

# Ligestillingsregnskab 2022

---

Socialpædagogerne

Maj 2022

## RAPPORT

---

**Ligestillingsregnskab 2022**  
Socialpædagogerne

---

Udgivet af Socialpædagogerne,  
Maj 2022  
ISBN: 978-87-89992-88-4

---

*Kontakt:*  
Susanne A Bendix Reinemer  
sar@sl.dk  
Dok.nr  
6472578  
Sagsnr.  
2022-SLCFV-03158

---

# Indhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
To skridt frem og et tilbage .....	4
<b>1. Indledning</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Datamaterialet</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Kortlægning af kønsrepræsentation</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne</b> .....	<b>17</b>
1. Formål .....	18
2. Mødevirksomhed .....	18
3. Funktionsperiode .....	19
4. Størrelse og sammensætning.....	19
5. Nedlæggelse af Ligestillingsudvalget .....	19
<b>5. Handleplan for Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne</b> .....	<b>20</b>

## Forord

### To skridt frem og et tilbage

I Socialpædagogerne har vi en klar ambition: S sammensætningen i forbundets tillidsposter skal afspejle kønsfordelingen blandt medlemmerne. Og i efterhånden nogle år har den fordeling været, at godt tre ud af fire medlemmer er kvinder.

Siden sidste regnskab i 2020 har der været fremskridt. Fx er der fremgang at spore i hovedbestyrelsen og blandt de kongresdelegerede. Flere kvinder har også meldt sig under fanerne som fællestillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Det er to skridt frem.

Samtidig må vi også erkende, at udviklingen i vores udvalg er gået den modsatte vej. Under et er kønsfordelingen rullet tilbage med fem procentpoint siden 2020. Nu ved jeg godt, at der skal ikke mange udskiftninger til, før det slår kraftigt ud, men det er et tilbageskridt, i forhold til vores ambition. Det skal vi være ærlige omkring.

Det skal vi naturligvis have rettet op på og jeg håber, at vi allerede ved næste konstituering i udvalgene kommer tilbage på sporet.

For vi skal lykkes med vores ligestillingsambition. Vi skal tiltrække flere dygtige kvinder til for eksempel det vigtige faglige arbejde, der gør en stor og konkret forskel i vores medlemmers hverdag. For så står vi endnu stærkere i kampen for at vise, at ægte ligestilling gør alle til vindere: det enkelte menneske, arbejdspladsen og samfundet generelt. Vi skal udvikle al det talent og bruge alle de erfaringer, som der heldigvis er så meget af blandt medlemmerne i Socialpædagogerne.

Vi er ikke i mål på ligestillingsfronten – endnu. Så vi fortsætter naturligvis arbejdet for ligestilling, ikke mindst i forhold til at få flere kvinder ind på tillidsposterne. Jeg håber, at endnu flere kvindelige medlemmer i de kommende par år vil stå frem og byde ind på de spændende muligheder for indflydelse i forbundet.

Jeg lover jer, at det er tiden værd.

Verne Pedersen

Forbunds næstformand og  
Formand for Socialpædagogernes  
Ligestillingsudvalg

# 1. Indledning

---

Socialpædagogerne vedtog på kongressen i 2004 en resolution om ligestilling, der bl.a. tog udgangspunkt i, at Socialpædagogerne skulle ”*skærpe indsatsen for ligestillingen mellem kønnene med henblik på at sikre en ligestillet og retfærdig fagbevægelse*”. Beslutningen var en følge af LO- kongressens beslutning om, at man i kongresperioden 2003–2007 skulle arbejde med ligestilling, herunder bl.a. udarbejde et årligt ligestillingsregnskab.

Indtil 2006 stod det tidligere LO årligt for indsamlingen af ligestillingsrelevante data fra 18 forskellige LO-forbund, herunder Socialpædagogerne, og den efterfølgende publicering af det fælles ligestillingsregnskab. Disse data dokumenterede bevægelserne i kønsrepræsentationen og fagbevægelsens vidensopbygning på ligestillingsområdet. Efter 2006 og frem har det været op til de enkelte forbund selv at beslutte, om der skal udarbejdes og publiceres ligestillingsrelevante oplysninger.

På baggrund heraf vedtog Socialpædagogernes hovedbestyrelsen at der fortsat skulle udarbejdes ligestillingsregnskaber, dog kun hvert andet år (i lige år).

Ligestillingsregnskabet for 2022 skal ses i forlængelse af de forrige ligestillingsregnskaber og har til hensigt at fungere som et styringsinstrument, der gør det muligt at følge udviklingen i den ligestillingspolitiske og organisatoriske ligestillingsindsats i Socialpædagogerne. Regnskabet inkluderer i nogle tilfælde data helt tilbage fra 2004, således at det er muligt at følge den kønsrepræsentative udvikling indenfor en række områder. Siden 2018 indgår de faglige sekretærer også i ligestillingsregnskabet.

Fra 2014 til 2018 har data om medlemmer, der arbejder som mellemledere og ledere, indgået i Ligestillingsregnskabet. Denne gruppe adskiller sig fra resten af Ligestillingsregnskabet, der ellers kun ser på data for politisk valgte og tillidsvalgte i Socialpædagogerne. I 2020 besluttede Ligestillingsudvalget, at mellemledere og ledere fra fremadrettet ikke længere bør indgå i Socialpædagogernes interne Ligestillingsregnskab.

Ligestillingsregnskabet afsluttes med en kort opsummering af Socialpædagogernes aktuelle ligestillingspolitiske fokusområder og initiativer.



## 2. Datamaterialet

Socialpædagerne har vedtaget en målsætning om, ”at den kønsmæssige sammensætning af tillidsvalgte, skal afspejle medlemmernes kønsmæssige sammensætning”. På baggrund heraf er lige repræsentation i forbindelse med ligestillingsregnskabet defineret som kønsrepræsentationen set i forhold til køns-sammensætningen blandt medlemmerne, således at kvindeandelen i de undersøgte grupper er opgjort i procent af det samlede antal.

Der er derfor inkluderet en rød bjælke i figurerne, der indikerer lige kønsrepræsentation i forhold til den samlede medlemsskare anno 2022. I Socialpædagerne udgør kvinderne fortsat 76 procent af medlemmerne, og for at opnå lige repræsentation skal 76 procent af medlemmerne i styrende organer og udvalg således være kvinder.

Datamaterialerne for 2004 og 2006 stammer fra LO's ligestillingsregnskaber, mens datamaterialerne for 2008 og frem stammer fra forbundets egne udtræk. I 2008 og 2010 er disse trukket i september måned, mens de i 2012 er trukket i april og maj måned. I 2014 er alle oplysninger, på nær de der vedrører de kongresdelegerede, trukket i maj, mens de to resterende kategorier er trukket i august. I 2016 er alle tal trukket i juni, i 2018 er alle tal trukket i marts, i 2020 er alle tal trukket i januar og her med det seneste ligestillingsregnskab er tallene trukket i april 2022.

### 3. Kortlægning af kønsrepræsentation

---

I det følgende er kønsrepræsentationen blevet undersøgt for de politisk valgte i Socialpædagogernes Landsforbund.

Opsummerende viser udviklingen fra 2020 til 2022, at der på nogle områder er fremgang, blandt andet i sammensætningen i hovedbestyrelsen, hvor andelen af kvinder er gået fra 52 pct. i 2020 til 55 pct. i 2022.

Blandt de kongresdelegerede har der været en beskeden fremgang, idet andelen af kvindelige delegerede er gået fra 64 pct. til 65 pct. i perioden. Også blandt FTR og AMR er der fremgang at spore.

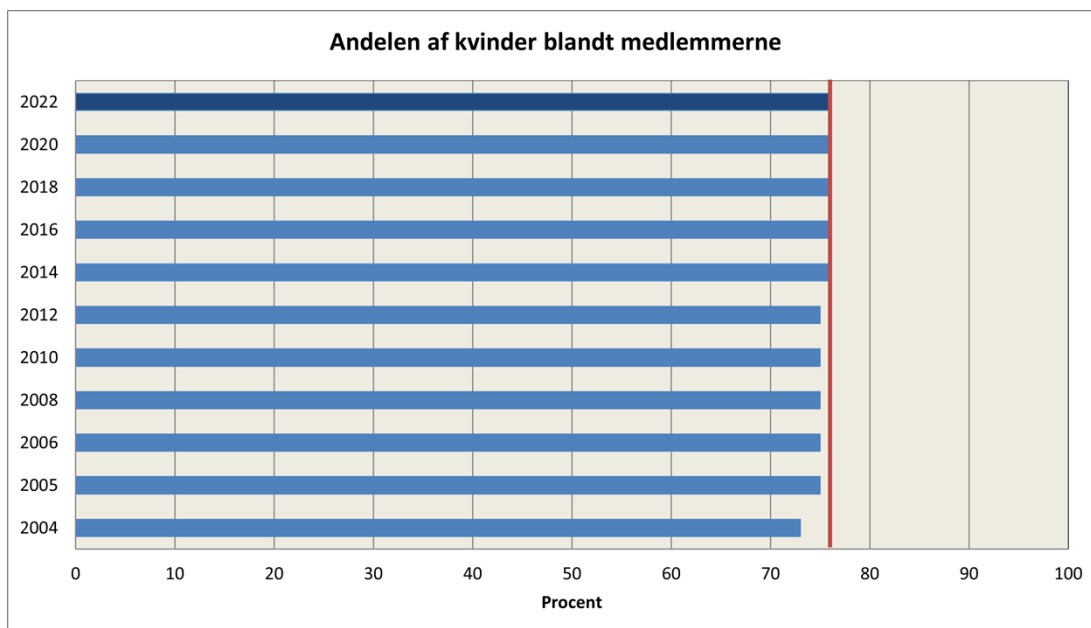
Modsat er der, under et, en tilbagegang i kønsrepræsentationen i forbundets udvalg, hvor den positive udvikling i 2020 nu er rullet tilbage og mere ligner situationen i 2018. I den forgangne periode er andelen af kvinder i udvalgene faldet til under halvdelen, fra 51 pct. i 2020 til 46 pct. i 2022 – dog med store udsving i de enkelte udvalg, hvor Ligestillingsudvalget og Arbejdspladsudvalget er højdespringere med henholdsvis 71 pct. og 67 pct. kvinder

Kønsfordelingen i forretningsudvalg og blandt kredsformændene er den samme som i 2020 med ligelig kønsfordeling i begge grupper.

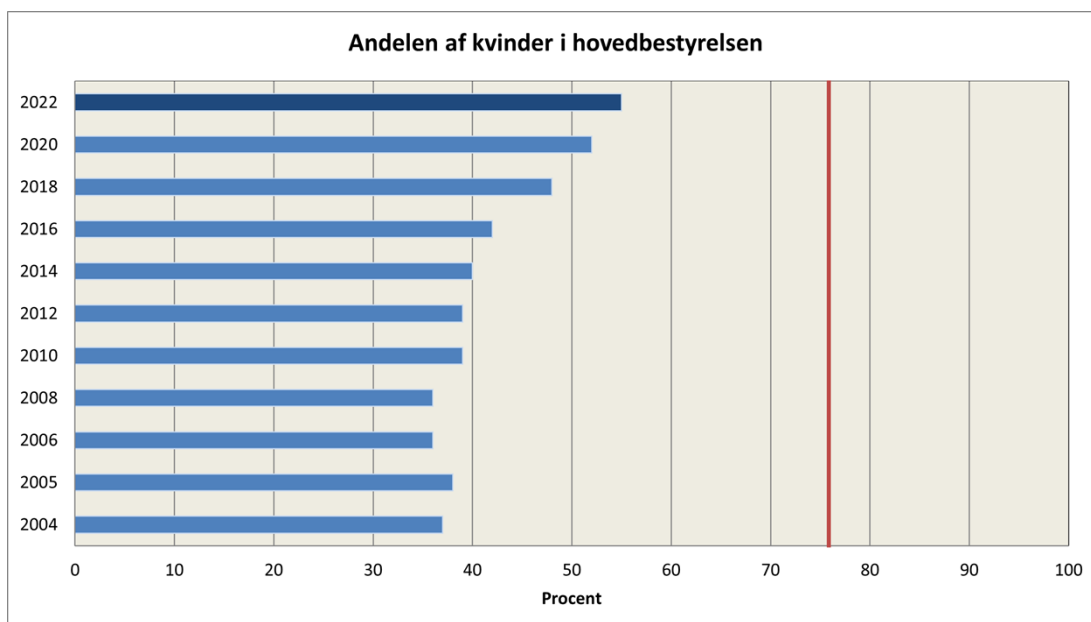
Der er således stadig et godt stykke vej til realiseringen af ambitionen om, at køns-sammensætningen i de forskellige tillidshverv og udvalg skal afspejle kønsrepræsentationen blandt medlemmerne generelt.

På de følgende sider er kortlægningen gennemgået i detaljer.



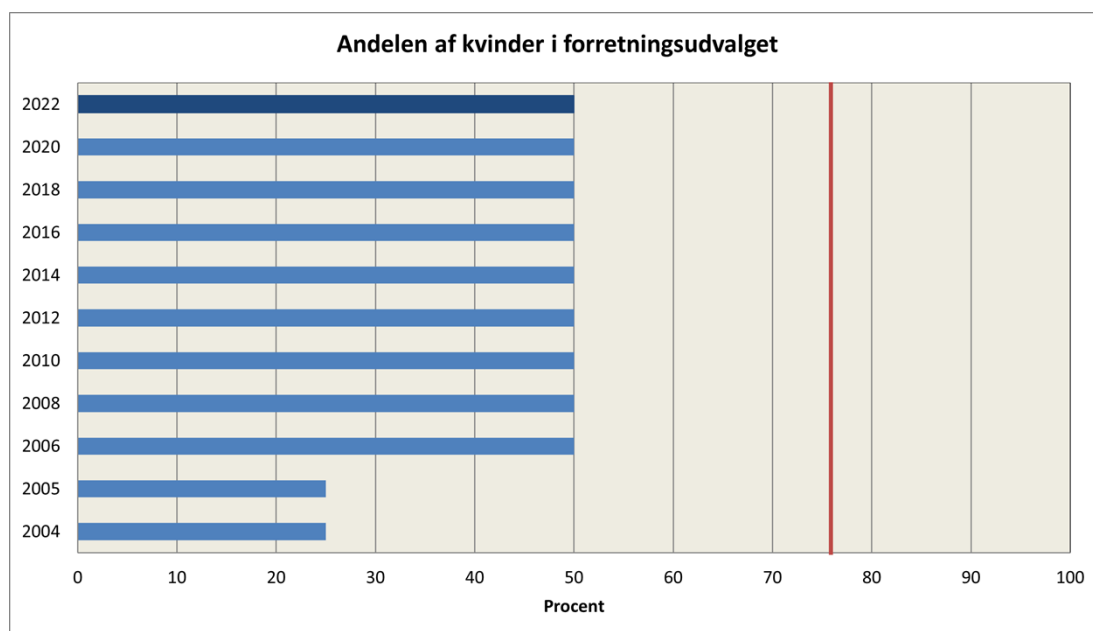
*Figur 1. Medlemmernes kønssammensætning*

Figur 1 viser andelen af kvinder blandt samtlige medlemmer fra 2004 til 2020. Andelen af kvinder er den samme fra 2016 og frem: 76 procent af forbundets medlemmer.

*Figur 2. Hovedbestyrelsens kønssammensætning*

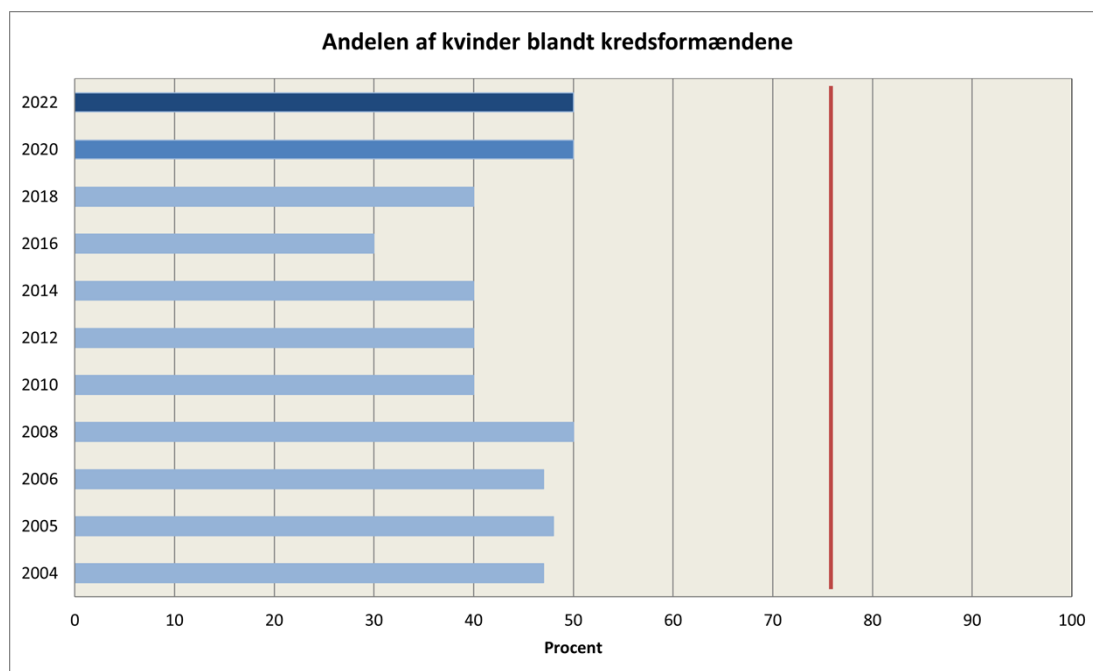
Figur 2 viser andelen af kvinder blandt hovedbestyrelsens medlemmer fra 2004 til 2022. I hele perioden har andelen af kvinder varieret mellem et lavpunkt på 36 procent og så det hidtil højeste punkt i 2022 på 55 procent.

Figur 3. Forretningsudvalgets kønssammensætning



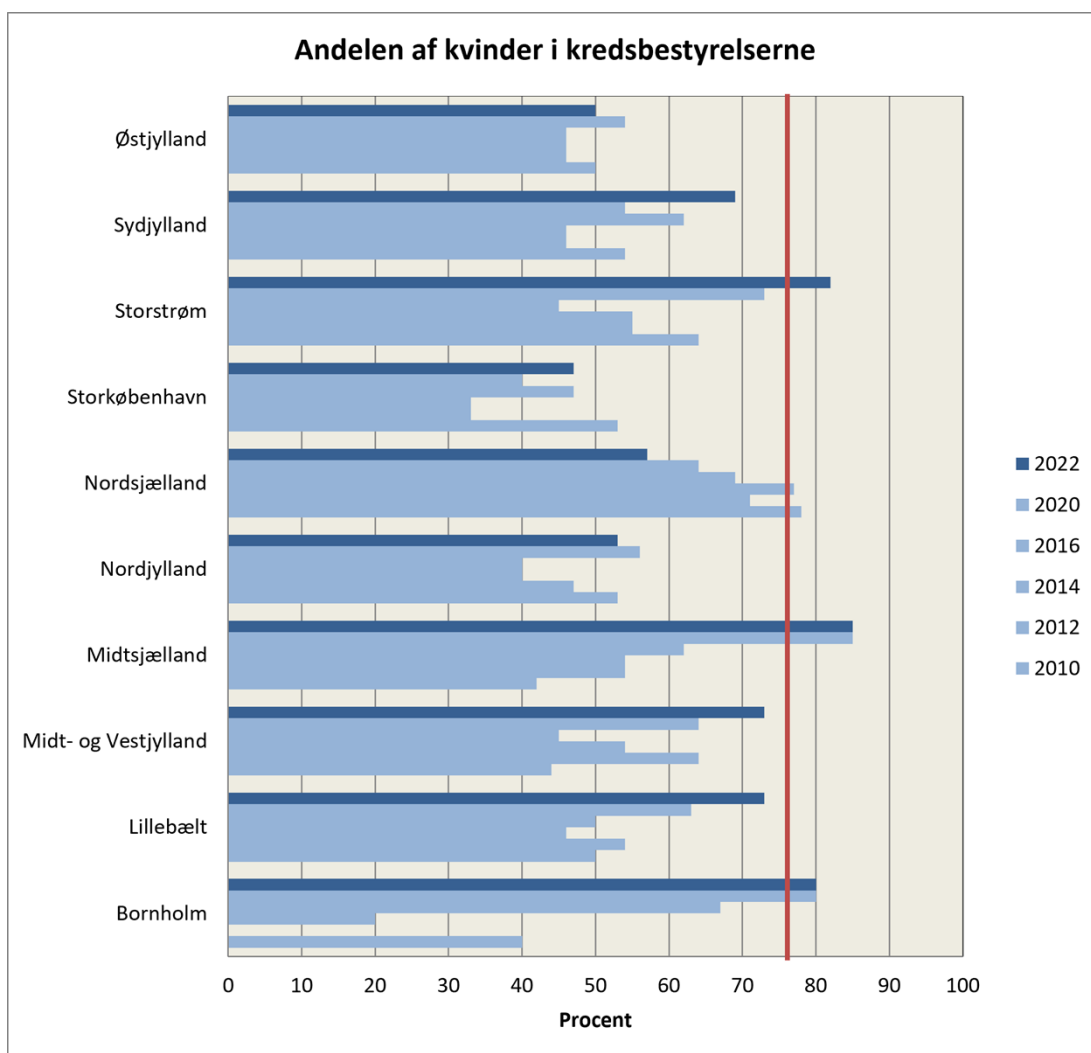
Figur 3 viser andelen af kvinder blandt Forretningsudvalgets medlemmer fra 2004 til 2022. Kønsfordelingen i Forretningsudvalget er 50 procent hvilket svarer til 2 mænd og 2 kvinder. Kønsfordelingen i Forretningsudvalget har ikke ændret sig siden 2006.

Figur 4. Kredsformændenes kønssammensætning



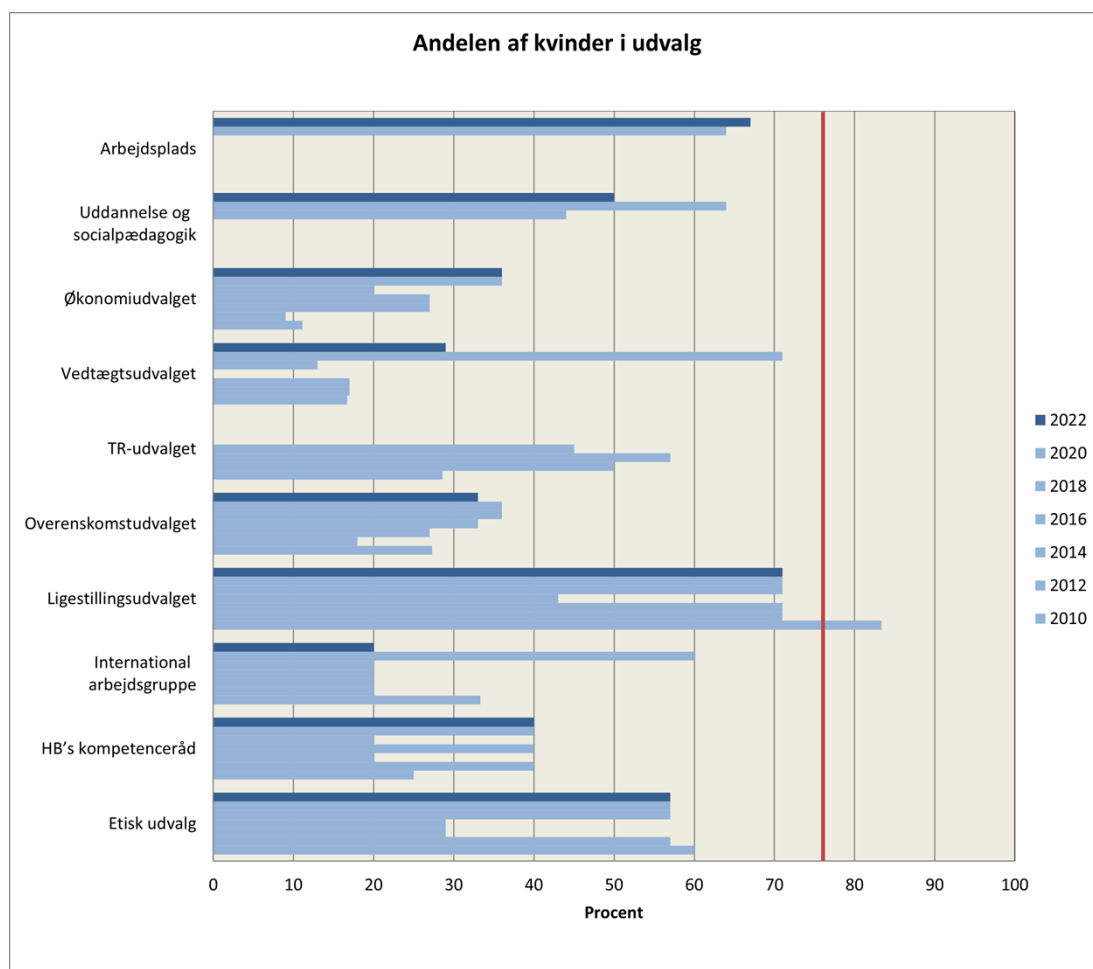
Figur 4 viser andelen af kvinder blandt kredsformændene i perioden 2004 til 2022. Siden 2007 har der været 10 kredsformænd. I den forgangne periode siden 2020 har der ikke været ændringer.

Figur 5. Kredsbestyrelsernes kønssammensætning



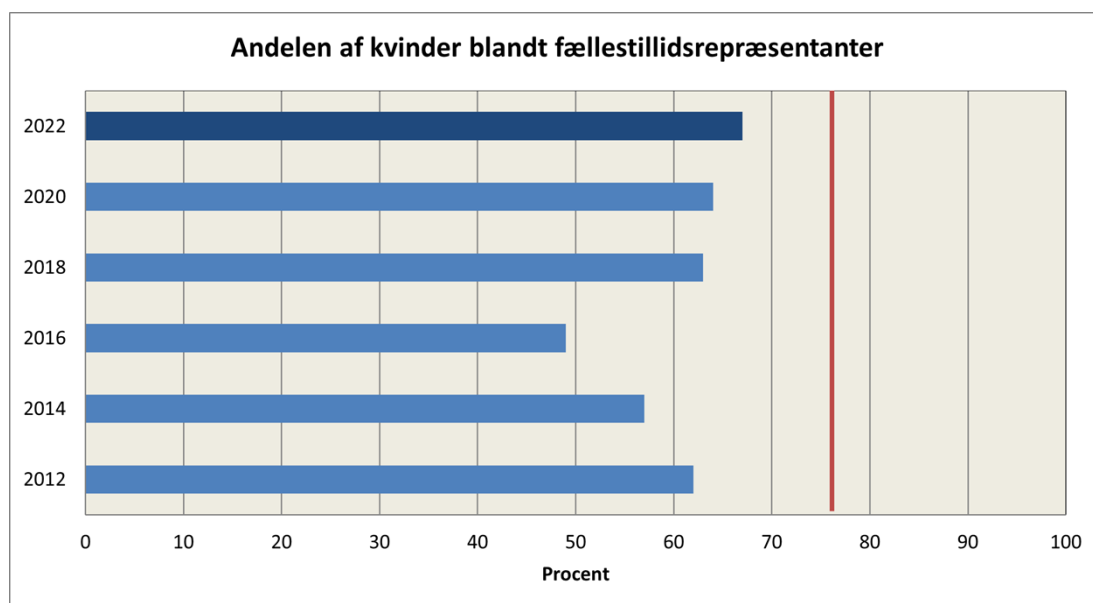
Figur 5 viser andelen af kvinder i kredsens bestyrelser fra 2010 til 2022. I fem af kredsene er andelen af kvinder steget siden 2020. Og i alt tre kredse har nu en højere andel af kvinder end målsætningen om 76 pct. Det er en kreds mere end sammenlignet med 2020.

Figur 6. Udvalgenes kønssammensætning

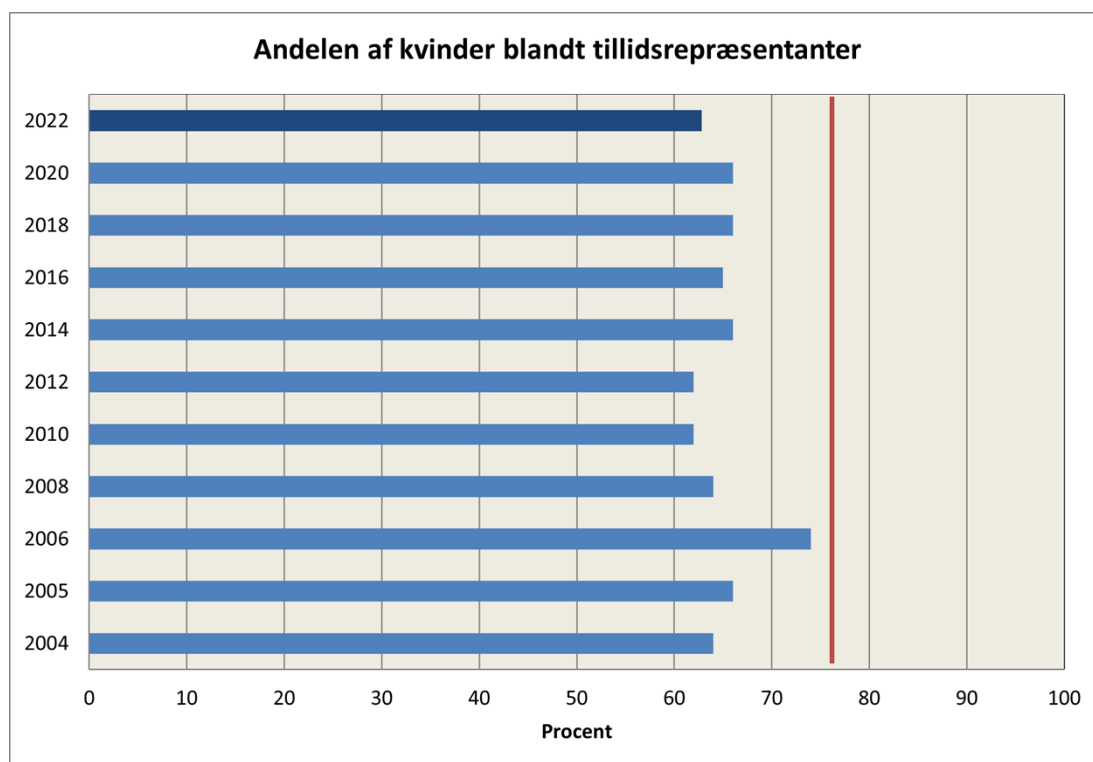


Figur 6 viser andelen af kvinder i udvalg fra 2010 til 2022. I blot ét udvalg er andelen af kvinder steget, mens andelen af kvinder er faldet i tre udvalg siden 2020. I tre udvalg har andelen af kvinder ikke ændret sig siden 2020. I ét udvalg er andelen af kvinder gået tilbage.

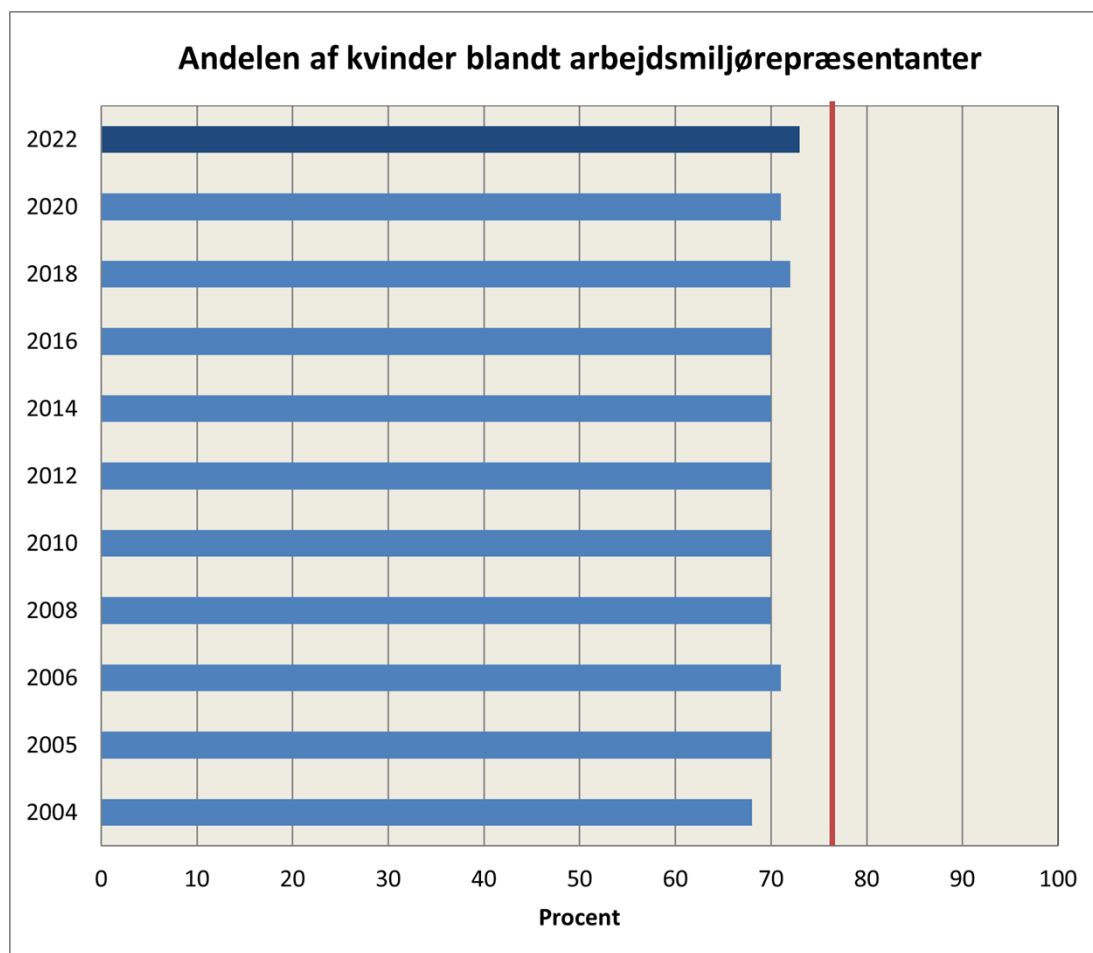
Generelt, for udvalgene under ét, har der været en iøjnefaldende tilbagegang i forhold til ambitionsniveauet, idet andelen af kvinder er faldet fra 51 procent i 2020 til 46 procent i 2022.

*Figur 7. Fællestillidsrepræsentanters kønssammensætning*

Figur 7 viser andelen af kvinder blandt fællestillidsrepræsentanter fra 2012 til 2022. Der har fra 2020 til 2022 været en mærkbar fremgang på 3 procentpoint.

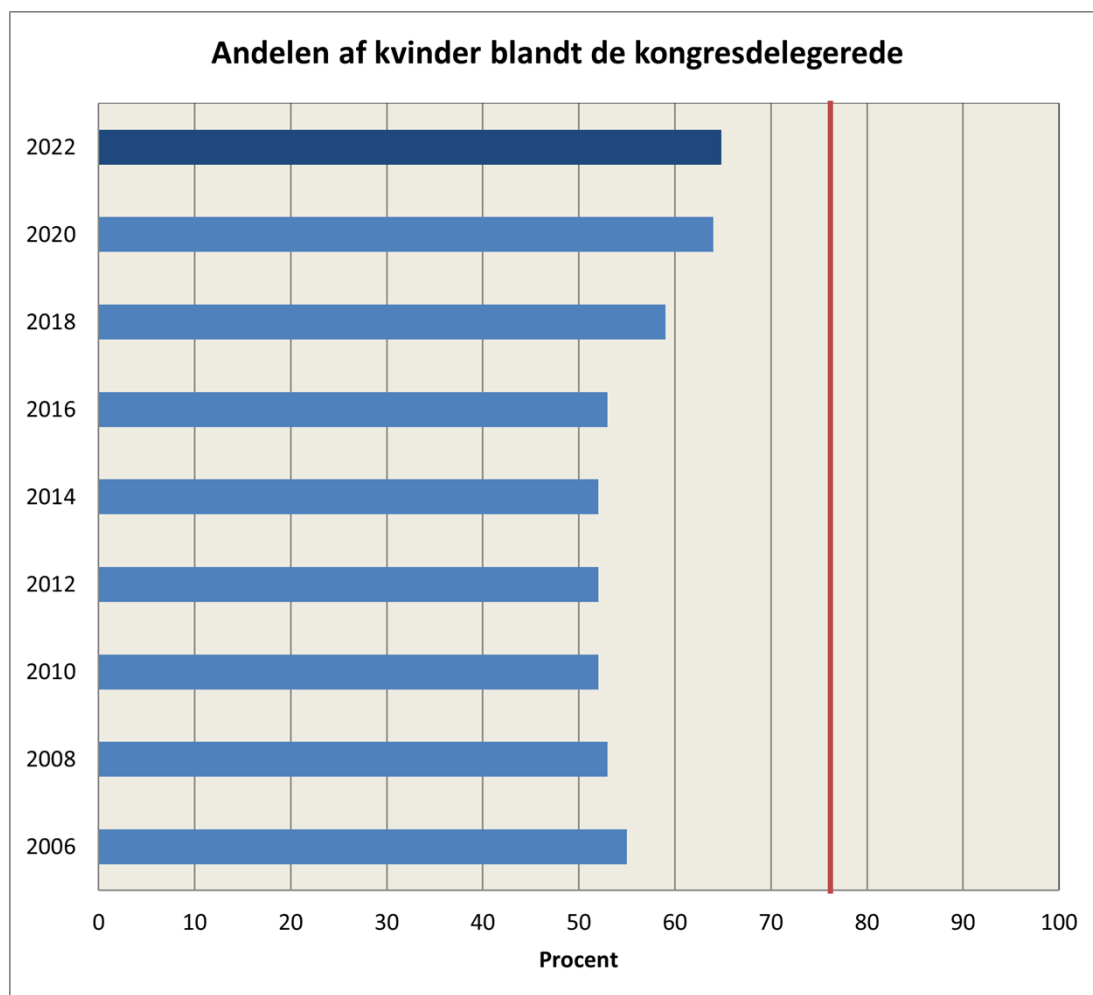
*Figur 8. Tillidsrepræsentanters kønssammensætning*

Figur 8 viser andelen af kvinder blandt tillidsrepræsentanter fra 2004 til 2022, hvor der desværre har en tilbagegang på 3 procentpoint siden 2020.

*Figur 9. Arbejdsmiljørepræsentanternes kønssammensætning*

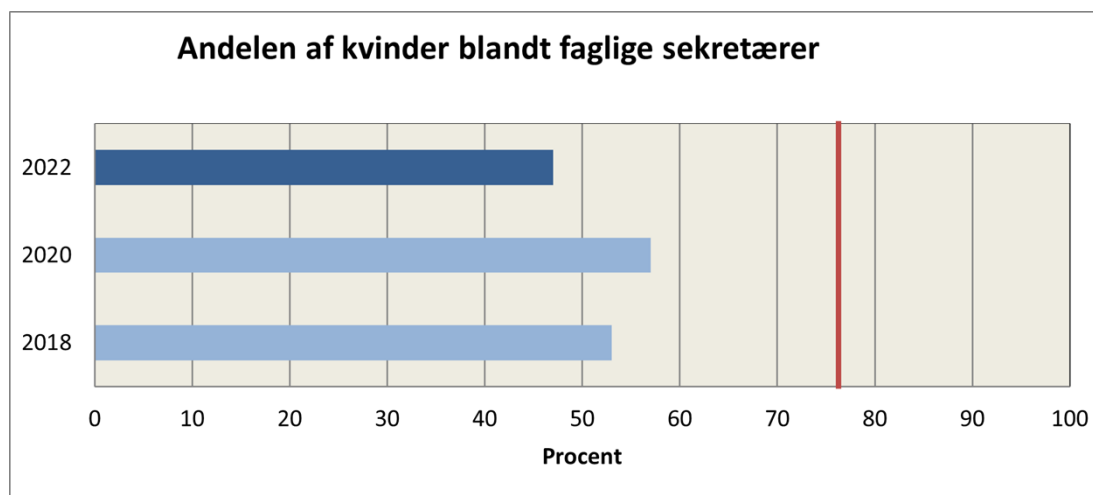
Figur 9 viser andelen af kvinder blandt arbejdsmiljørepræsentanter fra 2004 til 2022. Andelen af kvinder har siden 2005 lagt stabilt omkring 70-72 procent, dog med en lille stigning til 73 procent i 2022.

Figur 10. Kongresdelegeredes kønssammensætning



Figur 10 viser andelen af kvinder blandt de kongresdelegerede fra 2006 til 2022. Andelen af kvinder blandt de kongresdelegerede er steget siden 2016, dog med en mere beskedne stigning fra 2020 til 2022 på 1 procentpoint, der bringer antallet af kvindelige kongresdelegerede op på det højeste niveau med i alt 65 procent.

Figur 11. Faglige sekretærers kønssammensætning



Figur 11 viser andelen af kvinder blandt de faglige sekretærer. Der er sket en markant tilbagegang i andelen fra 57 pct. i 2018 til 47 pct. i 2022. Det bemærkes dog, at ændringen er sket i mindre population. Der er ikke lavet opgørelser for årene før 2018.



## 4. Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne

På kongressen i 2004 blev der vedtaget en resolution om ligestilling, der siden har dannet grundlaget for forbundets ligestillingsarbejde. Hovedpunkterne i denne resolution er som følger:

- At medvirke til at skærpe indsatsen for ligestilling mellem kønnene med henblik på at sikre en ligestillet og retfærdig fagbevægelse.
- Målsætningerne er, at den kønsmæssige sammensætning af tillidsvalgte, skal afspejle medlemmernes kønsmæssige sammensætning.
- Socialpædagogerne skal gennem sine faglige aktiviteter fremme ligestillingen på forbundets arbejdspladser, så der vedblivende arbejdes for at nedbryde uligeløn og øvrige barrierer for ligebehandling af mænd og kvinder.
- Midlet og strategien hertil er mainstreaming, hvorefter køn skal indtænkes i alle beslutninger og aktiviteter med henblik på at imødegå utilsigtede kønsskæve resultater.

Hovedbestyrelsen nedsatte i forlængelse heraf en ligestillingsgruppe. Den 12. september 2017 vedtog hovedbestyrelsen et nyt kommissorium der organisatorisk harmoniserede ligestillingsgruppen med øvrige udvalg. Herefter benævnes ligestillingsgruppen derfor som Ligestillingsudvalg og det er ikke længere givet at det er forbundsformanden der er formand for udvalget.

Udvalget består i dag af 1 formand fra forretningsudvalget samt 6 medlemmer som er valgt af hovedbestyrelsen blandt kredsens valgte til hovedbestyrelsen og kredsbestyrelser. På hovedbestyrelsesmøde den 17. december 2020 blev følgende valgt til Ligestillingsudvalget.

Formand	Verne Pedersen	Forretningsudvalget
Medlem	Kathja Ryom	Kreds Nordjylland
Medlem	Sara Ellesøe Hansen	Kreds Østjylland
Medlem	Poul Flack-Jensen	Kreds Sydjylland
Medlem	Lotte Kirk Hansen	Kreds Lillebælt
Medlem	Karsten Stegmann	Kreds Midtsjælland
Medlem	Lea Dietrichsen	Kreds Storkøbenhavn

For alle udvalgene gælder det, at der er valg til udvalget på det 1. hovedbestyrelsesmøde efter ordinær kongres i lige år. Der gennemføres igen valg på hovedbestyrelsesmøde den 15. december 2022.

Hovedpunkterne i det nye kommissorium for ligestillingsudvalget, godkendt af hovedbestyrelsen den 12. september 2017, er som følgende:

### 1. Formål

Udvalget har til opgave at kvalificere forbundets arbejde, sikre videndeling på tværs af organisationen og understøtte forbundets arbejde og indsatser ift. ligestillings spørgsmål, i overensstemmelse med de politiske beslutninger, og forbundets vedtægter.

Udvalgets arbejdsområde er:

- Udarbejdelse og ajourføring af forbundets handleplan for ligestillingsindsatsen
- Følge op på aktuelle ligestillingspolitiske temaer, der er relevante for Socialpædagogerne medlemmer
- Udarbejdelse af et ligestillingsregnskab, som forelægges kongressen til orientering

Udvalget kan på eget initiativ igangsætte udvalgsdrøftelser indenfor udvalgets fokusområde.

Udvalget kan med afsæt i sin kvalificering af ligestillingsrelaterede spørgsmål komme med anbefalinger overfor hovedbestyrelsen.

### 2. Mødevirksomhed

Ligestillingsudvalget udarbejder en årlig mødeplan og aftaler samtidig en aktivitetsplan for året.

Udvalget mødes når det skønnes nødvendigt af hensyn til løsningen af udvalgets opgaver, og når hovedbestyrelsen fremsætter ønske om at få belyst et spørgsmål under udvalgets arbejdsområde.

Udvalget kan, hvis det har behov for det, nedsætte arbejdsgrupper til at behandle særlige spørgsmål under udvalgets område, og/eller iværksætte analysearbejder. Arbejdsgrupper nedsættes altid for en tidsbestemt periode.

Udvalgets møder indkaldes og ledes af udvalgsformanden. Udvalget modtager sekretariatsbistand fra forbundssekretariatet.

Der tages referat af møderne. Dagsordener og referater er tilgængelige i e-dagsordensystemet First Agenda.

Dagsordenen med tilhørende redegørelser og indstillinger udsendes fra forbundssekretariatet senest 8 dage før mødernes afholdelse. Mødernes varighed skal fremgå af dagsordenen. Sager til dagsordenen skal være forbundssekretariatet i hændesenest 14 dage før mødernes afholdelse. Der skal til de enkelte sager foreligge en skriftlig redegørelse og indstilling om beslutning.

Der udarbejdes et beslutningsreferat, der udsendes senest 10 dage efter mødets afholdelse. Referatet betragtes som godkendt, hvis forbundssekretariatet ikke har modtaget indsigelser 8 dage efter udsendelsen.

### **3. Funktionsperiode**

Udvalget nedsættes for en funktionsperiode på 2 år. På det første hovedbestyrelsesmøde efter afholdt ordinær kongres foretages der valg til udvalg, jf. hovedbestyrelsens forretningsorden.

### **4. Størrelse og sammensætning**

Ligestillingsudvalget består af 6 medlemmer og en udvalgsformand, som er et af forretningsudvalgets medlemmer. Forretningsudvalget har mulighed for at deltage med yderligere et medlem på udvalgmøderne. Vedkommende er dog ikke medlem af udvalget. PLS råder over 2 observatørposter.

Udvalgets medlemmer i øvrigt vælges af hovedbestyrelsen blandt kredsens valgte til hovedbestyrelsen og kredsbestyrelser på baggrund af skriftligt motiverede indstillinger fra Socialpædagogernes kredse.

Udtræder udvalgsmedlemmer undervejs, foretager hovedbestyrelsen suppleringsvalg i henhold til hovedbestyrelsens forretningsorden.

### **5. Nedlæggelse af Ligestillingsudvalget**

Ligestillingsudvalget kan nedlægges på baggrund af en hovedbestyrelsesbeslutning.

## 5. Handleplan for Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne

At ligestillingen fortsat udebliver skyldes blandt andet at de mandedominerede fag med ansvar for de tekniske områder historisk er blevet værdisat højere end de kvindedominerede fag med ansvar for mennesker - dette på trods af at de har uddannelser af tilsvarende længde. Denne værdisætning afspejler sig fortsat i den løn og de vilkår der tilbydes indenfor de kvindedominerede fag og det rammer både de kvinder og mænd der arbejder indenfor fagene.

Men heller ikke ved sammenligning indenfor fagene er der ligestilling. Kvinder og mænd mødes ofte af forskellige forventninger og muligheder både på deres arbejde og i deres eget hjem. Kvinder har f.eks. bedre barselsvilkår og arbejder oftere end mænd på deltid. Dette er medvirkende til at fastholde kvinder i rollen som den primære omsorgstager i hjemmet. Det afspejler sig i kvindernes pension og livsindkomst, som bliver markant lavere end deres mandlige kollegers pension og livsindkomst.

Fordi der er mange udfordringer, har ligestillingsudvalget valgt at fokusere på de problematikker der aktuelt udgør de største barrierer for ligestilling for vores medlemmer. Det drejer sig dels om ligelønsproblematikker og om mere generelle ligestillingsproblematikker.

### Lige løn for lige arbejde

Ligestillingsudvalget har fokus på "lige løn for lige arbejde". Socialpædagogerne har tidligere haft et ligelønssamarbejde i form af Ligelønsalliancen sammen med BUPL, Sundhedskartellet og FOA, hvor det lykkedes at få ligelønsproblematikken på dagsordenen. Det har medvirket til, at der både ved OK-18 og OK-21 blev afsat en ligelønspulje, som bl.a. Socialpædagogerne fik andel i. Efter sygeplejerskernes konflikt ved OK-21 blev der nedsat i Lønstrukturkomite, der bl.a. skal se på ligelønnen og herunder betydningen på lønnen af kønssammensætningen blandt de forskellige faggrupper. Arbejdet i Lønstrukturkomiteen er færdig i slutningen af 2022, og resultaterne skal bl.a. bruges i forbindelse med OK-24. Socialpædagogerne følger Lønstrukturkomiteen arbejde tæt.

### Lokale lønforhandlinger & bekæmpelse af det eksisterende løntabu

Ligestillingsudvalget har også fokus på manglende ligeløn mellem kvinder og mænd indenfor Socialpædagogernes eget fagområde. Der er tale om lønforskelle der opstår som følge af lokale lønforhandlinger. Socialpædagogerne arbejder for, at køn hverken direkte eller indirekte bliver afgørende i de lokale lønforhandlinger. Ligestillingsudvalget anbefaler derfor lønåbenhed og ønsker at understøtte kredsens arbejde med at skabe større åbenhed om både centrale og lokale lønpolitikker, og kriterier for løntillæg og forhåndsftaler. I den forbindelse udarbejder Ligestillingsudvalget hvert andet år et ligelønsregnskab som belyser de lokale lønforskelle.

### Deltidsproblematikken

Deltidsansættelser er særligt udbredte indenfor de kvindedominerede fag, herunder også indenfor Socialpædagogernes eget område hvor hele 40 procent arbejder på deltid. Her er kvinder overrepræsenterede idet dobbelt så mange kvinder som mænd arbejder på deltid. Næsten halvdelen heraf er ramt af ufrivillig deltid. Det kan være svært at få hverdagsbudgetterne til at hænge sammen med den deltidsstilling. Det går hårdt ud over kvinders pension og livsindkomst ligesom det medvirker til at fastholde kvinden som den primære omsorgsperson i hjemmet. Deltidsansættelser har derfor både negativ indflydelse på ligeløn og ligestilling i hjemmet. Men deltidsansættelser er også en udfordring i et bredere samfundsperspektiv hvor det er svært at rekruttere uddannede socialpædagoger hvilket har stor betydning for fagligheden og kvaliteten på de socialpædagogiske arbejdspladser. Mange er ikke opmærksomme på slagsiden af deltidsansættelser. Socialpædagogerne arbejder derfor aktivt for at flere får mulighed for at arbejde på fuld tid. Vi mener at fuld tid er en ret imens deltid alene er en mulighed.

### Øremærket forældreorlov til far

Kvinder har historisk haft meget bedre vilkår end mænd når det kommer til barsels- og forældreorlov. Dette har været medvirkende til at fastholde familien i de traditionelle kønsmønstre med kvinden som den primære omsorgsperson og manden som den primære indtægtsperson i hjemmet. Det går ud over ligestillingen på arbejdsmarkedet og i hjemmet for både mænd og kvinder.

EU vedtog i 2019 et direktiv som skulle hjælpe medlemslandene med at sikre bedre ligestilling ved at øremærke en del af forældreorloven til fædre hvilket Socialpædagogerne har støttet. Som følge af EU's barselsdirektiv har Folketinget i marts 2022 vedtaget en ny barselslov der i formelt ligestiller forældrenes orlovsrettigheder efter fødslen og samtidigt giver en høj grad af fleksibilitet og frihed til at tilrettelægge orloven, som det passer familierne bedst. Det er tale om et stort skridt for ligestillingen men selvom de formelle rammer er på plads, kan det være svært at bryde tidligere mønstre. Socialpædagogerne følger udviklingen og understøtter fortsat større ligestilling på arbejdsmarkedet og i hjemmet.

### Kønsrepræsentation

I bestræbelserne for at opnå et ligestillet forbund skal der fortsat fokuseres på at opnå en kønsmæssig repræsentation, hvorefter den kønsmæssige sammensætning af forbundets tillidsvalgte afspejler forbundets medlems sammensætning som aktuelt fortsat består af 76 procent kvinder og 24 procent mænd.

Selvom årets ligestillingsregnskab viser en fremgang af kvinder i det faglige arbejde er kvinder fortsat underrepræsenterede set i forhold til kvinders medlemssandel, hvilket viser at der fortsat er brug for fokus på kvinder i faglige arbejder. Til brug for dette arbejde skal forbundet derfor fortsat udarbejde et internt ligestillingsregnskab i lige år, som giver et billede af, hvordan den aktuelle kønssammensætning er og hvordan udviklingen ser ud.