

# LIGESTILLINGSREDEGØRELSENE 2020

## BILAG

**Bilag 1** - Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2020 for statslige institutioner.

**Bilag 2** - Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2020 for kommuner.

**Bilag 3** - Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2020 for regioner.

**Bilag 4** - Figurer for de tværgående konklusioner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

**Bilag 5** - Figurer for de statslige institutioner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

**Bilag 6** - Figurer for kommuner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

**Bilag 7** - Figurer for regioner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

**Bilag 8** - Fakta på kønssammensætning i personalet og i kerneydelser for de statslige institutioner, kommuner samt regioner angivet som antal af kvinder og mænd.

**Bilag 9** - Hver enkelt statslig institutions placering på ligestillingsindeks for personaleområdet samt i kerneydelser.

**Bilag 10** - Hver enkelt kommunes placering på ligestillingsindeks for personaleområdet samt i kerneydelser.

**Bilag 11** - Hver enkelt regions placering på ligestillingsindeks for personaleområdet samt i kerneydelser.

## BILAG 1 – INDBERETNINGSSKEMA FOR STATEN

### INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Miljø og -fødevareministeriet<sup>1</sup> har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

### Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. PDF-filen kan udskrives på den efterfølgende og på sidste side af denne survey.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ressortministeren og ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results her.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke her.

### Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail [surveysupport@ramboll.com](mailto:surveysupport@ramboll.com).

Med venlig hilsen  
Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet

<sup>1</sup> Der er sket en ressortomlægning per 19. november 2020, hvor Ligestillingsafdelingen tilknyttes Beskæftigelsesministeriet.

**PERSONALEOMRÅDET**

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomhed har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet samt bidrage til branding af ministeriet, den statslige institution eller statslige virksomhed.

**Målsætninger på personaleområdet**

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?

(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos HK'ere; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

### Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

**Ja**      **Nej**

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?

Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

**Eksempel på handling på personaleområdet**

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

**Fakta på personaleområdet**

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i ministeriet, institutionen eller virksomheden samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet på det statslige område. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos ministeriet, institutionen eller virksomheden om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

**Kønsfordeling i ledelse samt personalet som helhed**

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

### KERNEYDELSER

*De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds kerneydelser.*

*Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.*

*For departementer/styrelser vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af lovforslag og kommunikationsmaterialer til borgerne.*

*Initiativer til at fremme ligestilling kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner som henvender sig til både kvinder og mænd, eller at institutionen ligestillingsvurderer lovforslag, så lovgivningen reelt stiller mænd og kvinder lige.*

*Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.*

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?

(Fx for uddannelsesinstitutioner kan det være en mere ligelig fordeling i køn hos ansøgere til uddannelsen)

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

### Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
lignende? (På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger).		
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### **Eksempel på handling i kerneydelser**

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

*Navn på initiativet:*

*Formål og baggrund for initiativet:*

*Beskrivelse af initiativet:*

*Kontaktperson ift. initiativet:*

[Gælder kun for ministerier]

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

**Ja**

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Spørgeskemaet godkendes og låses

### Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her: [☰](#)

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det her.

### Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Ministerierne, de statslige institutioner og de statslige virksomheder vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige organisationers indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller [lige@mfvm.dk](mailto:lige@mfvm.dk)



## BILAG 2 - INDBERETNINGSSKEMA FOR KOMMUNER

### INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet<sup>2</sup> har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

### Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. PDF-filen kan udskrives på den efterfølgende og på sidste side af denne survey.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results her.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke her.

### Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail [surveysupport@ramboll.com](mailto:surveysupport@ramboll.com).

Med venlig hilsen  
Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet

<sup>2</sup> Der er sket en ressortomlægning per 19. november 2020, hvor Ligestillingsafdelingen tilknyttes Beskæftigelsesministeriet.

**PERSONALEOMRÅDET**

*I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.*

*Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.*

*Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.*

**Målsætninger på personaleområdet**

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?

(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

### Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Eksempel på handling på personaleområdet**

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv.:

**Ja**            **Nej**

tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

*Navn på initiativet:*

*Formål og baggrund for initiativet:*

*Beskrivelse af initiativet:*

*Kontaktperson ift. initiativet:*

**Fakta på personaleområdet**

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

**Kønsfordeling i ledelse samt personalet som helhed**

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

**Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer**

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja
- Nej

**KERNEYDELSER**

*De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.*

*Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.*

*For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på piger trivsel i dagtilbud og skole, opmærksomhed på mænds adfærd og behov i sundheds- og rehabiliteringstilbud, eller kommunikation til begge forældre om et barns forhold.*

*Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.*

*Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne derudover et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande. Der er erfaringsmæssigt særlige barrierer for indvandrerkvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket der kan være behov for at tage højde for i beskæftigelsesindsatsen.*

*I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører beskæftigelsesindsatsen over for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.*

**Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt**

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?  
(Fx at øge andelen af mænd i rehabiliteringstilbud).

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

## Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	Ja	Nej
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (fx for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt (Det er muligt senere at beskrive et godt eksempel på et initiativ vedrørende beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere).

*Navn på initiativet:*

*Formål og baggrund for initiativet:*

*Beskrivelse af initiativet:*

*Kontaktperson ift. initiativet:*

**Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande**

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for kerneydelser kommunernes beskæftigelsesindsats for indvandrere fra ikke-vestlige lande. De følgende spørgsmål vil således omhandle ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i kommunen.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for beskæftigelse og beskæftigelsesrettede tilbud til ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.

**Handlinger på beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande**

Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande? (Fx etablering af særlige mentorindsatser til kvinder for at understøtte og sparre om, hvordan de navigerer i kultur, kønsroller og deltagelse på arbejdsmarkedet eller fx særlige tilbud om snusepraktikker på lagerhaller til mænd under 30 år).

- Ja
- Nej

**Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd**

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:



**Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande**

*I det følgende præsenteres tabeller med fakta for beskæftigelsen og kommunens beskæftigelsesindsats overfor ikke-vestlige kvinder og mænd.*

*Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd inden for beskæftigelsesområdet i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.*

*Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.*

*Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.*

**Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken**

**Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet**

**Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt**

**Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet**

**Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse**

**Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet**

**Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse**

**Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet**

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?

Ja

Nej

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

## AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt af Kommunalbestyrelsen tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses

**Ja**

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Spørgeskemaet godkendes og låses

### Afslutning

Så er der ikke flere spørgsmål.

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her: [☰](#)

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det her.

### Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Kommunen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige kommuners indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle kommuner vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller [lige@mfvm.dk](mailto:lige@mfvm.dk)

## BILAG 3 - INDBERETNINGSSKEMA FOR REGIONER

### INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

#### Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet<sup>3</sup> har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningskema til rådighed.

#### Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. PDF-filen kan udskrives på den efterfølgende og på sidste side af denne survey.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results her.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke her.

#### Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail [surveysupport@ramboll.com](mailto:surveysupport@ramboll.com).

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet

<sup>3</sup> Der er sket en ressortomlægning per 19. november 2020, hvor Ligestillingsafdelingen tilknyttes Beskæftigelsesministeriet.

**PERSONALEOMRÅDET**

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at regionen har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af regionen.

**Målsætninger på personaleområdet**

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?

(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn i personalet; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

### Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Ja**      **Nej**

sygefravær og orlovsordninger m.m.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

**Eksempel på handling på personaleområdet**

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv:

*Navn på initiativet:*

*Formål og baggrund for initiativet:*

*Beskrivelse af initiativet:*

*Kontaktperson ift. initiativet:*

**Fakta på personaleområdet**

*I det følgende præsenteres tabeller med fakta for regionen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.*

*Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i regionen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets regioner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos regionen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.*

*Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.*

Efter præsentationen af fakta for regionen vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

### **Kønsfordeling i ledelse samt personalet som helhed**

**Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet**

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

### **Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer**

**Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet**

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja
- Nej

**KERNEYDELSER**

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i regionens kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For regioner vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af kommunikationsmaterialer til borgerne eller forskningsmaterialer.

Initiativer til at fremme ligestilling på kerneydelser kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner om sygdomme, som henvender sig til både kvinder og mænd; opmærksomhed på kønsforskelle i sundhed; eller fokus på mænd i sundhedstilbud.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

**Målsætninger for ligestilling i kerneydelser**

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

**Handlinger for ligestilling i kerneydelser**

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Eksempel på handling i kerneydelser**

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

*Navn på initiativet:*

*Formål og baggrund for initiativet:*

*Beskrivelse af initiativet:*

*Kontaktperson ift. initiativet:*

## AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt af Regionsrådet tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

**Ja**

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Spørgeskemaet godkendes og låses

### Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her: [☰](#)

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det her.

### Offentliggørelse af resultater

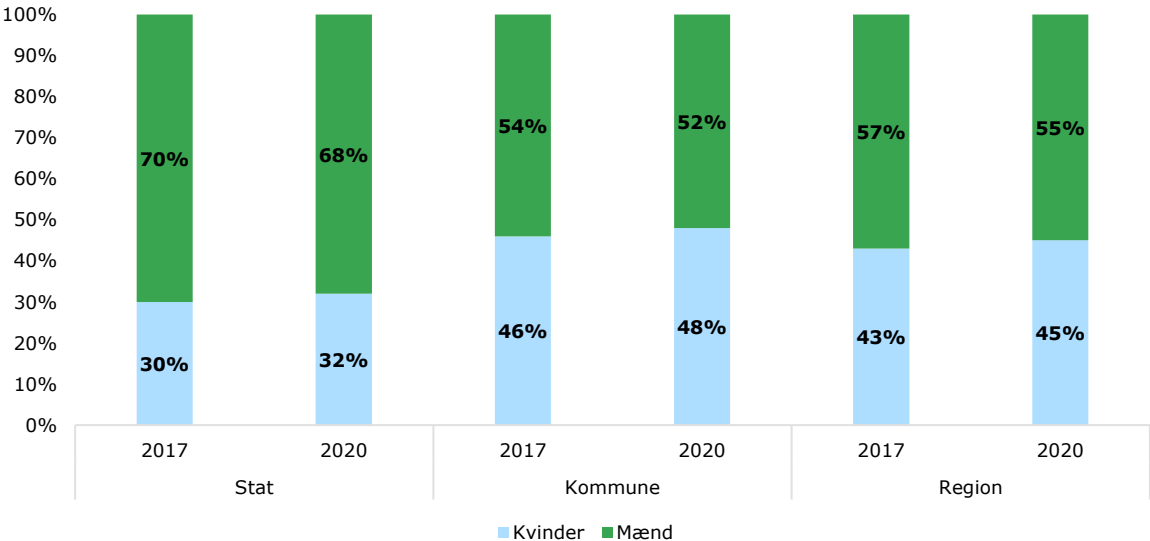
Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte regioner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Regionen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige regioners indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle regioner vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller [lige@mfvm.dk](mailto:lige@mfvm.dk)

## BILAG 4 - YDERLIGERE FIGURER TIL HOVEDKONKLUSIONER

### PERSONALEOMRÅDET

Figur 1: Kønsfordelingen blandt topchefer og chefniveau over tid

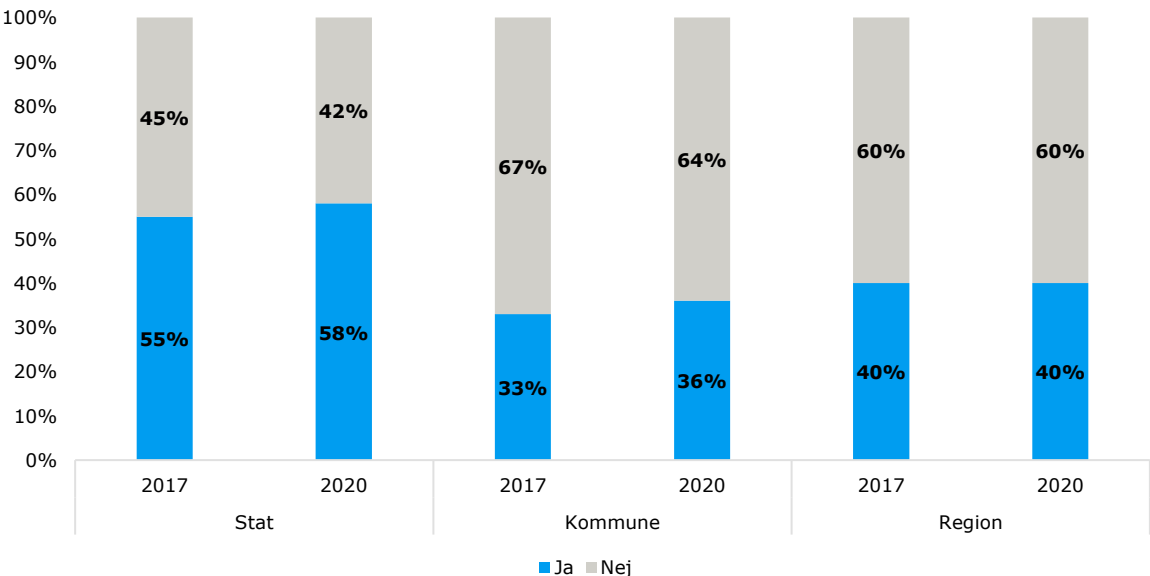


N = 136 (stat 2017); 132 (stat 2020); 98 (kommuner 2017 & 2020); 5 (regioner 2017 & 2020).

Kilde 2017: Ligestillingsredegørelserne 2017.

Kilde 2020: Finansministeriets forhandlingsdatabase 3. kvartal 2019 (Stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019 (Kommune og Region).

Figur 2: Initiativer for at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger fordelt på stat, kommune og region i 2017 og 2020



N = 136 (stat 2017); 132 (stat 2020); 98 (kommuner 2017 & 2020); 5 (regioner 2017 & 2020).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020:

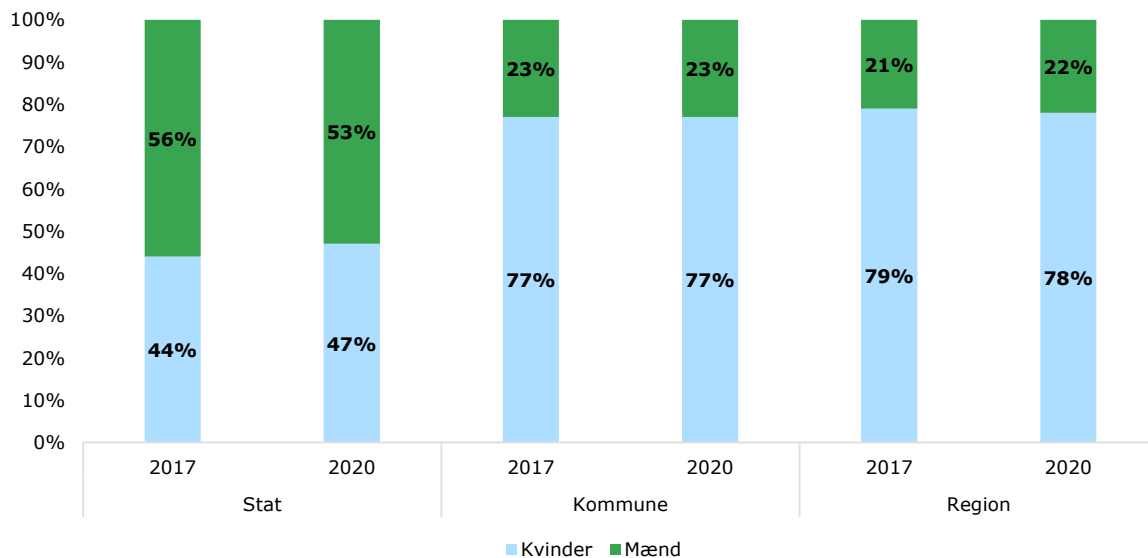
2017: Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

2020: Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde

institutionerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "I meget høj grad"/"I høj grad" = "Ja", "I nogen grad" = resultatet lige fordelt på "Ja"/"Nej"-kategorien, "I ringe grad"/"Slet ikke" = "Nej".

**Figur 3: Kønsfordeling i personale i øvrigt over tid**

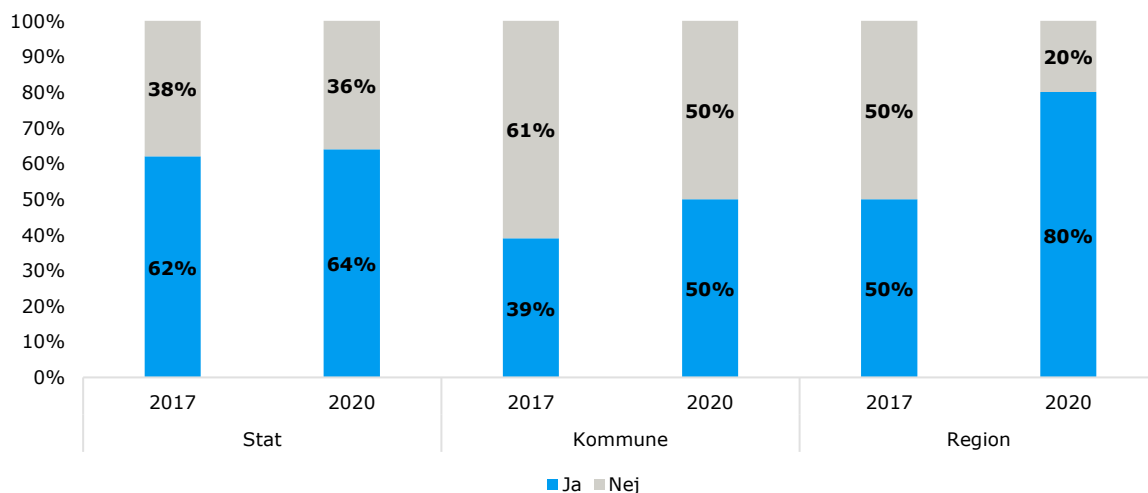


N = 136 (stat 2017); 132 (stat 2020); 98 (kommuner 2017 & 2020); 5 (regioner 2017 & 2020).

Kilde 2017: Ligestillingsredegørelserne 2017.

Kilde 2020: Finansministeriets forhandlingsdatabase 3. kvartal 2019 (Stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019 (Kommune og Region).

**Figur 4: Initiativer for at fremme ligestilling ved rekruttering til personale i øvrigt fordelt på stat, kommune og region i 2017 og 2020**



N = 136 (stat 2017); 132 (stat 2020); 98 (kommuner 2017 & 2020); 5 (regioner 2017 & 2020).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020:

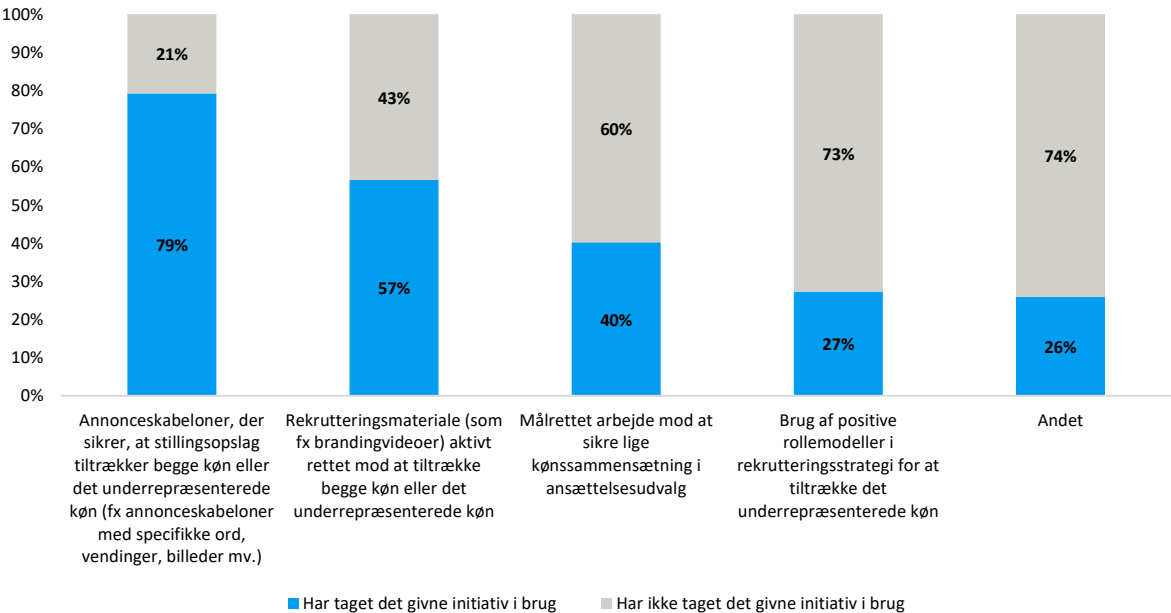
2017: Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?  
 2020: Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde institutionerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "I meget høj grad"/"I høj grad" = "Ja", "I nogen grad" = resultatet lige fordelt på "Ja"/"Nej"-kategorien, "I ringe grad"/"Slet ikke" = "Nej".

## BILAG 5 – YDERLIGERE FIGURER TIL LIGESTILLING I STATEN

### PERSONALEOMRÅDET

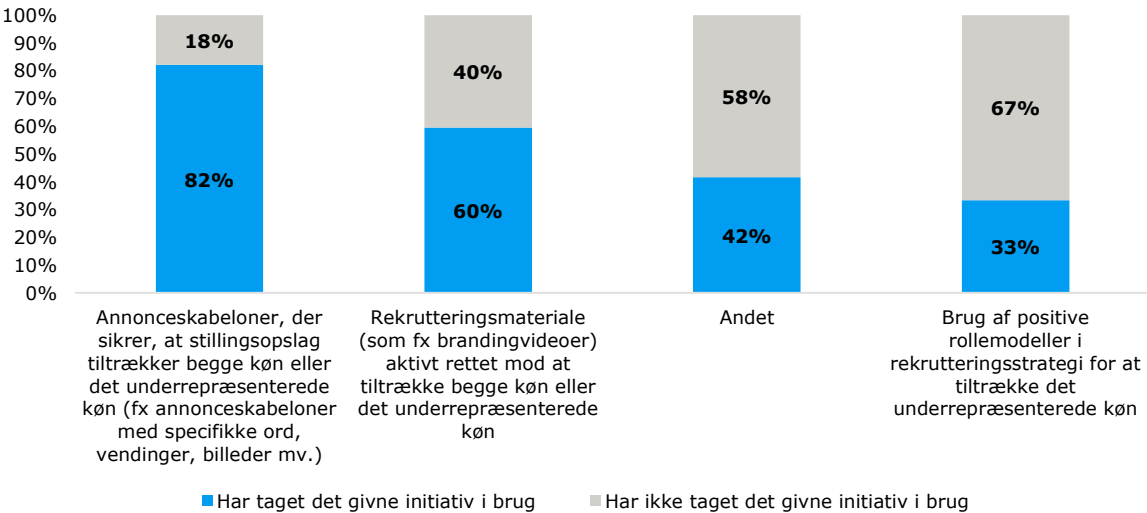
**Figur 1: Andel af institutioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger**



N = 77.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

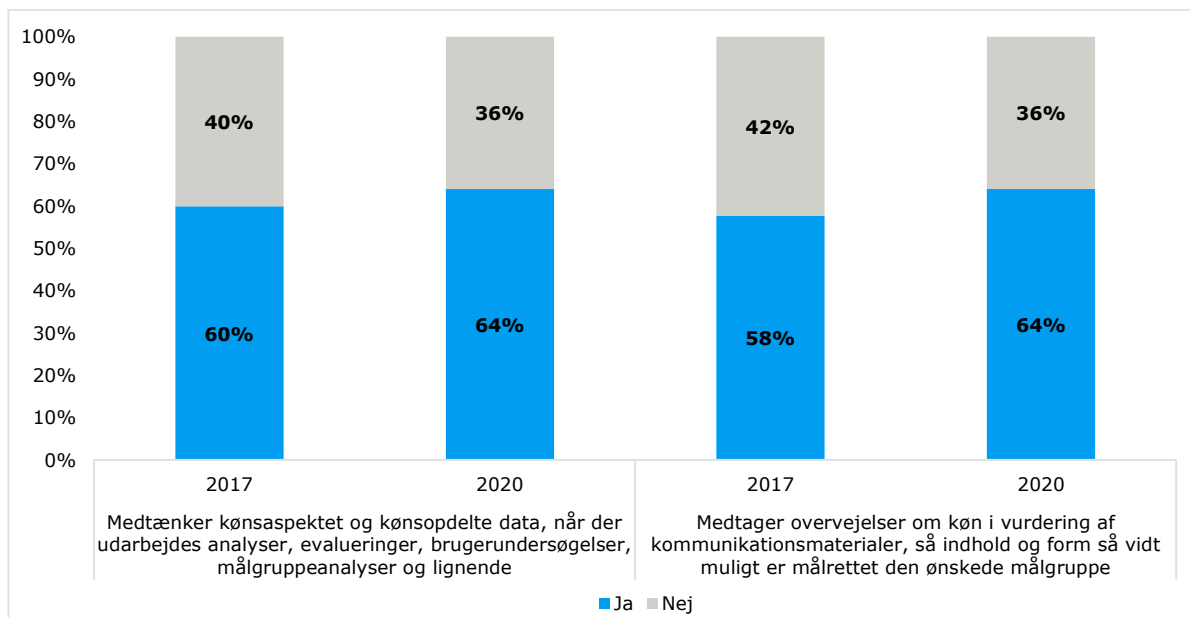
**Figur 2: Andel af institutioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale**



N = 84.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

**Figur 3: Andel institutioner med handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser i 2017 og 2020**



N = 136 (2017); N = 132 (2020).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020:

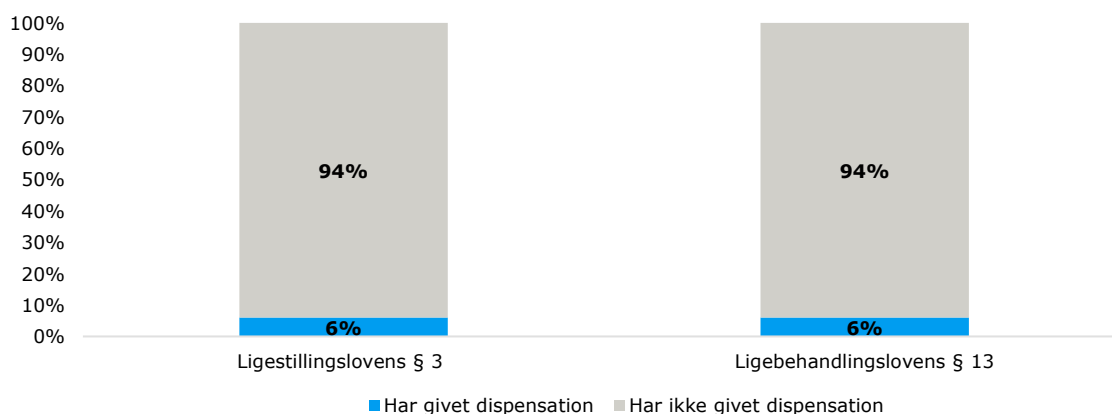
2017: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

2020: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

2017: Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?  
 2020: Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde institutionerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "Altid"/"Ofte" = "Ja", "Af og til" / "Ikke relevant" = resultatet lige fordelt på "Ja"/"Nej"-kategorien, "Sjældent"/"Aldrig" = "Nej".

**Figur 4: Andel ministerier, der har givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020**



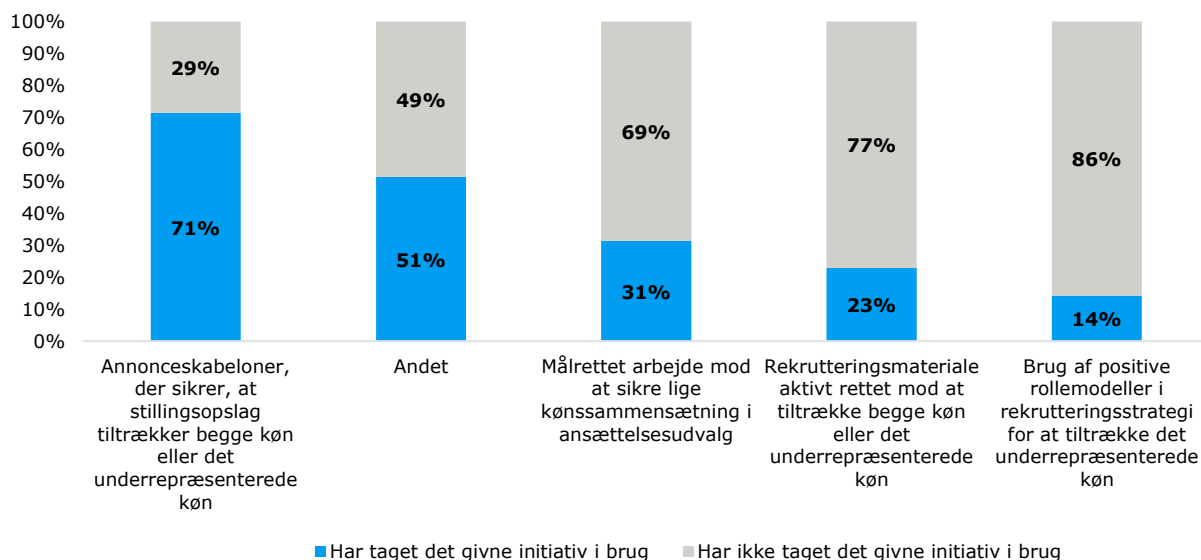
N = 18.

Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020? 2. Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020.

## BILAG 6 - YDERLIGERE FIGURER FOR LIGESTILLING I KOMMUNER

### PERSONALEOMRÅDET

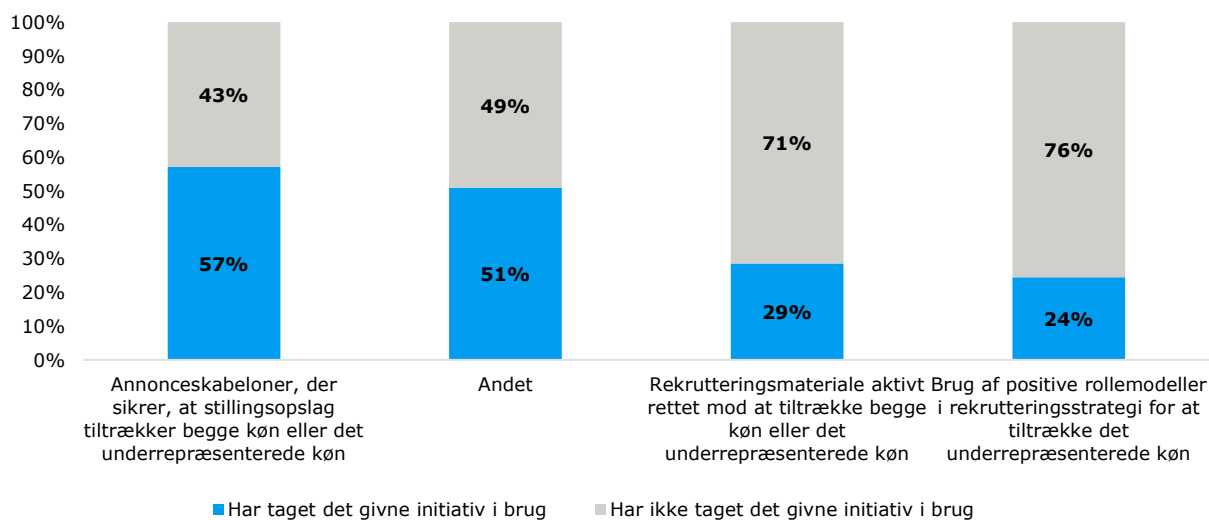
Figur 1: Andel af kommuner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger



N = 35.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger? Til dette spørgsmål har institutionerne kunnet vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

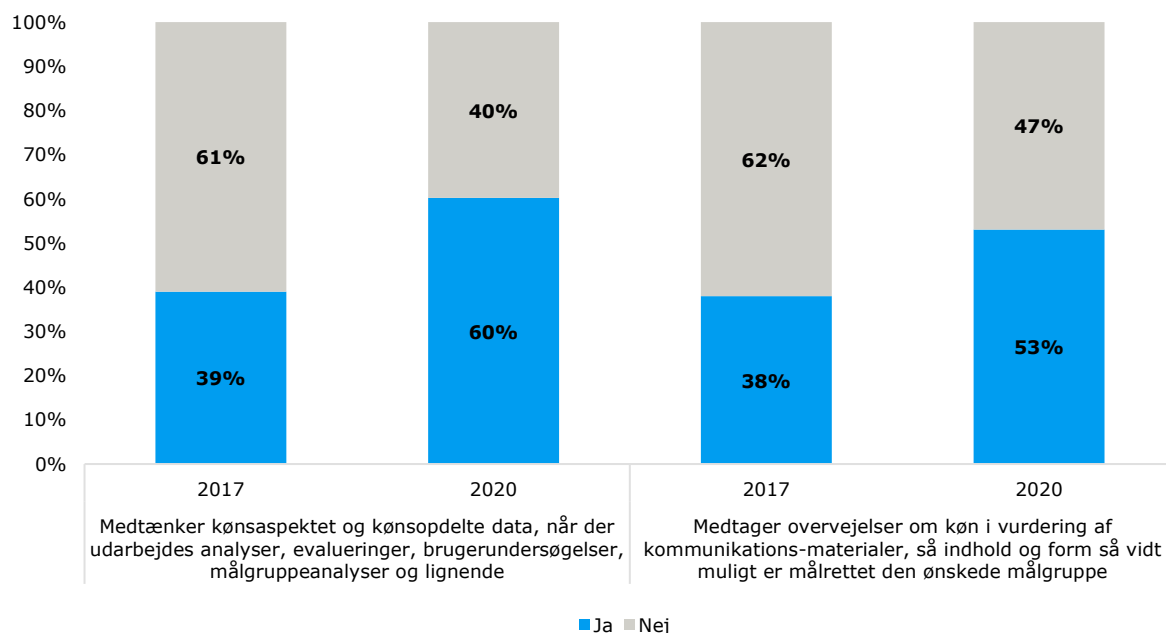
Figur 2: Andel af kommuner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale



N = 49.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt. Til dette spørgsmål har institutionerne kunnet vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

**Figur 3: Andel kommuner med handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser i 2017 og 2020**



N = 98 (2017); N = 98 (2020).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020:

2017: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

2020: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

2017: Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

2020: Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde kommunerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "Altid"/"Ofte" = "Ja", "Af og til" = resultatet lige fordelt på Ja-/Nej-kategorien. "Sjældent"/"Aldrig" = "Nej".



## KERNEYDELSER

**Tabel 1: Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse**

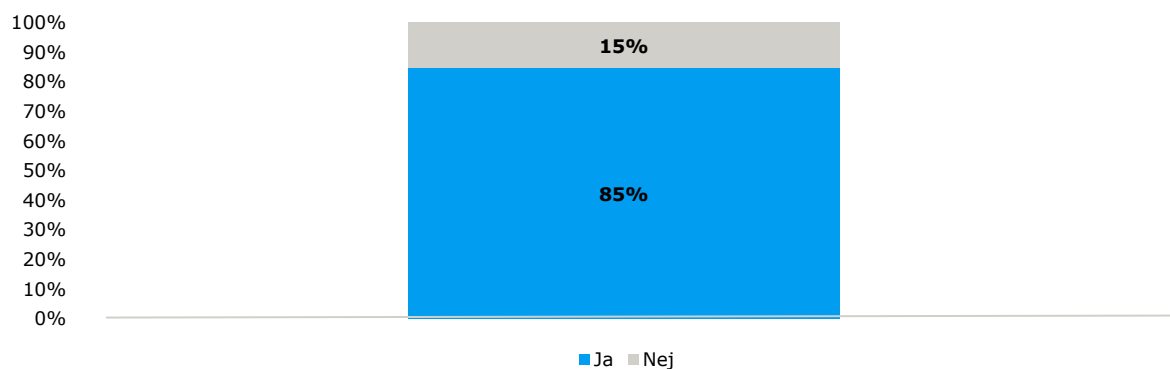
	2020, pct.	
	Kvinder	Mænd
På offentlig forsørgelse i alt	54 pct.	46 pct.
På kontanthjælp	58 pct.	42 pct.
På førtidspension	50 pct.	50 pct.
På dagpenge	50 pct.	50 pct.
I ressourceforløb	66 pct.	34 pct.
På sygedagpenge	50 pct.	50 pct.
På integrationsydelse	56 pct.	44 pct.
På uddannelseshjælp	42 pct.	58 pct.
I fleksjob	54 pct.	46 pct.
På efterløn	45 pct.	55 pct.
I jobafklaringsforløb	62 pct.	38 pct.
På ledighedsydelse	65 pct.	35 pct.
I revalidering*	68 pct.	32 pct.
I forrevalidering*	43 pct.	57 pct.

N = 98.

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: \*Det skal bemærkes at N er lavt for revalidering (Kvinder 52; Mænd 24), og for forrevalidering (Kvinder 6; Mænd 8) I Bilag 8 ses kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen opgjort i antal for 2020.

**Figur 4: Andel kommuner med initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande**



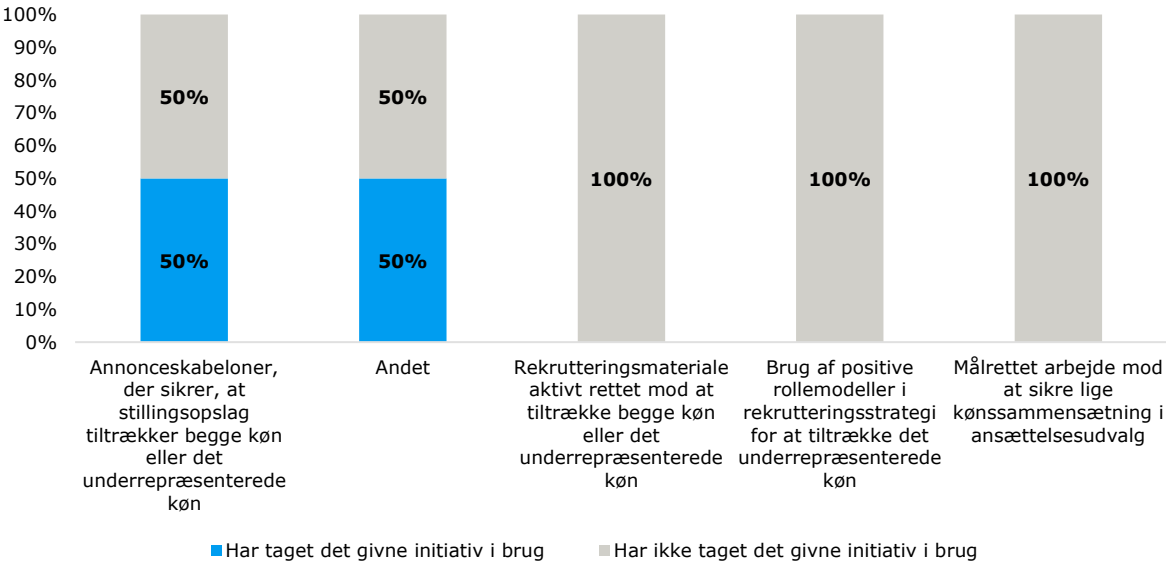
N = 98.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande?

## BILAG 7 - YDERLIGERE FIGURER FOR LIGESTILLING I REGIONER

### PERSONALEOMRÅDET

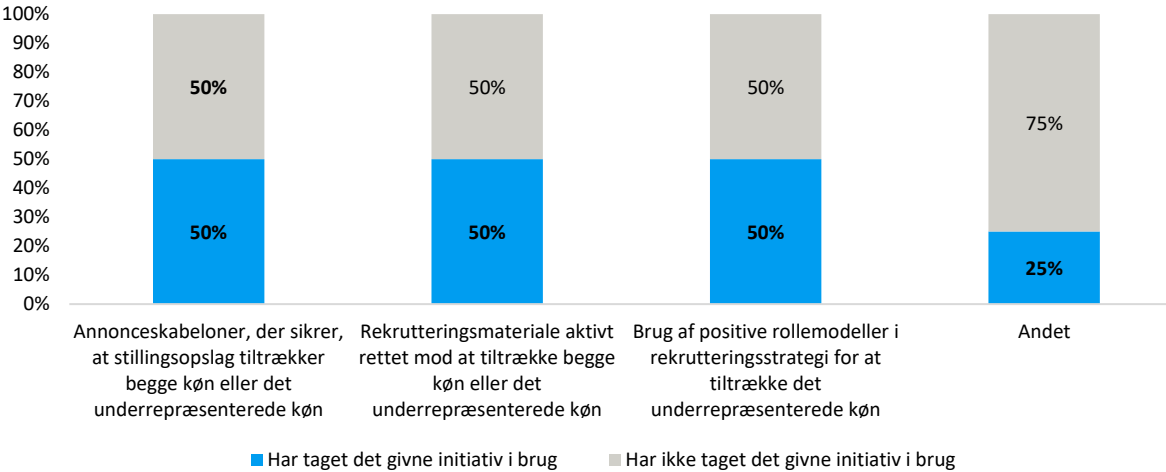
Figur 1: Andel af regioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger



N = 2.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

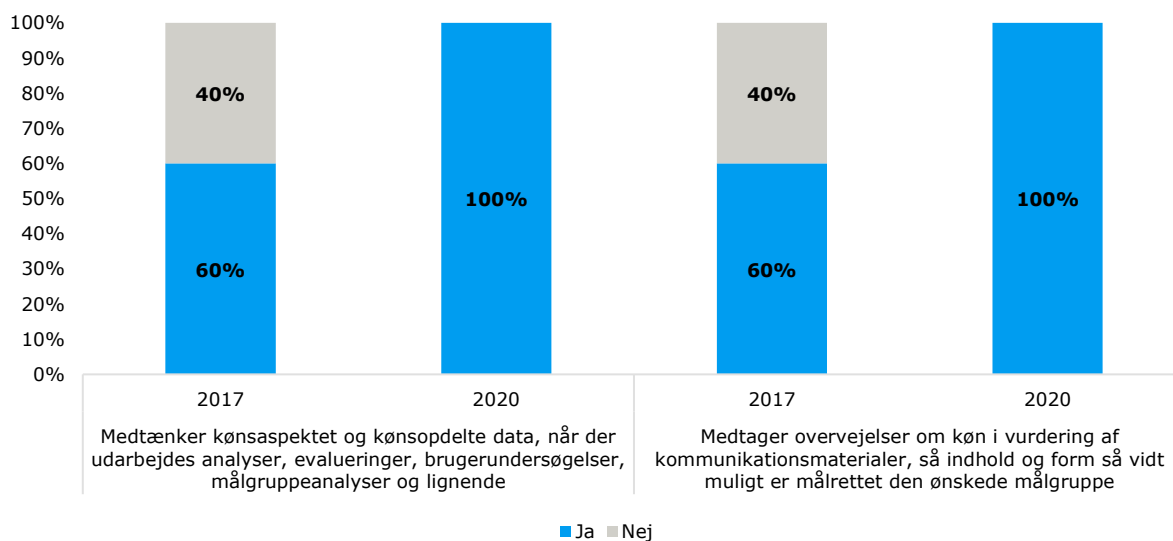
Figur 2: Andel af regioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale



N = 4.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

**Figur 3: Andel regioner med handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser i 2017 og 2020**



N = 5 (2017); N = 5 (2020).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020:

2017: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

2020: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

2017: Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

2020: Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde institutionerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "Altid"/"Ofte" = "Ja", "Af og til" = resultatet lige fordelt på Ja-/Nej-kategorien. "Sjældent"/"Aldrig" = "Nej".

## BILAG 8 – FAKTA PÅ KØNSSAMMENSÆTNING I ANTAL KVINDER OG MÆND

### FAKTA OM KØNSSAMMENSÆTNINGEN PÅ PERSONALEOMRÅDET

I nedenstående tabeller indgår antal ansatte i ledelsen og blandt personalet i 2017 og 2020, fordelt på køn og samlet set, for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner. Da antallet af ansatte er opgjort som årsværk, er tallene i tabellen decimaltal, der er afrundet. Derfor kan totalen afvige i nogle af kolonnerne fra summen af de afrundede tal.

**Tabel 1: Fakta på ledelsesniveau for statslige institutioner i 2017 og 2020**

	2017		2020	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	102	237	123	239
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	1.173	2.769	1.352	2.890
Niveau 3 - Ledere (lønramme 35-36)	5.196	5.117	6.803	6.134
<b>I alt</b>	<b>6.471</b>	<b>8.122</b>	<b>8.278</b>	<b>9.263</b>

N = 14.593 (2017); N = 17.541 (2020).

**Tabel 2: Fakta på ledelsesniveau for kommunerne i 2017 og 2020**

	2017		2020	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	121	296	130	277
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	1.082	1.100	1.042	1.009
Niveau 3 - Ledere (lønramme 35-36)	12.315	5.200	12.161	4.876
<b>I alt</b>	<b>13.519</b>	<b>6.597</b>	<b>13.333</b>	<b>6.162</b>

N = 20.116 (2017); N = 19.495 (2020).

**Tabel 3: Fakta på ledelsesniveau for regionerne i 2017 og 2020**

	2017		2020	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	7	17	4	11
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	262	337	283	347
Niveau 3 - Ledere (lønramme 35-36)	5.474	3.672	5.796	4.140
<b>I alt</b>	<b>5.743</b>	<b>4.025</b>	<b>6.083</b>	<b>4.478</b>

N = 9.768 (2017); N = 10.561 (2020).

**Tabel 4: Fakta på fordelingen af statslige institutioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)**

Andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)	2020 Antal statslige institutioner
0-19%	56
20-29%	3
30-39%	3
40-50%	6
51-60%	0
61-70%	1
71-80%	2
81-100%	24
<b>I alt</b>	<b>95</b>

N = 95.

**Tabel 5: Fakta på fordelingen af kommuner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)**

Andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)	2020 Antal kommuner
0-19%	21
20-29%	21
30-39%	16
40-50%	26
51-60%	1
61-70%	9
71-80%	2
81-100%	2
<b>I alt</b>	<b>98</b>

N = 98.

**Tabel 6: Fakta på fordelingen af regioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)**

Andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)	2020 Antal regioner
0-19%	1
20-29%	1
30-39%	2
40-50%	1
51-60%	0
61-70%	0
71-80%	0
81-100%	0
<b>I alt</b>	<b>5</b>

N = 5.

**Tabel 7: Fakta på personaleniveau for statslige institutioner i 2017 og 2020**

	2017		2020	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<b>Kønssammensætning af personale i alt</b>	<b>48.066</b>	<b>61.248</b>	<b>50.201</b>	<b>56.154</b>

N = 109.314 (2017); N = 106.355 (2020).

**Tabel 8: Fakta på personaleniveau for kommuner i 2017 og 2020**

	2017		2020	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<b>Kønssammensætning af personale i alt</b>	<b>297.831</b>	<b>89.938</b>	<b>303.848</b>	<b>90.029</b>

N = 387.769 (2017); N = 393.876 (2020).

**Tabel 9: Fakta på personaleniveau for regioner i 2017 og 2020**

	2017		2020	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<b>Kønssammensætning af personale i alt</b>	<b>93.206</b>	<b>25.076</b>	<b>94.830</b>	<b>27.030</b>

N = 118.282 (2017); N = 121.860 (2020).

**Tabel 10: Fakta på kønsfordelingen i kommunernes personale ansat på fuldtid og deltid**

	2020	
	Kvinder	Mænd
Fuldtidsansat	162.405	68.472
Deltidsansat	131.261	17.496

N = 293.6654 (Kvinder); N = 85.968 (Mænd).

**Tabel 11: Fakta på kønsfordelingen i regionernes personale ansat på fuldtid og deltid**

	2020	
	Kvinder	Mænd
Fuldtidsansat	61.008	23.696
Deltidsansat	32.282	2.774

N = 93.290 (Kvinder); N = 26.471 (Mænd).

**Tabel 12: Fakta på kønsfordelingen i kommunernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd**

	2020	
	Kvinder	Mænd
29,5 - 37 timer	102.645	10.937
18,5 - 29,5 timer	22.181	3.972
0 - 18,5 timer	6.435	2.587

N = 131.261 (Kvinder); N = 17.496 (Mænd).

**Tabel 13: Fakta på kønsfordelingen i regionernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd**

	2020	
	Kvinder	Mænd
29,5 - 37 timer	27.247	1.639
18,5 - 29,5 timer	3.773	634
0 - 18,5 timer	1.261	500

N = 32.281 (Kvinder); N = 2.773 (Mænd).

## FAKTA OM KØNSSAMMENSÆTNINGEN I BESKÆFTIGELSESDINDSATSER BLANDT IKKE-VESTLIGE INDVANDRERE

I nedenstående tabeller indgår antal ikke-vestlige indvandrere fra ligestillingsredegørelserne 2020 fordelt på køn i kommunerne.

**Tabel 14: Fakta på kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, er uden for arbejdsstyrken eller som er arbejdsløse i kommunen, opgjort i antal for 2020**

	2020	
	Kvinder	Mænd
Personer i beskæftigelse	76.594	89.364
Personer uden for arbejdsstyrken	70.727	48.766
Personer, der er arbejdsløse	8.568	7.969

N = 155.889 (Kvinder); N = 146.099 (Mænd).

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

**Tabel 15: Fakta på kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, opgjort i antal for 2020**

	2020	
	Kvinder	Mænd
På offentlig forsørgelse i alt	46.590	40.028
På kontanthjælp	9.867	7.119
På førtidspension	15.858	15.849
På dagpenge	3.620	3.651
I ressourceforløb	2.624	1.377
På sygedagpenge	1.992	1.955
På integrationsydelse	6.771	5.227
På uddannelseshjælp	453	625
I fleksjob	2.377	2.034
På efterløn	308	372
I jobafklaringsforløb	1.532	937
På ledighedsydelse	851	466
I revalidering	52	24
I forrevalidering	6	8

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

**Tabel 16: Fakta på kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i ordinær uddannelse i kommunen, opgjort i antal for 2020**

	2020	
	Kvinder	Mænd
<b>I ordinær uddannelse</b>	<b>4.007</b>	<b>2.252</b>

N = 6.259 (2020).

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

**Tabel 17: Fakta på kønsfordelingen af offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i løntilskud, i virksomhedspraktik og i nytteindsats i kommunen, opgjort i antal for 2020**

	2020	
	Kvinder	Mænd
I løntilskud	185	565
I virksomhedspraktik	2.577	1.577
I nytteindsats	73	66

N = 2.835 (Kvinder); N = 2.208 (Mænd).

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.







## BILAG 9 - LIGESTILLINGSINDEKS FOR STATSLIGE INSTITUTIONER

### LIGESTILLINGSINDEKS PÅ PERSONALEOMRÅDET

På baggrund af de statslige institutioners fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet. Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

I tabel 1 nedenfor ses det, hvordan de statslige institutioner placerer sig inden for ligestillingsindeksets. I tabel 2 fremgår samme tabel blot med en tilføjelse af to kolonner, der viser, om hver enkelt institution har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger. Om institutionerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på institutionens placering i tabellen.

Institutionerne kan placere sig i fire kategorier for, hvordan deres kønssammensætning i topchef- og chefstillinger ser ud:

-  Institutionen har en ligelig kønsfordeling, dvs. mellem 40-50 pct. kvinder/mænd
-  Institutionen har en afbalanceret kønsfordeling, dvs. mellem 30-39 pct. kvinder/mænd
-  Institutionen har en kønsfordeling mellem 20-29 pct. kvinder/mænd
-  Institutionen har en kønsfordeling mellem 0-19 pct. kvinder/mænd

**Tabel 1: Oversigt over de statslige institutioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer**

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd
Civilstyrelsen	50%	50%
Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering (KADK)	50%	50%
Københavns Erhvervsakademi	50%	50%
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	50%	50%
Rigsarkivet	50%	50%
Statens Museum for Kunst	50%	50%
Styrelsen for International Rekruttering og Integration	50%	50%
Styrelsen for It og Læring	50%	50%
Fødevarestyrelsen	51%	49%
Miljøstyrelsen	49%	51%
Energistyrelsen	52%	48%
Erhvervsministeriets departement	48%	52%
Justitsministeriets departement	52%	48%
Slots- og Kulturstyrelsen	48%	52%
Domstolsstyrelsen + retterne	53%	47%
Lægemiddelstyrelsen	47%	53%
Skatteministeriets departement	47%	53%
Finanstilsynet	46%	54%
Københavns Professionshøjskole	54%	46%
Moderniseringsstyrelsen	46%	54%
Uddannelses- og Forskningsministeriets departement	54%	46%
Vejdirektoratet	46%	54%

VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd	45%	55%
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets departement	44%	56%
Patent- og varemærkestyrelsen	56%	44%
Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen	44%	56%
Udlændinge- og Integrationsministeriets departement	44%	56%
VIA University College	56%	44%
Bygningsstyrelsen	43%	57%
Dansk Meteorologisk Institut (DMI)	43%	57%
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	43%	57%
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	58%	42%
Landbrugstyrelsen	42%	58%
Styrelsen For Undervisning og Kvalitet	58%	42%
Erhvervsstyrelsen	41%	59%
Skatteforvaltningen	41%	59%
Statens Serum Institut	41%	59%
Geodætstyrelsen	40%	60%
Kirkeministeriets departement	40%	60%
Statens It	40%	60%
Transport- og Boligministeriets departement	40%	60%
Rigsadvokaten	61%	39%
Socialstyrelsen	61%	39%
Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte	38%	62%
Styrelsen for Patientsikkerhed	62%	38%
Arbejdstilsynet	63%	37%
Digitaliseringsstyrelsen	63%	37%
Søfartsstyrelsen	37%	63%
Beskæftigelsesministeriets departement	64%	36%
Direktoratet for Kriminalforsorgen	64%	36%
Udlændingestyrelsen	64%	36%
Familieretshuset	65%	35%
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	35%	65%
Social- og Indenrigsministeriets departement	65%	35%
Professionshøjskolen University College Syddanmark (UC SYD)	34%	66%
Spillemyndigheden	34%	66%
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	33%	67%
Dansk Institut for Menneskerettigheder	67%	33%
Det Kongelige Danske Kunstakademi, Billedkunstskolerne	67%	33%
Det Kongelige Teater	33%	67%
Fiskeristyrelsen	33%	67%
Forsyningstilsynet	33%	67%
Kulturministeriets departement	67%	33%
Nævnenes Hus	33%	67%
Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering (SDFE)	33%	67%
Rigspolitiet	32%	68%
Statsministeriets departement	32%	68%
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	32%	68%
Udenrigsministeriets departementet, HR	32%	68%
IT Universitetet	31%	69%
Miljø- og Fødevarerministeriets departementet	31%	69%
Børne- og Undervisningsministeriets departement	70%	30%
Roskilde Universitet	30%	70%
Sundhedsstyrelsen	70%	30%
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)	29%	71%
Sundhedsdatastyrelsen	28%	72%
Banedanmark	27%	73%

Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse	27%	73%
Styrelsen for Forskning og Uddannelse	27%	73%
Det Kongelige Bibliotek	74%	26%
Professionshøjskolen Absalon	26%	74%
Sikkerhedsstyrelsen	75%	25%
Sundheds- og Ældreministeriets departementet	75%	25%
Ankestyrelsen	76%	24%
Danmarks Statistik	24%	76%
Skatteankestyrelsen	76%	24%
Beredskabsstyrelsen	23%	77%
Københavns Universitet	23%	77%
Naturstyrelsen	23%	77%
Syddansk Universitet	23%	77%
Aarhus Universitet	22%	78%
Aalborg Universitet	21%	79%
Copenhagen Business School	21%	79%
Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)	80%	20%
Forsvarsministeriets Regnskabstyrelse	20%	80%
Professionshøjskolen UCN	20%	80%
Styrelsen for Patientklager	19%	81%
Finansministeriets departement	18%	82%
Forsvarsministeriets departement	17%	83%
Nationalmuseet	17%	83%
Statens Administration	17%	83%
Danmarks Tekniske Universitet	15%	85%
Det Jyske Musikkonservatorium	14%	86%
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	13%	88%
Forsvarsministeriets Materiel og Indkøbsstyrelse	6%	94%
Hjemmeværnkommandoen	6%	94%
Forsvarskommandoen	5%	95%
Arkitektskolen Aarhus	0%	100%
Cphbusiness	0%	100%
Dansk Dekommissionering	0%	100%
Dansk Institut for Internationale Studier	0%	100%
Den Danske Filmskole	100%	0%
Den Danske Scenekunstscole	0%	100%
Det Danske Filminstitut	0%	100%
Erhvervsakademi Dania	0%	100%
Erhvervsakademi Sydvest	0%	100%
Erhvervsakademi Aarhus	0%	100%
Kofoeds Skole	0%	100%
Nota	0%	100%
Zealand (Sjællands Erhvervsakademi)	100%	0%

N = 120.

Note: Flere institutioner indgår ikke i ligestillingsindekset, da de ikke har personer i de definerede topchef- eller chefstillinger. Det gælder institutionerne: Energinet, Erhvervsakademi MidtVest, IBA Erhvervsakademi Kolding, Fredericia Maskinmesterskole, Maskinmesterskolen København, MARTEC (Maritime and Polytechnic University College), SIMAC (Svendborg International Maritime Academy), Sorø Akademis Skole, Designskolen Kolding, Aarhus Maskinmesterskole, Syddansk Musikkonservatorium samt Det Kongelige Danske Musikkonservatorium.

**Tabel 2: Oversigt over de statslige institutioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer inklusiv information om institutionernes målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse**

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Civilstyrelsen	50%	50%	Nej	Nej
Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering (KADK)	50%	50%	Nej	Nej
Københavns Erhvervsakademi	50%	50%	Ja	Nej
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	50%	50%	Nej	Nej
Rigsarkivet	50%	50%	Ja	Ja
Statens Museum for Kunst	50%	50%	Ja	Ja
Styrelsen for International Rekruttering og Integration	50%	50%	Ja	Ja
Styrelsen for It og Læring	50%	50%	Nej	Ja
Fødevarestyrelsen	51%	49%	Ja	Ja
Miljøstyrelsen	49%	51%	Ja	Nej
Energistyrelsen	52%	48%	Ja	Ja
Erhvervsministeriets departement	48%	52%	Ja	Ja
Justitsministeriets departement	52%	48%	Ja	Ja
Slots- og Kulturstyrelsen	48%	52%	Nej	Nej
Domstolsstyrelsen + retterne	53%	47%	Nej	Ja
Lægemiddelstyrelsen	47%	53%	Nej	Ja
Skatteministeriets departement	47%	53%	Nej	Nej
Finanstilsynet	46%	54%	Ja	Ja
Københavns Professionshøjskole	54%	46%	Nej	Nej
Moderniseringsstyrelsen	46%	54%	Ja	Ja
Uddannelses- og Forskningsministeriets departement	54%	46%	Ja	Ja
Vejdirektoratet	46%	54%	Nej	Nej
VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd	45%	55%	Ja	Ja
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets departement	44%	56%	Nej	Nej
Patent- og varemærkestyrelsen	56%	44%	Ja	Ja
Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen	44%	56%	Nej	Nej
Udlændinge- og Integrationsministeriets departement	44%	56%	Ja	Ja
VIA University College	56%	44%	Nej	Ja
Bygningsstyrelsen	43%	57%	Nej	Ja
Dansk Meteorologisk Institut (DMI)	43%	57%	Ja	Ja
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	43%	57%	Ja	Ja
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	58%	42%	Ja	Ja
Landbrugstyrelsen	42%	58%	Nej	Nej
Styrelsen For Undervisning og Kvalitet	58%	42%	Nej	Ja
Erhvervsstyrelsen	41%	59%	Ja	Ja
Skatteforvaltningen	41%	59%	Nej	Nej
Statens Serum Institut	41%	59%	Ja	Ja
Geodattstyrelsen	40%	60%	Nej	Nej
Kirkeministeriets departement	40%	60%	Ja	Ja
Statens It	40%	60%	Ja	Ja
Transport- og Boligministeriets departement	40%	60%	Ja	Ja
Rigsadvokaten	61%	39%	Nej	Nej
Socialstyrelsen	61%	39%	Ja	Ja
Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte	38%	62%	Ja	Ja
Styrelsen for Patientsikkerhed	62%	38%	Ja	Ja
Arbejdstilsynet	63%	37%	Ja	Ja
Digitaliseringsstyrelsen	63%	37%	Ja	Ja
Søfartsstyrelsen	37%	63%	Ja	Ja
Beskæftigelsesministeriets departement	64%	36%	Ja	Ja
Direktoratet for Kriminalforsorgen	64%	36%	Nej	Nej

Udlændingestyrelsen	64%	36%	Ja	Ja
Familieretshuset	65%	35%	Nej	Nej
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	35%	65%	Nej	Ja
Social- og Indenrigsministeriets departement	65%	35%	Nej	Nej
Professionshøjskolen University College Syddanmark (UC SYD)	34%	66%	Ja	Nej
Spillemyndigheden	34%	66%	Nej	Nej
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	33%	67%	Ja	Nej
Dansk Institut for Menneskerettigheder	67%	33%	Ja	Nej
Det Kongelige Danske Kunstakademi, Billedkunstskolerne	67%	33%	Nej	Nej
Det Kongelige Teater	33%	67%	Ja	Ja
Fiskeristyrelsen	33%	67%	Ja	Ja
Forsyningstilsynet	33%	67%	Nej	Nej
Kulturministeriets departement	67%	33%	Nej	Nej
Nævnenes Hus	33%	67%	Ja	Ja
Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering (SDFE)	33%	67%	Nej	Nej
Rigspolitiet	32%	68%	Nej	Ja
Statsministeriets departement	32%	68%	Ja	Nej
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	32%	68%	Ja	Ja
Udenrigsministeriets departementet, HR	32%	68%	Ja	Ja
IT Universitetet	31%	69%	Ja	Nej
Miljø- og Fødevarerministeriets departementet	31%	69%	Ja	Ja
Børne- og Undervisningsministeriets departement	70%	30%	Nej	Ja
Roskilde Universitet	30%	70%	Ja	Ja
Sundhedsstyrelsen	70%	30%	Ja	Ja
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)	29%	71%	Ja	Ja
Sundhedsdatastyrelsen	28%	72%	Nej	Ja
Banedanmark	27%	73%	Ja	Nej
Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse	27%	73%	Nej	Ja
Styrelsen for Forskning og Uddannelse	27%	73%	Ja	Ja
Det Kongelige Bibliotek	74%	26%	Nej	Nej
Professionshøjskolen Absalon	26%	74%	Nej	Ja
Sikkerhedsstyrelsen	75%	25%	Ja	Ja
Sundheds- og Ældreministeriets departementet	75%	25%	Ja	Ja
Ankestyrelsen	76%	24%	Nej	Nej
Danmarks Statistik	24%	76%	Nej	Ja
Skatteankestyrelsen	76%	24%	Nej	Nej
Beredskabsstyrelsen	23%	77%	Nej	Ja
Københavns Universitet	23%	77%	Nej	Ja
Naturstyrelsen	23%	77%	Ja	Nej
Syddansk Universitet	23%	77%	Ja	Ja
Aarhus Universitet	22%	78%	Ja	Ja
Aalborg Universitet	21%	79%	Ja	Ja
Copenhagen Business School	21%	79%	Ja	Ja
Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)	80%	20%	Ja	Ja
Forsvarsministeriets Regnskabstyrelse	20%	80%	Nej	Ja
Professionshøjskolen UCN	20%	80%	Nej	Nej
Styrelsen for Patientklager	19%	81%	Ja	Ja
Finansministeriets departement	18%	82%	Ja	Ja
Forsvarsministeriets departement	17%	83%	Ja	Ja
Nationalmuseet	17%	83%	Nej	Ja
Statens Administration	17%	83%	Ja	Ja
Danmarks Tekniske Universitet	15%	85%	Nej	Ja
Det Jyske Musikkonservatorium	14%	86%	Nej	Nej
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	13%	88%	Nej	Nej

Forsvarsministeriets Materiel og Indkøbsstyrelse	6%	94%	Nej	Ja
Hjemmeværnkommandoen	6%	94%	Nej	Ja
Forsvarskommandoen	5%	95%	Ja	Ja
Arkitektskolen Aarhus	0%	100%	Nej	Nej
Cphbusiness	0%	100%	Nej	Nej
Dansk Dekommissionering	0%	100%	Nej	Nej
Dansk Institut for Internationale Studier	0%	100%	Ja	Nej
Den Danske Filmskole	100%	0%	Nej	Nej
Den Danske Scenekunstscole	0%	100%	Nej	Nej
Det Danske Filminstitut	0%	100%	Nej	Ja
Erhvervsakademi Dania	0%	100%	Nej	Nej
Erhvervsakademi Sydvest	0%	100%	Nej	Ja
Erhvervsakademi Aarhus	0%	100%	Nej	Nej
Kofoeds Skole	0%	100%	Nej	Ja
Nota	0%	100%	Ja	Nej
Zealand (Sjællands Erhvervsakademi)	100%	0%	Nej	Nej
Designskolen Kolding	x	x	Nej	Nej
Det Kongelige Danske Musikkonservatorium	x	x	Nej	Nej
Energinet	x	x	Ja	Nej
Erhvervsakademi MidtVest	x	x	Ja	Nej
Fredericia Maskinmesterskole	x	x	Ja	Ja
IBA Erhvervsakademi Kolding	x	x	Nej	Nej
MARTEC (Maritime and Polytechnic University College)	x	x	Nej	Nej
Maskinmesterskolen København	x	x	Nej	Nej
SIMAC (Svendborg International Maritime Academy)	x	x	Ja	Nej
Sorø Akademis Skole	x	x	Nej	Nej
Syddansk Musikkonservatorium	x	x	Nej	Ja
Aarhus Maskinmesterskole	x	x	Ja	Ja

N = 132/120.






Note: De sidste institutioner i tabellen er ikke inkluderet i ligestillingsindekset, da de ikke har personer i de definerede topchef- og/eller chefstillinger.

## LIGESTILLINGSINDEKS PÅ KERNEYDELSER

På baggrund af de statslige institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser 2020 er der beregnet et ligestillingsindeks på kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra institutionernes svar på tre spørgsmål stillet til dem i deres indberetning. Institutionernes svar (Ja/Nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. De statslige institutioner har haft mulighed for at svare "Ikke relevant" ved et enkelt spørgsmål, hvilket gør, at deres indeksværdi varierer en smule fra kommunernes og regionernes. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser. Spørgsmålene der stilles er følgende:

- Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
- Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?
- Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

I tabellen nedenfor ses det, hvordan de statslige institutioner placerer sig inden for ligestillingsindekset. Institutionernes kan placere sig i fire kategorier afhængigt af, hvordan de har svaret på spørgsmålene:

-  Institutionen har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene eller "Ikke relevant" ved første spørgsmål og "Ja" til de resterende 2 spørgsmål
-  Institutionen har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene
-  Institutioner har svaret "Ikke relevant" ved første spørgsmål og "Ja" ved et andet spørgsmål.
-  Institutionen har svaret "Ja" ved et af spørgsmålene
-  Institutionen har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene eller har svaret "Ikke relevant" ved det første spørgsmål og efterfølgende "Ja" til 0 af de resterende spørgsmål.

**Table 3: Overview of the state institutions' equality index on selected equality parameters in key areas**

<b>Statslig institution</b>	<b>Indeksværdi</b>
Beskæftigelsesministeriets departement	3
Bygningsstyrelsen	3
Børne- og Undervisningsministeriets departement	3
Copenhagen Business School	3
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	3
Danmarks Tekniske Universitet	3
Det Danske Filminstitut	3
Det Kongelige Teater	3
Digitaliseringsstyrelsen	3
Direktoratet for Kriminalforsorgen	3
Energistyrelsen	3
Erhvervsministeriets departement	3
Erhvervsstyrelsen	3
Familieretshuset	3
Forsvarskommandoen	3
Forsvarsministeriets departement	3
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	3
Fødevarestyrelsen	3
IT Universitetet	3
Justitsministeriets departement	3
Kirkeministeriets departement	3
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets departement	3
Kofoeds Skole	3
Kulturministeriets departement	3
Maskinmesterskolen København	3
Miljø- og Fødevareministeriets departementet	3
Naturstyrelsen	3
Professionshøjskolen University College Syddanmark (UC SYD)	3
Roskilde Universitet	3
Sikkerhedsstyrelsen	3
Slots- og Kulturstyrelsen	3
Socialstyrelsen	3
Spillemyndigheden	3
Statsministeriets departement	3
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	3
Styrelsen for International Rekruttering og Integration	3
Styrelsen for It og Læring	3
Styrelsen for Patientsikkerhed	3
Styrelsen For Undervisning og Kvalitet	3
Sundheds- og Ældreministeriets departementet	3
Sundhedsdatastyrelsen	3
Sundhedsstyrelsen	3
Syddansk Musikkonservatorium	3
Syddansk Universitet	3
Transport- og Boligministeriets departement	3
Udenrigsministeriets departementet, HR	3
Udlændinge- og Integrationsministeriets departement	3
Vejdirektoratet	3
VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd	3



Aalborg Universitet	3
Aarhus Universitet	3
Arbejdstilsynet	2
Danmarks Statistik	2
Dansk Institut for Menneskerettigheder	2
Den Danske Scenekunstscole	2
Designskolen Kolding	2
Det Jyske Musikkonservatorium	2
Det Kongelige Danske Kunstakademi, Billedkunstskolerne	2
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	2
Erhvervsakademi Dania	2
Erhvervsakademi Aarhus	2
Hjemmeværnkommandoen	2
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	2
Københavns Erhvervsakademi	2
Københavns Professionshøjskole	2
Københavns Universitet	2
Landbrugstyrelsen	2
Nationalmuseet	2
Professionshøjskolen Absalon	2
Social- og Indenrigsministeriets departement	2
Statens Museum for Kunst	2
Statens Serum Institut	2
Styrelsen for Forskning og Uddannelse	2
Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte	2
Søfartsstyrelsen	2
Uddannelses- og Forskningsministeriets departement	2
Dansk Dekommissionering	1,5
Dansk Meteorologisk Institut (DMI)	1,5
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)	1,5
Det Kongelige Danske Musikkonservatorium	1,5
Finansministeriets departement	1,5
Finanstilsynet	1,5
Forsyningstilsynet	1,5
Moderniseringsstyrelsen	1,5
Rigsarkivet	1,5
Statens Administration	1,5
Zealand (Sjællands Erhvervsakademi)	1,5
Ankestyrelsen	1
Banedanmark	1
Den Danske Filmskole	1
Fredericia Maskinmesterskole	1
Lægemiddelstyrelsen	1
Miljøstyrelsen	1
Nævnenes Hus	1
Patent- og varemærkestyrelsen	1
Professionshøjskolen UCN	1
Sorø Akademis Skole	1
Arkitektskolen Aarhus	0
Beredskabsstyrelsen	0
Civilstyrelsen	0
Cphbusiness	0

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)	0
Dansk Institut for Internationale Studier	0
Det Kongelige Bibliotek	0
Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering (KADK)	0
Domstolsstyrelsen + retterne	0
Energinet	0
Erhvervsakademi MidtVest	0
Erhvervsakademi Sydvest	0
Fiskeristyrelsen	0
Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse	0
Forsvarsministeriets Materiel og Indkøbsstyrelse	0
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	0
Geodatstyrelsen	0
IBA Erhvervsakademi Kolding	0
MARTEC (Maritime and Polytechnic University College)	0
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	0
Nota	0
Rigsadvokaten	0
Rigspolitiet	0
SIMAC (Svendborg International Maritime Academy)	0
Skatteankestyrelsen	0
Skatteforvaltningen	0
Skatteministeriets departement	0
Statens It	0
Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering (SDFE)	0
Styrelsen for Patientklager	0
Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen	0
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	0
Udlændingestyrelsen	0
VIA University College	0
Aarhus Maskinmesterskole	0

N=132.





## BILAG 10 - LIGESTILLINGSINDEKS FOR KOMMUNER

### LIGESTILLINGSINDEKS PÅ PERSONALEROMRÅDET

På baggrund af kommunernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet. Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

I tabel 1 nedenfor ses det, hvordan kommunerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets. I tabel 2 fremgår samme tabel blot med en tilføjelse af to kolonner, der viser, om hver enkelt kommune har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger. Om kommunerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på kommunens placering i tabellen.

Kommunerne kan placere sig i fire kategorier for, hvordan deres kønssammensætning i topchef- og chefstillinger ser ud:

-  Kommunen har en ligelig kønsfordeling, dvs. mellem 40-50 pct. kvinder/mænd
-  Kommunen har en afbalanceret kønsfordeling, dvs. mellem 30-39 pct. kvinder/mænd
-  Kommunen har en kønsfordeling mellem 20-29 pct. kvinder/mænd
-  Kommunen har en kønsfordeling mellem 0-19 pct. kvinder/mænd

**Tabel 1: Oversigt over kommunernes kønsfordeling blandt topchefer og chefer**

Kommune	Andel kvinder	Andel mænd
Faaborg-Midtfyn	50%	50%
Greve	50%	50%
Gribskov	50%	50%
Ikast-Brande	50%	50%
Ishøj	50%	50%
Kerteminde	50%	50%
Læsø	50%	50%
Ringsted	50%	50%
Silkeborg	50%	50%
Svendborg	50%	50%
Vejle	50%	50%
Vordingborg	50%	50%
Aarhus	50%	50%
Esbjerg	51%	49%
Gentofte	51%	49%
Odense	51%	49%
Hjørring	48%	52%
Varde	52%	48%
Aalborg	48%	52%
Furesø	53%	47%
Herning	53%	47%
København	53%	47%
Nordfyn	47%	53%
Slagelse	47%	53%
Thisted	47%	53%
Tønder	47%	53%
Vesthimmerland	47%	53%
Allerød	54%	46%
Kolding	54%	46%
Struer	46%	54%
Brønderslev	45%	55%
Gladsaxe	45%	55%
Horsens	45%	55%
Norddjurs	55%	45%
Egedal	44%	56%
Langeland	56%	44%
Middelfart	56%	44%
Morsø	56%	44%
Tårnby	44%	56%
Fredensborg	57%	43%
Halsnæs	43%	57%
Holstebro	43%	57%
Hvidovre	43%	57%
Roskilde	43%	57%
Samsø	43%	57%
Sorø	57%	43%
Frederiksberg	42%	58%
Frederikshavn	42%	58%
Helsingør	58%	42%
Kalundborg	42%	58%
Lyngby-Taarbæk	58%	42%
Odsherred	58%	42%

Rebild	58%	42%
Ringkøbing-Skiern	42%	58%
Rødovre	42%	58%
Skanderborg	42%	58%
Brøndby	59%	41%
Lolland	41%	59%
Ballerup	60%	40%
Faxe	40%	60%
Frederikssund	40%	60%
Høje-Taastrup	40%	60%
Ærø	40%	60%
Bornholm	39%	61%
Lemvig	38%	62%
Skive	38%	62%
Sønderborg	62%	38%
Favrskov	38%	63%
Hørsholm	38%	63%
Rudersdal	63%	38%
Stevns	63%	38%
Randers	37%	63%
Herlev	64%	36%
Køge	36%	64%
Nyborg	36%	64%
Næstved	36%	64%
Solrød	64%	36%
Haderslev	34%	66%
Fanø	33%	67%
Fredericia	67%	33%
Guldborgsund	33%	67%
Vallensbæk	67%	33%
Viborg	33%	67%
Billund	32%	68%
Albertslund	69%	31%
Glostrup	31%	69%
Dragør	30%	70%
Jammerbugt	30%	70%
Lejre	71%	29%
Vejen	28%	72%
Assens	25%	75%
Odder	25%	75%
Syddjurs	25%	75%
Aabenraa	24%	76%
Hillerød	76%	24%
Holbæk	18%	82%
Mariagerfjord	15%	85%
Hedensted	13%	87%

N = 98.

**Table 2: Overview of municipalities' gender distribution among top managers and managers including information on municipalities' goals and initiatives to promote equality in leadership**

Kommune	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Faaborg-Midtfyn	50%	50%	Ja	Ja
Greve	50%	50%	Nej	Nej
Gribskov	50%	50%	Nej	Nej
Ikast-Brande	50%	50%	Nej	Nej
Ishøj	50%	50%	Ja	Ja
Kerteminde	50%	50%	Nej	Ja
Læsø	50%	50%	Nej	Nej
Ringsted	50%	50%	Ja	Ja
Silkeborg	50%	50%	Ja	Nej
Svendborg	50%	50%	Nej	Ja
Vejle	50%	50%	Ja	Ja
Vordingborg	50%	50%	Nej	Nej
Aarhus	50%	50%	Ja	Ja
Esbjerg	51%	49%	Ja	Ja
Gentofte	51%	49%	Nej	Nej
Odense	51%	49%	Nej	Nej
Hjørring	48%	52%	Ja	Ja
Varde	52%	48%	Nej	Nej
Aalborg	48%	52%	Ja	Ja
Furesø	53%	47%	Nej	Ja
Herning	53%	47%	Ja	Nej
København	53%	47%	Ja	Ja
Nordfyn	47%	53%	Nej	Nej
Slagelse	47%	53%	Nej	Nej
Thisted	47%	53%	Ja	Nej
Tønder	47%	53%	Nej	Nej
Vesthimmerland	47%	53%	Nej	Nej
Allerød	54%	46%	Nej	Nej
Kolding	54%	46%	Ja	Nej
Struer	46%	54%	Nej	Nej
Brønderslev	45%	55%	Nej	Nej
Gladsaxe	45%	55%	Nej	Nej
Horsens	45%	55%	Nej	Nej
Norddjurs	55%	45%	Nej	Nej
Egedal	44%	56%	Ja	Ja
Langeland	56%	44%	Nej	Ja
Middelfart	56%	44%	Nej	Nej
Morsø	56%	44%	Nej	Nej
Tårnby	44%	56%	Ja	Nej
Fredensborg	57%	43%	Nej	Nej
Halsnæs	43%	57%	Nej	Nej
Holstebro	43%	57%	Ja	Ja
Hvidovre	43%	57%	Nej	Ja
Roskilde	43%	57%	Nej	Nej
Samsø	43%	57%	Nej	Ja
Sorø	57%	43%	Nej	Ja
Frederiksberg	42%	58%	Ja	Ja
Frederikshavn	42%	58%	Nej	Nej
Helsingør	58%	42%	Nej	Nej
Kalundborg	42%	58%	Nej	Nej
Lyngby-Taarbæk	58%	42%	Ja	Ja
Odsherred	58%	42%	Nej	Ja
Rebild	58%	42%	Nej	Ja

Ringkøbing-Skjern	42%	58%	Ja	Nej
Rødovre	42%	58%	Nej	Nej
Skanderborg	42%	58%	Nej	Nej
Brøndby	59%	41%	Nej	Nej
Lolland	41%	59%	Nej	Ja
Ballerup	60%	40%	Nej	Nej
Faxe	40%	60%	Nej	Nej
Frederikssund	40%	60%	Nej	Nej
Høje-Taastrup	40%	60%	Nej	Nej
Ærø	40%	60%	Nej	Nej
Bornholm	39%	61%	Ja	Ja
Lemvig	38%	62%	Ja	Ja
Skive	38%	62%	Ja	Nej
Sønderborg	62%	38%	Nej	Nej
Favrskov	38%	63%	Ja	Ja
Hørsholm	38%	63%	Nej	Nej
Rudersdal	63%	38%	Nej	Nej
Stevns	63%	38%	Nej	Nej
Randers	37%	63%	Nej	Nej
Herlev	64%	36%	Nej	Nej
Køge	36%	64%	Nej	Ja
Nyborg	36%	64%	Ja	Ja
Næstved	36%	64%	Ja	Ja
Solrød	64%	36%	Nej	Nej
Haderslev	34%	66%	Nej	Nej
Fanø	33%	67%	Nej	Nej
Fredericia	67%	33%	Nej	Nej
Guldborgsund	33%	67%	Nej	Ja
Vallensbæk	67%	33%	Nej	Nej
Viborg	33%	67%	Ja	Nej
Billund	32%	68%	Nej	Nej
Albertslund	69%	31%	Ja	Ja
Glostrup	31%	69%	Nej	Nej
Dragør	30%	70%	Nej	Nej
Jammerbugt	30%	70%	Ja	Ja
Lejre	71%	29%	Nej	Nej
Vejen	28%	72%	Nej	Nej
Assens	25%	75%	Ja	Ja
Odder	25%	75%	Nej	Nej
Syddjurs	25%	75%	Nej	Nej
Aabenraa	24%	76%	Nej	Ja
Hillerød	76%	24%	Nej	Ja
Holbæk	18%	82%	Nej	Nej
Mariagerfjord	15%	85%	Nej	Nej
Hedensted	13%	87%	Nej	Nej





N = 98.

## LIGESTILLINGSINDEKS PÅ KERNEYDELSER

På baggrund af kommunernes indberetning af ligestillingsredegørelser 2020 er der beregnet et ligestillingsindeks på kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra kommunernes svar på tre spørgsmål stillet til kommunerne i deres indberetning. Kommunernes svar (Ja/Nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser. Spørgsmålene, der stilles, er følgende:

- Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
- Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?
- Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

I tabellen nedenfor ses det, hvordan kommunernes placerer sig inden for ligestillingsindekset. Kommunerne kan placere sig i fire kategorier afhængigt af, hvordan de har svaret på spørgsmålene:

-  Kommunen har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene
-  Kommunen har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene
-  Kommunen har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene
-  Kommunen har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene

**Tabel 2: Oversigt over kommunernes ligestillingsindeks på udvalgte ligestillingsparametre i kerneydelser**

Kommune	Indeksværdi
Billund	3
Egedal	3
Esbjerg	3
Faaborg-Midtfyn	3
Guldborgsund	3
Hillerød	3
Hjørring	3
Hvidovre	3
København	3
Køge	3
Nyborg	3
Næstved	3
Odense	3
Randers	3
Rebild	3
Ringkøbing-Skjern	3
Roskilde	3
Rødovre	3
Thisted	3
Vejen	3
Aalborg	3
Aarhus	3
Assens	2
Bornholm	2



Favrskov	2
Faxe	2
Furesø	2
Gentofte	2
Glostrup	2
Halsnæs	2
Holbæk	2
Holstebro	2
Ikast-Brande	2
Jammerbugt	2
Kolding	2
Lejre	2
Lyngby-Taarbæk	2
Mariagerfjord	2
Norddjurs	2
Nordfyn	2
Odsherred	2
Ringsted	2
Rudersdal	2
Skive	2
Slagelse	2
Struer	2
Svendborg	2
Syddjurs	2
Varde	2
Vejle	2
Aabenraa	2
Albertslund	1
Brøndby	1
Brønderslev	1
Frederiksberg	1
Frederikshavn	1
Gladsaxe	1
Haderslev	1
Hedensted	1
Horsens	1
Høje-Taastrup	1
Hørsholm	1
Lemvig	1
Skanderborg	1
Tårnby	1
Allerød	0
Ballerup	0
Dragør	0
Fanø	0
Fredensborg	0
Fredericia	0
Frederikssund	0
Greve	0
Gribskov	0
Helsingør	0
Herlev	0
Herning	0
Ishøj	0

Kalundborg	0
Kerteminde	0
Langeland	0
Lolland	0
Læsø	0
Middelfart	0
Morsø	0
Odder	0
Samsø	0
Silkeborg	0
Solrød	0
Sorø	0
Stevns	0
Sønderborg	0
Tønder	0
Vallensbæk	0
Vesthimmerland	0
Viborg	0
Vordingborg	0
Ærø	0

N=98





## BILAG 11 - LIGESTILLINGSINDEKS FOR REGIONER

### LIGESTILLINGSINDEKS PÅ PERSONALEOMRÅDET

På baggrund af regionernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet. Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

I tabel 1 nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets. I tabel 2 fremgår samme tabel blot med en tilføjelse af to kolonner, der viser, om hver enkelt region har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger. Om regionerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på regionens placering i tabellen.

Regionerne kan placere sig i fire kategorier for, hvordan deres kønssammensætning i topchef- og chefstillinger ser ud:

-  Regionerne har en ligelig kønsfordeling, dvs. mellem 40-50 pct. kvinder/mænd
-  Regionerne har en afbalanceret kønsfordeling, dvs. mellem 30-39 pct. kvinder/mænd
-  Regionerne har en kønsfordeling mellem 20-29 pct. kvinder/mænd
-  Regionerne har en kønsfordeling mellem 0-19 pct. kvinder/mænd

**Tabel 1: Oversigt over de statslige institutioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer**

	Andel kvinder	Andel mænd
Region Hovedstaden	50%	50%
Region Sjælland	47%	53%
Region Midtjylland	40%	60%
Region Syddanmark	38%	62%
Region Nordjylland	37%	63%

N = 5.

**Tabel 2: Oversigt over regioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer inklusiv information om regionernes målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse**

Region	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Region Hovedstaden	50%	50%	Ja	Ja
Region Sjælland	47%	53%	Nej	Nej
Region Midtjylland	40%	60%	Ja	Nej
Region Syddanmark	38%	62%	Nej	Nej
Region Nordjylland	37%	63%	Nej	Ja





N = 5.

## LIGESTILLINGSINDEKS PÅ KERNEYDELSER

På baggrund af regionernes indberetning af ligestillingsredegørelser 2020 er der beregnet et ligestillingsindeks på kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra regionernes svar på tre spørgsmål stillet til regionerne i deres indberetning. Regionernes svar (Ja/Nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser. Spørgsmålene, der stilles, er følgende:

- Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
- Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?
- Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

I tabellen nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindekset. Regionerne kan placere sig i fire kategorier afhængigt af, hvordan de har svaret på spørgsmålene:

-  Regionerne har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene
-  Regionerne har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene
-  Regionerne har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene
-  Regionerne har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene

**Tabel 3: Oversigt over regionernes ligestillingsindeks på udvalgte ligestillingsparametre i kerneydelser**

Region	Indeksværdi
Region Hovedstaden	3
Region Sjælland	3
Region Midtjylland	2
Region Nordjylland	2
Region Syddanmark	2