

Ligestillingsredegørelser for kommuner, regioner og stat 2007

Hovedrapport

Ligestillingsafdelingen.

26. februar 2008

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
1.1. Rapportens baggrund og formål.....	3
1.2. Metode og data.....	4
1.3. Rapportens opbygning.....	5
2. Sammenfatning	6
2.1. Ligestilling i kommuner og regioner	6
2.2. Ligestilling i staten	12
3. Ligestilling i kommuner og regioner	17
3.1. Ligestilling på serviceområderne	18
3.2. Ligestilling på personaleområdet.....	23
3.3. Kønsmainstreaming	35
4. Ligestilling i Staten	39
4.1. Ligestillingspolitik på forvaltningsområderne	40
4.2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet.....	46
4.3. Kønsmainstreaming	51
Bilag 1: Datamæssige forhold	61

1. Indledning

Lov om ligestilling af kvinder og mænd fastslår, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet over for kommunens og regionens beboere mindst hvert andet år skal redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet.

Tilsvarende fastslår loven, at ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte hvert andet år skal udarbejde en redegørelse om ligestilling.

Ligestillingsafdelingen har bedt Deloitte om at bistå med indsamlingen og offentliggørelsen af resultaterne af kommunernes, regionernes og de statslige organisationers ligestillingsredegørelser for 2007.

1.1. Rapportens baggrund og formål

Denne rapport er udarbejdet af Deloitte på baggrund af indberetningen fra kommuner, regioner og statsinstitutioner, som alle har haft mulighed for at indberette ligestillingsredegørelserne elektronisk via et standardiseret spørgeskema udarbejdet af Ligestillingsafdelingen. Rapporten medtager ikke resultater for ressortministrenes samlede ligestillingsrapporter.

Rapporten er udarbejdet med henblik på at give et overblik over kommunernes, regionernes og statsinstitutionernes arbejde med ligestilling, og rapporten indeholder ikke en kvalitativ vurdering af organisationernes arbejde med ligestilling.

Vurderingen af de enkelte kommuner, regioner og statsinstitutioners ligestillingsredegørelser fremgår af hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk. Som supplement til vurderingen er der udarbejdet en række noter, der nærmere beskriver den valgte metode.

Disse er ligeledes tilgængelige via ovennævnte hjemmeside.

1.2. Metode og data

Resultaterne bygger på indberetning fra 98 kommuner, 5 regioner og 124 statslige organisationer. Der er tale om en svarprocent på 100 pct., hvilket sikrer et relativt validt resultat på det overordnede billede af ligestillingsindsatsen i det offentlige. Der er dog alligevel en række forbehold, som kan anføres i forhold til undersøgelsens validitet.

Først og fremmest er det vigtigt at pointere, at indberetningerne bygger på et standardiseret spørgeskema for henholdsvis kommuner/regioner og for de statslige organisationer. Dette sikrer to datasæt, hvori det er relativt let at sammenligne respondenternes indberetninger. Anvendelsen af et standardiseret indberetningsskema kan dog betyde, at visse ligestillingspolitiske initiativer ikke bliver beskrevet af de enkelte respondenter, hvis ikke initiativerne syntes at passe til nogle af de opstillede spørgsmål. Anvendelse af et standardiseret spørgeskema kan således betyde, at nogle respondenter ikke får beskrevet alle relevante initiativer/forhold/politikker i forhold til arbejdet med ligestilling.

Derudover er det Deloittes vurdering, at der kan knyttes nogen usikkerhed til de indberettede data. Dette begrundes primært med andelen af respondenter, som ikke har indberettet noget til enkelte af spørgsmålene, samtidig med at der til visse spørgsmålsområder synes at være ulogiske svarmønstre. Det er dog Deloittes opfattelse, at det overordnede billede af ligestillingsarbejdet, som denne rapport giver, er retvisende, og det primært er til enkelte delspørgsmål, at der kan knyttes nogen usikkerhed. (Se i øvrigt bilag 1 for yderligere kommentarer til datamæssige usikkerheder).

1.3. Rapportens opbygning

Rapporten følger nedenstående disposition:

- Indledning, formål, baggrund (afsnit 1)
- Sammenfatning af hovedresultater (afsnit 2)
- Ligestilling i kommuner og regioner (afsnit 3)
- Ligestilling i staten (afsnit 4)
- Bilag: Datamæssige forhold

2. Sammenfatning

I det følgende sammenfattes rapportens resultater om ligestilling i kommunerne, regionerne og i de statslige organisationer.

2.1. Ligestilling i kommuner og regioner

Ligestillingslovens § 5a forpligter kommuner og regioner til hvert andet år at udarbejde en ligestillingsredegørelse. Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen, regionen og kommunalbestyrelsens eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Ligestillingsredegørelserne er udarbejdet på baggrund af et standardiseret spørgeskema, som tager hensyn til lovgivningens krav om hvilke forhold, der skal beskrives i redegørelserne. Spørgeskemaet omfattede i 2007 følgende hovedområder:

- Ligestillingspolitik på serviceområder
- Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
- Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

I det følgende gennemgås kommunernes og regionernes hovedresultater:

Ligestilling på serviceområderne

Området vedrørende ligestilling på serviceområderne omhandler kommunens/regionens arbejde med ligestilling i forhold til de serviceområder, som kommuner og regioner har ansvaret for, for eksempel beskæftigelse, integration, sundhed, sociale forhold mv.

På hvilken måde arbejdes der med ligestillingspolitik på serviceområderne?	Kommuner	Regioner
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	47	2
Vi har en særskilt Ligestillingspolitik på serviceområderne	20	0
Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	16	3
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	6	0
Ved ikke/Intet svar	9	0

Med ligestillingspolitik forstås en formuleret politik, hvoraf kommunens/regionens overordnede ligestillingspolitik fremgår.

I alt 47 kommuner angiver, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne, hvilket svarer til 48 pct. af de 98 kommuner. I alt 20 kommuner angiver, at de har en særskilt ligestillingspolitik på serviceområderne (svarende til ca. 20 pct.), mens 16 kommuner angiver, at ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse.

Det fremgår desuden, at ingen af regionerne arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne, men at 3 regioner har ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

Hertil bør det bemærkes, at flere kommuner og regioner har beskrevet eksempler i denne del af spørgeskemaet, som vedrører ligestillingspolitik på personaleområdet. Dette indikerer, at antallet af kommuner og regioner, som arbejder med ligestilling i forhold til serviceområder, kan være overvurderet.

Ligestilling på Personaleområdet

I det følgende gennemgås kommunernes og regionernes indberetninger vedrørende personaleoplysninger og ligestilling på personaleområdet.

På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet?	Kommuner	Regioner
Vi har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsætninger som en del af ligestillingspolitikken	33	1
Ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet er under udarbejdelse	24	4
Vi har en særskilt Ligestillingspolitik på personaleområdet	21	1
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til personaleområdet	19	1
Ved ikke/Intet svar	8	0

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Det fremgår af ovenstående tabel, at i alt 33 kommuner (svarende til 34 pct.) angiver, at de har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, mens 24 kommuner (svarende til ca. 24 pct.) angiver, at ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse. I alt 21 kommuner angiver, at de har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet.

I alt 19 kommuner angiver, at de ikke arbejder med ligestilling på personaleområdet, mens 8 kommuner enten ikke har svaret, eller har svaret "Ved ikke".

I alt 8 kommuner har angivet mere end et svar til ovenstående spørgsmål, og for 5 af disse gælder det, at de har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, og at de har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken. Endelig angiver 3 kommuner, at de har konkrete ligestillingspolitiske målsætninger, og at de desuden har (flere) målsætninger under udarbejdelse.

Blandt regionerne fremgår det, at 4 regioner (svarende til 80 pct.) angiver, at ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse, mens 1 region angiver, at de endnu ikke arbejder med ligestilling i forhold til personaleområdet. En enkelt region har angivet flere svarmuligheder. Den har således ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse, den har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsætninger som en del af ligestillingspolitikken, og endelig har den også en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet.

Ledelse

Af nedenstående tabel fremgår kommunernes indberetning af antal ansatte i lederstillinger fordelt på køn.

Hvor mange kvinder og mænd er der ansat i følgende ledelses-kategorier?	Gennemsnit andel kvinder og mænd i kommuner	
	Kvinder	Mænd
Niveau 1 topchefer (Kommunaldirektører, forvaltningschefer, direktører mv.)	22%	78%
Niveau 2 Chefer (Afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer, distriktsledere mv.)	43%	57%
Niveau 3 Øvrige ledere (Institutions- og gruppeledere, formænd, daglige ledere mv.)	64%	36%
Alle ansatte i kommunerne	77%	23%

Af indberetningerne fremgår det, at der i alt er ansat 148 kvinder og 540 mænd på niveau 1 "Topchefer". Dette svarer nogenlunde til, at gennemsnitlig hver femte topchef i kommunerne er kvinde.

På chefniveau (niveau 2) er der i alt 1.562 kvinder og 2.054 mænd ansat i kommunerne, svarende til en kvindelig andel på ca. 43 pct. Blandt de øvrige ledere 64 pct. kvinder og 36 pct. mænd dækkende over i alt 14.901 kvinder og 8.351 mænd¹.

¹ I den tilsvarende opgørelse fra 2005 var andelen af kvindelige topchefer 18 pct., kvindelige chefer 46 pct. og øvrige kvindelige ledere 63 pct. Kilde: www.ligestillingidanmark.dk (2005 undersøgelsen)

Hvor mange kvinder og mænd er der ansat i følgende ledelses kategorier?	Gennemsnit andel kvinder og mænd i regionerne	
	Kvinder	Mænd
Niveau 1 topchefer (regionsdirektør, forvaltningschefer, direktører mv.)	27%	73%
Niveau 2 Chefer (Afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer, distriktsledere mv.)	41%	59%
Niveau 3 Øvrige ledere (Institutions- og gruppeledere, formænd, daglige ledere mv.)	65%	35%
Alle ansatte i regionerne	80%	20%

Af ovenstående tabel fremgår regionernes indberetning af antal ansatte i lederstilling fordelt på køn. Af indberetningerne fremgår det, at der i alt er ansat 21 kvinder og 57 mænd på niveau 1 "Topchefer". Dette svarer til, at gennemsnitlig 27 pct. af topcheferne i regionerne er kvinder, hvilket er en lidt højere andel end i kommunerne.

På chefniveau (niveau 2) er der i alt 282 kvinder og 405 mænd ansat i regionerne, svarende til en kvindelig andel på ca. 41 pct. Blandt de øvrige ledere er 65 pct. kvinder og 35 pct. mænd dækkende over i alt 2.320 kvinder og 1.234 mænd.

Kønsmainstreaming

I det følgende gennemgås resultaterne af kommunernes og regionernes indberetninger vedrørende kønsmainstreaming. Det fremgår af nedenstående tabel, at i alt 76 af kommunerne (svarende til 77 pct.) angiver, at de ikke har en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming. I alt 6 kommuner angiver, at de har en strategi, mens 7 kommuner angiver, at strategien er under udarbejdelse. For regionerne gælder det, at 4 af dem ikke har en strategi, mens en enkel region angiver, at en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming er under udarbejdelse.

Har kommunen / regionen en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming?	Kommuner	Regioner
Nej	76 (77%)	4 (80%)
Strategien er under udarbejdelse	7 (7%)	1 (20%)
Ved ikke	9 (9%)	-
Ja	6 (6%)	-

Samlet billede af ligestillingsindsatsen

Nedenstående tabel giver et samlet billede af ligestillingsindsatsen i kommunerne og regionerne baseret på indberetningerne vedrørende ovennævnte 3 hovedområder; ligestilling på serviceområder, ligestilling på personaleområdet og kønsmainstreaming

Arbejdet med ligestilling på de 3 hovedområder	kommuner	Regioner
Kommuner/regioner som har en strategi/politik på alle 3 hovedområder	7 (7%)	0 (0%)
Kommuner/regioner som har en politik/strategi på 2 af hovedområderne	21 (23%)	3 (60%)
Kommuner/regioner som har en politik/strategi på 1 af hovedområderne	44 (45%)	1 (20%)
Kommuner/regioner som ikke har en politik/strategi på nogen af de 3 hovedområder	26 (26%)	1 (20%)
I alt	98 (100%)	5 (100%)

Det fremgår, at 7 kommuner svarende til ca. 7 pct. har en politik/strategi/arbejder med ligestilling på alle 3 hovedområder.

Omvendt er der 26 kommuner svarende til ca. 26 pct., som ikke har en politik/strategi/arbejder med ligestilling på nogen af de 3 hovedområder.

Flest kommuner ses at have en ligestillingspolitik på et enkelt af områderne (44 svarende til ca. 45 pct.)

For regionerne gælder det, at 3 regioner har en ligestillingspolitik på to af hovedområderne, mens 1 region har på et område, og endelig er der 1 region, som ikke har en politik/strategi/arbejder med ligestilling på nogen af de 3 hovedområder.

I opgørelsen ligestilles kommuner/regioner, som har angivet, at en politik er under udarbejdelse med kommuner og regioner, som har angivet, at de allerede på nuværende tidspunkt har en politik/strategi på området. Kommuner/regioner, som har svaret "ved ikke" eller, som ikke har svaret, ligestilles med kommuner/regioner, der ikke har en politik/strategi på det givne område.

2.2. Ligestilling i staten

Ligestillingslovens § 5 forpligter ministerier, statslige institutioner og virksomheder til hvert andet år at udarbejde en ligestillingsredegørelse. Ligestillingsredegørelserne er udarbejdet efter et standardiseret spørgeskema, som tager hensyn til lovgivningens krav om hvilke forhold, der skal beskrives i redegørelserne. Spørgeskemaet omfattede i 2007 følgende hovedområder:

- Ligestillingspolitik på forvaltningsområder
- Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
- Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

I det følgende gennemgås de 124 statslige organisationers hovedresultater:

Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet

I nedenstående fremgår resultaterne af de statslige institutioners indberetning af ligestilling på forvaltningsområderne.

Er der formuleret en ligestillingspolitik på forvaltningsområdet?	Antal og (fordeling) af svar alle statsinstitutioner	
Nej	67	(54%)
Ja	46	(37%)
Under udarbejdelse	6	(5%)
Ved Ikke	5	(4%)

Tabellen viser i hvilket omfang, de statslige organisationer har formuleret en ligestillingspolitik på forvaltningsområdet. Der tænkes her på de rammer, organisationen har udstukket for lige-

stillingsarbejde i forhold til ydelser, services og kerneopgaver.

Det fremgår, at 67 organisationer (svarende til 54 pct.) ikke har formuleret en ligestillingspolitik på forvaltningsområdet, mens 46 organisationer (svarende til 37 pct.) angiver, at de har formuleret en ligestillingspolitik på forvaltningsområdet.

Som blandt kommuner og regioner beskriver flere statslige organisationer eksempler på ligestillingspolitik på personaleområdet frem for eksempler vedrørende ligestillingspolitik på forvaltningsområder. Dette indikerer, at antallet af statslige organisationer, der arbejder med ligestilling i forhold til forvaltningsområder, kan være overvurderet.

Ligestillingspolitik på personaleområdet

De følgende opgørelser vedrører ministerier, statslige institutioner og virksomheders ligestillingspolitik i forhold til de ansatte og skal således være med til at belyse, hvordan staten arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Har organisationen formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet?	Antal og (fordeling) af svar alle statsinstitutioner
Nej	61 (49%)
Ja	57 (46%)
Under udarbejdelse	6 (5%)

Det fremgår af ovenstående tabel, at der blandt de 124 statslige institutioner er formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet i 57 institutioner (svarende til 46 pct.). I 6 organisationer er politikken under udarbejdelse, og knap halvdelen af institutionerne (61 svarende til ca. 49 pct.), har ikke formuleret en selvstændig politik på personaleområdet.

Ledelsesniveauer

Fordeling af kvinder og mænd i ledelsen	Kvinder	Mænd
Topchefer (departementschef, styrelseschef og administrerende direktør)	20%	80%
Chefer (Afdelingschefer, underdirektører og kontorchefer)	23%	77%
Øvrige ledere (Institutions- og gruppeledere, formænd)	40%	60%
Uden ledelsesansvar	54%	46%

Ovenstående tabel viser fordelingen af mænd og kvinder på forskellige ledelsesniveauer og fordelingen blandt de øvrige ansatte. Det fremgår, at der blandt topchefer er 20 pct. kvinder og 80 pct. mænd. Denne opgørelse baserer sig på indberetninger fra ca. 80 institutioner, som i alt har indberettet 111 mænd og 28 kvinder på det øverste ledelsesniveau.

På chefniveau er der 23 pct. kvinder (579) og 77 pct. mænd (1.905), mens der blandt øvrige ledere er 40 pct. kvinder (1.482) og 60 pct. mænd (2.204). Dette kan sammenholdes med den samlede andel kvinder uden ledelsesansvar, som er på 54 pct. og tilsvarende 46 pct. mænd uden ledelsesansvar. Fordelingerne af mænd og

kvinder på disse ledelsesniveauer baserer sig på indberetninger fra ca. 120 organisationer².

Kønsmainstreaming

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal alle offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i forvaltningen og planlægningen. At køn og ligestilling skal tænkes ind i det daglige arbejde, kaldes også for kønsmainstreaming - eller for kønsmainstreamingstrategien.

Har organisationen en strategi, procedurer eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming?	Antal svar alle statsinstitutioner
Nej	88 (71%)
Ja	26 (21%)
Under udarbejdelse	9 (7%)
Ved ikke	1 (1%)

Af ovenstående tabel fremgår det, i hvilken grad de 124 statslige organisationer har en strategi, procedurer eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming. Det ses, at i alt 26 organisationer svarende til 21 pct. har angivet, at de har en strategi for arbejdet med kønsmainstreaming, mens 9 organisationer har en sådan strategi under udarbejdelse. Der er således i alt 88 organisationer svarende til 71 pct., som ikke har udarbejdet en sådan strategi.

² I den tilsvarende opgørelse fra 2005 var andelen af kvindelige topchefer 20 pct., kvindelige chefer 21 pct. og øvrige kvindelige ledere 36 pct. Kilde: www.ligestillingidanmark.dk (2005 undersøgelsen)

Samlet billede af ligestillingsindsatsen

Fordeling af antal statslige organisationer der ikke arbejder med ligestilling på de 3 hovedområder	Antal svar alle statsinstitutioner
Organisationer som har en strategi/politik på alle 3 hovedområder	19 (15%)
Organisationer som har en politik/strategi på 2 af hovedområderne	33 (27%)
Organisationer som har en politik/strategi på 1 af hovedområderne	27 (22%)
Organisationer som ikke har en politik/strategi på nogen af de 3 hovedområder	45 (36%)
I alt	124 (100%)

Ovenstående tabel giver et samlet billede af ligestillingsindsatsen i staten baseret på indberetningerne vedrørende ovenstående 3 hovedspørgsmål. Det fremgår, at 19 statslige organisationer svarende til 15 pct. har en politik/strategi/arbejder med ligestilling på alle 3 hovedområder.

Det fremgår, at der er 45 organisationer, som ikke har en politik/strategi/arbejder med ligestilling på nogen af de 3 hovedområder.

I opgørelsen ligestilles organisationer, som har angivet, at en politik er under udarbejdelse, med organisationer, som har angivet, at de allerede på nuværende tidspunkt har en politik/strategi på området. Organisationer, som har svaret "ved ikke" eller, som ikke har svaret, ligestilles med organisationer, der ikke har en politik/strategi på det givne område.

3. Ligestilling i kommuner og regioner

Kommuner og regionerne har indberettet deres redegørelser efter det samme spørgeskema udviklet af Ligestillingsafdelingen. Deres indberetninger er derfor sammenlignelige, hvorfor deres resultater i det følgende gennemgås sideløbende.

Kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser

Ligestillingslovens § 5a forpligter kommuner og regioner til hvert andet år at udarbejde en ligestillingsredegørelse. Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen eller i regionen og i kommunalbestyrelsen eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Ligestillingsredegørelserne kan desuden anvendes af kommuner og regioner som et led i deres samlede arbejde med ligestilling og med at integrere kønspektivet i deres kerneopgaver.

Ligestillingslovens bestemmelse om kommuners og regioners ligestillingsredegørelser bidrager også til grundlaget for debatten om ligestilling på de kommunale og regionale arbejdspladser, blandt borgerne i lokalsamfundet og i kommunalbestyrelsen samt regionsrådet.

Kommunalbestyrelsen og regionsrådet er inden for lovens rammer frit stillet med hensyn til udformningen af deres redegørelses. Alle kommuners og regioners indberetning i 2007 baserer sig dog på Ligestillingsafdelingens *Skema til indberetning af ligestillingsredegørelser for kommuner og regioner 2007*.

Skemaets opbygning

Skemaet til indberetning af ligestillingsredegørelserne er udarbejdet under hensyntagen til en forenklet indberetningsform, som har fokus på målsætninger og resultater af ligestillingsindsatsen.

Skemaet er desuden udarbejdet under hensyn til lovgivningens krav om hvilke forhold, der skal beskrives i redegørelserne. Spørgeskemaet omfattede i 2007 følgende hovedområder:

- Ligestillingspolitik på serviceområder, herunder kønssammensætning af råd, nævn og udvalg
- Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet, herunder kønsfordeling fordelt på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
- Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

Skemaet er for 2007 ændret på en række punkter i forhold til indberetningerne i 2003 og 2005, hvilket sammen med kommunalreformen og de tilhørende kommunesammenlægninger gør, at sammenligneligheden med tidligere resultater er begrænset.

I det følgende gennemgås fordelingen og antallet af svar på indberetningsskemaets forskellige spørgsmål opdelt på de 3 ovennævnte hovedområder: serviceområdet, personaleområdet og kønsmainstreaming.

For mange spørgsmål gælder det, at den enkelte organisation kan markere flere svarmuligheder, og der kan således være angivet flere svar end 98 for kommunerne og 5 for regionerne. Hvor andet ikke er beskrevet, så er den procentvise fordeling en angivelse af hvor mange, der har angivet et svar ud af den samlede population på henholdsvis 98 kommuner og 5 regioner.

3.1. Ligestilling på serviceområderne

Området vedrørende ligestilling på serviceområderne omhandler kommunens/regionens arbejde med ligestilling i forhold til de serviceområder, som kommuner og regioner har ansvaret for. Områderne omfatter eksempelvis beskæftigelse, integration, sundhed sociale forhold mv.

På hvilken måde arbejdes der med ligestillingspolitik på serviceområderne?	Kommuner	Regioner
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	47	2
Vi har en særskilt Ligestillingspolitik på serviceområderne	20	0
Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	16	3
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	6	0
Ved ikke/Intet svar	9	0

Med ligestillingspolitik forstås en formuleret politik, hvoraf kommunens/regionens overordnede ligestillingspolitik fremgår.

I alt 47 kommuner angiver, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne, hvilket svarer til i alt 48 pct. af de 98 kommuner. I alt 20 kommuner angiver, at de har en særskilt ligestillingspolitik på serviceområderne (svarende til ca. 20 pct.), mens 16 kommuner angiver, at ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse.

Det fremgår desuden, at ingen af regionerne arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne, men at 3 regioner (svarende til 60 pct.) har ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

Er der vedtaget en ligestillingspolitiske målsætninger på en eller flere af følgende serviceområder?	Kommuner	Regioner
Beskæftigelse og integration	4	0
Børn og Unge	3	0
Social Service	2	0
Sundhed og Sygehuse	2	0
Administration og digitalisering	2	0
Uddannelse, herunder folkeskole	1	0
Kultur og fritid	1	0
Teknik og miljø, herunder infrastruktur	1	0
Andet/andre områder	2	0
I alt	18	0

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Ovenstående tabel viser antallet af vedtagne ligestillingspolitiske målsætninger i kommunerne og i regionerne. Der er spurgt til konkrete målsætninger på de enkelte serviceområder. Kom-

munen kan for eksempel have formuleret en målsætning om, at piger og drenge i kommunen skal have lige mulighed for at anvende kommunalt støttede idrætstilbud og/eller benytte dem i samme grad. Regionen kan for eksempel have formuleret en målsætning om, at patientoplysning skal tilrettelægges således, at lige adgang til information for kvinder og mænd sikres.

Det fremgår, at der blandt kommunerne i alt er vedtaget 18 ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområder. Enkelte kommuner har angivet flere områder, og de 18 vedtagne målsætninger er således fordelt blandt 10 kommuner.

Flest er vedtaget inden for beskæftigelse og integration (i alt 4 målsætninger) samt på børn- og ungeområdet (i alt 3 målsætninger).

Det fremgår desuden, at der blandt de 5 regioner ikke er vedtaget ligestillingspolitiske målsætninger.

De sparsomme oplysninger om hvilke områder ligestillingspolitikken eller de ligestillingspolitiske målsætninger er fordelt på og det forhold, at flere kommuner i deres besvarelser af spørgsmålene har beskrevet eksempler på ligestillingspolitik på personaleområdet, indikerer, at antallet af kommuner, som arbejder med ligestillingspolitik på serviceområder, kan være overvurderet.

Nedenstående tabel viser 5 eksempler på konkrete målsætninger, der arbejdes med i kommunerne.

Eksempler på konkrete målsætninger

Målsætningen er at give +60 årige mænd med anden etnisk baggrund end dansk kendskab til de ydelser, de har mulighed for at få fra offentlige myndigheder, således at deres muligheder ligestilles med andre borgeres muligheder

Øge andelen af drenge og piger med anden etnisk baggrund end dansk, der dyrker mindst 3½ times motion om ugen.

Alle børn og unge skal trives, udvikle sig og lære ud fra deres individuelle forudsætninger og som en del af sociale fællesskaber

At minimere andelen af københavnske mænd og kvinder, der drikker mere alkohol end de anbefalede genstandsgrænser.

Flere arbejdsmarkedsparete kvinder med anden etnisk baggrund i arbejde

Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

I maj 2006 vedtog Folketinget en ændring af ligestillingsloven, som betyder, at kommuner og regioner skal sikre, at der indstilles lige mange kvinder og mænd til poster i råd, nævn, udvalg mv. Loven trådte i kraft umiddelbart efter vedtagelsen.

Lovens § 10a gælder for alle de råd, nævn og udvalg, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet nedsætter, og som andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder indstiller medlemmer til. Ligestillingsloven gælder både, når der nedsættes råd, nævn og udvalg efter egen beslutning, og når de nedsættes efter loven.

Nedenstående tabeller viser i oversigtsform kommunernes og regionernes indberetninger i forhold til kønssammensætning af råd, nævn og udvalg. De angivne gennemsnit er beregnet blandt de kommuner, som har indberettet et givent antal til nedenstående spørgsmål, eller hvis der er indberettet 0.

Spørgsmål	Gennemsnit blandt kommuner	Gennemsnit blandt regioner
Antal råd, nævn og udvalg i kommunalt/regionalt regi, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a?	21	6
Antal tilfælde hvor kommunen/regionen har fraveget kravet i ligestillingslovens § 10a, stk. 1 om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, når kommunen/regionen har indkaldt forslag til indstillinger?	3	6
Hvor mange pladser i råd, nævn og udvalg m.v. (omfattet af ligestillingslovens § 10a) har kommunen/regionen skullet udpege medlemmer til i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007?	43	38

Det fremgår af ovenstående tabel, at der i hver kommune (som har svaret) gennemsnitligt er 21 råd, nævn eller udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a, og at kommunerne har fraveget § 10a, stk.1 gennemsnitlig tre gange i perioden 1. juli 2006 - 1. juli 2007.

Gennemsnitligt har kommuner og regioner skullet udpege 43 pladser til råd, nævn eller udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Generelt for ovenstående gælder det, at ca. 9 ud af 10 kommuner har indberettet vedrørende antal råd og antal pladser, samt at ca. 2 ud af 3 kommuner har indberettet i forhold til antal indstillinger. De beregnede gennemsnit for kommunerne kan derfor ikke umiddelbart sammenholdes, idet de er baseret på et uens antal respondenter.

For de 5 regioner ses det, at der gennemsnitligt er 6 råd, nævn eller udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a, og at regionerne har fraveget § 10a, stk.1 gennemsnitlig 6 gange i perioden 1. juli 2006 - 1. juli 2007.

Gennemsnitligt har regionerne skullet udpege 38 pladser til råd, nævn eller udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Det fremgår generelt af datamaterialet, at der er stor variation i indberetningerne vedrørende ovenstående spørgsmål hos både kommuner og regioner. Eksempelvis har ca. halvdelen af kommunerne indberettet, at de har 10 eller færre udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a, mens hver 4. kommuner har indberettet, at de har flere end 30 udvalg omfattet af denne

paragraf. Dette indiker, at resultaterne i forhold til indberetningerne på dette område bør betragtes med særlig usikkerhed.

Antal kvindelige og mandlige medlemmer af råd, nævn og udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a?	Gennemsnit blandt kommuner	
	Kvinder	Mænd
Antal medlemmer	34 %	66 %

Det fremgår af ovenstående tabel, at der i kommunerne gennemsnitligt er 34 pct. kvinder og 66 pct. mænd i råd, nævn eller udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Antal kvindelige og mandlige medlemmer af råd, nævn og udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a?	Gennemsnit blandt regioner	
	Kvinder	Mænd
Antal medlemmer	28 %	72 %

Det fremgår af ovenstående tabel, at der tilsvarende i regionerne gennemsnitligt er 28 pct. kvinder og 72 pct. mænd i råd, nævn eller udvalg som er omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007 besluttet at lade pladser i råd, nævn og udvalg stå tomme?	Kommuner	Regioner
Ja	2 (2%)	0 (0%)
Nej	69 (70%)	4 (80%)
Ved ikke/ikke svaret	27 (28%)	1 (20%)

I blandt de 98 kommuner og 5 regioner har kun 2 kommuner angivet, at de med sikkerhed ved, at de i perioden 1. juli 2006 - 1. juli 2007 har ladet pladser stå tomme i råd, nævn eller udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a. Det fremgår, at 28 pct. af kommunerne enten ikke har svaret eller har angivet, at de ikke ved, om de har ladet pladser stå tomme, hvilket igen indikerer usikkerhed hos respondenterne om spørgsmålene vedrørende råd, nævn og udvalg.

3.2. Ligestilling på personaleområdet

I det følgende gennemgås kommunernes og regionernes indberetninger vedrørende persona-

leoplysninger og ligestilling på personaleområdet.

På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet?	Kommuner	Regioner
Vi har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsætninger som en del af ligestillingspolitikken	33	1
Ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet er under udarbejdelse	24	4
Vi har en særskilt Ligestillingspolitik på personaleområdet	21	1
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til personaleområdet	19	1
Ved ikke/Intet svar	8	0

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Det fremgår af ovenstående tabel, at i alt 33 kommuner (svarende til 34 pct.) angiver, at de har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, mens 24 kommuner (svarende til ca. 24 pct.) angiver, at ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse. I alt 21 kommuner angiver, at de har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet.

I alt 19 kommuner angiver, at de ikke arbejder med ligestilling på personaleområdet, mens 8 kommuner enten ikke har svaret, eller har svaret "Ved ikke".

I alt 8 kommuner har angivet mere end et svar til ovenstående svarmuligheder, og for 5 af disse gælder det, at de har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, og at de har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken. Endelig angiver 3 kommuner, at de har konkrete ligestillingspolitiske målsætninger, og at de desuden har (flere) under udarbejdelse.

Blandt regionerne fremgår det, at 4 regioner (svarende til 80 pct.) angiver, at ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse, mens 1 region angiver, at de endnu ikke arbejder med ligestilling i forhold til personaleområdet. En enkelt region har angivet flere svarmuligheder. Den har således ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse, den har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsæt-

ninger som en del af ligestillingspolitikken, og endelig har den også en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet.

Af nedenstående tabel fremgår kommuners/regionernes samlede antal angivelse af konkrete målsætninger inden for følgende områder:

Hvilke konkrete ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, procedurer mv. er beskrevet i ligestillings-/personalepolitikken?	Kommuner	Regioner
Målsætninger om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser	39	1
Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser	33	1
Målsætninger om at sikre ligeløn	27	1
Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for kvinder og mænd	23	1
Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse	21	0

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Blandt kommunerne fremgår det, at flest kommuner har målsætninger vedrørende lige rekruttering af kvinder og mænd (i alt 39 angivelser svarende til en andel på 27 pct. af de angivne målsætninger), mens der er færrest angivelser af målsætning om at fremme flere kvinder i ledelsen (i alt 21 angivelser svarende til 15 pct. af de angivne målsætninger). Det fremgår desuden, at der blandt de 5 regioner kun er angivet i alt 4 målsætninger.

I nedenstående tabel er gengivet en række af eksempler på kommunernes/regionernes konkrete målsætninger på ovennævnte områder.

Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser
Måltal i dagplejen: 2 nye mænd i 2008 og 2 nye i 2009.
At skabe det bedst mulige arbejdsmiljø blandt andet gennem en ligelig fordeling af mænd og kvinder på et arbejdssted.
Ved besættelse af enhver stilling skal alene kvalifikationerne lægges til grund ved udvælgelsen. Hvor der er tale om lige kvalifikationer, arbejdes der for en ligelig kønsfordeling, ligesom det tilstræbes, at der er ligelig kønsfordeling på ledende stillinger.
En indsats, der sikrer -ligeværdige arbejds-, trivsels- og udviklings-betingelser for begge køn. -at begge køns egenskaber optræder i ledelsen, for eksempel ved en mere lige kønsfordeling. -at begge køns egenskaber optræder inden for alle arbejdsfunktioner og faggrupper. -samme løn for arbejde af samme værdi.
Uddrag af Personalepolitikken: "Kommunen ønsker at give plads til forskelligheden for derved at tilføre arbejdspladsen inspiration og variation. Det er ønskeligt, at begge køn er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser og de forskellige stillingsniveauer."

Ved stillingsbesættelser skal der, når der blandt ansøgerne foreligger ligeværdige faglige og personlige kvalifikationer, tages særligt hensyn til kønsfordelingen på arbejdspladsen.

På øverste lederlag er kønnene mindst repræsenteret med 40%

Projekt, der skal sikre en fortsat relativ kønsblandede arbejdsplads inden for folkeskoleområdet

Ifølge den nuværende, midlertidige personalepolitik skal ligestilling indgå som en integreret del af det daglige arbejde på den enkelte arbejdsplads, herunder ved ansættelse. Ligeledes skal sammensætningen af ansættelsesudvalg virke fremmende for ligestilling.

Formålet med Kommunes politik for ligestilling er en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på kommunens arbejdspladser, alle ledelsesniveauer og personalegrupper. Grundholdningen er ligeret, ligeværd og lige muligheder for begge køn.

50% ledere af hvert køn

Målsætninger om at fremme en lige rekruttering af kvinder og mænd ved ansættelser

Ved nyansættelser bør man altid være positiv opmærksom på ansøgere af det køn der er mærkbart i mindretal på arbejdsstedet, således at man tilstræber en ligelig fordeling af mænd og kvinder på det enkelte arbejdssted. Det er dog stadigvæk kvalifikationerne der er de afgørende i en ansættelsessituation.

I alle stillingsopslag skal der stå, at kommunen ønsker at fremme ligestillingen og derfor opfordrer alle kvalificerede til at søge uanset alder, køn, religion, etnisk tilhørsforhold eller handicap.

Uddrag af Personalepolitikken: "Kommunen ønsker at sikre, at der ikke diskrimineres i forbindelse med nyansættelser. Inden for visse fag, som er særlig mands- eller kvindedomineret, søger Kommunen at tiltrække ansøgere af begge køn blandt andet ved at udforme annoncer, der appellerer til begge køn."

Mangfoldighedstekst i stillingsannoncer: Alle stillingsannoncer skal have en bundtekst om mangfoldighed. Ved at sørge for uddannelse om mangfoldighed til rekrutteringsansvarlige og medlemmer af ansættelsesudvalg, sikres der gennemsigtighed og retfærdige rekrutterings- og forfremmelsesprocedurer. Der iværksættes en indsats der skal sikre at der forud for alle ansættelser af ledere i kommunerne udarbejdes en kompetenceprofil til det pågældende job, og at der kan være kvalificerede mangfoldighedskonsulenter ved ansættelsessamtaler.

Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse Måltal, procedurer mv.

Forfremmelse/ligestilling For så vidt angår rekrutteringen til ledende stillinger har Kommunen en mulighed for påvirkning af potentielle ansøgere, som ud fra ligestillingshensyn ønskes som ansøger til kommende lederstillinger, og denne mulighed for at fremme ligestilling skal udnyttes, for eksempel ved at lederemner søges motiveret til at kvalificere sig gennem uddannelse, jobrotation, etc.

Kommunen har det mål at kvinder opfordres og støttes i at søge lederstillinger i kommunen. Kommune har det mål at der gradvist ansættes flere kvinder på mandsdominerende arbejdspladser og flere mænd på kvindedominerede arbejdspladser - således at fælles måltal for Kommunen bør være at hvert køn er repræsenteret med 25% - 75% på den enkelte arbejdsplads.

Plan for Kvindelige ledere skal påbegyndes i foråret 2007 ved at igangsætte arbejdet med at fremme rekrutterings- og forfremmelsespraksisserne samt at påbegynde ledertalentprogrammet. De tildelte midler fra budget 2007 skal finansierer aktiviteterne i "Plan for "Kvindelige Ledere i s Kommune"/KLIKK-programmet" i perioden 2007-09, hvilket inkluderer initiativer vedrørende: 1) udvikling af ledertalenter - etablering af to talentpuljer, 2) bedre rekrutterings- og forfremmelsespraksisser. At der som en del af den samlede indsats for at fremme medarbejdertrivsel og Kommunen som attraktiv arbejdsplads om et år er udarbejdet handleplaner for, hvordan forvaltningerne vil opnå balanceret kønsfordeling på niveau 1, 2 og 3. At der udarbejdes halvårslige målinger på kønsfordelingen på niveau 1 og 2 med start i november 2006 for at kunne iagttage KLIKK-programmets effekt.

Min. 50% af de fremtidige stillingsbesættelser skal ske med kvinder blandt de øverste 35 øverste ledelsesstillinger i perioden 1.8.2007 -31.12.2009

Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for kvinder og mænd

I Kommunens delpolitik om ligestilling er det besluttet, at "alle ansatte skal have lige muligheder og rettigheder, når det gælder løn- og ansættelsesvilkår, jobindhold, uddannelse, udvikling og forfremmelse"

Målsætninger om at sikre ligeløn

Kommunen følger løbende mænd og kvinders lønudvikling, blandt andet i forbindelse med lokal løndannelse.

Det fremgår af direktions og hovedudvalgsgodkendt bilag om Kommunens løndannelse blandt andet Løndannelsen skal afspejle indsatsen og principper om mangfoldighed blandt medarbejderne uanset køn, alder, etnisk baggrund mv.

Statistikkerne følges løbende med henblik på at sikre at decentrale lønmidler fordeles ligeligt mellem kvinder og mænd. Ved udgangen af sidste overenskomstperiode konstateredes en lille forholdsmæssig fordel til kvinderne.

IT-redskab til at tjekke konsekvenserne af lokal løndannelse for ligelønnen. Indførelsen af Ny Løn, nu lokal løndannelse, har givet mulighed for, at der sker en mere individuel løndannelse på de enkelte arbejdspladser. Det betyder, at lønudviklingen for kolleger, der tidligere fulgte samme spor, nu kan blive forskellig. Københavns Kommune og personaleorganisationerne ønsker ligeløn mellem kvinder og mænd. Derfor har Københavns Kommune og KTO/KFF i fællesskab udviklet et værktøj til at undersøge, om lokal løndannelse har konsekvenser for ligelønnen. Værktøjet beskriver trin for trin, hvordan ledere og tillidsrepræsentanter på en arbejdsplads eller i en større enhed kan foretage en selvevaluering for at undersøge, om lokal løndannelse medfører en skævhed i lønnen mellem de ansatte mænd og kvinder indenfor samme faggruppe.

I nedenstående tabel er gengivet en række øvrige eksempler på ligestillingspolitiske målsætninger:

Andre ligestillingspolitiske målsætninger

Kommunen har et ønske om ligestilling ved længerevarende fravær og/eller sygdom. Således har Kommunen en central vikarpulje som ud over den pligtige refusion ved barsler blandt andet også yder refusion til arbejdsstederne ved graviditetsgener og §56-sygdom.

At opnå størst mulig accept blandt både ledelse og medarbejdere af, at der er en sammenhæng mellem de ansattes familieliv og arbejdsliv, for derigennem at medvirke til større tilfredshed blandt de ansatte. Ud fra dette bør det enkelte arbejdssted i samarbejde med medarbejderne gøre brug af mulighederne for afspadsering/fleks således at flest mulige oplever imødekommenhed i forbindelse med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen.

Afholdelse af barselsorlov, fædreorlov og børnepasningsorlov bør være personligt kvalificerende. Regionens arbejdspladser skal udvise social ansvarlighed og rummelighed og være imødekommende overfor ændringer af arbejdsforhold og arbejdsvilkår hos ansatte med særlige behov for eksempel småbørnsforældre, seniorer, langtidssyge, nedslidte, handicappede og gravide.

Der tilstræbes at den etniske repræsentation på de enkelte arbejdspladser afspejler samfundet og at der er plads til forskelligheder, også med fokus på medarbejdere med handicap/nedsat funktionsevne. Der skal ligeledes være positiv opmærksomhed fra politisk og ledelsesmæssig side på vilkår for børnefamilier. Der arbejdes endvidere med implementering af et fælles værdisæt for hele kommunen baseret på: Kvalitet, Nærvær, Udvikling og Trivsel.

I nedenstående tabel fremgår kommunernes og regionernes angivelse af hvordan, man måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen

Hvordan måles fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen?	Kommuner	Regioner
Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	44	3
Vi udarbejder regelmæssige løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen.	23	-
Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger	6	1
Vi gennemfører regelmæssige undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	6	-
Andet	8	1
Ved ikke/Intet svar	22	1

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Det fremgår, at i alt 44 kommuner og 3 regioner (svarende til henholdsvis ca. 45 pct. og 60 pct.) generelt ikke måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen. I alt 22 kommuner (svarende til ca. 22 pct. af kommunerne) og 1 region (svarende til 20 pct. af regionerne) har ikke angivet et svar eller har angivet "ved ikke".

En nærmere gennemgang af data viser, at der i alt er 32 kommuner, som har angivet, at de gennemfører en form for måling af resultater eller fremskridt af ligestillingsindsatsen, heraf flest i form af regelmæssige løn- og personalestatistikker (i alt 23 af kommuner). Flere af de 32 kommuner angiver flere af ovenstående svarmuligheder, hvorfor der i ovenstående tabel ses i alt 43 angivelser vedrørende måling af resultater og fremskridt.

Mangfoldighed

I det følgende gennemgås kommunernes/regionernes indberetninger vedrørende mangfoldighed.

Arbejder kommunen/regionen med en målsætning om at skabe lige muligheder for alle eller mangfoldig arbejdsplads?	Ja	Nej/intet svar
Fordeling kommuner	64%	36%
Fordeling regioner	80%	20%

Det fremgår, at ca. 64 pct. af kommunerne og 80 pct. af regionerne generelt arbejder med en målsætning om at skabe lige muligheder for alle eller en mangfoldig arbejdsplads.

Hvilke af følgende områder er i øvrigt berørt i kommunens/regionens ligestillings- eller personalepolitik? (Sæt gerne flere kryds)	Kommuner	Regioner
Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk	43	3
Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse	36	3
Ligestilling af personer med forskellig alder	35	3
Ligestilling af personer med forskellig religiøs overbevisning	17	2
Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering	13	2
Andet (beskriv):	9	2

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

I ovenstående tabel fremgår kommunernes/regionernes angivelse af hvilke områder, som er berørt af kommunernes/regionernes ligestillingspersonalepolitik.

Det er i indberetningsskemaet muligt at angive flere områder og i blandt kommuner/regioner, er der angivet i alt 168 områder.

Det fremgår, at 43 kommuner (svarende til ca. 44 pct. af alle kommuner) og 3 regioner (svarende til 60 pct. af regionerne) har angivet, at der arbejdes med ligestilling i forhold til etnicitet, som således er det område, der umiddelbart har mest opmærksomhed i kommunerne/regionerne. Dette er foran funktionsnedsættelse og alder, som er angivet af henholdsvis 36 og 35 kommuner og i begge tilfælde ligeledes af 3 regioner.

I nedenstående tabel fremgår et antal konkret angivne indikatorer på ovenstående områder sammen med et eksempel på en øvrig indikator.

Hvis ja, arbejder kommunen/regionen med en eller flere indikatorer i tilknytning til målsætningen?	Antal svar kommuner og regioner
Indikator for hvor mange personer af anden etnisk baggrund, der skal være ansat på kommunens/regionens arbejdspladser	6
Indikator for hvor mange personer med funktionsnedsættelse, der skal være ansat på kommunens/regionens arbejdspladser	10
Eksempel på anden indikator:	
Målsætning: Ansatte i kommunen skal afspejle befolkningens sammensætning	

Det fremgår, at kommunerne/regionerne kun har angivet konkrete indikatorer på områderne vedrørende etnicitet og funktionsnedsættelse. I

alt har 15 kommuner og 1 region (indikator vedrørende funktionsnedsættelse) angiver, at de anvender en konkret indikator på disse områder. Blandt øvrige kommuner og regioner er der angivet en række eksempler på andre indikatorer.

Overenskomstgrupper og samlede antal ansatte

I det følgende gennemgås kommunernes og regionernes angivelser af ansatte fordelt på overenskomstgrupper, ledelsesniveauer mv.

Fordeling af ansatte i kommunerne på køn	Andel Kvinder	Andel Mænd
Kontor- og EDB personale	82%	18%
Akademikere	55%	45%
Lærere m. flere	66%	34%
Pædagoger	80%	20%
Sosu/pleje-personale	92%	8%
Sundhedspersonale	77%	23%
Øvrige	42%	58%
I alt	77%	23%

Ovenstående tabel viser fordelingen af kommunalt ansatte mænd og kvinder fordelt på en række overenskomstområder. Opgørelsen baserer sig på indberetninger fra i alt 73 kommuner, hvis samlede antal udgør ca. 80 pct. af alle kommunalt ansatte, hvilket vurderes at være repræsentativt i forhold til at udgøre en retvisende fordeling af mænd og kvinder.

Det fremgår, at ca. 77 pct. af de kommunale ansatte er kvinder. Det fremgår desuden, at der er en relativ stor andel kvinder i alle de 6 opstillede grupperinger, og at det kun er blandt den øvrige gruppe, der er et overtal af mænd. I denne gruppe er blandt andet indeholdt teknisk personale, køkkenpersonale og specialarbejdere.

I nedenstående tabel er antallet af kommunalt ansatte fundet ved at opregne indberetningerne fra de 73 kommuner til 98 kommuner ud fra

det samlede antal ansatte i de resterende kommuner³.

Antal ansatte i kommunerne fordelt på køn	Antal Kvinder	Antal Mænd
Kontor- og EDB personale	27.358	6.221
Akademikere	5.940	4.922
Lærere m. flere	39.723	21.093
Pædagoger	77.451	19.941
Sosu/pleje-personale	138.861	11.588
Sundhedspersonale	9.725	2.976
Øvrige	22.863	31.200
I alt	321.920	97.940

Det anslås således, at der i alt er ca. 321.920 kvinder ansat i kommunerne og 97.940 mænd ansat i kommunerne i 2007.

Nedenstående tabel viser fordelingen af de kvindelige og mandlige ansatte i regionerne fordelt på de tilsvarende overenskomstområder. Opgørelsen baserer sig på indberetninger fra 3 af de 5 regioner, hvis samlede antal udgør ca. 75 pct. af alle ansatte i regionerne. Dette vurderes igen at være repræsentativt i forhold til at udgøre en retvisende fordeling af mænd og kvinder på nedenstående overenskomstområder.

Fordeling af ansatte i regionerne på køn	Andel Kvinder	Andel Mænd
Kontor- og EDB personale	79%	21%
Akademikere	61%	39%
Lærere m. flere	76%	24%
Pædagoger	71%	29%
Sosu/pleje-personale	90%	10%
Sundhedspersonale	62%	38%
Øvrige	57%	43%
I alt	80%	20%

Det fremgår, at fordeling af mænd og kvinder i regionerne er meget lig fordelingen i kommu-

³ Det samlede antal ansatte i de resterende kommuner baserer sig på data fra FLD fra november 2007.

nerne. Det er primært blandt sundhedspersonale, at der er en lidt mindre andel kvinder i regionerne, hvilket blandt andet skyldes en relativ stor gruppe mandlige overlæger i regionerne.

I nedenstående tabel er antallet af regionalt ansatte fundet ved at opregne indberetningerne fra de 3 regioner til 5 regioner ud fra det samlede antal ansatte i de resterende regioner⁴.

Antal ansatte i kommunerne fordelt på køn	Antal Kvinder	Antal Mænd
Kontor- og EDB personale	4.588	1.127
Akademikere	2.578	1.543
Lærere m. flere	488	141
Pædagoger	2.638	1.008
Sosu/pleje-personale	57.656	6.208
Sundhedspersonale	13.687	7.683
Øvrige	6.812	4.812
I alt	88.449	22.522

Det anslås således, at der i alt er ansat 88.449 kvinder og 22.522 mænd i regionerne.

Ledelsesniveauer

Af nedenstående tabel fremgår kommunernes indberetning af antal ansatte i lederstilling fordelt på køn.

Hvor mange kvinder og mænd er der ansat i følgende ledelseskategorier?	Gennemsnitlig andel kvinder og mænd i kommunerne	
	Kvinder	Mænd
Niveau 1 Topchefer (Kommunaldirektør, forvaltningschefer, direktører mv.)	22%	78%
Niveau 2 Chefer (Afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer, distriktsledere mv.)	43%	57%
Niveau 3 Øvrige ledere (Institutions- og gruppeledere, formænd, daglige ledere mv.)	64%	36%
Alle ansatte i kommunerne	77%	23%

Af indberetningerne fremgår det, at der i alt er ansat 148 kvinder og 540 mænd på niveau 1

⁴ Det samlede antal ansatte i de resterende regioner baserer sig på data fra FLD fra november 2007.

"Topchefer". Dette svarer til, at gennemsnitlig hver 5. topchef i kommunerne er kvinde.

På chefniveau (niveau 2) er der i alt 1.562 kvinder og 2.054 mænd ansat i kommunerne, svarende til en kvindelig andel på ca. 43 pct. Blandt de øvrige ledere er 64 pct. kvinder og 36 pct. mænd dækkende over i alt 14.901 kvinder og 8.351 mænd.

Hvor mange kvinder og mænd er der ansat i følgende ledelses kategorier?	Gennemsnitlig andel kvinder og mænd i regionerne	
	Kvinder	Mænd
Niveau 1 Topchefer (Regionsdirektør, forvaltningschefer, direktører mv.)	27%	73%
Niveau 2 Chefer (Afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer, distriktsledere mv.)	41%	59%
Niveau 3 Øvrige ledere (Institutions- og gruppeledere, formænd, daglige ledere mv.)	65%	35%
Alle ansatte i regionerne	80%	20%

Af ovenstående tabel fremgår regionernes indberetning af antal ansatte i lederstilling fordelt på køn. Af indberetningerne fremgår det, at der i alt er ansat 21 kvinder og 57 mænd på niveau 1 "Topchefer". Dette svarer til, at gennemsnitlig 27 pct. af topcheferne i regionerne er kvinder, hvilket er en lidt højere andel end i kommunerne.

På chefniveau (niveau 2) er der i alt 282 kvinder og 405 mænd ansat i regionerne, svarende til en kvindelig andel på ca. 41 pct. Blandt de øvrige ledere 65 pct. kvinder og 35 pct. mænd dækkende over i alt 2.320 kvinder og 1.234 mænd.

Kønsfordeling direktør/borgmester niveau	Antal (andel) kvinder	Antal (andel) Mænd
Antal kommunaldirektører	7 (7,5%)	86 (92,5%)
Antal borgmestre	9 (9,3%)	88 (90,7%)

Ovenstående tabel viser kønsfordelingen blandt landets kommunaldirektører og borgmestre. I alt 93 kommuner har indberettet kønnet på kommunaldirektøren, og det fremgår, at der på tidspunktet for indberetningen i alt var 7 kvindelige kommunaldirektører og 86 mandlige

kommunaldirektører, svarende til en andel på ca. 7,5 pct. kvinder.

I alt 97 kommuner har indberettet kønnet på den siddende borgmester, og det fremgår, at der på tidspunktet for indberetningen i alt var 9 kvindelige og 88 mandlige borgmestere, svarende til en andel på ca. 9,3 pct. kvinder.

Kønsfordeling direktør/formænd niveau	Antal (andel) kvinder	Antal (andel) mænd
Antal regionsdirektører	1 (20%)	4 (80%)
Antal regionsformænd	1 (20%)	4 (80%)

Ovenstående tabel viser den tilsvarende opgørelse for regionerne, og det fremgår, at der i landets 5 regioner er 1 kvindelig regionsdirektør og 1 kvindelig regionsformand.

kønsfordelingen i kommunalbestyrelsen og øvrige udvalg	Gennemsnit antal (andel) kvinder	Gennemsnit antal (andel) mænd
Medlemmer kommunalbestyrelse/regionsråd	7,0 (27%)	18,6 (73%)
Formænd stående udvalg under kommunalbestyrelse/regionsråd	1,8 (25%)	5,4 (75%)

Ovenstående tabel viser kønsfordelingen i landets kommunalbestyrelser. Det fremgår, at der i gennemsnit er 7,0 kvinder og 18,6 mænd siddende i kommunalbestyrelserne (svarende til en andel på ca. 27 pct. kvinder), og at der i de tilhørende udvalg i gennemsnit sidder 1,8 kvindelige og 5,4 mandlige formænd (svarende til en andel på 25 pct. kvinder).

Nedenstående tabel viser den tilsvarende opgørelser for regionerne.

kønsfordelingen i regionsrådet og øvrige udvalg	Gennemsnit antal kvinder	Gennemsnit antal mænd
Medlemmer af regionsrådet	14 (33%)	27 (67%)
Formænd stående udvalg under regionsrådet	0 (0%)	1 (100%)

Som det fremgår, er ca. 33 pct. af medlemmerne i regionsrådene kvinder, mens der ikke er angivet nogen kvindelige formænd i stående udvalg, men i alt 5 mandlige formænd svarende til gennemsnitlig 1 per region.

3.3. Kønsmainstreaming

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde oplysninger om andre forhold af betydning for kommunens eller regionens indsats på ligestillingsområdet. Kommuner og regioner er, som alle andre offentlige myndigheder i henhold til § 4 i lov om ligestilling af kvinder og mænd, forpligtet til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning også kaldet kønsmainstreaming.

Kravet om kønsmainstreaming indebærer, at kommuner og regioner skal overveje om nye tiltag og initiativer rettet mod borgerne kan være med til at fremme ligestilling i kommunen eller regionen.

Kønsmainstreaming af sin forvaltning eller institution betyder derfor, at man systematisk tænker køn og ligestilling ind i sin planlægning og forvaltning, det vil sige i beslutninger, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet med kønsmainstreaming er både at fremme ligestilling og at øge kvaliteten i den offentlige sektor ved at være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet med sine brugere og målgrupper. På hjemmesiden www.lige.dk/koensmainstreaming findes eksempler fra kommunerne på, hvordan man kan arbejde med kønsmainstreaming.

I det følgende gennemgås resultaterne af kommunernes og regionernes indberetninger vedrørende kønsmainstreaming.

Det fremgår af nedenstående tabel, at i alt 76 af kommunerne (svarende til 77 pct.) angiver, at de ikke har en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming. I alt 6 pct. angiver, at de har en strategi, mens 7 pct. angiver, at strategien er under udarbejdelse. For regionerne gælder det, at 4 regioner ikke har en strategi, mens en enkelt region angiver, at en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming er under udarbejdelse.

Har kommunen / regionen en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming?	Kommuner	Regioner
Nej	76 (77%)	4 (80%)
Strategien er under udarbejdelse	7 (7%)	1 (20%)
Ved ikke	9 (9%)	-
Ja	6 (6%)	-

Eksempler: strategiens indhold:

Der laves en guide med eksempler på kønsmainstreaming samt en guide om ligestilling og ansættelse. Guide om nedsættelse af råd, nævn og udvalg er udsendt.

Ved enhver beslutning i Kommunen skal der anlægges en ligestillingsmæssig synsvinkel. Det betyder, at oplæg til politiske eller administrative beslutningsgrundlag skal konsekvenserne for ligestillingen - på samme måde som eventuelle økonomiske, personalemæssige eller administrative konsekvenser - altid fremgå af sagsfremstillingen.

Ligestillingsvurdering af indstillinger til politiske beslutninger. Projektet retter sig mod at udvikle en model til at ligestillingsvurdere indstillinger til politiske beslutninger og retter sig mod sagsbehandlere af indstillinger til politiske beslutninger i Kommunen og til medlemmerne af BR. Projektet indgår desuden som del af et EU finansieret samarbejdsprojekt med Ligestillingsafdelingen, Socialministeriet, Århus Kommune, Frederikshavns Kommune og Randers Kommune. Projektet er funderet i en BR-beslutning den 29. februar 2006 og en ØU beslutning den 20. juni 2006. Om modellen vil blive implementeret i en pilotperiode afgøres af en BR-afgørelse ultimo 2007.

Nedenstående tabel viser i hvilken grad kommunerne og regionerne kønsmainstreamer nye initiativer.

Kønsmainstreames nye initiativer, for eksempel kommunikation, politiske beslutninger, kampagner mv. ?	Kommuner	Regioner
Nej, vi har endnu ikke kønsmainstreamet initiativer	71	1
Ved ikke/Intet svar	20	4
Ja, nogle initiativer kønsmainstreames	7	-
Ja, de fleste initiativer kønsmainstreames	-	-

Eksempler på kriterier, som bestemmer om et bestemt initiativ, beslutning eller tiltag kønsmainstreames?

Relevans for borgerne. Ressourcer af mandlig eller kvindelig karakter.

Om den konkrete sagsbehandler finder at der er et relevant kønsperspektiv indenfor området/initiativet.

Det fremgår, at 7 kommuner angiver, at nogle initiativer kønsmainstreames, mens de øvrige kommuner og de 5 regioner enten angiver, at ingen initiativer mainstreaemes eller ikke har svaret på denne del af indberetningsskemaet.

Er der igangsat et eller flere kønsmainstreamingsinitiativer?	Kommuner	Regioner
Nej	74	1
Ved ikke/Intet svar	20	4
Ja	4	-

Ovenstående tabel viser, i hvilken grad kommunerne og regionerne har igangsat et eller flere kønsmainstreamingsinitiativer.

I alt 4 kommuner angiver, at der er igangsat et eller flere kønsmainstreamingsinitiativer, mens de øvrige kommuner og de 5 regioner enten angiver, at de ikke har igangsat initiativer eller ikke har svaret på denne del af indberetningskemaet.

Nedenstående tabel indeholder eksempler på kønsmainstreamingsinitiativer:

Eksempler på kønsmainstreamingsinitiativer		
Titel	serviceområde	Formål
Køns adskilt motionstilbud til etniske minoriteter	Sundhed	At give etniske minoritetsgrupper mulighed for at motionere og bevæge sig på særskilte hold for mænd og kvinder.
Mainstreaming portal på kommunens intranet	Hele organisationen	Opbygning af kompetencer i organisationen til at mainstreamere. Portalen er bygget op som en vidensbank, der rummer introduktion til mainstreamingsbegrebet samt materiale og publikationer. Derudover er der links til hjemmesider med viden og erfaring.
Guide under udarbejdelse med gode eksempler på kønsmainstreaming	Generelt	Guide til ledere
Kvinder på væresteder og herberger	Socialområdet	Formål: At støtte kvinder med komplekse sociale problemer som for eksempel alkohol- og stofmisbrugsproblemer, prostitutionsadfærd og psykiske problemer til at bruge væresteder og herberger linie med mænd, ved at gøre en indsats for at ændre kulturen, holdningen og adfærden på værestederne, og derigennem lette adgangen for kvinderne. Indhold: • Ansætte medarbejder til at styrke fagligheden og opsørgere kvinder på værestederne • Lave afskærmede pladser forbeholdt for kvinder i et nat åbent værested • Afsætte et antal herbergspladser forbeholdt målgruppen til kvinder

Nedenstående tabel viser i hvilken grad kommunerne og regionerne har igangsat initiativer til at opbygge personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame.

Er der igangsat initiativer der retter sig mod opbygning af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame?	Kommuner	Regioner
Ja	2	-
Nej	78	4
Ved ikke/Intet svar	18	1

Det fremgår, at 2 kommuner har igangsat initiativer, der retter sig mod personalets faglige kompetencer i forhold til kønsmainstreaming, mens de øvrige 96 kommuner og 5 regioner enten angiver, at de ikke har igangsat nogle eller ikke har svaret på denne del af indberetningsskemaet.

4. Ligestilling i Staten

Ligestillingslovens § 5 forpligter ministerier, statslige institutioner og virksomheder til hvert andet år at udarbejde en ligestillingsredegørelse.

Formålet med redegørelserne er at få et klart billede af ligestillingssituationen i staten og synliggøre statens indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Indberetningsform

Ligestillingsredegørelserne skal være med at understøtte den enkelte statslige organisations arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i planlægning og forvaltning. Ligestillingsafdelingen har til dette formål udarbejdet et standardiseret indberetningskema. Skemaet er udarbejdet dels for at imødekomme kravene i ligestillingsloven, og dels for at skabe en ramme for det praktiske ligestillingsarbejde i staten.

Skemaet til indberetning af ligestillingsredegørelserne er udarbejdet under hensyntagen til en forenklet indberetningsform, som har fokus på målsætninger og resultater af ligestillingsindsatsen.

Skemaet omfattede i 2007 følgende hovedområderne:

- Ligestillingspolitik på forvaltningsområder, herunder kønssammensætning i bestyrelser og ligestillingspolitiske målsætninger
- Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet, herunder kønsfordeling fordelt på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
- Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

Skemaet er for 2007 ændret på en række punkter i forhold til indberetningerne i 2003 og 2005, hvilket, gør, at sammenligneligheden med tidligere resultater er begrænset.

Antallet af redegørelser

Alle ministerier, statslige institutioner og virksomheder med mere end 50 ansatte var forplig-

tet til at indberette en ligestillingsredegørelse senest 1. september 2007. En række spørgsmål i indberetningsskemaet er kun relevant for en del af de statslige organisationer, mens nedenstående resultater er, hvor andet ikke er angivet baseret på indberetningerne for i alt 124 organisationer.

4.1. Ligestillingspolitik på forvaltningsområderne

I nedenstående fremgår resultaterne af de statslige institutioners indberetning af ligestilling på forvaltningsområderne

Er der formuleret en ligestillingspolitik på forvaltningsområdet?	Antal og (fordeling) af svar alle statsinstitutioner
Nej	67 (54%)
Ja	46 (37%)
Under udarbejdelse	6 (5%)
Ved Ikke	5 (4%)

Ovenstående tabel viser i hvilket omfang, de statslige organisationer har formuleret en ligestillingspolitik på forvaltningsområdet. Der tænkes her på de rammer, organisationen har udstukket for ligestillingsarbejde i forhold til ydelser, services og kerneopgaver.

Det fremgår, at 54 pct. af organisationerne (67 organisationer) ikke har formuleret end ligestillingspolitik på forvaltningsområdet, mens 37 pct. (46 organisationer) angiver, at de har formuleret en ligestillingspolitik på forvaltningsområdet.

Nedenstående tabel viser, i hvilket omfang de statslige organisationer har konkrete målsætninger for ligestillingspolitik på forvaltningsområdet samt eksempler på sådanne målsætninger.

Er der konkrete målsætninger for ligestillingspolitik på forvaltningsområdet?	Fordeling af svar alle statsinstitutioner
Ja	28%
Nej	68%
Ved ikke	4%

Eksempler på målsætninger:
At gennemføre en innovationspolitisk gender mainstreaming.
Vores mål er at undgå uberettigede kønsforskelle i anerkendelsen af anmeldte erhvervs sygdomme.
* Reducere lønforskel mellem kvinder og mænd * Nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked * Fjerne forskelsbehandling * Forbedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv Centrale indikatorer for målopfyldelse Der udarbejdes løbende statistikker og værktøjer for at imødekomme målsætningerne. Seneste initiativer er: * Lov om kønsopdelt lønstatistik * Guide om ligeløn * Website om ligeløn * Guide om det kønsopdelte arbejdsmarked Hvornår skal målet være nået - måned og år Langsigtede initiativer, der evalueres og justeres løbende Eventuelt foreløbige resultater Eksempelvis kan nævnes, at det er alment kendt og accepteret, at kvinder ikke må afskediges under graviditet og barsel (forbud mod forskelsbehandling)
Ligestillingsstrategien for dansk udviklingsbistand fastsætter mål for kønsmainstreaming og særlige indsatser for alle de ambassader, der forvalter bistandsprogrammer. Dertil kommer, at alle enheder i ministeriet, der arbejder med udviklingsbistand, skal opstille mål for mindst en strategisk indsats i relation til deres kerneområde. De enkelte ambassaders, missioners og enheders forpligtelse udmøntes i forskellige mål og dertil knyttede indikatorer afhængig af kontekst, programflade og programmernes/indsatsernes/organisationernes/strategiernes tidshorisont.
Sikre, at organisationens hjemmeside appellerer bredt til forskellige målgrupper, og herunder til begge køn.
Kortlægning af museets ligestillingsarbejde og stillingtagen til mulige initiativer.

Det fremgår, at 28 pct. (35 organisationer) angiver, at de har konkrete målsætninger, mens 68 pct. (84 organisationer) ikke har konkrete målsætninger på forvaltningsområdet.

De sparsomme oplysninger, om hvilke områder ligestillingspolitikken eller de ligestillingspolitiske målsætninger berører og det forhold, at flere statslige organisationer i deres besvarelser af spørgsmålene har beskrevet eksempler på ligestillingspolitik på personaleområdet indikerer, at antallet af statslige organisationer, som arbejder med ligestillingspolitik på forvaltningsområder, kan være overvurderet.

I nedenstående tabel fremgår yderligere eksempler på målsætninger, som planlægges at nås fram mod 1. september 2009:

Eksempler på målsætninger der planlægges at nås i perioden 1. september 2007 til 1. september 2009:

Det Kongelige Teater arbejder målrettet på, at have et repræsentativt udsnit af den danske befolkning blandt publikum. Herunder er der igangsat en række initiativer, der har til formål at fremme andelen af danskere med anden etnisk baggrund. Disse omfatter blandt andet Klub teater-2-nights, der tilbyder introduktionsrabatter, en række åbent hus arrangementer. For så vidt angår kønsligestilling, er det indtrykket at de to køn er nogenlunde ligeligt fordelt blandt publikum.

En undersøgelse af udviklingen af kvinders kriminalitet. Den internationale forskning tyder på, at kvinders kriminalitet - herunder især de unge pigers kriminalitet - er vokset relativt meget. Der sigtes på at gennemføre en analyse, baseret på den registrerede kriminalitet, som kan anskueliggøre udviklingen i kvinders kriminalitet i forhold til udviklingen i mænds kriminalitet. Analysen vil også omfatte udviklingen i arten af kriminalitet samt kriminaletetsudviklingen i forskellige aldersgrupper.

Vi vil arbejde på at skabe viden om og sikre mænd og kvinders (dreng og pigers) eventuelt forskellige behov vedr. transportsystemer, prissætning og indretning af infrastruktur og faciliteter. Vi vil arbejde på at sikre, at kampagner og informationsaktiviteter på energibesparelsesområdet tager højde for eventuelle køns-/ligestillingsaspekter.

Vi vil fortsætte bestræbelserne på at tænke ligestilling ind i forvaltningsområdet. Videnskabsministeren har nedsat et fremtidspanel, der i de kommende måneder arbejder sig frem til at pege på det, der i panelets øjne er de væsentligste udfordringer for Videnskabsministeriets område de næste 2000 dage. Et af områderne er forskning og rekruttering af forskere, hvor panelet også kan adressere de ligestillingsmæssige udfordringer på det område.

Nedenstående tabel viser, hvordan de statslige organisationer måler fremskridt og resultater af ligestillingsarbejdet.

Hvordan vil organisationen måle fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen?	Antal svar alle statsinstitutioner
Vi vil udarbejde kønsopdelte statistikker der belyser udviklingen.	44
Vi har ikke planer om at måle fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	41
Vi vil gennemføre undersøgelser, der følger op på vores ligestillingsmæssige målsætninger	21
Vi vil gennemføre kvalitative evalueringer/vurderinger som også spørger til køn og ligestilling	21
Andre måder:	16
Ved ikke/Intet svar	24
NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål	
Eksempler på andre måder at måle fremskridt:	
Dialog og temamøder	

Det fremgår, at 44 organisationer angiver, at fremskridt og resultater måles gennem kønsopdelte statistikker, mens 21 organisationer også/eller angiver, at fremskridt måles gennem undersøgelser, der følger op på ligestillingspolitiske målsætninger. I 21 statslige organisationer gennemføres der kvalitative målinger, som

blandt andet omhandler køn og ligestilling. En stor andel af disse organisationer har desuden angivet, at de udarbejder kønsopdelt statistik.

I alt 41 statslige organisationer angiver, at de ikke måler fremskridt og resultater, mens 24 organisationer ikke har svaret eller har svaret "ved ikke". Ovenstående indikerer, at ca. halvdelen af de statslige organisationer på den ene eller anden måde måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen.

Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?	Antal svar alle statsinstitutioner
Personaleafdelingen	80
Andre (eks. netværk, arbejdsgruppe, SU mv.)	64
De decentrale ledere	36
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingsprojekt	20
Ansvar er ikke placeret	15
Ligestillingsudvalg	9
Ved ikke/Intet svar	6

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Ovenstående tabel viser angivelserne af, hvor ligestillingsarbejdet er forankret i de statslige organisationer. Det er muligt at angive flere steder, og det fremgår, at der blandt 103 organisationer i alt er angivet 209 steder for forankring af ligestillingsindsatsen. Der er således i alt 21 organisationer, som enten ikke har placeret svaret, eller som ikke har/har kunnet besvare spørgsmålet.

I 80 organisationer svarende til i ca. 65 pct. af de statslige organisationer er arbejdet med ligestilling forankret i personaleafdeling, mens det kun er i 9 organisationer (svarende til 7 pct.), at arbejdet med ligestilling er forankret i et ligestillingsudvalg. Mange organisationer har angivet andre steder som SU, arbejdsgrupper mv. som base for arbejdet med ligestilling.

Resultatkontrakter

Nedenstående tabel viser i hvilket omfang, at arbejdet med ligestilling indgår i resultatkontrakter for enten organisationen, eller for en eller flere ledere.

Ligestilling i resultatkontrakter?	Fordeling af svar alle statsinstitutioner	
	Organisationens resultatkontrakt	Lederes resultatkontrakter
Nej	85%	71%
Ved ikke/Ikke svaret	9%	21%
Ja	6%	7%

Der er institutioner, styrelser og statslige virksomheder, som har indberettet i forhold til organisationers resultatkontrakter, mens ministerierne har indberettet i forhold til lederes resultatkontrakter⁵.

Det fremgår, at ligestilling indgår i 7 organisationers resultatkontrakter (svarende til 6 pct. af de statslige organisationer), og at ligestilling indgår i en eller flere lederes resultatkontrakter i 9 organisationer (svarende til ca. 7 pct.)

Kønssammensætning af bestyrelser mv.

Ligestillingslovens fastslår, at statslige bestyrelser bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. For at afdække i hvilken grad lovens intentioner efterleves i praksis, er der i det følgende opgjort kønsfordelingen i bestyrelser, som er omfattet af ligestillingslovens § 11 stk. 1 og 2.

Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 1?	Antal i alt	Blandt antal institutioner
	83	27
Hvor mange hhv. kvinder og mænd har siden den 1. januar 2006 været medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 1?	Gennemsnit antal kvinder	Gennemsnit antal mænd
	3,7	7,0
Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 2?	Antal i alt	Blandt antal institutioner
	22	10
Hvor mange hhv. kvinder og mænd er medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 2?	Gennemsnit antal kvinder	Gennemsnit antal mænd
	4,6	7,3

Det fremgår, at der blandt 27 statslige organisationer (3 departementer og 24 institutio-

⁵ En gennemgang af indberetningerne viser dog, at denne opdeling ikke er fulgt entydigt af respondenterne.

ner/organisationer) i alt findes 83 bestyrelser, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 1. I disse bestyrelser er der i gennemsnit 3,7 kvinder og 7,0 mænd, hvilket svarer til en andel kvinder på ca. 35 pct.

Det fremgår tilsvarende, at der blandt 10 statslige organisationer (2 departementer og 8 institutioner/organisationer) i alt findes 22 bestyrelser, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 2. I disse bestyrelser er der i gennemsnit 4,6 kvinder og 7,3 mænd, hvilket svarer til en andel kvinder på ca. 39 pct.

Særlige initiativer og dispensationer

Efter ligestillingslovens § 3 kan fagministre på hver deres område tillade særlige initiativer til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn, selvom det strider mod forbudet mod forskelsbehandling. Det skyldes, at initiativer kan være nødvendige for at opfylde lovens målsætning om ligestilling af kvinder og mænd. Særlige initiativer kan sættes i gang inden for offentlig forvaltning, almen og erhvervsmæssig virksomhed.

Særlige foranstaltninger kan tillades af fagministeren, når de har til formål at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, særligt ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse mv.

Eksempler på initiativer kan være at opfordre mænd til at søge ind på pædagogstudiet, eller at en virksomhed især ønsker at ansætte kvindelige håndværkere for at få en mere ligelig kønsfordeling.

Efter bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 kan arbejdsgivere, myndigheder og organisationer iværksætte forsøgs- og udviklingsinitiativer for en periode på indtil 2 år, hvis der på et område er 25 pct. eller mindre af det ene køn.

Særlige dispensationer og initiativer	Initiativer kvinder	Initiativer mænd
Antal dispensationer efter ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13	77	140
Antal initiativer iværksat indenfor forvaltningens område (efter bekendtgørelse 340)	0	1

Det fremgår af ovenstående tabel, at der i alt er givet henholdsvis 77 og 140 dispensationer rettet mod kvinder og mænd efter lovens § 3 og 13. Dispensationerne er fordelt mellem 11 forskellige organisationer.

Det fremgår, at der kun er iværksat et enkelt initiativ rettet mod mænd efter bekendtgørelsen.

4.2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

De følgende opgørelser vedrører ministeriers, statslige institutioners og virksomheders ligestillingspolitik i forhold til de ansatte og skal være med til at belyse, hvordan staten arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Har organisationen formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet?	Antal svar alle statsinstitutioner
Nej	61 (49%)
Ja	57 (46%)
Under udarbejdelse	6 (5%)

Det fremgår af ovenstående tabel, at der blandt de 124 statslige institutioner er formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet i 57 institutioner svarende til i alt 46 pct. I 6 organisationer er politikken under udarbejdelse, og der er således knapt halvdelen af institutionerne (61 svarende til ca. 49 pct.), der ikke har formuleret en selvstændig politik på personaleområdet.

I nedenstående tabel fremgår det i hvilket omfang de statslige organisationer har formuleret ligestillingspolitikken som en del af personalepolitikken:

Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske mål som en del af personalepolitikken?	Antal svar alle statsinstitutioner
Nej	77 (62%)
Ja	45 (36%)
Ved ikke/har ikke svaret	2 (2%)

Det fremgår, at der blandt de 124 statslige institutioner er formuleret en ligestillingspolitik som en del af personaleområdet i 77 institutioner svarende til i alt 62 pct. I alt 45 institutionerne svarende til ca. 36 pct. har ikke formuleret en ligestillingspolitik på personaleområdet.

Områder berørt af ligestillingspolitik inden for personaleområdet?	Antal svar alle statsinstitutioner
Ligestilling af kvinder og mænd	95 (77%)
Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk	93 (75%)
Ligestilling af personer med forskellig alder	74 (60%)
Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse	60 (48%)
Ligestilling af personer af forskellig religiøs overbevisning	58 (47%)
Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering	48 (39%)
NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål	
Eksempler øvrige områder	
Vi har en målsætning om at være en arbejdsplads, der tager hensyn til at medarbejderne har et liv ved siden af arbejdet. Dette skal samtidig medvirke til, at både kvinder og mænd har mulighed for at kombinere rollen som forældre med arbejdet i organisationen.	

Hvis organisationerne ikke har formuleret en selvstændig ligestillingspolitik, men arbejder med ligestillingsspørgsmål inden for personalepolitikken, skal der være en omtale af de dele af personalepolitikken, hvor organisationernes målsætninger for ligestilling er beskrevet.

Af ovenstående tabel ses områder berørt af ligestilling inden for personaleområdet. Det fremgår, at der blandt de 124 institutioner er 95

svarende til 77 pct., som har ligestilling af kvinder og mænd som en del af personalepolitikken. Ligestilling af kvinder og mænd er således den oftest anvendte målsætning i forhold til ovennævnte områder. Færrest institutioner (48 svarende til 39%) angiver ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering som et område under personalepolitikken. I alt 26 institutioner har ikke angivet nogle af ovenstående områder som værende en del af personalepolitikken.

Mål og indikatorer

Af nedenstående tabel fremgår institutionernes konkrete målsætninger på personaleområdet samt eventuelle indikatorer i tilknytning hertil. Arbejdes der for eksempel for at fremme kønsblandede arbejdspladser, kan den tilhørende indikator være fordeling af mænd og kvinder på arbejdspladsen.

Ligestillingspolitiske mål og tilhørende indikatorer som er beskrevet i personalepolitikken	I alt alle statsinstitutioner	Andel målsætninger med tilhørende indikator
Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder.	55 (44%)	40%
<i>Antal konkrete tilhørende indikatorer</i>	<i>22 (18%)</i>	
Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling	43 (35%)	44%
<i>Antal konkrete tilhørende indikatorer</i>	<i>19 (15%)</i>	
Målsætninger om kønsblandede arbejdspladser	39 (32%)	59%
<i>Antal konkrete tilhørende indikatorer</i>	<i>23 (19%)</i>	
Målsætninger om at sikre ligeløn	34 (27%)	91%
<i>Antal konkrete tilhørende indikatorer</i>	<i>31 (25%)</i>	
Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse	30 (24%)	57%
<i>Antal konkrete tilhørende indikatorer</i>	<i>17 (14%)</i>	

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Af de 124 statsinstitutioner har flest en målsætning i personalepolitikken om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder (55 svarende til ca. 44 pct.) Blandt disse er dog kun 22 institutioner, som har angivet en konkret indikator for målsætningen (svarende til 40 pct.) I alt 34 institutioner svarende til 27 pct. angiver, at de

har en målsætning om at fremme ligeløn. Af disse har i alt 31 angivet konkrete indikatorer (hvilket svarer til en andel på 91 pct.) Flest institutioner har således angivet konkrete indikatorer på dette område, typisk i form af løbende analyser af lønudviklingen for henholdsvis kvinder og mænd.

Det fremgår desuden, at færrest organisationer (30 svarende til 24 pct.) angiver en målsætning om flere kvinder i ledelsen, som en del af personalepolitikken, og at der blandt disse er 17 organisationer, som har angivet konkrete indikatorer (svarende til 57 pct.)

Andre Ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet	I alt alle statsinstitutioner
Målsætninger om at skabe familievenlige arbejdspladser	77 (62%)
Målsætninger om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd	50 (40%)
Andre formulerede målsætninger der har relevans for ligestilling:	37 (29%)

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

I ovenstående tabel ses yderligere ligestillingspolitiske målsætninger på det personalepolitiske område. Det fremgår, at i alt 77 statslige organisationer (svarende til 62 pct.) har angivet en målsætning om at skabe familievenlige arbejdspladser. Dette er således den hyppigst angivne målsætning i personalepolitikken blandt statsinstitutionerne. Målsætningerne på dette område vedrører blandt andet muligheder for fleksibel arbejdsplanlægning og tilpasning efter overstået barsel.

Hvordan vil organisationen måle fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	Antal (%) svar alle statsinstitutioner
Vi udarbejder regelmæssige løn- og personalestatistikker der belyser udviklingen	53 (43%)
Vi vil udarbejde løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	41 (33%)
Vi gennemfører undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	21 (17%)
Vi gennemfører kvalitative evalueringer/vurderinger hvor ligestilling indgår	19 (15%)
Andre måder:	17 (14%)
Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	44 (35%)

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Ovenstående tabel angiver, hvordan statsorganisationerne måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet. I alt 53 af de 124 organisationer (svarende til 43 pct.) angiver, at de måler udviklingen gennem regelmæssige løn- og personalestatistikker. I alt 41 organisationer (svarende til 33 pct.) angiver, at de måler fremskridt og resultater hvert andet år gennem ligestillingsredegørelserne.

I alt 44 organisationer svarende til 35 pct. angiver, at de ikke måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet. Hertil kan det tilføjes, at 4 organisationer ikke har angivet noget svar, og at 2 organisationer har angivet, at de ikke ved, om de måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

Stillingskategorier og ledelsesniveauer

Fordeling af kvinder og mænd i ledelsen	Kvinder	Mænd
Topchefer (departementschef, styrelseschef og administrerende direktør)	20%	80%
Chefer (Afdelingschefer, underdirektører og kontorchefer)	23%	77%
Øvrige ledere (Institutions- og gruppeledere, formænd)	40%	60%
Uden ledelsesansvar	54%	46%

Ovenstående tabel viser fordelingen af mænd og kvinder på forskellige ledelsesniveauer og fordelingen blandt de øvrige ansatte. Det fremgår, at der blandt topchefer i alt er 20 pct. kvin-

der og 80 pct. mænd. Denne opgørelse baserer sig på indberetning fra ca. 80 organisationer, som i alt har indberettet 111 mænd og 28 kvinder på det øverste ledelsesniveau.

På chefniveau er der 23 pct. kvinder (579) og 77 pct. mænd (1.905), mens der blandt øvrige ledere er 40 pct. kvinder (1.482) og 60 pct. mænd (2.204). Dette kan sammenholdes med den samlede andel kvinder uden ledelsesansvar, som er på 54 pct. og tilsvarende 46 pct. mænd uden ledelsesansvar. Fordelingerne af mænd og kvinder på disse ledelsesniveauer baserer sig på indberetninger fra ca. 120 organisationer.

4.3. Kønsmainstreaming

Ligestillingsredegørelserne skal indeholde oplysninger om andre forhold af betydning for organisationernes indsats på ligestillingsområdet. Alle offentlige myndigheder er, i henhold til § 4 i lov om ligestilling af kvinder og mænd, forpligtet til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Det indebærer også, at organisationen skal overveje, om nye tiltag og initiativer rettet mod borgere og eksterne brugere kan være med til at fremme ligestilling på forvaltningsområdet. I den henseende er der et element af parallelitet mellem spørgeskemaets første del og denne.

Denne del af rapporten omhandler, hvordan de statslige institutioner sikrer, at køn og ligestilling indgår i det daglige arbejde også kaldet kønsmainstreaming.

Kønsmainstreaming

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal alle offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i forvaltningen og planlægningen. At køn og ligestilling skal tænkes ind i det daglige arbejde, kaldes også for kønsmainstreaming - eller for kønsmainstreamingsstrategien. At kønsmainstreame sin forvaltning eller institution betyder, at man systematisk tænker køn og ligestilling ind i beslutninger, lovforslag, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet med kønsmainstreaming er at fremme ligestilling og dermed være mere effek-

tiv, målrettet og præcis i arbejdet. Af nedenstående tabel fremgår det, i hvilken grad de 124 statslige organisationer har en strategi, procedurer eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming.

Har organisationen en strategi, procedurer eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming?	Fordeling af svar alle statsinstitutioner
Nej	88 (71%)
Ja	26 (21%)
Under udarbejdelse	9 (7%)
Ved ikke	1 (1%)

Det fremgår, at i alt 26 organisationer svarende til 21 pct. har angivet, at de har en strategi for arbejdet med kønsmainstreaming, mens 9 organisationer har en sådan strategi under udarbejdelse. Der er således i alt 88 organisationer svarende til 71 pct., som ikke har udarbejdet en sådan strategi. I nedenstående oversigt fremgår en række eksempler på formuleringer af strategier for arbejdet med kønsmainstreaming.

Eksempler på indhold af strategi:

Ministeriet har i april 2005 vedtaget, at arbejdet med mainstreaming som udgangspunkt skal bygge videre på de indhøstede erfaringer fra ministeriets gennemførte mainstreamingprojekter. Vægten i det fortsatte arbejde lægges på at få mainstreaming indarbejdet som en integreret del af de eksisterende opgaver. Herudover indgår følgende: Relevans-teste alle lovforslag og ligestillingsvurderer de lovforslag, hvor køn vurderes at kunne have betydning. Være opmærksomme på køn i forbindelse med kommunikation og kampagner. Udarbejde kønsopdelte statistikker, hvor dette skønnes at være relevant. Være opmærksomme på den kønsmæssige sammensætning af alle fora i ministeriets regi. Generelt foretage mainstreaming - det vil sige have opmærksomhed på betydningen af køn i forbindelse med alle aktiviteter, hvor køn vurderes at kunne have en betydning. Være opmærksomme på køn i relation til personale- og ledelsespolitik.

Inden for det innovationspolitiske område har styrelsen en handlingsplan under InnovationDanmark 2007-2010, hvor mangfoldighed er et fokusområde. Heri indgår en køns mainstreaming proces. Der vil først blive tale om et pilotprojekt med en mangfoldigheds-vurdering, en analyse af mulige årsager til den givne mangfoldighedssituation og en identifikation af barrierer samt endelig ændringer med henblik på at fjerne barrierer og styrke mangfoldigheden. Erfaringer indsamlet i pilotprojektet planlægges efterfølgende benyttet til en køns mainstreaming af det samlede innovationspolitiske område.

Kønsmainstreaming er en integreret del af ministeriets strategier om mangfoldighed i bredere forstand både for personalepolitikken og for ministeriets ressortopgaver. I samfunds- og integrationsperspektiv drejer mangfoldighedspolitikken sig om at sikre social sammenhængskraft og respekt for grundlæggende demokratiske værdier om ligeværdighed og frihed til forskellighed og personlig udfoldelse. Ministeriets indsats vedrørende kønsmainstreaming centrerer om følgende områder: 1) Kønsmainstreaming af lovforslag. 2) Kønsmainstreaming af budgetter/ressourcefordeling. 3) Generel kompetenceopbygning vedrørende kønsmainstreaming. Der arbejdes på at indtænke og indarbejde kønsmainstreaming i ministeriets kurser. 4) Mål- og resultatstyring. Det vurderes for tiden, hvorvidt det vil være relevant at indføje mål om kønsmainstreaming i resultatkontrakten med Udlændingesservice.

Alle lovforslag skal ledsages af et ligestillingsnotat, der belyser lovforslagets ligestillingsmæssige konsekvenser. Notatet fremsendes til Folketinget sammen med fremsættelse af lovforslag. Budgetposter ligestillingsvurderes i relevante lovforslag. Ligestillingslovene måles på, hvor effektive de er til at fremme ligestillingsmålene på arbejdsmarkedet, jf. ligestillingspolitikken.

Som en del af det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2002-2006 besluttede chefgruppen i Socialministeriet i 2005 at påbegynde en proces med det formål at systematisere arbejdet med kønsmainstreaming - samt indsamle erfaringer fra alle fagkontorer med kønsmainstreaming. Projektet skulle bidrage til at forbedre kvaliteten af det øvrige arbejde samt fremme ligestilling. - Arbejdet med kønsmainstreamingprojektet i Socialministeriet er udført af en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra alle fagenheder og Ligestillingsafdelingen. Arbejdsgruppen er forankret i Center for Politik og Jura. Arbejdsgruppen udarbejdede et oplæg til processen, som blev godkendt på et chefmøde. Essensen i oplægget var, at alle fagkontorer skulle kønsmainstreame mindst en kommende eller igangværende indsats eller projekt, ligesom 6 af Socialministeriets faste arbejdsrutiner blev udvalgt til at være rutiner, hvor der særligt skulle være fokus på kønsmainstreaming.

Relevansteste alle lovforslag og ligestillingsvurder de lovforslag, hvor køn vurderes at kunne have betydning. Være opmærksomme på køn i forbindelse med kommunikation og kampagner. Udarbejde kønsopdelte statistikker, hvor dette skønnes at være relevant. Være opmærksomme på den kønsmæssige sammensætning af alle fora i ministeriets regi. Generelt foretage mainstreaming - det vil sige have opmærksomhed på betydningen af køn i forbindelse med alle aktiviteter, hvor køn vurderes at kunne have en betydning. Være opmærksomme på køn i relation til personale- og ledelsespolitik.

Nedenstående tabel viser, hvor de statslige organisationers arbejde med kønsmainstreaming er forankret, og således hvem der har det praktiske ansvar for, at organisationens strategier, procedurer og planer for arbejdet med kønsmainstreaming bliver realiseret. De statslige organisationer har her haft mulighed for at afgive flere svar.

Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?	Antal svar alle statsinstitutioner
Personaleafdelingen	57 (46%)
Andre steder	38 (31%)
De decentrale ledere	29 (23%)
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	22 (18%)
Ligestillingsudvalg	11 (9%)
Ansvaret er ikke placeret	35 (28%)

NB: Der kan angives flere svar til dette spørgsmål

Det fremgår, at 57 af 124 statslige organisationer (svarende til 46 pct.) angiver, at arbejdet med kønsmainstreaming er forankret i personaleafdelingen. Det ses, at 29 organisationer angiver, at arbejdet er forankret hos de decentrale ledere, i 22 organisationer er arbejdet forankret hos et styregruppemedlem, mens 11 organisationer har forankret arbejdet i et ligestillingsudvalg. I alt 38 organisationer har forankret deres

arbejde andre steder end de opstillede muligheder. I alt 78 organisationer har således angivet 157 steder for forankring af arbejdet med kønsmainstreaming, og i alt 48 organisationer har angivet mere end et svar. For disse gælder det, at de 42 har angivet personaleafdelingen som det ene svar, og så typisk "Andre steder", "Decentrale ledere" eller "Styregruppemedlem..." som en eller flere øvrige angivelser.

De fremgår desuden, at 35 organisationer ikke har placeret ansvaret nogen steder. Til dette kan der tilføjes, at 11 organisationer enten ikke har svaret eller har svaret "ved ikke".

I nedenstående tabel fremgår det, i hvilket omfang de statslige organisationer har inddraget køn og ligestilling i forhold til væsentlige aktiviteter, der er rettet mod de eksterne brugere, og således i hvilken grad ligestilling er en integreret del af organisationens kerneydelser.

Har organisationen kønsmainstreamet centrale indsatser, opgaver eller ydelser?	Antal og (fordeling) af svar alle statsinstitutioner
Nej	80 (65%)
Ja	30 (24%)
Ved ikke/ikke svaret	14 (11%)

Det fremgår, at 30 statslige organisationer svarende til ca. hver fjerde angiver, at de har kønsmainstreamet centrale aktiviteter. I alt 80 organisationer angiver omvendt, at de ikke har kønsmainstreamet centrale initiativer, mens 14 organisationer angiver, at de ikke ved, om de har mainstreamet centrale initiativer. I nedenstående oversigt ses eksempler på indsatser, der er blevet kønsmainstreamet:

Eksempler på beskrivelser af formål og indhold af indsatser/opgaver/ydelser der er blevet kønsmainstreamet

Projektets målsætning har været at skabe større lighed i beslutningsprocessen vedrørende landdistriktsudvikling, og skabe lige adgang for kvinder og mænd til at påvirke beslutningsprocesserne i forhold til udviklingen af de danske landdistrikter. Direktoratet for FødevareErhverv har stået for projektet. Undersøgelse og analyse er gennemført Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter, som har set på kønsfordelingen og den nærmere baggrund herfor blandt centrale aktører inden for dansk landdistriktspolitik.

Sikre at koncernens fælles uddannelsesprogram appellerer til begge køn.

At fremme, at begge køn tør bryde normerne og søge ind på et fag, der traditionelt er præget af det modsatte køn.

Formålet med projektet var derfor at undersøge, om der var uberettigede forskelle i vores afgørelsespraksis. Projektet indeholdt en gennemgang af et antal konkrete afgørelser på nogle udvalgte områder.

Formålet er at forklare de store kønsforskelle i indvandreres beskæftigelsesfrekvens.

Formålet er at have nødvendige og opdaterede data til rådighed.

Formålet med undersøgelsen er at tilvejebringe et grundlag, der gør det muligt at kønsmainstreame forsvarrets internationale engagement. Undersøgelsen skal identificere tiltag, der kan understøtte danske udsendte enheder i, (1) at forbedre beskyttelsen af kvinder og børn i det lokalområde, hvor de er indsat, (2) at lokalområdets kvinder i øget omfang bliver inddraget i freds- og genopbygningsprocessen.

Undersøgelsen har fokus på tre områder, der har indflydelse på danske udsendte styrkers muligheder for mere systematisk at tænke kønspektivet ind i praksis. Det drejer sig om: (a) Det komplekse af styringsdokumenter, der udgør styringsgrundlaget for en given operation, (b) Den uddannelse danske soldater og danske enheder modtager, og (c) Opsamling af erfaringer med kønsrelaterede problemstillinger og nyttiggørelse af disse. Undersøgelsen afdækker muligheder for udvikling inden for disse tre områder, så de i højere grad bidrager til at tilvejebringe de nødvendige forudsætninger.

Formål:

Formålet er at synliggøre om guiderne utilsigtet i større grad tager højde for mænds behov for vejledning end for kvinders behov for vejledning (eller omvendt).

Indhold:

I projektet foretages en ligestillingsvurdering, der fokuserer på brugerne af disse CPR guider, hvorfor vurderingen er baseret på data om hvem (mand/kvinde), der anvender disse CPR guider, og i forlængelse heraf bliver der blandt andet spurgt ind til brugernes tilfredshed. Forventningen er, at vi herigennem får nogle indikationer på, hvorvidt CPR guiderne i tilstrækkelig grad tager højde for eventuelle forskelle i brugernes behov for vejledning.

Data

Data og valid kønsopdelt statistik er helt basalt for at indarbejde ligestilling og køn i de faglige opgaver. Data og statistik skal sikre, at alt fra lovforslag til udarbejdelse af kampagner bliver gennemført på grundlag af faktisk viden om køn. Kønsopdelte data kan eksempelvis være i form af en måling, der måler effekt særskilt på mænd og kvinder inden for målgruppen. Nedenstående tabel viser i hvilken grad de statslige organisationer har adgang til kønsopdelte data.

Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?	Svar alle statsinstitutioner
Altid	11 (9%)
I høj grad	17 (14%)
I nogen grad	49 (40%)
I lille grad	13 (10%)
Slet ikke	15 (12%)
Organisationen er i gang med at udvikle kønsopdelt statistik	4 (3%)
Ved ikke/ikke svaret	15 (12%)

Det fremgår, at 11 statslige organisationer svarende til 9 pct. altid har adgang til kønsopdelte data, mens 15 organisationer svarende til 12 pct. aldrig har adgang til kønsopdelte data. Flest organisationer (49 svarende til 40 pct.) angiver, at de i nogen grad har adgang til kønsopdelte data. Langt hovedparten af de statslige organisationer har således i varierende omfang adgang til kønsopdelte data.

Ligestillingsvurdering af lovforslag og ressourcer

Ligestillingsvurdering af lovforslag er en vurdering af, om et lovforslag kan have forskellige konsekvenser for den kvindelige og den mandlige befolkning eller dele af disse grupper samt en vurdering af, hvad dette betyder for ligestillingen mellem kvinder og mænd. Ligestillingsvurdering af lovforslag nedsætter risikoen for at der opstår utilsigtede kønsskævheder, og er således en kvalificering af lovarbejdet. Samtidig får man et billede af, om det aktuelle lovforslag fremmer ligestilling. I nedenstående tabel fremgår det hvor mange organisationer, der har udarbejdet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag, hvilket er afgørende for, om der er behov for ligestillingsvurdering.

Er der udviklet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag?	Fordeling af svar alle statsinstitutioner
Nej organisationen udarbejder ikke lovforslag	53 (43%)
Nej	37 (30%)
Ja	21 (17%)
Under udarbejdelse	2 (2%)
Ved ikke/ikke svaret	11 (9%)

Det fremgår, at 21 statslige organisationer har udviklet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag, hvilket gør dem relevante i forhold til de følgende spørgsmål og ligestillingsvurderinger. I de følgende 2 tabeller er der kun medtaget svar fra de organisationer, som enten har svaret; "nej", "ja" eller "under udarbejdelse" i ovenstående tabel (i alt 60 organisationer).

Er nye lovforslag blevet ligestillingsvurderet i folketingsårene 05/06 og 06/07?	Fordeling af svar 60 statsinstitutioner
Ja, de fleste lovforslag er ligestillingsvurderet	11 (18%)
Ja, nogle lovforslag er ligestillingsvurderet	11 (18%)
Nej, vi har ikke endnu ligestillingsvurderet lovforslag	34 (57%)

Det fremgår af blandt de 60 organisationer, angiver 11 (svarende til ca. 18 pct.) at de fleste lovforslag bliver ligestillingsvurderet, 11 organisationer angiver at nogle bliver vurderet og 34 organisationer (svarende til ca. 57 pct.) angiver, at de ikke har ligestillingsvurderet lovforslaget. Endelige er der 4 organisationer som ikke har angivet et svar.

Er der udviklet en procedure for ligestillingsvurdering af nye lovforslag?	Fordeling af svar 60 statsinstitutioner
Ja	18 (30%)
Nej	35 (58%)
Under udarbejdelse	3 (5%)

Af ovenstående tabel fremgår det, at 18 af de 60 organisationer (svarende til 30 pct.) har udviklet en procedure for ligestillingsvurdering af nye

lovforslag, mens 3 organisationer er i gang med at udvikle en sådan procedure.

Har organisationen arbejdet med at ligestillingsvurdere fordelingen af ressourcer?	Fordeling af svar alle statsinstitutioner
Ja i flere tilfælde	9 (7%)
Ja i et enkelt tilfælde	17 (14%)
Nej/ved ikke/ikke svaret	98 (79%)

Det ses af ovenstående tabel, at 9 organisationer (svarende til ca. 7 pct.) i flere tilfælde har arbejdet med at ligestillingsvurdere fordelingen af ressourcer, mens 17 organisationer (svarende til ca. 14 pct.) i et enkelt tilfælde har ligestillingsvurderet fordelingen af ressourcer. I nedenstående oversigt fremgår eksempler på sådanne procedurer:

Eksempler sådanne procedurer:
<p>Ligestillingsvurdering af ressourcefordeling 2006 - Landlegatet er en generel tilskudsordning, optaget på finansloven under §24.21.01.10. Vurderingen har karakter af en evaluering af en allerede foretaget ressourcefordeling, hvor godkendelse af projekter og udbetaling af tilskudsmidler fandt sted medio 2006. Konklusionen er, at den årlige fordeling af Landlegatmidlerne ikke har nogen signifikante konsekvenser for ligestillingen set i lyset af tilskudsordningens generelle karakter, hvor aktiviteterne typisk er målrettet både kvinder og mænd. For så vidt angår de kønsrelaterede projekter er 57 pct. af de bevilgede midler i denne gruppe gået til projekter direkte rettet mod kvinder, mens kun 5 pct. af det samlede bevilgede tilskud til denne gruppe er udbetalt til et projekt rettet mod mænd. Da ressourcefordelingen til de kønsrelaterede projekter imidlertid kun udgør en lille del af den samlede fordeling af landlegatmidlerne (godt 2 pct.), vurderes dette ikke at have betydning ligestillingsmæssigt.</p>
<p>Inden for det innovationspolitiske område er der lavet en undersøgelse af tildelingen af bevillinger fordelt på køn set i relation til det uddelende konsortiums kønssammensætning. Derudover er det et aspekt af arbejdet med lige løn i styrelsen, se tidligere besvarelser.</p>
<p>Der er foretaget en ligestillingsvurdering af puljen "Unge nydanskere deltagelse i idræts- og foreningslivet". Ligestillingsvurderingen har bidraget til at fremme integrationen af unge piger med etnisk minoritetsbaggrund i idrætsaktiviteter. Generelt er etniske minoriteters deltagelse i idræts- og foreningsaktiviteter med til at fremme integrationen, men langt færre (15-20%) end drenge deltager. I 21 og af de 76 projekter, der har modtaget midler fra puljen, er unge piger en særligt prioriteret målgruppe. Det har vist sig at have en effekt: I disse projekter udgjorde pigerne ca. 40% af det samlede deltagerantal. I øvrigt indtænker departementet naturligt skøn og ligestilling ind i afdelingens initiativer og har dermed også et naturligt fokus på fordelingen af ressourcer i forhold til initiativer, der retter sig mod henholdsvis det ene eller andet køn eller mod begge køn.</p>
<p>Statsministeriet har analyseret kønsmæssige skævheder i anvendelsen af ministeriets uddannelsesbudget. Gennemgangen viste, at der ikke kan identificeres systematiske kønsmæssige skævheder i trækket på uddannelsesbudgettet. Herudover er der med udgangspunkt i ministeriets lønbevilling gennemført en analyse af ministeriets stillingsstruktur i de højere lønrammer. Hovedparten af de ansatte i de højere lønrammer er mænd. Imidlertid skyldes skævheden i stillingsstrukturen, dels at der ofte efterspørges helt særlige faglige profiler til lederjobbene i Statsministeriet, dels afspejler stillingsstrukturen i Statsministeriet stillingsstrukturen i de to væsentligste ministerier, som Statsministeriet rekrutterer fra.</p>

Kampagner og oplysningsarbejde

Kønsmainstreaming af kampagner betyder, at de statslige organisationer reflekterer kritisk over de forestillinger om køn, som de offentliggør igennem kampagner. Blandt andet skal organisationerne være opmærksomme på, hvordan køn bliver brugt til at formidle kampagners budskaber, og hvilken kønsopfattelse kampagner er udtryk for.

Med kønsmainstreaming af kampagner forstås, at organisationerne skal overveje, hvordan køn kan have betydning og have sikret, at kampagnen er forenelig med de overordnede målsætninger. Af nedenstående tabel fremgår det i hvilken grad, de statslige organisationer har kønsmainstreamet kampagner og oplysningsarbejde i perioden siden 1. september 2005.

Er kampagner og oplysningsarbejde blevet kønsmainstreamet i perioden siden 1. september 2005?	Fordeling af svar alle statsinstitutioner
Ja, de fleste er kønsmainstreamet	10 (11%)
Ja, nogle er kønsmainstreamet	27 (31%)
Nej, vi har ikke endnu kønsmainstreamet kampagner eller oplysningsarbejde	45 (51%)
Ved ikke	6 (7%)

Det fremgår, at 10 organisationer (svarende til ca. 11 pct. af de 88 organisationer, som gennemfører kampagner), har kønsmainstreamet de fleste kampagner, og at 27 organisationer svarende til 31 pct. har kønsmainstreamet nogle kampagner. Af de 27 organisationer, som har kønsmainstreamet kampagner, har 5 angivet, at de også har udviklet en procedure for dette.

Kompetenceudvikling

I nedenstående tabel fremgår det, i hvilken grad de statslige organisationer har udarbejdet en plan for opbygning af kompetencer til at arbejde med kønsmainstreaming i leder og medarbejdergruppen.

Opbygning af kompetencer indgår i regeringens handleplan for kønsmainstreaming, der skal

iværksættes i perioden 2007-2011. Spørgsmålet er således en indikator på, i hvilken grad denne del af handleplanen allerede bliver realiseret i statslige organisationer.

Har organisation udarbejdet en plan for opbygning af kompetencer til at arbejde med kønsmainstreaming i leder og medarbejdergruppen?	Fordeling af svar alle statsinstitutioner
Ja	10 (8%)
Nej	101 (81%)
Under udarbejdelse	5 (4%)
Ved ikke/ikke svaret	8 (7%)

Det fremgår, at 10 statslige organisationer har udviklet en sådan plan, og at 5 organisationer har en plan under udarbejdelse. I alt er der dog således 101 organisationer svarende til 81 pct., som endnu ikke har udviklet en sådan plan.

Bilag 1: Datamæssige forhold

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

- På en række spørgsmål har en række kommuner, regioner eller statsinstitutioner skullet indberette et antal (eksempelvis antal råd, nævn og udvalg omfattet af...) Til disse spørgsmål har en række respondenter angivet 0, mens andre ikke har angivet noget. I beregning af respondenternes gennemsnit er medtaget respondenter, som har angivet 0 som et svar, men ikke respondenter som ikke har angivet noget. I flere tilfælde er det dog usikkert, i hvilken grad angivelsen af eksempelvis 0 antal udvalg under § 10a. er et udtryk for, at respondenterne ikke kender til det eksakte tal. I indberetningskemaet har det således ikke været muligt at indberette "ved ikke" til en række af disse spørgsmål.
- Til de fleste spørgsmål er det muligt ikke at angive en af de opstillede indberetningsmuligheder, hvilket kan gøre direkte sammenligning mellem de forskellige spørgsmål vanskeligt.
- Vedrørende kønsmainstreaming er der en relativ høj andel, der svarer "ved ikke" specielt blandt kommuner og regioner, hvilket indikerer, at det for en relativ stor gruppe respondenterne har været vanskeligt at indberette i forhold til deres ligestillingsindsats på dette område.
- For de statslige institutioner gælder det, at fordelingen af mænd og kvinder på ledelsesniveauer er foretaget direkte i indberetningskemaet. Det er Deloitte's vurdering, at enkelte institutioner ikke har indberettet efter hensigten som beskrevet i den tilhørende vejledning.
- I forhold til opgørelserne af antal kvinder og mænd efter stillingskategori, var der til

indberetningerne indhentet en række centralt udtrukne data fra ISOLA). En nærmere gennemgang af ISOLA tallene har dog indikeret en relativ uensartet opgørelsespraksis på tværs af institutionerne, hvilket bevirker, at Deloitte ikke har været i stand til at validere tallene og følgelig ikke har medtaget dem i denne rapport.

Generelt er det Deloittes vurdering, at der må knyttes nogen usikkerhed til de indberettede data. Dette begrundes primært med andelen af respondenter, som ikke har indberettet noget til enkelte af spørgsmålene, samtidig med at der til enkelte spørgsmålsområder syntes at være nogle ulogiske svarmønstre. Det er dog Deloittes opfattelse, at det overordnede billede af ligestillingsarbejdet, som denne rapport giver, er retvisende, men at den nævnte usikkerhed kan knyttes til enkelte delspørgsmål.