

Rapport om måltal og politikker 2013 - for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold
December 2014



navigent

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Indledning.....	3
Kapitel 2. Anvendt metode og datagrundlag	5
Kapitel 3. Kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen.....	8
Kapitel 4. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen.....	10
Kapitel 5. Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer	14
Kapitel 6. Statslige aktieselskabers kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen	16
Bilag 1. Spørgsmål besvaret af statslige virksomheder og institutioner i henhold til ligestillingslovens § 11	19
Bilag 2. Øvrige ministeriers indberettende institutioner fordelt på institutions- virksomhedstype.....	20
Bilag 3. Supplerende tabeller om kønssammensætning fordelt på 10 procentintervaller	21
Bilag 4. Tre eksempler på indberettede politikker vedr. kønssammensætning i øvrige ledelseslag.....	23

Kapitel 1. Indledning

I december 2012 vedtog Folketinget nye regler i Ligestillingslovens § 11 om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i statslige institutioner og virksomheder med et kollektivt ledelsesorgan. De nye regler trådte i kraft den 1. april 2013.

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 en gang om året.

De nye regler har til formål at fremme en mere ligelig kønssammensætning af ledelsen i det øverste ledelsesorgan såvel som i institutionens/virksomhedens øvrige ledelsesorganer.

Denne rapport indeholder en status for de statslige institutioners/virksomheders afrapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i deres ledelse. Rapporten er udarbejdet af konsulentfirmaet Navigent på vegne af Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

1.1. Rapportens formål og baggrund

Formålet med denne rapport er at gøre status for de statslige institutioners og virksomheders arbejde med de nye regler i ligestillingsloven om at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.

Det er endvidere hensigten, at afdække niveauet for de opstillede måltal i statslige institutioner og virksomheder og tidshorisonten for opfyldelsen af måltallene.

I henhold til Ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen som ligelig, såfremt hvert køn er repræsenteret ved minimum 40 pct., mens kønsfordelingen betragtes som afbalanceret, såfremt hvert køn er repræsenteret med 33 pct.

Denne rapport beskriver de statslige institutioners og virksomheders indberetning om måltal og politikker fra perioden 1. januar 2013 til 31. december 2013.

1.2. Rapportens indhold

Rapporten består af et Resumé, yderligere fem kapitler og en række bilag.

Kapitel 2 beskriver anvendt metode og datagrundlag.

Kapitel 3 redegør for kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen hos de indberettende statslige institutioner og virksomheder.

Kapitel 4 redegør for de statslige institutioners/virksomheders opstilling af måltal.

Kapitel 5 redegør for de statslige institutioners/ virksomheders udarbejdelse af politikker.

Kapitel 6 indeholder en særskilt 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 institutioners og virksomheders indberetninger kan findes på www.kvinderiledelse.dk.

Resumé

I alt 1.101 statslige institutioner og virksomheder har indberettet om måltal og politikker via et elektronisk indberetningssystem, som Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har stillet til rådighed. Heraf hører 1.039 under Undervisningsministeriets ressort, mens de resterende 62 statslige institutioner og virksomheder hører under andre ministeriers ressort.

Derudover har 10 statslige selskaber, der er organiseret som aktieselskaber, indberettet om måltal og politikker via årsregnskabslovens § 99 b. De statslige aktieselskaber behandles separat i denne rapport.

Blandt de institutioner og virksomheder, der har indberettet via ministeriets elektroniske indberetningssystem, viser analysen, at 522 institutioner svarende til knapt halvdelen (47 pct.) allerede har en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesorgan. Blandt de resterende 579 indberettende statslige institutioner og virksomheder har 497 svarende til 86 pct. opstillet et måltal.

De statslige institutioner og virksomheder har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 39,5 pct. Analysen viser, at langt de fleste statslige institutioner og virksomheder har fastsat et måltal for det underrepræsenterede køn på 30-39 pct., 40-50 pct. eller 51-60 pct. Det gælder således 85 pct. af institutionerne. 65 pct. har fastsat et måltal mellem 40-60 pct. svarende til en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.

Blandt dem, der har fastsat måltal, har 87 pct. oplyst om den forventede tidshorizont. Tidshorizonten er for de fleste mellem 1 og 4 år.

For de statslige aktieselskaber er den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen i de 10 selskaber under et 33 pct., svarende til at statslige aktieselskaber samlet set har en afbalanceret kønssammensætning. 4 af de 10 statslige aktieselskaber (40 pct.) har en lige kønssammensætning i bestyrelsen mens 3 selskaber (30 pct.) har en afbalanceret kønssammensætning. Blandt de resterende 3 selskaber, har ét selskab opstillet måltal.

276 statslige institutioner og virksomheder har oplyst, at de har en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres ledelse. Der foreligger ikke konkrete oplysninger om, hvor mange af de indberettende enheder, som har over 50 ansatte, og dermed er forpligtet til at indberette om politikker. Det vurderes, at dreje sig om 30-40 pct. af de indberettende institutioner. De 276 institutioner, der har oplyst om politikker, skal ses i lyset af dette.

Kapitel 2. Anvendt metode og datagrundlag

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har stillet et elektronisk indberetningssystem til rådighed for ministerierne til brug for deres institutioners/virksomheders afrapportering om måltal og politikker. Det skal nævnes, at de 10 statslige aktieselskaber ikke har indberettet via dette system, men 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 Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold i 2014. Derudover er der foretaget en separat gennemgang af de 10 statslige aktieselskaber – i forhold til de oplysninger, som de har afgivet i deres årsrapporter for 2013.

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

- Køns sammensætningen i bestyrelsen ultimo 2012 og ultimo 2013
- Opstillet måltal for det underrepræsenterede køn
- Politikker for køns sammensætningen i de øvrige ledelseslag

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

Tabel 2.1. Indhold - indberetningsskemaet

<p>Køns sammensætningen i bestyrelsen</p> <ul style="list-style-type: none">• v/afslutning af regnskabsperiode 2012: Antal kvinder ____ Antal mænd ____• v/afslutning af regnskabsperiode 2013: Antal kvinder ____ Antal mænd ____ <p>Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen</p> <ul style="list-style-type: none">• Opstillet måltal: Antal: ____ Pct.: ____• Hvornår forventes måltallet opfyldt – angiv årstal: ____• <u>Fritekst</u> (til forklaring af status vedr. måltal): <p>Politikker for køns sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer</p> <ul style="list-style-type: none">• Har I en politik for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesorganer? Ja ____ Nej ____• <u>Fritekst</u> (til beskrivelse af politikken):
--

I alt 1206 statslige institutioner og virksomheder har ifølge ministerierne skulle indberette om måltal og eventuelt politikker. Af disse har i alt 1101 svarende til 91 pct. af samtlige indsendt en indberetning. 105 statslige institutioner og virksomheder har således ikke indberettet måltal.¹ Det svarer til 9 pct.

¹ De 105 statslige institutioner, der ikke har indberettet, er uddannelsesinstitutioner, der hører under Undervisningsministeriets ressort

De indberettende institutioner og virksomheder er meget ujævnt fordelt på ministerområder. Det ses af tabel 2.2. nedenfor.

Tabel 2.2. Statslige institutioner der har indberettet om måltal og politikker² – fordelt på ministerområder

	Antal institutioner - der har indberettet
Beskæftigelsesministeriet	1
Erhvervs- og Vækstministeriet	5
Finansministeriet	1
Forsvarsministeriet	2
Justitsministeriet	1
Kirkeministeriet	0
Kulturministeriet	3
Ministeriet for By, Bolig og landdistrikter	0
Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold	7
Uddannelses- og Forskningsministeriet	35
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri	1
Ministeriet for Klima, Energi- og Bygningsministeriet	2
Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse	0
Miljøministeriet	0
Skatteministeriet	0
Statsministeriet	0
Transportministeriet	0
Udenrigsministeriet	2
Undervisningsministeriet	1039
Økonomi- og Indenrigsministeriet	2
I alt	1101

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

Som det ses af tabel 2.2. udgør Undervisningsministeriet med 1039 institutioner hovedparten af de indberettende enheder, svarende til 94 pct. af samtlige. De resterende 62 institutioner og virksomheder fordeler sig på 12 ministeriers ressort med hovedvægten på Uddannelses- og Forskningsministeriet, som har 35 institutioner, der skal indberette om måltal.

7 ministerier har ikke nogen institutioner og virksomheder, der er forpligtet til at indberette om § 11 i ligestillingsloven. Det drejer sig om følgende ministerier: Statsministeriet, Kirkeministeriet, Skatteministeriet, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Transportministeriet, Ministeriet for By, Bolig- og Landdistrikter samt Miljøministeriet³.

Hovedparten af de indberettende institutioner og virksomheder på Undervisningsministeriets område er privatskoler, friskoler eller efterskoler. De udgør således tilsammen 2/3 af de indberettende enheder. Det fremgår af tabel 2.3. nedenfor, som viser de indberettende enheder fordelt på institutionstype.

Tabel 2.3 Indberettende institutioner under Undervisningsministeriet – fordelt på institutionstype

Institutionstype	Antal	Pct.
Privatskoler og friskoler	481	46,3
Efterskoler	230	22,1
Gymnasier	143	13,8
VUC'er	24	2,3
Erhvervsskoler	82	7,9
Produktionsskoler	77	7,4
Andet	2	0,2
I alt	1039	100,0

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

³ Det kan nævnes, at flere af disse ministerier har statslige aktieselskaber, som har indberettet via årsregnskabslovens § 99 b i stedet for. Det gælder fx Transportministeriet, Klima- og Energiministeriet, Kulturministeriet.

Kapitel 3. Køns sammensætning i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen⁴

De indberettende statslige institutioner og virksomheder er blevet bedt om at oplyse om den kønsmæssige sammensætning i deres bestyrelser ved lovens vedtagelse ultimo 2012 og et år efter lovens vedtagelse ultimo 2013.

Det giver mulighed for at se den kønsmæssige fordeling for de enkelte institutioner ved lovens vedtagelse og at følge udviklingen i køns sammensætningen efter lovens vedtagelse. Derudover giver det mulighed for at vurdere det niveau, som de enkelte institutioner har sat i forbindelse med opstilling af måltal – herom senere i kapitel 4.

Som det fremgår af det forrige kapitel udgør de indberettende institutioner og virksomheder på Undervisningsministeriets ressort en meget stor andel af samtlige indberettende enheder i staten (94 pct.). I dette og de følgende kapitler i rapporten er det derfor valgt at medtage opgørelser, der både viser de samlede resultater for de indberettende enheder og resultaterne for henholdsvis Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder - og øvrige ministeriers institutioner og virksomheder – hver for sig.

I henhold til Ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen i det øverste ledelsesorgan som ligelig, såfremt hvert køn er repræsenteret ved minimum 40 pct. Når der ses på køns sammensætningen i bestyrelser for statslige institutioner og virksomheder under ét – kan det konstateres, at den stort set er ligelig. Det ses af tabel 3.1 nedenfor, der viser den gennemsnitlige køns sammensætning i de statslige bestyrelser ultimo 2012 og ultimo 2013.

Tabel 3.1. Gennemsnitligt antal mænd og kvinder i bestyrelserne ultimo 2012 og ultimo 2013

Køns sammensætning	Alle institutioner og virksomheder (i alt 1.101 indberettende)		Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder (i alt 1.039 indberettende)		Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder (i alt 62 indberettende)	
	Gns. antal	Pct.	Gns. antal	Pct.	Gns. antal	Pct.
Gns. antal kvinder, ultimo 2012	2,8	39,4	2,7	39,1	2,9	32,6
Gns. antal mænd, ultimo 2012	4,3	60,6	4,2	60,9	6,0	67,4
Gns. antal kvinder, ultimo 2013	2,9	39,7	2,9	40,3	3,0	33,3
Gns. antal mænd, ultimo 2013	4,4	60,3	4,3	59,7	6,0	66,7

⁴ Reglerne om måltal og politikker gælder for institutionens eller virksomhedens øverste ledelsesorgan. I langt de fleste tilfælde vil det øverste ledelsesorgan være en bestyrelse.

Ultimo 2013 var den gennemsnitlige andel af kvinder i de statslige bestyrelser således på 39,7 pct., det vil sige meget tæt på de 40 pct., som i ligestillingslovens forstand er defineret som en ligelig kønsfordeling.

Ses der på udviklingen fra ultimo 2012 til ultimo 2013 er der sket en marginal stigning i kvindernes andel i perioden på 0,3 pct. point (fra 39,4 pct. til 39,7 pct.). Allerede i forbindelse med vedtagelsen af de nye regler om flere kvinder i bestyrelser i december 2012 var den gennemsnitlige andel af kvinder i de statslige bestyrelser således tæt på at være lige.

Ses der alene på Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder kan det iagttages, at disse samlet set har opnået en lige kønssammensætning i bestyrelsen i perioden fra 2012 til 2013. Den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen er således på 40,3 pct. ultimo 2013, hvilket er en stigning på 1,2 pct. point i forhold til året før.

Ses der på udviklingen for øvrige ministeriers institutioner og virksomheder, kan det konstateres, at kvindernes gennemsnitlige andel i bestyrelsen/det øverste ledelsesorgan er på 33,3 pct. ultimo 2013, hvilket er en marginal stigning på 0,7 pct. i forhold til det foregående år.

De ovenfor nævnte beskrivelser af det gennemsnitlige antal kvinder og mænd i statslige institutioners bestyrelser indfanger ikke de variationer i kønssammensætningen, der forekommer mellem de enkelte institutioner. Nogen statslige institutioner har allerede en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse, andre institutioner er måske tæt på, mens andre ikke har en ligelig kønsfordeling.

For at få et mere præcist overblik over kønssammensætningen i institutionerne, er udarbejdet en statistik/opgørelse, der viser, hvordan de statslige institutioner og virksomheder fordeler på 10 procentintervaller i forhold til kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen.

I tabel 3.2. nedenfor vises kønssammensætningen i 10 procentintervaller for samtlige indberettende enheder ultimo 2013.

Tabel 3.2. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2013. Alle indberettende institutioner og virksomheder - fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60 ⁵	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2013											
Antal virksomheder	77	84	195	116	356	166	29	61	11	6	1101
Procent	7	8	18	10	32	15	3	5	1	1	100
Andel mænd, ult. 2013											
Antal virksomheder	6	11	61	29	241	281	116	195	84	77	1101
Procent	1	1	5	3	22	25	10	18	8	7	100

⁵ 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 og 51-60 (i stedet for 40-49 og 50-59).

Tabel 3.2. viser, at 522 statslige institutioner og virksomheder har en kønssammensætning i intervallet 40-60 pct., svarende til en ligelig kønssammensætning. De 522 statslige institutioner udgør knapt halvdelen af samtlige indberettende institutioner og virksomheder svarende til 47 pct.

Ses der nærmere på de resterende 497 statslige institutioner og virksomheder (53 pct.), som endnu ikke har en ligelig kønssammensætning, kan det iagttages, at kvindeandelen for mange institutioners vedkommende ligger på 20-29 pct. eller 30-39 pct. Det gælder således for 2/3.

Derudover kan det blandt andet konstateres, at den ulige kønssammensætning blandt de 497 statslige institutioner, hos 43 pct. skyldes en underrepræsentation af kvinder, men blandt 10 pct. skyldes en underrepræsentation af mænd.

Hovedparten af de institutioner, der har en underrepræsentation af mænd, er uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriets ressort.

For en yderligere uddybning af, hvorledes 10 procentintervallerne fordeler sig på henholdsvis Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder og øvrige ministeriers institutioner og virksomheder, henvises til bilag 3.

Kapitel 4. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

De statslige institutioner og virksomheder, der ikke har en lige kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er med de nye lovkrav i Ligestillingslovens § 11 forpligtet til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn. Blandt de indberettende statslige institutioner og virksomheder drejer det sig om 579 enheder.

Blandt disse 579 enheder har 497 statslige institutioner og virksomheder, svarende til 86 pct., opstillet et måltal.

Det betyder omvendt, at 82 institutioner og virksomheder, svarende til 14 pct., ikke har opstillet et måltal, som de var forpligtet til. Disse fordeler sig med 68 institutioner og virksomheder under Undervisningsministeriets ressort svarende til 13 pct. og 14 institutioner og virksomheder blandt de øvrige ministeriers ressort svarende til 39 pct. af disse.

Ses der nærmere på de 497 indberettende institutioner, der har opstillet et måltal, kan det konstateres, at de i gennemsnit har opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 39,5 pct. I tabel 4.1 nedenfor er der lavet en opgørelse, der viser de opstillede måltal blandt de 497 institutioner og virksomheder fordelt på ti procentintervaller.

Tabel 4.1. Måltal for det underrepræsenterede køn - alle forpligtede statslige institutioner og virksomheder ultimo 2013 - fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	71-80	81-90	91-100	Total
Antal virksomheder	21	8	43	98	319	3	1	0	4	497
Procent	4	2	8	20	64	1	0	0	1	100

Som det ses af tabel 4.1 har langt de fleste statslige institutioner og virksomheder et måltal for det underrepræsenterede køn på 30-39 pct., 40-50 pct. eller 51-60 pct. Det gælder således for 85 pct. af institutionerne.

Det skal bemærkes, at 21 statslige institutioner og virksomheder, svarende til 4 pct., har sat måltal i intervallet 0-9 pct. og 4 statslige institutioner og virksomheder, svarende til 1 pct., sat måltal ved intervallet 91-100. Dette kan skyldes, at de enten ikke har forholdt sig til problemstillingen om måltal, eller har misforstået spørgsmålet.

I tabel 4.2 og 4.3 nedenfor er lavet en opgørelse over de opstillede måltal for Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder samt øvrige ministeriers institutioner og virksomheder - hver for sig.

Tabel 4.2. Måltal for det underrepræsenterede køn - Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder ultimo 2013 - fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	71-80	81-90	91-100	Total
Antal virksomheder	19	8	40	94	306	3	1	0	4	475
Procent	4	2	8	20	64	1	0	0	1	100

Tabel 4.3. Måltal for det underrepræsenterede køn - øvrige ministeriers institutioner og virksomheder ultimo 2013 - fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60	71-80	81-90	91-100	Total
Antal virksomheder	2	0	3	4	13	0	0	0	0	22
Procent	9	0	14	18	59	0	0	0	0	100

Når der ses nærmere på de opstillede måltal i de 2 tabeller, kan det konstateres, at blandt de øvrige ministeriers institutioner har i alt 77 pct. sat måltal i intervallerne 30-39 pct., 40-50 pct. eller 51-60 pct. Tilsvarende gælder for 85 pct. af Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder.

I det følgende ses nærmere på tidshorizonten for opfyldelsen af de opstillede måltal.

Stort set alle statslige institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal, har angivet et årstal for, hvornår de forventer, at måltallet opfyldes. Ud af de 497 institutioner og virksomheder, der har angivet måltal, har således 479, svarende til 96 pct., angivet et årstal.

432 institutioner og virksomheder, svarende til 87 pct., har angivet et årstal indenfor perioden 2014-2018, mens 47 institutioner, svarende til 13 pct., har angivet et årstal efter 2018.⁶

I tabel 4.4. nedenfor er angivet, hvor mange institutioner og virksomheder, der har sat hvilke årstal indenfor perioden af 2014-2018⁷

⁶ De 47 institutioner og virksomheder med en tidshorizont på opfyldelse af måltal efter 2018 fordeler sig med 43 institutioner og virksomheder under Undervisningsministeriet og 4 institutioner og virksomheder under øvrige ministeriers ressort.

⁷ 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 bestyrelsen. I tabel 4.4. er 2018 medtaget, idet besvarelsener tyder på, at en del har opfattet den fireårige periode som gående fra 2015-2018. Virksomheder, der har angivet et årstal længere ude i fremtiden indgår ikke i tabellen.

Tabel 4.4. Årstal for hvornår måltallet forventes opfyldt - Indberettende statslige institutioner og virksomheder

Årstal	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Samtlige institutioner/ virksomheder – Antal	136	54	75	49	118	432
Procent	32	13	17	11	27	100
Undervisningsministeriets institutioner/ virksomheder – Antal	131	54	74	45	112	416
Procent	31	13	18	11	27	100
Øvrige ministeriers institutioner/ virksomheder – Antal	5	0	1	4	6	16
Procent	31	0	6	25	38	100

136 af de indberettende statslige institutioner og virksomheder, svarende til 32 pct., forventer at opfylde deres måltal allerede i 2014, mens 118 af de i alt 432 statslige institutioner og virksomheder svarende til 27 pct., forventer at opfylde deres måltal i 2018.

Skelnes der mellem Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder og øvrige ministeriers institutioner og virksomheder, kan det iagttages, at der er sat en lidt længere tidshorisont for opfyldelsen af måltallene for øvrige ministeriers ressort. Det fremgår ligeledes af tabel 4.4.

Kapitel 5. Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer

Statslige institutioner og virksomheder med 50 ansatte eller flere, der ikke har en lige kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er med de nye lovkrav i ligestillingslovens § 11 forpligtet til at udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

Blandt de 1101 statslige institutioner og virksomheder, der har fremsendt en elektronisk indberetning, har 276 enheder svaret ja til, at de har en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer.

Tabel 5.1. viser, hvordan ja-besvarelsene i forhold til politikker fordeler sig på henholdsvis Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder samt på øvrige ministeriers institutioner og virksomheder.

Tabel 5.1. Statslige institutioner og virksomheder der har svaret ja til at have en politik for kønssammensætningen på øvrige ledelsesniveauer ultimo 2013

	Antal JA svar
Har en politik – alle virksomheder	276
Har en politik – Undervisningsministeriets institutioner	251
Har en politik – Øvrige ministeriers institutioner	25

Som det ses i tabellen, er der 251 institutioner og virksomheder under Undervisningsministeriets ressortområde, der har svaret ja til, at de har en politik for kønssammensætningen i deres øvrige ledelsesniveauer og 25 institutioner blandt de øvrige ministeriers institutioner. Der foreligger ikke en konkret opgørelse over hvor mange af de indberettende enheder, som har under 50 ansatte og dermed ikke er forpligtet til at indberette om politikker.

Tidligere opgørelser fra Moderniseringsstyrelsen⁸ viser, at hovedparten af Undervisningsministeriets privatskoler, friskoler og efterskoler har under 50 ansatte. Det vurderes på den baggrund, at mellem 60-70 pct. af de 1101 indberettende statslige institutioner og virksomheder har under 50 ansatte og dermed ikke er forpligtet af § 11 i ligestillingsloven til at udarbejde en politik for kønssammensætningen i deres ledelse.

Det fremgår endvidere af indberetningerne, at en vis del af 'nej-svarene' og ikke-besvarelsene dækker over, at institutionen har en meget smal ledelse bestående af 1-2 personer. Det er typisk forskellige institutionstyper under Undervisningsministeriet, som har begrundet deres nej-svar med dette, fordi det ikke giver mening at have en politik for kønssammensætningen, når ledelsen er begrænset til 1-2 personer.

De 276 institutioner, der har oplyst om politikker, jf. tabel 5.1. skal ses i relation til ovenstående.

⁸ De opgørelser fra Moderniseringsstyrelsen, der henvises til er udtrukket fra Moderniseringsstyrelsens forhandlingsdatabase for perioden 4. kvartal 2012 og viser årsværksfordelingen på forskellige institutioner under de enkelte ministerier. Udtrækket blev bestilt af Ligestillingsafdelingen i forbindelse med forarbejdet til det elektroniske indberetningssystem.

De der har svaret ja til, at de har en politik for kønssammensætningen i deres ledelse, er blevet bedt om at beskrive politikken nærmere i et fritekstfelt.

I Bilag 4 er gengivet tre tilfældigt valgte eksempler på disse politikker.

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold vil justere indberetningen fremadrettet, så det klart fremgår, hvilke institutioner der har over og under 50 ansatte.

Kapitel 6. Statslige aktieselskabers kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

De statslige aktieselskaber skal ikke indberette om måltal og politikker via det elektroniske indberetningssystem, som Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har stillet til rådighed. Statslige aktieselskaber skal i stedet indberette om 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 udarbejdet af Erhvervsstyrelsen i oktober 2014.

De 10 statslige aktieselskabers årsrapporter for 2013 er blevet gennemgået – med henblik på at indsamle de oplysninger, som disse selskaber 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, der viser de informationer, som de 10 statslige aktieselskaber har givet i deres årsrapport for 2013 - om kønssammensætningen i deres bestyrelse og om eventuelle måltal og politikker.

Tabel 6.1. Oversigt over statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen⁹ og angivelse af eventuelle måltal og politikker

Selskab	Kønsfordeling generalforsamlings- valgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan		Måltal (Har selskabet opstillet måltal?)	Politikker (Er selskabet forpligtet til at have en politik – og har de én?)
	Kvinder	Mænd		
BORNHOLMSTRAFIKKEN HOLDING A/S	1	2	Har ikke opstillet måltal. Har afbalanceret kønssammensætning i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har ingen ansatte).
DANSK JAGTFORSIKRING A/S	0	3	Har ikke opstillet måltal.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
DANSKE SPIL A/S	2	4	Har ikke opstillet måltal. Har afbalanceret kønssammensætning i bestyrelsen.	Har politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.
DET DANSKE KLASSELOTTERI A/S	2	2	Har ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik.

⁹ Tallene om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan er hentet fra de statslige aktieselskabers årsrapporter fra 2013 – det vil sige opgjort på tidspunktet for godkendelsen af årsrapporten.

DONG ENERGY A/S	1	6	Har opstillet et måltal på 25 pct. kvinder i bestyrelsen inden udgangen af 2016.	Er forpligtet til at udarbejde politik. Har politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.
FINANSIEL STABILITET A/S	2	3	Har ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik. Har politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.
STATENS EJENDOMSSALG A/S	3	2	Har ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik.
STATENS OG KOMMUNERNES INDKØBSSERVICE A/S	0	4	Har ikke opstillet et reelt måltal (har oplyst at de som mål på kort sigt fortsat vil have 0 pct. kvinder og 100 pct. mænd).	Er forpligtet til at udarbejde politik. Har politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.
SUND OG BÆLT HOLDING A/S	2	4	Har ikke opstillet måltal. Har afbalanceret kønssammensætning i bestyrelsen.	Har politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer.
TV2/DANMARK A/S	3	3	Har ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik.
I alt antal¹⁰	16	33		
I alt pct.	33	67		

Kilde: De 10 aktieselskabers årsrapporter for 2013.

¹⁰ Det skal bemærkes, at der er uoverensstemmelse mellem de absolutte tal for kønssammensætningen i tabel 6.1 og de absolutte tal for kønsfordelingen i 2013, der fremgår af Komiteen for god selskabsledelses hjemmeside. Komiteens tal for kønssammensætningen blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i statslige aktieselskaber august 2013 viser 24 kvinder og 51 mænd. Erhvervsstyrelsen har oplyst at forskellene i tallene skyldes følgende: "Der er beklageligvist ikke sket en manuel kvalitetssikring i forbindelse med levering af data vedrørende statslige aktieselskaber. Det indebærer, at oplysninger om kønsfordelingen i statslige aktieselskaber leveret før 20. oktober 2014 er baseret på et forkert datagrundlag, idet det maskinelle udtræk til Komiteen for God Selskabsledelse indeholder såvel statslige selskaber samt andre virksomheder, der i henhold til særlovgivning skal opfylde selskabslovens krav til statslige aktieselskaber. En manuel kvalitetssikring har vist, at antallet af statslige aktieselskaber udgør 10 ud af de omtalte 21 selskaber."

Tabel 6.1. viser følgende:

- I alt 10 statslige aktieselskaber har indberettet via årsregnskabslovens § 99b.
- Den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen i de 10 selskaber under et er 33 pct., svarende til at statslige aktieselskaber samlet set har en afbalanceret kønssammensætning.
- 4 af de 10 statslige aktieselskaber (40 pct.) har en lige kønssammensætning i bestyrelsen mens 3 selskaber (30 pct.) har en afbalanceret kønssammensætning.
- I alt 7 af de statslige aktieselskaber (70 pct.) har dermed nået ligestillingslovens mål for kønssammensætningen i deres bestyrelse.
- Blandt de resterende 3 selskaber har ét selskab opstillet måltal.
- Fem aktieselskaber har oplyst, at de har politikker til fremme af en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelsesniveauer i virksomheden.

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

Indberetning af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i statslige institutioner og virksomheder med et kollektivt ledelsesorgan - jf. ligestillingsloven	<i>Der henvises til Bek nr. 341 af den 22.3.2013: "Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer ..."</i>
Ressortministerium: _____ Virksomhed/institution: _____	Angiv navnet på den virksomhed, der indberetter om måltal og politikker og det ressortministerium, det henhører til.
Kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen v/afslutning af regnskabsperiode 2012: Antal kvinder ____ Antal mænd ____ v/afslutning af regnskabsperiode 2013: Antal kvinder ____ Antal mænd ____	Her oplyses kun kønsfordelingen for de generalforsamlingsvalgte medlemmer til det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen
Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen Opstillet måltal - det underrepræsenterede køn: Antal: ____ Pct: ____ Hvornår forventes måltallet opfyldt – angiv årstal: _____ <u>Fritekst</u> (til forklaring af status vedr. måltal): _____ _____	Måltallet skal være højere end den gældende kønssammensætning i virksomhedens øverste ledelsesorgan. Der bør max afsættes 4 år til opnåelse af måltallet. I friteksten skal virksomheden angive en status på opfyldelse af det opstillede måltal og en begrundelse for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har opnået det opstillede måltal. For en definition af ligelig kønssammensætning se bekendtgørelsen § 1 stk.2 og stk.3.
Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer Har I en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesorganer? Ja ____ Nej ____ <u>Fritekst</u> (til beskrivelse af politik til fremme af ligelig kønssammensætning i ledelse): _____ _____	Virksomheder/institutioner med under 50 ansatte behøver ikke at svare på dette spørgsmål Her indberettes om virksomhedens politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn, om hvordan politikken gennemføres, og hvad der er opnået.
Afrapportering indsendt af Dato: _____ Navn: _____ Stilling: _____	

Bilag 2. Øvrige ministeriers indberettende institutioner fordelt på institutions- virksomhedstype

Ministerium	Antal institutioner og virksomheder	Institutions- og virksomhedstype
Uddannelses- og Forskningsministeriet	35	Fx professionshøjskoler, erhvervsakademier og universiteter
Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold	7	SFI, Kofoeds Skole, Livslinien, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Center for Selvmordsforskning, Døvefilm og Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet
Erhvervs- og Vækstministeriet	5	Vækstfonden, Eksport Kredit Fonden, Dansk Design Center, DanPilot og VisitDenmark
Kulturministeriet	3	Det Kongelige Teater, DR og Det Danske Filminstitut
Forsvarsministeriet	2	Beredskabsforbundet og Fonden Danske Veteranhjem
Økonomi- og Indenrigsministeriet	2	KORA og Danmarks Statistik
Udenrigsministeriet	2	Institut for Menneskerettigheder og Dansk Institut for Internationale Studier
Klima-, Energi- og Bygningsministeriet	2	Energitilsynet og De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland
Beskæftigelsesministeriet	1	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Justitsministeriet	1	Domstolsstyrelsen
Finansministeriet	1	DREAM
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri	1	Madkulturen
I alt	62	

Bilag 3. Supplerende tabeller om kønssammensætning fordelt på 10 procentintervaller

Bilagstabel 3.1. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2012.

Alle indberettende institutioner og virksomheder – fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60 ¹¹	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2012											
Antal virksomheder	95	92	213	95	336	169	30	52	15	4	1101
Procent	9	8	19	9	31	15	3	5	1	0	100
Andel mænd, ult. 2012											
Antal virksomheder	4	15	52	30	230	275	95	213	92	95	1101
Procent	0	1	5	3	21	25	9	19	8	9	100

Bilagstabel 3.2. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2012. 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. 2012											
Antal virksomheder	90	86	201	81	315	165	30	52	15	4	1039
Procent	9	8	19	8	30	16	3	5	2	0	100
Andel mænd, ult. 2012											
Antal virksomheder	4	15	52	30	220	260	81	201	86	90	1039
Procent	0	2	5	3	21	25	8	19	8	9	100

¹¹ 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 og 51-60 (i stedet for 40-49 og 50-59).

Bilagstabel 3.3. Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2013. 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. 2013											
Antal virksomheder	73	78	183	103	333	163	28	61	11	6	1039
Procent	7	7	18	10	32	15	3	6	1	1	100
Andel mænd, ult. 2013											
Antal virksomheder	6	11	61	28	230	266	103	183	78	73	1039
Procent	1	1	6	3	22	25	10	18	7	7	100

Bilagstabel 3.4. Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2012. 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. 2012											
Antal virksomheder	5	6	12	14	21	4	0	0	0	0	62
Procent	8	10	19	23	34	6	0	0	0	0	100
Andel mænd, ult. 2012											
Antal virksomheder	0	0	0	0	10	15	14	12	6	5	62
Procent	0	0	0	0	16	24	23	19	10	8	100

Bilagstabel 3.5. Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2013. 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. 2013											
Antal virksomheder	4	6	12	13	23	3	1	0	0	0	62
Procent	6	10	19	21	37	5	2	0	0	0	100
Andel mænd, ult. 2013											
Antal virksomheder	0	0	0	1	11	15	13	12	6	4	62
Procent	0	0	0	2	18	24	21	19	10	6	100

Bilag 4. Tre eksempler på indberettede politikker vedr. kønssammensætning i øvrige ledelseslag

Eksempel 1: Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

”Danmarks Medie- og Journalisthøjskole tilstræber at skabe lige vilkår og rammer for, at den enkelte medarbejder – uanset køn – kan forbedre mulighederne for at realisere sine mål og ambitioner. Grundholdningen i højskolens ligestillingspolitik er derfor ligeret og lige muligheder for begge køn. Ligestilling ved højskolen handler dog ikke om at gøre mænd og kvinder ens, men om at bruge kvinder og mænds forskellige kompetencer og bruge den dynamik, som disse forskelligheder skaber. I den forbindelse lægger højskolen vægt på at sikre en fortsat udvikling hen imod en kønsbalanceret ledelse, hvor kønsfordelingen tilpasses rekrutteringspotentialet, så det fortsat sikres, at stillinger besættes på baggrund af kvalifikationer – en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.”

Eksempel 2: DR

”Formålet med DRs politik for en balanceret kønsfordeling i DRs ledelse er: ”At sikre, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre chefkarriere i DR. At DR fastholder fokus på, at der er en balanceret kønsfordeling blandt DRs chefer”. DRs politik for en balanceret kønsfordeling:

1. DRs måltal for en balanceret kønsfordeling er, at det underrepræsenterede køn blandt cheferne minimum må udgøre 40 % af det samlede antal chefer i DR.
2. Vi følger op på dette måltal halvårligt ved at monitorere på udviklingen af kønsfordelingen blandt DRs chefer.
3. Vi iværksætter konkrete initiativer for at sikre lige muligheder for kønnene i rekrutteringer og udviklingsprocesser.
4. Vi ønsker, at gøre chefkarrieren mere attraktiv ved bl.a. at tilbyde chefer mentorordning og lederudviklingsaktiviteter.
5. Vi vil åbent afrapportere på udviklingen af kønsfordelingen i vores årsrapporter.
6. Vi iværksætter korrigerende handlinger, hvis der er behov.”

Eksempel 3: Danmarks Domstole

”Danmarks Domstole har en ligebehandlingspolitik, hvis formål er at fremme ligebehandling af medarbejderne. Dette indebærer ifølge politikken bl.a., at der aktivt sikres en alsidig medarbejdersammensætning i alle jobfunktioner og på alle niveauer, samt at alle uanset alder, køn, handicap, race, religion eller etnisk tilhørsforhold mv. skal have ens behandling i forbindelse med bl.a. ansættelse og forfremmelse samt sikres lige adgang til faglig og personlig udvikling. Der fremgår følgende af politikken: ”Ligebehandling betyder, at der lægges vægt på saglige kriterier, når ledige stillinger skal besættes, men findes der flere lige kvalificerede ansøgere, bør den person vælges, der er underrepræsenteret på arbejdspladsen i forhold til det omgivende samfunds sammensætning. Det kan derfor være nødvendigt at tage hensyn til den enkelte ansøgers særlige behov som led i ansættelsen. Domstolsstyrelsen er omfattet af Danmarks Domstoles ovennævnte ligebehandlingspolitik, og denne politik gælder også for de øvrige ledelsesorganer”.