

Rapport om måltal og politikker 2017 - for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder

Ligestillingsafdelingen, Udenrigsministeriet

December 2018

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Indledning.....	3
Kapitel 2. Anvendt metode og datagrundlag	6
Kapitel 3. Køns sammensætning i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen.....	9
Kapitel 4. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen	13
Kapitel 5. Politikker for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer	16
Kapitel 6. Statslige aktieselskabers køns sammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen	18
Bilag 1. Spørgsmål besvaret af statslige virksomheder og institutioner i henhold til ligestillingslovens § 11	21
Bilag 2. Øvrige ministeriers indberettende institutioner fordelt på institutions- virksomhedstype.....	22
Bilag 3. Supplerende tabeller om køns sammensætning fordelt på 10 procentintervaller	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. Reglerne 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.

Formålet med reglerne er at fremme en mere ligelig kønssammensætning af ledelsen i det øverste ledelsesorgan såvel som i institutionens og virksomhedens øvrige ledelse.

Sidste år blev reglerne evalueret for blandt andet at belyse, om der var sket fremskridt i udviklingen i andelen af kvinder i de statslige institutioner og virksomheders bestyrelse, i de fire år lovgivningen havde været i kraft. På baggrund af evalueringen er reglerne fastholdt.

Med denne rapport gøres der for femte gang status over de statslige institutioners og virksomheders afrapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i deres ledelse i 2017.¹ Rapporten er udarbejdet af Ligestillingsafdelingen, Udenrigsministeriet på baggrund af modtagne indberetninger medio 2018.

Rapportens formål og baggrund

Formålet med denne rapport er at gøre status for de statslige institutioners 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 endvidere 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 for kønsfordelingen i bestyrelserne. Ligesom der gøres status for måltal og politikker i statslige aktieselskaber og bestyrelser mv.

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 ved afslutning af regnskabsperiode 2017.

¹ Den årlige indberetning skal ske senest 5 måneder efter regnskabsperiodens afslutning, det vil sige senest d. 31. maj. Det fremgår af "Bekendtgørelse om måltal og politikker i bestyrelser mv..." (BEK nr. 114 af 30.1.2014).

1.1. Rapportens indhold

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

Kapitel 2 beskriver anvendt metode og datagrundlag.

Kapitel 3 redegør for kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen hos de 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 beskrivelse af kønssammensætningen i statens aktieselskaber.

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

Bilag 2- 3 indeholder supplerende oplysninger om de indberettende statslige institutioner og virksomheder.

Denne rapport om de statslige institutioners og virksomheders indberetninger kan findes på www.um.dk.

Resumé

I 2018 har 1178 statslige institutioner og virksomheder været forpligtet til at indberette om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af deres ledelse. Af disse har 1107 institutioner og virksomheder fremsendt en indberetning, hvilket svarer til en svarprocent på 94 pct. Svarprocenten sidste år var på 96 pct.

Hovedparten af de modtagne indberetninger - 1037, svarende til 94 pct. hører under Undervisningsministeriets ressortområde, mens de resterende 70 indberetninger, svarende til 6 pct., fordeler sig på i alt 13 øvrige ministeriers ressort.

Derudover har 10 statslige aktieselskaber indberettet om måltal og politikker via årsregnskabslovens § 99 b. De statslige aktieselskaber behandles separat i denne rapport.

Set under ét er kønssammensætningen i de statslige bestyrelser ligeligt fordelt. Den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelser blandt de indberettende statslige institutioner og virksomheder er således 41,4 pct. ultimo 2017. Det svarer til en stigning på 1,7 pct. point i forhold til ordningens start i 2013, hvor den gennemsnitlige andel af kvinder var 39,7 pct.

Ca. halvdelen af de indberettende statslige institutioner og virksomheder (i alt 570), svarende til 51,4 pct., har en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesorgan og er dermed ikke forpligtet til at opstille måltal. Dette er på niveau med sidste års afrapportering, hvor andelen af institutioner med en ligelig kønssammensætning var på 50,9 pct.

Blandt de 536 indberettende statslige institutioner og virksomheder, som ikke har en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesorgan har 446, svarende til 83 pct., opstillet et måltal. Sammenlignet med sidste år er andelen af institutioner, der har fastsat et måltal faldet med 2 pct. point fra 85 til 83 pct.

De statslige institutioner og virksomheder har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 40,4 pct., hvilket svarer til niveauet for sidste afrapportering. Langt de fleste statslige institutioner og virksomheder har fastsat et måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 30 og 60 pct. Det gælder således 86 pct. af institutionerne. Ses der alene på andelen af institutioner, der har fastsat måltal, svarende til en ligelig kønssammensætning i intervallet 40-60 pct. er tallet 71 pct.

Blandt dem, der har fastsat måltal, har 94 pct. oplyst om den forventede tidshorisont for opnåelse af måltallet. Det svarer til niveauet for sidste år. Tidshorisonten er for de fleste mellem 1 og 4 år.

For de 10 statslige aktieselskaber er den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen 38 pct. 9 af de statslige aktieselskaber har en lige kønssammensætning i bestyrelsen og er dermed ikke forpligtet til at opstille måltal. Det sidste selskab har en bestyrelse på tre personer, der alle er mænd. Selskabet har ikke opstillet måltal.

352 af de statslige institutioner, svarende til 32 pct. af samtlige indberettende enheder, har oplyst, at de har 50 ansatte eller flere. De er derfor forpligtet til at have en politik for at fremme flere kvinder i ledelse i øvrigt. 214 institutioner svarende til 61 procent har oplyst, at de allerede har en ligelig kønssammensætning. Tilbage er 138 statslige institutioner og virksomheder, som skal have en politik for kønssammensætningen i deres ledelse, heraf har 67 institutioner (49 pct.) svaret ja til, at de har en politik.

Kapitel 2. Anvendt metode og datagrundlag

Ligestillingsafdelingen, Udenrigsministeriet har stillet et elektronisk indberetningssystem til rådighed for ministerierne til brug for deres institutioners/virksomheders afrapportering om måltal og politikker. De 10 statslige aktieselskaber har indberettet via deres årsrapport i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

Denne rapport bygger på en gennemgang/statistisk beskrivelse af de afrapporteringer, der er indsendt elektronisk til Ligestillingsafdelingen, Udenrigsministeriet i 2018. Derudover er der foretaget en separat gennemgang af de 10 statslige aktieselskaber – på baggrund af de oplysninger, som de har afgivet i deres årsrapporter for 2017.

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 ved afslutning af henholdsvis regnskabsperiode 2016 og regnskabsperiode 2017
- 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.

Tablet 2.1. Indhold - indberetningsskemaet

<p>Køns sammensætningen i bestyrelsen</p> <ul style="list-style-type: none">• v/afslutning af regnskabsperiode 2016: Antal kvinder ____ Antal mænd ____• v/afslutning af regnskabsperiode 2017: 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 virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere? Ja ____ Nej ____• <u>Hvis ja</u> - Har virksomheden/institutionen en ligelig køns sammensætning i de øvrige ledelsesorganer?² Ja ____ Nej ____• Hvis nej - Har I en politik for køns sammensætningen i de øvrige ledelsesorganer? Ja ____ Nej ____

² Dette spørgsmål, som er rettet til institutioner med 50 ansatte eller flere - til afklaring af om de har en ligelig køns sammensætning – er nyt og først indsat i indberetningsskemaet i 2018. Det skyldes, at statslige institutioner med 50 ansatte eller flere, som i forvejen har en ligelig køns sammensætning i den øvrige ledelse - ikke er forpligtet til at have en politik. De skal derfor trækkes fra, når det skal beregnes, hvor stor en andel af institutioner, som har en politik.

- Fritekst (til beskrivelse af politikken):

I alt 1178 statslige institutioner og virksomheder har ifølge ministerierne skulle indberette om måltal og eventuelt politikker. Af disse har i alt 1107, svarende til 94 pct. af samtlige, indberettet. Det er nogenlunde på niveau med svarprocenten i sidste år (2017), som var 96 pct.

Tabel 2.2. Statslige institutioner der har indberettet om måltal og politikker³ – fordelt på ministerier

	Antal institutioner - der har indberettet
Beskæftigelsesministeriet	1
Børne- og Socialministeriet	6
Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet	2
Erhvervsministeriet	6
Finansministeriet	2
Forsvarsministeriet	2
Justitsministeriet	1
Kirkeministeriet	0
Kulturministeriet	3
Miljø- og Fødevarerministeriet	2
Skatteministeriet	0
Statsministeriet	0
Sundheds- og Ældreministeriet	0
Transport-, Bygnings- og Boligministeriet	1
Uddannelses- og Forskningsministeriet	38
Udenrigsministeriet	3
Undervisningsministeriet	1037
Udlændinge- og Integrationsministeriet	0
Økonomi- og Indenrigsministeriet	3
I alt	1107

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

De indberettende institutioner og virksomheder er meget ujævnt fordelt på ministerområder. Det ses af tabel 2.2. ovenfor. Undervisningsministeriet tegner sig med 1037 institutioner for hovedparten af de indberettende enheder, svarende til 94 pct. Hovedparten af de indberettende institutioner og virksomheder på Undervisningsministeriets ressortområde er private grundskoler og friskoler eller efterskoler. De udgør således tilsammen godt 2/3 af de indberettende enheder.

De resterende 70 institutioner og virksomheder fordeler sig på 13 ministeriers ressort med hovedvægten på Uddannelses- og Forskningsministeriet, som har 38 institutioner, der skal indberette om måltal.

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

I tabel 2.3. nedenfor, ses hvordan de indberettende institutioner på Undervisningsministeriets ressortområde fordeler sig på institutionstype.

Tabel 2.3 Indberettende institutioner under Undervisningsministeriet – fordelt på institutionstype

Institutionstype	Antal	Pct.
Private grundskoler og friskoler	490	47
Efterskoler	221	21
Frie fagskoler	7	1
Gymnasier og HF	132	13
Erhvervsskoler	75	7
VUC'er	23	2
Produktionsskoler	74	7
Uden angivelse	15	2
I alt	1037	100

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

Kapitel 3. Kønssammensætning 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 afslutning af regnskabsperiode for henholdsvis 2016 og 2017. Det giver mulighed for at følge udviklingen i kønssammensætningen i de statslige institutioners bestyrelser inden for det seneste år.

Som det fremgår af det forrige kapitel, udgør de indberettende institutioner og virksomheder på Undervisningsministeriets ressortområde 94 procent af samtlige indberettende enheder i staten. På baggrund af den ujævne fordeling af de indberettende institutioner på ressortområder præsenteres resultaterne i dette og de følgende kapitler både samlet og særskilt for Undervisningsministeriet og øvrige ministeriers ressortområder.

I henhold til ligestillingsloven betragtes kønsfordelingen i det øverste ledelsesorgan som ligelig, såfremt hvert køn er repræsenteret med minimum 40 pct. Det fremgår af tabel 3.1, at den gennemsnitlige kønssammensætning i de statslige bestyrelser under et er ligelig i 2016 og 2017. Ultimo 2017 var den gennemsnitlige andel af kvinder i de statslige bestyrelser på 41,3 pct. Der er sket en marginal stigning i perioden fra ultimo 2016 til ultimo 2017 på 0,4 pct. point (fra 40,9 pct. til 41,3 pct.)

Tabel 3.1. Gennemsnitligt antal mænd og kvinder i bestyrelserne ultimo 2016 og ultimo 2017⁵

Kønssammensætning	Alle institutioner og virksomheder (i alt 1107 indberettende)		Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillingsinstitutioner og virksomheder (i alt 1037 indberettende)		Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder (i alt 70 indberettende)	
	Gns. antal	Pct.	Gns. antal	Pct.	Gns. antal	Pct.
Gns. antal kvinder, ultimo 2016	2,9	40,9	2,9	41,2	2,9	35,4
Gns. antal mænd, ultimo 2016	4,2	59,0	4,1	58,7	5,0	64,5
Gns. antal kvinder, fra 2016 ultimo 2017	2,9	41,3	2,9	41,6	3,4	36,2
Gns. antal mænd, ultimo 2017	4,1	58,6	4,1	58,3	5,3	63,7

⁴ Forpligtigelsen 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. I langt de fleste tilfælde vil det øverste ledelsesorgan være en bestyrelse.

⁵ Tallene vedr. 2016 er hentet fra evalueringsrapporten om måltal og politikker - udgivet i oktober 2017 samt datafil/excelark med oversigt over alle besvarelser fra samme år.

For institutioner under Undervisningsministeriets ressort, ses en lignende marginal stigning i den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen fra 41,2 pct. ultimo 2016, til 41,6 pct. ultimo 2017. For øvrige ministeriets institutioner og virksomheder er den gennemsnitlige andel kvinder i bestyrelse/det øverste ledelsesorgan på 36,2 pct. ultimo 2017, hvilket er en stigning på 0,8 pct. point i forhold til 2016.

Ses der nærmere på kønsfordelingen blandt de forskellige institutionstyper på Undervisningsministeriets område er der en vis spredning. Private grundskoler, friskoler og frie fagskoler har således en gennemsnitligt kønssammensætning i deres bestyrelser, som er meget tæt på 50/50, mens erhvervsskoler og produktionskoler ligger lavest med lige under 30 pct. kvinder i deres bestyrelse. Det fremgår af tabel 3.2.

Tabel 3.2 Kønssammensætningen i bestyrelser på Undervisningsministeriets område ultimo 2017 – fordelt på institutionstype

Institutionstype	Antal institutioner i alt	Andel kvinder i bestyrelserne – pct.	Andel mænd i bestyrelserne – pct.
Private grundskoler og friskoler	490	48,7	51,3
Efterskoler	221	38,0	62,0
Frie fagskoler	7	53,0	46,9
Gymnasier og HF	132	36,5	63,4
Erhvervsskoler	75	29,3	70,6
VUC'er	23	35,0	65,0
Produktionsskoler	74	28,4	71,6
Uden angivelse	15	43,8	52,2
I alt	1037	41,6	58,3

Ses der på udviklingen fra reglernes ikrafttræden i april 2013 og frem til 2017 er der en stigning i kvindernes andel i bestyrelsen på i alt 1,7 pct. point (fra 39,7 pct. til 41,4 pct.) jf. tabel 3.3. For institutioner under Undervisningsministeriets ressort ses en stigning i kvindernes andel af bestyrelsen på 1,4 pct. point i perioden, mens andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt øvrige ministeriets institutioner er steget med 3,0 pct. point i samme periode.

Tabel 3.3. Udviklingen i kønssammensætningen fra 2013 til 2017⁶

	Alle institutioner og virksomheder		Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings institutioner og virksomheder		Øvrige ministeriers institutioner og virksomheder	
	Kvinder i procent	Mænd i procent	Kvinder i procent	Mænd i procent	Kvinder i procent	Mænd i procent
Kønssammensætning fordelt på år i procent						
Kønssammensætning ultimo 2013	39,7	60,3	40,3	59,7	33,3	66,7
Kønssammensætning ultimo 2017	41,4	58,6	41,7	58,3	36,3	63,7

Det gennemsnitlige antal kvinder og mænd i statslige institutioners bestyrelser indfanger ikke de variationer i kønssammensætningen, der er mellem de enkelte institutioner. For at få et mere præcist billede af variationerne i kønssammensætningen i institutionerne, er der udarbejdet en opgørelse, der viser, hvordan de statslige institutioner og virksomheder fordeler sig på 10 procentintervaller i forhold til kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, jævnfør tabel 3.4 nedenfor.

Tabel 3.4. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2017. Alle indberettende institutioner og virksomheder - fordelt på 10 procentintervaller⁷

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. 2017											
Antal virksomheder	49	71	202	94	359	211	44	61	11	4	1106
Procent	4	6	18	9	32	19	4	6	1	0,4	99,4
Andel mænd, ult. 2017											
Antal virksomheder	4	11	61	44	277	293	94	202	71	49	1106
Procent	0,4	1	6	4	25	27	9	18	6	4	100,4

⁶ Tallene for kønssammensætningen 2013, er hentet fra den første hovedrapport der blev udarbejdet i december 2013. Tallene for kønssammensætning i 2017 er baseret på de modtagne indberetninger i 2018.

⁷ 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 3.4. viser, at 570 statslige institutioner og virksomheder har en kønssammensætning i intervallet 40-60 pct., svarende til en ligelig kønssammensætning. De 570 statslige institutioner udgør ca. halvdelen (51,4 pct.) af samtlige indberettende institutioner og virksomheder. Sammenlignet med sidste års afrapportering er der sket en marginal stigning på 0,5 pct. point i andelen af statslige institutioner med en kønssammensætning i intervallet 40-60 pct.

For de 536 statslige institutioner og virksomheder (de resterende 48,6 pct.), som endnu ikke har en ligelig kønssammensætning, ligger andelen af kvinder for mange institutioners vedkommende på 20-29 pct. og 30-39 pct. Det gælder således for 55 pct. af disse. Tabel 3.4 viser endvidere, at der fortsat er relativt få statslige institutioner, der ligger i yderintervallerne med en kønssammensætning på 0-9 pct. og 91-100 pct. 4 procent af samtlige institutioner har en bestyrelse, hvor kun det ene køn er repræsenteret, heraf har 46 institutioner ingen kvinder i deres bestyrelse og 3 institutioner ingen mænd.

Derudover kan det konstateres, at den ulige kønssammensætning blandt 37 pct. af de statslige institutioner skyldes en underrepræsentation af kvinder, mens det for 11 pct. af institutionerne skyldes en underrepræsentation af mænd. Hovedparten af de indberettende statslige 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 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 ligelig kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er med lovkravene i ligestillingslovens § 11 forpligtet til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn. Blandt de 1107 indberettende institutioner og virksomheder drejer det sig om 536 enheder svarende til 49 pct.

Blandt disse 536 enheder har 446, svarende til 83 pct., opstillet et måltal, mens 90 institutioner og virksomheder (17 pct.) ikke har opstillet et måltal. Sammenlignet med institutionernes afrapportering sidste år er der sket et fald i andelen af statslige institutioner, som har opstillet et måltal på 2 procent point.

Ses der nærmere på de 90 institutioner, der ikke har indberettet et måltal fordeler de sig med 78 institutioner på Undervisningsministeriets ressort og 12 institutioner på øvrige ministeriers ressort.

De 446 indberettende institutioner, der har opstillet et måltal, har i gennemsnit opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 40,4 pct. Det svarer til niveauet for sidste års afrapportering. Tabel 4.1. nedenfor viser de opstillede måltal blandt de 446 institutioner og virksomheder fordelt på ti procentintervaller.

Tabel 4.1. Måltal for det underrepræsenterede køn - alle forpligtede statslige institutioner og virksomheder ultimo 2017 - 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
Antal virksomheder	8	12	35	66	189	129	4	1	0	2	446
Procent	2	3	8	15	42	29	1	0,2	0	0,4	100,6

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 86 pct. af institutionerne.

Det skal bemærkes, at 10 statslige institutioner og virksomheder, svarende til 2,4 pct., har sat måltal i yderintervallerne 0-9 og 91-100.

Tabel 4.2 og 4.3 nedenfor viser de opstillede måltal for institutioner og virksomheder under henholdsvis Undervisningsministeriets og de øvrige ministeriers ressort - fordelt på ti procentintervaller.

Tabel 4.2. Måltal for det underrepræsenterede køn – Undervisningsministeriets institutioner og virksomheder ultimo 2017 - 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
Antal virksomheder	8	12	31	64	176	120	4	1	0	2	418
Procent	2	3	7	15	42	29	1	0,2	0	0,4	99,6

Tabel 4.3. Måltal for det underrepræsenterede køn - øvrige ministeriers institutioner og virksomheder ultimo 2017 - 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
Antal virksomheder	0	0	4	2	13	9	0	0	0	0	28
Procent	0	0	14	7	46	32	0	0	0	0	99

Det fremgår af tabel 4.2, at 86 pct. af institutionerne og virksomhederne på Undervisningsministeriets ressortområde har sat deres måltal i intervallerne 30-39 pct., 40-50 pct. eller 51-60 pct. Det tilsvarende gælder for 85 pct. for øvrige ministeriers institutioner og virksomheder, jf. tabel 4.3.

94 procent af alle de statslige institutioner og virksomheder, der har opstillet et måltal, har angivet et årstal for, hvornår de forventer, at måltallet opfyldes.⁸ Det svarer til niveauet for sidste års afrapportering, hvor 95 pct. af de institutioner, der opstillede et måltal angav en tidshorisont for, hvornår måltallet skulle være opfyldt. 405 institutioner og virksomheder, svarende til 96 pct., har angivet et årstal indenfor perioden 2018-2022, mens 15 institutioner, svarende til 4 pct., har angivet et årstal efter 2022.⁹

I tabel 4.4. nedenfor er angivet, hvor mange institutioner og virksomheder, der har sat hvilke årstal indenfor perioden af 2018-2022¹⁰

⁸ Der er 20 institutioner, der har angivet et årstal før 2018, som tidspunkt for målopfølgelsen. Disse indgår ikke i opgørelsen.

⁹ De 15 institutioner og virksomheder med en tidshorisont på opfyldelse af måltal efter 2022 er institutioner på Undervisningsministeriets ressort.

¹⁰ I "Bekendtgørelsen om måltal i bestyrelser m.v. og politik for de øvrige ledelsesniveauer....." (bek nr. 114 af den 30.1.2014) præciseres, at måltallet som udgangspunkt højst bør fastsættes til fire år, hvilket er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte i bestyrelsen.

Table 4.4. Year when the target is expected to be met - Reporting state institutions and activities

Year	2018	2019	2020	2021	2022	Total
All institutions/ activities – Number	133	76	108	22	66	405
Percentage	33	19	27	5	16	100
Ministry of Education institutions/ activities – Number	125	69	104	20	59	377
Percentage	31	18	28	5	16	98
Other ministries' insti- tutions/ activities – Number	8	7	4	2	7	28
Percentage	29	25	14	7	25	100

133 of the reporting state institutions and activities, corresponding to 33 pct., expect to meet their target in 2018, while 184 of the in total 405 state institutions and activities corresponding to just 45 pct., expect to meet their target in 2019 and 2020.

Kapitel 5. Politikker for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer

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

Blandt de 1107 statslige institutioner og virksomheder, der har fremsendt en elektronisk indberetning, har 745 institutioner, svarende til 67 pct. oplyst, at de har under 50 ansatte. De er dermed ikke lovgivningsmæssigt forpligtet til at udarbejde en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Derudover har 10 institutioner, svarende til 1 pct., ikke besvaret spørgsmålet.

De øvrige 352 institutioner, svarende til 32 pct. af samtlige indberettende enheder, har 50 ansatte eller flere i deres virksomhed. Ud af disse oplyser 214 institutioner, at de allerede har en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelsesniveauer. Der er således 138 institutioner og virksomheder, svarende til 12 pct. af de 1107 indberettende institutioner, som umiddelbart er forpligtet til at udarbejde en politik.

I tabel 5.1. nedenfor ses, at i alt 67 institutioner ud af de forpligtede 138 institutioner (49 pct.), har sagt ja til, at de har en politik, mens 63 (46 pct.) har svaret, at de ikke har en politik, 8 institutioner har ikke besvaret spørgsmålet. Sammenlignet med sidste års afrapportering er, der sket et fald på 5 procent point i andelen af institutioner, der har en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

Tabel 5.1. Statslige institutioner med 50 ansatte eller flere, som har sagt ja eller nej til at have en politik for kønssammensætningen i institutionens øvrige ledelsesniveauer.

50 ansatte eller flere (som ikke har en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse)	Antal institutioner	Har en politik	Har <u>ikke</u> en politik	Ikke besvaret
Institutioner under Undervisningsministeriet	115	51 (44 pct.)	57 (50 pct.)	7 (6 pct.)
Øvrige ministeriers institutioner	23	16 (70 pct.)	6 (26 pct.)	1 (4 pct.)
I alt	138	67 (49 pct.)	63 (46 pct.)	8 (6 pct.)

Andelen af institutioner, som har sagt ja til, at de har en politik, er langt højere blandt øvrige ministeriers institutioner (70 pct.) end på Undervisningsministeriets ressortområde, hvor 44 pct. svarer, de har en politik. De forpligtede institutioner på øvrige ministeriers ressortområde udgør dog kun 23 institutioner i alt, hvorfor små antalsmæssige forskydninger vil vise sig i større procentvise ændringer.

Det skal nævnes, at beregningen af hvor mange institutioner, der allerede har en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelsesniveauer, er mere præcis i denne hovedrapport end i de foregående rapporter,

idet der er tilføjet et spørgsmål om dette til indberetningskemaet i år. Dette er i modsætning til de foregåede år, hvor opgørelsen af, hvor mange der i forvejen har en ligelig kønssammensætning, har været baseret på en manuel optælling af de institutioner, der af sig selv har oplyst dette i fritekstfeltet i indberetningskemaet.

Der er således en form for databrud i år sammenlignet med opgørelsesmetoden af de forpligtede de foregående år. Det betyder, at man ikke direkte kan sammenligne efterlevelsesholdningen fra i år med de foregående år. Der har dog været en nedadgående tendens i efterlevelsesholdningen de senere år. Det kan derudover konstateres, at antallet af institutioner, der er forpligtet til at have en politik, udgør en meget lille andel af det samlede antal indberettende institutioner (12 pct.), efter at der er taget en mere præcis opgørelsesmetode i brug. I de foregående rapporter har andelen af de forpligtede således ligget på godt 25 pct.

Kapitel 6. Statslige aktieselskabers kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

De statslige aktieselskaber skal ikke indberette om måltal og politikker via det elektroniske indberetningssystem, som Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet 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 fra Erhvervsstyrelsen i november 2018.

Erhvervsstyrelsen har gennemgået de 10 statslige aktieselskabers årsrapporter for 2017 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 10 statslige aktieselskaber har givet i deres årsrapport for 2017 - om kønssammensætningen i deres bestyrelse og om eventuelle måltal og politikker.

Som det ses af tabel 6.1 er den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen i de 10 selskaber under et på 38 pct. Det ligger 7 procentpoint højere end sidste år, hvor den gennemsnitlige andel af kvinder i de statslige aktieselskaber var på 31 pct. Den positive udvikling skyldes dels, at det gennemsnitlige antal kvinder i de statslige aktieselskaber er steget fra 1,6 personer til 1,8 personer i perioden, dels at det gennemsnitlige antal mænd er faldet fra 3,2 til 3,0 i perioden. Det skal bemærkes, at der er tale om meget små talstørrelser.

Det skal oplyses, at Erhvervsstyrelsen har foretaget en række præciseringer i deres "Vejledning om Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" i marts 2016, herunder bl.a. for så vidt angår definitionen "en ligelig fordeling". I vejledningen er følgende præciseret: "Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal/pct. som ligger tættest på 40 pct.". Denne præcisering betyder at en række tilfælde, der i tidligere rapporter ikke talte med som en ligelig kønssammensætning - nu indgår som en ligelig fordeling. (det gælder fx selskaber der har kønssammensætningen 1k+3m, 2k +4m , 3k +5m) jf. tabel 6.1.

Efter Erhvervsstyrelsens opgørelsesmetode har 9 af de 10 aktieselskaber (90 pct.) en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen, og har dermed nået lovens mål for kønssammensætningen i deres bestyrelse. Det ene statslige selskab, der har en underrepræsentation af kvinder i deres bestyrelse, og som dermed er forpligtet til at opstille måltal - har ikke gjort dette. Der er tale om en bestyrelse på 3 personer, som udelukkende består af mænd.

5 statslige aktieselskaber er ikke forpligtet til at udarbejde politikker til fremme af en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelse – fordi de har under 50 ansatte. Blandt de øvrige 5 selskaber med over 50

ansatte oplyser 4, at de har en politik til fremme af en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer, mens 1 selskab oplyser, at de ikke har en politik.¹¹

Tabel 6.1. Oversigt over statslige aktieselskabers kønssammensætning i bestyrelsen¹² og angivelse af eventuelle måltal og politikker

Selskab	Kønsfordeling GF-valgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan		Måltal (Har selskabet opstillet måltal? Eller har selskabet en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen?)	Politikker (Er selskabet forpligtet til at have en politik – og har de én?)
	Kvinder	Mænd		
Bornholm-trafikken Holding A/S	1	2	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Dansk Jagtforsikring A/S	0	3	Har ikke fastsat måltal.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Danske Spil A/S	2	1 ¹³	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Ja. Har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse
Det Danske Klasselotteri A/S	2	2	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Ørsted A/S	3	5	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Ja. Har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Statens Ejendomssalg A/S	2	3	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
Statens og Kommunernes Indkøbsservice A/S	1	3	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Ja. Har <u>ikke</u> en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse
Sund og Bælt Holding A/S	2	4	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Ja. Har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.

¹¹ Blandt de 5 statslige aktieselskaber med over 50 ansatte er der ingen der i forvejen har en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer, det vil sige er undtaget for forpligtelsen til at have en politik

¹² Tallene om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan er udarbejdet af Erhvervsstyrelsen på baggrund af de statslige aktieselskabers årsrapporter fra 2017 – det vil sige opgjort på tidspunktet for godkendelsen af årsrapporten.

¹³ Erhvervsstyrelsen nævner følgende ift. DANSKE SPIL: I Ledelsesberetningen fremgår at 3 ud af de 4 mænd i bestyrelsen er politisk udpegede. Disse bør derfor ikke indgå i opgørelsen. Derfor er der for regnskabsåret 2017 noteret én mand.

Selskab	Kønsfordeling GF-valgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan		Måltal (Har selskabet opstillet måltal? Eller har selskabet en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen?)	Politikker (Er selskabet forpligtet til at have en politik – og har de én?)
	Kvinder	Mænd		
TV2/Danmark A/S	3	3	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Ja. Har en politik for kønssammensætningen i den øvrige ledelse.
Eksport Kredit Finansiering A/S	2	4	Har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen.	Er ikke forpligtet til at udarbejde politik (har under 50 ansatte).
I alt antal¹⁴	18	30		
I alt pct.	38	62		

Kilde: De 10 aktieselskabers årsrapporter for 2017.

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

<p>a. Indberettende institution/virksomhed</p>	<p>Der henvises til Bek nr. 114 af den 30.1.2014: "Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer ..."</p>
<p>Ressortministerium: _____ Virksomhed/institution: _____</p>	<p>Angiv navnet på den virksomhed, der indberetter om måltal og politikker og det ressortministerium, det henhører til.</p>
<p>b. Kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen</p> <p>b.1. v/afslutning af regnskabsperiode 2016: Antal kvinder ____ Antal mænd ____</p> <p>b.2. v/afslutning af regnskabsperiode 2017: Antal kvinder ____ Antal mænd ____</p>	<p>Her oplyses kun kønsfordelingen for de generalforsamlingsvalgte medlemmer til det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen</p>
<p>c. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen</p> <p>c.1. Opstillet måltal - det underrepræsenterede køn: Antal: ____ Pct: ____</p> <p>c.2. Hvornår forventes måltallet opfyldt? Angiv årstal: _____</p> <p>c.3. <u>Fritekst</u> (til forklaring af status vedr. måltal):</p>	<p>Virksomheder/institutioner som under b.2 har oplyst, at de har en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse (defineret som minimum 40 pct. af det underrepræsenterede køn) er ikke forpligtet til at opstille måltal eller svare på spørgsmål c.</p> <p>For virksomheder/institutioner der skal svare på c skal flg. præciseres: 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.</p>
<p>d. Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer</p> <p>d.1. Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere: Ja ____ Nej ____ hvis ja →</p> <p>d.2. Har virksomheden/institutionen en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesorganer: Ja ____ Nej ____ Hvis nej →</p> <p>d.3 Har I en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesorganer: Ja ____ Nej ____</p> <p>d.4. <u>Fritekst</u> (til beskrivelse af politik til fremme af ligelig kønssammensætning i ledelse):</p>	<p>Virksomheder/ institutioner med under 50 ansatte er ikke forpligtet til at have en politik. Svares nej på 1.d får institutionen derfor ikke spm. d.2-d.4. Virksomheder/institutioner med en ligelig kønssammensætning er ikke forpligtet til at have en politik. Svares ja på 2.d får institutionen derfor ikke spm. d.3 - d.4</p> <p>Svares ja til d.3 skal virksomhedens/institutionens politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn, herunder hvordan politikken gennemføres, og hvad der er opnået - beskrives.</p>
<p>Afrapportering indsendt af</p> <p>Dato: _____</p> <p>Navn: _____</p> <p>Stilling: _____</p>	

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

Ministerium	Antal institutioner og virksomheder	Institutions- og virksomhedstype
Uddannelses- og Forskningsministeriet	38 ¹⁵	Fx professionshøjskoler, erhvervsakademier og universiteter
Børne- og Socialministeriet	6	Kofoeds Skole, Livslinien, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Center for Selvmordsforskning, Døvefilm, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet
Erhvervs- og Vækstministeriet	6	Vækstfonden, Norsøenheden, Eksport Kredit Fonden, Design Society, DanPilot og VisitDenmark
-Kulturministeriet	3	Det Kongelige Teater, DR og Det Danske Filminstitut
Udenrigsministeriet	3	Institut for Menneskerettigheder og Dansk Institut for Internationale Studier Danida Fellowship Centre
Økonomi- og Indenrigsministeriet	3	VIVE (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd), Danmarks Statistik, Økonomi- og Indenrigsministeriets Benmarkingenhed
Finansministeriet	2	Kompetencesekretariatet, DREAM
Forsvarsministeriet	2	Beredskabsforbundet og Fonden Danske Veteranhjem
Miljø- og Fødevarerministeriet	2	Madkulturen Miljømærkenævnet
Energi-, Forsynings-, og Klimaministeriet	2	Sekretariatet for Energitilsynet, De nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland
Beskæftigelsesministeriet	1	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Justitsministeriet	1	Domstolsstyrelsen
Trafik-, Bygge-, og Boligministeriet	1	Center for Boligsocial Udvikling
I alt	70	

¹⁵ Følgende 38 institutioner under UFM har indberettet i 2018: Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, Roskilde Universitet, Aalborg Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Copenhagen Business School, IT-Universitetet, Danmarks Medie og Journalisthøjskole, University College Lillebælt, Dansk Dekommissionering, University College Sjælland, University College Nordjylland, UC Syddanmark, Københavns Professionshøjskole, VIA University College, Erhvervsakademi Dania, Erhvervsakademi Kolding, Erhvervsakademi Midtvest, Erhvervsakademi Sjælland, Erhvervsakademi Sydvest, Erhvervsakademi Aarhus, Cphbusiness, Erhvervsakademiet Lillebælt, Københavns Erhvervsakademi, MARTEC Frederikshavn, Svendborg Internationale Maritime Academy, Fredericia Maskinmesterskole, Københavns Maskinmester skole, Aarhus Maskinmesterskole, Artikektskolen Aarhus, Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Designskolen Kolding, Innovationsfonden, Danmarks Grundforskningsfond, Svendborg Søfartsskole, Skoleskibet Georg Stage, Danmarks Frie Forskningsfond

Bilag 3. Supplerende tabeller om kønssammensætning fordelt på 10 procentintervaller

Bilagstabel 3.1. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2017.

Undervisningsministeriet – fordelt på 10 procentintervaller

Procentinterval	0-9	10-19	20-29	30-39	40-50	51-60 ¹⁶	61-70	71-80	81-90	91-100	Total
Andel kvinder, ult. 2017											
Antal virksomheder	43	66	191	81	339	201	39	61	11	4	1036
Procent	4	6	18	8	33	19	4	6	1	0,3	99,3
Andel mænd, ult. 2017											
Antal virksomheder	4	11	61	39	264	276	81	191	66	43	1036
Procent	0,3	1	6	4	25	27	8	18	6	4	99,3

Bilagstabel 3.2. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2017. 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. 2017											
Antal virksomheder	6	5	11	13	20	10	5	0	0	0	70
Procent	9	7	15	19	29	14	7	0	0	0	100
Andel mænd, ult. 2017											
Antal virksomheder	0	0	0	5	13	17	13	11	5	6	70
Procent	0	0	0	7	19	24	19	15	7	9	100

¹⁶ 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 2016. 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. 2016											
Antal virksomheder	53	80	198	95	356	204	32	62	12	4	1096
Procent	5	7	18	9	32	19	3	6	1	0,3	100
Andel mænd, ult. 2016											
Antal virksomheder	4	12	62	32	278	282	95	198	80	53	1096
Procent	0,3	1	6	3	25	26	9	18	7	5	100

Bilagstabel 3.4. Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2016. 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. 2016											
Antal virksomheder	45	76	190	81	334	195	30	61	12	4	1028
Procent	4	7	19	8	32	19	3	6	1	0,3	99,3
Andel mænd, ult. 2016											
Antal virksomheder	4	12	61	30	261	268	81	190	76	45	1028
Procent	0,3	1	6	3	25	26	8	19	7	4	99,3

Bilagstabel 3.5. Køns sammensætningen i statslige bestyrelser ultimo 2016. 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. 2016											
Antal virksomheder	8	4	8	14	22	9	2	1	0	0	68
Procent	12	6	12	21	32	13	3	1	0	0	100
Andel mænd, ult. 2016											
Antal virksomheder	0	0	1	2	17	14	14	8	4	8	68
Procent	0	0	1	3	25	21	21	12	6	12	101