På vegne af
**Ligestillingsafdelingen, Transportministeriet**

# RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2021

## FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

RAMBØLL Bright ideas. Sustainable change.

# RAPPORT OM MÅLTAL OG POLITIKKER 2021 FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSLIGE INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

Dokumenttype **Rapport**
Dato **September 2022**
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

Rambøll Management Consulting A/S
CVR NR. 60997918

# 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 bestyrelserne** | **8** |
| 3.1 | Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2020-2021 | 8 |
| 3.2 | Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2021 | 10 |
| 3.3 | Kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser i 2021 – et blik på fordelingens variation | 12 |
| **4.** | **Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelserne** | **14** |
| 4.1 | Måltal hos statslige institutioner og virksomheder uden en ligelig kønssammensætning | 14 |
| 4.2 | Årstal for forventet opfyldelse af måltal | 16 |
| **5.** | **Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer** | **17** |
| 5.1 | Kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer blandt statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere | 17 |
| 5.2 | Statslige institutioner og virksomheder med en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer | 18 |
| **6.** | **Statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen** | **20** |
| 6.1 | Statslige aktieselskabers kønssammensætning, måltal og politikker | 20 |

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

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

**Bilag 3:** Supplerende tabeller om kønssammensætning fordelt på 10 procentintervaller

**Bilag 4:** Supplerende figur om kønssammensætning fordelt på 10 procentintervaller

# 1. INDLEDNING

## 1.1 Indledende ord

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

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

Med denne rapport gøres der for niende gang status over de statslige institutioner og virksomheders afrapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i deres ledelse i 2021.[1] Rapporten er udarbejdet af Rambøll Management Consulting og baseret på modtagne indberetninger medio 2022 på vegne af Ligestillingsafdelingen i Transportministeriet.

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

I denne rapport beskrives de statslige institutioner og virksomheders indberetninger om måltal og politikker ved afslutning af regnskabsperioden for 2021.

## 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.trm.dk.

### 1.4 Resumé

I 2021 har 1.127 statslige institutioner og virksomheder været forpligtede til at indberette måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af deres ledelse. Af disse har 1.107 institutioner og virksomheder fremsendt en indberetning, hvilket svarer til en svarprocent på 98,2 pct. Svarprocenten sidste år var også på 98,2 pct. (1.081 institutioner ud af 1.101).

Hovedparten af de modtagne indberetninger – 998 (90,2 pct.) – hører under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, mens de resterende 109 indberetninger (9,8 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 et er kønssammensætningen i de statslige bestyrelser ligeligt fordelt. Den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelserne blandt de indberettende statslige institutioner og virksomheder er således 43,6 pct. ultimo 2021. Det svarer til en stigning på 3,9 procentpoint i forhold til ordningens start i 2013, hvor den gennemsnitlige andel kvinder var 39,7 pct. Sidste år udgjorde kvinder 42,9 pct. i bestyrelserne.

Lidt over halvdelen af de indberettende statslige institutioner og virksomheder (i alt 608, 54,9 pct.) har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse og er dermed ikke forpligtede 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 54,2 pct.

Blandt de 498 indberettende statslige institutioner og virksomheder i 2021, som ikke har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse, har 223 (44,8 pct.) opstillet et måltal. Sammenlignet med 2020-tallene er andelen af institutioner og virksomheder, der har fastsat et måltal, faldet med 0,7 procentpoint fra 45,5 pct til 44,8 pct. Fra 2019 til 2020 faldt andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal, i øvrigt med 6,0 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 43,5 pct., hvilket svarer til en mindre stigning sammenlignet med niveauet for sidste afrapportering (42,9 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 89 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 78 pct.

Den forventede tidshorisont for opnåelse af måltallet er inden udgangen af 2024 for knap to ud af tre (64,6 pct.) af institutionerne og virksomhederne.

For de 11 statslige aktieselskaber er den totale andel[2] kvinder (her det underrepræsenterede køn) i bestyrelsen 35,7 pct. Det svarer til et fald på 1,8 procentpoint fra 2020, hvor den totale andel kvinder var 37,5 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.

389 (35,2 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. 242 institutioner og virksomheder (62,2 pct.) har oplyst, at de allerede har en ligelig kønssammensætning i øvrige ledelsesniveauer, hvilket er et fald på 2,6 procentpoint sammenlignet med 2020. Tilbage er 147 statslige institutioner og virksomheder, som er forpligtede til at have en politik for kønssammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer. Heraf har 66 institutioner og virksomheder (44,9 pct.) svaret, at de har en politik, hvilket svarer til et fald på 0,2 procentpoint sammenlignet med andelen af forpligtede institutioner i 2020, der havde udarbejdet en politik.

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

# 2. ANVENDT METODE OG DATAGRUNDLAG

## 2.1 Indberetningens temaer

Rambøll Management Consulting har på vegne af Ligestillingsafdelingen stillet et elektronisk indberetningssystem til rådighed for ministerierne til brug for deres institutioner og virksomheders afrapportering om måltal og politikker. De 11 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 2022. Derudover er der foretaget en separat gennemgang af de 11 statslige aktieselskaber på baggrund af de oplysninger, som selskaberne har afgivet i deres årsrapporter for 2021.

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

- Kønssammensætningen i bestyrelsen ved afslutning af henholdsvis regnskabsperioden for 2020 og regnskabsperioden for 2021
- Opstillet måltal for det underrepræsenterede køn
- Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.

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

**Tabel 2-1: Indhold – indberetningsskemaet**

| **Kønssammensætningen i bestyrelsen** |
|---|
| • v/afslutning af regnskabsperiode 2020: Antal kvinder: _____ Antal mænd: _____<br>• v/afslutning af regnskabsperiode 2021: Antal kvinder: _____ Antal mænd: _____ |
| **Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen** |
| • Har virksomheden/institutionen måltal for kønssammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelse? Ja: _____ Nej: _____<br>• Hvis ja: Opstillet måltal: Antal: _____ Procent: _____<br>• Hvis ja: Hvornår forventes måltallet opfyldt? – Angiv årstal: _____<br>• Fritekst (til forklaring af status vedr. måltal/til begrundelse i tilfælde, hvor virksomheden/institutionen ikke har opstillet måltal): _____ |
| **Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer** |
| • Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere? Ja: _____ Nej: _____<br>• Har virksomheden/institutionen en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer? Ja: _____ Nej: _____<br>• Har virksomheden/institutionen en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer? Ja: _____ Nej: _____<br>• Fritekst (til beskrivelse af politikken/til begrundelse, i tilfælde hvor virksomheden/institutionen ikke har en politik): _____ |

## 2.2 Indberettende statslige institutioner og virksomheder

I alt 1.127 statslige institutioner og virksomheder har ifølge ministerierne været forpligtede til at indberette måltal og eventuelt politikker. Af disse har i alt 1.107 indberettet (98,2 pct.). Det er samme svarprocent sammenholdt med sidste år (2020), hvor svarprocenten også var 98,2 pct. (1.081 institutioner).

**Tabel 2-2: Statslige institutioner og virksomheder, der har indberettet måltal og politikker[3] – fordelt på ministerier**

| Ressortministerium | Antal institutioner/virksomheder |
|---|---|
| Beskæftigelsesministeriet | 1 |
| Børne- og Undervisningsministeriet | 998 |
| Erhvervsministeriet | 7 |
| 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 | 15 |
| Skatteministeriet | 1 |
| Social- og Ældreministeriet | 30 |
| Statsministeriet | 0 |
| Sundhedsministeriet | 0 |
| Transportministeriet | 0 |
| Uddannelses- og Forskningsministeriet | 37 |
| Udenrigsministeriet | 3 |
| Udlændinge- og Integrationsministeriet | 0 |
| **I alt** | **1.107** |

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, 2021.

[3] De 11 statslige aktieselskaber indgår ikke i tabel 2, men er gennemgået særskilt i kapitel 6 i rapporten.

Børne- og Undervisningsministeriet tegner sig med 998 institutioner for hovedparten af de indberettende enheder (90,2 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 109 institutioner og virksomheder fordeler sig på 14 ministeriers ressort med hovedvægten på Uddannelses- og Forskningsministeriet og Social- og Ældreministeriet, som har hhv. 37 og 30 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 | 177 | 18 pct. |
| Efterskoler med samlet særligt tilbud | 36 | 4 pct. |
| Erhvervsskoler mv. | 73 | 7 pct. |
| Frie fagskoler | 9 | 1 pct. |
| Friskoler og private grundskoler | 513 | 51 pct. |
| Gymnasier og HF-kurser | 118 | 12 pct. |
| Institutioner for forberedende grunduddannelse | 27 | 3 pct. |
| Private gymnasier og HF-kurser | 15 | 2 pct. |
| Studenterkurser | 4 | 0 pct. |
| UVM-institutioner | 2 | 0 pct. |
| Voksenuddannelsescentre | 24 | 2 pct. |
| **I alt** | **998** | **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, 2021.

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

# 3. KØNSSAMMENSÆTNING I BESTYRELSEERNEBESTYRELSERNE

## 3.1 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2020-2021

De indberettende statslige institutioner og virksomheder er blevet bedt oplyse den kønsmæssige sammensætning i deres bestyrelser ved afslutning af regnskabsperioden for henholdsvis 2020 og 2021[4]. 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 90,2 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.

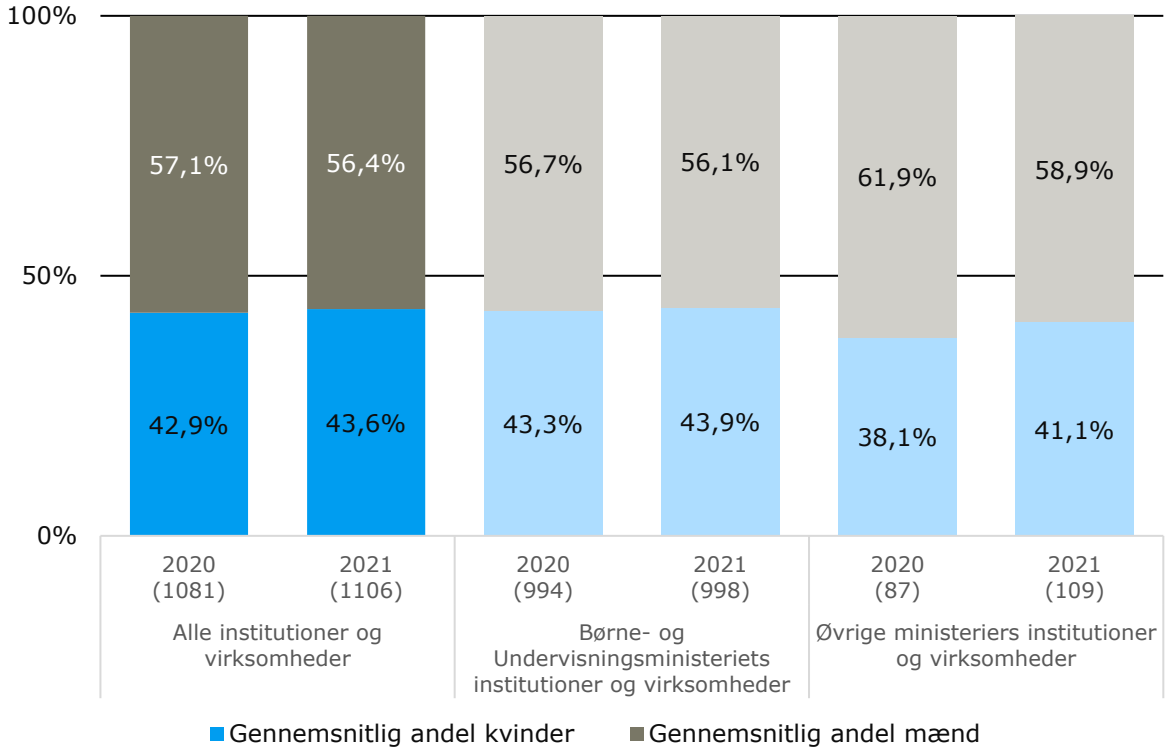
I henhold til ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser som ligelig, hvis hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct.

Det fremgår af figur 3-1 nedenfor, at den gennemsnitlige kønssammensætning i de statslige bestyrelser samlet set er ligelig i 2020 og 2021. Ultimo 2020 var den gennemsnitlige andel kvinder i de statslige bestyrelser 43,6 pct. Der er sket en marginal stigning i perioden fra ultimo 2020 til ultimo 2021 på 0,7 procentpoint (fra 42,9 pct. til 43,6 pct.).

For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressort ses også en marginal stigning på 0,6 procentpoint i den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelserne fra 43,3 pct. ultimo 2020 til 43,9 pct. ultimo 2021. For øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelserne på 41,1 pct. ultimo 2021, hvilket er en stigning på 3,0 procentpoint i forhold til 2020.

[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.

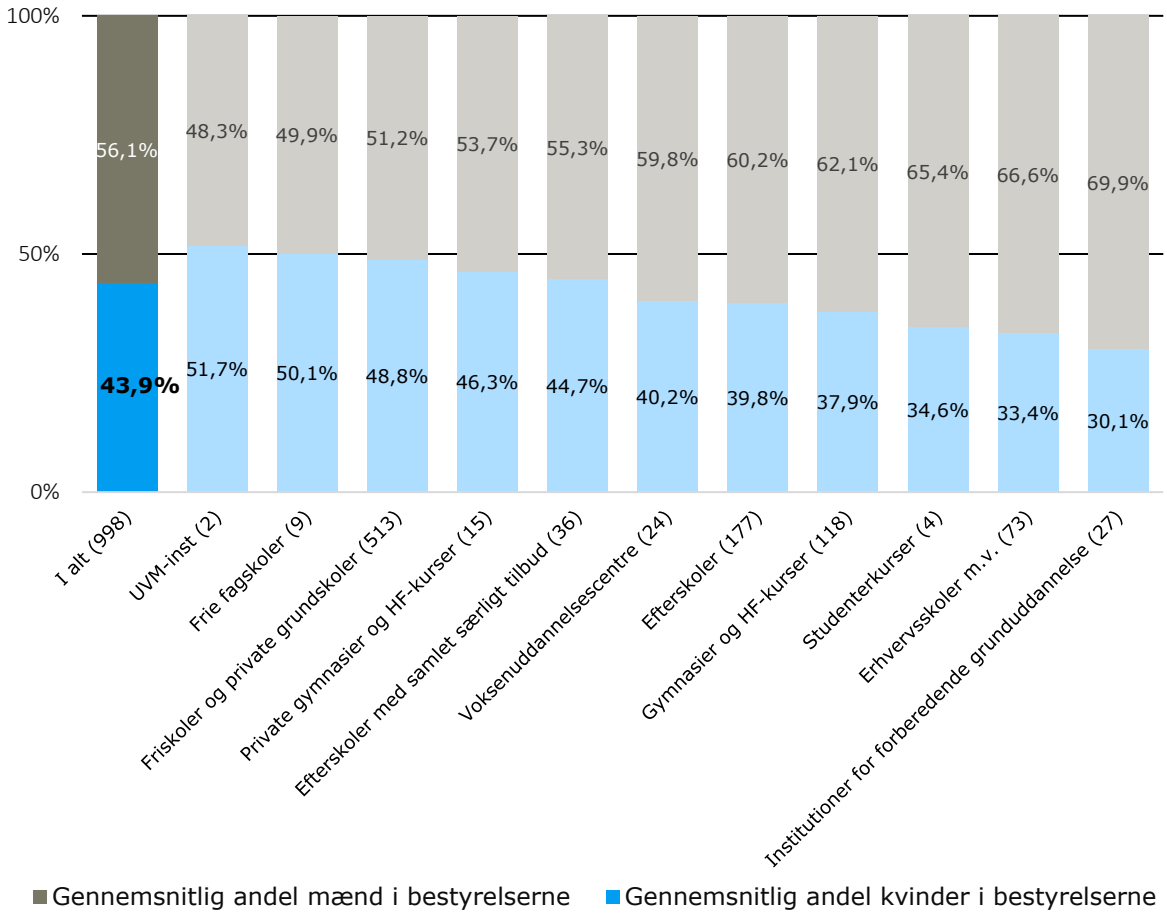
**Figur 3-1: Gennemsnitlig andel mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser ultimo 2020 og 2021**




Note: N=1.081 for 2020; N=1.106 for 2021. Summerer til 1.106, da én institution er udeladt grunde manglende oplysninger om antal kvinder/mænd i bestyrelsen. 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, 2021. Data vedrørende 2020 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. UVM-institutioner, frie fagskoler samt friskoler og private grundskoler har således en gennemsnitlig kønssammensætning i deres bestyrelser, som er meget tæt på 50/50, mens studenterkurser, erhvervsskoler mv. samt institutioner for forberedende grunduddannelse ligger lavest med henholdsvis 34,6 pct., 33,4 pct. og 30,1 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 2021 – fordelt på institutionstype**

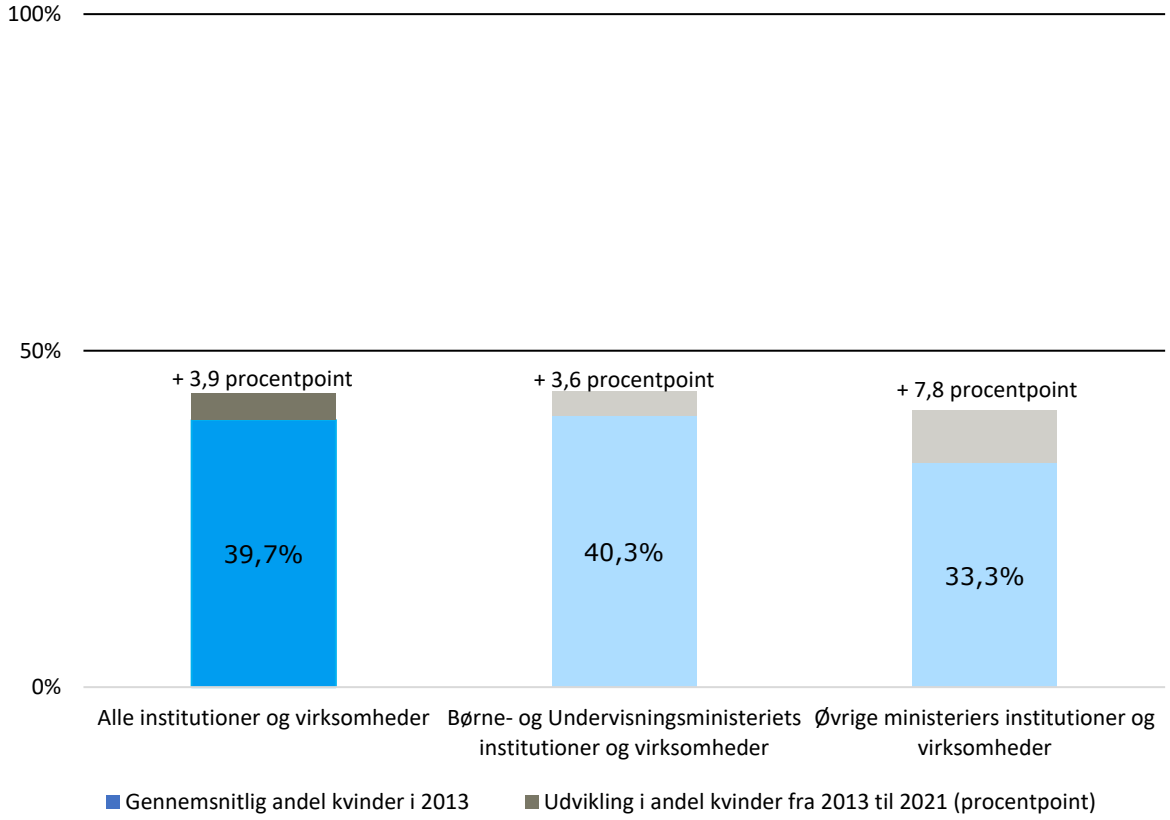



Note: N=998. Figuren viser besvarelser fra alle uddannelsesinstitutioner under Børne- og Undervisningsministeriet. Parenteserne angiver antal institutioner for hver institutionstype.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

## 3.2 Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013-2021

Ses der på udviklingen fra reglernes ikrafttræden i 2013 og frem til 2021, er der en stigning i kvindernes andel i bestyrelser på i alt 3,9 procentpoint (fra 39,7 pct. til 43,6 pct.), jf. figur 3-3 nedenfor. For institutioner under Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde ses også en stigning i kvindernes andel i bestyrelserne på 3,6 procentpoint i perioden (fra 40,3 pct. til 43,9 pct.), mens andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt øvrige ministeriers institutioner og virksomheder er steget med 7,8 procentpoint i samme periode (fra 33,3 pct. til 41,1 pct.).

**Figur 3-3: Udviklingen i kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheders bestyrelser fra 2013 til 2021**

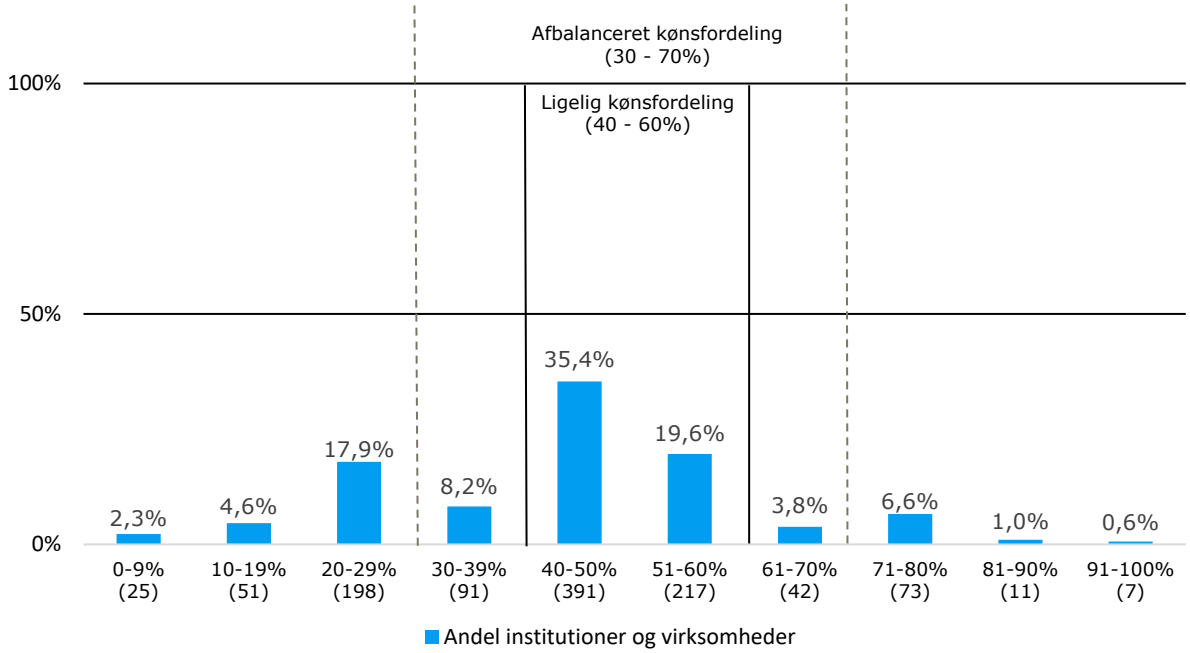



Note: N=1.106. Figuren viser besvarelser fra alle inkluderede institutioner og virksomheder.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021. 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 2021 – et blik på fordelingens variation

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: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021. Kun andel kvinder angivet. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller**




Note: N=1.106. Figuren viser besvarelser fra alle indberettende institutioner og virksomheder. Parenteserne angiver antal institutioner for hvert interval. Kun andelen af kvinder i bestyrelserne er visualiseret i figuren. Inden for de stiplede linjer findes andelen af bestyrelser, der har en afbalanceret kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 30 og 70 pct. Inden for de optrukne linjer ses andelen af bestyrelser, der har en ligelig kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 40 og 60 pct.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

Figuren viser, at 608 statslige institutioner og virksomheder har en kønssammensætning i intervallet 40-60 pct., som svarer til en ligelig kønssammensætning. De 608 statslige institutioner udgør lidt over halvdelen (54,9 pct.) af samtlige indberettende institutioner og virksomheder. Sammenlignet med sidste års afrapportering er der sket en stigning på 0,7 procentpoint (fra 54,2 pct. sidste år) i andelen af statslige institutioner med en kønssammensætning i intervallet 40-60 pct.

For de resterende 498 statslige institutioner og virksomheder (de resterende 45,1 pct.), som endnu ikke har en ligelig kønssammensætning, ligger andelen af kvinder for mange institutioners vedkommende (58,0 pct. af institutionerne) på 20-29 pct. og 30-39 pct.

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

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

Ydermere kan det nævnes, at 2,5 pct. af samtlige institutioner og virksomheder har en bestyrelse, hvor kun det ene køn er repræsenteret. Heraf har 21 institutioner og virksomheder ingen kvinder i deres bestyrelse og syv institutioner ingen mænd.

Derudover kan det konstateres, at den ulige kønssammensætning blandt 33,0 pct. af alle de statslige institutioner og virksomheder skyldes en underrepræsentation af kvinder, mens det for 12,0 pct. af institutionerne og virksomhederne skyldes en underrepræsentation af mænd. Hovedparten af de indberettende statslige institutioner og virksomheder, der har en underrepræsentation af mænd, er uddannelsesinstitutioner under Børne- og Undervisningsministeriets 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.

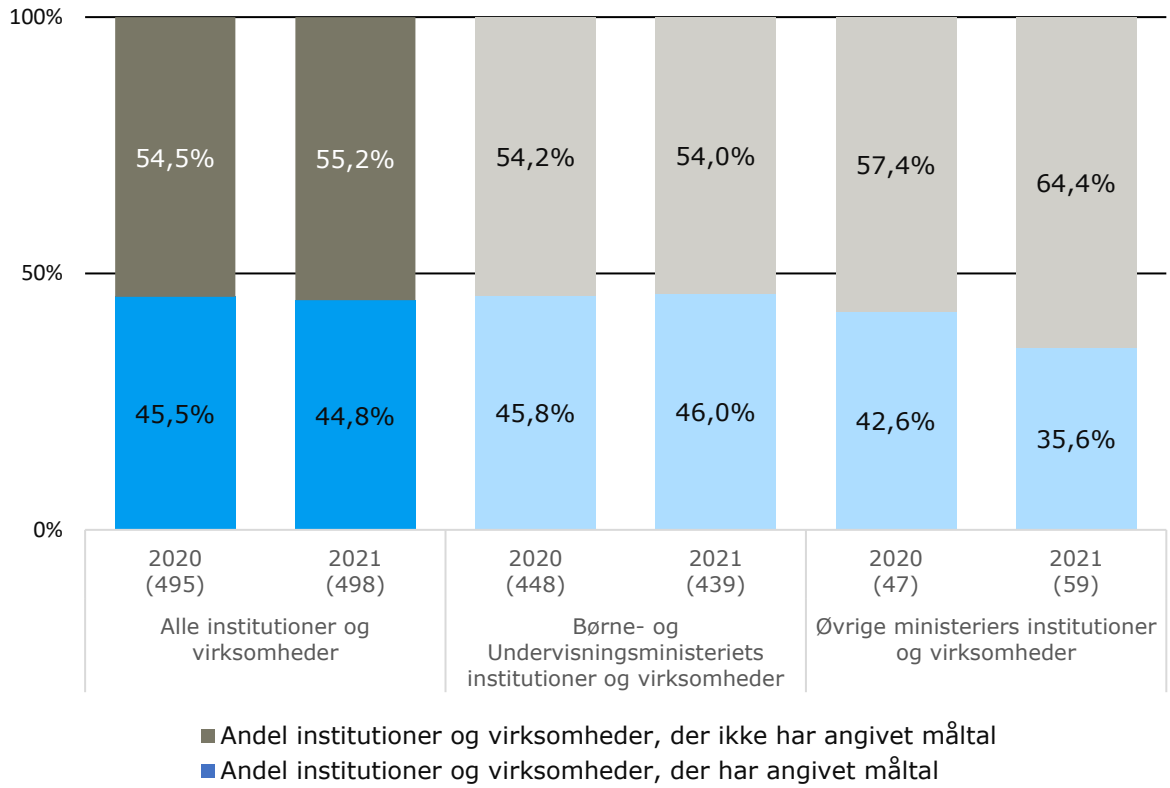
# 4. MÅLTAL FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I BESTYRELSERNE

## 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 1.106 indberettende institutioner og virksomheder drejer det sig om 498 enheder (45,0 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 2020 og 2021**




Note: N=495 for 2020; N=498 for 2021. Figuren viser besvarelser fra statslige institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Parenteserne angiver det samlede antal i kategorien. Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021. Data vedrørende 2020 er hentet fra sidste års rapport.

Blandt de forpligtede 498 institutioner og virksomheder har 223 (44,8 pct.) opstillet et måltal, mens 275 institutioner og virksomheder (55,2 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 0,7 procentpoint (fra 45,5 pct. sidste år). Fra 2019 til 2020 faldt andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal, med 6,0 procentpoint.

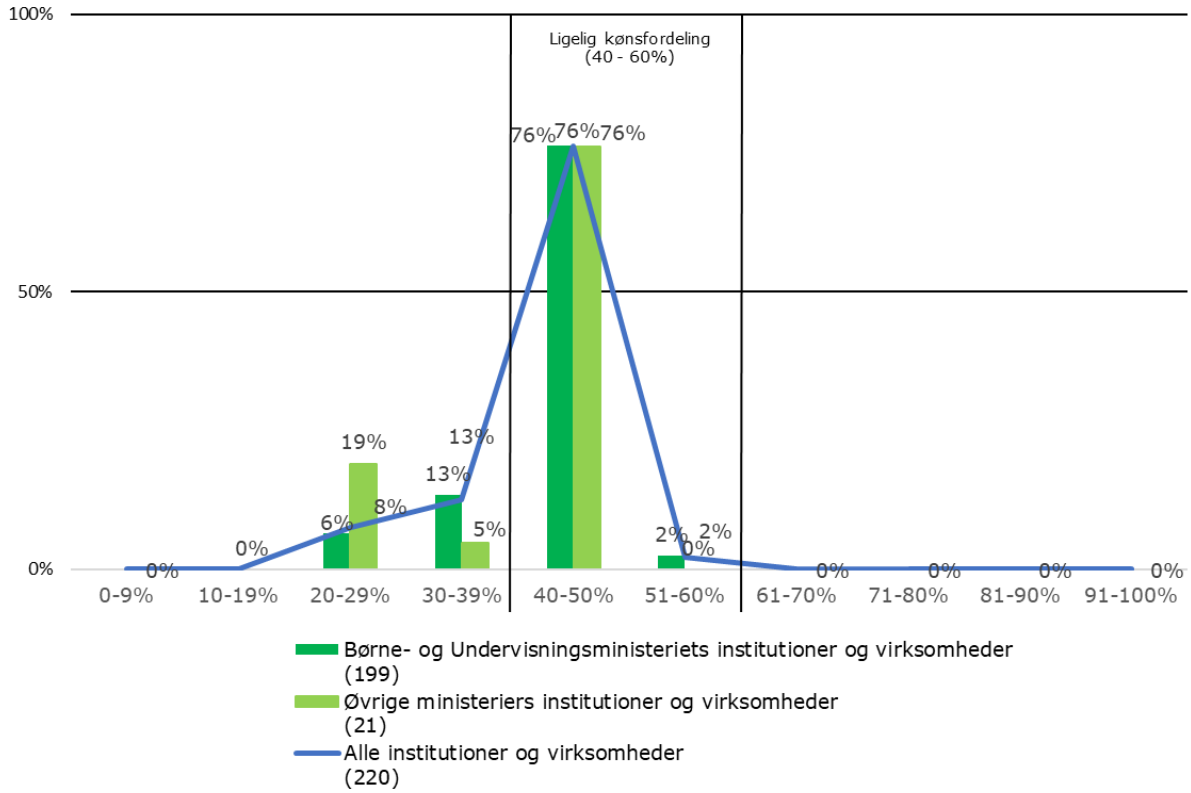
Blandt de 439 forpligtede institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriets ressort har 202 (46,0 pct.) opstillet et måltal. Det er en stigning i andelen af institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal, på 0,2 procentpoint sammenlignet med sidste år (45,8 pct. i 2020). Blandt de 59 forpligtede institutioner og virksomheder under øvrige ministeriers ressort har 21 (35,6 pct.) opstillet et måltal. Sammenlignet med sidste år er andelen af institutioner og virksomheder under øvrige ministeriers ressort, der har opstillet måltal, faldet med 7,0 procentpoint (42,6 pct. i 2020).

Ses der nærmere på de 275 institutioner, der ikke har indberettet et måltal, har 97 af institutionerne 50 eller flere ansatte, mens 178 af institutionerne har under 50 ansatte. Desuden ses det, at de 275 institutioner, der ikke har indberettet et måltal, fordeler sig med 237 institutioner inden for Børne- og Undervisningsministeriets ressort (54,0 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under Børne- og Undervisningsministeriet) og 38 institutioner inden for øvrige ministeriers ressort (64,4 pct. af de forpligtede institutioner og virksomheder under øvrige ministerier). Ud af de 38 institutioner og virksomheder under øvrige ministerier, der ikke har opstillet måltal, er 10 af dem inden for Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeris ressort og 11 af dem inden for Uddannelses- og Forskningsministeriets ressort.

De 223[5] indberettende forpligtede institutioner, der har opstillet et måltal, har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 43,5 pct. Det svarer til en stigning i niveauet fra sidste års afrapportering på 0,6 procentpoint (42,9 pct. i 2020). Figur 4-2 viser de opstillede måltal blandt institutioner og virksomheder med opsat måltal fordelt på 10 procentintervaller.

[5] Antallet af indberettende forpligtede institutioner, der har angivet måltal, er reelt 220, da tre institutioner er fjernet pga. registreringsfejl af måltal. Deres registrerede måltal indgår ikke i gennemsnitsberegningerne for opstillet måltal.

**Figur 4-2: Måltal for det underrepræsenterede køn – alle forpligtede statslige institutioner og virksomheder ultimo 2021 – fordelt på 10 procentintervaller**




Note: N=220. N i figuren er 220, da tre institutioner er fjernet pga. registreringsfejl af måltal. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der er forpligtede til at opstille måltal, og som har indberettet dette for 2021.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

Som det ses af figur 4-2 ovenfor, har langt de fleste statslige institutioner og virksomheder et måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 40-50 pct. Det gælder således for 76 pct. af de statslige institutioner og virksomheder.

Figur 4-2 viser endvidere de opstillede måltal for institutioner og virksomheder fordelt under henholdsvis Børne- og Undervisningsministeriets og de øvrige ministeriers ressort. Her fremgår det, at 76 pct. af institutionerne på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde har sat deres måltal i intervallet 40-50 pct. Det gælder tilsvarende for 76 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] 162 institutioner og virksomheder (72,6 pct.) har angivet et årstal for perioden 2022-2025, mens 64 (25,1 pct.) har angivet et årstal efter 2025. Desuden har fem institutioner og virksomheder (2,2 pct.) angivet et årstal før 2022.

[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.

# 5. POLITIKKER FOR KØNSSAMMENSÆTNINGEN I DE ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

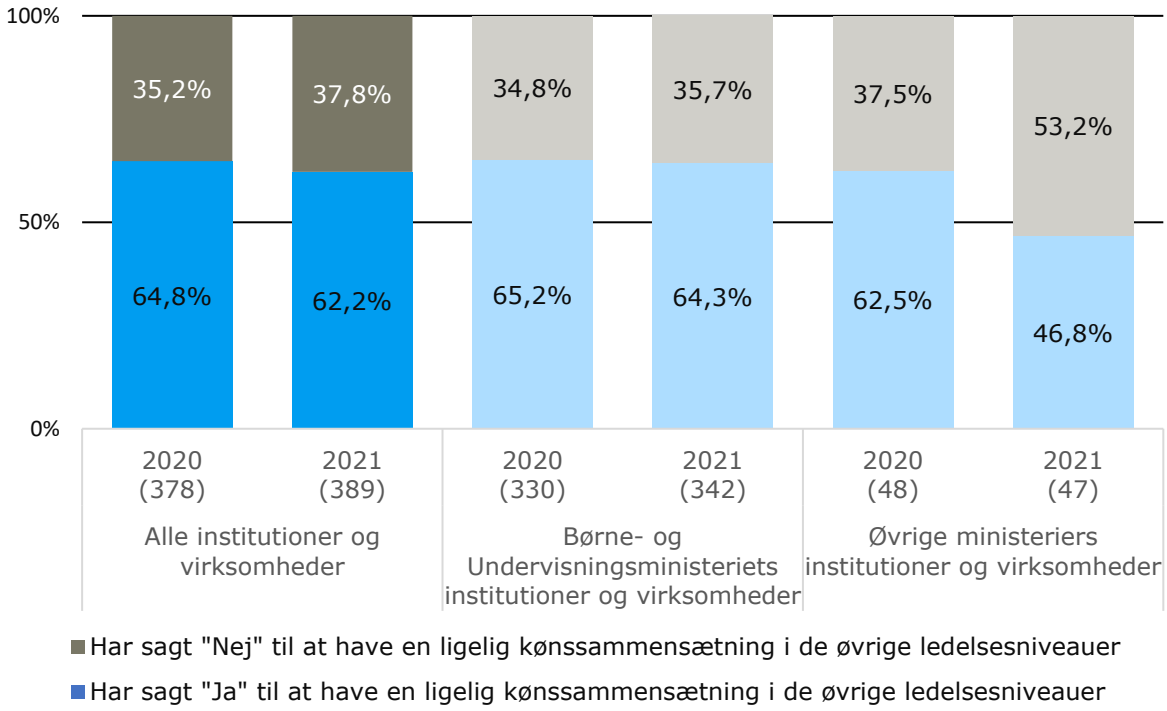
## 5.1 Kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer blandt statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere

Statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere, der ikke har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer, er med lovkravene i ligestillingslovens § 11 forpligtede til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer.

Blandt de 1.107 statslige institutioner og virksomheder, der har fremsendt en elektronisk indberetning, har 718 (64,9 pct.) oplyst, at de har under 50 ansatte. De er dermed ikke lovgivningsmæssigt forpligtede til at udarbejde en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. De øvrige 389 institutioner og virksomheder (35,1 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 389 institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere der har angivet, at de allerede har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer. Af de 389 institutioner og virksomheder har 242 af dem (62,2 pct.) oplyst at have en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelsesniveauer. Det er et fald på 2,6 procentpoint sammenlignet med 2020, hvor 245 (64,8 pct.) havde en ligelig kønssammensætning i øvrige ledelsesniveauer. Af de 242 institutioner med ligelig kønssammensætning udgør Børne- og Undervisningsministeriets institutioner de 220 (64,3 pct. af institutionerne og virksomhederne under Børne- og Undervisningsministeriet). Det er et fald på 0,9 procentpoint sammenlignet med 2020, hvor 215 (65,2 pct.) havde en ligelig kønssammensætning i øvrige ledelsesniveauer. De øvrige ministeriers institutioner og virksomheder udgør 22 (46,8 pct. af institutionerne og virksomhederne under øvrige ministerier), hvilket er et fald på 15,7 procentpoint sammenlignet med 2020, hvor 30 (62,5 pct.) oplyste at have en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

**Figur 5-1: Kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2020 og 2021**



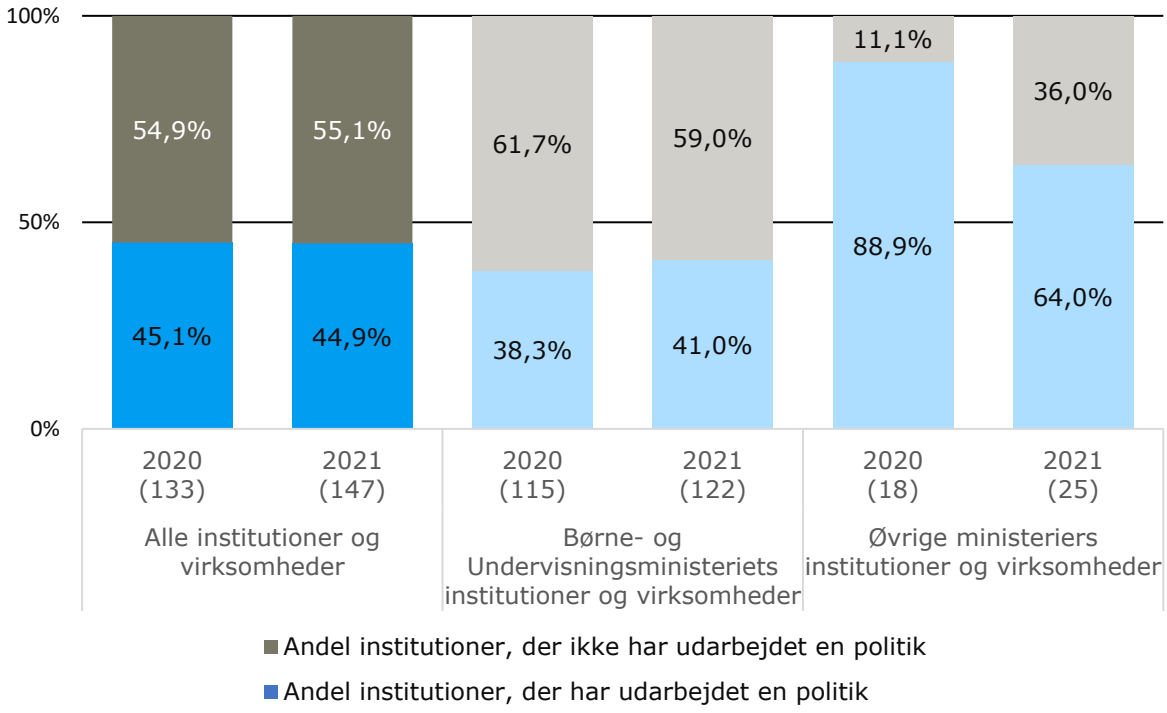

Note: N=378 for 2020; N=389 for 2021. Figuren viser besvarelser fra institutioner og virksomheder, der har 50 ansatte eller flere. Andelene viser, om institutionen/virksomheden har angivet at have en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer eller ej. Parenteserne angiver det totale antal institutioner/virksomheder med 50 ansatte eller flere.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021. Data vedrørende 2020 er hentet fra sidste års rapport.

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

De 242 statslige institutioner og virksomheder, der allerede har en ligelig kønssammensætning, er ikke forpligtede til at udarbejde en politik for kønssammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer. Derimod er de resterende 147 institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere forpligtede til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer. Det svarer til 13,3 pct. af de 1.107 indberettende institutioner og virksomheder.

I nedenstående figur 5-2 fremgår det, hvor stor en andel af de 147 forpligtede institutioner og virksomheder der har indberettet, at de har udarbejdet en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer. Figuren viser andelen ud fra indberetningerne i 2020 og 2021.

**Figur 5-2: Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere i 2020 og 2021**




Note: N=133 for 2020; N=147 for 2021. 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. Andelene 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, 2021. Data vedrørende 2020 er hentet fra sidste års rapport.

I figuren ses, at 66 ud af de 147 forpligtede institutioner og virksomheder (44,9 pct.) har svaret ja til, at de har en politik i 2021, mens 81 (55,1 pct.) har svaret, at de ikke har en politik i 2021. Niveauet er stort set det samme i 2021 som i 2020, hvor andelen af forpligtede institutioner og virksomheder, der har en politik, var 45,1 pct.

Det fremgår endvidere af figur 5-2, at andelen, som har svaret ja til, at de har en politik i 2021, er højere blandt øvrige ministeriers institutioner (64,0 pct.) end på Børne- og Undervisningsministeriets ressortområde, hvor 41,0 pct. heraf svarer, at de har en politik. Denne forskel mellem Børne- og Undervisningsministeriets ressort og øvrige ministeriers ressort var større i 2020. De forpligtede institutioner på øvrige ministeriers ressortområde udgør dog kun 25 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 11[7] statslige aktieselskaber i Danmark. Det viser en opgørelse fra Erhvervsstyrelsen i august 2022.

Erhvervsstyrelsen har gennemgået de 11 statslige aktieselskabers årsrapporter for 2021 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 2021 om kønssammensætningen i deres bestyrelse og om eventuelle måltal og politikker.

Som det ses af tabellen, er den totale andel[8] kvinder i de 11 aktieselskabers bestyrelser på 35,7 pct. Der er derfor sket et fald på 1,8 procentpoint sammenlignet med sidste år, hvor den totale andel af alle de statslige aktieselskabers kvinder i de statslige aktieselskaber var 37,5 pct.

Det skal oplyses, at det fremgår af Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" fra marts 2016: "Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal/pct., som ligger tættest på 40 pct." Dette betyder, at en række statslige aktieselskaber nu anses for at have en ligelig fordeling (det gælder fx selskaber, der har en kønssammensætning med en kvinde + tre mænd, to kvinder + fire mænd, tre kvinder + fem mænd), jf. tabel 6-1.

Efter Erhvervsstyrelsens opgørelsesmetode har 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 forpligtede til at opstille måltal, har ikke gjort dette. Der er tale om en bestyrelse på tre 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 selskaber med over 50 ansatte oplyser alle, at de har en politik til at fremme en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.

[7] Danmarks Genopretningsfond A/S har ikke afleveret regnskab for regnskabsåret 2021 og indgår derfor ikke i opgørelsen. Selskabet er opløst efter frivillig likvidation.

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

**Tabel 6-1: Oversigt over statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen[9] og angivelse af eventuelle måltal og politikker**

| Selskab | Kønsfordeling | | Måltal | Politikker |
|---|---|---|---|---|
| | *GF-valgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan* | | *Har selskabet opstillet måltal? Eller har selskabet en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen?* | *Er selskabet forpligtet til at have en politik – og har de en?* |
| | Kvinder | Mænd | | |
| Bornholmstrafikken Holding A/S | 1 | 2 | Har en ligelig kønsfordeling 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 | 1 | 3 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse. |
| Det Danske Klasselotteri A/S | 1 | 2 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte). |
| Eksport Kredit Finansiering A/S | 3 | 3 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte). |
| Evida Holding A/S | 2 | 3 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse. |
| Statens Ejendomssalg A/S | 3 | 2 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte). |
| Staten og Kommunernes Indkøbsservice A/S | 1 | 3 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse. |
| Sund og Bælt Holding A/S | 3 | 6 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse. |
| TV2/Danmark A/S | 2 | 4 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse. |
| Ørsted A/S | 3 | 5 | Har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. | Ja, har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse. |
| **I alt** | 20 | 36 | | |
| **I alt pct.** | 35,7 | 64,3 | | |

Kilde: De 11 aktieselskabers årsrapporter for 2021.

[9] Tallene om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan er udarbejdet af Erhvervsstyrelsen på baggrund af de statslige aktieselskabers årsrapporter fra 2021 – det vil sige opgjort på tidspunktet for godkendelsen af årsrapporten.

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

**Bilagstabel 1-1: Spørgsmål og vejledninger i indberetningsskemaet**

| Spørgsmål i indberetningsskemaet | Vejledning |
|---|---|
| **1. Indberettende institution/virksomhed** | |
| Skriv venligst jeres virksomheds-/institutionsnavn i nedenstående tekstfelt: _____ | *Skriv navnet på den virksomhed/institution, som I indberetter måltal og politikker for i tekstfeltet. Skriv fx Det Kongelige Teater.*<br><br>*For at kunne gå videre i indberetningsskemaet skal spørgsmålet besvares.* |
| 1.2 Skriv venligst jeres ressortministerium i nedenstående tekstfelt: _____ | *Skriv i tekstfeltet navnet på jeres virksomheds/institutions ressortministerium. Skriv fx Børne- og Undervisningsministeriet.*<br><br>*For at kunne gå videre i indberetningsskemaet skal spørgsmålet besvares.* |
| **2. Kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen** | |
| 2.1 Anfør antal kvinder og antal mænd v/afslutning af regnskabsperioden 2020:<br><br>Kvinder: _____ Mænd: _____<br><br>2.2 Anfør antal kvinder og antal mænd v/afslutning af regnskabsperioden 2021:<br><br>Kvinder: _____ Mænd: _____ | *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.*<br><br>*Angiv antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2020 samt antallet af kvinder og mænd i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen ved afslutning af regnskabsperioden for 2021. Indtast antallet i boksene, der relaterer sig til henholdsvis kvinder og mænd. Skriv fx 3 ved kvinder og 4 ved mænd i 2020 og 4 ved kvinder og 4 ved mænd i 2021.*<br><br>*Alle fire bokse skal udfyldes med numeriske tal for at kunne gå videre i indberetningsskemaet.* |
| **3. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen** | |
| 3.1 Har virksomheden/institutionen måltal for kønssammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelse? | *Angiv ved at trykke "Ja" eller "Nej" om jeres virksomhed/institution har måltal for kønssammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen.*<br><br>*Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.* |
| *Hvis "Ja" i spm. 3.1*<br><br>3.2 Angiv det opstillet måltal for det underrepræsenterede køn:<br><br>Antal: _____ Procent: _____ | *Hvis I har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er I forpligtede til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.*<br><br>*Bemærk, at hvis institutionen har oplyst at have en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er I ikke forpligtede til at opstille måltal, men Ligestillingsafdelingen ønsker alligevel at kende til eventuelt måltal.*<br><br>*Måltallet for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen skal være højere end den gældende kønssammensætning angivet i spm. 2.2. og skal både angives i antal og procent (procenttallet skal være mellem 0 og 100).* |

| **Spørgsmål i indberetningsskemaet** | **Vejledning** |
|---|---|
| | *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.*<br><br>*Spørgsmålene skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.* |
| *Hvis "Ja" i spm. 3.1*<br><br>3.3 Hvornår forventes måltallet opfyldt?<br><br>Angiv årstal: _____ | *Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.*<br><br>*Bemærk, at hvis institutionen har oplyst at have en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal.*<br><br>*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 2024.*<br><br>*Der bør max afsættes 4 år til opnåelse af måltallet.*<br><br>*Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.* |
| *Hvis "Ja" i spm. 3.1*<br><br>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.<br><br><u>Fritekst</u> | *Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.*<br><br>*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.*<br><br>*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.*<br><br>*Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.* |
| *Hvis "Nej" i spm. 3.1*<br><br>3.4 Hvis virksomheden/institutionen ikke har opstillet måltal, må I gerne skrive en begrundelse for dette i tekstfeltet.<br><br><u>Fritekst</u> | *Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn.*<br><br>*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.*<br><br>*Spørgsmålet skal besvares for at komme videre i indberetningsskemaet.* |

| **Spørgsmål i indberetningsskemaet** | **Vejledning** |
|---|---|
| **4. Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer** | |
| 4.1 Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere:<br><br>Ja: ____ Nej: ____ | *Angiv om jeres virksomhed/institution har 50 ansatte eller flere ved at trykke "Ja" eller "Nej".*<br><br>*I skal angive et svar for at komme videre i indberetningsskemaet.* |
| 4.2 Har virksomheden/institutionen en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer:<br><br>Ja: ____ Nej: ____ | *Angiv, om jeres virksomhed/institution har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer ved at trykke "Ja" eller "Nej".*<br><br>*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.*<br><br>*I skal angive et svar for at komme videre i indberetningsskemaet.* |
| 4.3 Har virksomheden/institutionen en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer:<br><br>Ja: ____ Nej: ____ | *Angiv ved at trykke "Ja" eller "Nej", om jeres virksomhed/institution har en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.*<br><br>*I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.* |
| *Hvis "Ja" i spm. 4.3*<br><br>4.4 Beskriv virksomheden/institutionens politik til fremme af ligelig kønssammensætning i ledelse, hvordan denne gennemføres, og hvad der er opnået:<br><br><u>Fritekst</u> | *Hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have 50 ansatte eller derover og ikke har en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er den forpligtet til at udarbejde en politik herom.*<br><br>*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.*<br><br>*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.*<br><br>*Beskrivelsen skal indeholde følgende:*<br>*Hvad jeres politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn går ud på.*<br>*Hvordan politikken gennemføres.*<br>*Hvad der er opnået i politikken indtil videre.*<br>*I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.* |
| *Hvis "Nej" i spm. 4.3*<br><br>4.4 Har virksomheden/institutionen ikke en politik, skriv da gerne hvorfor:<br><br><u>Fritekst</u> | *Hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have 50 ansatte eller derover og ikke har en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er virksomheden/institutionen forpligtet til at udarbejde en politik herom.*<br><br>*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.* |

| **Spørgsmål i indberetningsskemaet** | **Vejledning** |
|---|---|
| | *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.*<br><br>*I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.* |
| **5. Afrapportering indsendt af** | |
| Dato for den endelige indberetning: _____<br><br>Navn på den ansvarlige for indberetningen: _____<br><br>Stilling på den ansvarlige for indberetningen: _____ | *Angiv information om den person, der indberetter, samt dato for den endelige besvarelse af indberetningsskemaet.*<br><br>*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 2022-04-21.*<br><br>*I boksen ud for "Navn" skal navn på den person, der indberetter, fremgå.*<br><br>*I boksen ud for "Stilling" skal stillingsbetegnelsen på den person, der indberetter, fremgå.*<br><br>*I skal angive et svar for at kunne komme videre i indberetningsskemaet.* |

# 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 | 7 | DanPilot, EKF Danmarks Eksportkredit, VisitDenmark, Vækstfonden, Finansiel Stabilitet, Nordsøenheden, Dansk Kyst- og Naturturisme |
| Finansministeriet | 1 | DREAM |
| Forsvarsministeriet | 2 | Beredskabsforbundet, Fonden Danske Veteranhjem |
| Indenrigs- og Boligministeriet | 4 | Center for Boligsocial Udvikling, Danmarks Statistik, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed |
| Justitsministeriet | 2 | Domstolsstyrelsen, Den Uafhængige Politiklagemyndighed |
| Klima-, Energi- og Forsynings-ministeriet | 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 | 15 | Tænketanken om Forebyggelse af Madspild og Fødevaretab, Fjerkræafgiftsfonden, Sukkerroeafgiftsfonden, Frøafgiftsfonden, Mælkeafgiftsfonden, Produktionsafgiftsfonden for frugt og gartneriprodukter, Kvægafgiftsfonden, Promilleafgiftsfonden for landbrug, Hesteafgiftsfonden, Svineafgiftsfonden, Kartoffelafgiftsfonden, Pelsdyrafgiftsfonden, Fonden for økologisk landbrug, Promilleafgiftsfonden for frugtavlen og gartneribruget, Planteforædlingsfonden. |
| Skatteministeriet | 1 | Kompetencesekretariatet |
| Social- og Ældreministeriet | 30 | Baglandet i København, Baglandet i Vejle, Baglandet i Aalborg, BrugerForeningen for aktive stofmisbrugere, Børn og Unges Trivsel (Projekt UNIK), Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Center for Seksuelt Misbrugte Midt Nord, Center for Seksuelt Misbrugte Syd, Center for Seksuelt Misbrugte Øst, Center for Selvmordsforskning, Dansk Stalking Center, Den Sociale Investeringsfond, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet, FBU – ForældreLANDSforeningen, Fonden FBU Forældrestøtte, Foreningen Danske Døvblinde, Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark, Landsforeningen Af nuværende og tidligere Psykiatribrugere, Landsforeningen Børns Voksenvenner, Landsforeningen til støtte ved Spædbarnsdød, Lev Uden Vold, Livslinien, Ombold, Peer-Netværket Danmark, Projekt Udenfor, RådgivningsDanmark, SAND – De hjemløses landsforening, SAVN, SIND Ungdom, Startlinjen |

| Ministerium | Antal institutioner og virksomheder | Institutions- og virksomhedstype |
|---|---|---|
| Uddannelses- og Forskningsministeriet | 37 | 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 |
| Udenrigsministeriet | 3 | Institut for Menneskerettigheder, Dansk Institut for Internationale Studier, Danida Fellowship Centre |
| **I alt** | **109** | |

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under øvrige ministeriers ressortområde.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

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

## Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021 – fordelt på 10 procentintervaller

### Bilagstabel 3-1: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021
### Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

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

Note: Summerer til 1.106, da en institution er udeladt, fordi de ikke har oplyst om antal kvinder/mænd i bestyrelsen. 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, 2021.

### Bilagstabel 3-2: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021
### Børne- og Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

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

Note: Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under Børne og 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, 2021.

### Bilagstabel 3-3: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021
### Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

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

Note: Summerer til 108, da en institution er udeladt, fordi de ikke har oplyst om antal kvinder/mænd bestyrelsen. Tabellen inkluderer alle indberettende institutioner og virksomheder under øvrige ministerier.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

## Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2020 – fordelt på 10 procentintervaller

### Bilagstabel 3-4: 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 | 1.081 |
| 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 | 1.081 |
| 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 3-5: 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 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, 2020.

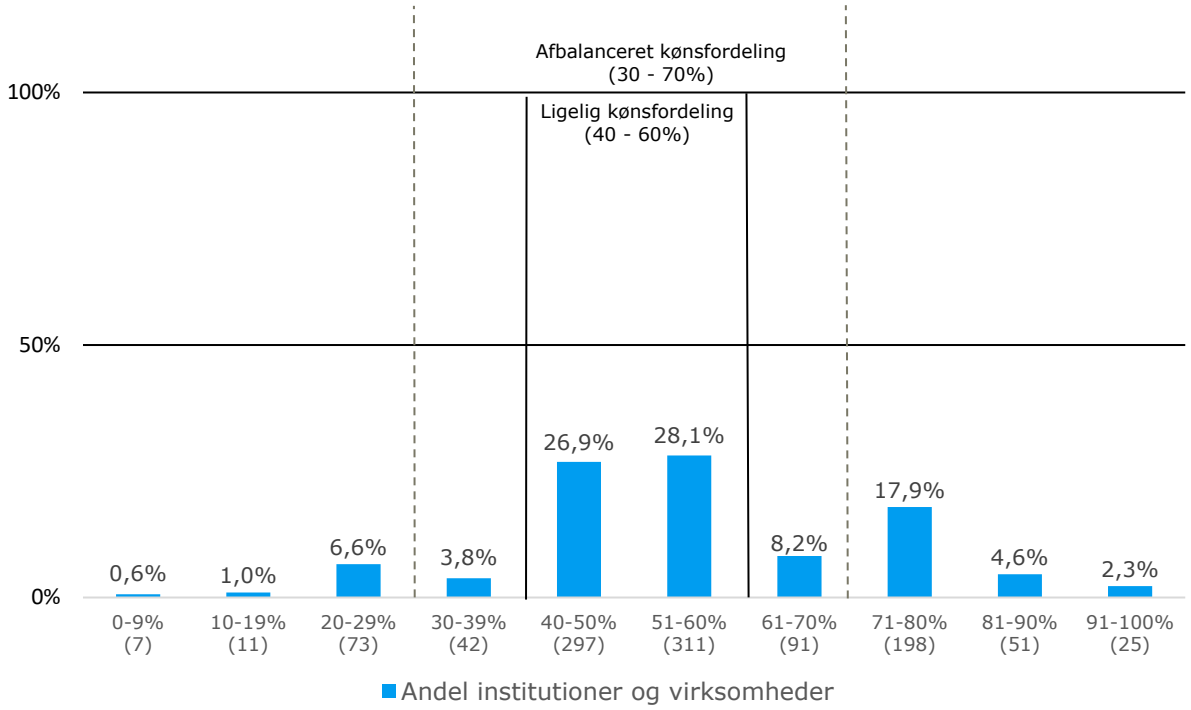
### Bilagstabel 3-6: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2020
### Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

| 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 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.

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

**Bilagsfigur 4-1: Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2021. Kun andel mænd angivet. Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller[10]**




Note: N=1.106. Summerer til 1.106, da en institution er udeladt, fordi de ikke har oplyst, om antal kvinder/mænd i bestyrelsen. Figuren viser besvarelser fra alle indberettende institutioner og virksomheder. Parenteserne angiver antal institutioner for hvert interval. Kun andelen af mænd i bestyrelserne er visualiseret i figuren. Inden for de stiplede linjer findes andelen af bestyrelser, der har en afbalanceret kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 30 og 70 pct. Inden for de optrukne linjer ses andelen af bestyrelser, der har en ligelig kønsfordeling, hvor hvert køn er repræsenteret med mellem 40 og 60 pct.
Kilde: Indberetningsskema om måltal og politikker for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, jf. ligestillingslovens § 11, indhentet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, 2021.

[10] 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.).