammensætning betragtes som ligelig, når hvert køn er repræsenteret med en andel på mindst 40 pct. jf. BEK nr. 114 af den 30.1.2014: "Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsammensætning", § 1, stk. 2 og 3.</i></p> <p><i>I skal angive et svar for at komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
	<p><i>Angiv ved at trykke "Ja" eller "Nej", om jeres virksomhed/institution har en politik for kønsammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.</i></p>

<p>4.3 Har virksomheden/institutionen en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer:</p> <p>Ja: _____ Nej: _____</p>	<p><i>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p><i>Hvis "Ja" i spg. 4.3</i></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><i>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.</i></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>I tekstfeltet skal I beskrive virksomheden/institutionens politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i ledelsen, jf. §4 i BEK nr. 114 af 30.1.2014 "Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønssammensætning".</i></p> <p><i>Beskrivelsen skal indeholde følgende:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Virksomheden/institutionens politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn (Hvad politikken går ud på).</i></li> <li>• <i>Hvordan politikken gennemføres.</i></li> <li>• <i>Hvad der er opnået i politikken indtil videre.</i></li> </ul> <p><i>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p><i>Hvis "Nej" i spg. 4.3</i></p> <p>4.4 Har virksomheden/institutionen ikke en politik, skriv da gerne hvorfor:</p> <p><u>Fritekst</u></p>	<p><i>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.</i></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.</i></p> <p><i>I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.</i></p>
<p><b>5. Afrapportering indsendt af</b></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 2019-04-23.</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 FOR- DELT PÅ INSTITUTIONS- OG VIRKSOMHEDSTYPE**

**Bilagstabel 2.1: Øvrige ministeriers indberettende institutioner og virksomheder**

Ministerium	Antal institutioner og virksomheder	Institutions- og virksomhedstype
Uddannelses- og Forskningsministeriet	38 <sup>11</sup>	Fx professionshøjskoler, erhvervsakademier og universiteter
Social- og Indenrigsministeriet	10	Den Sociale Investeringsfond, Kofoed Skole, Livslinien, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Center for Selvmordsforskning, Døvefilm, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter Velfærd, Danmarks Statistik, Social- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed
Erhvervsministeriet	6	Vækstfonden, Nordsøenheden, Eksport Kredit Fonden, Finansiell Stabilitet, DanPilot, VisitDenmark
Kulturministeriet	3	Det Kongelige Teater, DR, Det Danske Filminstitut
Udenrigsministeriet	3	Institut for Menneskerettigheder, Dansk Institut for Internationale Studier, Danida Fellowship Centre
Forsvarsministeriet	2	Beredskabsforbundet, Fonden Danske Veteranhjem
Finansministeriet	1	DREAM
Miljø- og Fødevarerministeriet	2	Madkulturen, Miljømærkenævnet
Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet	2	De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), Energinet
Beskæftigelsesministeriet	1	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Justitsministeriet	2	Domstolsstyrelsen, Den Uafhængige Politiklagemyndighed
Transport-, - og Boligministeriet	1	Center for Boligsocial Udvikling
Skatteministeriet	1	Kompetencesekretariatet
<b>I alt</b>	<b>72</b>	

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.

<sup>11</sup> Følgende 38 institutioner under UFM har indberettet for 2019: Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, Roskilde Universitet, Aalborg Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Copenhagen Business School, IT-Universitetet, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, Dansk Dekommissionering, Professionshøjskolen Absalon, University College Nordjylland, UC Syddanmark, Via University College, Erhvervsakademi Dania, Erhvervsakademi Kolding, Erhvervsakademi MidtVest, Zealand Sjællands Erhvervsakademi, Erhvervsakademi Sydvest, Erhvervsakademi Aarhus, Erhvervsakademi Copenhagen Business, Københavns Erhvervsakademi, MARTEC Frederikshavn, Svendborg Internationale Maritime Academy, Fredericia Maskinmesterskole, Københavns Maskinmesterskole, Aarhus Maskinmesterskole, Marstal Navigationsskole, Arkitektskolen Aarhus, Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Designskolen Kolding, Innovationsfonden, Danmarks Grundforskningsfond, Svendborg Søfartsskole, Skoleskibet Georg Stage, Danmarks Frie Forskningsfond.

### **BILAG 3 SUPPLERENDE TABELLER OM KØNSSAMMENSÆTNING FORDELT PÅ 10 PROCENTINTERVALLER**

**Bilagstabel 3.1: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2018. 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
<b>Andel kvinder, ult. 2018</b>											
Antal institutioner	33	72	205	97	351	214	41	64	7	4	1088
Procent	3,0	6,6	18,8	8,9	32,3	19,7	3,8	5,9	0,6	0,4	100
<b>Andel mænd, ult. 2018</b>											
Antal institutioner	4	7	64	41	284	281	97	205	72	33	1088
Procent	0,4	0,6	5,9	3,8	26,1	25,8	8,9	18,8	6,6	3,0	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 3.2: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2018. 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
<b>Andel kvinder, ult. 2018</b>											
Antal institutioner	28	67	196	87	324	206	36	64	7	4	1019
Procent	2,7	6,6	19,2	8,5	31,8	20,2	3,5	6,3	0,7	0,4	100
<b>Andel mænd, ult. 2018</b>											
Antal institutioner	4	7	64	36	267	263	87	196	67	28	1019
Procent	0,4	0,7	6,3	3,5	26,2	25,8	8,5	19,2	6,6	2,7	100

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under 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 3.3: Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2018. 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
<b>Andel kvinder, ult. 2018</b>											
Antal institutioner	5	5	9	10	27	8	5	0	0	0	69
Procent	7,2	7,2	13,0	14,5	39,1	11,6	7,2	0	0	0	100
<b>Andel mænd, ult. 2018</b>											
Antal institutioner	0	0	0	5	17	18	10	9	5	5	69
Procent	0	0	0	7,2	24,6	26,1	14,5	13,0	7,2	7,2	100

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

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, 2019.

### Bilagstabel 3.4: Køns sammensætningen 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
<b>Andel kvinder, ult. 2019</b>											
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
<b>Andel mænd, ult. 2019</b>											
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 køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2019.



### Bilagstabel 3.5: Køns sammensætningen 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
<b>Andel kvinder, ult. 2019</b>											
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
<b>Andel mænd, ult. 2019</b>											
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 køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2019.

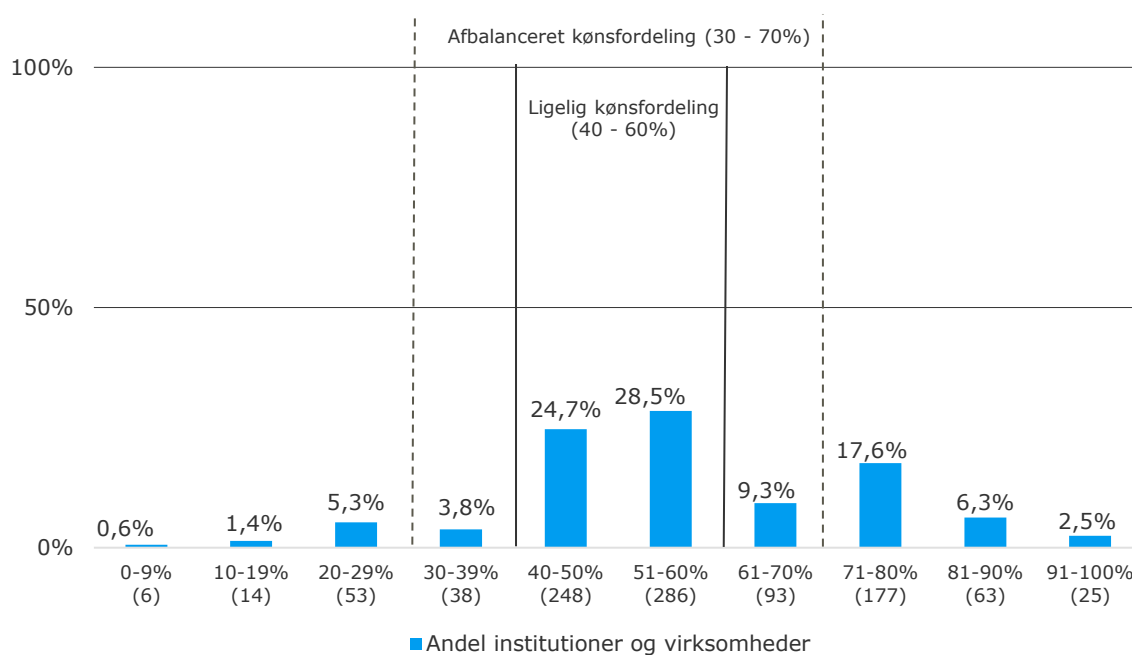
### Bilagstabel 3.6: Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2019. Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
<b>Andel kvinder, ult. 2019</b>											
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
<b>Andel mænd, ult. 2019</b>											
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 køns sammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2019.

## **BILAG 4 SUPPLERENDE FIGUR OM KØNSSAMMENSÆTNING FORDELT PÅ 10 PROCENTINTERVALLER**

**Bilagsfigur 4.1: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2019. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller<sup>12</sup>**

Note: N=1003. 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, 2019.

<sup>12</sup> 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.).