

Til
Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling

Dokumenttype
Hovedrapport

Dato
April, 2016

LIGESTILLINGS- REDEGØRELSER 2015 HOVEDRAPPORT

LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2015 HOVEDRAPPORT

Rambøll
Hannemanns Allé 53
DK-2300 København S
T +45 5161 1000
F +45 5161 1001
www.ramboll.dk

INDHOLD

1.	INDLEDNING	1
1.1	Baggrund og formål	1
1.2	Om indberetningen af ligestillingsredegørelserne 2015	1
1.3	Læsevejledning	2
2.	TVÆRGÅENDE KONKLUSIONER	3
2.1	Om ligestillingsindekset	3
2.2	Hovedkonklusioner for ligestillingsredegørelser 2015	4
2.3	Tværgående tendenser	6
2.4	Forventede resultater	6
3.	LIGESTILLING I STATEN	9
3.1	Personaleområdet	9
3.2	Kerneydelser	14
4.	LIGESTILLING I KOMMUNERNE	19
4.1	Personaleområdet	19
4.2	Kerneydelser	23
5.	LIGESTILLING I REGIONERNE	28
5.1	Personaleområdet	28
5.2	Kerneydelser	31

BILAG

Bilag 1

Om ligestillingsindekset

Bilag 2

De statslige institutioners mulighed for at svare 'ikke relevant'

Bilag 3

Fakta på ledelsesniveau

Bilag 4

Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2015 for statslige institutioner

Bilag 5

Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2015 for kommuner

Bilag 6

Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2015 for regioner

1. INDLEDNING

I denne hovedrapport præsenterer Rambøll resultaterne fra de statslige institutioners, kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser 2015, som er indberettet i efteråret 2015. Rapporten er udarbejdet på vegne af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

1.1 Baggrund og formål

Lovgrundlag for ligestillingsredegørelser

Alle departementer og statslige styrelser, institutioner, virksomheder mv. med mere end 50 ansatte samt alle kommuner og regioner skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5a indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Der er derfor indberettet ligestillingsredegørelser i 2015.

Med ligestillingsredegørelserne gøres der status over de statslige institutioners, kommunernes og regionernes indsats for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet og med at indarbejde ligestilling på ressortområdet/i kerneydelserne. Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At give den enkelte myndighed overblik over sin egen ligestillingsindsats
- At monitorere og sammenligne ligestillingsindsatserne i det offentlige
- At skabe grundlag for indsamling af god praksis som inspiration til det videre arbejde
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører

Ligestillingsredegørelserne følger samtidig op på ligestillingslovens § 4, om at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling mellem kvinder og mænd og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I 2015 er der blevet indberettet ligestillingsredegørelser af 137 statslige institutioner, 95¹ kommuner og de fem regioner. I rapporten omtales departementer, styrelser, institutioner mv. som statslige institutioner. Ligestillingsredegørelserne for statslige institutioner beskriver perioden 1. september 2013 til 31. august 2015, mens ligestillingsredegørelserne for kommuner og regioner beskriver perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015.

1.2 Om indberetningen af ligestillingsredegørelserne 2015

Ligestillingsredegørelserne omhandler hovedområderne ligestilling på personaleområdet og ligestilling i kerneydelser. For hvert af de to hovedområder er der formuleret en række spørgsmål. Den samlede struktur for ligestillingsredegørelserne er følgende:

- 1) Personaleområdet
 - a. Politikker
 - b. Handlinger
 - c. Fakta på ledelsesniveau
- 2) Kerneydelser
 - a. Politikker
 - b. Handlinger

Indberetningerne af ligestillingsredegørelserne er sket i elektronisk format gennem Rambølls eget standardiserede dataindsamlingsredskab, SurveyXact.

Resultaterne af ligestillingsredegørelserne præsenteres i/formidles med et ligestillingsindeks (se mere herom i kapitel 2 og bilag 1). Ligestillingsredegørelserne indeholder også elementer, som ikke indgår i beregningen af ligestillingsindekset. Resultaterne af samtlige spørgsmål og de offentlige myndigheders svar afreporteres i kapitel 3, 4 og 5. Det er gjort tydeligt i kapitlerne,

¹ Viborg, Fredensborg og Vejle Kommune i fritaget fra udarbejdelsen af ligestillingsredegørelser grundet frikommuneforsøg.

hvornår der er tale om spørgsmålelementer, der *ikke* indgår i ligestillingsindekset. Der er foretaget sammenligninger mellem ligestillingsredegørelser 2013 og 2015, hvor det har været muligt. Sammenligningerne er udelukkende foretaget på spørgsmålsniveau

1.3 Læsevejledning

Udover nærværende indledning består hovedrapporten af følgende kapitler:

- Kapitel 2 indeholder tværgående konklusioner på baggrund af resultaterne for arbejdet med ligestilling hos henholdsvis de statslige institutioner, kommunerne og regionerne.
- Kapitel 3 indeholder en præsentation af resultaterne af de statslige institutioners ligestillingsredegørelser 2015, ligestillingsindeks for personaleområdet og kerneydelser.
- Kapitel 4 indeholder en præsentation af resultaterne af kommunernes ligestillingsredegørelser, ligestillingsindeks for personaleområdet og kerneydelser.
- Kapitel 5 indeholder en præsentation af resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser samt ligestillingsindeks for personaleområdet og kerneydelserne for regionerne.

Herudover indeholder hovedrapporten følgende bilag:

- Bilag 1 indeholder en uddybende redegørelse for ligestillingsindekset.
- Bilag 2 indeholder en opgørelse over de statslige institutioners mulighed for at svare 'ikke relevant' i forbindelse med ligestilling for kerneydelser.
- Bilag 3 indeholder baggrundsdata for fakta på ledelsesniveau.
- Bilag 4-6 indeholder indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2015 for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner.

2. TVÆRGÅENDE KONKLUSIONER

I dette kapitel præsenteres de tværgående konklusioner på baggrund af ligestillingsredegørelserne 2015. Kapitlet indledes med et afsnit om ligestillingsindekset samt hertil knyttede metodiske forbehold. Herefter følger et afsnit med hovedkonklusioner for ligestillingsredegørelser 2015. Kapitlet afsluttes med et afsnit om de offentlige myndigheders syn på forventede resultater som følge af arbejdet med ligestilling henholdsvis på personaleområdet og for kerneydelser.

2.1 Om ligestillingsindekset

I samarbejde med Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling har Rambøll udviklet et ligestillingsindeks med henblik på at kunne gøre status over ligestillingsindsatsen for et samlet myndighedsniveau og på tværs af myndighedsniveauer. For hvert myndighedsniveau er der udarbejdet to separate ligestillingsindeks – ét for personaleområdet og ét for kerneydelser. I modsætning til ligestillingsredegørelserne 2013 er der ikke beregnet et samlet indeks på tværs af de to hovedområder. Det skyldes, at arbejdet for at fremme ligestilling i kerneydelserne ikke er lige relevant for alle offentlige myndigheder.

Ligestillingsindekset består af en skala fra 0 til 100 point, der er opdelt i fem kategorier. Nedenstående tabel viser, hvilken vurdering de fem kategorier er forbundet med.

Tabel 1: Ligestillingsindeksets kategoriinddeling

Point	Vurdering
81-100	Kategori 1 <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>
61-80	Kategori 2 <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling</i>
41-60	Kategori 3 <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling</i>
21-40	Kategori 4 <i>Organisationen arbejder i begrænset omgang med ligestilling</i>
0-20	Kategori 5 <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>

I forbindelse med ligestillingsindekset er det væsentligt at nævne følgende metodiske forbehold:

Det er de offentlige myndigheder selv, der indberetter ligestillingsredegørelserne. Således beror denne hovedrapport såvel som resultaterne på ligestillingsindekset på en selvrapportering og selvevaluering af de enkelte myndigheders ligestillingsindsats. Dette medfører visse usikkerheder, idet vurderingen, af hvad der er en ligestillingsindsats og resultaterne af arbejdet, kan variere.

Der kan være en tendens til, at små enheder vil score lavere på ligestillingsindekset, fordi det i mindre grad vil være ressourceoptimalt fx at udvikle interne instrukser, egne kurser, værktøjer, retningslinjer mv. for arbejdet med ligestilling – det gælder for såvel personaleområdet som for kerneydelser. Hertil kommer, at den enkelte myndighed kan risikere at score lavere på ligestillingsindekset, end det reelt er tilfældet, eftersom det kan være svært for den enkelte myndighed at identificere og have overblik over alle de områder, hvor de reelt arbejder med ligestilling – særligt i tilfælde af mange decentrale enheder.²

Forskelligt fra ligestillingsredegørelser 2013 er det i 2015 besluttet, at statslige institutioner skal have muligheden for at svare 'ikke relevant' ved spørgsmålene vedrørende kerneydelser. Ved at indføre svarkategorien 'ikke relevant' er det muligt at skelne mellem, at der ikke arbejdes med ligestilling, selvom det er relevant, og at der ikke arbejdes med ligestilling, fordi det ikke vurderes relevant. I hvor høj grad de statslige institutioner har gjort brug af denne mulighed er beskrevet i bilag 2.

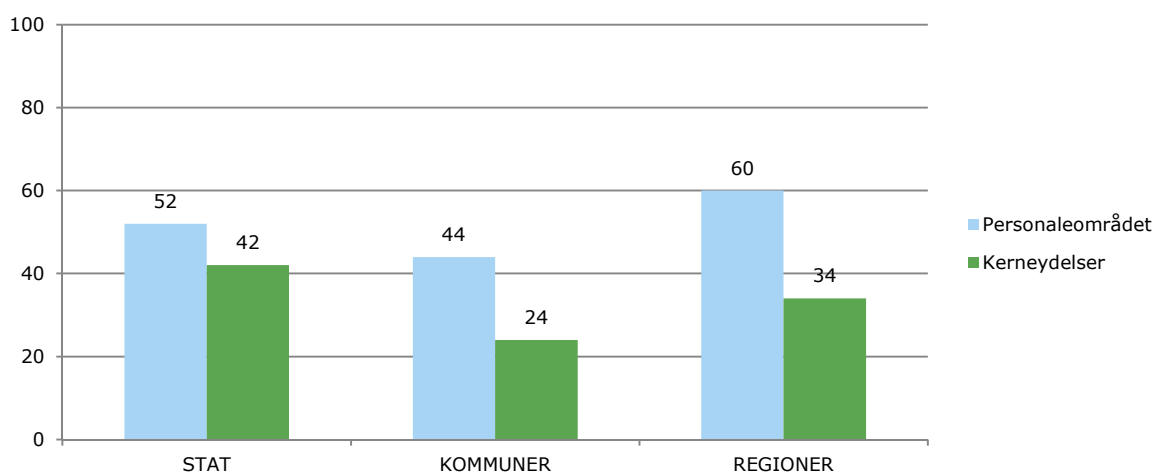
² Efter Ligestillingsafdelingen ønske er ovenstående metodiske forbehold hovedsageligt baseret på hovedrapporten fra 2013.

De løbende justeringer af ligestillingsredegørelserne medfører, at det er forbundet med visse usikkerheder at sammenligne på tværs af de to seneste års ligestillingsredegørelser. Der vil således *ikke* blive sammenlignet på indekseniveau på tværs af 2013 og 2015. I nærværende hovedrapport sammenlignes der udelukkende på tværs af enkeltspørgsmål, som har samme ordlyd i både ligestillingsredegørelserne 2013 og 2015.

2.2 Hovedkonklusioner for ligestillingsredegørelser 2015

Som nævnt ovenfor er der beregnet et ligestillingsindeks på baggrund af de offentlige myndigheders ligestillingsredegørelser. Figuren nedenfor viser den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner både på personaleområdet og for kerneydelser.

Figur 1: Den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset for statslige institutioner, kommuner og regioner både på personaleområdet og for kerneydelser



Note: Antallet af statslige institutioner varierer for henholdsvis personaleområdet og kerneydelser (se forklaring i bilag 2). For personaleområdet er der 137 statslige institutioner, og for kerneydelser er der 94 statslige institutioner. Der indgår 95 kommuner og alle fem regioner.

Af ovenstående figur fremgår det, at der *på tværs af alle myndighedsniveauer arbejdes mere med ligestilling på personaleområdet end for kerneydelser*. Det ses ved, at de offentlige myndigheders gennemsnitsscore på ligestillingsindeksene er betydeligt højere på personaleområdet end for kerneydelser. Hos de statslige institutioner er der mindst forskel på den gennemsnitlige score på personaleområdet og for kerneydelser, som er henholdsvis 52 og 42 point. Den største forskel på den gennemsnitlige score på personaleområdet og for kerneydelser ses hos regionerne. Her er den gennemsnitlige score på personaleområdet 60 point, mens den gennemsnitlige score for kerneydelser er 34 point. Der er således tale om en forskel på 26 point.

Det fremgår ligeledes af figuren, at *regionerne går forrest i forhold til ligestilling på personaleområdet*. Regionernes gennemsnitlige score er 60 point, de statslige institutioners gennemsnitlige score er 52 point, og kommunernes er 44 point. På samme måde ses det, at det er *de statslige institutioner, der går forrest, når det kommer til ligestilling for kerneydelser*. Her scorer de statslige institutioner gennemsnitligt 42 point på ligestillingsindekset. Herefter følger regionerne med en gennemsnitlig score på 34 point, og kommunerne med 24 point. Kommunerne arbejder således mindst med ligestilling af kvinder og mænd både på personaleområdet og for kerneydelser.

Den gennemsnitlige score for arbejdet med ligestilling på personaleområdet for de tre myndighedsniveauer indikerer, at der i nogen grad arbejdes med ligestilling på personaleområdet (jf. kategorierne i ligestillingsindekset i tabel 1). Den gennemsnitlige score for arbejdet med ligestilling for kerneydelser for de tre myndighedsniveauer indikerer, at de statslige institutioner i nogen

grad arbejder med ligestilling for kerneydelser, mens kommunerne og regionerne i begrænset omfang arbejder med ligestilling for kerneydelser (jf. kategorierne i ligestillingsindekset i tabel 1).

Den ovenfor præsenterede gennemsnitlige score på ligestillingsindekset er beregnet på baggrund af de enkelte myndigheders placering på ligestillingsindekset. I nedenstående tabel opsummeres, hvordan de offentlige myndigheder er placeret indenfor ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet.

Tabel 2: Ligestillingsindeks for de offentlige myndigheder på personaleområdet

	STAT	KOMMUNER	REGIONER
Kategori 1 (81-100 point) <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>	8 %	2 %	-
Kategori 2 (61-80 point) <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling</i>	28 %	15 %	40 %
Kategori 3 (41-60 point) <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling</i>	33 %	38 %	60 %
Kategori 4 (21-40 point) <i>Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>	21 %	31 %	-
Kategori 5 (0-20 point) <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>	10 %	15 %	-

Note: Antallet af statslige institutioner varierer for henholdsvis personaleområdet og kerneydelser (se forklaring i bilag 2). For personaleområdet er der 137 statslige institutioner, og for kerneydelser er der 94 statslige institutioner. Der indgår 95 kommuner og alle fem regioner.

Af ovenstående tabel ses det, at regionerne som nævnt går forrest, når det kommer til at arbejde med ligestilling på personaleområdet. Men samtidig ses det, at ingen af regionerne placerer sig inden for kategori 1, som er karakteriseret ved, at der i meget høj grad arbejdes med ligestilling på personaleområdet. Derimod er der både statslige institutioner og kommuner inden for denne kategori. Hovedparten af de statslige institutioner og samtlige regioner placerer sig inden for kategori 2-3, hvilket indikerer, at der enten i høj eller nogen grad arbejdes med ligestilling på personaleområdet. Til sammenligning placerer hovedparten af kommunerne sig i kategori 3-4, hvilket indikerer, at der enten i nogen grad eller i begrænset omfang arbejdes med ligestilling på personaleområdet.

I nedenstående tabel opsummeres, hvordan de offentlige myndigheder er placeret indenfor ligestillingsindeksets fem kategorier for kerneydelser.

Tabel 3: Ligestillingsindeks for de offentlige myndigheder for kerneydelser

	STAT	KOMMUNER	REGIONER
Kategori 1 (81-100 point) <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>	11 %	1 %	-
Kategori 2 (61-80 point) <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling</i>	19 %	5 %	-
Kategori 3 (41-60 point) <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling</i>	18 %	14 %	40 %
Kategori 4 (21-40 point) <i>Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>	22 %	28 %	40 %
Kategori 5 (0-20 point) <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>	30 %	52 %	20 %

Note: Antallet af statslige institutioner varierer for henholdsvis personaleområdet og kerneydelser (se forklaring i bilag 2). For personaleområdet er der 137 statslige institutioner, og for kerneydelser er der 94 statslige institutioner. Der indgår 95 kommuner og alle fem regioner.

Af ovenstående tabel ses det, at de statslige institutioner som nævnt går forrest, når det kommer til at arbejde med ligestilling for kerneydelser. Det ses således, at der er relativt flere statslige institutioner indenfor kategori 1 og 2 af ligestillingsindekset end der er kommuner og regioner. Det indikerer, at der er flere statslige institutioner, der i meget høj eller høj grad arbejder med ligestilling for kerneydelser. Størstedelen af både de statslige institutioner, kommunerne og regionerne placerer sig inden for kategori 4-5 på ligestillingsindekset, hvilket indikerer, at hovedparten i begrænset eller ringe grad arbejder med ligestilling af kvinder og mænd for kerneydelser.

2.3 Tværgående tendenser

På baggrund af de offentlige myndigheders ligestillingsredegørelser er det muligt at fremhæve væsentlige tværgående tendenser – og særligt med fokus på udviklingen fra ligestillingsredegørelserne for 2013 og til ligestillingsredegørelserne for 2015.

På personaleområdet gør det sig meget tydeligt gældende, at der er flest offentlige myndigheder med politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling og langt færrest offentlige myndigheder med måltal for arbejdet med ligestilling. Sammenlignet med 2013 er der generelt sket et fald i andelen af statslige institutioner med politikker, målsætninger og måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet. For kommunerne er der ligeledes sket et fald i andelen af kommuner med målsætninger og måltal, mens andelen af kommuner med politikker er stabilt siden 2013. Andelen af regioner med politikker, målsætninger og måltal er stabilt siden 2013.

Når det kommer til handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet, kan det konkluderes, at alle myndighedsniveauer i højst grad gør brug af kønsopdelte data på personaleområdet. Fra 2013 til 2015 har der for alle myndighedsniveauer været en udvikling i retning af, at der i højere grad anvendes kønsopdelte data på personaleområdet med henblik på at opnå viden om kønsforskelle. De offentlige myndigheder inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud. Fra 2013 til 2015 har der været en udvikling på tværs af myndighedsniveau i retning af at inddrage kønsaspektet i mindre grad i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud.

Med hensyn til kønssammensætning på ledelsesniveau, er der fra 2013 til 2015 opnået en mere lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen blandt de statslige institutioner og regionerne, mens den samlede underrepræsentation af mandlige chefer i kommunerne er steget en smule. I de statslige institutioner og kommunerne er andelen af kvindelige chefer steget, mens den i regionerne er faldet en smule.

Når det kommer til arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder i forhold til kerneydelser, kan det konkluderes, at alle myndighedsniveauer i højst grad gør brug af kønsopdelte data i analyser, evalueringer mv. og medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer. Hos kommunerne ses en tydelig stigning indenfor begge områder fra 2013 til 2015, mens der blandt regionerne kun ses en tydelig stigning indenfor brugen af kønsopdelte data i analyser og evalueringer³. De offentlige myndigheder inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter. For kommunerne er der tale om et stabilt billede siden 2013, mens der for regionerne har været et mindre fald fra 2013-2015 i andelen af regioner, der inddrager kønsaspektet ved fordeling af midler til aktiviteter. Hertil kommer, at relativt få offentlige myndigheder har svaret, at de har givet medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser – fx gennem nedskrevne procedurer og regler, tema-dage og kurser m.v.

2.4 Forventede resultater

I ligestillingsredegørelserne 2015 er de statslige institutioner, kommunerne og regionerne blevet spurgt om, hvilke resultater der forventes af arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet og for kerneydelser. Nedenstående tabel viser, hvilke resultater statslige institutioner, kommuner og regioner forventer af arbejdet med ligestilling på personaleområdet.

³ Der er på disse områder ikke sammenlignet mellem 2013 og 2015 for de statslige institutioner, da der i 2015 er inddraget svaremuligheden 'ikke relevant', hvilket skaber for store usikkerheder for sammenligning.

Table 4: Forventede effekter af arbejdet med ligestilling på personaleområdet blandt statslige institutioner, kommuner og regioner

	STAT		KOMMUNER		REGIONER	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Flere talenter i spil	73	53	31	33	2	40
Mere kvalitet i opgaveløsningen	41	30	25	26	0	0
Bedre arbejdsmiljø	66	48	37	39	3	60
Øget innovation	17	12	8	8	1	20
Større effektivitet	5	4	5	5	1	20
Bedre branding af organisationen	25	18	4	4	1	20
Bredere rekrutteringsgrundlag	68	50	35	37	4	80
Mere ligestilling	38	28	28	29	2	40
Andet	13	9	5	5	0	0
Ingen resultater	8	6	23	24	0	0

Note: Det har ved besvarelsen af spørgsmålet været muligt at sætte op til tre krydser eller svare, at der ikke forventes resultater.

Det ses af ovenstående tabel, at det på tværs af de offentlige myndigheder oftest forventes, at arbejdet med ligestilling på personaleområdet kan føre til et bredere rekrutteringsgrundlag, et bedre arbejdsmiljø, og at flere talenter kommer i spil. De offentlige myndigheder forventer i mindst grad, at ligestillingsindsatsen vil resultere i større effektivitet og bedre branding af organisationen.

Regionerne er de mest optimistiske omkring forventede resultater, idet ingen af regionerne har svaret, at der ingen resultater kommer ud af ligestillingsarbejdet på personaleområdet. Blandt de statslige institutioner har 6 pct. svaret, at de ikke forventer resultater, mens det samme gør sig gældende for 23 pct. af kommunerne.

Nedenstående tabel viser på samme måde, hvilke resultater statslige institutioner, kommuner og regioner forventer af arbejdet med ligestilling for kerneydelser.

Table 5: Forventede effekter af arbejdet med ligestilling for kerneydelser blandt statslige institutioner, kommuner og regioner

	STAT		KOMMUNER		REGIONER	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Mere målrettede og borgernære kerneydelser	26	19	42	44	3	60
Større brugertilfredshed	29	21	31	33	2	40
Højere oplevet kvalitet i kerneydelser	41	30	38	40	1	20
Øget innovation	14	10	4	4	1	20
Øget effektivitet	7	5	2	2	0	0
Et bedre oplyst beslutningsgrundlag	42	31	12	13	1	20
Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne	38	28	29	31	3	60
Andet	15	11	6	6	0	0
Ingen resultater	41	30	30	32	1	20

Note: Det har ved besvarelsen af spørgsmålet været muligt at sætte op til tre krydser eller svare, at der ikke forventes resultater.

Ovenstående tabel 5 viser, at offentlige myndigheder oftest forventer, at arbejdet med ligestilling af kerneydelser vil medføre mere målrettede og borgernære kerneydelser, øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne samt højere oplevet kvalitet i kerneydelserne. De offentlige myndigheder forventer i mindst grad, at ligestillingsindsatsen vil resultere i øget effektivitet og innovation.

Tabel 5 viser endvidere, at 30 pct. af de statslige institutioner og 32 pct. af kommunerne forventer, at der ingen resultater vil være som følge af ligestillingsindsatsen for kerneydelser. Blandt regionerne er der én region, som forventer, at der ingen resultater kommer ud af ligestillingsarbejdet på kerneydelser.

3. LIGESTILLING I STATEN

I dette kapitel præsenteres resultaterne af de 137 statslige institutioners ligestillingsredegørelser 2015. Resultaterne omhandler de statslige institutioners arbejde med ligestilling henholdsvis på personaleområdet og for kerneydelser.

3.1 Personaleområdet

Personaleområdet omfatter kategorierne politikker og handlinger samt fakta på ledelsesniveau. De tre kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres de statslige institutioners placering på ligestillingsindekset for personaleområdet.

3.1.1 Politikker på personaleområdet

De statslige institutioner er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik, målsætninger og/eller måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet. De statslige institutioners svar fremgår af nedenstående tabel sammen med svarene på de samme spørgsmål fra ligestillingsredegørelsen 2013.

Tabel 6: Politikker, målsætninger og måltal for ligestilling på personaleområdet

	2013		2015	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Institutioner med en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	98	80	90	66
Institutioner uden en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	24	20	47	34
I alt	122	100	137	100
Institutioner med målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	94	77	98	72
Institutioner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	28	23	39	28
I alt	122	100	137	100
Institutioner med måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	41	34	32	23
Institutioner uden måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	81	66	105	77
I alt	122	100	137	100

Det fremgår af ovenstående tabel, at de statslige institutioner overordnet set arbejder mindre med både politikker, målsætninger og måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet, end det var tilfældet med ligestillingsredegørelsen 2013.

De statslige institutioner arbejder i næsten samme grad som i 2013 med *målsætninger* for arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Der er en forskel på fem procentpoint mellem 2013 og 2015, hvilket betyder, at der i 2013 var en smule flere institutioner, der angav at arbejde med målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Når det kommer til at have en *politik og måltal* for arbejdet med ligestilling på personaleområdet, ses der en større forskel mellem 2013 og 2015 – henholdsvis en forskel på 14 og 11 procentpoint. Det viser således, at der er færre statslige institutioner, der arbejder med politik og måltal for ligestilling på personaleområdet i 2015, end det var tilfældet i 2013.

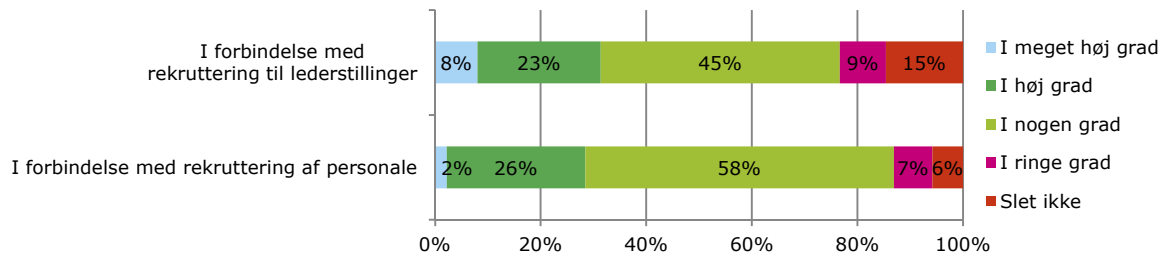
I 2013 var der flest statslige institutioner med en politik for arbejdet med ligestilling på personaleområdet (80 pct.), og næsten lige så mange statslige institutioner med målsætninger (77 pct.). I 2015 ser billedet en smule anderledes ud, idet der her er flest statslige institutioner med målsætninger for ligestillingsarbejdet på personaleområdet (72 pct.), og næsten lige så mange stats-

lige institutioner med en politik (66 pct.). I 2015 er der – ligesom i 2013 – færrest statslige institutioner med måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet.

3.1.2 Handlinger på personaleområdet

I forhold til handlinger på personaleområdet er de statslige institutioner blevet bedt om at angive, i hvilken grad de har taget initiativer til at fremme ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og øvrigt personale. De statslige institutioners svar fremgår af figuren nedenfor:

Figur 2: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet

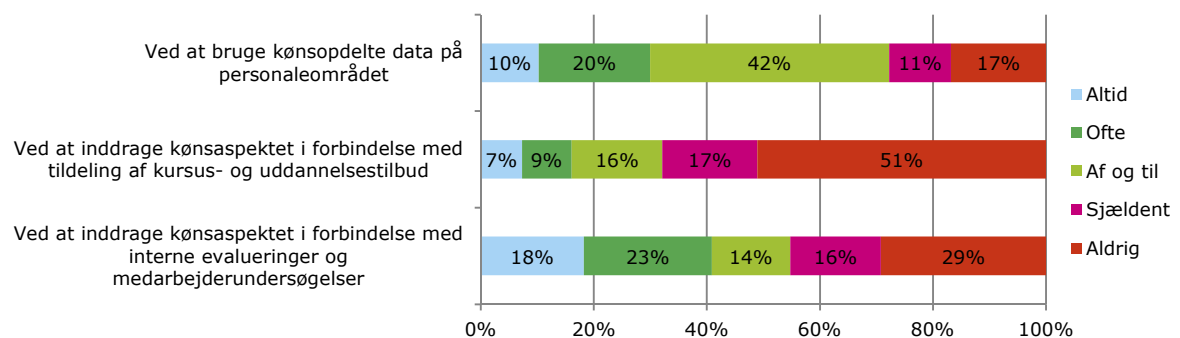


N = 137

Det fremgår af ovenstående figur, at de statslige institutioner i nogenlunde samme grad har taget initiativer med henblik på at fremme ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og personale. Billedet var overordnet det samme i 2013, dog var der her en anelse flere statslige institutioner, som svarede, at de i meget høj grad havde taget initiativer til at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering af ledere (11 pct.) og personale (7 pct.). Andelen af statslige institutioner, der angiver, at de i nogen grad har taget initiativer til fremme af ligestilling i forbindelse med rekruttering, er steget fra 2013 til 2015. Det gælder både i forbindelse med rekruttering til lederstillinger og i forbindelse med rekruttering af personale. I perioden ses således en stigning på de to områder fra henholdsvis 42 pct. til 45 pct. og fra 46 pct. til 58 pct.

Herudover er de statslige institutioner blevet bedt om at oplyse, i hvor høj grad de inddrager kønsopdelte data og kønsaspektet på personaleområdet. De statslige institutioners svar fremgår af figuren nedenfor.

Figur 3: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet



N = 137

Det fremgår af ovenstående figur, at de statslige institutioner oftest anvender kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle inden for centrale områder såsom løn og sygefravær. Her angiver 72 pct., at de altid, ofte eller af og til gør det, mens 17 pct. angiver, at de aldrig gør det. Fra 2013 til 2015 er der generelt sket en udvikling i retning af, at de statslige institutioner i højere grad anvender kønsopdelte data på personaleområdet med henblik på at

opnå viden om kønsforskelle. I 2013 var det eksempelvis 27 pct., der angav aldrig at bruge kønsopdelte data for at opnå viden om kønsforskelle.

De statslige institutioner inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud. Her svarer 16 pct. af de statslige institutioner, at de altid eller ofte inddrager kønsaspektet i den sammenhæng, mens 51 pct. har svaret, at de aldrig gør det. Det skal endvidere nævnes, at de statslige institutioner inddrager kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelses tilbud i mindre grad i 2015-redegørelserne end det var tilfældet ved ligestillingsredegørelserne 2013. Her var det 35 pct. af de statslige institutioner, der angav, at de aldrig inddrog kønsaspektet i den nævnte sammenhæng.

Inddragelsen af kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser placerer sig mellem de to ovenstående. Her angiver 55 pct. af de statslige institutioner altid, ofte eller af og til at gøre det, mens 29 pct. af de statslige institutioner angiver aldrig at gøre det. Der ses et stabilt billede på området på tværs af ligestillingsredegørelserne 2013 og 2015.

Endelig er de statslige institutioner blevet spurgt om, i hvor høj grad de formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Her angiver 19 pct. af de statslige institutioner, at de i meget høj (7 pct.) eller høj grad (12 pct.) formidler information om ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, mens 45 pct. angiver, at de i ringe grad (19 pct.) eller slet ikke (26 pct.) gør det. I ligestillingsredegørelserne 2013 angav 59 pct. af de statslige institutioner, at de sjældent eller aldrig formidlede information om ligestilling på personaleområdet. Der er således flere statslige institutioner, som formidler information om ligestilling på personaleområdet i 2015 end 2013.

Boks 1: Eksempler på praksis - Uddannelses- og Forskningsministeriets arbejde med ligestilling på personaleområdet

"... I Uddannelses- og Forskningsministeriets ledelsesinformation, som udarbejdes kvartalsvist samt i en årlig helårsrapport, indgår rekruttering og personaleomsætning som et selvstændigt punkt, hvor rekrutteringsindsatsen belyses løbende i tekst og tal overfor ledelsen. Det vurderes, at synliggørelse af status for personalesammensætning blandt andet på køn, data for ansøgere samt nyansatte på køn, understøtter et ligestillingsperspektiv i rekrutteringen med henblik på en ligelig personalesammensætning på køn..."

"... Koncern HR udarbejdes blandt andet tilbagevendende lønstatistikker med lønniveauer og lønudviklingen på personalegrupperne i koncernen, og her indgår lønindeks på køn. Dette med henblik på at såvel chefer, tillidsrepræsentanter samt medarbejderne kan få viden om den generelle lønstruktur og lønindplacering. Formålet er bl.a., at undersøge skævheder i lønnen i forhold til mænd og kvinder med samme type funktion og stilling. Lønstatistikken offentliggøres som en del af materialet til MUS og gøres tilgængelig på koncernintranettet."

Kilde: Uddrag fra Uddannelses- og Forskningsministeriets ligestillingsredegørelse 2015

3.1.3 Fakta på ledelsesniveau

Ligestillingsredegørelserne indeholder informationer om kønssammensætningen for ledelsen i de statslige institutioner. Disse data er trukket fra Finansministeriets forhandlingsdatabase i uge 22 i 2015 og vedrører perioden 1. kvartal 2015⁴. Kønssammensætningen af ledelsen på tværs af de statslige institutioner fremgår af nedenstående tabel.

⁴ Data trukket fra Finansministeriets forhandlingsdatabase dækker – i modsætning til de øvrige elementer i ligestillingsredegørelserne – perioden før Folketingsvalget i 2015. Nogle statslige institutioner har meldt tilbage, at de udtrukne data ikke længere har passeret på institutionen. I disse tilfælde er data blevet rettet efter drøftelse med Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

Tabel 7: Kønssammensætning af ledelse i procent⁵

	2013		2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)	19	81	28	72
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	24	76	27	73
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	47	53	50	50
I alt	39	61	42	58

Note: I bilag 4 kan ses kønssammensætning i ledelse opgjort i antal for henholdsvis 2013 og 2015.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er ledelsen i de statslige institutioner opgjort på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere). Samlet set er kønssammensætningen i ledelsen på tværs af de statslige institutioner 58 pct. mænd og 42 pct. kvinder. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2013 er der kommet flere kvinder i ledelsen. Her var fordelingen 61 pct. mænd og 39 pct. kvinder.

Der er generelt en overvægt af mænd i ledende stillinger hos de statslige institutioner. Det gør sig særligt gældende på niveau 1 og 2, mens der på niveau 3 er en mere lige fordeling af kvinder og mænd. Men det er værd at bemærke, at der er sket en væsentlig stigning i andelen af kvinder på niveau 1 (topchef) fra 2013 til 2015. I 2013 var andelen af kvinder i 19 pct., mens den i 2015 er steget til 28 pct. Andelen af kvinder er steget på alle tre niveauer i perioden. På niveau 1 er den som nævnt steget mest med 9 procentpoint og på niveau 2 og 3 er andelen af kvinder steget med 3 procentpoint.

3.1.4 Indeks for personaleområdet

På baggrund af de statslige institutioners indberetninger af ligestillingsredegørelser 2015 beregnes som nævnt et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan de statslige institutioner placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet.

Tabel 8: Ligestillingsindeks for personaleområdet

	Antal	Procent
Kategori 1 (81-100 point) <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	11	8
Kategori 2 (61-80 point) <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	38	28
Kategori 3 (41-60 point) <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling på personaleområdet</i>	45	33
Kategori 4 (21-40 point) <i>Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling på personaleområdet</i>	29	21
Kategori 5 (0-20 point) <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling på personaleområdet</i>	14	10

Størstedelen af de statslige institutioner placerer sig inden for kategori 2 og 3, hvilket indikerer, at de i høj eller nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet. De statslige institutioner placerer sig i mindst grad i yderkategorierne af indekset; kategori 1 og 5. Det er således 8 pct. af de statslige institutioner, der i meget høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet og 10 pct. af de statslige institutioner, der gør det i ringe grad eller slet ikke.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet de 11 statslige institutioner, der placerer sig indenfor kategori 1 og de 38 statslige institutioner, der placerer sig indenfor kategori 2.

⁵ Det er kun niveau 1 og 2, der indgår i ligestillingsindekset.

Tabel 9: Organisationer indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2 for personaleområdet

Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet	
Digitaliseringsstyrelsen	Moderniseringsstyrelsen
Energistyrelsen	Styrelsen for Forskning og Innovation
GEUS: De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland	Styrelsen for Videregående Uddannelser
Justitsministeriets departement	Uddannelses- og Forskningsministeriets departement
Natur- og Erhvervsstyrelsen	Uddannelses- og Forskningsministeriets It
Miljø- og Fødevareministeriets departement	
Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet	
Arbejdsskadestyrelsen	Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling
Beskæftigelsesministeriets departement	Patent- og Varemærkestyrelsen
Bygningsstyrelsen	Patientombuddet
Dansk Dekommissionering	Politiet
Det Kongelige Bibliotek	Rigsarkivet
Det Kongelige Teater	Roskilde Universitet
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
DMI	Social og Indenrigsministeriets departement
Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet	Socialstyrelsen
Energinet.dk	Statens It
Erhvervs- og Vækstministeriets departement	Statens Serum Institut
Erhvervsstyrelsen	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Finanstilsynet	Sundheds- og Ældreministeriets departement
Fødevarestyrelsen	Syddansk Universitet
Kirkeministeriets departement	Søfartsstyrelsen
Kulturministeriets departement	Transport- og Bygningsministeriets departement
Kulturstyrelsen	Udenrigsministeriets departement
Kystdirektoratet	Vejdirektoratet
Miljøstyrelsen	Aalborg Universitet

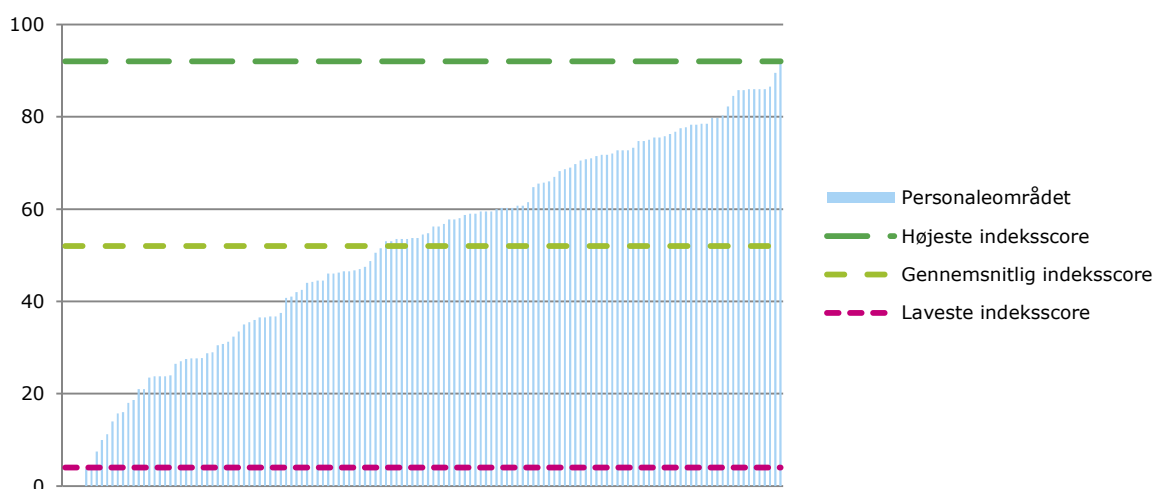
Det fremgår af nedenstående tabel, at de statslige institutioner scorer mellem 4 og 92 point på ligestillingsindekset, og at den gennemsnitlige score for de statslige institutioner på personaleområdet er 52 point.

Tabel 10: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling på personaleområdet

	Antal
Højeste indeksscore	92
Gennemsnitlig indeksscore	52
Laveste indeksscore	4

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for de statslige institutioner på personaleområdet. I figuren ses samtlige statslige institutioners score på ligestillingsindekset sammenlignet med angivelse af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der blandt de statslige institutioner er en nogenlunde jævn fordeling af institutioner, der arbejder enten meget eller lidt med ligestilling på personaleområdet.

Figur 4: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore på personaleområdet



3.2 Kerneydelser

Kerneydelser omfatter kategorierne politikker og handlinger. De to kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres de statslige institutioners placering på ligestillingsindekset for kerneydelser.

3.2.1 Politikker for kerneydelser

De statslige institutioner er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling for kerneydelser. De statslige institutioners svar fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 11: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	2015	
	Antal	Procent
Politikker for ligestilling i kerneydelser		
Institutioner med en samlet politik for arbejdet med ligestilling for ressortområde/kerneydelser	24	18
Institutioner med en politik for ligestilling for udvalgte ressortområder/kerneydelser	24	18
Institutioner uden en politik for arbejdet med ligestilling for ressortområde/kerneydelser	54	39
Ikke relevant	35	26
I alt	137	100
Målsætninger for ligestilling i kerneydelser		
Institutioner med målsætninger for arbejdet med ligestilling for alle dele af ressortområde/kerneydelser	13	9
Institutioner med målsætninger for ligestilling for udvalgte ressortområder/kerneydelser	42	31
Institutioner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling for ressortområde/kerneydelser	44	32
Ikke relevant	38	28
I alt	137	100

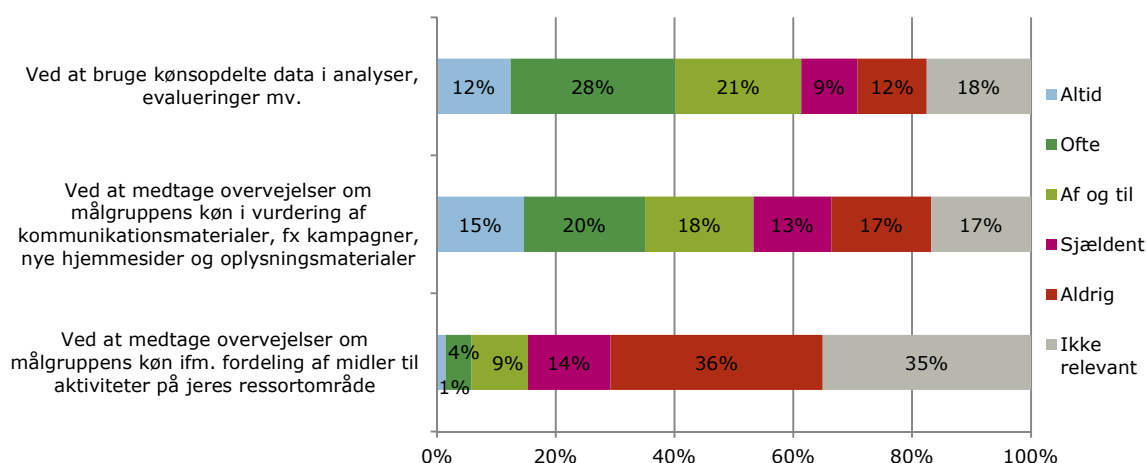
Det fremgår af ovenstående tabel, at mange af de statslige institutioner enten ikke har politikker eller målsætninger for arbejdet med ligestilling for kerneydelser eller ikke finder det relevant. Cirka en fjerdedel af de statslige institutioner har ikke vurderet det relevant at have en politik for ligestilling i deres kerneydelser. Blandt de resterende har godt halvdelen en politik for arbejdet med ligestilling af deres kerneydelser, mens den anden halvdel ingen har. Der kan ses lidt den samme tendens blandt de statslige institutioner, når det drejer sig om at have målsætninger for ligestilling i kerneydelserne. Her oplyser 28 pct., at det ikke er relevant, mens godt halvdelen af

de øvrige statslige institutioner har målsætninger for udvalgte dele eller alle dele af deres ressortområde og knap halvdelen af de resterende statslige institutioner ingen målsætninger har.

3.2.2 Handlinger for kerneydelser

Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser, er de statslige institutioner blevet bedt om at oplyse, hvor ofte de medtager enten kønsaspektet, kønsopdelte data og/eller overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forhold til arbejdet med kerneydelser. De statslige institutioners svar fremgår af figuren nedenfor.

Figur 5: Handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser



N = 137

Det fremgår af ovenstående figur, at de statslige institutioner i nogenlunde samme grad medtager kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer mv. og i forbindelse med vurdering af kommunikationsmaterialer. Det er henholdsvis 61 pct. og 53 pct. af de statslige institutioner, der vurderer, at de altid, ofte eller af og til medtager kønsaspektet på de to områder. Det ses ligeledes af ovenstående tabel, at de statslige institutioner i lavest grad medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på ressortområdet. Her har 36 pct. svaret, at de aldrig gør det, mens 35 pct. har svaret, at det ikke er relevant for dem. Til sammen udgør de 71 pct. af de statslige institutioner.

Herudover er de statslige institutioner blevet spurgt om, hvorvidt de medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de tre ovenfor nævnte. Det gør 20 pct. af de statslige institutioner, mens 43 pct. af de statslige institutioner ikke gør det. 36 pct. svarer, at det ikke er relevant for dem som institution.

Endelig er der spurgt ind til, om de statslige institutioner giver medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser (fx gennem nedskrevne procedurer og regler, temadage, kurser mv.). Det er tilfældet i 28 pct. af de statslige institutioner. I 42 pct. af de statslige institutioner er det ikke tilfældet, mens 29 pct. har svaret, at det ikke vurderes relevant.

Boks 2: Eksempler på praksis - Sundheds- og Ældreministeriets departement arbejde med ligestilling for kerneydelser

Eksempel A:

"... Politikkerne på sundhedsområdet bygger overordnet på et princip om let og lige adgang til sundhedsvæsenet. Alle danskere - uanset indkomst, geografisk tilhørssted og uddannelsesniveau - skal have samme muligheder for et langt og sundt liv. For at opnå størst mulig ligestilling indgår derfor også i arbejdet med politikkerne naturligt overvejelser om køn og om ydelser, der tilgodeser kønsspecifikke behov. Som eksempler kan nævnes: Ludomani - Det er særligt yngre mænd, der er i risikogruppen for at blive ludomaner, hvorfor der har været særligt fokus på forebyggende indsatser for denne gruppe mænd" (...) "Sundhedsforskning - Ministeriet forsøger at skabe de mest hensigtsmæssige rammer for sundhedspersoners muligheder, uanset køn, for at forske. Vaccinationsprogrammer - Børnevaccinationsprogrammet omfatter både drenge og piger, mens HPV-vaccinationen alene er blevet et tilbud til piger. Dette hænger sammen med det kønsspecifikke behov for at mindske risikoen for at få livmoderhalskræft - en lidelse der opstår langt oftere end HPV-relaterede kræftsygdomme hos mænd..."

Eksempel B:

"... I langt de fleste af de analyser, undersøgelser, evalueringer etc., der foretages af departementet/styrelserne, opgøres tallene, så det i resultaterne er let at se relevante forskelle mellem kønnene - og dermed også er muligt at se, hvor det kan være en fordel at arbejde målrettet med kønsspecifikke indsatser. Et eksempel er den årlige rygevanundersøgelse (som Sundhedsstyrelsen gennemfører i samarbejde med en række andre aktører), som opgør andelen af rygere på henholdsvis mænd og kvinder og bl.a. giver et indblik i kønnenes rygevaner, og om der er behov for specifikke indsatser over for et af kønnene. (...) Vi kan også nævne evalueringen af ordningen med stofindtagelsesrum, hvor der blev set på brugernes kønsfordeling. I evalueringens konklusion blev det om kønsfordelingen nævnt, at den svarer omtrent til den fordeling, som efter Sundhedsstyrelsens vurdering gælder for antallet af stofmisbrugere i Danmark, såvel som til den fordeling, der ses i forbindelse med narkotikarelaterede dødsfald og personer, som indskrives i stofmisbrugsbehandling. Stofindtagelsesrummene synes derfor ikke at tilgodese det ene køns behov mere end det andet køns behov. Et tredje eksempel er det igangværende arbejde med kortlægning af retspsykiatrien, hvor en faglig ekspertgruppe bl.a. skal beskrive udviklingen i indsatserne, herunder de indsatser der er forebyggende, behandlende og rehabiliterende. I kortlægningen indgår oplysninger om kønsfordelingen i gruppen af retspsykiatriske patienter, og tallene vil være med til at belyse, om der er indsatser, der har særlige styrker i forhold til det ene eller det andet køn..."

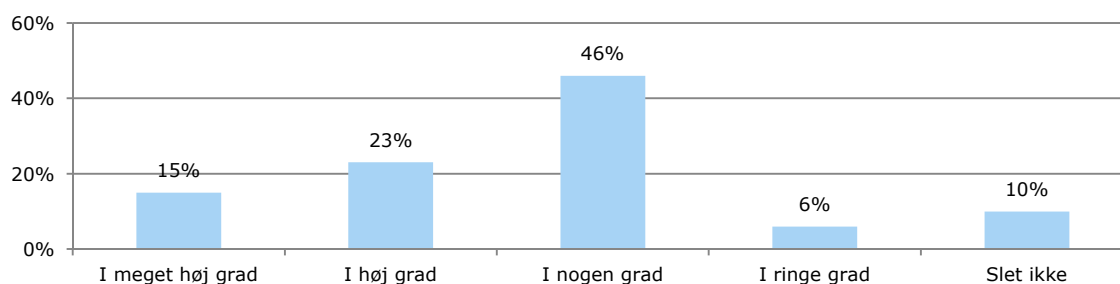
Kilde: Uddrag fra Sundheds- og Ældreministeriets departements ligestillingsredegørelse 2015

De følgende spørgsmål, vedrørende dispensationer efter ligestillings- og ligebehandlingsloven og de statslige institutioners arbejde med lovforslag, er ikke en del af ligestillingsindekset.

6 pct. af de statslige institutioner svarer, at de har givet dispensationer efter ligestillings- og/eller ligebehandlingsloven, mens 94 pct. af de statslige institutioner svarer, at de ikke har gjort det.

35 pct. af de statslige institutioner svarer, at de arbejder med lovforslag. Ved ligestillingsredegørelserne 2013 var det til sammenligning 41 pct., der arbejdede med lovforslag. De statslige institutioner, der arbejder med lovforslag, er videre blevet spurgt om, i hvor høj grad de sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, livteknikkurser, lovprocesguide mv. Besvarelserne fremgår af figuren nedenfor.

Figur 6: Ligestillingsvurdering af lovforslag



N = 48

Det ses af ovenstående figur, at de fleste statslige institutioner (46 pct.) i nogen grad sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag. Herudover er det 16 pct. af de statslige institutioner, der i ringe grad eller slet ikke har fokus på ligestillingsvurdering. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2013 er der færre statslige institutioner, der i meget høj grad⁶ arbejder med ligestillingsvurdering af lovforslag. I 2013 gjorde det sig gældende for 32 pct. af de statslige institutioner, hvilket er faldet til 15 pct. i 2015.

3.2.3 Indeks for kerneydelser

På baggrund af de statslige institutioners indberetninger af ligestillingsredegørelser 2015 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan de statslige institutioner placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier for kerneydelser.

Tablet 12: Ligestillingsindeks for kerneydelser

	Antal	Procent
Kategori 1 (81-100 point) <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	10	11
Kategori 2 (61-80 point) <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	18	19
Kategori 3 (41-60 point) <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	17	18
Kategori 4 (21-40 point) <i>Organisationen arbejder i begrænset omgang med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	21	22
Kategori 5 (0-20 point) <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	28	30

Ovenstående tabel viser, at kategori 5 er den kategori, hvor der er placeret flest statslige institutioner. Det er således 30 pct. af de statslige institutioner, der ifølge ligestillingsredegørelserne 2015 i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling for kerneydelser. Til sammenligning er det 10 pct. af de statslige institutioner, der placerer sig i denne kategori på personaleområdet. De statslige institutioner er fordelt nogenlunde jævnt mellem kategori 2-4 med omtrent 20 pct. af de statslige institutioner indenfor hver kategori. Endelig er det 11 pct. af de statslige institutioner, der i meget høj grad arbejder med ligestilling indenfor kerneydelser og dermed placerer sig indenfor kategori 1.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet de 10 statslige institutioner, der placerer sig indenfor kategori 1 samt de 18 statslige institutioner, der placerer sig indenfor kategori 2.

⁶ Svarkategorien 'i meget høj grad' vurderes at svare til kategorien 'altid' ligestillingsredegørelsen 2013.

Tabel 13: Organisationer indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2

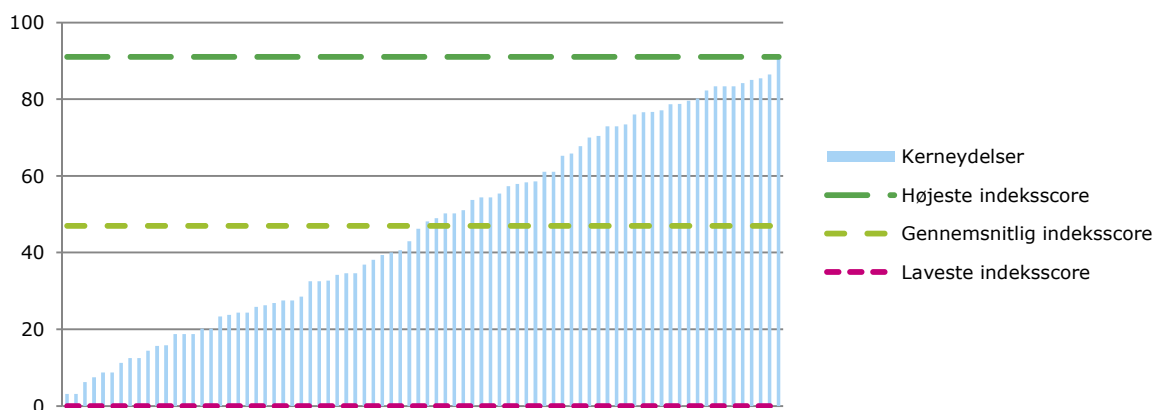
Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser	
Copenhagen Business School	Styrelsen for Forskning og Innovation
Erhvervsstyrelsen	Styrelsen for Videregående Uddannelser
Justitsministeriets departement	Sundheds- og Ældreministeriets departement
Kirkeministeriets departement	Uddannelses- og Forskningsministeriets departement
Kulturministeriets departement	Uddannelses- og Forskningsministeriets It
Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser	
Beskæftigelsesministeriets departement	Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling
Danmarks Medie og Journalisthøjskole	Professionshøjskolen University College Sjælland
Forsvarsministeriets departement	Roskilde Universitet
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	Social- og Indenrigsministeriets departement
Fødevarestyrelsen	Statsforvaltningen
Institut for Menneskerettigheder	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
IT-Universitetet i København	Syddansk Universitet
Kulturstyrelsen	Udenrigsministeriets departement
Københavns Universitet	Værnsfælles Forsvarskommando

Det fremgår af nedenstående tabel, at de statslige institutioner scorer mellem 0 og 91 point på ligestillingsindekset for kerneydelser, og at den gennemsnitlige score for de statslige institutioner for kerneydelser er 47 point. Når man sammenligner med personaleområdet, ses det, at niveauet for ligestillingsarbejdet er lavere for kerneydelser end på personaleområdet. Det ses eksempelvis ved, at der er statslige institutioner, der for kerneydelserne scorer 0 point, hvilket ikke er tilfældet på personaleområdet.

Tabel 14: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling for kerneydelser

	Antal
Højeste indeksscore	91
Gennemsnitlig indeksscore	47
Laveste indeksscore	0

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for de statslige institutioner for kerneydelser. I figuren ses samtlige statslige institutioners score på ligestillingsindekset sammenlignet med angivelse af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der blandt de statslige institutioner er en nogenlunde jævn fordeling af institutioner, der arbejder enten meget eller lidt med ligestilling på personaleområdet.

Figur 7: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for kerneydelser

4. LIGESTILLING I KOMMUNERNE

I dette kapitel præsenteres resultaterne af de 95 kommuners ligestillingsredegørelser 2015. Tre kommuner har gjort brug af deres frikommuneforsøgsstatus til at indberette på andre måder⁷. Resultaterne omhandler kommunernes arbejde med ligestilling henholdsvis på personaleområdet og for kerneydelser.

4.1 Personaleområdet

Personaleområdet omfatter kategorierne politikker og handlinger samt fakta på ledelsesniveau. De tre kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres kommunernes placering på ligestillingsindekset for personaleområdet.

4.1.1 Politikker på personaleområdet

Kommunerne er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik, målsætninger og/eller måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Kommunernes svar fremgår af nedenstående tabel sammen med svarene på de samme spørgsmål fra indberetningen af ligestillingsredegørelserne 2013.

Tabel 15: Politikker, målsætninger og måltal for ligestilling på personaleområdet

	2013		2015	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommuner med en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	57	60	57	60
Kommuner uden en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	38	40	38	40
I alt	95	100	95	100
Kommuner med målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	52	55	48	51
Kommuner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	42	44	47	49
Ubesvaret	1	1	-	-
I alt	95	100	95	100
Kommuner med måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	7	7	4	4
Kommuner uden måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	83	88	91	96
Ubesvaret	5	5	-	-
I alt	95	100	95	100

Det fremgår af ovenstående tabel, at der er nøjagtig lige mange kommuner med en politik for arbejdet med ligestilling på personaleområdet for ligestillingsredegørelserne 2015 som for 2013. Det fremgår ligeledes, at kommunerne overordnet set arbejder mindre med både målsætninger og måltal for ligestillingsindsatsen på personaleområdet, end det var tilfældet med ligestillingsredegørelserne 2013.

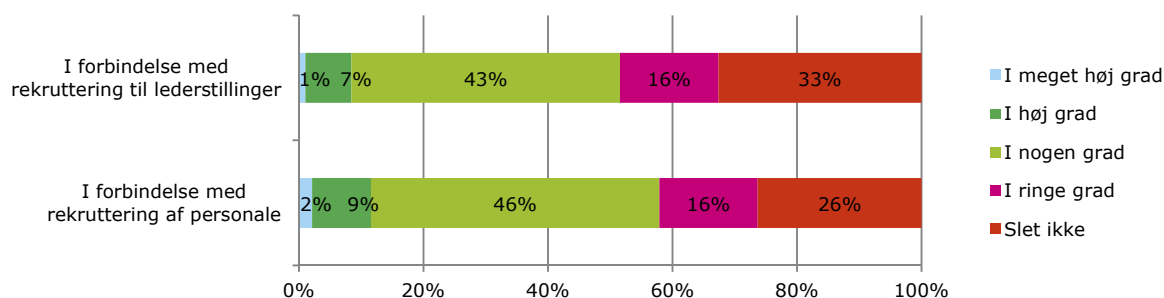
For både 2013 og 2015 gør det sig gældende, at kommunerne i højst grad har en politik for arbejdet med ligestilling på personaleområdet (60 pct. i 2013 og 2015) og i næsten lige så høj grad har målsætninger (55 pct. i 2013 og 51 pct. i 2015). Færrest kommuner har måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet i både 2013 (7 pct.) og 2015 (4 pct.).

⁷ De tre kommuner er Viborg, Fredensborg og Vejle Kommune.

4.1.2 Handlinger på personaleområdet

I forhold til handlinger på personaleområdet er kommunerne blevet bedt om at angive, i hvilken grad de har taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og øvrigt personale. Kommunernes svar fremgår af figuren nedenfor.

Figur 8: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet

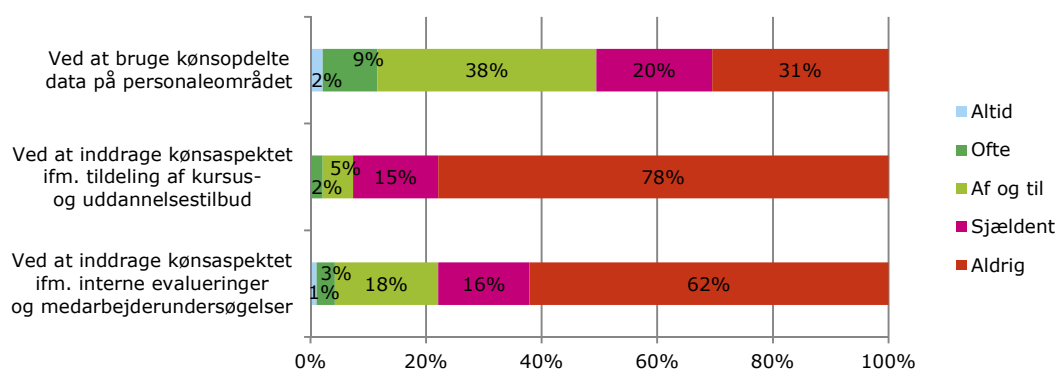


N = 95

Det fremgår af ovenstående figur, at kommunerne i nogenlunde samme grad har taget initiativer med henblik på at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og øvrigt personale. Billedet var overordnet det samme ved ligestillingsredegørelserne 2013. I 2015 er der en anelse flere kommuner, som svarer, at de slet ikke har taget ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til lederstillinger og rekruttering af personale end det var tilfældet i 2013. Mens henholdsvis 25 pct. og 19 pct. af kommunerne svarede 'slet ikke' til spørgsmålet om ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering i 2013 lå 'slet ikke' besvarelserne på de 2 områder i 2015 på henholdsvis 33 pct. og 26 pct.

Herudover er kommunerne blevet bedt om at oplyse, i hvor høj grad de inddrager kønsopdelte data og kønsaspektet på personaleområdet. Kommunernes svar fremgår af figuren nedenfor.

Figur 9: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet



N = 95

Det fremgår af ovenstående figur, at kommunerne oftest anvender kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle indenfor centrale områder såsom løn, sygefravær mv. Her er det således 49 pct., der angiver, at de altid, ofte eller af og til gør det, mens 31 pct. angiver, at de aldrig gør det. Fra ligestillingsredegørelserne 2013 til 2015 er der generelt sket en udvikling i retning af, at der i højere grad anvendes kønsopdelte data på personaleområdet med henblik på viden om kønsforskelle. Ved ligestillingsredegørelserne 2013 var det 54 pct. af kommunerne, der angav aldrig at bruge kønsopdelte data for at få viden om kønsforskelle.

Kommunerne inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud. Her svarer 7 pct. af kommunerne, at de ofte eller af og til gør det, mens ingen af kommunerne angiver, at de altid gør det. 78 pct. af kommunerne svarer, at de aldrig inddrager kønsaspektet i den sammenhæng. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2013 er der lidt færre kommuner, der inddrager kønsaspektet i 2015. I 2013 var det således 74 pct. af kommunerne, der slet ikke inddrog kønsaspektet på området.

Inddragelsen af kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser placerer sig nogenlunde mellem de to ovenstående. Her er det 22 pct. af kommunerne, der angiver, at de altid, ofte eller af og til inddrager kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse interne evalueringer og medarbejderundersøgelser, mens 62 pct. angiver, at de aldrig gør det. Billedet var overordnet det samme ved ligestillingsredegørelserne 2013. I 2015 er der en anelse flere kommuner end i 2013, som svarer, at de aldrig inddrager kønsaspektet eller kønsopdelte data på området (55 pct. i 2013).

Kommunerne er desuden blevet spurgt om, i hvor høj grad de formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Her angiver 5 pct. af kommunerne, at de i meget høj (1 pct.) eller høj grad (4 pct.) formidler information om ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, mens 77 pct. angiver, at de i ringe grad (31 pct.) eller slet ikke (46 pct.) gør det. Ved ligestillingsredegørelserne 2013 ses et nogenlunde ens billede af kommunernes formidling af information om ligestilling på personaleområdet.

Boks 3: Sammenskrivning af eksempel på praksis - Odense Kommunes arbejde med ligestilling på personaleområdet

Odense Kommune arbejder med en Mangfoldighedsstrategi, der indeholder overordnede målsætninger for samt forslag til konkrete indsatser til ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

- Målsætning om at sikre en bedre balance i antallet af mænd og kvinder
Forslag til konkrete indsatser er eksempelvis, at 1) der ved stillingsbesættelse skal tages særligt hensyn til kønsfordelingen på arbejdspladsen, når der blandt ansøgerne foreligger ligeværdige faglige og personlige kvalifikationer, og 2) det ved sammensætning af samtaleudvalg skal søges sikret, at begge køn er repræsenteret.
- Målsætning om at fremme en lige og kønsneutral rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelse
Forslag til konkrete indsatser er eksempelvis evaluering af sprogbrug i annoncer og anonymisering af ansøgningsproces
- Målsætning om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder
Det fremgår af Mangfoldighedsstrategien, at det er Odense Kommunes overordnede mål at sikre lige arbejds-, trivsels- og udviklingsbetingelser for alle ansatte i Odense Kommune uanset køn.

Herudover er der taget initiativer til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet i forbindelse med en rekrutteringsguide. Guiden beskriver, at en ledig stilling er en oplagt mulighed for at revurdere opgaver og ressourcer i afdelingen som helhed, eksempelvis hvordan sammensætningen i personalegruppen er med hensyn til uddannelse, alder, køn, etnicitet, mv.

Endelig udarbejder Odense Kommune regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen kønnene imellem. Hvert år præsenteres Økonomiudvalg, Byråd og Hovedudvalget for udvikling i henholdsvis medarbejdersammensætning og lønniveau for både mænd og kvinder gennem årsberetningen. Der udarbejdes tillige årlige lønstatistikker til Hovedudvalget, hvor også kønsaspektet inddrages.

Kilde: Sammenskrivningen er udarbejdet på baggrund af Odense Kommunes ligestillingsredegørelse 2015.

4.1.3 Fakta på ledelsesniveau

Ligestillingsredegørelserne indeholder ligeledes informationer om kønssammensætningen for ledelsen i kommunerne. Disse data er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i februar 2015. Kønssammensætningen af ledelsen i kommunerne fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 16: Kønssammensætning af ledelse i procent⁸

	2013		2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	25	75	27	73
Niveau 2 – Chefer	44	56	46	54
Niveau 3 – Ledere	62	38	69	31
I alt	60	40	65	35

Note: I bilag 4 kan ses kønssammensætning i ledelse opgjort i antal for henholdsvis 2013 og 2015.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er ledelsen i kommunerne opgjort på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere). Samlet set er kønssammensætningen for kommunerne 65 pct. kvinder og 35 pct. mænd. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2013 er der kommet en anelse flere kvinder i ledelsen. Her var fordelingen 60 pct. kvinder og 40 pct. mænd. Den samlede underrepræsentation af mænd er således blevet større fra 2013 til 2015.

Det ses, at kønssammensætningen af ledelsen varierer i forhold til niveau. På niveau 1 er der en overvægt af mænd, mens der på niveau 3 er en næsten tilsvarende overvægt af kvinder. På niveau 2 er der en nogenlunde lige fordeling af kvinder og mænd. Fra 2013 til 2015 er andelen af kvinder steget på alle tre niveauer. For både niveau 1 og 2 har det betydet en mere ligelig kønsfordeling, mens det på niveau 3 har betydet en større underrepræsentation af mænd.

4.1.4 Indeks på personaleområdet

På baggrund af kommunernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2015 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan kommunerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet.

Tabel 17: Ligestillingsindeks for personaleområdet

	Antal	Procent
Kategori 1 (81-100 point) <i>Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	2	2
Kategori 2 (61-80 point) <i>Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	14	15
Kategori 3 (41-60 point) <i>Kommunen arbejder i nogen grad med ligestilling på personaleområdet</i>	36	38
Kategori 4 (21-40 point) <i>Kommunen arbejder i begrænset omfang med ligestilling på personaleområdet</i>	29	31
Kategori 5 (0-20 point) <i>Kommunen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling på personaleområdet</i>	14	15

Størstedelen af kommunerne placerer sig inden for kategori 3 og 4, hvilket indikerer, at de i nogen grad eller i begrænset omfang arbejder med ligestilling på personaleområdet. Færrest kommuner placeres i kategori 1. Det er således 2 pct. af kommunerne, der i meget høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet. Herudover arbejder 14 pct. af kommunerne i ringe grad eller slet ikke med ligestilling på personaleområdet.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet de to kommuner, som placerer sig indenfor kategori 1 samt de 14 kommuner, der placerer sig indenfor kategori 2.

⁸ Det er kun niveau 1 og 2, der indgår i ligestillingsindekset.

Tabel 18: Kommuner indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2

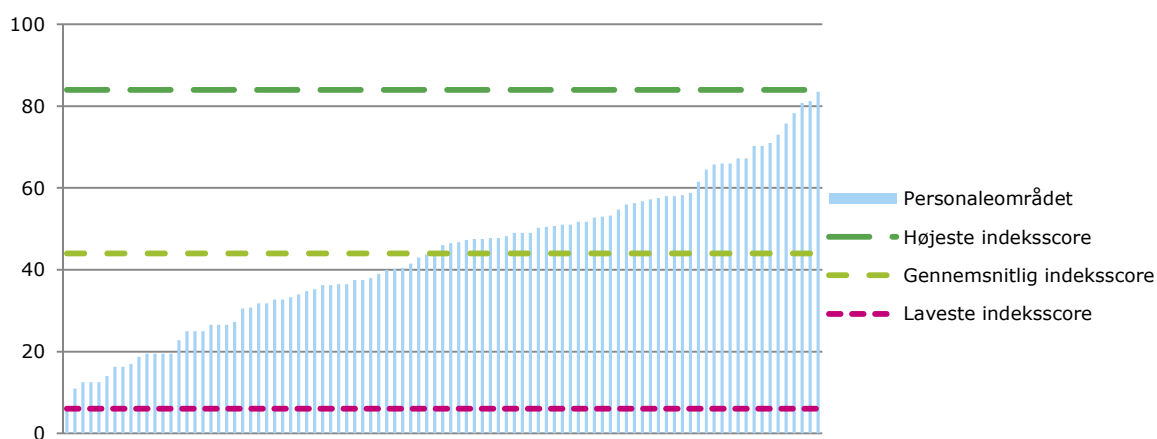
Kategori 1: Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet	
Københavns Kommune	Aarhus Kommune
Kategori 2: Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet	
Billund Kommune	Norrdjurs Kommune
Esbjerg Kommune	Nyborg Kommune
Frederiksberg Kommune	Næstved Kommune
Herning Kommune	Odense Kommune
Jammerbugt Kommune	Odsherred Kommune
Kolding Kommune	Rødovre Kommune
Lemvig Kommune	Silkeborg Kommune

Det fremgår af nedenstående tabel, at kommunerne scorer mellem 6 og 84 point på ligestillingsindekset, og at den gennemsnitlige score for kommunerne på personaleområdet er 44 point.

Tabel 19: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling på personaleområdet

	Antal
Højeste indeksscore	84
Gennemsnitlig indeksscore	44
Laveste indeksscore	6

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for kommunerne på personaleområdet. I figuren ses samtlige kommuners score på ligestillingsindekset sammenlignet med angivelse af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der blandt kommunerne er en nogenlunde jævn fordeling af kommuner, der arbejder enten meget eller lidt med ligestilling på personaleområdet.

Figur 10: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore på personaleområdet

4.2 Kerneydelser

Kerneydelser omfatter kategorierne politikker og handlinger. De to kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres kommunernes placering på ligestillingsindekset for kerneydelser.

4.2.1 Politikker for kerneydelser

Kommunerne er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling på følgende områder:

Tabel 20: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser

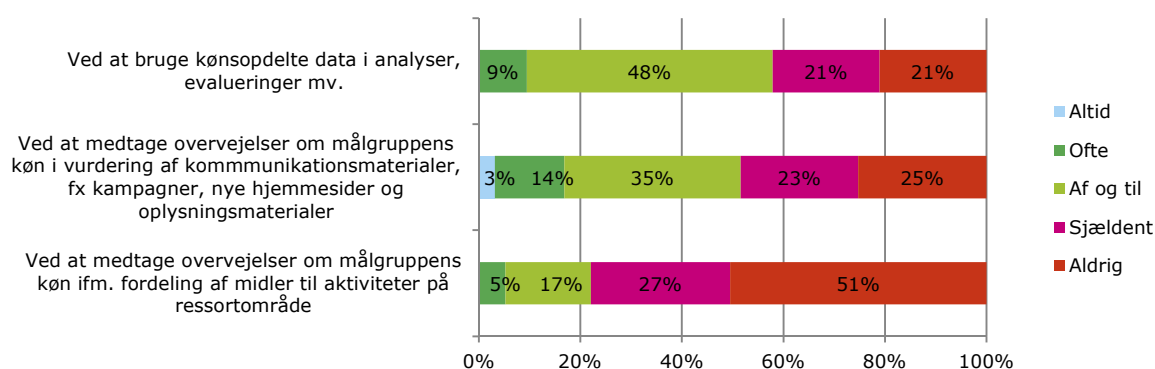
	Politik		Målsætninger		Hverken politik eller målsætninger	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Beskæftigelse og integration	17	18	11	12	72	76
Børn og unge	16	17	6	6	75	79
Uddannelse, herunder folkeskole	13	14	8	8	76	80
Kultur, fritid og turisme	10	11	7	7	79	83
Socialområdet	14	15	8	8	77	81
Ældreområdet	13	14	4	4	77	81
Teknik og miljø	10	11	4	4	82	86
Administration og digitalisering	11	12	4	4	81	85

For samtlige af de ovenstående serviceområder gælder, at langt de fleste kommuner (mellem 76-86 pct. af kommunerne) hverken har politikker eller målsætninger for arbejdet med ligestilling på de pågældende områder. Herudover har mellem 12-18 pct. af kommunerne politikker for arbejdet med ligestilling på udvalgte områder. Endelig er der færrest kommuner (mellem 4-8 pct. af kommunerne), der har målsætninger for arbejdet med ligestilling på områderne. Med undtagelse af serviceområdet beskæftigelse og integration, hvor 12 pct. af kommunerne har målsætninger.

De tre serviceområder, hvor der i højest grad arbejdes med ligestillingspolitikker og målsætninger er på beskæftigelse- og integration, børn og unge samt socialområdet. Ved ligestillingsredegørelserne 2013 var de serviceområder, hvor der i højest grad blev arbejdet med ligestillingspolitikker beskæftigelse og integration, børn og unge samt uddannelsesområdet. Der er således kommet en større grad af ligestillingspolitikker og målsætninger på socialområdet, end det var tilfældet tidligere.

4.2.2 Handlinger for kerneydelser

Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser, er kommunerne blevet bedt om at oplyse, hvor ofte de medtager enten kønsaspektet, kønsopdelte data og/eller overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forhold til arbejdet med kerneydelser. Kommunernes svar fremgår af figuren nedenfor.

Figur 11: Handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser

N = 95

Kommunerne medtager i højst og nogenlunde samme grad kønsopdelte data i forbindelse med analyser, evalueringer mv. og overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med vurdering af kommunikationsmaterialer. Tilsvarende medtager kommunerne i lavest grad overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i kommunen.

57 pct. af kommunerne svarer, at de ofte eller af og til gør brug af kønsopdelte data i analyser, evalueringer mv. i forbindelse med ligestillingsarbejdet for kerneydelser, mens 42 pct. af kommunerne svarer, at de sjældent eller aldrig gør det. Sammenlignet med 2013 er der sket en væsentlig stigning i andelen af kommuner, der gør brug af kønsopdelte data. I 2013 var det 40 pct. af kommunerne, der i meget høj, høj eller nogen grad gjorde brug af kønsopdelte data i analyser og evalueringer m.m., mens 60 pct. af kommunerne i ringe grad eller slet ikke gjorde det.

52 pct. af kommunerne svarer, at de altid, ofte eller af og til medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med vurdering af kommunikationsmaterialer, mens 48 pct. af kommunerne sjældent eller aldrig gør det. Sammenlignet med 2013 er der ligesom for de kønsopdelte data sket en væsentlig stigning. I 2013 var det 42 pct. af kommunerne, der altid, ofte eller af og til medtog overvejelser om målgruppens køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer, mens 58 pct. af kommunerne sjældent eller aldrig gjorde det.

Som nævnt medtager kommunerne i lavest grad overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i kommunen. Her svarer 22 pct., at de ofte eller af og til gør det, mens 78 pct. svarer, at de aldrig eller sjældent gør det. Sammenlignet med 2013 ses et nærmest identisk billede. Her svarede 23 pct. af kommunerne, at de altid, ofte eller af og til medtog overvejelser om målgruppens køn ved fordeling af midler til aktiviteter i kommunen, mens 77 pct. sjældent eller aldrig gjorde det.

Herudover er kommunerne blevet spurgt, om de medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de tre ovenfor nævnte. 24 pct. af kommunerne svarer ja, mens 76 pct. svarer nej.

I forbindelse med handlinger til fremme af ligestilling mellem mænd og kvinde for kerneydelser er kommunerne videre blev spurgt om, hvorvidt medarbejdere og ledere gives indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser (fx nedskrevne procedurer og værktøjer, temadage, kurser mv.). Det gør sig gældende i 14 pct. af kommunerne, mens det ikke er tilfældet i 86 pct. af kommunerne.

Boks 4: Sammenskrivning af eksempel på praksis - Nyborg Kommunes arbejde med ligestilling for kerneydelser

I Nyborg Kommune har man i forbindelse med deltagelse i et spydspidsnetværk arbejdet med køn på et strategisk plan. Målet for projektet har været, at en prioritering af køn på en strategisk dagsorden fremadrettet kan gøre køn til et emne, der bliver arbejdet mere med i kerneydelser.

Derfor er det essentielt for kommunen, at deres projekt i første omgang målrettes chefer i kommunen. Succeskriteriet for projektet er med andre ord, at topledelse og politikere får øjnene op for, at det kan betale sig at medtænke køn og kønsforskelle i de borgerrettede ydelser, både fordi det skaber mere værdi for borgeren, og fordi det økonomisk er en fordel.

At sætte strategisk fokus på køn har indeholdt flere elementer. Men Nyborg Kommune har eksempelvis indført et punkt på dagsordenen til et chefmøde, der hedder "Køn og Ligestilling". Mødet med cheferne blev i høj grad oplevet som en succes, fordi der opstod en fælles forståelse af køns betydning for kerneydelser blandt cheferne i kommunen, og særligt at ligestillingsvurdering kan være med til at spare kommunen penge.

Kilde: Sammenskrivningen er udarbejdet på baggrund af Nyborg Kommunes ligestillingsredegørelse 2015 samt 'Anbefalinger og værktøjer til at arbejde med køn og ligestilling i borgerrettede ydelser (Rambøll, 2015).

De følgende spørgsmål udgør ikke en del af grundlaget for det beregnede ligestillingsindeks.

Kommunerne er blevet spurgt om, hvorvidt de i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 1 har nedsat råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015. Kommunernes svar fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 21: Råd, nævn og udvalg

	Antal	Pct.
Antal råd, nævn og udvalg	1.224	-
Heraf kvinder	2.509	35
Heraf mænd	4.668	65

Ifølge kommunernes ligestillingsredegørelser er der nedsat 1.224 råd, nævn eller udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015. I disse er kønssammensætning 35 pct. kvinder og 65 pct. mænd. Ved ligestillingsredegørelserne 2013 var der nedsat 832 råd, nævn og udvalg. Der er således blevet nedsat flere råd, nævn og udvalg i perioden frem til 2015. Kønssammensætningen er nøjagtig den samme i ligestillingsredegørelserne 2015 som 2013.

I forlængelse heraf svarer 99 pct. af kommunerne, at de ikke har ladet pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3. Kun én kommune oplyser, at de har ladet pladser være ubesatte. Ved ligestillingsredegørelserne 2013 havde ingen af kommunerne ladet pladser været ubesatte.

4.2.3 Indeks for kerneydelser

På baggrund af kommunernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2015 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan kommunerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier for kerneydelser.

Tabel 22: Ligestillingsindeks for kerneydelser

	Antal	Procent
Kategori 1 (81-100 point) <i>Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	1	1
Kategori 2 (61-80 point) <i>Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	5	5
Kategori 3 (41-60 point) <i>Kommunen arbejder i nogen grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	13	14
Kategori 4 (21-40 point) <i>Kommunen arbejder i begrænset omfang med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	27	28
Kategori 5 (0-20 point) <i>Kommunen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	49	52

Af ovenstående tabel fremgår det, at størstedelen af kommunerne (80 pct.) i begrænset omfang, i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling for kerneydelser, idet de er placeret indenfor kategori 4 og 5. Det er således 6 pct. af kommunerne, der i meget høj eller høj grad arbejder med ligestilling for kerneydelser, og 14 pct. der i nogen grad arbejder med ligestilling af kerneydelser.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet den ene kommune, som placerer sig indenfor kategori 1 samt de fem kommuner, der placerer sig indenfor kategori 2.

Tabel 23: Kommuner indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2

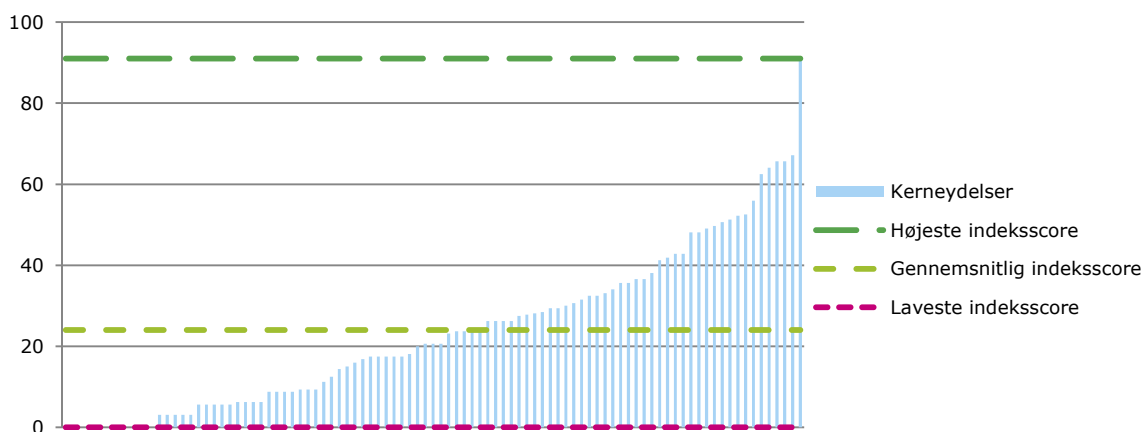
Kategori 1: Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling for kerneydelser	
Nyborg Kommune	
Kategori 2: Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling for kerneydelser	
Faaborg-Midtfyn Kommune	Københavns Kommune
Hillerød Kommune	Aarhus Kommune
Jammerbugt Kommune	

Det fremgår af nedenstående tabel, at kommunerne scorer mellem 0 og 91 point på ligestillingsindekset for kerneydelser, og at den gennemsnitlige score for kommunerne for kerneydelser er 24 point. Når man sammenligner med personaleområdet, ses det, at niveauet for ligestillingsarbejdet er lavere for kerneydelser end på personaleområdet. Det ses eksempelvis ved, at der er kommuner, der for kerneydelserne scorer 0 point, hvilket ikke er tilfældet på personaleområdet. Herudover er den gennemsnitlige indeksscore på personaleområdet 44 point, mens den for kerneydelser er 24 point.

Tabel 24: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling for kerneydelser

	Antal
Højeste indeksscore	91
Gennemsnitlig indeksscore	24
Laveste indeksscore	0

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for kommunerne for kerneydelser. I figuren ses samtlige kommuners score på ligestillingsindekset sammenlignet med angivelse af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der generelt er få kommuner i toppen af indekset, mens der er relativt flere i bunden af indekset. Størstedelen af kommunerne arbejder således slet ikke eller i begrænset omfang med ligestilling for kerneydelser.

Figur 12: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for kerneydelser

5. LIGESTILLING I REGIONERNE

I dette kapitel præsenteres resultaterne af de fem regioners ligestillingsredegørelser 2015. Resultaterne omhandler regionernes arbejde med ligestilling henholdsvis på personaleområdet og for kerneydelser.

5.1 Personaleområdet

Personaleområdet omfatter kategorierne politikker og handlinger samt fakta på ledelsesniveau. De tre kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres regionernes placering på ligestillingsindekset for personaleområdet.

5.1.1 Politikker på personaleområdet

De fem regioner er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik, målsætninger og/eller måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Regionernes svar fremgår af nedenstående tabel sammen med svarene på de samme spørgsmål fra ligestillingsredegørelsen i 2013.

Tabel 25: Politikker, målsætninger og måltal for ligestilling på personaleområdet

	2013		2015	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Regioner med en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	3	60	4	80
Regioner uden en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	2	40	1	20
I alt	5	100	5	100
Regioner med målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	5	100	5	100
Regioner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	0	0	0	0
I alt	5	100	137	100
Regioner med måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	0	0	0	0
Regioner uden måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	5	100	5	100
I alt	5	100	137	100

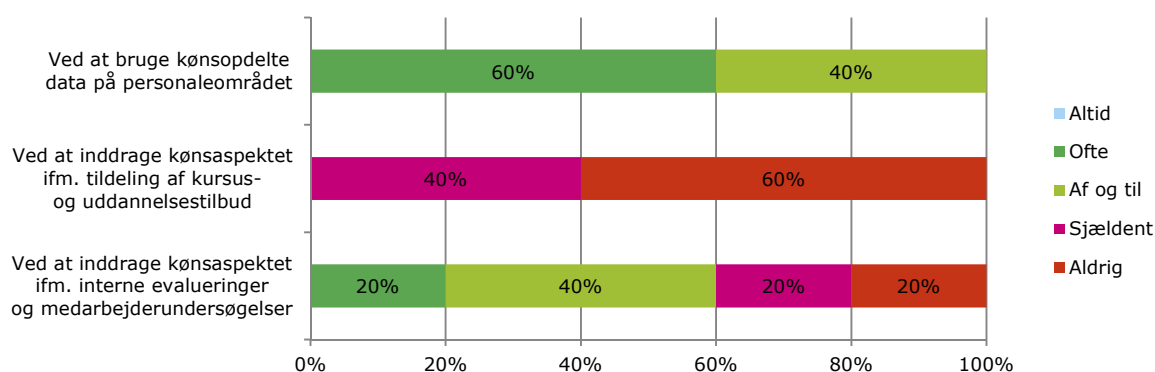
Det fremgår af tabellen, at niveauet, hvormed regionerne arbejder med henholdsvis ligestillingspolitik, -målsætninger og/eller -måltal, er meget stabilt mellem de to ligestillingsredegørelser (2013 og 2015). Således ses det, at samtlige fem regioner fortsat arbejder med målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet og samtidig ses det, at regionerne fortsat ingen måltal har for ligestillingsarbejdet. Den eneste forandring fra 2013 til 2015 er, at der nu er fire frem for tre regioner, der har en politik for ligestillingsarbejdet. Der er således én region, der ikke har en politik for området.

5.1.2 Handlinger på personaleområdet

I forhold til handlinger på personaleområdet er regionerne blevet bedt om at angive, i hvilken grad de har taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og øvrigt personale. Alle regioner svarer, at de i nogen grad har taget initiativer i forhold til både rekruttering af personale samt til lederstillinger. Regionerne svarede nøjagtig det samme ved ligestillingsredegørelsen 2013.

Herudover er regionerne blevet bedt om at oplyse, i hvor høj grad de inddrager kønsopdelte data og kønsaspektet på personaleområdet. Regionernes fremgår af figuren nedenfor.

Figur 13: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet



N = 5

Det fremgår af ovenstående figur, at regionerne i højst grad anvender kønsopdelte på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle indenfor centrale områder, såsom løn, sygefravær m.m. I lidt mindre grad inddrager regionerne kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser, mens regionerne i mindst grad inddrager kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud. Sammenlignet med 2013 er der sket en markant stigning indenfor brugen af kønsopdelte data, mens der indenfor de to andre områder kan identificeres et mindre fald.

Tre ud af de fem regioner bruger således ofte kønsopdelte data på personaleområdet, mens to regioner angiver, at de af og til gør det. Ved ligestillingsredegørelsen 2013 var der til sammenligning to regioner, der angav, at de aldrig brugte kønsopdelte data på personaleområdet, mens tre regioner angav, at de gjorde det i nogen grad. Sammenlignet med 2013 er der således sket en markant stigning i andelen af regioner, der bruger kønsopdelte data på personaleområdet til at få viden om kønsforskelle indenfor centrale områder.

Næst flest regioner inddrager kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser. Der ses her en spredning blandt regionernes besvarelser, idet en region angiver ofte at inddrage kønsaspektet ved interne evalueringer og medarbejderundersøgelser, mens to regioner af og til gør det, én region sjældent gør det, og én region aldrig gør det. I 2013 var der fire regioner, der enten i høj eller nogen grad inddrog kønsaspektet, og én region der slet ikke gjorde. Samlet set er der således sket et mindre fald i andelen af regioner, der inddrager kønsaspektet i forbindelse med evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Regionerne inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud. Her angiver tre regioner, at de aldrig inddrager kønsaspektet på området, mens to regioner svarer, at de sjældent gør det. Ved ligestillingsredegørelsen 2013 var der én region, der angav i høj grad at inddrage kønsaspektet på området, mens de fire øvrige regioner fordelte sig ligeligt mellem i ringe grad og slet ikke at gøre det. Samlet set er der således sket et mindre fald i andelen af regioner, der inddrager kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud.

Endelig er regionerne blevet spurgt om, i hvor høj grad de formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Her angiver fire regioner, at de i nogen grad formidler den type information, mens en region slet ikke gør det. Ved ligestillingsredegørelserne 2013 gjorde tre af regionerne det af og til, mens to regioner sjældent gjorde det. Niveaueet for formidlingen af information om ligestilling på personaleområdet er således nogenlunde stabilt.

Boks 5: Sammenskrivning af eksempel på praksis - Region Sjællands arbejde med ligestilling på personaleområdet

Region Sjælland arbejder overordnet med en række fælles værdisæt, holdninger og personalepolitikker, der bl.a. anskuer livsfaser, livssituation, mangfoldighed, tillid og ligestilling i et kontinuerligt samspil. Region Sjælland har udarbejdet en livsfasepolitik ud fra målet om at anerkende, at medarbejdere kan opleve forskellige livssituationer, der kan have betydning for deres arbejdsliv, at en mangfoldig medarbejderstab ses som en ressource, der skaber mulighed for fornyelse og udvikling, samt at ligestilling er et grundvilkår og en selvfølge i regionen. Derudover ønsker Region Sjælland med livsfasepolitikken at undgå diskrimination pga. køn, alder, etnisk baggrund, handicap, seksuel orientering eller religion.

Arbejdet giver sig bl.a. udslag i at kvalificere regionens stillingsopslag i forhold til mangfoldighed og ligestilling, idet en mangfoldig medarbejderstab betragtes som en ressource, der skaber muligheder for fornyelse og udvikling, og opfordrer derfor alle uanset baggrund til at søge stillingen. I Region Sjælland arbejdes der således med parametre som alder, religion, handicap, etnicitet, kompetencer, livssituation på lige fod med "kønsligestilling". Parameteret "kønsligestilling" indgår ofte i samspil med de andre dimensioner.

Region Sjælland har igangsat analyser og tiltag, der bl.a. omhandler ligestilling blandt kønnene. I projekt Mening og Sundhed er formålene at 1) inspirere regionenes concernledere, afdelinger, afsnit, ledere og medarbejdere i deres indsats for at skabe et engageret nærvær på arbejdspladserne og derved forebygge, at den enkelte bliver syg af sit arbejde og 2) understøtte arbejdspladserne i håndtering af sygefravær, når det opstår, og ud fra den nyeste viden, udvikle og tilbyde relevante værktøjer til denne indsats. Der har været iværksat mange tiltag bl.a. arbejdet med Graviditet og Job, uddannelse i Mental Robusthed, Nærværslaboratorier, Dialogkort om Langtidsfrisk i Region Sjælland, Temaarrangement om Sproget som Springbræt, Foredrag i Sunde Relationer og TTA (tilbage til arbejde).

Kilde: Sammenskrivningen er udarbejdet på baggrund af Region Sjællands ligestillingsredegørelse 2015

5.1.3 Fakta på ledelsesniveau

Ligestillingsredegørelserne indeholder ligeledes informationer om kønssammensætningen for ledelsen i regionerne. Disse data er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i februar 2015. Kønssammensætningen af ledelsen på tværs af regionerne fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 26: Kønssammensætning af ledelse i procent⁹

	2013		2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	17	83	15	85
Niveau 2 – Chefer	41	59	40	60
Niveau 3 - Ledere	58	42	57	43
I alt	57	43	56	44

Note: I bilag 4 kan ses kønssammensætning i ledelse opgjort i antal for henholdsvis 2013 og 2015.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er ledelsen i regionerne opgjort på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere). Samlet set er kønssammensætningen for regionerne ligeledes meget lige, idet der er 56 pct. kvinder og 44 pct. mænd. Sammenlignet med ligestillingsredegørelsen 2013 er kønssammensætningen i ledelsen tæt på uændret. Her var fordelingen 57 pct. kvinder og 43 pct. mænd. Det ses herudover, at der er en overvægt af mænd på niveau 1, mens der på niveau 2 og 3 er en nogenlunde lige fordeling af kvinder og mænd.

I forbindelse med fakta på ledelsesniveau for regionerne skal det nævnes, at i kraft det lave antal, vil selv små ændringer i ledelsessammensætningen i en region føre til væsentlige forskydninger.

⁹ Det er kun niveau 1 og 2, der indgår i ligestillingsindekset.

5.1.4 Indeks på personaleområdet

På baggrund af regionernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2015 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet.

Tabel 27: Ligestillingsindeks for personaleområdet

	Antal	Procent
Kategori 1 (81-100 point) <i>Regionen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	0	0
Kategori 2 (61-80 point) <i>Regionen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	2	40
Kategori 3 (41-60 point) <i>Regionen arbejder i nogen grad med ligestilling på personaleområdet</i>	3	60
Kategori 4 (21-40 point) <i>Regionen arbejder i begrænset omgang med ligestilling på personaleområdet</i>	0	0
Kategori 5 (0-20 point) <i>Regionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling på personaleområdet</i>	0	0

Det fremgår af tabellen ovenfor, at to af regionerne i høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet, mens tre regioner i nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Gennemsnittet på tværs af de fem regioner er 60 point, hvilket indikerer, at de fem regioner gennemsnitligt arbejder med ligestilling i nogen grad. Det bør dog nævnes, at 60 point udgør den sidste score for kategori 3, hvorfor det er lige på kanten til, at alle regioner i høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet.

5.2 Kerneydelser

Kerneydelser omfatter kategorierne politikker og handlinger. De to kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres regionernes placering på ligestillingsindekset for kerneydelser.

5.2.1 Politikker for kerneydelser

Regionerne er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling på følgende områder:

Tabel 28: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Politik		Målsætninger		Hverken politik eller målsætninger	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Social service	2	40	1	20	2	20
Sundhed og sygehuse	2	40	1	20	2	20
Psykiatri	2	40	1	20	2	20
Regional udvikling	2	40	1	20	2	20
Digitalisering	1	20	0	0	4	80

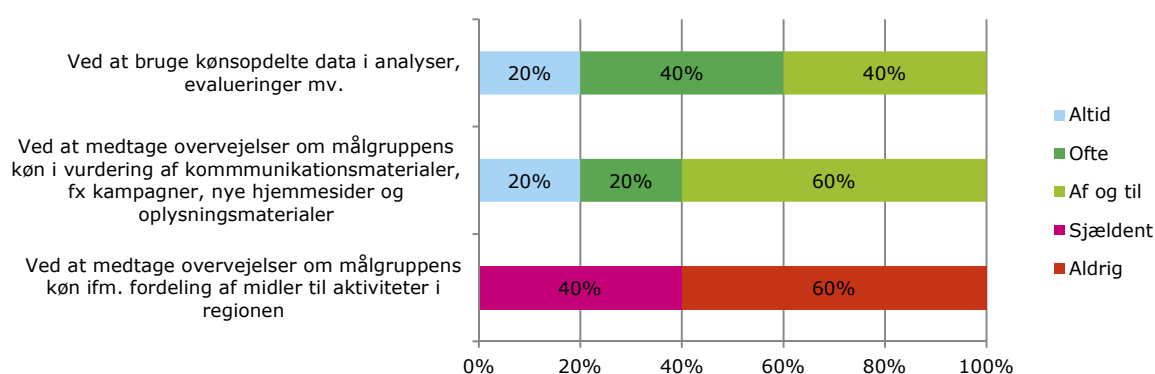
For samtlige af de ovenstående områder – på nær digitalisering – gælder det, at to regioner har en politik på området, én region har en målsætning på området, og to regioner har hverken en politik eller en målsætning på området. Digitalisering derimod fremstår som et område uden særligt fokus på ligestilling, idet fire regioner her angiver hverken at have en politik eller en målsætning for arbejdet med ligestilling på området, mens én region har en politik på området. Ingen af regionerne har angivet at have både politik og målsætninger på de nævnte områder.

I ligestillingsredegørelserne 2013 var det gennemgående, at to af regionerne enten havde politikker eller målsætninger for ligestilling på de nævnte områder. I ligestillingsredegørelserne 2015 er der sket en generel stigning, idet der gennemgående er tre regioner, som enten har politikker eller målsætninger for ligestilling på områderne. På digitaliseringsområdet var der i 2013 ingen regioner, der havde hverken en politik eller målsætninger, mens der som nævnt i 2015 er én region med politik på området.

5.2.2 Handlinger for kerneydelser

Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser, er regionerne blevet bedt om at oplyse, hvor ofte de medtager enten kønsaspektet, kønsopdelte data og/eller overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forhold til arbejdet med kerneydelser. Regionernes svar fremgår af figuren nedenfor.

Figur 14: Handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser



N = 5

Figuren ovenfor viser, at regionerne oftest bruger kønsopdelte data i forbindelse med analyser, evalueringer mv. Her er der tale om, at én region altid gør det, to regioner ofte gør det, og at to regioner af og til gør det. Sammenlignet med 2013 er der sket en stigning i andelen af regioner, der bruger kønsopdelte data. I 2013 var der således to regioner, der enten slet ikke eller i ringe grad gjorde brug af kønsopdelte data. Det ses ikke i 2015.

Næst flest regioner medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer. Her er der én region, der altid gør det, mens henholdsvis én og tre regioner ofte eller af og til gør det. Sammenlignet med 2013 ses overordnet et stabilt billede.

Regionernes medtager i lavest grad overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i regionen. Her er det to regioner, som sjældent gør det, mens tre regioner aldrig gør det. Sammenlignet med 2013 ses et mindre fald i andelen af regioner, der inddrager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i regionen.

Herudover er regionerne blevet spurgt, om de medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de tre ovenfor nævnte. Her svarer en region 'ja', mens de fire øvrige regioner svarer 'nej'.

I forbindelse med handlinger til fremme af ligestilling mellem mænd og kvinde for kerneydelser er regionerne videre blev spurgt om, hvorvidt medarbejdere og ledere gives indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser (fx nedskrevne procedurer og værktøjer, temadage, kursus mv.). Det er ikke tilfældet i nogen af regionerne.

Boks 6: Sammenskrivning af eksempel på praksis - Region Syddanmarks arbejde med ligestilling for kerneydelser

Regionsrådet i Region Syddanmark nedsatte i forbindelse med valget i 2013 et politisk ligestillingsudvalg. Nedsættelsen af et stående politisk ligestillingsudvalg er samtidig en markering af, at der i Region Syddanmark er fokus på ligestilling. Ligestillingsudvalget beskæftiger sig med ligestilling i bred forstand bl.a. ligestilling i forhold til køn, handicap, etnicitet og uddannelse. Udvalget beskæftiger sig med ligestilling i forbindelse med regionens rolle som ansvarlig for sundhedsydelser, psykiatri, leverandør af sociale ydelser, regionens rolle som udviklingsaktør og regionens rolle som arbejdsgiver.

Ligestillingsudvalget tog i april 2015 på studietur til København, Malmø og Gøteborg med henblik på at indsamle viden, erfaringer og inspiration til arbejdet med ligestilling i Region Syddanmark. Udvalget lagde vægt på at få viden og inspiration til ligestillingsarbejdet dels i forhold til regionens rolle som leverandør af en lang række serviceydelser til borgerne, især inden for sundhedsområdet, og dels i forhold til rollen som arbejdsgiver for ca. 25.000 medarbejdere. Samtidig blev der på studieturen lagt vægt på at få inspiration både fra organisationer, som arbejder på samme måde som os (problemorienteret) samt fra organisationer, hvor man har en anderledes og mere helhedsorienteret tilgang til ligestillingsarbejde, hvilket er kendetegnene for ligestillingsarbejdet i Sverige.

På baggrund af studieturen arbejdes der nu med:

- Dialog og kommunikationsmateriale til borgere
- Byggerier og indretning
- Sammenhæng mellem køn og henholdsvis kort- og langtidssygefravær
- Mulighed for at udtrække og måle på kønsmæssige data om ansatte
- Mulighed for samarbejde med Ligestillingsministeriet om konkrete projekter, fx mænds sundhed

Kilde: Sammenskrivningen er udarbejdet på baggrund af Region Syddanmarks ligestillingsredegørelse 2015

De følgende spørgsmål er ikke en del af ligestillingsindekset.

Regionerne er blevet spurgt om, hvorvidt de i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 1 har nedsat råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015. Regionernes svar fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 29: Nedsatte råd, nævnt og udvalg

	Antal	Pct.
Antal råd, nævn og udvalg	37	-
Heraf kvinder	188	44
Heraf mænd	237	56

Det fremgår af ovenstående tabel, at der i regionerne er nedsat 37 råd, nævn eller udvalg i perioden, hvoraf kønssammensætning er 44 pct. kvinder og 56 pct. mænd. Det ligger på linje med ligestillingsredegørelsen 2013, hvor der var blevet nedsat 32 råd, nævnt og udvalg med en kønssammensætning på 43 pct. kvinder og 57 pct. mænd.

I forlængelse heraf svarer regionerne, at ingen af dem har besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3. Til sammenligning svarede én region i ligestillingsredegørelsen 2013, at man havde ladet pladser stå tomme, mens de øvrige fire regioner svarede 'nej'.

5.2.3 Indeks for kerneydelser

På baggrund af regionernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2015 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier for kerneydelser.

Tabel 30: Ligestillingsindeks for kerneydelser

	Antal	Procent
Kategori 1 (81-100 point) <i>Regionen arbejder i meget høj grad med ligestilling for kerneydelser</i>	0	0
Kategori 2 (61-80 point) <i>Regionen arbejder i høj grad med ligestilling for kerneydelser</i>	0	0
Kategori 3 (41-60 point) <i>Regionen arbejder i nogen grad med ligestilling for kerneydelser</i>	2	40
Kategori 4 (21-40 point) <i>Regionen arbejder i begrænset omfang med ligestilling for kerneydelser</i>	2	40
Kategori 5 (0-20 point) <i>Regionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling for kerneydelser</i>	1	20

Af ovenstående tabel fremgår det, at to regioner i nogen grad arbejder med ligestilling for kerneydelser, at to regioner i begrænset omfang arbejder med ligestilling for kerneydelser, og at én region i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling for kerneydelser. Gennemsnittet på tværs af de fem regioner er 34 point, hvilket indikerer, at de fem regioner gennemsnitligt arbejder med ligestilling i begrænset omfang.

BILAG 1 OM LIGESTILLINGSINDEKSET

Rambøll har i samarbejde med Ligestillingsafdelingen udviklet et ligestillingsindeks med henblik på at kunne gøre status over både den enkelte myndigheds ligestillingsindsats og ligestillingsindsatsen for et samlet myndighedsniveau. Der udarbejdes et ligestillingsindeks for henholdsvis personaleområde og kerneydelser. I modsætning til ligestillingsredegørelserne 2013 beregnes der ikke noget samlet indeks på tværs af de to hovedområder. Det skyldes, at ligestilling i forbindelse med kerneydelser ikke vurderes at være lige relevant for alle offentlige myndigheder. Et samlet indeks på tværs af de to hovedområder vil således ikke være retvisende for alle offentlige myndigheder.

Ligestillingsindekset består af en skala fra 0 til 100 point, der opdeles i fem kategorier. Nedenstående tabel viser, hvilken vurdering de fem kategorier er forbundet med.

Tabel 31: Ligestillingsindeksets kategoriinddeling

Point	Vurdering
81-100	Kategori 1 <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>
61-80	Kategori 2 <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling</i>
41-60	Kategori 3 <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling</i>
21-40	Kategori 4 <i>Organisationen arbejder i begrænset omgang med ligestilling</i>
0-20	Kategori 5 <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>

Ligestillingsindekset beregnes som nævnt for hvert hovedområde og er sammensat på baggrund af de til hovedområdet knyttede underområder (se eventuelt afsnit 1.2). Det er muligt for myndighederne at score maksimalt 100 point indenfor hvert underområde. Pointscoren for hvert underområde ganges med nedenstående vægte, således at det samlede ligestillingsindeks for hvert hovedområde ligeledes er en skala fra 0 til 100 point.

Tabel 32: Vægte i ligestillingsindekset

	Indeks på personaleområdet	Indeks for kerneydelser
Politikker	0,15	0,25
Handlinger	0,65	0,75
Fakta på ledelsesniveau	0,25	(uden for indeks)
Forventede resultater	(uden for indeks)	(uden for indeks)

Som det fremgår af ovenstående tabel, er det valgt, at handlinger vægter mere end politikker – med andre ord konkrete aktiviteter vægter mere end blot hensigten herom. Herudover fremgår det ligeledes, at forventede resultater ikke indgår i beregningen af indekset. Det sker hovedsageligt som følge af, at der er fokus på så vidt muligt at holde skøn ude af indekset.

BILAG 2 DE STATSLIGE INSTITUTIONERS MULIGHED FOR AT SVARE 'IKKE RELEVANT'

Det har været muligt for de statslige institutioner at svare 'ikke relevant' i forbindelse med spørgsmål om ligestillingsindsatsen for kerneydelser. Det har i alt været muligt at svare 'ikke relevant' på syv spørgsmål inden for henholdsvis politikker samt handlinger for kerneydelser. I de tilfælde, hvor en statslig institution har vurderet tre eller flere af de syv spørgsmål som værende irrelevante for institutionen, er der *ikke* beregnet en indeksscore for kerneydelser for den pågældende institution. Det gør sig gældende for i alt 43 statslige institutioner.

At der ikke beregnes en indeksscore for de 43 statslige institutioner skyldes en vurdering af, at der er tale om et for lille grundlag at vurdere ligestillingsindsatsen på baggrund af, hvorved en indeksscore ikke vil være retvisende. Herudover er det ikke hensigten med ligestillingsredegørelserne at hænge statslige institutioner ud, der ikke arbejder med ligestilling, fordi det ikke vurderes relevant. Der skal derimod som nævnt tidligere arbejdes med ligestilling, hvor det er relevant.

94 statslige institutioner har fået tildelt en indeksscore på ligestillingsindekset for kerneydelser. For 29 af dem er indeksscoren regnet en smule anderledes, idet disse institutioner har svaret 'ikke relevant' ved et eller to spørgsmål. De spørgsmål, hvor institutionerne har svaret 'ikke relevant', er taget ud af beregningen af den samlede indeksscore for den pågældende institution. Indeksscoren for de 29 statslige institutioner er herved beregnet på baggrund af de øvrige spørgsmål, institutionen har besvaret (med andre svar end 'ikke relevant'), således at indeksscoren for de pågældende institutioner ikke påvirkes af 'ikke relevant'-besvarelsenerne.

Nedenfor ses en oversigt over, hvor mange statslige institutioner der har svaret 'ikke relevant' til de forskellige spørgsmål.

Tablet 33: Oversigt over antallet af 'ikke relevant'-besvarelsener fordelt på spørgsmål

	Antal	Procent
Medtager I overvejselser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre området end de nævnte i spørgsmål 13-15? ¹⁰	50	37
Medtaget I overvejselser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med tildeling af tilskud til og udmøntning af puljer?	48	35
Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?	40	29
Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?	38	28
Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?	35	26
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgselser, målgruppeanalyser o. lign.?	24	18
Medtaget I overvejselser 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?	23	17

¹⁰ I spørgsmål 13-15 spørges der om, hvorvidt kønsaspektet medtænkes i forhold til 1) analyser, evalueringer, brugerundersøgselser mv., 2) vurdering af kommunikationsmaterialer og 3) fordeling af midler til aktiviteter på ressortområdet.

BILAG 3 FAKTA PÅ LEDELSESNIVEAU

Tabel 34: Fakta på ledelsesniveau for statslige institutioner i 2013 og 2015

	2013		2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)	38	161	103	260
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	835	2.615	1.105	2.913
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	3.347	3.783	4.438	4.507
I alt	4.220	6.559	5.646	7.680

Tabel 35: Fakta på ledelsesniveau for kommunerne i 2013 og 2015

	2013		2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	111	325	114	306
Niveau 2 – Chefer	934	1.212	1.059	1.226
Niveau 3 – Ledere	15.353	9.594	12.252	5.564
I alt	16.398	11.131	13.424	7.097

Tabel 36: Fakta på ledelsesniveau for regionerne i 2013 og 2015

	2013		2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	6	30	4	22
Niveau 2 – Chefer	271	398	270	399
Niveau 3 – Ledere	6.597	4.694	5.950	4.460
I alt	6.874	5.122	6.224	4.881

BILAG 4

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2015 FOR STATSLIGE INSTITUTIONER

Politikker på personaleområdet

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja
- Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ikke målsætninger

- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ikke måltal

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes køns-
sammensætning:

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammen-
sætning:

2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre rele-
vante områder end spørgsmål 2.a. og 2.b.:

Handlinger på personaleområdet

3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af perso-
nale?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekrutte-
ring af personale:

4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til leder-
stillinger?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekrutte-
ring til lederstillinger:

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, syge-
fravær og orlovsordninger?

- Aldrig
- Sjældent

- Af og til
- Ofte
- Altid

5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud:

7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordelingen af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen m.m.

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Fakta på personaleområdet

9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ledere

Departementet	K (års-værk)	M (års-værk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) stat	M (pct.) stat
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)							
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)							
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)							
I alt							

Ansatte					
Stilling	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Jurister/økonomer					
Magistre					
Tjenestemænd					
EDB-medarbejdere					
Kontorfunktionærer og HK					
Øvrige					
I alt					

Forventede resultater på personaleom-

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af organisationen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) [fritekst]
- Ingen resultater

Politikker for ligestilling i kerneydelser

11. Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en samlet politik på ressortområdet
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ikke relevant

11.a. Beskriv venligst jeres politikker for ligestilling af kvinder og mænd på jeres ressortområde/kerneydelser:

12. Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har målsætninger for alle dele af ressortområdet
- Ja, vi har målsætninger for udvalgte dele af ressortområdet
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ikke relevant

12.a. Beskriv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/ kerneydelser:

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

13. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes 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.

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid
- Ikke relevant

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

14. 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?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid
- Ikke relevant

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid
- Ikke relevant

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på jeres ressortområde.

16. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15?

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

16.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15.

17. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

17.a. Beskriv venligst eksempler på procedurer, temadage eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven

18. Har ministeriet givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015?

- Ja
- Nej

18.a. Beskriv venligst, hvad der er dispenseret for og efter hvilken bestemmelse.

Arbejde med lovforslag**19. Arbejder I med lovforslag?**

- Ja
- Nej

20. Sætter I fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lov-procesguide mv.?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

20.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag.**Forventede resultater i forhold til kerneydelser****21. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.**

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet
- Ingen resultater

Afslutning**22. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.****Spørgeskemaet er færdigudfyldt**

- Ja

Spørgeskemaet godkendes og låses

- Ja

BILAG 5

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2015 FOR KOMMUNER

Politikker på personaleområdet

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja
- Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ikke målsætninger

- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ikke måltal

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes køns-sammensætning:

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammen-sætning:

2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre rele-vante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:

Handlinger på personaleområdet

3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af perso-nale?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekrutte-ring af personale:

4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til leder-stillinger?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekrutte-ring til lederstillinger:

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, syge-fravær og orlovsordninger?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud:

7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i kommunen m.m.

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Fakta på personaleområdet

9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ledere

Departementet	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer							
Chefer							
Ledere							
I alt							

Ansatte

Stilling	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)

Akademikere					
Lærere m.fl.					
Kontor/EDB					
Pædagoger					
Sundhedspersonale					
SOSU/plejepersonale					
Øvrige					
I alt					

Forventede resultater på personaleom-

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af kommunen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) [fritekst]
- Ingen resultater

Politikker for ligestilling i kerneydelser (borgerrettede ydelser)

11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Sæt gerne flere kryds. [Multiple choice]

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Beskæftigelse og integration			
Børn og unge			
Uddannelse, herunder folkeskole			
Kultur, fritid og turisme			
Social			
Ældreområdet			
Teknik og miljø			
Administration og digitalisering			

Handlinger for ligestilling i kerne-

12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes 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.

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

13. 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?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til

- Ofte
- Altid

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres kommune, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

14. a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres kommune.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

- Ja
- Nej

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14:

16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- Ja
- Nej

16.a. Beskriv venligst eksempler på en procedure, en temadag eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd

18. Har kommunalbestyrelsen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?

- Ja
- Nej

Forventede resultater i forhold til kerneydelser

19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet

- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet
- Ingen resultater

Afslutning

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

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

- Ja

Spørgeskemaet godkendes og låses

- Ja

BILAG 6

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2015 FOR REGIONER

Politikker på personaleområdet

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja
- Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ikke målsætninger

- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ikke måltal

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes køns-sammensætning:

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammen-sætning:

2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre rele-vante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:

Handlinger på personaleområdet

3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af perso-nale?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekrutte-ring af personale:

4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til leder-stillinger?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekrutte-ring til lederstillinger:

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, syge-fravær og orlovsordninger?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte

- Altid

5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud:

7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i regionen m.m.

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Fakta på personaleområdet

9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier:

Ledere

Departementet	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer							
Chefer							
Ledere							
I alt							

Ansatte

Stilling	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere					
Lærere m.fl.					
Kontor/EDB					
Pædagoger					

Sundhedspersonale					
SOSU/plejepersonale					
Øvrige					
I alt					

Forventede resultater på personaleom-

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af regionen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) [fritekst]
- Ingen resultater

Politikker for ligestilling i kerneydelser (borgerrettede ydelser)

11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogen af følgende områder?

Sæt gerne flere kryds. [Multiple choice]

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Social service			
Sundhed og sygehuse			
Psykiatri			
Regional udvikling			
Digitalisering			

Handlinger for ligestilling i kerne-

12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes 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.

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

13. 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?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres region, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres region.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

- Ja
- Nej

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14.

16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- Ja
- Nej

16.a. Beskriv venligst eksempler på en procedure, en temadag eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd

18. Har regionen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?

- Ja
- Nej

Forventede resultater i forhold til kerneydelser

19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet
- Ingen resultater

Afslutning

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

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

- Ja

Spørgeskemaet godkendes og låses

- Ja