



Resultater for ligestillingsredegørelser 2009.

Hovedrapport

Ligestillingsafdelingen

8. april 2010

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
2. Sammenfatning af hovedresultater	6
3. Ligestilling i kommuner og regioner	20
4. Ligestilling i staten	41
Bilag A. Metode og datamæssige forhold ..	76
Bilag B. Fordelingsnøgle for kommuner og regioner	78
Bilag C. Fordelingsnøgle for statslige organisationer	83

Copyright © Deloitte. All rights reserved.

Denne rapport er alene udarbejdet til Deloitte's opdragsgiver, Ligestillingsafdelingen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, ud fra det givne opdrag. Deloitte påtager sig intet ansvar for andres anvendelse af rapporten.

Kontakt

Spørgsmål til denne rapport's indhold kan stiles til:

- Mads Rieper, partner, tlf. 36 10 24 74
- Ulrik Bro Müller, manager, tlf. 36 10 24 86

Om Deloitte

Deloitte er Danmarks største revisions- og rådgivningsfirma, og vores godt 2.300 medarbejdere hører til de dygtigste i branchen. Vi servicerer vores kunder på 17 kontorer i Danmark. Vi tilbyder en bred vifte af ydelser og kombinerer konsulentrollen med kompetencer inden for revision, skat og finansiering. Det giver vores kunder en unik mulighed for at få integrerede løsninger, som er skræddersyet til de enkelte opgaver.

Deloitte fokuserer på udvikling og effektivisering af kundernes organisation, kerneprocesser, økonomistyring og it for at bidrage til realisering af kundernes strategiske målsætninger.

Vi kender den offentlige sektor til bunds og kombinerer vores faglige kompetencer med evnen til at lede, styre og gennemføre projekter i et politisk miljø. Det kan være som rådgivere eller som ansvarlige for processer fra idéstadiet til implementering.

Deloitte Touche Tohmatsu

Deloitte er en del af den globale organisation Deloitte Touche Tohmatsu med 165.000 medarbejdere på verdensplan.

Deloitte Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

Tlf. 36 10 20 30

Fax 36 10 20 40

www.deloitte.dk

Besøgsadresse

Weidekampsgade 6

2300 København S

1. Indledning

Denne rapport indeholder resultaterne fra kommuner, regioner og statslige organisationers ligestillingsredegørelser. I det følgende beskrives rapportens formål, baggrund og opbygning.

1.1. Rapportens formål og baggrund

"§ 5. Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om ligestilling [...]"

Kommunalbestyrelsen og regionsrådet skal over for kommunens og regionens beboere mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte [...]"

Ligestillingsloven (LBK nr. 1095 af 19/09 2007)

Formålet med de statslige, regionale og kommunale ligestillingsredegørelser er at gøre den offentlige sektors ligestillingsindsats synlig for borgerne og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med at fremme ligestilling blandt kvinder og mænd.

Ifølge ligestillingsloven skal alle ministerier samt statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte udarbejde en redegørelse om ligestilling i ulige år. Tilsvarende skal kommuner og regioner udarbejde en ligestillingsredegørelse. Ligestillingsredegørelserne omhandler udelukkende initiativer og aktiviteter for ligestilling af kvinder og mænd. Andre tiltag til fremme af ligestilling mellem eksempelvis aldersgrupper, etnicitet, seksualitet mv. er ikke omfattet.

Hovedrapporten er udarbejdet på baggrund af ligestillingsredegørelserne og præsenterer de indberettede data fra statslige organisationer, regioner og kommuner. Minister for ligestilling har stillet et indberetningsskema til rådighed, som det har været muligt for respondenterne at anvende. Indberetningsformen er nærmere beskrevet i kapitel 3 og 4.

Rapporten giver et overblik over det arbejde med ligestilling i den offentlige sektor, som respondenterne har indberettet om. Initiativer til fremme af ligestilling, som respondenterne har iværksat, men ikke indberettet om, fremgår således ikke. Resultaterne af de enkelte kommuners, regioners og statslige organisationers ligestillingsarbejde fremgår af hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk, hvor resultatet af en benchmark mellem henholdsvis kommunerne, regionerne og de statslige organisationer er vist. På hjemmesiden beskrives desuden den metode, der er anvendt til benchmarken.

1.2. Læsevejledning

Rapporten består, ud over indledningen, af fire kapitler:

- Kapitel 2 indeholder sammenfatning af resultaterne fra kommuner, regioner og statslige organisationers arbejde med ligestilling.
- Kapitel 3 indeholder en præsentation af samtlige indberettede resultater fra ligestillingsredegørelserne fra kommuner og regioner.
- Kapitel 4 indeholder en præsentation af samtlige indberettede resultater fra ligestillingsredegørelserne fra statslige organisationer.

Beskrivelse af bilagsmateriale

I vedlagte bilagsmateriale er fremgangsmåden for indsamling af redegørelserne, metodiske overvejelser i forbindelse med aggregering af resultaterne til samlet niveau samt datamæssige usikkerheder beskrevet. Herudover indeholder bilagsmaterialet fordelingsnøgler over stillingskategorier for kommuner, regioner og statslige organisationer.

2. Sammenfatning af hovedresultater

Sammenfatningen indeholder de vigtigste resultater for kommuner, regioner og statslige organisationers arbejde med ligestilling, de har indberettet om i deres ligestillingsredegørelser 2009.

2.1. Ligestilling i kommuner og regioner

Ifølge ligestillingslovens § 5a skal kommuner og regioner i ulige år udarbejde en ligestillingsredegørelse, så borgerne kan få indblik i ligestillingssituationen i kommunen eller regionen, og de indsatser eller aktiviteter, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet har igangsat for at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Ligestillingsredegørelserne er som udgangspunkt udarbejdet på baggrund af et indberetningsskema, som ministeren for ligestilling har stillet til rådighed. Indberetningsskemaet tager højde for lovgivningens krav om hvilke forhold, der skal beskrives i redegørelserne. I 2009 har det drejet sig om følgende temaer:

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
4. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

Ligestillingspolitik på serviceområder

Temaet vedrørende ligestillingspolitik på serviceområder omhandler kommunernes og regionernes arbejde i forhold til de serviceområder, de har ansvaret for. Det gælder for eksempel beskæftigelse, folkeskole og sundhed.

Kommuner og regioner har under dette tema blandt andet indberettet om, hvorvidt de arbejder med en ligestillingspolitik. Med en ligestillingspolitik forstås en formuleret politik, hvor kommunen eller regionens overordnede ligestillingspolitik indgår. Ligestillingspolitiske målsætninger er konkrete målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på de enkelte serviceområder.

Tabel 2.1.1 På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	58	59 pct.	3	60 pct.
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	21	21 pct.	1	20 pct.
Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	17	17 pct.	0	-
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	7	7 pct.	1	20 pct.
Ikke svaret	6	6 pct.	0	-

Note: Det har været muligt at indberette om flere muligheder.

Som det fremgår af tabel 2.1.1 er der 59 pct. af kommunerne, som har indberettet, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne. Samtidig har 21 pct. af kommunerne formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder. Dette er en fremgang i forhold til indberetningen i 2007, hvor 6 pct. af kommunerne havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder.

En enkelt region har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder, og en region har en ligestillingspolitik eller ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse. 3 af 5 regioner arbejder ikke med ligestillingspolitik i forhold til serviceområderne.

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Ligestillingspolitik på personaleområdet handler om, hvordan kommunerne og regionerne arbejder med ligestilling for deres egne ansatte.

Af tabel 2.1.2 nedenfor fremgår kommunernes og regionernes indberetninger vedrørende ligestillingspolitik på personaleområdet.

Tabel 2.1.2 På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi har formuleret målsætninger som en del af personalepolitikken	49	49 pct.	1	20 pct.
Vi har en særskilt politik på personaleområdet	28	28 pct.	2	40 pct.
Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	23	23 pct.	1	20 pct.
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	17	17 pct.	3	60 pct.
Ikke svaret	2	2 pct.	0	-

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Der er 49 pct. af kommunerne, der har formuleret målsætninger om ligestilling som en del af personalepolitikken. Dette er en fremgang i forhold til 2007, hvor 34 pct. af kommunerne havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger. Der er 28 pct. af kommunerne, som har formuleret en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, også dette er en fremgang i forhold til 2007, hvor 21 pct. havde en særskilt politik på personaleområdet.

I alt 74 kommuner, svarende til 76 pct., har indberettet, at de arbejder med ligestillingspolitik på personaleområdet på en eller anden måde.

Blandt regionerne er 60 pct. i gang med at udarbejde ligestillingspolitiske målsætninger eller en ligestillingspolitik for personaleområdet og 40 pct. har en særskilt politik på personaleområdet. I alt har 80 pct. af regionerne indberettet, at de arbejder med ligestilling på personaleområdet. Samme andel arbejdede med ligestillingspolitik på personaleområdet i 2007.

Ledere i kommuner og regioner

Kommunernes og regionernes indberetning af kønsfordelingen på tre ledelsesniveauer er med til at afdække ligestillingssituationen med blandt chefer og ledere. Som det ses af tabel 2.1.3, der indeholder fordelingen af kvinder og mænd på ledelseskategorier i kommunerne, er der en tydelig overvægt af mandlige chefer på topchefniveauet (niveau 1). Således er 77 pct. af topcheferne mænd. Omvendt er der en overvægt af kvinder på laveste ledelsesniveau (niveau 3), hvor 65 pct. af lederne er kvinder.

Tabel 2.1.3 Fordelingen af kvinder og mænd ansat i følgende ledelseskategorier i kommunerne

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	120	23 pct.	404	77 pct.
Niveau 2 Chefer	1.314	45 pct.	1.613	55 pct.
Niveau 3 Øvrige ledere	13.032	65 pct.	7.043	35 pct.
Alle ansatte i kommunerne	388.946	77 pct.	117.830	23 pct.

Note: Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 96 kommuner.

Der er en lille fremgang på to procentpoint i forhold 2007 på niveau 2, da 43 pct. af cheferne i 2007 var kvinder.

Fordelingen af kvinder og mænd på de tre ledelsesniveauer i regionerne ligner fordelingen i kommunerne. Der er således en overvægt af mandlige topchefer (77 pct.), jævnfør tabel 2.1.4 nedenfor. Også for regionerne er der en lille fremgang på niveau 2, da 41 pct. af cheferne i 2007 var kvinder.

Tabel 2.1.4 Fordelingen af kvinder og mænd ansat i følgende ledelseskategorier i regionerne

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	13	19 pct.	56	81 pct.
Niveau 2 Chefer	219	45 pct.	272	55 pct.
Niveau 3 Øvrige ledere	2.584	67 pct.	1.281	33 pct.
Alle ansatte i regionerne	102.175	81 pct.	24.744	19 pct.

Note: Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra alle fem regioner

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Offentlige myndigheder skal ifølge ligestillingslovens § 4 indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af kommunens eller regionens aktiviteter. Temaet om kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering belyser således, hvordan ligestilling er integreret i den daglige opgavevaretagelse.

Størstedelen af kommunerne, svarende til 75 pct., har ikke en samlet strategi, procedure eller plan for deres arbejde med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering. Det samme gælder for alle regionerne, som

det fremgår af tabel 2.1.5 nedenfor. I alt 22 pct. af kommunerne har indberettet, at de har en samlet strategi eller har en under udarbejdelse. Det er en fremgang på 9 procentpoint i forhold til 2007.

Tabel 2.1.5 Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	73	75 pct.	5	100 pct.
Kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	13	13 pct.	-	-
Strategi, procedure eller plan er under udarbejdelse	9	9 pct.	-	-
Ikke svaret	3	3 pct.	0	-

Kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering betyder, at kommunen eller regionen indarbejder køn og ligestilling i den daglige planlægning og forvaltning. Målet med ligestillingsvurderinger er at fremme ligestilling og øge kvaliteten i en offentlig sektor ved at være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet med sine brugere og målgrupper.

Kommunernes og regionernes indberetninger vedrørende ligestillingsvurdering af indstillinger henholdsvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet fremgår af tabel 2.1.6. Der er 10 pct. af kommunerne, som ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelserne, mens ingen regioner ligestillingsvurderer indstillinger til regionsrådene.

Tabel 2.1.6 Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, indstillinger ligestillingsvurderes ikke	79	81 pct.	4	80 pct.
Ja, indstillinger til ligestillingsvurderes	10	10 pct.	0	-
Ikke svaret	9	9 pct.	1	20 pct.

For at kunne varetage opgaven med at kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere er det vigtigt, at de ansatte har kompetencerne hertil. I enkelte kommuner (7 pct.) er der, som det fremgår af tabel 2.1.7, iværksat initiativer, som har til formål at opbygge disse kompetencer.

Initiativerne kan være afholdelse af særlige uddannelsesdage, møder om emnet eller videndeling via intranettet.

I forhold til 2007 er der en fremgang i forhold til andelen af kommuner, som har iværksat initiativer. I alt 2 pct. af kommunerne havde i 2007 iværksat initiativer.

Tabel 2.1.7 Har kommunen/regionen igangsat initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	88	90 pct.	5	100 pct.
Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	7	7 pct.	-	-
Ikke svaret	3	3 pct.	0	-

Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

Kommuner og regioner er ifølge ligestillingsloven forpligtet til i ligestillingsredegørelsen at indberette kønssammensætningen af råd, nævn og udvalg. For at fremme ligestilling skal myndigheder eller organisationer foreslå både kvinder og mænd som medlemmer af råd, nævn og udvalg.

Af tabel 2.1.8 fremgår det antal råd, nævn og udvalg, der er nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10 a.

I de nedsatte 1.150 råd, nævn og udvalg i kommunerne er 70 pct. af medlemmerne mænd, mens 30 pct. af medlemmerne kvinder. I regionerne er der en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd, idet 44 pct. af medlemmerne er kvinder og 56 pct. mænd.

Tabel 2.1.8 Råd, nævn og udvalg, der er nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Antal råd, nævn og udvalg nedsat efter § 10a, stk. 1	1.150	-	52	-
Heraf kvindelige medlemmer	1.913	30 pct.	230	44 pct.
Heraf mandlige medlemmer	4.564	70 pct.	291	56 pct.

Note: Der er indberettet om op til 80 nedsatte råd, nævn og udvalg pr. kommune i perioden. Tilsvarende er der indberettet om op til 20 nedsatte råd, nævn og udvalg pr. region i perioden.

For regionerne er der en fremgang på 16 procentpoint i forhold til 2007, da 28 pct. af medlemmerne i 2007 var kvinder.

Samlet billede af ligestillingsindsatsen

Nedenstående tabel 2.1.9 opsummerer samlet ligestillingsindsatsen i kommunerne og regionerne baseret på indberetningerne vedrørende ligestillingspolitik på serviceområder, personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet samt kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

Tabel 2.1.9 Arbejdet med ligestilling på serviceområder, personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet samt kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommuner/regioner, som har en politik/strategi for alle tre temaer	9	9 pct.	0	-
Kommuner/regioner, som har en politik/strategi for to temaer	6	6 pct.	0	-
Kommuner/regioner, som har en politik/strategi for et tema	28	29 pct.	2	40 pct.
Kommuner/regioner, som ikke har en strategi/politik for nogle af temaerne	55	56 pct.	3	60 pct.

Som det fremgår af tabellen, er der 9 kommuner, som har en politik/strategi for alle tre temaer. Dette er en fremgang i forhold til 2007, hvor 7 kommuner havde en politik/strategi for alle tre temaer. I alt har 43 kommuner, svarende til 44 pct., en politik/strategi for et eller flere af temaerne.

Der er 2 af regionerne, som har en politik/strategi for et enkelt af temaerne.

I opgørelsen ligestilles kommuner og regioner, som har indberettet at en politik/strategi er under udarbejdelse med kommuner og regioner, som har indberettet, at de allerede på nuværende tidspunkt har en politik/strategi.

2.2. Ligestilling i statslige organisationer

Med henblik på at gøre ligestillingsindsatsen synlig over for borgerne og indsamle god praksis er ministerier, statslige styrelser og virksomheder forpligtet til at udarbejde en ligestillingsredegørelse hvert andet år, jævnfør ligestillingslovens § 5. Statslige institutioner og virksomheder skal kun udarbejde en redegørelse, hvis de har mere end 50 ansatte. I praksis har det medført, at alle ministeriernes departementer samt de statslige institutioner, styrelser og virksomheder med mere end 50 ansatte har indberettet en ligestillingsredegørelse i 2009.¹ I rapporten omtales departementerne, institutionerne, styrelserne og virksomhederne som de statslige organisationer.

Minister for ligestilling har stillet et indberetningsskema til rådighed, som tager højde for lovgivningens krav om hvilke forhold, der skal beskrives i redegørelserne. I 2009 har det drejet sig om følgende temaer:

1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter
2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
3. Kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering
4. Kønssammensætning i statslige bestyrelser og foranstaltninger til fremme af ligestilling

Ligestillingspolitik og resultatkontrakter

Temaet vedrørende ligestillingspolitik og resultatkontrakter omhandler blandt andet de ligestillingspolitiske målsætninger, som ministerierne offentliggjorde i 2008, samt i hvor høj grad ligestilling er indarbejdet i resultatkontrakter for henholdsvis organisationen som helhed og for ledere.

¹ De statslige organisationer, der har skullet indberette ligestillingsredegørelse i 2009 er blevet fundet ved hjælp af udtræk fra Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår (ISOLA). Ligestillingsafdelingen har tilvejebragt dette udtræk via Personalestyrelsen.

I nedenstående tabel 2.2.1 fremgår det, i hvilket omfang de statslige organisationer arbejder efter eget ministeriums ligestillingspolitiske målsætninger. Der er 79 pct. af de statslige organisationer, som arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, mens 14 pct. af organisationerne har indberettet, at de ikke arbejder efter målsætningerne.

Tabel 2.2.1 Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?

	Antal	Procent
Ja	100	79 pct.
Nej	17	14 pct.
Ikke svaret	9	7 pct.

I forlængelse af om organisationerne arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, har organisationerne indberettet om, hvorvidt der er iværksat initiativer for at nå målsætningerne. Organisationernes indberetninger fremgår af tabel 2.2.2 nedenfor.

Tabel 2.2.2 Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?

	Antal	Procent
Ja	73	58 pct.
Nej	39	31 pct.
Ikke svaret	14	11 pct.

Det fremgår, at der er 58 pct. af organisationerne, som har iværksat initiativer for at nå ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008, mens 31 pct. af organisationerne ikke har iværksat initiativer.

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet omhandler organisationernes indberetninger vedrørende ligestilling i forhold til de ansatte. Temaet belyser således overordnet, hvordan der i staten bliver arbejdet med ligestilling på personaleområdet.

De statslige organisationer har, jævnfør tabel 2.2.3 nedenfor, indberettet om, hvorvidt de har formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

Tabel 2.2.3 Har organisationen formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet

	Antal	Procent
Ja	60	48 pct.
Nej	55	44 pct.
En selvstændig politik er under udarbejdelse	9	7 pct.
Ikke svaret	2	2 pct.

Lidt over halvdelen af organisationerne har enten en selvstændig politik (48 pct.) eller er i gang med at udarbejde en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet (7 pct.). Der er en lille fremgang i forhold til 2007, hvor 46 pct. af de statslige organisationer havde en selvstændig politik for personaleområdet og 5 pct. havde en selvstændig politik under udarbejdelse.

Ledere i statslige organisationer

De statslige organisationers indberetning af kønsfordelingen på tre ledelsesniveauer er med til at afdække ligestillingssituationen med hensyn til rekruttering af chefer. Som det ses af tabel 2.2.4, der indeholder fordelingen af kvinder og mænd på ledelseskategorier i statslige organisationer, er der en tydelig overvægt af mandlige chefer på topchefniveauet (niveau 1). Således er 86 pct. af topcheferne mænd. Ligeledes er der en overvægt af mænd på niveau 2, hvor 73 pct. af cheferne er mænd.

Tabel 2.2.4 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende ledelseskategorier

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39 - 42)	24	14 pct.	146	86 pct.
Niveau 2 Chefer (Lønramme: 37 - 38)	592	27 pct.	1.581	73 pct.
Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme: 35 - 36)	2.420	43 pct.	3.209	57 pct.

Note: Opgørelsen er baseret på et datatræk fra Personalestyrelsens Informations- og Lønssystem (ISOLA). Dataene er fra 4. kvartal 2009 på baggrund af træk for 118 organisationer. Professorer er ifølge Personalestyrelsens oplysninger i lønramme 37 - 38, og da denne gruppe ikke vurderes at have lederansvar, indgår den ikke på niveau 2 i datatrækket. Organisationernes egne indberetninger, med afsæt i ISOLA-dataene, kan ses i organisationernes ligestillingsredegørelser på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk.

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Offentlige myndigheder skal ifølge ligestillingslovens § 4 indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af organisationens aktiviteter.

Tabellen nedenfor viser i hvilket omfang ligestillingsperspektivet er indarbejdet i de daglige opgaver i organisationerne.

Tabel 2.2.5 Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver

	Antal	Procent
I evalueringer og effektmålinger	42	33 pct.
I kampagner og oplysningsarbejde	42	33 pct.
I mål og statusnotater	17	13 pct.
I projektansøgninger, udbud og puljer	14	11 pct.
I kommissorier	11	9 pct.
Ikke svaret	52	41 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Som det fremgår af tabel 2.2.5 har en tredjedel af organisationerne (33 pct.) angivet, at ligestillingsperspektivet er indarbejdet i evalueringer og effektmålinger eller i kampagner og oplysningsarbejde, mens 9 pct. af organisationerne har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver i forbindelse med udarbejdelse af kommissorier.

Kompetenceudvikling

Handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007-2011 forpligter alle ministerier til at udarbejde en plan for opbygning af medarbejdernes kompetencer i forhold til kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering. I nedenstående tabel 2.2.6 fremgår det, hvordan de statslige organisationer konkret arbejder med opbygningen af kompetencer.

Tabel 2.2.6 Hvordan arbejder organisationen med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere

	Antal	Procent
Sparring og erfaringsudveksling i netværk	50	51 pct.
Involvering af kontaktpersoner	42	43 pct.
E-læringskurset bruges	38	39 pct.
Kurser/workshops for relevante medarbejdere	29	30 pct.
Arbejdsgruppe har ansvaret for kompetenceopbygningen	28	29 pct.
Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	17	17 pct.
Temadage/kurser for kontaktpersoner	15	15 pct.
Det er et punkt på koncernledelsens møder	10	10 pct.
Introduktion for chefer	10	10 pct.
Ikke svaret	21	21 pct.
Ikke relevant	28	24 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder. Procentandelene er udregnet på baggrund af de organisationer, for hvem det har været relevant at arbejde med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere, det vil sige i alt 98 organisationer.

Oftest sker opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere gennem sparring og erfaringsudveksling (51 pct.) gennem involvering af kontaktpersoner for ligestilling (43 pct.) eller via brug af e-læringskurset (39 pct.).

Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg samt foranstaltninger til fremme af ligestilling

Ligestillingsloven fastslår blandt andet, at statslige bestyrelser bør have en ligelig eller afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd.

De statslige bestyrelser, der nedsættes efter ligestillingslovens § 11, stk. 1, bør have en ligelig sammensætning. Det betyder, at der bør være en fordeling af 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn.

Af tabel 2.2.7 fremgår det, i hvor høj grad ligestillingslovens intention om ligelig sammensætning af kvinder og mænd bliver efterlevet i praksis.

Tabel 2.2.7 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009 efter ligestillingslovens § 11, stk. 1

	§ 11, stk. 1	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	54	-
- heraf bestyrelser med en ligelig sammensætning af medlemmer	24	44 pct.
- heraf bestyrelser, der ikke har en ligelig sammensætning af medlemmer	30	56 pct.
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer pr. bestyrelse	3,5	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer pr. bestyrelse	4,7	-

Der er en ligelig sammensætning af medlemmerne i 44 pct. af bestyrelserne. I de 30 bestyrelser, der ikke har en ligelig sammensætning af kvinder og mænd blandt deres medlemmer, skyldes det for 22 af bestyrelserne, at mere end 60 pct. af deres medlemmer er mænd. Tilsvarende er mere end 60 pct. af medlemmerne i de resterende 8 bestyrelser kvinder.

Statslige bestyrelser, som nedsættes efter § 11 stk. 2, bør have en afbalanceret sammensætning. Det indebærer, at der i bestyrelsen bør være mindst en tredjedel af det ene køn.

I tabel 2.2.8 fremstilles antallet af bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet efter ligestillingslovens § 11, stk. 2 i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009.

Tabel 2.2.8 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009 efter ligestillingslovens § 11, stk. 2

	§ 11, stk. 2	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	15	-
- heraf bestyrelser med en afbalanceret sammensætning af medlemmer	14	93 pct.
- heraf bestyrelser, der ikke har en afbalanceret sammensætning af medlemmer	1	7 pct.
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer pr. bestyrelse	3,9	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer pr. bestyrelse	4,4	-

Det fremgår, at der i alt er nedsat 15 bestyrelser efter § 11 stk. 2. Der er en afbalanceret sammensætning af medlemmerne i 93 pct. af disse bestyrelser. I den ene bestyrelse, som ikke har en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, skyldes det, at 71 pct. af medlemmerne i denne bestyrelse er mænd.

Samlet billede af ligestillingsindsatsen

Nedenstående tabel 2.2.9 opsummerer samlet ligestillingsindsatsen i de statslige organisationer baseret på indberetningerne vedrørende de tre første temaer: ligestillingspolitik og resultatkontrakter, personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet samt kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

Der er taget udgangspunkt i, hvorvidt organisationerne har indberettet, at de arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, om organisationen har en politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, og om ligestillingsperspektivet er indarbejdet i de daglige opgaver.

Tabel 2.2.9 Arbejdet med ligestilling på tværs af temaerne

	Antal	Procent
Organisationer, der har indarbejdet ligestilling i alle tre temaer	38	30 pct.
Organisationer, der har indarbejdet ligestilling i to temaer	52	41 pct.
Organisationer, der har indarbejdet ligestilling i et tema	25	20 pct.
Organisationer, der ikke har indarbejdet ligestilling i nogle af temaerne	11	9 pct.

Note: Temaerne er eksemplificeret gennem følgende: Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008 (tema om ligestillingspolitik og resultatlønskontrakter), har organisationen en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd (tema om personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet) samt om ligestillingspolitik er indarbejdet i de daglige rutiner (tema om kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering).

Som det fremgår af tabellen, er der 38 statslige organisationer, svarende til 30 pct., som arbejder efter de ligestillingspolitiske målsætninger, har en politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet og har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver. Herudover er der 52 organisationer, som har indarbejdet ligestilling i to af de tre temaer.

I opgørelsen ligestilles organisationer, som har indberettet, at en politik/strategi (tema 2) er under udarbejdelse med organisationer, som har indberettet, at de allerede på nuværende tidspunkt har en politik/strategi.

3. Ligestilling i kommuner og regioner

Dette kapitel præsenterer kommunernes og regionernes data fra ligestillingsredegørelserne.

Kommuner og regioner skal hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse, så borgerne kan få indblik i ligestillingssituationen i kommunen eller regionen og i de indsatser eller aktiviteter, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet har igangsat for at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser beskriver perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009.

Indberetningsform

Minister for ligestilling har stillet et indberetningsskema til rådighed for henholdsvis kommuner og regioner for at lette arbejdet af indberetningen.

Anvendelsen af indberetningsskemaet har været frivillig, og det har været muligt at indberette i en anden form, hvis kommunen eller regionen har ønsket det. Kun en enkelt kommune har valgt en anden indberetningsform end indberetningsskemaet.

Kommunerne og regionerne har indberettet om fire nedenstående temaer i deres ligestillingsredegørelser:

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
4. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

Indberetningsskemaet fra 2009 og tidligere år er at finde på www.ligestillingidanmark.dk. Her ligger også de enkelte kommuner og regioners ligestillingsredegørelser.

I det følgende bliver de indberettede data gennemgået opdelt på de fire ovennævnte temaer. Flere steder gælder det, at respondenter har haft mulighed for at indberette mere end én mulighed, hvorfor antallet summer til mere end 98 kommuner eller 5 regioner. Der er påført en note de steder i rapporten, hvor dette er tilfældet.

I de tilfælde, hvor indberetningsskemaet i 2007 og 2009 er ens, er data fra 2007 indsat i en boks til sammenligning. Rapporten med resultater-

ne for indberetningen af ligestillingsredegørelser 2007 findes på www.ligestillingidanmark.dk.

3.1. Ligestillingspolitik på serviceområder

Indberetningen i dette afsnit handler om kommunernes og regionernes arbejde med ligestilling i forhold til de serviceområder, de har ansvaret for. Områderne omfatter således blandt andet beskæftigelse, folkeskolen og specialundervisning, integration og sundhed.

Ligestillingspolitik er defineret som en formuleret politik, hvor kommunens eller regionens overordnede politik for ligestilling af kvinder og mænd fremgår. Ligestillingspolitiske målsætninger konkretiserer ligestillingspolitikken på de enkelte serviceområder.

Ligestillingspolitikken eller de ligestillingspolitiske målsætninger skal være rettet direkte mod den service, som kommunen eller regionen yder over for borgerne. Ligestillingspolitik på serviceområder omhandler således ikke den interne ligestillingsindsats på personaleområdet. Dette behandles i det efterfølgende afsnit.

Kommuner og regioner har indberettet om, hvorvidt der er en ligestillingspolitik på kommunens eller regionens serviceområder. Resultatet fremgår af tabel 3.1.1 nedenfor.

I 2007 arbejdede 48 pct. af kommunerne ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne, 6 pct. havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder, og 20 pct. havde en særskilt ligestillingspolitik på serviceområderne. I 16 pct. af kommunerne var ligestillingspolitik eller ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

I 2007 arbejdede 40 pct. af regionerne ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne. Ingen havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder eller havde en særskilt ligestillingspolitik. I 60 pct. af regionerne var ligestillingspolitik eller ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

Tabel 3.1.1 På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	58	59 pct.	3	60 pct.
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	21	21 pct.	1	20 pct.
Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	17	17 pct.	0	-
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	7	7 pct.	1	20 pct.
Ikke svaret	6	6 pct.	0	-

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

I alt 59 pct. af kommunerne angiver, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne, 21 pct. af kommunerne har formu-

leret ligestillingspolitiske målsætninger, mens 17 pct. af kommunerne har formuleret en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét.

Det gælder for 8 kommuner, svarende til 8 pct., at de både har en særskilt ligestillingspolitik for de kommunale serviceområder og har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder.

En enkelt region har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder og en enkelt region har en ligestillingspolitik eller ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse. 3 af 5 regioner arbejder ikke med ligestillingspolitik i forhold til serviceområderne.

Kommunerne og regionerne har beskrevet konkrete ligestillingspolitiske målsætninger, som de har på serviceområderne. Af nedenstående tabel 3.1.2 fremgår en oversigt over ligestillingspolitiske målsætninger, der er vedtaget i kommuner og regioner på specifikke serviceområder.

Tabel 3.1.2 Ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområderne

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Beskæftigelse og integration	12	12 pct.	0	-
Børn og unge	11	11 pct.	0	-
Uddannelse, herunder folkeskole	9	9 pct.	0	-
Andet	9	9 pct.	1	20 pct.
Social service	8	8 pct.	0	-
Administration og digitalisering	8	8 pct.	0	-
Sundhed, sygehuse og psykiatri	5	5 pct.	0	-
Kultur, fritid og turisme	4	4 pct.	0	-
I alt	66	-	1	-

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Det fremgår, at der i alt i kommunerne er vedtaget 66 ligestillingspolitiske målsætninger på de forskellige serviceområder, mens der er vedtaget en enkelt ligestillingspolitisk målsætning i regionerne. De fleste målsætninger inden for de kommunale serviceområder er vedtaget inden for beskæftigelse og integration, mens færrest er vedtaget inden for kultur, fritid og turisme.

Der er i mindre omfang beskrevet ligestillingspolitiske målsætninger, som nærmere kan henføres til personaleområdet frem for til de kom-

munale serviceområder. Det indikerer, at antallet af ligestillingspolitiske målsætninger, der er vedtaget i kommunerne, kan være lidt overvurderet.

I tabel 3.1.3 neden for fremgår eksempler på de ligestillingspolitiske målsætninger, som kommunerne har beskrevet.

Tabel 3.1.3 Eksempler på ligestillingspolitiske målsætninger på service-områderne

Beskæftigelse og integration	
Målsætning	80 pct. af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund omfattet af det treårige integrationsprogram skal ved afslutning være i ordinært arbejde eller uddannelse.
Målgruppe	Kvinder med minoritetsbaggrund.
Aktiviteter	Ungeprojekt MI-x: Etniske unge kvinder der har særlige behov for støtte for at komme videre mod job eller uddannelse. De har måske afbrudt en skoleuddannelse tidligt, er blevet mor tidligt, kan ikke se muligheder for uddannelse og job, men vil gerne ændre deres situation til noget bedre og har derfor behov for en særlig støtte til at komme tilbage til blandt andet uddannelse eller job.
Børn og unge	
Målsætning	Børn i institutionerne oplever samvær med såvel kvinder som mænd.
Målgruppe	Børn og unge i daginstitution, dagpleje, skole, SFO og 10. klasse.
Aktiviteter	Målene er tilføjet i de pædagogiske lærerplaner på alle institutioner, hvorigennem de skal opfyldes. I forbindelse med en samlet evaluering af børne- og ungepolitikken oplever 72 pct. af forældrene, at både mænd og kvinder er ansat i institutionen.
Uddannelse, herunder folkeskole	
Målsætning	Pædagogisk målsætning om, at børnene skal have både kvindelige og mandlige rollemodeller i kommunens dagtilbud.
Målgruppe	Personalet i folkeskolen.
Aktiviteter	Opfordring i forbindelse med annoncering.
Social service	
Målsætning	Aktivitetstilbud til udviklingshæmmede kvinder. Relevante aktivitetstilbud til både mænd og kvinder med udviklingshæmning.
Målgruppe	Voksne udviklingshæmmede.
Aktiviteter	Evaluerings af et aktivitetstilbud (beskyttet beskæftigelsestilbud) viste, at tilbuddene primært tiltrak mænd. Der blev derfor udviklet tilbud, som kunne tiltrække kvinder - hvilket gav gode resultater.
Sundhed, sygehuse og psykiatri	
Målsætning	Sundhedspolitikken i Århus 2008-2009. Der er væsentlige kønsforskelle i sundhedstilstanden, og kvinder har generelt bedre sundhed og længere middellevetid end mænd. Der bør tages hensyn til den kønsmæssige ulighed i sundhed i tilrettelæggelse af initiativer.
Målgruppe	Kommunens mandlige borgere.
Aktiviteter	Anvendelse af særlige og utraditionelle kommunikationsveje med det formål at nå mandlige borgere, for eksempel ved at opstille kommunikationsstande ved genbrugsstationer, vaskehaller og lignende og synliggøre budskaber vedrørende mænds sundhedstilstand.

3.2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

I det følgende præsenteres resultaterne af kommunerne og regionernes indberetninger om arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Herudover præsenteres sammensætningen af kvinder og mænd blandt de ansatte.

Ligestillingspolitik på personaleområdet handler om, hvordan kommunerne og regionerne arbejder med ligestilling for deres egne ansatte. Af tabel 3.2.1 fremgår kommunerne og regionernes indberetninger vedrørende ligestillingspolitik på personaleområdet.

I 2007 havde 34 pct. af kommunerne formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, og 21 pct. havde en særskilt politik på personaleområdet.

I 2007 var ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse i 4 af regionerne (svarende til 80 pct.).

Tabel 3.2.1 På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi har formuleret målsætninger som en del af personalepolitikken	49	49 pct.	1	20 pct.
Vi har en særskilt politik på personaleområdet	28	28 pct.	2	40 pct.
Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	23	23 pct.	1	20 pct.
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	17	17 pct.	3	60 pct.
Ikke svaret	2	2 pct.	0	-

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Der er 49 pct. af kommunerne, som har formuleret konkrete målsætninger om ligestilling, som en del af personalepolitikken, og der er 28 pct., som har formuleret en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet. I alt 74 kommuner, svarende til 76 pct., arbejder med ligestilling på personaleområdet på en eller anden måde.

Blandt regionerne er 60 pct. i gang med at udarbejde ligestillingspolitiske målsætninger eller en ligestillingspolitik for personaleområdet og 40 pct. har en særskilt politik på personaleområdet. I alt har 80 pct. af regionerne indberettet, at de arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Neden for i tabel 3.2.2 er der angivet eksempler på kommunernes og regionernes ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet.

Tabel 3.2.2 Eksempler på ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet**Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser**

Målsætning	Det er Odense Kommunes overordnede mål at sikre en bedre balance i antallet af mænd og kvinder. Indsatsområdet kønsblandede arbejdspladser prioriteres med henblik på at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.
Måltal	a. Ved stillingsbesættelse skal der, når der blandt ansøgerne foreligger ligeværdige faglige og personlige kvalifikationer, tages særligt hensyn til kønsfordelingen på arbejdspladsen. b. Ved sammensætning af samtale-udvalg skal det søges sikret, at begge køn er repræsenteret. c. Opfordre det underrepræsenterede køn til at søge job (i jobannoncen)

Målsætning om at fremme en lige rekruttering af kvinder og mænd

Målsætning	Fremme andelen af mandlige ansøgere til de kommunale uddannelser
Måltal	Rebild Kommune kan sammen med uddannelsesinstitutionerne gøre opmærksom på, at det er fag og opgaver som også mænd kan finde udfordringer i.

Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse

Målsætning	Charter for flere kvinder i ledelse, fastholde høj andel af ledere på over 60 (pt. 60 pct.) mål om kvalificerede ansøgere fra begge køn til alle chef- og lederstillinger.
Måltal	Vil lave statistik på ansøgninger til alle lederstillinger.

Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling

Målsætning	Psykiatrien vil sikre, at fælles efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud henvender sig til både kvinder og mænd. Bornholms Hospital: Alle medarbejdere sikres lige muligheder for kompetenceudvikling og ansvar i jobbet.
Måltal	Bornholm: Alle ansatte deltager i en årlig medarbejderudviklingssamtale.

Målsætninger om at sikre ligeløn

Målsætning	Der skal ydes lige løn for lige arbejde.
Måltal	Vi udarbejder diverse lønstatistikker.

Fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen

Af tabel 3.2.3 fremgår det, hvordan kommunerne og regionerne måler fremskridt og resultater af indsatsen på personaleområdet.

I 2007 målte 45 pct. af kommunerne ikke fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet, mens 23 pct. udarbejdede regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyste udviklingen.

I regionerne målte 60 pct. ikke fremskridt og resultater i 2007, mens 20 pct. regelmæssigt gennemførte andre kvalitative evalueringer/vurderinger.

Tabel 3.2.3 Hvordan måler kommunen/regionen i øvrigt fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	51	52 pct.	1	20 pct.
Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	34	35 pct.	3	60 pct.
Kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder	18	18 pct.	1	20 pct.
Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	10	10 pct.	1	20 pct.
Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	8	8 pct.	0	-
Ikke svaret	3	3 pct.	1	20 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Lidt over halvdelen af kommunerne måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet, mens 34 pct. af kommunerne regelmæssigt udarbejder løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen. Nærmere gennemgang af data viser, at 43 kommuner, svarende til 44 pct., måler fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats i en eller anden form.

I regionerne udarbejder 60 pct. regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen i ligestillingsindsatsen på personaleområdet. To af regionerne har enten ikke svaret eller måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

Eksempler på andre måder, som kommunerne og regionerne måler fremskridt og resultater på fremgår neden for i tabel 3.2.4.

Tabel 3.2.4 Eksempler på andre måder, hvormed der måles fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen

Vejle Kommune gennemfører på ad hoc basis såvel kvantitative som kvalitative undersøgelser af ligestillingsindsatsen på personaleområdet.

Hvert andet år udarbejdes der en ligestillingsstatus af OmrådeMED-udvalgene, der skal forelægges for Hoved-MED-udvalget.

Nyborg Kommune har i 2008 gennemført trivselsanalyse og lederevaluering med deltagelse af alle ansatte. I trivselsanalysen indgår emnet balance mellem privat- og arbejdsliv - vigtigt i forhold til at kunne tiltrække kvinder til for eksempel lederjobs.

Der udarbejdes årligt et Personalebarometer, som har til formål at følge udviklingen på en række områder, som siger noget om Rødovre Kommune som arbejdsplads. Overordnet er emnet i personalebarometret "attraktive arbejdspladser". Heri gennemgås også statistikker for antal medarbejdere fordelt på alder og køn, fuldtids- og deltidsansatte, lønudvikling og personalesammensætning.

En gang om året udsender vi et personalepolitisk regnskab, som blandt andet indeholder faktuelle oplysninger om kønsfordeling på lederstillinger inden for de forskellige sektorer og personalegrupper i øvrigt, ligesom der ofte foretages en sammenligning af udviklingen i forhold til det foregående år. Regnskabet bliver drøftet årligt i vores Hovedudvalg (det øverste samarbejds- og sikkerhedsorgan i Ballerup Kommune).

Sammensætningen af kvinder og mænd blandt de ansatte

I det følgende er der redegjort for sammensætningen af kvinder og mænd blandt de ansatte i kommuner og regioner. Sammensætningen er dels præsenteret på baggrund af overordnede stillingskategorier, og dels på tre ledelseskategorier.

Med henblik på at lette kommunernes indberetning, har Ligestillingsafdelingen indhentet personaledata fra FLD - Det Fælleskommunale Løndatakontor. Hver kommune har modtaget et udtræk med deres data, som de har kunnet rette til. Indberetningen har vedrørt personalesituationen i kommunen i februar 2009.²

Det var ikke muligt på forhånd at indhente personaledata for regionerne. Regionerne har derfor selv indsat alle data om sine ansatte og indberettet på samme overenskomstkategorier som kommunerne dog med mulighed for at tilføje ekstra kategorier.

² Personaledataene FLD indeholder antal ansatte med undtagelse af ansatte i jobtilbud, som får løntilskud fra staten. Det var ikke muligt at tilvejebringe data for fordelingen af kvinder og mænd blandt de ansatte i Hjørring Kommune. Kommunen har derfor selv indberettet på overenskomstgrupperne.

I 2007 var 77 pct. af de ansatte i kommunerne kvinder og 23 pct. mænd.

Tabel 3.2.5 Fordelingen af kvinder og mænd blandt de ansatte i kommuner

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kontor- og edb-personale	32.812	82 pct.	7.163	18 pct.
Akademikere	8.703	60 pct.	5.766	40 pct.
Lærere m.fl.	52.486	65 pct.	27.828	35 pct.
Pædagoger	101.350	79 pct.	26.514	21 pct.
SOSU/plejepersonale	155.410	92 pct.	14.136	8 pct.
Sundhedspersonale	9.591	91 pct.	981	9 pct.
Øvrige	28.594	45 pct.	35.442	55 pct.
I alt	388.946	77 pct.	117.830	23 pct.

Note: Der er anvendt samme nøgle til fordeling af overenskomstgrupper på overordnede kategorier som i 2007. Fordelingsnøglen fremgår af bilag B.

Ovenstående tabel 3.2.5 fremstiller fordelingen af de kommunalt ansatte kvinder og mænd på en række overordnede kategorier. Opgørelsen baserer sig på indberetninger fra alle 98 kommuner.

Det fremgår, at 77 pct. af de kommunale ansatte er kvinder, og at der er en overvægt af kvinder inden for alle kategoriseringer, dog med undtagelse af gruppen "øvrige". Gruppen af øvrige omfatter eksempelvis teknisk personale og specialarbejdere.

Af nedenstående tabel 3.2.6 fremgår fordelingen af kvinder og mænd blandt de ansatte i regionerne. Regionerne har angivet, at opgørelserne over de ansatte er trukket i januar, april eller maj 2009.

I 2007 var 80 pct. af de ansatte i regionerne kvinder og 20 pct. mænd.

Tabel 3.2.6 Fordelingen af kvinder og mænd blandt de ansatte i regioner

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kontor- og edb-personale	5.178	80 pct.	1.306	20 pct.
Akademikere	3.147	62 pct.	1.894	38 pct.
Lærere m.fl.	544	71 pct.	220	29 pct.
Pædagoger	3.527	72 pct.	1.339	28 pct.
SOSU/plejepersonale	69.352	92 pct.	6.239	8 pct.
Sundhedspersonale	15.878	61 pct.	10.048	39 pct.
Øvrige	4.549	55 pct.	3.698	45 pct.
I alt	102.175	81 pct.	24.744	19 pct.

Note: Der er anvendt samme fremgangsmåde til fordeling af overenskomstgrupper på overordnede kategorier som i 2007. Fordelingen fremgår af bilag B.

Som det fremgår af tabellen med data for de ansatte i regionerne, er fordelingen af kvinder og mænd meget lig fordelingen af kvinder og mænd blandt de ansatte i kommunerne. Der er dog en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de ansatte inden for kategorien sundhedspersonale i regionerne, end det er tilfældet i kommunerne.

Ledelseskategorier

I nedenstående tabel 3.2.7 fremgår kommunernes indberetning af antal ansatte kvinder og mænd fordelt på ledelseskategorier.

Tabel 3.2.7 Fordelingen af kvinder og mænd ansat i følgende ledelseskategorier i kommunerne

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	120	23 pct.	404	77 pct.
Niveau 2 Chefer	1.314	45 pct.	1.613	55 pct.
Niveau 3 Øvrige ledere	13.032	65 pct.	7.043	35 pct.
Alle ansatte i kommunerne	388.946	77 pct.	117.830	23 pct.

Note: Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 96 kommuner.

Af indberetningerne fremgår det, at der i alt er ansat 120 kvindelige topchefer i kommunerne (23 pct.) og 404 mandlige (77 pct.) Dette svarer til, at næsten hver fjerde kommunale topchef er en kvinde.

På chefniveau er der i alt ansat 2.927, hvoraf 45 pct. er kvinder og 55 pct. er mænd. Blandt gruppen af øvrige kommunale ledere er 65 pct. kvinder og 35 pct. mænd.

Fordelingen af kvinder og mænd i ledelseskategorierne skal ses i sammenhæng med, hvor mange kvinder og mænd der samlet set er ansat i kommunerne. Af de ca. 500.000 personer, der er ansat i kommunerne, er 77 pct. kvinder og 23 pct. mænd. Sammensætningen af kvinder og mænd, der er ansat i kommunerne, afspejles altså ikke i sammensætningen af kvinder og mænd, der er ledere.

I 2007 var 22 pct. af topcheferne (niveau 1) i kommunerne kvinder og 78 pct. mænd.

På chefniveauet (niveau 2) var 43 pct. kvinder og 57 pct. mænd, mens fordelingen af kvinder og mænd blandt de øvrige ledere (niveau 3) var henholdsvis 64 pct. og 36 pct.

I 2007 var 27 pct. af topcheferne (niveau 1) i regionerne kvinder og 73 pct. mænd.

På chefniveauet (niveau 2) var 41 pct. kvinder og 59 pct. mænd, mens fordelingen af kvinder og mænd blandt de øvrige ledere (niveau 3) var henholdsvis 65 pct. og 35 pct.

Tabel 3.2.8 Fordelingen af kvinder og mænd ansat i følgende ledelseskategorier i regionerne

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	13	19 pct.	56	81 pct.
Niveau 2 Chefer	219	45 pct.	272	55 pct.
Niveau 3 Øvrige ledere	2.584	67 pct.	1.281	33 pct.
Alle ansatte i regionerne	102.175	81 pct.	24.744	19 pct.

Note: Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra alle fem regioner

I ovenstående tabel 3.2.8 fremgår den tilsvarende opgørelse for regionerne. I regionerne er 81 pct. af de ca. 125.000 ansatte kvinder, mens 19 pct. af de ansatte er mænd.

Kønssammensætningen på de tre ledelsesniveauer i regionerne er meget lig kønssammensætningen på ledelsesniveauerne i kommunerne. Der er således ca. en femtedel af topcheferne i regionerne, der er kvinder (19 pct.), mens de resterende fire femtedele er mænd.

På chefniveauet er kønssammensætningen mere ligelig, idet 45 pct. af cheferne er kvinder og 55 pct. er mænd. Endelig er 67 pct. af de øvrige ledere kvinder og 33 pct. af de øvrige ledere mænd.

Charter for flere kvinder i ledelse

Formålet med Charter for flere kvinder i ledelse er

- at sikre, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre lederkarriere
- at igangsætte konkrete, målbare indsatser i virksomheder og organisationer for at øge andelen af kvinder i ledelse på alle niveauer
- at offentlige og private virksomheder bruger alle talenter

De kommuner og regioner, som har tilsluttet sig charteret, har forpligtet sig til at opstille mål og måltal samt gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse.

Kommunerne og regionerne har ikke skullet indberette om, hvorvidt de har underskrevet charteret. Deloitte har modtaget oplysninger herom fra Ligestillingsafdelingen.

Pr. 1. januar 2010 har 4 kommuner underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse. Tilsvarende har en enkelt region underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, jævnfør også nedenstående tabel 3.2.9.

Der kan læses mere om Charter for flere kvinder i ledelse på www.kvinderiledelse.dk

Tabel 3.2.9 Kommuner og regioner, der har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommunen/regionen har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse	4	4 pct.	1	20 pct.

3.3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

"§ 4. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning."

Ligestillingsloven (LBK nr. 1095 19/9 2007)

Offentlige myndigheder skal ifølge ligestillingslovens § 4 indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af kommunen eller regionens aktiviteter.

Kønsmainstreaming er en strategi for ligestillingsarbejdet, som betyder, at man systematisk tænker køn og ligestilling ind i sin planlægning og forvaltning. I praksis betyder det, at kommunen eller regionen arbejder med at ligestillingsvurdere beslutninger, kampagner, fordeling af ressourcer osv. Målet er dels at fremme ligestilling, dels at højne kvaliteten i den offentlige sektor ved at være mere målrettet, præcis og effektiv i arbejdet med sine brugere og målgrupper. På hjemmesiden www.lige.dk/koensmainstreaming findes eksempler fra kommunerne på, hvordan de arbejder med at ligestillingsvurdere.

Kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering indebærer, at konsekvenser af initiativer vurderes i forhold til ligestilling, for eksempel ved løbende at stille sig selv spørgsmålet: *"Hvilke konsekvenser har en given beslutning eller projekt for henholdsvis kvinder og mænd?"*

Resultaterne fra indberetningerne, der er præsenteret i denne del, omhandler alle kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

I 2007 var der 6 pct. af kommunerne, der havde en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming, mens 7 pct. havde en strategi under udarbejdelse. For 85 pct. af kommunerne gjaldt det, at de enten ikke havde en strategi eller vidste, om de havde en.

En enkelt region havde en strategi under udarbejdelse, mens de fire øvrige regioner ikke havde en strategi for arbejdet med kønsmainstreaming.

Tabel 3.3.1 Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	73	75 pct.	5	100 pct.
Kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	13	13 pct.	-	-
Strategi, procedure eller plan er under udarbejdelse	9	9 pct.	-	-
Ikke svaret	3	3 pct.	0	-

Af tabel 3.3.1 fremgår det, at langt størstedelen af kommunerne (74 pct. af kommunerne) og alle regionerne (100 pct.) ikke har en samlet strategi, procedure eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering. I alt har ca. en femtedel af kommunerne en strategi eller er i gang med at udarbejde en (22 pct.).

Eksempler på strategier, procedurer eller planer for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering, som kommunerne har indberettet om, fremgår af tabel 3.3.2.

Tabel 3.3.2 Eksempler på beskrivelser af strategien, proceduren eller planen

Alle byrådsindstillinger vedrørende politikker eller andre principielle forhold i en forsøgsperiode fra den 1. august 2007 til den 31. december 2010 mainstreames i forhold til alle ligestillingsgrupper.

Mainstreamingsprincippet er indarbejdet i kommunens nye MED-udvalgsstruktur med henblik på aktivt at støtte og indgå i aktiviteter, der sikrer en løbende inspiration og debat omkring ligebehandlingen, således at kommunen kan være en attraktiv og levende arbejdsplads med lige muligheder for alle.

Det Centrale Ligestillingsudvalg er i gang med at sammensætte et tværforvaltnings taskforce, der skal arbejde med Mainstreaming.

Desuden har vi opstartet et pilotforsøg vedrørende ligestillingsvurdering i Teknik- og Miljøforvaltningen. Forsøget går ud på at kvalitetsudvikle serviceydelserne gennem kønskonsekvensvurderinger via et elektronisk værktøj kaldet LIV (LigestillingsvurderingsVærktøj), som ligger på kommunens intranet.

Det er en forudsætning for arbejdet med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering, at dette arbejde er forankret i den enkelte kommune eller region. Eftersom kommuner og regioner er organiseret på forskellige måder, er det naturligt at forankre arbejdet forskellige steder. Kommuner og regioner har indberettet, hvor de hver især har forankret arbejdet, se eksempler neden for i tabel 3.3.3.

Tabel 3.3.3 Eksempler på hvor arbejdet med kønsmainstreaming /ligestillingsvurdering er forankret i kommuner og regioner

Arbejdet påhviler de enkelte afdelinger. Ligestillingsudvalget bidrager med at skabe fokus og understøtte arbejdet med mainstreaming.

For at styrke implementering af mainstreamingsindsatsen er det besluttet at etablere et netværksbaseret forum for udvikling af mainstreamingsindsatsen med udgangspunkt i magistratsafdelingernes praksiserfaringer og eksisterende arbejds gange. Forummet igangsættes fra januar 2010.

Tager udgangspunkt i Ligestillingsudvalget, som sørger for, at arbejdet forankres i samarbejdsudvalgene

Hos leder og MED-organ i kommunens decentrale enheder.

Arbejdet er forankret i kommunens Ligestillingsudvalg, der er et udvalg nedsat af Byrådet med medlemmer fra Byrådet, kommunens ledere og medarbejderrepræsentanter

Arbejdet er forankret i de enkelte fagområder og enheder

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering i kommuner og regioner

At arbejde med ligestillingsvurderinger og kønsmainstreaming kræver, at de ansatte har adgang til kønsopdelte data på deres egne fagområder. Kommuner og regioner har derfor skullet indberette, i hvilken grad de ansatte har adgang til relevante kønsopdelte data.

I tabel 3.3.4 neden for fremgår det, at 33 pct. af de ansatte i kommunerne enten altid eller i de fleste tilfælde har adgang til kønsopdelte data, mens 30 pct. sjældent eller aldrig har adgang til relevante data. Tilsvarende har 40 pct. af regionerne, det vil sige to regioner, enten altid eller i de fleste tilfælde adgang til kønsopdelte data, mens også 40 pct. af regionerne aldrig har adgang til kønsopdelte data.

Tabel 3.3.4 Har kommunen/regionen relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Altid	13	13 pct.	1	20 pct.
I de fleste tilfælde	19	19 pct.	1	20 pct.
Nogen gange	30	31 pct.	1	20 pct.
Sjældent	13	13 pct.	-	-
Aldrig	16	16 pct.	2	40 pct.
Ikke svaret	7	7 pct.	-	-

Note: For kommunerne summer tabellen ikke til 100 pct. pga. afrundinger.

Ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelser og regionsråd

I tabel 3.3.5 fremgår det, i hvilken grad kommunerne og regionerne ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelser eller regionsråd.

Tabel 3.3.5 Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, indstillinger ligestillingsvurderes ikke	79	81 pct.	4	80 pct.
Ja, indstillinger til ligestillingsvurderes	10	10 pct.	0	-
Ikke svaret	9	9 pct.	1	20 pct.

Som det fremgår ovenfor, ligestillingsvurderer kun 12 pct. af kommunerne indstillinger til kommunalbestyrelserne. De resterende 88 pct. af kommunerne har enten svaret nej eller ikke svaret på, om de ligestillingsvurderer indstillinger. Ingen regioner har svaret bekræftende til, at de ligestillingsvurderer indstillinger til regionsrådene.

For at lette arbejdet med at ligestillingsvurdere indsatser blev der i 2007 udviklet et værktøj til dette. Værktøjet blev udviklet i samarbejde mellem en gruppe af kommuner og Ligestillingsafdelingen samt findes på www.ligestillingidanmark.dk. Kommunerne og regionernes anvendelse af værktøjet fremgår af tabel 3.3.6 nedenfor.

Tabel 3.3.6 Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet, i relevanstest og ligestillingsvurdering af indstillinger

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, værktøjet bliver ikke brugt	94	96 pct.	5	100 pct.
Ja, værktøjet bruges	2	2 pct.	0	-
Ikke svaret	2	2 pct.	0	-

Det fremgår, at værktøjet stort set ikke bliver anvendt til at ligestillingsvurdere indsatser. Dette er fælles for både regioner og kommuner. Af de kommuner, som ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelser, er det kun 2 kommuner, som anvender værktøjet.

Kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af initiativer eller aktiviteter

Indarbejdelse af ligestilling i den daglige forvaltning indebærer blandt andet, at initiativer eller aktiviteter på serviceområderne bliver kønsmainstreamet eller ligestillingsvurderet.

Det fremgår af nedenstående tabel 3.3.7, i hvilket omfang kommuner og regioner kønsmainstreamer eller ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter.

I 2007 kønsmainstreamede 7 pct. af kommunerne nogle initiativer, mens 93 pct. af kommunerne ikke kønsmainstreamede initiativer eller ikke vidste, om initiativerne blev kønsmainstreamet.

Ingen regioner kønsmainstreamede eller vidste om initiativer blev kønsmainstreamet i 2007.

Tabel 3.3.7 Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	79	81 pct.	5	100 pct.
Ja, nogle initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet	14	14 pct.	0	-
Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter bliver kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet	1	1 pct.	0	-
Ikke svaret	4	4 pct.	1	20 pct.

Det fremgår, at i alt 15 kommuner (15 pct.) angiver, at de fleste eller nogle initiativer bliver kønsmainstreamet eller ligestillingsvurderet, mens 85 pct. angiver, at de enten ikke kønsmainstreamer eller ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter eller ikke har svaret. Ingen regioner kønsmainstreamer eller ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter.

Eksempler på initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet eller ligestillingsvurderet, fremgår af tabel 3.3.8 nedenfor.

Tabel 3.3.8 Eksempler på initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet

Titel	Mainstreaming af serviceydelser
Serviceområde	Kultur og fritidsområdet
Baggrund	Der skal sikres tilbud til mangfoldigheden af byens borgere.
Formål og indhold	Ligestilling skal tænkes ind i forvaltningens serviceydelser til borgerne. Der skal derfor i forvaltningen nedsættes en arbejdsgruppe fra de borgerrettede enheder til at formulere målsætninger, der sikrer mainstreaming i serviceydelser til borgerne.
Resultat	Arbejdet med målsætninger til mainstreaming af serviceydelser til borgerne var planlagt til at foregå i efteråret 2009. På grund af en større organisationsændring i Kultur- og Fritidsforvaltningen bliver dette arbejde imidlertid udskudt til foråret 2010.
Titel	Kønsmainstreaming og Ligestillingsvurdering
Serviceområde	Skoleområdet
Baggrund	Opmærksom på ligestillingsproblematikken i en lang række situationer: sammensætning af team, arbejds møder, projekter og holddannelser mv.
Formål og indhold	For at tilgodesee børnenes forskellige behov for at være sammen med andre børn af eget køn/andet køn og voksne af samme køn/eget køn
Resultat	-
Titel	Opmærksomhed vedrørende aktivitetstilbud til mænd
Serviceområde	Plejen
Baggrund	For få aktivitetstilbud på blandt andet plejehjem der retter sig mod mænd.
Formål og indhold	-
Resultat	-
Titel	Undervisning i sex og sundhed
Serviceområde	Sundhedsplejen
Baggrund	Oplevet behov for at undervisningen ikke ramte drengene
Formål og indhold	At drenge og piger får undervisning piger/drenge for at tilgodesee deres behov.
Resultat	Begge køn får større udbytte af undervisningen.
Titel	Nedsættelse af antallet af mandlige bilbrugere
Serviceområde	Teknik og miljø
Baggrund	Eftersom det især er mænd, der fylder op som bilister på vejene, kan en forståelse af mænds transportbehov kvalificere indsatserne for at gøre København til en grønnere by.
Formål og indhold	Borgerrepræsentationen besluttede den 13. november 2008 at indarbejde køn i en strategi for at nedsætte antallet af bilbrugere i København.
Resultat	Initiativet afventer en høring i Teknik og miljøforvaltningen, før projektet kan igangsættes.

Note: Eksemplerne er udvalgt blandt de kommuner, der har svaret, at de fleste eller nogle initiativer eller aktiviteter bliver ligestillingsvurderet.

Opbygning af kompetencer til at kønsmainstreame og ligestillingsvurdere

For at kunne varetage opgaven med at kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere er det relevant at uddanne personalet. I nogle kommuner er der iværksat initiativer for at opbygge de kompetencer, som er en forudsætning for at kunne kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere. Det kan for eksempel være initiativer om at afholde særlige uddannelsesdage eller møder om emnet, lægge beskrivelser på intranettet eller oprette netværk, hvor medarbejdere kan videndele.

I 2007 havde 2 pct. af kommunerne igangsat initiativer for at opbygge personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame. De resterende 98 pct. af kommunerne havde ikke igangsat initiativer eller vidste ikke, om der var igangsat initiativer, som rettede sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame.

Ingen regioner havde igangsat initiativer.

Tabel 3.3.9 Har kommunen/regionen igangsat initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	88	90 pct.	5	100 pct.
Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	7	7 pct.	-	-
Ikke svaret	3	3 pct.	0	-

Det fremgår af ovenstående tabel 3.3.9, at 7 pct. af kommunerne har igangsat initiativer, som retter sig mod opbygning af personalets faglige kompetencer til at ligestillingsvurdere eller kønsmainstreame. Øvrige 3 pct. af kommunerne har ikke indberettet herom. I alt 90 pct. af kommunerne og alle regioner har ikke igangsat initiativer.

3.4. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

"§ 5 a. Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om, [...] den kønsmæssige sammensætning af de udvalg mv. omfattet af § 10 a, der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet [...]"

Ligestillingsloven (LBK nr. 1095 af 19/09 2007)

Kommuner og regioner er ifølge ligestillingsloven forpligtet til at indberette kønssammensætningen af råd, nævn og udvalg. I de følgende afsnit præsenteres de indberetninger, som kommuner og regioner har foretaget vedrørende kønssammensætningen af råd, nævn og udvalg.

Af nedenstående tabel 3.4.1 fremgår det, hvor mange råd, nævn og udvalg kommunerne og regionerne har indberettet, at de har nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1. Opgørelsen baserer sig på indberetninger om råd, nævn og udvalg fra 68 kommuner og de 5 regioner.

Tabel 3.4.1 Råd, nævn og udvalg, der er nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Antal råd, nævn og udvalg nedsat efter § 10a, stk. 1	1.150	-	52	-
Heraf kvindelige medlemmer	1.913	30 pct.	230	44 pct.
Heraf mandlige medlemmer	4.564	70 pct.	291	56 pct.

I 2007 var 34 pct. af medlemmerne i de nedsatte råd, nævn og udvalg i kommunerne kvinder, mens 66 pct. var mænd.

I regionerne var 28 pct. af medlemmerne i 2007 kvinder og 72 pct. mænd.

Note: Der er indberettet om op til 80 nedsatte råd, nævn og udvalg pr. kommune i perioden. Tilsvarende er der indberettet om op til 20 nedsatte råd, nævn og udvalg pr. region i perioden.

I de råd, nævn og udvalg, som kommunerne har indberettet om, er 30 pct. af medlemmerne kvinder, mens 70 pct. af medlemmerne er mænd. Kønssammensætningen er mere ligelig i de råd, nævn og udvalg, der er nedsat i regionerne, hvor 44 pct. af medlemmerne er kvinder, mens 56 pct. af medlemmerne er mænd.

De kommuner, der har indberettet, har i gennemsnit nedsat 17 råd, nævn og udvalg med gennemsnitligt 7 medlemmer i hver. Tilsvarende har regionerne i gennemsnit nedsat 10 råd, nævn og udvalg, hvor der i gennemsnit er 10 medlemmer.

Fravigelser af kravet om at foreslå både kvinder og mænd

Kravet om, at myndigheder og organisationer skal foreslå både kvinder og mænd til medlemsposter i råd, nævn og udvalg kan fraviges, hvis der foreligger særlige grunde herfor. I sådanne tilfælde skal det begrundes, hvorfor det ikke kan lade sig gøre at foreslå medlemmer af begge køn. Særlige grunde kan for eksempel være, at der kun er én person med den relevante fagkundskab.

Det fremgår af tabel 3.4.2, at kravet er blevet fraveget i alt 56 gange i kommunerne i de 7 kommuner, der har indberettet om fravigelser. Samtidig har 2 regioner angivet, at de har fraveget kravet i alt 3 gange.

Tabel 3.4.2 Antal gange kravet, om at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2

	Kommuner	Regioner
Antal fravigelser	56	3

Note: 7 kommuner har svaret, at de har fraveget ligestillingslovens § 10a, stk. 2, heraf har en enkelt kommune fraveget kravet 46 gange. 2 regioner har svaret, at de har fraveget ligestillingslovens § 10a, stk. 2.

"§ 10a. Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde [...]"

Ligestillingsloven (LBK nr. 1095 af 19/09 2007)

Tomme pladser i råd, nævn eller udvalg

"§ 10 a. Stk. 3. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan en enig kommunalbestyrelse eller et enigt regionsråd beslutte, at et udvalg mv. [...] kan fungere uden de pågældende medlemmer."

Ligestillingsloven (LBK nr. 1095 af 19/09 2007)

I 2007 havde 2 pct. af kommunerne besluttet at lade pladser stå tomme, mens ingen af regionerne havde besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn eller udvalg.

Hvis myndigheder eller organisationer ikke har indstillet både kvinder og mænd og heller ikke har givet en konkret begrundelse herfor, kan kommunalbestyrelsen eller regionsrådet beslutte, at pladsen skal stå tom. Af tabel 3.4.3 neden for fremgår det antal gange, at en kommunalbestyrelse eller et regionsråd har besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn eller udvalg

Tabel 3.4.3 Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2010 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej	91	93 pct.	4	80 pct.
Ja	0	-	1	20 pct.
Ikke svaret	7	7 pct.	-	-

I ingen kommuner har kommunalbestyrelser valgt at lade pladser stå tomme, mens en enkelt region har valgt at lade pladser i et råd, nævn eller udvalg stå tomme.

4. Ligestilling i staten

I dette kapitel præsenteres resultaterne for ligestillingsredegørelserne for de statslige organisationer.

I 2009 skulle 126 statslige organisationer udarbejde en ligestillingsredegørelse.

Organisationerne fordeler sig på 19 departementer og 107 styrelser, institutioner og virksomheder m.v.

I 2007 skulle 124 statslige organisationer udarbejde en ligestillingsredegørelse.

Alle offentlige myndigheder skal ifølge ligestillingslovens § 4 "arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning". Med henblik på at gøre ligestillingsindsatsen synlig over for borgerne og indsamle god praksis er ministerier samt statslige styrelser og virksomheder med mere end 50 ansatte forpligtet til at udarbejde en ligestillingsredegørelse hvert andet år.

Indberetningsform

Minister for ligestilling har stillet et indberetningsskema til rådighed for at lette arbejdet af indberetningen for de statslige organisationer. Anvendelsen af indberetningsskemaet har været frivillig, således at organisationerne har kunnet anvende en anden indberetningsform end indberetningsskemaet, hvis de har ønsket det. Organisationernes indberetninger, uanset indberetningsform, omfatter fire følgende temaer:

1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter
2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
3. Kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering
4. Køns sammensætning i statslige bestyrelser og foranstaltninger til fremme af ligestilling

Alle organisationer har valgt at anvende indberetningsskemaet.

Indberetningsskemaet i 2009 er opdateret på en række punkter i forhold til indberetningsskemaet i 2007. Det betyder, at der ikke er fuldstændig sammenlignelighed mellem indberetningerne i 2007 og 2009.

Indberetningsskemaet fra 2009 og de tidligere år er at finde på www.ligestillingidanmark.dk. Her ligger også de enkelte statslige organisationers ligestillingsredegørelser.

I det følgende bliver de indberettede data gennemgået opdelt på de fire ovennævnte temaer. Flere steder gælder det, at respondenter har haft mulighed for at indberette flere muligheder, hvorfor antallet summer til mere end 126 statslige organisationer. Der er påført en note ved de af indberetningsskemaet dele, hvor dette har været en mulighed.

I de tilfælde, hvor indberetningsskemaet i 2007 og 2009 er ens, er data fra 2007 indsat i en boks til sammenligning. Rapporten med resultater-

ne for indberetningen af ligestillingsredegørelser 2007 findes på www.ligestillingidanmark.dk.

4.1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter

I det følgende afsnit præsenteres resultaterne for de statslige organisationers ligestillingspolitiske målsætninger, som ministerierne formulerede og offentliggjorde i 2008, samt i hvor høj grad ligestilling er indarbejdet i resultatkontrakter for både organisation og ledere.

Ligestillingspolitiske målsætninger og forankring

Med henblik på at skabe en fælles retning for arbejdet med ligestilling formulerede og offentliggjorde de enkelte ministerier ligestillingspolitiske målsætninger i 2008. Målsætningerne var fælles og gældende for hele ministerområdet. De enkelte ministeriers ligestillingspolitiske målsætninger kan findes i bilag 2 i Perspektiv- og handlingsplan 2009.³

Eksempler på ministeriernes ligestillingspolitiske målsætninger er:

"Formidling og dialog med borgere skal tilrettelægges, så den når begge køn. Miljøministeriet vil arbejde for at kampagner, oplysning og anden kommunikation tager højde for kønsperspektivet, som en naturlig del af et mangfoldighedsperspektiv." (Miljøministeriet)

"Ligestillingsproblematikker i forhold til ministerområdet skal synliggøres." (Kulturministeriet)

"Inden for ressortområdet skal det sikres, at indsatser og services på sundhedsområdet tilgodeser både mænd og kvinder. Intentionen med ligestillingspolitikken er at sikre lige muligheder for mænd og kvinder, piger og drenge med respekt for forskelligheden og de enkelte menneskes personlige valg." (Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse)

I nedenstående tabel 4.1.1 fremgår det, i hvilket omfang de statslige organisationer arbejder efter eget ministeriums ligestillingspolitiske målsætninger.

³ Minister for ligestilling skal hvert år udarbejde Perspektiv- og handlingsplan, som udgør regeringens handlingsplan på ligestillingsområdet. Perspektiv- og handlingsplan 2009 kan findes på http://www.lige.dk/files/PDF/PHplan/lige_PHplan_09_net.pdf.

Tabel 4.1.1 Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?

	Antal	Procent
Ja	100	79 pct.
Nej	17	14 pct.
Ikke svaret	9	7 pct.

Det fremgår, at 79 pct. af organisationerne arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008, mens 14 pct. af organisationerne har angivet, at de ikke arbejder efter målsætningerne. 7 pct. ikke har indberettet herom.

I forlængelse af ovenstående, har departementerne angivet, om ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger er blevet ændret siden 2008.

Baggrunden herfor er, at det i regi af styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingsprojekt er blevet aftalt, at der i ligestillingsredegørelserne 2009 skulle indberettes om videreudvikling og konkretisering af de ligestillingspolitiske målsætninger.

Tabel 4.1.2 Er ministeriets ligestillingspolitiske målsætning ændret siden 2008

	Antal	Procent
Nej	13	68 pct.
Ja	6	32 pct.
Ikke svaret	0	-

Note: Tabellen er baseret på besvarelser fra de 19 departementer.

Af ovenstående tabel 4.1.2 fremgår det, at ca. en tredjedel af departementerne (32 pct.) har ændret målsætningerne, mens ca. to tredjedele af departementerne (68 pct.) har fastholdt de ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort for ministeriet i 2008.

De statslige styrelser, direktorater mv. har indberettet, hvorvidt de, ud over ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, også selv har formuleret målsætninger på eget fagområde.

I tabel 4.1.3 nedenfor, har 44 pct. af organisationerne angivet, at de har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde, mens 51 pct. af organisationerne ikke har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde. Herudover har 5 pct. af organisationerne ikke indberettet herom.

I 2007 havde 68 pct. af organisationerne ikke formuleret målsætninger på eget fagområde, mens 28 pct. af organisationerne havde formuleret målsætninger for ligestilling på fagområdet.

Tabel 4.1.3 Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde?

	Antal	Procent
Nej	55	51 pct.
Ja	47	44 pct.
Ikke svaret	5	5 pct.

Note: De 19 departementer har ikke skullet indberette om denne del.

I forlængelse af om organisationerne arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, har organisationerne indberettet om, hvorvidt der er iværksat initiativer for at nå målsætningerne, jævnfør tabel 4.1.4.

Tabel 4.1.4 Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?

	Antal	Procent
Ja	73	58 pct.
Nej	39	31 pct.
Ikke svaret	14	11 pct.

Det fremgår, at 58 pct. af organisationerne har iværksat konkrete initiativer, for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008, mens 31 pct. af organisationerne ikke har iværksat initiativer.

Det tværministerielle kønsmainstreamingsprojekt startede i 2001 og har til formål at sætte kønsmainstreaming på dagsordenen. Handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingsprojekt 2007 til 2011 kan findes på <http://www.lige.dk/files/PDF/Mainstreaming/mainhandlingsplan2007-2011.pdf>, hvor de overordnede mål for projektet er beskrevet.

De organisationer, der har svaret bekræftende i forhold til, at de har iværksat initiativer, er blevet bedt om beskrive mål og foreløbige resultater for hver målsætning. Det kan henføres til, at der i handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingsprojekt 2007 til 2011 er lagt vægt på, at resultater på ligestillingsområdet skal opnås ved at målsætningerne er konkrete og målbare.

Neden for i tabel 4.1.5 er der eksempler på de mål og målsætninger, som organisationerne har beskrevet:

Tabel 4.1.5 Eksempler på mål og resultater for de ligestillingspolitiske målsætninger

Mål	Resultat
For at udnytte innovationskraften og fastholde liv på landet, arbejdes der for på ressortområdet at mindske kønsopdelingen på landbrugs- og fiskeriområdet.	Vedrørende ligestillingsmål om innovationskraft og fastholdelse af liv på landet sker opfølgning og afrapportering i forbindelse med midtvejsevalueringen af Landdistriktsprogrammet.
Øge andelen af kvindelige professorer	En opgørelse over professoransættelser på fakulteterne viser, at der i 2008 blev ansat markant flere kvindelige professorer på KU som helhed end tidligere. Der er således ansat 20 kvindelige professorer i 2008, hvilket svarer nøjagtigt til det antal kvindelige professorer, der sammenlagt blev ansat i årene 2006 og 2007. I 2008 udgjorde kvinderne 27,8 pct. af de nyansatte professorer, hvilket næsten er en fordobling i forhold til 2007, hvor nyansatte kvindelige professorer udgjorde 15,5 pct..
Målet for Miljøstyrelsens formidling og dialog med borgere er, at begge køn vurderer, at "Miljøstyrelsen er en troværdig kommunikator, der sikrer den nødvendige formidling og dialog med borgerne"	Gennemsnit: 3,1 (højeste 4) Miljøinteresserede borgere: 3,3 Kilde: Miljøstyrelsens Service- og Visionsregnskab 2008
Breddeidrætsudvalget "Danmark i Bevægelse" har til opgave at analysere udviklingen og perspektiverne i den danske befolknings idræts- og motionsdeltagelse samt komme med konkrete forslag, der kan fremme kvinder og mænds idræts- og motionsdeltagelse.	I rapporten er det lykkedes at sætte fokus på blandt andet forskelle på mænds og kvinders idrætsvaner. I forslagsdelen til den samlede rapport er der fokus på kønsaspektet. Under fokuspunktet "Idræt for børn og unge" foreslås det for eksempel, "at idrætsudbydere i rekrutteringen af piger og drenge fokuserer på grupper af venner ikke blot den enkelte unge. De sociale netværk har stor betydning for, hvordan piger og drenge prioriterer deres fritid" Under fokuspunktet "Faciliteter - udvikling og anvendelse" foreslås det blandt andet, at kommunerne ved nybygninger og moderniseringer af idrætsfaciliteter "tager højde for de ældste piger og drenge ændrede idræts- og fritidsmønstre", og at kommunerne "tager højde for forskellige målgruppers behov for kvalitet i omklædningsfaciliteter, oplevelse af tryghed, mulighed for samvær og udvikling af idrætsaktiviteter".

Ligestillingsaspektet indgår i midtvejs-evalueringen af EUs landdistriktsprogram 2007-2013, som skal sendes til Kommissionen senest ved udgangen af 2010.

EU-kommissionen har fastlagt en række indikatorer for ligestilling. Disse vil blive afrapporteret løbende.

Evalueringen giver et godt grundlag for at vurdere effekterne af landdistriktsprogrammet, og mulighed for at foretage benchmarking med andre EU-lande.

[...]

Organisationerne har i mindre omfang beskrevet mål og resultater for ligestillingspolitiske målsætninger, som nærmere kan henføres til personaleområdet frem for til fagområdet. Det indikerer, at antallet af ligestillingspolitiske målsætninger i tabel 4.1.3 og 4.1.4, kan være overvurderet.

Fremskridt og resultater på ligestillingsområdet

Af nedenstående tabel 4.1.6 fremgår det, hvordan de statslige organisationer måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

Tabel 4.1.6 Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater på ligestillingsområdet?

	Antal	Procent
Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	81	64 pct.
Organisationen måler fremskridt og resultater i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	57	45 pct.
Organisationen måler ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	33	26 pct.
Ikke svaret	3	2 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Det fremgår, at 64 pct. af organisationerne angiver, at fremskridt og resultater måles gennem evalueringer, vurderinger eller undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår, mens 45 pct. af organisationerne måler fremskridt og resultater i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år. 26 pct. af organisationerne har angivet, at de ikke måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

Organisationerne er desuden blevet bedt om at angive, hvem der har det praktiske ansvar for, at organisationens ligestillingspolitik bliver omsat til handling og for, at de ligestillingspolitiske målsætninger bliver realiseret. Af tabel 4.1.7 fremgår fordelingen af organisationernes indberetninger.

I 2007 var arbejdet med ligestilling primært forankret i personaleafdelingen (65 pct.)

Tabel 4.1.7 Hvor er arbejdet med ligestilling forankret

	Antal	Procent
Departementschef	19	15 pct. ⁴
Direktion	34	27 pct.
Direktør	28	22 pct.
Koncernledelse	23	18 pct.
Afdelingschef	20	16 pct.
De decentrale ledere/koncernchefer	55	44 pct.
Ligestillingsudvalg	15	12 pct.
Personaleafdeling	101	80 pct.
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingsprojekt	38	30 pct.
Kontaktperson for kønsmainstreaming	49	39 pct.
Andre steder	71	56 pct.
Ikke svaret/arbejdet er ikke forankret	6	5 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Hovedparten af organisationerne (80 pct.) har angivet, at det er personaleafdelingen, der har det praktiske ansvar for, at ligestillingspolitikken bliver omsat til handling, og for at de ligestillingspolitiske målsætninger og mål bliver realiseret.

Der er 71 organisationer (56 pct.), der har angivet, at arbejdet er forankret andre steder end de ovennævnte muligheder. Blandt disse har organisationerne typisk angivet, at arbejdet er forankret i enten samarbejdsudvalget (SU) eller i særlige ligestillingsnetværk.

Ligestilling i resultatkontrakter

De følgende indberetninger afdækker, om ligestilling er en del af organisationens og ledernes resultatkontrakter.

⁴ Svar-kategorien "Departementschef" er opgjort for alle 126 organisationer, da både departementer og styrelser/institutioner har svaret, at arbejdet med ligestilling er forankret hos departementschefen.

I 2007 indgik ligestilling i organisationens resultatkontrakt i 6 pct. af de statslige organisationer.

Tabel 4.1.8 Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt

	Antal	Procent
Nej	93	85 pct.
Ja	16	15 pct.
Ikke svaret	1	1 pct.
Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt	16	13 pct.

Note: Procentandelen for ja, nej og ikke svaret er beregnet på baggrund af det antal organisationer, som har udarbejdet en resultatkontrakt, det vil sige 110 organisationer.

Af ovenstående tabel 4.1.8 fremgår det, at ca. 15 pct. af de organisationer, der har udarbejdet resultatkontrakter, har angivet, at ligestilling indgår i organisationens resultatkontrakt. Langt størstedelen af organisationerne har ikke indarbejdet ligestilling i organisationens resultatkontrakt (85 pct.).

Der viser sig samme tendens i forhold til at indarbejde ligestilling i ledernes resultatkontrakter, jævnfør tabel 4.1.9 nedenfor. Også her angiver størstedelen af organisationerne, at ligestilling ikke er indarbejdet i deres resultatkontrakt for ledere (77 pct.).

I 2007 indgik ligestilling i 7 pct. af ledernes resultatkontrakter.

Tabel 4.1.9 Indgår ligestilling i en eller flere lederes resultatkontrakter

	Antal	Procent
Nej	63	77 pct.
Ja	17	21 pct.
Ikke svaret	2	2 pct.
Organisationen arbejder ikke med resultatkontrakter for ledere	44	35 pct.

Note: Procentandelen for ja, nej og ikke svaret er beregnet på baggrund af det antal organisationer, som har udarbejdet resultatkontrakter for ledere, det vil sige 82 organisationer..

Der er delvist overlap mellem de organisationer, som har indarbejdet ligestilling i organisationens og i en eller flere lederes resultatkontrakter. Af de 16 organisationer, som har svaret bekræftende i forhold til, at ligestilling indgår i organisationens resultatkontrakt, har 10 samtidigt svaret bekræftende i forhold til, at ligestilling også er indarbejdet i en eller flere lederes resultatkontrakter.

4.2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Det følgende tema omhandler organisationernes indberetninger vedrørende ligestillingspolitik i forhold til de ansatte. Temaet belyser således overordnet, hvordan der i staten bliver arbejdet med ligestilling på personaleområdet.

Ligestillingspolitik på personaleområdet

I nedenstående tabel 4.2.1 fremgår det, hvor mange organisationer, der har formuleret en selvstændig politik for kvinder og mænd på personaleområdet.

I 2007 havde 46 pct. af de statslige organisationer formuleret en selvstændig politik for ligestilling på personaleområdet, og 5 pct. havde en selvstændig politik under udarbejdelse.

Tabel 4.2.1 Har organisationen formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet

	Antal	Procent
Ja	60	48 pct.
Nej	55	44 pct.
En selvstændig politik er under udarbejdelse	9	7 pct.
Ikke svaret	2	2 pct.

Lidt over halvdelen af organisationerne har enten en selvstændig politik (48 pct.) eller er i gang med at udarbejde en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet (7 pct.). Eksempler på organisationernes beskrivelser af politikken fremgår af nedenstående tabel 4.2.2. I alt 15 organisationer har beskrevet deres politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

Tabel 4.2.2 Eksempler organisationernes beskrivelse af politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet

SKATs ligestillingspolitik sikrer lige muligheder for alle og betragter forskellighed og mangfoldighed som en styrke. Politikken har et særligt fokus på ønsket om flere kvinder i ledelse.

Patientklagenævnet har en målsætning om at øge andelen af mænd blandt de ansatte. Det er ambitionen at opnå en ligelig kønsfordeling.

Alle medarbejdere skal uanset køn, alder, etnisk baggrund, religion eller handicap have muligheder for et godt og udviklende arbejde.

I institutionens personalepolitik indgår mainstreaming generelt både ved ansættelser og i løbende personaleforhold.

At stimulere lige udviklings- og karrieremuligheder, hensyn til medarbejdere med mindre børn, fremme lige kønssammensætning i bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg

Hvis organisationen arbejder med ligestillingspolitiske målsætninger for kvinder og mænd inden for personalepolitikken, har organisationerne haft mulighed for at indberette dette, jævnfør tabel 4.2.3.

I 2007 havde 36 pct. af de statslige organisationer formuleret ligestillingspolitiske mål som en del af personalepolitikken.

Tabel 4.2.3 Har organisationen, som en del af personalepolitikken formuleret ligestillingspolitiske målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd

	Antal	Procent
Ja	91	72 pct.
Nej	26	21 pct.
Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	7	6 pct.
Ikke svaret	2	2 pct.

Det fremgår, at 72 pct. af organisationerne, som en del af personalepolitikken, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger, mens målsætninger er under udarbejdelse i 6 pct. af organisationerne.

Organisationerne har i ligestillingsredegørelserne skullet redegøre for, hvordan de mere konkrete arbejder med ligestilling i personalepolitikken. Fordelingen fremgår af nedenstående tabel 4.2.4.

Tabel 4.2.4 Hvordan arbejder organisationen med ligestilling i personalepolitikken

	Antal	Procent
Organisationen arbejder med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling	75	60 pct.
Organisationen arbejder med at sikre ligeløn	71	56 pct.
Organisationen arbejder med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads	70	56 pct.
Organisationen arbejder med mål om at fremme antallet af kvinder i ledelse	65	52 pct.
Ikke svaret	23	18 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

I organisationernes personalepolitikker arbejdes der primært med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling. Således har 60 pct. af organisationerne angivet, at det er inden for dette område, at de arbejder med ligestilling i personalepolitikken. Næsten en femtedel, svarende til 18 pct. af organisationerne, har ikke indberettet om, at de arbejder med et eller flere af de nævnte mål i personalepolitikken.

Der er i alt 103 statslige organisationer, der arbejder med ligestilling i personalepolitikken. Af de 103 organisationer arbejder 24 organisationer med et af målene, 15 organisationer arbejder med 2 af målene, 29 organisationer arbejder med tre af målene, mens 35 organisationer arbejder med 4 af målene.

Såfremt organisationerne arbejder med et eller flere af de nævnte mål, har de haft mulighed for at indberette mere konkret om, hvilket mål der er opstillet hvilke foreløbige resultater der er opnået, og hvilket andet arbejde, de har igangsat for at fremme målopnåelsen.

Eksempler fremgår nedenfor i tabel 4.2.5.

Tabel 4.2.5 Eksempler på mål, resultater og øvrigt arbejde for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger

Mål	Foreløbige resultater	Øvrigt arbejde
En afbalanceret fordeling af begge køn.	I departementets kontorbetjent- og service funktionen, som ellers traditionelt er et mandsdomineret job, er der bevidst blevet ansat 50 pct. af begge køn og i forskellige aldre.	I forbindelse med nedsættelse af udvalg, projekt- og arbejdsgrupper.
Det er en målsætning, at departementet som arbejdsplads tiltrækker både mænd og kvinder.	-	I departementet har vi igangsat et arbejde med at overveje hvordan vi, blandt andet via stillingsannoncer, kan appellere til en bredere ansøgerskreds - således at flere kvinder end hidtil får lyst til, at søge eksempelvis lederstillinger i departementet.
At der ikke forekommer markante lønmæssige forskelle kønnene imellem blandt RUCs ansatte.	Personaleafdelingen har analyseret de ansattes lønninger og har kunnet konstatere, at der inden for de enkelte personalegrupper ikke er bemærkelsesmæssige forskelle på lønnen kønnene imellem.	-
Der arbejdes med at sikre, at stillingsannoncer er attraktive for både kvinder og mænd. Vi sikrer, at der altid er begge køn i ansættelsesudvalgene	Der har i 2008 og indtil dags dato været begge køn i ansættelsesudvalgene. Stillingsannoncer screenes, så de fremstår attraktive for begge køn.	-

Mål om flere kvinder i ledelse		
Mål	Foreløbige resultater	Øvrigt arbejde
Sikre at kønsfordelingen på før-lederforløb afspejler medarbejdergrundlaget.	Vi har kortlagt den nuværende kønsfordeling på forløb med henblik på at kønsmainstreame udvælgelsesproceduren.	Til efteråret vil vi undersøge lysten til ledelse blandt begge køn. Metoden bliver en fokusgruppeanalyse blandt koncernens medarbejdere med henblik på at give et faktabaseret grundlag for fremtidige initiativer.
Ifølge Charter for flere kvinder i ledelse har Plantedirektoratet et mål, om at 98 pct. af medarbejderne i 2010 skal være helt enige i udsagnet 'mulighederne for at få en stilling med ledelsesansvar, er lige for kvinder og mænd i min institution.'	For at vurdere opfyldelsen af dette mål gennemføres en ny ligestillingsmåling i 2010 med samme spørgsmål som ved undersøgelsen i 2005. I 2005 var resultatet fra undersøgelsen i Plantedirektoratet, at 31 pct. af medarbejderne var enige i udsagnet.	Plantedirektoratet har tilsluttet sig "Charter for flere kvinder i ledelse", som er beskrevet i Fødevareministeriets strategi. Vi arbejder med flere af de indsatser, der er beskrevet deri.
Flere kvindelige i ledelse - provster	Andelen af kvindelige provster er steget. Ansættelser af provster i 2007 og 2008 er målt. Kirkeministeriet fortsætter målingen. I 2007 blev der besat 7 provstestillinger i folkekirken. Af de 32 ansøgere til stillingerne var 59 pct. mænd og 41 pct. kvinder. 71 pct. af stillingerne blev besat af mænd mens 29 pct. blev besat af kvinder. I 2008 blev der besat 12 provstestillinger i folkekirken. Af de 71 ansøgere til stillingerne var 72 pct. mænd og 28 pct. kvinder. 33 pct. af stillingerne blev besat af mænd, mens 67 pct. blev besat af kvinder.	-

Ligelig kønsfordeling

-

Justitsministeriets departement har valgt at fokusere indsatsen på at skabe lige muligheder for kvinder og mænd i ledelse eller på vej til ledelse gennem en kortlægning af mulige barrierer for ledelse. Formålet med undersøgelsen var at afdække hvilke barrierer, der eksisterer i relation til, at departementets kvindelige - og mandlige - talenter avancerer til ledende poster og skabe et bedre fundament for at identificere de udviklingstiltag, der er nødvendige for at realisere charterets målsætning og departementets politik om lige muligheder for kvinder og mænd i forhold til et lederjob.

[...]

Mål om lige adgang til kompetenceudvikling		
Mål	Foreløbige resultater	Øvrigt arbejde
Kønsmainstreame personalepolitikker	Undersøge om der er områder i personalepolitikken, herunder medarbejdergoder, der tilgodeser det ene køn frem for det andet.	-
Tildelingen af før-leder kurser i koncernen skal i perioden 2009 - 2011 afspejle kønsfordeling blandt de relevante medarbejdergrupper.	Der er udarbejdet baseline tal for kønsfordelingen på før-leder forløb i 2008, som viser, at denne afspejlede kønsfordelingen i målgruppen.	Det er i Arbejdsgruppen aftalt, at der foretages en undersøgelse af lysten til ledelse blandt kvinder. SES deltager i denne undersøgelse.
Alle medarbejdere skal have lige vilkår for udvikling, uanset længevarende orlov (barsel, børnepasning mv.)	Ledelsesrapportering på kompetenceudvikling viser øget fokus og resultater i forhold til, at alle medarbejdere gennemfører kvalificeret udvikling med udgangspunkt i udviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner, herunder evaluering af målopfyldelsesgrad for udviklingsmål.	-
Alle har lige mulighed for kompetenceudvikling.	Der er en jævn fordeling af køn på VTU-kurserne.	VTU kursusgruppen følger løbende op på dette og udarbejder statistik i forhold til køn. Med implementeringen af Campus vil der for fremtiden være mulighed for at trække statistik på kurserne set i forhold til den kønsmæssige fordeling af kursusmidlerne. Der arbejdes desuden aktivt med at udvikle det koncernfælles kursuskatalog, således at kurser og workshops appellerer lige meget til begge køn.

Mål om ligeløn		
Mål	Foreløbige resultater	Øvrigt arbejde
Fokus på løn for lige arbejde	For 2009 var andelen af mandlige medarbejdere 42,5 pct., og andelen af kvindelige medarbejdere 57,5 pct. i departementet. Ved lønforhandlingerne i 2009 fik mændene 39, 2 pct. af andelen af lønforhandlingsrammen, mens kvinderne fik 60,8 pct..	I 2008 blev der gennemført to workshops om lønforhandling for kvinder. Det var en ekstern konsulent med stor erfaring på områder, som videregav tips og erfaringer om forhandlingssituationen. 60 kvinder deltog i arrangementet. Herudover udarbejdes årligt i koncernen "Status og perspektiver", hvor vi følger udviklingen med henblik på at sikre, at der ikke opstår ligestillingsproblemer.
Lige løn for lige arbejde	Afdækning af ulighed via kønsopdelt analyse og på den baggrund opretning af løn for enkelte medarbejdere i forbindelse med lønforhandlingerne.	Vi holder løbende øje med lønudviklingen for at sikre, at ny løn ikke skaber urimelige forskelle mellem kønnene. Vi udarbejder statistik for at afdække uligheder under den årlige lønforhandling. Som del af indsatsen har været holdt særligt møde for kvinder i koncernen om lønforhandling.
Lige fordeling af tillæg i forhold til de samme kompetencer	[...] Resultatet af lønforhandlingerne i 2009 viste en fordeling på 49-51 pct. af de varige kvalifikationstillæg i mændenes favør. I forhold til funktionstillæggene var fordelingen 44-56 i mændenes favør.	Der gennemføres workshops for kvinder vedrørende lønforhandling. Der udarbejdes desuden statistikker i forbindelse med de årlige lønforhandlinger, for på denne måde at afdække og reagere på eventuelle lønmæssige uligheder.
Kvinder og mænd skal sikres ligeløn.	Systematisk udtræk af statistiske oplysninger fra ministeriets lønstyringsmodel viser, at der inden for de enkelte faggrupper er en balanceret kønmæssig løndannelse.	Personalepolitikken sikrer, at tildeling af tillæg alene sker ud fra saglige kriterier. Som led i departementets strategiproces gennemføres et initiativ vedrørende "Attraktive arbejds- løn- og personaleforhold. Sikring af ligeløn vil være et element i dette arbejde.

Fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen

Af tabel 4.2.6 fremgår, hvordan de statslige organisationer måler fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats på personaleområdet.

I 2007 indberettede 43 pct. af de statslige organisationer målte de fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen ved at udarbejde regelmæssige løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen på personaleområdet. 33 pct. af organisationerne udarbejdede løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år.

Der var samtidig 14 pct. af organisationerne, som generelt ikke målte fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

Tabel 4.2.6 Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet

	Antal	Procent
Organisationen udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen	73	58 pct.
Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	67	53 pct.
Organisationen udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	49	39 pct.
Organisationen måler generelt ikke ligestillingsmæssige fremskridt og resultater på personaleområdet	21	17 pct.
Ikke svaret	2	2 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Det fremgår af tabellen, at 58 pct. af organisationerne angiver, at organisationen regelmæssigt udarbejder løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen af indsatsen på personaleområdet. I alt 53 pct. gennemfører evalueringer, vurderinger eller undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår.

Der er i alt 103 organisationer, der har indberettet om, at de måler fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats på personaleområdet. Af de 103 organisationer er der 44 organisationer, som måler fremskridt og resultater på én af de nævnte måder, 32 af organisationerne måler fremskridt og resultater på 2 af måderne. Endelig måler 27 organisationer fremskridt og resultater på alle tre måder. Der er i alt 23 organisationer, der generelt ikke måler fremskridt og resultater på personaleområdet eller ikke har indberettet herom.

Sammensætningen af kvinder og mænd blandt de ansatte

For at få indblik i fordelingen af kvinder og mænd i de statslige organisationer har Ligestillingsafdelingen indhentet personaleoplysninger fra Personalestyrelsen fordelt på henholdsvis stillings- og ledelseskategorier. Dataene er trukket fra Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår (ISOLA). Dataene er trukket i februar 2009.⁵

Organisationerne har modtaget udtræk af de ansatte kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier og har haft mulighed for at rette i dataene,

⁵ I ISOLA-trækket er medtaget deltids- og fuldtidsstillinger opgjort på antal ansatte beskæftiget med mere end 100 timers beskæftigelse på årsbasis.

såfremt de ikke stemmer overens med egne opgørelser og data.⁶ Af tabel 4.2.7 fremgår den samlede fordeling af kvinder og mænd, der er ansat i de statslige organisationer.

Tabel 4.2.7 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Jurister/økonomer	6.097	53 pct.	5.434	47 pct.
Magistre	4.384	43 pct.	5.923	57 pct.
Edb-medarbejdere	393	23 pct.	1.293	77 pct.
Tjenestemænd	6.248	24 pct.	19.789	76 pct.
Kontorfunktionærer, HK og kontorpersonale	14.805	86 pct.	2.494	14 pct.
Øvrige	14.235	32 pct.	30.424	68 pct.
I alt	46.162	41 pct.	65.357	59 pct.

Note: I oversigten indgår personaledata fra Københavns Universitet fra februar 2009. Disse data er indberettet som en scanpasrapport, og dataene er opgjort som antal ansættelser på mere end 100 timer. Timelønnede indgår ikke.

Tabellen fremstiller fordelingen af de ansatte kvinder og mænd i de statslige organisationer på en række overordnede kategorier. Fordelingsnøglen er vedlagt som bilag C. Opgørelsen baserer sig på indberetninger fra alle 126 statslige organisationer.

Det fremgår, at 41 pct. af de ansatte i statslige organisationer er kvinder, mens 59 pct. af de ansatte er mænd. Gruppen af øvrige omfatter eksempelvis tandlæger, civiløkonomer og landinspektører, jævnfør bilag E.

Ledelseskategorier

Fordelingen af kvinder og mænd på ledelsesniveauerne fordeler sig som vist neden for i tabel 4.2.8. Niveau 1 dækker over den øverste ledelse og består af organisationens topledelse. Typisk vil der være tale om eksempelvis departementschef, afdelingschefer og administrerende direktører. Den vejledende lønramme er 39-42. Niveau 2 dækker over den gruppe af chefer, som refererer direkte til direktionen eller den øverste administrative ledelse. Titlerne i denne gruppe vil ofte være afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder. Den vejledende lønramme er 37-38. Endelig dækker niveau 3 over

⁶ Det var ikke muligt på forhånd at indhente ISOLA-data for de syv regionale miljøcentre under Miljøministeriet. Miljøcentrene har derfor selv skullet indberette data i de samme kategorier som de øvrige statslige organisationer.

alle øvrige ledere i organisationen. Her er den vejledende lønramme 35-36.

Tabel 4.2.8 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende ledelseskategorier

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	24	14 pct.	146	86 pct.
Niveau 2 Chefer	592	27 pct.	1.581	73 pct.
Niveau 3 Ledere og specialister	2.420	43 pct.	3.209	57 pct.

Note: Opgørelsen er baseret på et datatræk fra ISOLA. Dataene er fra 4. kvartal 2009 på baggrund af træk for 118 organisationer. Professorer er ifølge Personalestyrelsens oplysninger i lønramme 37 - 38, og da denne gruppe ikke vurderes at have lederansvar, indgår den ikke på niveau 2 i datatrækket. Organisationernes egne indberetninger, med afsæt i ISOLA-dataene, kan ses i organisationernes ligestillingsredegørelser på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk.

Af tabellen fremgår det, at der i de to øverste ledelseskategorier er en tydelig overvægt af mandlige chefer. Henholdsvis 86 pct. af cheferne på niveau 1 er mænd, og 73 pct. af cheferne på niveau 2 er mænd. Fordelingen af kvindelige og mandlige chefer er mere ligelig fordelt på niveau 3, dog stadig med en overvægt af mænd (57 pct.).

Med det formål at belyse udviklingen i antallet af kvinder og mænd på topposter i staten har organisationerne i deres ligestillingsredegørelse skullet indberette, om deres øverste chef er en kvinde eller en mand. Som det fremgår nedenfor, har 102 af organisationerne angivet, at deres øverste chef er en mand, svarende til 19 pct., mens 24 organisationer har angivet, at den øverste chef er en kvinde.

Tabel 4.2.9 Er organisationens øverste chef en kvinde eller en mand

	Antal	Procent
Mand	102	81 pct.
Kvinde	24	19 pct.
Ikke svaret	0	-

Charter for flere kvinder i ledelse

En række organisationer har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse. Formålet med charteret er

- at sikre, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre lederkarriere
- at igangsætte konkrete, målbare indsatser i virksomheder og organisationer for at øge andelen af kvinder i ledelse på alle niveauer
- at offentlige og private virksomheder bruger alle talenter

Der kan læses mere om
Charter for flere kvinder i
ledelse på
www.kvinderiledelse.dk

Organisationer, som har tilsluttet sig charteret, har forpligtiget sig til at fastsætte mål og måltal samt gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse. Indsatsen tilpasses virksomhedens vilkår, for eksempel brancheforhold, nuværende andel af kvinder i ledelsen mv.

Organisationerne har ikke skullet indberette om, hvorvidt de har underskrevet charteret. Deloitte har modtaget oplysninger herom fra Ligestillingsafdelingen.

Pr. 1. januar 2010 har 64 af de organisationer, som har indberettet ligestillingsredegørelser i 2009, underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, heraf er 15 departementer.

Samlet har 51 pct. af de organisationer, som har skullet indberette ligestillingsredegørelser, således underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse.⁷

⁷ En række organisationer, som ikke har skullet indberette en ligestillingsredegørelse i 2009 har også underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse. Disse er ikke indregnet i de 64 organisationer.

Tabel 4.2.10 Har organisationen underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse

	Antal	Procent
Antal organisationer, der har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse	64	51 pct.
Heraf antal departementer	15	79 pct.

4.3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

Offentlige myndigheder skal ifølge ligestillingslovens § 4 indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af organisationens aktiviteter. At kønsmainstreame organisationens arbejde indebærer, at køn og ligestilling bliver tænkt ind i for eksempel beslutninger, lovforslag og kampagner.

Indberetningerne i denne del omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

I 2007 var arbejdet med kønsmainstreaming i 46 pct. af organisationerne forankret i personaleafdelingen.

Tabel 4.3.1 Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen

	Antal	Procent
Departementschef	18	14 pct. ⁸
Direktion	26	21 pct.
Direktør	25	20 pct.
Koncernledelse	19	15 pct.
Afdelingschef	24	19 pct.
De decentrale ledere/koncernchefer	45	36 pct.
Ligestillingsudvalg	9	7 pct.
Personaleafdeling	85	67 pct.
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingsprojekt	36	29 pct.
Kontaktperson for kønsmainstreaming	48	38 pct.
Andre steder	32	25 pct.
Arbejdet er ikke forankret	3	2 pct.
Ikke svaret	13	10 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Det fremgår af tabel 4.3.1, at 67 pct. af organisationerne har angivet arbejdet, som er forankret i personaleafdelingen. Arbejdet er også ofte forankret hos de decentrale ledere/koncernchefer (36 pct.), hos kontaktpersoner for kønsmainstreaming (38 pct.) og hos styregruppemedlemmer (29 pct.)

Der er 32 organisationer, som har angivet, at arbejdet med kønsmainstreaming er forankret andre steder end de ovennævnte muligheder. Disse organisationer har som eksempler angivet, at der er nedsat en særlig arbejdsgruppe, oprettet særlige netværk, at arbejdet er forankret i SU, eller at der er ansat en særlig ligestillingskonsulent, som arbejdet med kønsmainstreaming er forankret hos.

Af nedenstående tabel 4.3.2 fremgår måder, hvorpå de statslige organisationer har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver. At ligestillingsperspektivet er indarbejdet i de daglige opgaver er en måde at sikre, at ligestilling indgår som et fast element i opgavevaretagelsen. I alt 74 af organisationerne (59 pct.) har indberettet, at de har indarbejdet ligestillingsperspektivet i mindst én af de nævnte muligheder, heraf har 63 organisationer indarbejdet ligestillingsperspekti-

⁸ Svar-kategorien "Departementschef" er opgjort for alle 126 organisationer, da både departementer og styrelser/institutioner har svaret, at arbejdet med ligestilling er forankret hos departementschefen.

vet i en eller to af de daglige opgaver, mens 11 af organisationerne har indarbejdet perspektivet i tre eller flere af de daglige opgaver.

Tabel 4.3.2 Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver

	Antal	Procent
I evalueringer og effektmålinger	42	33 pct.
I kampagner og oplysningsarbejde	42	33 pct.
I mål og statusnotater	17	13 pct.
I projektansøgninger, udbud og puljer	14	11 pct.
I kommissorier	11	9 pct.
Ikke svaret	52	41 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

En tredjedel af organisationerne (33 pct.) har angivet, at ligestillingsperspektivet er indarbejdet i evalueringer og effektmålinger eller i kampagner og oplysningsarbejde, mens 9 pct. af organisationerne har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver i forbindelse med udarbejdelse af kommissorier.

Adgang til kønsopdelte data udgør en del af grundlaget for at kunne indarbejde køn og ligestilling i de faglige opgaver. I nedenstående tabel afdækkes det derfor, i hvilken grad ledere og medarbejdere inden for deres eget fagområde har adgang til data og statistik, der er opdelt på køn.

I 2007 havde medarbejderne i 9 pct. af organisationerne altid adgang til kønsopdelte data. 14 pct. af organisationerne havde i høj grad adgang, og 40 pct. havde i nogen grad adgang. 10 pct. havde i lille grad adgang, og medarbejderne i 12 pct. af organisationerne havde aldrig adgang til kønsopdelte data.

Tabel 4.3.3 Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde

	Antal	Procent
Altid	22	20 pct.
I høj grad	27	24 pct.
I nogen grad	37	33 pct.
I lille grad	15	14 pct.
Aldrig	1	1 pct.
Procedure for indsamling af kønsopdelte data er under udarbejdelse	3	3 pct.
Ikke svaret	6	5 pct.
Ikke relevant	15	12 pct.

Det fremgår, at 22 organisationer (20 pct.) altid har adgang til kønsopdelte data på eget fagområde, mens henholdsvis 27 (24 pct.) og 37 (33 pct.) af organisationerne i høj eller i nogen grad har adgang til kønsop-

delte data. 15 pct. af organisationerne har aldrig eller kun i lille grad adgang til kønsopdelte data på deres eget fagområde.

Ligestillingsvurdering af lovforslag og andre indsatser

Ligestillingsvurdering af lovforslag er en vurdering af, om et lovforslag kan have forskellige konsekvenser for kvinder og mænd. Herudover indebærer det også en vurdering af, hvad lovforslaget betyder for ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Ligestillingsvurdering af lovforslag er en kvalificering af lovarbejdet. Det nedsætter risikoen for, at ny lovgivning bliver kønsdiskriminerende, og at der opstår utilsigtede kønsskævheder på grund af loven. Samtidig får man et billede af, om det aktuelle lovforslag fremmer ligestilling.

En ligestillingsvurdering består af to led. Først foretages en relevans-test af lovforslaget for at afklare, om dette kan have betydning for både kvinder og mænd. Hvis dette viser sig at være tilfældet, foretages den egentlige ligestillingsvurdering af lovforslaget, således at der i udarbejdelsen af dette kan tages højde for både kvinders og mænds forskellige udgangspunkter.

For 70 organisationer har det ikke været relevant at indberette, om de har retningslinjer for relevanstest og ligestillingsvurdering, da organisationerne ikke udarbejder lovforslag.

Af de organisationer, som udarbejdede lovforslag i 2007, havde 38 pct. af organisationerne en procedure for relevanstest af nye lovforslag og 30 pct. havde en procedure for ligestillingsvurdering.

Tabel 4.3.4 Er der retningslinjer for relevanstest og ligestillingsvurdering af lovforslag

	Antal	Procent
Organisationer, der har retningslinjer for ligestillingsvurdering af lovforslag	42	75 pct.
Organisationer, der har retningslinjer for relevanstest af lovforslag	32	57 pct.
Organisationer, hvor retningslinjer for relevanstest af lovforslag er <u>under udarbejdelse</u>	1	2 pct.
Organisationer, hvor retningslinjer for ligestillingsvurdering af lovforslag er <u>under udarbejdelse</u>	0	-
Ikke svaret	7	13 pct.

Note: Procentandelene er beregnet ud fra det antal organisationer, som udarbejder lovforslag.

Det fremgår af ovenstående tabel 4.3.4, at blandt de 56 organisationer, der udarbejder lovforslag, har 75 pct. af organisationerne retningslinjer for ligestillingsvurdering af lovforslag og 59 pct. af organisationerne har retningslinjer for relevanstest af lovforslag eller retningslinjer under udarbejdelse.

Der er 30 af organisationerne, som både har retningslinjer for relevans-test af lovforslag og for ligestillingsvurdering af lovforslag.

Omfanget af andre typer af indsatser, opgaver og ydelser, der er blevet ligestillingsvurderet, fremgår af tabel 4.3.5 nedenfor, hvor 29 pct. af organisationerne har angivet, at de har ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser. Samtidig har 27 pct. angivet, at det ikke har været relevant for deres organisation, at ligestillingsvurdere indsatser, opgaver og ydelser.

I 2007 havde 24 pct. af organisationerne kønsmainstreamet centrale indsatser, opgaver eller ydelser.

Tabel 4.3.5 Har organisationen ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser

	Antal	Procent
Nej	58	63 pct.
Ja	27	29 pct.
Ikke svaret	7	8 pct.
Ikke relevant	34	27 pct.

Note: Procentandelen for ja, nej og ikke svaret er beregnet på baggrund af det antal organisationer, for hvem det er relevant at ligestillingsvurdere andre typer af indsatser, opgaver og ydelser, det vil sige i alt 92 organisationer.

De 27 organisationer, som har angivet, at de har ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser, har haft mulighed for at indberette eksempler herpå. Eksemplerne fremgår af tabel 4.3.6 nedenfor.

Tabel 4.3.6 Eksempler på indsatser, opgaver eller ydelser, som organisationerne har ligestillingsvurderet

Titel	Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter (GST)
Formål	At sikre innovationskraft gennem mangfoldighed.
Indhold	Opgørelse over kønsfordeling af ledere, forskere og ansatte.
Resultat	Der er en meget skæv fordeling, der helt svarer til den, der forefindes i det danske erhvervsliv. Det antages, at der tale om en overordnet national barriere, som kun langsomt lader sig ændre. Der er inden for de seneste år oprettet to nye institutter, hvor der som konsekvens af ligestillingspolitikken har været fokus på ligestilling i ledelse og bestyrelser.
Titel	I kontoret for Ældre har der været et projekt om en frivillig indsats for ufrivilligt ensomme ældre - særligt mænd.
Formål	I forbindelse med satspuljeaftalen for 2006 afsattes en ansøgningspulje med henblik på metodeudvikling mv. i forhold til forebyggelse af ufrivilligt ensomme. Forud for puljen var der foretaget en analyse af, at problemstillingen særligt vedrørte ældre mænd. Som opfølgning herpå er foretaget en evaluering af indsatsen.
Indhold	Evalueringen indikerer blandt andet, at der kan være forskel på hvilke indsatser, som appellerer til henholdsvis kvinder og mænd, for eksempel i forhold til indholdet af de givne tilbud og organiseringen af indsatsen (caféer, væresteder eller anden opsøgende tilgang).
Resultat	Evalueringsens resultater vil fremadrettet blive anvendt i forbindelse med indsatser mod ensomhed hos såvel ældre kvinder som mænd med sigte på blandt andet en højere grad af tilfredshed blandt såvel kvinder som mænd i de støttede initiativer.
Titel	CIMIC projekter.
Formål	For eksempel bygning af brønde.
Indhold	Når for eksempel der bygges brønde, bliver placeringen overvejet, da brønde ofte også fungerer som et socialt samlingspunkt for kvinder.
Resultat	Brønde forsøges placeret, således at det er sikkert for kvinder at hente vand.
Titel	I kontoret for Boligøkonomi er der udarbejdet en analyse/publikation "Det fremtidige behov for plejeboliger - set fra 2009".
Formål	Der er foretaget en analyse af det fremtidige behov for plejeboliger med udgangspunkt i dækningsgrader og befolkningsprognoser - for dermed at give et bedre grundlag for udformningen af den fremtidige ældreboligpolitik for de svageste ældre.
Indhold	Data viser, at $\frac{2}{3}$ af beboerne i plejeboliger er kvinder. Dette skyldes at kvinder generelt lever længere end mænd. Endvidere viser data at demens forekommer hyppigere hos kvinder end hos mænd (for eksempel i aldersgruppen 85-89 år er forekomsten af demens $\frac{1}{5}$ af mændene og knap $\frac{1}{3}$ af kvinderne). Den markante stigning i antallet af ældre vil således medføre, at andelen af kvinder i plejeboliger (herunder med demens) vil stige yderligere.
Resultat	Analysen sendes blandt andet til kommunerne (der har forsyningsansvaret for plejeboliger). Analysen kan derfor bidrage til udformningen af de fremtidige plejeboliger.
Titel	Arbejdspladsvurdering (APV) - særlig kønsopdelt analyse
Formål	Taskforcen har fået udarbejdet en særlig analyse af trivslen blandt ansatte på AU opdelt på køn.
Indhold	Forskellige indikatorer der kan tages som et udtryk for trivsel og en lang række bidragende (uafhængige) indikatorer.

Resultat

Resultatet viser bl.a., at mænd og kvinders trivsel på arbejdspladsen afhænger af mange af de samme ting (interesse for arbejdet, imødekommende kollegaer, god ledelse), men også at kvinder i forhold til en række 'stressende faktorer' scorer dårligere, det vil sige oplever højere arbejdstempo, større følelsesmæssig belastning etc.

Det er et ønske fra styregruppen for kønsmainstreamingsprojektet, at tværministerielle indsatser ligestillingsvurderes. Som det fremgår af nedenstående tabel 4.3.7, sker det kun i begrænset omfang i dag. Således har kun 7 organisationer (6 pct.) svaret bekræftende til, at de har været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser.

Tabel 4.3.7 Har organisationen være involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser, for eksempel kommissorier for kommissioner, arbejdsgrupper mv.

	Antal	Procent
Ja	7	6 pct.
Nej	115	91 pct.
Ikke svaret	4	3 pct.

Kompetenceudvikling i kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007-2011 forpligter alle ministerier til at udarbejde en plan for opbygning af medarbejdernes kompetencer i forhold til kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering. I nedenstående tabel 4.3.8 fremgår det, hvordan organisationerne konkret arbejder med opbygningen af kompetencer.

Tabel 4.3.8 Hvordan arbejder organisationen med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere

	Antal	Procent
Sparring og erfaringsudveksling i netværk	50	51 pct.
Involvering af kontaktpersoner	42	43 pct.
E-læringskurset bruges	38	39 pct.
Kurser/workshops for relevante medarbejdere	29	30 pct.
Arbejdsgruppe har ansvaret for kompetenceopbygningen	28	29 pct.
Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	17	17 pct.
Temadage/kurser for kontaktpersoner	15	15 pct.
Det er et punkt på koncernledelsens møder	10	10 pct.
Introduktion for chefer	10	10 pct.
Ikke svaret	21	21 pct.
Ikke relevant	28	24 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder. Procentandelene er udregnet på baggrund af de organisationer, for hvem det har været relevant at arbejde med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere, det vil sige i alt 98 organisationer.

Oftest sker opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere gennem sparring og erfaringsudveksling (51 pct.), gennem involvering af kontaktpersoner for ligestilling (43 pct.) eller via brug af e-læringskurset (39 pct.).

Der er 28 organisationer (22 pct.), som har vurderet, at det ikke er relevant at arbejde med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere i forhold til deres opgaver. Omvendt har spørgsmålet således været relevant for 98 organisationer. Eksempler på, hvordan organisationerne arbejder med opbygning af kompetencer på andre måder, fremgår nedenfor.

Tabel 4.3.9 Eksempler på andre måder, som organisationerne arbejder med kompetenceopbygning på

Det er en del af introduktionsprogrammet for nye medarbejdere.

Patientklagenævnet deltager i en arbejdsgruppe om kønsmainstreaming for hele ministerområdet

Der er etableret en side på det fælles intranet om ligestilling hvor der blandt andet ligger materiale om kompetenceopbygningsplaner for Fødevareministeriet og hvor der er mulighed for erfaringsudveksling

Det er et element i koncernens fælles kursus i lovteknik, og fremadrettet kommer e-læringsværktøjet muligvis også til at indgå direkte heri.

Der er ressourcepersoner, som står til rådighed i forbindelse med lovarbejde.

I nedenstående tabel 4.3.10 fremgår det, hvor mange af de 98 organisationer, der arbejder med opgaver, hvor det er relevant at opbygge kompetencer til at ligestillingsvurdere, der monitorerer fremdriften i kompetenceopbygningen.

Tabel 4.3.10 Monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere

	Antal	Procent
Nej	60	61 pct.
Ja	32	33 pct.
Ikke svaret	6	6 pct.

Note: Procentdelen er beregnet på baggrund af de 98 organisationer, der har opgaver, hvor det er relevant at opbygge kompetencer til at ligestillingsvurdere.

Som det fremgår, er der 61 pct. af organisationerne, der ikke monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer, mens 33 pct. monitorerer fremdriften.

De 32 organisationer, som monitorerer fremdriften i kompetenceopbygningen, har desuden indberettet om, hvordan de monitorerer fremdriften i opbygningen af disse kompetencer. Dette fremgår af tabel 4.3.11.

Tabel 4.3.11 Hvordan monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere

	Antal	Procent
Organisationen registrerer antallet af medarbejdere, der har været på uddannelse i at ligestillingsvurdere	22	69 pct.
Organisationen har afholdt opmærksomhedsskabende af aktiviteter for at øge kendskabet til ligestillingsvurderinger	8	25 pct.
Organisationen har opstillet retningslinjer for, hvordan nye medarbejdere skal introduceres i at ligestillingsvurdere	4	13 pct.
Ikke svaret	1	3 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder. Procentdelen er beregnet på baggrund af de 32 organisationer, der har indberettet, at de monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere.

Der er 81 pct. af organisationerne, som monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer ved at udpege ressourcepersoner, som står til rådighed for de øvrige kolleger, mens 69 pct. af organisationerne registrerer antallet af medarbejdere, der har været på uddannelse i at ligestillingsvurdere.

Eksempler, på at organisationerne monitorerer fremdriften på andre måder, er angivet i tabel 4.3.12 nedenfor.

Tabel 4.3.12 Eksempler på andre måder at monitorere fremdriften på

I departementet er det blevet besluttet, at alle kontorchefer skal tage e-læringskurset.

Ligestillingsafdelingens e-læringskursus er tilgængeligt for alle medarbejdere via Campus, og der vil blive udarbejdet opgørelser over, hvor mange der har gennemført e-læringen.

SFI registrerer hvor mange forskere, der fagligt kan håndtere policyområdet ligestillingspolitik, herunder dataindsamling og -behandling.

Hver institution har udarbejdet kompetenceopbygningsplan, hvor et antal personer er blevet udpeget til at tage e-læringskurset og gøre sig bekendt med materialet på hjemmesiden.

Har planlagt opfølgning på udbredelse af brug af e-læringsværktøj samt erfaringer med at ligestillingsvurdere i november 2009 samt i 4. kvartal 2010.

Der er forskellige opfattelser mellem de statslige organisationer i forhold til hvilke aktiviteter, der skaber de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde. Der tegner sig dog en tendens til, jævnfør tabel 4.3.13, at organisationerne opfatter ledelsens engagement som afgørende for at skabe forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde. 72 pct. af organisationerne har således angivet, at dette er vigtigt for at skabe forandringerne.

Tabel 4.3.13 Hvilke aktiviteter skaber efter jeres erfaring de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde

	Antal	Procent
Ledelsens engagement	91	72 pct.
Adgang til gode eksempler	65	52 pct.
Dialog, kurser og videndeling	64	51 pct.
Andre aktiviteter	23	18 pct.
Ikke svaret	18	14 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Eksempler på andre aktiviteter, som skaber forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde, er angivet nedenfor.

Tabel 4.3.14 Eksempler på andre aktiviteter, som skaber de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde

Relevanstestning af lovforslag som en obligatorisk del af alt lovgivningsarbejde er sammen med undervisning om emnet med til at sikre, at en af ministeriets vigtigste kerneopgaver sker under hensyntagen til ligestillingsmæssige mål.

Ligestilling er en integreret del af opgaveløsningen

Evidensbaserede "øjenåbnere" sætter ofte aktiviteter i gang

"Hands on"-samarbejde på tværs i organisationen. Rollemodeller i organisationen.

Forankring af kønsmainstreamingindsatsen i de faglige enheder

Organisationerne har også indberettet om, hvad der efter deres erfaring er de største barrierer for, at organisationen arbejder med at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning.

Tabel 4.3.15 Hvad er efter organisationens erfaring de største barrierer for, at organisationen arbejder med at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning

	Antal	Procent
Manglende ressourcer	44	35 pct.
Andre barrierer	42	33 pct.
Manglende viden og kompetencer i organisationen	38	30 pct.
Manglende gode eksempler	31	25 pct.
Manglende prioritering hos ledelsen	18	14 pct.
Manglende tiltro til, at en indsats virker	14	11 pct.
Ikke svaret	15	12 pct.

Note: Det har været muligt at indberette flere muligheder.

Af ovenstående tabel 4.3.15 fremgår det, at organisationerne vurderer, at det er manglende ressourcer (35 pct.), andre barrierer samt manglende viden og kompetencer i organisationen (30 pct.), der udgør de største barrierer for at indtænke køn og ligestilling i al planlægning og forvaltning. Eksempler på andre barrierer for at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning fremgår af tabel 4.3.16 nedenfor.

Tabel 4.3.16 Eksempler på andre barrierer for at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning**Manglende behov**

Institutionen oplever ikke særlige barrierer

Der er belastende at skulle indtænke køn som en adskilt proces, frem for en integreret del af arbejdet med målgrupper.

Ligestilling er og har ikke i lang tid været genstand for drøftelser i for eksempel MIO-sammenhæng. Ligestilling opleves ikke som et problem, som kræver særlig fokus.

Hvis det ikke jævnligt bringes i erindring, glider det i baggrunden.

"§ 11. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gælder, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten."

4.4. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser samt foranstaltninger til fremme af ligestilling

Ligestillingsloven fastslår blandt andet, at statslige bestyrelser bør have en ligelig eller afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Det er efter ligestillingsloven lovpligtigt at indberette til minister for ligestilling om fordelingen af kvinder og mænd i disse bestyrelser. Det er ikke et krav, at den lovpligtige indberetning foretages i ligestillingsredegørelserne, men som en service er indberetningsskemaet for ligestillingsredegørelsen stillet til rådighed for de lovpligtige indberetninger.

Efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven kan der iværksættes foranstaltninger til at fremme af ligestilling. Det har også været muligt at indberette om disse foranstaltninger i ligestillingsredegørelsen.

Eftersom ministerierne er organiseret forskelligt, har det været forskelligt fra ministerområde til ministerområde, hvem der har kunnet indberette om sammensætning af bestyrelser, givne dispensationer mv. Det har været op til det enkelte ministerium at afklare, hvilke organisationer der, på det givne ressortområde, har skullet indberette vedrørende ligestillingsloven og ligebehandlingsloven, således at der ikke har forekommet dobbeltindberetning.

Kønssammensætningen i statslige bestyrelser

De statslige bestyrelser, der nedsættes efter ligestillingslovens § 11 stk. 1, bør have en ligelig sammensætning. Det indebærer en fordeling på 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn. Statslige bestyrelser, som nedsættes efter § 11 stk. 2, bør have en afbalanceret sammensætning. Det indebærer, at der i bestyrelsen bør være mindst en tredjedel af det ene køn.

Af nedenstående tabel 4.4.1 fremgår det, i hvor høj grad ligestillingslovens intention om en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de statslige bestyrelser bliver efterlevet i praksis.

Tabel 4.4.1 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009 efter ligestillingslovens § 11, stk. 1

	§ 11, stk. 1	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	54	-
- heraf bestyrelser med en <u>ligelig sammensætning</u> af medlemmer	24	44 pct.
- heraf bestyrelser, der <u>ikke har en ligelig sammensætning</u> af medlemmer	30	56 pct.
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer pr. bestyrelse	3,5	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer pr. bestyrelse	4,7	-

Ved indberetning af ligestillingsredegørelserne 2007 var der nedsat 83 bestyrelser efter ligestillingslovens § 11, stk. 1. Det gennemsnitlige antal kvindelige medlemmer pr. bestyrelse var 3,7 og blandt de mandlige medlemmer var det 7,0.

Note: Indberetningerne vedrørende de 54 bestyrelser fordeler sig på 24 statslige organisationer (7 departementer og 17 styrelser, institutioner eller virksomheder). Heraf har en enkelt organisation indberettet om 14 bestyrelser.

Det fremgår af tabel 4.4.1, at der i alt er nedsat 54 bestyrelser efter § 11, stk. 1. Der er en ligelig sammensætning af medlemmerne i 44 pct. af disse bestyrelser. I de 30 bestyrelser, der ikke har en ligelig sammensætning af kvinder og mænd blandt deres medlemmer, skyldes det for 22 af bestyrelserne, at mere end 60 pct. af deres medlemmer er mænd. Tilsvarende er mere end 60 pct. af medlemmerne i de resterende 8 bestyrelser kvinder.

Der er i gennemsnit 3,5 kvindelige medlemmer i hver bestyrelse og 4,7 mandlige medlemmer.

Der var i 2007 nedsat 22 bestyrelser efter ligestillingslovens § 11, stk. 2. Det gennemsnitlige antal kvindelige medlemmer pr. bestyrelse var 4,6 og blandt de mandlige medlemmer var det 7,3.

Tabel 4.4.2 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009 efter ligestillingslovens § 11, stk. 2

	§ 11, stk. 1	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	15	-
- heraf bestyrelser med en <u>afbalanceret sammensætning</u> af medlemmer	14	93 pct.
- heraf bestyrelser, der <u>ikke har en afbalanceret sammensætning</u> af medlemmer	1	7 pct.
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer pr. bestyrelse	3,9	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer pr. bestyrelse	4,4	-

Note: Indberetningerne vedrørende de 15 bestyrelser fordeler sig på 5 statslige organisationer (2 departementer og 3 styrelser, institutioner eller virksomheder). Heraf har en enkelt organisation indberettet om 10 bestyrelser.

Det fremgår af tabel 4.4.2, at der i alt er nedsat 15 bestyrelser efter § 11, stk. 2. Der er en afbalanceret sammensætning af medlemmerne i 93 pct. af disse bestyrelser. I den ene bestyrelse, som ikke har en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, skyldes det, at 71 pct. af medlemmerne i denne bestyrelse er mænd.

Der er i gennemsnit 3,9 kvindelige medlemmer i hver bestyrelse og 4,4 mandlige medlemmer.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 4 kan ressortministeren træffe beslutning om, at stk. 1 og 2 også gælder for virksomheder, som finansieres med mere end 50 pct. af staten, eller hvis over 50 pct. af virksomheden er ejet af staten. Det samme er gældende, hvis der er tale om koncessionerede selskaber mv.

Det fremgår af ligestillingsredegørelserne, at denne bestemmelse kun har været anvendt i en enkelt organisation i et enkelt tilfælde, hvor halvdelen af medlemmerne var kvinder og halvdelen mænd.

Særlige dispensationer og initiativer

Ressortministre kan på deres område tillade særlige initiativer eller foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn. Særlige initiativer kan sættes i gang inden for offentlig forvaltning samt almen og erhvervsmæssig virksomhed.

Eksempelvis kan ressortministeren tillade forsøg med at tilbyde fædre en særlig rådgivning i forbindelse med skilsmisse og forældremyndig-

"§ 3. Ressortministeren kan [...] på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn [...]."

Ligestillingsloven (LBK nr. 1095 af 19/09 2007)

"§ 13. Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse mv. [...]."

Ligebehandlingsloven (BEK nr. 803 af 14/08 2000)

hed eller forsøg med en særlig kampagne for at få flere kvindelige iværksættere.

De særlige initiativer og foranstaltninger er hjemlet i enten ligestillingslovens § 3 eller ligebehandlingslovens § 13.

De statslige organisationer er blevet bedt om at indberette om godkendte dispensationer givet efter henholdsvis ligestillingslovens § 3 eller ligebehandlingslovens § 13. Der er ingen statslige organisationer, som har indberetning om dispensationer givet efter § 3. To organisationer har indberettet om, at der er givet dispensationer efter § 13. Dispensationerne blev givet til et initiativ for mænd og tre initiativer for kvinder jævnfør nedenstående tabel 4.4.3.

Tabel 4.4.3 Hvor mange dispensationer er der givet efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009

	§ 3		§ 13	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Antal givne dispensationer	0		4	
Heraf initiativer for kvinder	0	-	3	75 pct.
Heraf initiativer for mænd	0	-	1	25 pct.

Bilag A. Metode og datamæssige forhold

Metode

De præsenterede resultater bygger på indberetning fra 98 kommuner, 5 regioner og 126 statslige organisationer, og der er således en svarprocent på 100 for hver gruppe af respondenter. Dette understøtter et validt resultat i forhold til af ligestillingsindsatsen i den offentlige sektor.

Det er som udgangspunkt vigtigt at pointere, at eftersom alle⁹ respondenter har valgt at anvende indberetningsskemaet til indberetning af deres ligestillingsredegørelse, er redegørelserne resulteret i tre datasæt, som giver mulighed for direkte sammenligning af indberetningerne. Der er dog en række forbehold, som bør nævnes i forhold til undersøgelsens validitet.

Anvendelse af et indberetningsskema kan betyde, at enkelte initiativer ikke bliver beskrevet af respondenterne, hvis ikke initiativerne har syntes at passe til nogle af de opstillede muligheder. Et fælles indberetningsskema kan med andre ord betyde, at nogle respondenter ikke får beskrevet alle relevante initiativer, forhold eller politikker i forhold til arbejdet med ligestilling. Dette på trods af at der har været mulighed for at tilføje fritekst bagerst i indberetningsskemaet.

Det er herudover Deloitte's vurdering, at der kan knyttes nogen usikkerhed til de indberettede data. Det skyldes primært andelen af respondenter, som ikke har indberettet noget til enkelte områder, samtidig med, at der til visse områder synes at være ulogiske svarmønstre. Det er dog Deloitte's opfattelse, at det overordnede billede af ligestillingsarbejdet, som denne hovedrapport giver, er retvisende, og det kun er til enkelte delområder, at der kan knyttes nogen usikkerhed, jævnfør nedenfor.

⁹ Med undtagelse af én kommune.

Datamæssige forhold

En nærmere gennemgang af datamaterialet giver anledning til at påpege følgende datamæssige forhold:

- Det gælder generelt, at alle typer af besvarelser er inddraget i sammentællingerne. Det vil sige, at har en respondent under for eksempel beskrivelser af ligestillingspolitiske målsætninger skrevet "se under andet" eller henvist til et andet sted i indberetningen, er dette talt med.
- Nogle respondenter har under ligestillingspolitiske målsætninger for serviceområder (kommuner og regioner) eller fagområde (statslige organisationer) givet eksempler, som nærmere kan relateres til interne personaleforhold. Det indikerer, at sammentællingerne vedrørende ligestillingspolitiske målsætninger for service- eller fagområder kan være overvurderet.
- Nogle respondenter har indberettet inkonsekvent og eksempelvis angivet, at de arbejder og *ikke* arbejder med ligestilling på personaleområdet. I sådanne tilfælde er det alene indberetningen om, at de arbejder med ligestilling, som indgår i sammentællingen.
- Med hensyn til retningslinjer for relevanstest og ligestillingsvurdering af lovforslag for de statslige organisationer har indberetningen af, hvorvidt organisationerne udarbejder eller ikke udarbejder lovforslag kunnet misforstås. Ligestillingsafdelingen har derfor gennemgået besvarelserne og i nogle tilfælde rettet i dem. Det betyder, at en organisations indberetning kan afvige i forhold til, hvordan den er talt med.
- I forhold til opgørelsen af mænd og kvinder efter overenskomstgrupper (kommuner og regioner) og personalekategorier (statslige organisationer) stemmer respondenternes angivelser af total ikke med den beregnede total på baggrund af de enkelte overenskomstgrupper eller personalekategorier. Der er således anvendt den beregnede total.

Bilag B. Fordelingsnøgle for kommuner og regio- ner

AKADEMIKERE
Akademikere
Lærere m.fl.
Lærere m.fl. ved sygeplejeskoler mv.
Lærere m.fl., folkeskolen, Kl, Frb
Lærere m.fl., Kbh
Lærere m.fl., vidtg. specialundv. m.m.
Lærere, gymn./hf-kurser
KONTOR/EDB
Edb-personale, Regioner
Kontor- og edb-personale, ex. Kbh, Frb
Kontoradministrativt personale, Kbh
Kontorfunktionærer, Frb
Kontorpersonale, Frb
PÆDAGOGER
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.
Pæd. pers., døgninst. mv.
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.
Pæd. pers., særl. Stillinger
Pædagogiske konsulenter
Pædagogmedhjælpere
Pædagogstuderende
Pgu-elever
SUNDHEDSPERSONALE
Sygehusapotekere
Sygehuslæger (hon.løn)
Tandklinikassistenter
Tandlæger
Tandplejere, Kl, Kbh, Frb
Neurofysiologiassistenter og -elever
Kommunallæger
Lægeseekretærer
Underordnede læger (reservelæger)
Ergo- og fysioterapeuter mv., Kl
Ergo- og fysioterapeuter, Kbh, Frb
Overlæger, lægelige chefer mv.

Overtandlæger/tandlæger, sygehuse mv.
Portører/sygehusportører
Speciallægekonsulenter
SOSU/PLEJEPERSONALE
Dagplejere
Handicapledsagere
Hospitalspædagoger
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
Plekehjemsforstandere, Kbh
Reng.-/husass./køkkenarb., Kbh, Frb
Rengøringsassistenter m.fl., ex. Kbh, Frb
Social- og sundhedspersonale
Socialrådg./socialformidlere
Syge- og sundhedspers., Frb
Syge- og sundhedspers., Kbh
Syge- og sundhedspers., basisgr., Kl
Syge- og sundhedspers., basisgr., Regioner
Syge- og sundhedspers., ledere, Kl
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner
Tilsynsførende ass., forsorgshjem
Tilsynsførende læger, plejehjem
Tilsynsførende ved hjemmeplejen, Kbh
ØVRIGE
Amtsbtj./pedeller v. ældrebol., Regioner
Amtsvejmænd m.fl., Regioner
Arbejds-, vej- og gartnerformænd, Kl
Audiologiassistenter og -elever
Badepersonale
Beredsk.pers. i basis- og mesterstill., Kl
Beredskabspers. i chef/lederstillinger
Betjente, underformænd og medhj., Kbh
Bibliotekarere, ikke-faguddannede
Bibliotekarere, incl. Ledere
Brand- og ambulancepers., ledere, Kbh
Brand- og ambulancepersonale, Frb
Brand- og ambulancepersonale, Kbh
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget
Buschauffører mv.
Bygningskonstruktører
Chefer, Kl
Chefer, Regioner
Chefer, ledende adm. pers., Kbh, Frb
Dagplejeledere m.fl.
Driftsassistenter, Kbh

Egu-elever, praktikaftale
Ejendomsfunktionærer
Erhvervsudd. servicassistenter-og elever
Ernærings- og husholdningsøkonomer
Ernæringsass.elever, Regioner, Kbh, Frb
Flyvepladspersonale
Formænd, mestre, skolebetjente, Kbh
Fotografer
Grafisk personale
Hal-, stadion- og idrætsinspektører
Havne-, chefer, mestre, fogeder og ass.
Husassistenter, ex. Kbh, Frb
Husholdningsledere
Håndværkere
Håndværkere, tjenestemænd, Kbh
Journalister
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer
Kedel- maskin- og motorpassere
Kontraktansatte, tidl. HS
Kort- og Landmålingsteknikere
Kulturteknikere ved kulturhuse
Laboratorie- og miljøpersonale
Ledende servicepersonale
Ledende værkst.pers. mv., klientværkst.
Ledere/melleml. v. komm. ældreomsorg, Kl
Legepladspersonale
Maritimt personale
Maskinm./sygehusmaskinm., Regioner
Maskinmestre, Kbh
Medicinstud. i underordnet lægestilling
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen
Miljøteknikere, Regioner
Movia
Museumsbetjente
Musikere m.fl., landsdelsorkestre
Musikskoleledere
Musikskolelærere
Oldfrueassistenter
Personale i Movia
Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.
Personale ved jobcentre
Personale ved parkeringsservicekontoret
Personale ved teatre
Piccoloer/piccoliner
Redderelever

Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse
Skolebetjente, stedf./ass.skolebetj.m.v.
Skov- og landskabsingeniører
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv
Tekn.serv.medarb./-ledere, p-vagter, Kl
Tekn.servicemedarb./led. & Arb.led., Frb
Tekniske designere m.fl.
Tolke
Trafikkontrollører/driftsassistenten
Vaskeripersonale
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.
Økonomaer, ernæringsass.- og elever, Kl
Økonomaer,køkkenl.+ernæringsass.,Kbh,Frh
Øvrige

Bilag C. Fordelingsnøgle for statslige organisatio- ner

JURISTER/ØKONOMER
0046 Jurister/økonomer
0047 Bachelorer
9046 Jurister/økonomer chef
0257 Fuldmægtige m.fl. i SKAT
MAGISTRE
9049 Magistre chef
0049 Magistre
TJENESTEMÆND
0131 Fængselslærere - tjenestemænd Count
0153 Lærere- tjmd. Count
0171 Tjm.ans.stampersonel Count
0189 Mil.tjenestemænd Count
0201 Tjenestemænd
0202 Tjenestemænd - PP
0206 Tjenestemandslign.
0207 Tjenestemænd (åremål)
0208 Tjm.ans.stampersonel
0211 Tjenestemandslign.
0212 Tjm.lign Kgl. Teater
0213 Officerer Tjm.ans.
0216 Stampers. Tjm.lign.
0217 Stampers. Tjm.lign.
0220 Tjm.ans. Mekanikere
0225 Tjenestemænd
0243 Tjenestem. Told/skat
0260 Tjenestemandslign.
0303 Polititjenestemænd
0682 Off. Tjm.lign. (Cf)
EDB-MEDARBEJDERE
0238 Edb-Medarb. HK
0239 Edb-Medarb. Prosa
KONTORFUNKTIONÆRER OG HK
0240 Kontorfunktionærer

0602 HK-/SL-medarbejdere
0918 Kontorpersonale DSB Count
0961 Kontorpersonale Banedanmark
0963 Kontorpersonale
ØVRIGE
0021 Kiropraktorer
0022 Civiløkonomer
0028 Mejeriingeniører
0029 Undervisn.assistent
0033 Undervisningskonsulent
0036 Bygningskonstruktør
0038 Bibliotekarere
0039 Erhvervss.kandidater
0040 Ingeniørassistenter
0042 Forsk.tekn./Ing.ass.
0043 Arkitekter
0044 Ingeniører
0050 Teknikere m.fl.
0051 Helseass. og laboratoriemestre
0054 Maskinmestre Count
0058 Værkstedsfunktionær Count
0060 Journalister Count
0062 Lærere AMU mv. Count
0063 Arbejdsmarkedskonsulenter Count
0064 Dyrlæger Count
0065 Lærerudd. I Staten Count
0067 Læger i Staten Count
0068 Tandlægekons.krim.f. Count
0069 Tandlæger Count
0074 Inspektører og afdelingsledere Count
0077 Fysio-/Ergoter.(bst) Count
0084 Farmaceuter Count
0085 Landinspektører Count
0086 Agronomer Count
0088 Lærere ved Gymnasieskoler Count
0089 Magistre Erhvervssk. Count
0093 Særligt aflønnede Count
0094 Lærere v/ St.teaterskole Count
0098 Særlig aflønnet SKTR Count
0099 Lærere v/Filmskole (F&TV) Count
0103 Særligt aflønnede Count
0105 Klinisk Lekt/lærere Count
0106 Eksterne Lektorer Count
0108 Læger v/højere læreans. Count
0112 Uddannelseskonsulent Count

0115 Jordbrugsteknikere Count
0117 Konsulenter Count
0118 Konsulenter Count
0121 Speciallægekonsulenter Count
0122 Eksperter Count
0124 Biologass/o.ass. Count
0125 Individuelle kontrakter Count
0130 Plantekontrollører Count
0133 Faglærer Klinikass. Count
0134 Erhvervsvejledere Count
0136 Lager- og Handelsarb. Count
0137 Pædagogiske assistenter Count
0139 Gartnere og gartneriarbejdere Count
0144 Slagteriarbejdere Count
0145 Landmålingsteknikere Count
0146 Operatører Count
0149 Kandidater i sygepleje Count
0150 Ernærings- /Husholdn.økonomer Count
0151 Fængselslærere m.fl. Count
0152 Lederstillinger Count
0154 Lærere- Selvejeinst. Count
0155 Sceneteknikere Count
0156 Teaterteknikere Count
0157 Lærere ved Designskoler Count
0158 Tekn.personale DKT Count
0163 Omsorgsmedarbejdere Count
0166 Stampersonel A-Løn Count
0168 Stampersonel K.pens. Count
0172 Lærlinge og elever Count
0173 Lærere- overensk. Count
0174 Skovtekniker Count
0175 Daktyloskopitekniker Count
0176 Skovarbejdere Count
0177 Ansat (amts)kommunal Count
0178 Værkstedsass./ledere Count
0179 Håndværkere i staten Count
0180 Tilsynsfunktionærer Count
0185 Grafiske Arbejdere Count
0188 Officerer Count
0193 Socialrådgivere Count
0196 Tolke Count
0198 Kons.tekn./konduktør Count
0200 Specialarbejdere Count
0214 Industrierbejdere Count
0221 Køkkenmedhjælpere Count

0224 Servicemedarbejdere Count
0226 Fagfotografer Count
0227 Repetitor Kgl.teater Count
0228 Faglærte Arbejdere Count
0231 Bioanalytikere Count
0234 Bilassistenter Count
0235 Områdeledere Færdselsstyrelsen Count
0236 Laboratoriefunktionærer Count
0237 Lærere m.fl. grundskoler Count
0242 Farmakonom/defektric Count
0244 Pedeller og Retsbude Count
0246 Tekniske Ledere Count
0247 Rengøringsassistent Count
0248 Specialarbejdere m.fl. Count
0251 Sygeplejersker/radio Count
0252 Vagt- og sikkerhedsfunkt. Count
0253 Radiotelegrafister Count
0256 Lærere (Civiludd.) Count
0258 Køkke/kogersker Count
0259 Flyveledere m.fl. Count
0261 Soc- og Sundh.ass.mf. Count
0262 Kørelærere Count
0265 Kantinel./reng.insp. Count
0266 Køkkenpersonale Count
0267 Kadetter Count
0271 Stampersonel A-Løn Count
0272 Officerer På Kontr. Count
0275 Officerer Pilotløn Count
0276 Stampersonel Cs Count
0280 Skibsass. i Esbjerg Count
0283 Pedeller - Arb.mænd Count
0284 Ergo-/fysioterapeuter Count
0285 Piccolo/piccoline Count
0286 Ledere og Lærere Count
0287 Ledere og Lærere Count
0288 Ungkok/stewardesse Count
0289 Kantineledere Count
0291 Sanitører Count
0292 Parkeringskontrollør Count
0293 Særligt aflønnede Count
0294 Særligt aflønnede Count
0296 Sanitører Count
0297 Uv.ass.fodterapeutisk Count
0299 Køkkenledere Count
0307 Bibliotekarar chef Count

0317 Læger i Staten chef Count
0319 Tandlæger chef Count
0323 Farmaceuter chef Count
0325 Agronomer chef Count
0333 Speciallægekonsulenter chef Count
0346 Klinisk Professorer chef Count
0356 Kiropraktorer chef Count
0358 Ledere og Lærere chef Count
0509 Eksterne Lektorer Count
0512 Skuespill./operasang Count
0513 Musikere Kgl. Kapel Count
0514 Musikere Kgl. Kapel Count
0516 Operasangere Count
0517 Operasangere Count
0518 Balletdansere Count
0519 Balletdansere Count
0521 Skibsassistenter Mfl Count
0522 Elektriker- Istjen. Count
0525 Vts-Personel Count
0531 Interviewere Count
0539 Mellemledere Count
0540 Korrespondenter Count
0547 Sagkyndig Konsulent Count
0548 Egu-Elever Count
0553 Ph.d. Studerende Count
0564 Veterinærstuderende Count
0580 Klinisk Professorer Count
0590 Hovmestre og kokke Count
0592 Overstyrmænd M.fl. Count
0594 Skibsassistenter Count
0601 Invd.ansatte. Drka Count
0603 Specialarbejdere Count
0605 Lærere Count
0606 Køkkenmedarbejdere Count
0607 Ledere og Lærere ved (SOSU) Count
0620 Lærere ved VUC Count
0622 Vederlagsl. Pension. Count
0630 Håndværkere- murere Count
0640 Ledere ved en række udd.inst. Count
0649 Håndværkere Count
0658 Sergentelev- HRN Count
0659 Sergent - REAK (CS) Count
0662 Konstabelev - REAK (HKKF) Count
0663 Konstabelev - REAK (CS) Count
0681 Befalingsm.bk.stamp. Count

0688 Rådgivere - Danida Count
0690 Redningspersonel Count
0692 Forstandere Amu Cent Count
0693 Særl.afløn.timeløn Count
0694 Særl.afløn.timeløn Count
0695 Timelærere Handelssk Count
0696 Timelærere Teknisksk Count
0700 Specialarb.(timeløn) Count
0715 Musikerass.(timeløn) Count
0721 Husmedhjælp.(timel.) Count
0728 Faglærte Arb.(tim.) Count
0747 Rengøringsassistent Count
0749 Psykologer (Timeløn) Count
0750 Psyk.kons.timeløn (DP) Count
0754 Bi.inspek./tilsynsm. Count
0777 Læger (Vederlagsløn) Count
0793 Særl.afløn.timeløn Count
0795 Fyrpassere Count
0917 Togrengøringsass. Count
0929 Håndværkere/fo Dsb Count
0933 Håndværkere Count
0935 Tog-_lokopers. hhv stbtj. Count
0937 Bane- og Elektropersonel Count
0960 Trafikdisponenter Count
9022 Civiløkonomer chef Count
9039 Erhvervss.kandidater chef Count
9043 Arkitekter chef Count
9044 Ingeniører chef Count
9064 Dyrlæger chef Count
9085 Landinspektører chef Count
9108 Læger v/højere læreans. chef Count
9287 Ledere og Lærere chef Count