

# Resultater for ligestillings- redegørelser 2011 Hovedrapport

**Ministeriet for Ligestilling og Kirke**

**2. marts 2012**

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b>	<b>3</b>
1.1. Rapportens formål og baggrund	3
1.2. Læsevejledning	4
<b>2. Sammenfatning af hovedresultater</b>	<b>5</b>
2.1. Ligestilling i kommuner og regioner	5
2.2. Ligestilling i statslige organisationer	12
<b>3. Ligestilling i kommuner og regioner</b>	<b>19</b>
3.1. Indberetningsform	19
3.2. Ligestillingspolitik på serviceområder	20
3.3. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet	24
3.4. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering	32
3.5. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg	37
<b>4. Ligestilling i staten</b>	<b>40</b>
4.1. Indberetningsform	40
4.2. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter	41
4.3. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet	49
4.4. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger	57
4.5. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser samt foranstaltninger til fremme af ligestilling	66
<b>Bilag A: Metode og datamæssige forhold</b>	<b>70</b>
<b>Bilag B: Fordelingsnøgle for kommuner og regioner</b>	<b>72</b>
<b>Bilag C: Fordelingsnøgle for statslige organisationer</b>	<b>76</b>

# 1. Indledning

**Denne rapport indeholder resultaterne fra kommuner, regioner og statslige organisationers ligestillingsredegørelser 2011. I det følgende beskrives rapportens formål, baggrund og opbygning.**

## 1.1. Rapportens formål og baggrund

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

§ 5a. Kommunalbestyrelsen og regionsrådet skal over for kommunens og regionens beboere mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte [...]"

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

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

Ifølge ligestillingsloven skal alle ministerier samt statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte udarbejde en redegørelse om ligestilling i ulige år. I praksis har det medført, at alle ministeriernes departementer samt de statslige institutioner, styrelser og virksomheder med mere end 50 ansatte har indberettet en ligestillingsredegørelse i 2011. I rapporten omtales departementerne, institutionerne, styrelserne og virksomhederne som de statslige organisationer. Kommuner og regioner har også skullet udarbejde ligestillingsredegørelser.

Ligestillingsredegørelserne omhandler udelukkende initiativer og aktiviteter for ligestilling af kvinder og mænd. Andre tiltag til fremme af ligestilling mellem eksempelvis aldersgrupper, etnicitet, seksualitet m.v. er ikke omfattet af ligestillingsredegørelserne.

Hovedrapporten er udarbejdet på baggrund af ligestillingsredegørelserne og præsenterer de indberettede data fra statslige organisationer, regioner og kommuner i 2011. De statslige organisationer har indberettet deres ligestillingsredegørelser før folketingsvalget i 2011. Beskrivelserne i denne rapport omfatter derfor organisationerne fra de 19 ministerier, der eksisterede før valget, og som har indberettet en ligestillingsredegørelse. I rapporten tages der således ikke højde for organisatoriske og ministerielle ændringer efter folketingsvalget.

Igennem rapporten præsenteres eksempler på myndighedernes arbejde med ligestilling. Ministeriet for Ligestilling og Kirke har udvalgt eksemplerne fra det indberettede materiale.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har stillet et indberetningsskema til rådighed, som det har været muligt for respondenterne at anvende. Indberetningsformen er nærmere beskrevet i kapitel 3 og 4.

Rapporten giver en status for arbejdet med ligestilling i den offentlige sektor på de områder, som respondenterne har indberettet om. Initiativer til fremme af ligestilling, som respondenterne har iværksat, men ikke indberettet om, fremgår således ikke. Resultaterne af de enkelte kommuners, regioners og statslige organisationers ligestillingsarbejde fremgår af hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk), hvor resultatet af en benchmark af henholdsvis kommunerne, regionerne og de statslige organisationer er vist. På hjemmesiden kan man finde en beskrivelse af det pointsystem og de benchmarking-grænser, der ligger til grund for benchmarket.

## **1.2. Læsevejledning**

Ud over indledningen består rapporten af tre kapitler.

Kapitel 2 indeholder en sammenfatning af resultaterne fra kommuners, regioners og statslige organisationers arbejde med ligestilling.

Kapitel 3 indeholder en præsentation af samtlige indberettede resultater fra ligestillingsredegørelserne fra kommuner og regioner.

Kapitel 4 indeholder en præsentation af samtlige indberettede resultater fra ligestillingsredegørelserne fra statslige organisationer.

### **Beskrivelse af bilagsmateriale**

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

## 2. Sammenfatning af hovedresultater

Sammenfatningen indeholder de vigtigste resultater for kommuners, regioners og statslige organisationers arbejde med ligestilling, som de har indberettet om i deres ligestillingsredegørelser 2011.

### 2.1. Ligestilling i kommuner og regioner

Ifølge ligestillingslovens § 5 a skal kommuner og regioner i ulige år udarbejde en ligestillingsredegørelse, så borgerne kan få indblik i ligestillingssituationen i kommunen eller regionen samt i de indsatser eller aktiviteter, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet har igangsat for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd.<sup>1</sup>

Ligestillingsredegørelserne er som udgangspunkt udarbejdet på baggrund af et indberetningsskema, som Ministeriet for Ligestilling og Kirke har stillet til rådighed. Indberetningsskemaet tager højde for lovgivningens krav om, hvilke forhold der skal beskrives i redegørelserne. I 2011 har det drejet sig om følgende temaer:

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

#### Ligestillingspolitik på serviceområder

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

---

<sup>1</sup> De fremstillede resultater for kommuner og regioner dækker 97 kommuner og 5 regioner. En enkelt kommune har ikke indberettet rettidigt, hvorfor kommunens resultater ikke indgår i opgørelserne.

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

I 2009 arbejdede 59 procent af kommunerne ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne.

21 procent af kommunerne havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder, mens 17 procent havde en særskilt ligestillingspolitik for kommunens serviceområder under ét. I 7 procent af kommunerne var ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

60 procent af regionerne arbejdede i 2009 ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne, mens en enkelt (20 procent) havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere af serviceområderne. I en enkelt region var ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	61	63 %	1	20 %
Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	19	20 %	1	20 %
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder	18	19 %	1	20 %
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	6	6 %	2	40 %
Ikke svaret	2	2 %	0	-

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner og 5 regioner. Det har været muligt at indberette flere svar.

Som det fremgår af tabel 2.1.1, har 63 procent af kommunerne indberettet, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne. Samtidig har 20 procent af kommunerne formuleret en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét. Dette er en fremgang i forhold til indberetningerne i 2009, hvor 17 kommuner, svarende til 17 procent, havde en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét. Endvidere har 19 procent af kommunerne formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder. Dette er en tilbagegang i forhold til 2009, hvor 21 kommuner, svarende til 21 procent, havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder.

I alt 35 kommuner, svarende til 36 procent, har indberettet, at de arbejder med ligestillingspolitik på serviceområderne på en eller anden måde. Det vil sige, at de har en ligestillingspolitik eller ligestillingsmålsætninger under udarbejdelse, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger for ét eller flere serviceområder og/eller har en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét. Samme antal kommuner arbejdede med ligestillingspolitik på serviceområderne i 2009.

En enkelt region har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder, og én region har formuleret en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét. To af fem regioner har ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse. Endelig angiver en enkelt region, at den

ikke arbejder med ligestillingspolitik i forhold til serviceområderne. Dette er en fremgang i forhold til indberetningerne i 2009, hvor tre af fem regioner ikke arbejdede med ligestilling i forhold til serviceområderne.

## Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

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

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

I 2009 havde 49 procent af kommunerne formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken og 28 procent en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet. 23 procent af kommunerne arbejdede ikke med ligestilling på personaleområdet. I 17 procent af kommunerne var ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

En enkelt region havde i 2009 formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personaleområdet. 40 procent af regionerne havde en særskilt politik på personaleområdet, 60 procent af regionerne havde ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse, og en enkelt region (20 procent) arbejdede ikke med ligestilling på personaleområdet.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	54	56 %	4	80 %
Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	32	33 %	1	20 %
Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	24	25 %	0	-
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	7	7 %	1	20 %
Ikke svaret	1	1 %	0	-

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner og 5 regioner. Det har været muligt at indberette flere svar.

56 procent af kommunerne har formuleret målsætninger om ligestilling som en del af personalepolitikken. Dette er en fremgang i forhold til 2009, hvor 49 procent af kommunerne havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger. 33 procent af kommunerne har formuleret en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet. Dette er ligeledes en fremgang i forhold til 2009, hvor 28 procent havde en særskilt politik på personaleområdet. Endelig har 7 procent af kommunerne indberettet, at de har ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

I alt 72 kommuner, svarende til 74 procent, har indberettet, at de arbejder med ligestillingspolitik på personaleområdet på en eller anden måde. Det vil sige, at de har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, at de har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, og/eller at ligestillingsmålsætninger eller ligestillingspolitik er under udarbejdelse. I 2009 arbejdede i alt 74 kommuner, svarende til 76 procent, med ligestilling på personaleområdet, hvoraf 17 kommuner havde ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

Blandt regionerne har 80 procent formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken. Dette er en fremgang i forhold til indberetningen i 2009, hvor en enkelt region havde formuleret målsætninger på personaleområdet. En enkelt region er i gang med at udarbejde ligestillingspolitiske målsætninger eller en ligestillingspolitik for personaleområdet, og én region har en særskilt politik på personaleområdet. Alle fem regioner har indberettet, at de arbejder med ligestilling på personaleområdet. I 2009 arbejdede 80 procent af regionerne med ligestillingspolitik på personaleområdet.

## Ledere i kommuner og regioner

Kommunernes og regionernes indberetning af kønsfordelingen på tre ledelsesniveauer er med til at afdække ligestillingssituationen blandt chefer og ledere. Som det ses af tabel 2.1.3, der indeholder fordelingen af kvinder og mænd på ledelseskategorier i kommunerne, er der flest mandlige chefer på topchefniveauet (niveau 1). Således er 75 procent af topcheferne mænd. Omvendt er der flest kvinder på laveste ledelsesniveau (niveau 3), hvor 65 procent af lederne er kvinder.

I 2009 var fordelingen af kvinder og mænd i de tre ledelseskategorier følgende:

- Niveau 1:  
23 % kvinder, 77 % mænd
- Niveau 2:  
45 % kvinder, 55 % mænd
- Niveau 3:  
65 % kvinder, 35 % mænd

Den samlede fordeling af ansatte kvinder og mænd i kommunerne var 77 procent kvinder og 23 procent mænd.

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

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	123	25 %	375	75 %
Niveau 2 Chefer	1.219	47 %	1.370	53 %
Niveau 3 Øvrige ledere	11.897	65 %	6.347	35 %
<b>Alle ansatte i kommunerne</b>	<b>388.341</b>	<b>76 %</b>	<b>123.555</b>	<b>24 %</b>

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner med afsæt i data fra Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD). Bemærk, at den kønsmæssige fordeling blandt de ansatte i kommunerne har ændret sig med 1 procentpoint i forhold til 2009, hvilket skyldes en lille forskel i den måde, dataene om de ansatte er opgjort på. For mere information om dette se afsnittet om kommunernes og regionernes personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet.

Der er en lille fremgang på 2 procentpoint i forhold 2009 på niveau 1 og 2, da henholdsvis 23 procent af topcheferne og 45 procent af cheferne i 2009 var kvinder.

Fordelingen af kvinder og mænd på de tre ledelsesniveauer i regionerne ligner fordelingen i kommunerne. Der er således flest mandlige topchefer (76 procent), jf. tabel 2.1.4 nedenfor. For regionerne er der en fremgang på 5 procentpoint på niveau 1, da kun 19 procent af topcheferne i 2009 var kvinder.

I 2009 var fordelingen af kvinder og mænd i de tre ledelseskategorier følgende:

- Niveau 1:  
19 % kvinder, 81 % mænd
- Niveau 2:  
45 % kvinder, 55 % mænd
- Niveau 3:  
67 % kvinder, 33 % mænd

Den samlede fordeling af ansatte kvinder og mænd i regionerne var 81 procent kvinder og 19 procent mænd.

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

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	14	24 %	44	76 %
Niveau 2 Chefer	267	45 %	326	55 %
Niveau 3 Øvrige ledere	3.245	70 %	1.368	30 %
<b>Alle ansatte i regionerne</b>	<b>104.443</b>	<b>80 %</b>	<b>26.272</b>	<b>20 %</b>

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra alle fem regioner. Bemærk, at den kønsmæssige fordeling blandt de ansatte i regionerne har ændret sig med 1 procentpoint i forhold til 2009, hvilket skyldes en lille forskel i den måde, dataene om de ansatte er opgjort på. For mere information om dette se afsnittet om kommunernes og regionernes personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet.

## Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Offentlige myndigheder skal ifølge ligestillingslovens § 4 indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af kommunens eller regionens aktiviteter. Målet med ligestillingsvurderinger er at fremme ligestilling og øge kvaliteten i den offentlige sektor ved at være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet med sine brugere og målgrupper. Temaet om kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering i ligestillingsredegørelserne belyser, hvordan ligestilling er integreret i den daglige opgavevaretagelse.

Størstedelen af kommunerne, svarende til 78 procent, har ikke en samlet strategi, procedure eller plan for deres arbejde med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering. Det samme gælder for 80 procent af regionerne, som det fremgår af tabel 2.1.5 nedenfor. I alt har 19 procent af kommunerne indberettet, at de har en samlet strategi eller har én under udarbejdelse. Det er en tilbagegang på 3 procentpoint i forhold til 2009. En enkelt region har en samlet strategi, procedure eller plan for sit arbejde med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering. Det er en fremgang i forhold til 2009, hvor ingen regioner havde en strategi eller plan.

I 2009 var det 75 procent af kommunerne, der ikke havde en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering. 13 procent af kommunerne havde en strategi, procedure eller plan, mens 9 procent havde én under udarbejdelse.

Der var ingen regioner i 2009, der havde en strategi, procedure eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	76	78 %	4	80 %
Kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	12	12 %	1	20 %
Strategi, procedure eller plan er under udarbejdelse	7	7 %	-	-
Ikke svaret	2	2 %	0	-

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner og 5 regioner.

Kommunernes og regionernes indberetninger vedrørende ligestillingsvurdering af indstillinger til henholdsvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet fremgår af tabel 2.1.6. 12 procent af kommunerne og en enkelt region ligestillingsvurderer indstillinger til henholdsvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet. Dette er en fremgang i forhold til indberetningerne i 2009, hvor andelen af kommuner, der ligestillingsvurderede indstillinger til kommunalbestyrelsen, udgjorde 10 procent, mens ingen regioner ligestillingsvurderede indstillinger til regionsrådet.

I 2009 blev indstillinger til kommunalbestyrelser ikke ligestillingsvurderet i 81 procent af kommunerne, mens 10 procent af kommunerne ligestillingsvurderede sådanne indstillinger.

I 80 procent af regionerne blev indstillinger til regionsråd ikke ligestillingsvurderet. En enkelt region havde ikke besvaret spørgsmålet.

**Tabel 2.1.6 Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, indstillinger ligestillingsvurderes ikke	81	84 %	4	80 %
Ja, indstillinger ligestillingsvurderes	12	12 %	1	20 %
Ikke svaret	4	4 %	0	-

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner og 5 regioner.

For at kunne varetage arbejdet med at kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere er det vigtigt, at de ansatte har kompetencerne hertil. Som det fremgår af tabel 2.1.7, har i alt 8 kommuner (8 procent) iværksat initiativer, der har til formål at opbygge disse kompetencer. Initiativerne kan være afholdelse af særlige uddannelsesdage, møder om emnet eller videndeling via intranettet. I 2009 havde i alt 7 kommuner igangsat initiativer. For regionerne har ingen, hverken i 2009 eller i 2011, iværksat initiativer til at opbygge personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere.

90 procent af kommunerne havde i 2009 ikke igangsat initiativer til at opbygge personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere. 7 procent af kommunerne havde igangsat initiativer.

I 2009 havde ingen regioner igangsat initiativer til opbygning af kompetencer til at kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	85	88 %	5	100 %
Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	8	8 %	-	-
Ikke svaret	4	4 %	0	-

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner og 5 regioner.

## Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

Myndigheder og organisationer, der skal foreslå ét eller flere medlemmer til de råd, nævn og udvalg, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet nedsætter, skal foreslå både kvindelige og mandlige medlemmer. Dette skal gøres for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Ifølge ligestillingsloven er kommuner og regioner forpligtet til i ligestillingsredegørelserne at indberette kønssammensætningen af disse råd, nævn og udvalg.

Af tabel 2.1.8 fremgår det antal råd, nævn og udvalg, der er nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10 a.

I de nedsatte 1.157 råd, nævn og udvalg i kommunerne er 34 procent af medlemmerne kvinder, mens 66 procent af medlemmerne er mænd. I regionerne er der en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd, idet 45 procent af medlemmerne er kvinder, og 55 procent er mænd.

I 2009 var der 30 procent kvinder og 70 procent mænd i de nedsatte råd, nævn og udvalg nedsat efter § 10 a, stk. 1 i kommunerne.

Kønfordelingen i råd, nævn og udvalg i regionerne var 44 procent kvinder og 56 procent mænd.

**Tabel 2.1.8 Råd, nævn og udvalg, der er nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10 a**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Antal råd, nævn og udvalg nedsat efter § 10 a, stk. 1	1.157	-	49	-
Heraf kvindelige medlemmer	2.540	34 %	228	45 %
Heraf mandlige medlemmer	4.985	66 %	278	55 %

**Note:** Der er indberettet om op til 94 nedsatte råd, nævn og udvalg per kommune i perioden. Tilsvarende er der indberettet om op til 18 nedsatte råd, nævn og udvalg per region i perioden.

For kommunerne er der en fremgang på 4 procentpoint i forhold til 2009, hvor 30 procent af medlemmerne i de nedsatte råd, nævn og udvalg i kommunerne var kvinder. Tilsvarende udgør fremgangen for regionerne 1 procentpoint.

## Samlet billede af ligestillingsindsatsen

Nedenstående tabel 2.1.9 opsummerer ligestillingsindsatsen i kommunerne og regionerne baseret på indberetningerne om ligestillingspolitik vedrørende: 1) serviceområder, 2) personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet og 3) kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

I 2009 var fordelingen i kommunerne følgende:

- Tre temaer: 9 %
- To temaer: 6 %
- Ét tema: 29 %
- Ingen temaer: 56 %

I regionerne var fordelingen:

- Tre temaer: 0 %
- To temaer: 0 %
- Ét tema: 40 %
- Ingen temaer: 60 %

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommuner/regioner, der har en politik/strategi for alle tre temaer	11	11 %	1	20 %
Kommuner/regioner, der har en politik/strategi for to temaer	15	15 %	1	20 %
Kommuner/regioner, der har en politik/strategi for ét tema	35	36 %	2	40 %
Kommuner/regioner, der ikke har en strategi/politik for nogen af temaerne	23	24 %	0	-

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner og 5 regioner. I tabellen er kommuner eller regioner, der har indberettet, at en politik/strategi er under udarbejdelse, sidestillet med kommuner eller regioner, der har indberettet, at de allerede på nuværende tidspunkt har en politik/strategi.

Som det fremgår af tabellen, er der 11 kommuner, der har en politik/strategi for alle tre temaer. 15 kommuner har en politik/strategi for to temaer, mens 35 kommuner har en politik/strategi for et enkelt af temaerne. Dette er en fremgang i forhold til 2009, hvor 9 kommuner havde en politik/strategi for alle tre temaer, 6 kommuner havde en politik/strategi for to af temaerne, og 28 kommuner havde en politik/strategi for ét af temaerne. I alt har 61 kommuner, svarende til 63 procent, en politik/strategi for ét eller flere af temaerne. I 2009 udgjorde andelen af kommuner, der havde en politik/strategi for ét eller flere af temaerne, 44 procent, svarende til 43 kommuner.

En enkelt region har en politik/strategi for alle tre temaer, og én region har en politik/strategi for to af temaerne. Der er endvidere to regioner, der har en politik/strategi for et enkelt af temaerne. I forhold til indberetningerne i 2009 er der en fremgang i andelen af regioner, der har en politik/strategi for ét eller flere af temaerne. To af regionerne havde i 2009 en politik/strategi for et enkelt af temaerne. Tre af regionerne havde derimod ikke en politik/strategi for nogen af temaerne.

## **2.2. Ligestilling i statslige organisationer**

Med henblik på at gøre ligestillingsindsatsen synlig over for borgerne og indsamle god praksis er ministerier, statslige styrelser og virksomheder forpligtet til at udarbejde en ligestillingsredegørelse hvert andet år, jf. ligestillingslovens § 5. Statslige institutioner og virksomheder skal kun udarbejde en redegørelse, hvis de har mere end 50 ansatte. I praksis har det medført, at alle ministeriernes departementer samt de statslige institutioner, styrelser og virksomheder med mere end 50 ansatte har indberettet en ligestillingsredegørelse i 2011.<sup>2</sup> I rapporten omtales departementerne, institutionerne, styrelserne og virksomhederne som de statslige organisationer.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har stillet et indberetningsskema til rådighed, der tager højde for lovgivningens krav om, hvilke forhold der skal beskrives i redegørelserne. I 2011 har det drejet sig om følgende temaer:

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

---

<sup>2</sup> De statslige organisationer, der har skullet indberette en ligestillingsredegørelse, har Ministeriet for Ligestilling og Kirke fundet frem til med afsæt i datatræk fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og i dialog med ministerierne.

Det har ikke været relevant for alle organisationer at besvare alle spørgsmålene i indberetningsskemaet. For eksempel har organisationer, der ikke udarbejder lovforslag ikke skulle besvare spørgsmål i relation til dette. Der er flere steder i indberetningsskemaet, hvor organisationer har haft mulighed for at svare, at de ikke arbejder med den opgave, der spørges til i et pågældende spørgsmål.

## Ligestillingspolitik og resultatkontrakter

Temaet vedrørende ligestillingspolitik og resultatkontrakter omhandler blandt andet de ligestillingspolitiske målsætninger, som ministerierne offentliggjorde i 2008, samt i hvor høj grad ligestilling er indarbejdet i resultatkontrakter for henholdsvis organisationen som helhed og for lederne<sup>3</sup>.

En måde, hvorpå der kan arbejdes efter de ligestillingspolitiske målsætninger (enten ministeriets eller organisationens egne målsætninger), er at iværksætte initiativer, der skal sikre opfyldelsen af målsætningerne. De statslige organisationer har indberettet om, hvorvidt der er iværksat initiativer for at nå målsætningerne. Organisationernes indberetninger fremgår af nedenstående tabel 2.2.1.

I 2009 var der i 58 procent af de statslige organisationer iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, mens der i 31 procent af organisationerne ikke var iværksat initiativer. 11 procent havde ikke besvaret spørgsmålet.

**Tabel 2.2.1 Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger?**

	Antal	Procent
Ja	86	74 %
Nej	24	21 %
Ikke svaret	6	5 %

Det fremgår, at 74 procent af organisationerne har iværksat initiativer for at nå ligestillingspolitiske målsætninger, mens 21 procent af organisationerne ikke har iværksat initiativer. Dette er en fremgang i forhold til indberetningerne i 2009, hvor 73 organisationer (58 procent) havde iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger.

## Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

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

<sup>3</sup> I dette afsnit af rapporten redegøres der ikke for indberetningerne vedrørende ligestilling i resultatkontrakter for henholdsvis organisationen som helhed og lederne. Dette er der redegjort for senere i rapporten.

De statslige organisationer har indberettet om, hvorvidt de har formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, jf. tabel 2.2.2 nedenfor.

I 2009 havde 48 procent af organisationerne formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet. 44 procent af organisationerne havde ikke formuleret en selvstændig politik, mens der var en selvstændig politik under udarbejdelse i 7 procent af organisationerne.

**Tabel 2.2.2 Har organisationen formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?**

	Antal	Procent
Ja	63	54 %
Nej	45	39 %
En selvstændig politik er under udarbejdelse	8	7 %
Ikke svaret	0	-

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 116 statslige organisationer.

Størstedelen af de statslige organisationer, svarende til 61 procent, har enten en selvstændig politik eller er i gang med at udarbejde en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet. Det er en fremgang på 6 procentpoint i forhold til 2009, hvor 48 procent af organisationerne havde en selvstændig politik for personaleområdet.

## Ledere i statslige organisationer

De statslige organisationers indberetning af kønsfordelingen på tre ledelsesniveauer er med til at afdække ligestillingssituationen blandt ledere og chefer. Tabel 2.2.3 indeholder fordelingen af kvinder og mænd på ledelseskategorier i statslige organisationer. Der er en stigning på 11 procentpoint i andelen af kvindelige topchefer (niveau 1) i forhold til 2009, idet 25 procent af topcheferne i 2011 er kvinder. På både niveau 2 og 3 er der en stigning på 1 procentpoint i andelen af kvinder.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Omfanget af chefer og ledere i de tre ledelseskategorier i 2011 er opgjort i årsværk. I ligestillingsredegørelserne fra 2009 blev omfanget af chefer og ledere opgjort i antal. Det betyder, at der ikke er fuld sammenlignelighed mellem statistikkerne for 2009 og 2011. Forskellen mellem de to opgørelsesmetoder vurderes at være meget lille, idet det forventes, at hovedparten af chefer og ledere er fuldtidsansatte. Det betyder, at der ikke vil være nævneværdig forskel mellem en opgørelse i antal og en opgørelse i årsværk.

I 2009 var fordelingen af kvinder og mænd på ledelsesniveauerne følgende (antal):

- Niveau 1:  
14 % kvinder, 86 % mænd
- Niveau 2:  
27 % kvinder, 73 % mænd
- Niveau 3:  
43 % kvinder, 57 % mænd

**Tabel 2.2.3 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende ledelseskategorier?**

	Kvinder		Mænd	
	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent
Niveau 1 Topchefer (lønramme 39-42)	100	25 %	303	75 %
Niveau 2 Chefer (lønramme: 37-38)	934	26 %	2.689	74 %
Niveau 3 Ledere og specialister (lønramme: 35-36)	2.736	44 %	3.439	56 %

**Note:** Opgørelsen er baseret på indberetninger fra alle 116 organisationer med afsæt i data fra Finansministeriets forhandlingsdatabase om kønsfordelingen blandt lederne i de statslige organisationer. Dataene er opgjort i årsværk.

## Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

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

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

I 2009 var ligestillingsperspektivet indarbejdet i de daglige opgaver, jf. fordelingen nedenfor.

- I kampagner og oplysningsarbejde: 33 %
- I evalueringer og effektmålinger: 33 %
- I mål og statusnotater: 13 %
- I projektansøgninger, udbud og puljer: 11 %
- I kommissorier: 9 %.

41 % af organisationerne havde ikke besvaret spørgsmålet i 2009.

**Tabel 2.2.4 Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver?**

	Antal	Procent
I kampagner og oplysningsarbejde	50	43 %
I evalueringer og effektmålinger	48	41 %
I mål og statusnotater	30	26 %
I projektansøgninger, udbud og puljer	15	13 %
I kommissorier	13	11 %
Ikke svaret	35	30 %

**Note:** Opgørelsen er baseret på indberetninger fra alle 116 organisationer. Det har været muligt at indberette flere svar.

Som det fremgår af tabel 2.2.4, har lidt over 40 procent af organisationerne angivet, at ligestillingsperspektivet er indarbejdet i kampagner og oplysningsarbejde eller i evalueringer og effektmålinger, mens 11 procent af organisationerne har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver i forbindelse med udarbejdelse af kommissorier. Der er i alt 81 organisationer, der har indarbejdet ligestillingsperspektivet i én eller flere af de daglige opgaver. Dette er en fremgang i forhold til indberetningerne i 2009, hvor 74 organisationer havde indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver.

## Kompetenceudvikling

Handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007-2011 forpligter alle ministerier til at udarbejde en plan for opbygning af med-

Arbejdet med kompetenceopbygning fordelte sig i 2009 som følger:

- Sparring og erfaringsudveksling i netværk: 51 %
- E-lærings-kurset bruges: 39 %
- Involvering af kontaktpersoner: 43 %
- Arbejdsgruppe har ansvaret for kompetenceopbygningen: 29 %
- Kurser/workshopper for relevante medarbejdere: 30 %
- Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder: 17 %
- Temadage/kurser for kontaktpersoner: 15 %
- Introduktion for chefer: 10 %
- Det er et punkt på koncernledelsens møder: 10 %
- Ikke svaret: 21 %
- Ikke relevant: 24 %

arbejdernes kompetencer til at foretage kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering. I nedenstående tabel 2.2.5 fremgår det, hvordan de statslige organisationer konkret arbejder med opbygningen af kompetencer.

**Tabel 2.2.5 Hvordan arbejder organisationen med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere?**

	Antal	Procent
Sparring og erfaringsudveksling i netværk	51	55 %
E-lærings-kurset bruges	51	55 %
Involvering af kontaktpersoner	44	48 %
Arbejdsgruppe har ansvaret for kompetenceopbygningen	44	48 %
Kurser/workshopper for relevante medarbejdere	17	18 %
Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	16	17 %
Temadage/kurser for kontaktpersoner	13	14 %
Introduktion for chefer	9	10 %
Det er et punkt på koncernledelsens møder	8	9 %
Ikke svaret	10	11 %
Ikke relevant	24	21 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar. Procentandelene er udregnet på baggrund af de organisationer, der har indberettet, at det for dem er relevant at arbejde med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere. Det er i alt 92 organisationer.

Oftest foregår opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere gennem sparring og erfaringsudveksling (55 procent), via brug af e-lærings-kurset (55 procent) eller gennem involvering af kontaktpersoner for ligestilling (48 procent). Tilsvarende har 48 procent af organisationerne angivet, at en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hele ministerområdet har ansvaret for kompetenceopbygningen. I alt 82 organisationer har angivet, at de arbejder med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere i forhold til deres opgaver på en eller anden måde. Dette er en stigning i forhold til 2009, hvor 77 organisationer arbejdede med kompetenceopbygning.

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

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

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

Af tabel 2.2.6 fremgår det, i hvor høj grad ligestillingslovens intention om ligelig sammensætning af kvinder og mænd bliver efterlevet i praksis.

Sammensætning af medlemmerne i bestyrelser nedsat efter § 11, stk. 1 i 2009:

- Bestyrelser med ligelig sammensætning af medlemmer: 44 %
- Bestyrelser, der ikke har en ligelig sammensætning af medlemmer: 56 %

**Tabel 2.2.6 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011 efter ligestillingslovens § 11, stk. 1**

	§ 11, stk. 1	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	61	-
Heraf bestyrelser med en ligelig sammensætning af medlemmer	25	41 %
Heraf bestyrelser, der ikke har en ligelig sammensætning af medlemmer	36	59 %
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer per bestyrelse	4,2	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer per bestyrelse	6,8	-

Der er en ligelig sammensætning af medlemmerne i 41 procent af bestyrelserne. I de 36 bestyrelser, der ikke har en ligelig sammensætning af kvinder og mænd blandt deres medlemmer, skyldes det for 33 af bestyrelsernes vedkommende, at mere end 60 procent af deres medlemmer er mænd. Tilsvarende er mere end 60 procent af medlemmerne i de resterende tre bestyrelser kvinder.

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

I tabel 2.2.7 fremstilles antallet af bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet efter ligestillingslovens § 11, stk. 2 i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011.

Sammensætning af medlemmerne i bestyrelser nedsat efter § 11, stk. 2 i 2009:

- Bestyrelser med afbalanceret sammensætning af medlemmer: 93 %
- Bestyrelser, der ikke har en afbalanceret sammensætning af medlemmer: 7 %

**Tabel 2.2.7 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011 efter ligestillingslovens § 11, stk. 2**

	§ 11, stk. 2	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	12	-
Heraf bestyrelser med en afbalanceret sammensætning af medlemmer	11	92 %
Heraf bestyrelser, der ikke har en afbalanceret sammensætning af medlemmer	1	8 %
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer per bestyrelse	4,8	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer per bestyrelse	4,8	-

Det fremgår, at der i alt er nedsat 12 bestyrelser efter § 11, stk. 2. Der er en afbalanceret sammensætning af medlemmerne i 92 procent af disse bestyrelser. I den ene bestyrelse, der ikke har en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, skyldes det, at 79 procent af medlemmerne i denne bestyrelse er kvinder.

## Samlet billede af ligestillingsindsatsen

Nedenstående tabel 2.2.8 opsummerer ligestillingsindsatsen i de statslige organisationer baseret på indberetningerne vedrørende de tre første temaer i ligestillingsredegørelsen.

Der er taget udgangspunkt i, hvorvidt organisationerne har indberettet, at de 1) har iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, som ministerierne offentliggjorde i 2008, 2) om organisationen har en politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, og 3) om ligestillingsperspektivet er indarbejdet i de daglige opgaver.

I 2009 var fordelingen for de statslige organisationer følgende:

- Tre temaer: 30 %
- To temaer: 41 %
- Ét tema: 20 %
- Ingen temaer: 9 %

**Tabel 2.2.9 Arbejdet med ligestilling på tværs af temaerne**

	Antal	Procent
Organisationer, der har indarbejdet ligestilling i alle tre temaer	50	43 %
Organisationer, der har indarbejdet ligestilling i to temaer	32	28 %
Organisationer, der har indarbejdet ligestilling i ét tema	24	21 %
Organisationer, der ikke har indarbejdet ligestilling i nogen af temaerne	10	9 %

**Note:** Temaerne er eksemplificeret gennem følgende: Har organisationen iværksat initiativer for at de ligestillingspolitiske målsætninger, der blev offentliggjort i 2008 (tema om ligestillingspolitik og resultatlønskontrakter), har organisationen en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd, eller er en sådan politik under udarbejdelse (tema om personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet), og er ligestillingspolitik indarbejdet i de daglige rutiner (tema om kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering).

Som det fremgår af tabellen, er der 50 statslige organisationer, svarende til 43 procent, der har iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, har en politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet og har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver. Herudover er der 32 organisationer, der har indarbejdet ligestilling i to af de tre temaer. Dette er en fremgang i forhold til 2009, hvor andelen af de statslige organisationer, der havde indarbejdet ligestilling i alle tre temaer, var 30 procent, svarende til 38 organisationer.

# 3. Ligestilling i kommuner og regioner

**I dette kapitel præsenteres resultaterne for ligestillingsredegørelserne fra kommunerne og regionerne.**

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

Kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser beskriver perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011. Statistikkerne om kommunerne er baseret på indberetninger fra 97 kommuner, da en enkelt kommune har indberettet for sent. Statistikkerne om regionerne er baseret på indberetninger fra alle fem regioner.

## 3.1. Indberetningsform

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har stillet et indberetningsskema til rådighed for henholdsvis kommuner og regioner for at lette arbejdet med indberetningen.

Anvendelsen af indberetningsskemaet har været frivillig, og det har været muligt at indberette i en anden form, hvis kommunen eller regionen har ønsket det. Hvis kommunen eller regionen har valgt at indberette ligestillingsredegørelsen i en anden form end indberetningsskemaet, har der skullet redegøres for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om. Kun en enkelt kommune har valgt en anden indberetningsform end indberetningsskemaet. I det tilfælde har Ministeriet for Ligestilling og Kirke vurderet, at kommunens indberetning lever op til kravene.

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

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

#### 4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg.

Indberetningsskemaet fra 2011 og tidligere år er at finde på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Her ligger også de enkelte kommuners og regioners ligestillingsredegørelser.

I det følgende bliver de indberettede data gennemgået opdelt på de fire ovennævnte temaer. Flere steder gælder det, at respondenterne har haft mulighed for at indberette mere end én mulighed, hvorfor antallet af indberetningsvar summer til mere end 97 kommuner eller 5 regioner. Der er påført en note de steder i rapporten, hvor dette er tilfældet.

I de tilfælde, hvor indberetningsskemaet i 2009 og 2011 er ens, er data fra 2009 indsat i en boks til sammenligning. Statistikkerne om kommunerne var i 2009 baseret på indberetninger fra alle 98 kommuner, hvilket betyder, at der ikke er fuldstændig sammenlignelighed mellem resultaterne i 2009 og 2011. Rapporten med resultaterne for indberetningerne af ligestillingsredegørelserne 2009 findes på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk).

På hjemmesiden vil der desuden forefindes uddybede eksempler på bedste praksis, så erfaringer kan komme andre kommuner og regioner til gode.

## 3.2. Ligestillingspolitik på serviceområder

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

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

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

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

I 2009 arbejdede 59 % af kommunerne ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne, 21 % havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder, og 17 % havde en særskilt ligestillingspolitik på serviceområderne. I 7 % af kommunerne var ligestillingspolitik eller ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse. I alt havde 35 kommuner angivet, at de arbejdede med ligestillingspolitik på serviceområderne på en eller anden måde.

I 2009 arbejdede 60 % af regionerne ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne. En enkelt region havde formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder, og én region havde en ligestillingspolitik eller ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	61	63 %	1	20 %
Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	19	20 %	1	20 %
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder	18	19 %	1	20 %
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	6	6 %	2	40 %
<b>Ikke svaret</b>	<b>2</b>	<b>2 %</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar (for eksempel at man har en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét og samtidig har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger for ét eller flere serviceområder).

I alt 63 procent af kommunerne angiver, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til serviceområderne, 20 procent af kommunerne har formuleret en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét, mens 19 procent af kommunerne har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder. Endvidere har 6 procent af kommunerne indberettet, at ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse.

Syv kommuner, svarende til 7 procent, har både en særskilt ligestillingspolitik for de kommunale serviceområder og formulerede ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder. I alt 35 kommuner, svarende til 36 procent, har indberettet, at de arbejder med ligestillingspolitik på serviceområderne på en eller anden måde. Det vil sige, at de har en ligestillingspolitik eller ligestillingsmålsætninger under udarbejdelse, at de har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder, og/eller at har en særskilt ligestillingspolitik på serviceområderne under ét.

En enkelt region har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på ét eller flere serviceområder, og én region har formuleret en særskilt ligestillingspolitik for serviceområderne under ét. To regioner har ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse, mens en enkelt region angiver, at den ikke arbejder med ligestillingspolitik i forhold til serviceområderne.

Kommunerne og regionerne har i ligestillingsredegørelserne skullet beskrive de konkrete ligestillingspolitiske målsætninger, de har på serviceområderne. Af nedenstående tabel 3.1.2 fremgår en oversigt over ligestillingspolitiske målsætninger i kommuner og regioner på specifikke serviceområder.

I 2009 var der i kommunerne i alt 66 ligestillingspolitiske målsætninger på de forskellige serviceområder, mens der var en enkelt ligestillingspolitisk målsætning i regionerne.

**Tablet 3.1.2 Ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområderne**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Beskæftigelse og integration	17	18 %	0	-
Børn og unge	15	15 %	0	-
Uddannelse, herunder folkeskolen	11	11 %	0	-
Social service	9	9 %	2	40 %
Andet	8	8 %	1	20 %
Administration og digitalisering	7	7 %	2	40 %
Sundhed, sygehuse og psykiatri	7	7 %	1	20 %
Kultur, fritid og turisme	7	7 %	0	-
<b>I alt</b>	<b>81</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar. Kommunerne har skullet indberette om alle syv serviceområder. Ministeriet for Ligestilling og Kirke har været i dialog med regionerne om, hvilke serviceområder det er relevant for disse myndigheder at indberette om. Regionerne har derfor skullet indberette om serviceområderne Social service, Sundhed, sygehuse og psykiatri samt Administration og digitalisering. Både kommuner og regioner har haft mulighed for at indberette i kategorien Andet.

Det fremgår, at der i alt i kommunerne er vedtaget 81 ligestillingspolitiske målsætninger på de forskellige serviceområder, mens der er vedtaget 6 ligestillingspolitiske målsætninger i regionerne. De fleste målsætninger inden for de kommunale serviceområder er vedtaget inden for beskæftigelse og integration samt børn og unge, mens færrest er vedtaget inden for kultur, fritid og turisme, sundhed samt administration. Blandt de regionale serviceområder er de fleste ligestillingspolitiske målsætninger vedtaget inden for administration og digitalisering eller social service.

Der er i mindre omfang beskrevet ligestillingspolitiske målsætninger, der kan henføres nærmere til personaleområdet frem for til de kommunale serviceområder. Det indikerer, at antallet af ligestillingspolitiske målsætninger, der er vedtaget i kommunerne, kan være lidt overvurderet.

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

**Tabel 3.1.3 Eksempler på ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområderne**

<b>Beskæftigelse og integration</b>	
Målsætning	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund skal have samme beskæftigelsesgrad som mænd med etnisk minoritetsbaggrund.
Målgruppe	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande.
Aktiviteter	1.000 virksomhedsrettede forløb for etniske minoritetskvinder på Jobcenter København, Musvågevej (Beskæftigelsesaftale 2011). Det svarer til, at 40 procent af arbejdsmarkedsparate indvandrerkvinder gennemgår forløbet.
<b>Børn og unge</b>	
Målsætning	1) Institutionerne er rummelige for både drenge og piger med forskellige forudsætninger og måder at udvikle sig på. 2) Barnet udvikler egne evner og kompetencer i et fællesskab med andre børn: Drenges og pigers forskellige udviklingsbehov inddrages.
Målgruppe	1) Børn 0-6 år. 2) Børn og unge (skole m.v.).
Aktiviteter	-
<b>Uddannelse, herunder folkeskolen</b>	
Målsætning	Ligestillingsvurdering af ny viden om pigers og drenges forskellige trivsel i den københavnske folkeskole. En viden om, at drenges uddannelsesmæssige udfordringer er større end pigers, genererer behov for at undersøge, hvordan de to køn oplever skolehverdagen forskelligt.
Målgruppe	Lærere, ledere og politikere.
Aktiviteter	Der er foretaget en analyse af resultaterne fra den årlige trivselsundersøgelse blandt alle elever i 4.-9. klasse (kaldet Københavnerbarometeret) ud fra et kønsperspektiv. Formålet er at skabe viden som baggrund for ny handling hos lærere, ledere og politikere. Resultaterne af kortlægningen skal sendes til skoleledere, faglige organisationer og politikere. Resultatet viser, at der på nogle områder ikke er kønsforskel. På andre områder er der stor forskel. På atter andre områder vil det være relevant at supplere kønsvinklen med viden om, hvorvidt eleven er tosproget eller etsproget. Læs mere på <a href="http://www.bufnet.kk.dk/kb">www.bufnet.kk.dk/kb</a> .
<b>Social service</b>	
Målsætning	Kommunen skal udvikle tilbud, der skal tilstræbe ligestilling
Målgruppe	Handicappede og deres pårørende.
Aktiviteter	Det er oftest mødrene, der kommer til møder med handicaprådgiveren – selvom begge forældre er inviteret. Hvordan sikrer vi, at far får samme viden?
<b>Sundhed, sygehuse og psykiatri</b>	
Målsætning	At udvikle forebyggende tiltag, der tager udgangspunkt i borgernes behov.
Målgruppe	Ældre borgere i kommunen.
Aktiviteter	Forebyggelseskonsulenterne har etableret en mandegruppe med baggrund i et ergoterapeutisk koncept, der hedder Life Style Re-design®. Gruppen overgår til drift eller en selvkørende gruppe i GrønnegadeCentret i 2012. Når den kun er for mænd, er det med baggrund i evident viden om, at mænd ikke er lige så gode som kvinder til at pleje og opbygge sociale netværk og ofte er mere ensomme og selvmordstruede end tilsvarende grupper af enlige kvinder.

### 3.3. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

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

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

I 2009 havde 49 % af kommunerne formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, og 28 % havde en særskilt politik på personaleområdet.

I 2009 var ligestillingspolitiske målsætninger under udarbejdelse i tre af regionerne (svarende til 60 %), mens 40 % havde en særskilt politik på personaleområdet. En enkelt region havde formuleret målsætninger som en del af personalepolitikken. Endelig havde en enkelt region angivet, at den ikke arbejdede med ligestilling på personaleområdet.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	54	56 %	4	80 %
Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	32	33 %	1	20 %
Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	24	25 %	0	-
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	7	7 %	1	20 %
Ikke svaret	1	1 %	0	-

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

56 procent af kommunerne har formuleret konkrete målsætninger om ligestilling som en del af personalepolitikken, og 33 procent har formuleret en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet. I alt 72 kommuner, svarende til 74 procent, arbejder med ligestilling på personaleområdet på en eller anden måde. Det vil sige, at de har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, at der er en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, eller at ligestillingspolitiske målsætninger eller en politik er under udarbejdelse.

19 kommuner, svarende til 20 procent, har både en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet og formulerede ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken.

Blandt regionerne har 80 procent formuleret målsætninger som en del af personalepolitikken. En enkelt region er i gang med at udarbejde ligestillingspolitiske målsætninger eller en ligestillingspolitik for personaleområdet, og én region har en særskilt politik på personaleområdet. I alt har alle fem regioner indberettet, at de arbejder med ligestilling på personaleområdet på en eller anden måde.

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

**Tabel 3.2.2 Eksempler på ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet**

**Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser**

Målsætning	Flere mænd i dagplejen (fordobling) og flere mænd ansat på SOSU-området.
Måltal	<i>Dagplejen:</i> Er gået fra 1 mand i 2008 til 5 mænd i 2011. <i>SOSU-området:</i> Er gået fra 31 mænd i 2008 til 48 mænd i 2011.
Øvrigt arbejde	Dialog om mangfoldighed indgår i MED-uddannelsen i Nyborg. Hvordan kan vi fremme og udnytte, at vi er forskellige med hensyn til køn, alder, etnicitet, livssituation m.v.?

**Målsætning om at fremme en lige rekruttering af kvinder og mænd**

Målsætning	Har udarbejdet lokal guide om ligestilling og ansættelse med mål om at tænke ligestilling i forhold til egen holdning, annoncetext, samtaleudvalg, udvælgelse og interview. Der er en målsætning om, at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg. Har udarbejdet lokal guide om etnisk ligestilling og ansættelse.
Måltal	-
Øvrigt arbejde	Har udsendt håndbog om rekruttering til ledere. Har vejledningsmateriale på intranettet.

**Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse**

Målsætning	Flere kvinder i ledelse.
Måltal	Det tilstræbes, at hver anden ansættelse i den øverste ledelse, dvs. stillinger som forvaltningschef eller direktører, besættes af en kvinde.
Øvrigt arbejde	<p>I samarbejde med alle magistratsafdelinger er Borgmesterens Afdeling ansvarlig for formulering af tværgående indsatser, der plejer vækstlaget for den fremtidige lederrekruttering, og som sikrer en ledelseskultur, der understøtter målet om Aarhus Kommune som en effektiv og innovativ arbejdsplads. I den sammenhæng er en øget mangfoldighed på alle tre ledelsesniveauer en væsentlig målsætning.</p> <p>Der igangsættes konkrete aktiviteter vedrørende ledertalentudvikling, styrkelse af incitamentsstrukturen i forhold til at spotte de kvindelige ledertalenter, formulering af krav til eksterne rekrutteringskonsulenter i forhold til en ligelig kønsfordeling af kvalificerede ansøgere til lederstillinger på niveau 1. Indsatsen vedrører kønsmainstreaming af jobprofiler og stillingsopslag for direktør- og forvaltningschefstillinger, og anonymisering af ansøgerfeltet til chefstillinger videreføres. For eksempel lægges der i Børn og unge særligt vægt på en ligelig rekruttering til lederstillinger på områdechef- og forvaltningschefniveauerne, da det primært er her, der er/har været en ulighed. På områdechefniveau er fem ud af otte kvinder.</p> <p>I forbindelse med rekruttering til forvaltningschefniveauet fører magistratsafdelingen en meget tæt dialog med Borgmesterens Afdeling i overensstemmelse med den af byrådet besluttede procedure. Der holdes en tæt dialog med det tilknyttede eksterne rekrutteringsfirma med udgangspunkt i den nye procedure for ansættelser på forvaltningschefniveau for netop at sikre kvalificerede kandidater af begge køn.</p>

**Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling**

Målsætning	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Det tilstræbes, at kønsfordelingen blandt kursusdeltagere i de interne kurser afspejler kønsfordelingen i Psykiatrien.</li> <li>2) Alle medarbejdere sikres lige muligheder for kompetenceudvikling og ansvar i jobbet.</li> </ol>
------------	--

Måltal	Alle ansatte deltager i en årlig medarbejderudviklingssamtale.
Øvrigt arbejde	I forbindelse med den årlige evaluering af de interne kurser føres statistik over kønsfordelingen på kurserne.

## Fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen

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

I 2009 målte 52 % af kommunerne ikke fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet, mens 35 % regelmæssigt udarbejdede løn- og personalestatistikker, der belyste udviklingen. I alt 43 kommuner målte fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats i en eller anden form.

I regionerne målte 20 % ikke fremskridt og resultater i 2009, mens 60 % regelmæssigt udarbejdede løn- og personalestatistikker, der belyste udviklingen.

**Tabel 3.2.3 Hvordan måler kommunen/regionen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	51	52 %	2	40 %
Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen (ud over de statistikker, der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	38	39 %	3	60 %
Kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder	17	18 %	2	40 %
Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	13	13 %	0	-
Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	5	5 %	0	-
Ikke svaret	1	1 %	0	-

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

Lidt over halvdelen af kommunerne (52 procent) måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet, mens 39 procent af kommunerne regelmæssigt udarbejder løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen. Nærmere gennemgang af data viser, at 46 kommuner, svarende til 47 procent, måler fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats i en eller anden form. Det vil sige på én af ovenstående måder.

I regionerne udarbejder 60 procent regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen i ligestillingsindsatsen på personaleområdet. To af regionerne måler fremskridt og resultater på andre måder, og to regioner måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet. Nærmere gennemgang af data viser, at fire af regionerne måler fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats i en eller anden form.

Eksempler på andre måder, som kommunerne og regionerne måler fremskridt og resultater på, fremgår af tabel 3.2.4 nedenfor.

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

Der foretages løbende analyser af udviklingen i arbejdsstyrken af kommunens ansatte, herunder analyser af den kønsmæssige sammensætning. Generelt er kønsopdeling et naturligt emne at belyse ved diverse undersøgelser i forvaltningerne.

En kønsopdelte lønstatistik forelægges hovedsamarbejdsudvalget årligt.

På Københavns Kommunes ligestillingsbarometer ([www.kk.dk/Ligestillingsbarometer](http://www.kk.dk/Ligestillingsbarometer)) måles og synliggøres en række indikatorer for ligestillingsudviklingen i Københavns Kommune, for eksempel kønsfordelingen blandt ledere opdelt på forvaltningsniveau, kønsfordelingen blandt deltagere i kommunens lederudviklingsprogram, fædre på barsel, kønsfordelingen blandt faggrupperne og forvaltningsopdelte, andel af mænd, der arbejder i omsorgsfagene og kønsfordelingen blandt borgmestere, Borgerrepræsentationen og politiske udvalg samt ikke-politiske råd, nævn og udvalg.

Nyborg Kommune måler fremskridt og resultater på følgende måder:

- Der er tidligere gennemført både trivselsanalyse, lederevaluering og APV. Nu er der igangsat et arbejde, hvor alle tre emner forventes at indgå i samme kommende undersøgelse.
- Der udarbejdes en årlig arbejdsmiljøredegørelse, hvor kønsspecifik statistik indgår.
- Der udarbejdes en månedlig sygefraværstatistik, hvor kønsaspektet også indgår. Der gives en årlig arbejdsmiljøpris, hvor der måles på diverse trivselsparametre, herunder sygefravær.
- Der arbejdes systematisk med kursusevalueringer, herunder MED-kurser og lederkurser.

## Sammensætningen af kvinder og mænd blandt de ansatte

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

Med henblik på at lette kommunernes og regionernes indberetninger har Ministeriet for Ligestilling og Kirke indhentet personaledata fra FLD – Det Fælleskommunale Løndatakontor. Hver kommune og region har i deres indberetningskema for ligestillingsredegørelserne modtaget et udtræk med deres data, som de har kunnet rette til. Indberetningen har vedrørt personalsituationen i kommunen i februar 2011.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Personaledataene fra FLD omfatter overenskomstansatte, tjenestemænd, elever, ansatte i fleksjob samt ekstraordinært ansatte (ansatte i jobtilbud, der får løntilskud fra staten). De ekstraordinært ansatte, der ikke var med i opgørelsen for kommuner og regioner i 2009, medfører en forskel i kønsfordelingen på 1 procentpoint mellem 2009 og 2011. Uden de ekstraordinært ansatte er kønsfordelingen i 2011 den samme som i 2009. Det vil sige henholdsvis 77 procent kvinder og 23 procent mænd i kommunerne og 81 procent kvinder og 19 procent mænd i regionerne.

I 2009 var 77 % af de ansatte i kommunerne kvinder og 23 % mænd.

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

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kontor- og edb-personale	35.678	81 %	8.378	19 %
Akademikere	9.777	61 %	6.133	39 %
Lærere m.fl.	47.978	68 %	22.936	32 %
Pædagoger	84.534	79 %	22.729	21 %
SOSU-/plejepersonale	168.586	89 %	21.706	11 %
Sundhedspersonale	10.114	91 %	1.007	9 %
Øvrige	31.674	44 %	40.666	56 %
<b>I alt</b>	<b>388.341</b>	<b>76 %</b>	<b>123.555</b>	<b>24 %</b>

**Note:** Der er anvendt samme nøgle til fordeling af overenskomstgrupper på overordnede kategorier som i 2009. Dog er der kommet nye personalekategorier siden 2009. Fordelingsnøglen fremgår af bilag B.

Ovenstående tabel 3.2.5 fremstiller fordelingen af de kommunalt ansatte kvinder og mænd på en række overordnede kategorier. Opgørelsen baserer sig på indberetninger fra 97 kommuner.

Det fremgår, at 76 procent af de kommunale ansatte er kvinder, og at der er flest kvinder inden for alle kategorier, dog med undtagelse af gruppen Øvrige. Gruppen Øvrige omfatter eksempelvis teknisk personale og specialarbejdere.

Af nedenstående tabel 3.2.6 fremgår fordelingen af kvinder og mænd blandt de ansatte i regionerne.

I 2009 var 81 % af de ansatte i regionerne kvinder og 19 % mænd.

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

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kontor- og edb-personale	5.331	78 %	1.526	22 %
Akademikere	3.528	63 %	2.083	37 %
Lærere m.fl.	502	71 %	201	29 %
Pædagoger	3.139	71 %	1.277	29 %
SOSU-/plejepersonale	65.837	92 %	5.847	8 %
Sundhedspersonale	16.990	63 %	10.118	37 %
Øvrige	9.116	64 %	5.520	36 %
<b>I alt</b>	<b>104.443</b>	<b>80 %</b>	<b>26.272</b>	<b>20 %</b>

**Note:** Der er anvendt samme nøgle til fordeling af overenskomstgrupper på overordnede kategorier som i 2009. Dog er der kommet nye personalekategorier siden 2009. Fordelingsnøglen fremgår af bilag B.

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

## Ledelseskategorier

Ligestillingsafdelingen har indhentet data fra FLD om kønsfordelingen blandt kommunale ledere på niveau 1.<sup>6</sup> Det var ikke muligt at tilvejebringe data for kønsfordelingen blandt ledere på niveau 2 og 3. Kommunerne har derfor selv indberettet de relevante data svarende til februar 2011.

Det var ikke muligt på forhånd at hente data for kønsfordelingen blandt ledere i regionerne. Regionerne har derfor selv indberettet de relevante data på ledelsesniveauerne.

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

I 2009 var 23 % af topcheferne (niveau 1) i kommunerne kvinder og 77 % mænd.

På chefniveauet (niveau 2) var 45 % kvinder og 55 % mænd, mens fordelingen af kvinder og mænd blandt de øvrige ledere (niveau 3) var henholdsvis 65 % og 35 %.

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

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	123	25 %	375	75 %
Niveau 2 Chefer	1.219	47 %	1.370	53 %
Niveau 3 Øvrige ledere	11.897	65 %	6.347	35 %
<b>Alle ansatte i kommunerne</b>	<b>388.341</b>	<b>76 %</b>	<b>123.555</b>	<b>24 %</b>

**Note:** Tabellen er opgjort på baggrund af indberetninger fra 97 kommuner.

Af indberetningerne fremgår det, at der i alt er ansat 123 kvindelige topchefer i kommunerne (25 procent) og 375 mandlige (75 procent). Dette svarer til, at hver fjerde kommunale topchef er en kvinde.

På chefniveauet er der i alt ansat 2.589 personer. Heraf er 47 procent kvinder og 53 procent mænd. Blandt gruppen af øvrige kommunale ledere er 65 procent kvinder og 35 procent mænd.

Fordelingen af kvinder og mænd i ledelseskategorierne skal ses i sammenhæng med, hvor mange kvinder og mænd der samlet set er ansat i kommunerne. Af de cirka 510.000 personer, der er ansat i kommunerne, er 76 procent kvinder og 24 procent mænd. Sammensætningen af kvinder og mænd, der er ansat i kommunerne, afspejles altså ikke i sammensætningen af kvinder og mænd, der er ledere på topchef- og chefniveau.

<sup>6</sup> Det var ikke muligt at tilvejebringe data for kønsfordelingen blandt ledere på niveau 1 i Københavns og Frederiksberg kommuner. Disse myndigheder har derfor selv indberettet de relevante data på niveau 1.

I 2009 var 19 % af topcheferne (niveau 1) i regionerne kvinder og 81 % mænd.

På chefniveauet (niveau 2) var 45 % kvinder og 55 % mænd, mens fordelingen af kvinder og mænd blandt de øvrige ledere (niveau 3) var henholdsvis 67 % og 33 %.

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

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Niveau 1 Topchefer	14	24 %	44	76 %
Niveau 2 Chefer	267	45 %	326	55 %
Niveau 3 Øvrige ledere	3.245	70 %	1.368	30 %
<b>Alle ansatte i regionerne</b>	<b>104.443</b>	<b>80 %</b>	<b>26.272</b>	<b>20 %</b>

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

I ovenstående tabel 3.2.8 fremgår den tilsvarende opgørelse for regionerne. I regionerne er 80 procent af de cirka 130.000 ansatte kvinder, mens 20 procent af de ansatte er mænd.

Kønssammensætningen på de tre ledelsesniveauer i regionerne er meget lig kønssammensætningen på ledelsesniveauerne i kommunerne. Således er cirka en fjerdedel af topcheferne i regionerne kvinder (24 procent), mens de resterende 76 procent er mænd.

På chefniveauet er kønssammensætningen mere ligelig, idet 45 procent af cheferne er kvinder og 55 procent er mænd. Endelig er 70 procent af de øvrige ledere kvinder, og 30 procent af de øvrige ledere er mænd.

## Charter for flere kvinder i ledelse

Formålet med Charter for flere kvinder i ledelse er at:

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

Kommunerne og regionerne er blevet bedt om at angive, om de har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse. De kommuner og regioner, der har tilsluttet sig charteret, har forpligtet sig til at opstille mål og måltal og gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse.

I nedenstående tabel 3.2.9 fremgår det, at i alt syv kommuner har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse. Tilsvarende har en enkelt region underskrevet charteret.

Der kan læses mere om Charter for flere kvinder i ledelse på [www.kvinderiledelse.dk](http://www.kvinderiledelse.dk).

I 2009 havde fire kommuner og en enkelt region underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommunen/regionen har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse	7	7 %	1	20 %

### 3.4. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

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

Ligestillingsloven  
(LBK nr. 1095 af 19/9/2007)

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

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

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

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

I 2009 havde 13 % af kommunerne en samlet strategi for arbejdet med kønsmainstreaming, mens 9 % havde en strategi under udarbejdelse. 75 % af kommunerne havde ikke en strategi.

Ingen af regionerne (100 %) havde en samlet strategi, procedure eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	76	78 %	4	80 %
Kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	12	12 %	1	20 %
Strategi, procedure eller plan er under udarbejdelse	7	7 %	0	-
Ikke svaret	2	2 %	0	-

Af tabel 3.3.1 fremgår det, at langt størstedelen af kommunerne (78 procent) og regionerne (80 procent) ikke har en samlet strategi, procedure eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering. Cirka en

femtedel af kommunerne har en strategi eller er i gang med at udarbejde en (19 procent).

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

**Tabel 3.3.2 Eksempler på beskrivelser af strategien, proceduren eller planen**

Kønsmainstreaming er en del af vores ligestillingspolitik. Der er udarbejdet en pjece med 10 gode råd om kønsmainstreaming.

Københavns Kommune har udviklet sit eget elektroniske ligestillingsvurderingsværktøj, der hjælper sagsbehandlere og andre medarbejdere med at ligestillingsvurdere politiske indstillinger og andet borgerrettet servicearbejde. I 2009-2010 evaluerede kommunens teknik- og miljøforvaltning værktøjet – og i 2011-2013 rulles brugen af værktøjet ud på 13 serviceområder i kommunen fordelt på alle syv forvaltninger.

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

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

Kommunens MED-udvalg

I en arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget

Borgmesterkontor, i MED-regi og afdelinger/institutioner

I forvaltningerne

## **Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering i kommuner og regioner**

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

I tabel 3.3.4 nedenfor fremgår det, at 42 procent af de ansatte i kommunerne enten altid eller i de fleste tilfælde har adgang til kønsopdelte data, mens 26 procent sjældent eller aldrig har adgang til relevante data. Tilsvarende har 80 procent af regionerne enten altid eller i de fleste tilfælde adgang til kønsopdelte data, mens en enkelt region i nogle tilfælde har adgang til kønsopdelte data.

I 2009 havde 33 % af de ansatte i kommunerne enten altid eller i de fleste tilfælde adgang til kønsopdelte data, mens 30 % sjældent eller aldrig havde adgang til relevante data.

Tilsvarende havde 40 % af regionerne, det vil sige to af regionerne, enten altid eller i de fleste tilfælde adgang til kønsopdelte data, mens 40 % af regionerne aldrig havde adgang til kønsopdelte data.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Altid	16	16 %	1	20 %
I de fleste tilfælde	26	26 %	3	60 %
Nogle gange	24	25 %	1	20 %
Sjældent	13	13 %	0	-
Aldrig	13	13 %	0	-
Ikke svaret	6	6 %	0	-

**Note:** For kommunerne summer tabellen ikke til 100 procent på grund af afrundinger.

## Ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelser og regionsråd

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

I 2009 ligestillingsvurderede 10 % af kommunerne indstillinger til kommunalbestyrelserne. Ingen regioner havde svaret bekræftende på, at de ligestillingsvurderede indstillinger til regionsrådene.

**Tabel 3.3.5 Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, indstillinger ligestillingsvurderes ikke	81	84 %	4	80 %
Ja, indstillinger ligestillingsvurderes	12	12 %	1	20 %
Ikke svaret	4	4 %	0	-

Som det fremgår ovenfor, ligestillingsvurderer kun 12 procent af kommunerne indstillinger til kommunalbestyrelserne. De resterende 88 procent af kommunerne har enten svaret nej eller ikke svaret på, om de ligestillingsvurderer indstillinger. En enkelt region har angivet, at den ligestillingsvurderer indstillinger til regionsrådene.

For at lette arbejdet med at ligestillingsvurdere indsatser blev der i 2007 udviklet et værktøj til dette. Værktøjet blev udviklet i et samarbejde mellem en gruppe af kommuner og den daværende Ligestillingsafdeling og findes på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Kommunernes og regionernes anvendelse af værktøjet fremgår af tabel 3.3.6 nedenfor.

I 2009 anvendte to kommuner værktøjet. Ingen regioner anvendte værktøjet.

**Tabel 3.3.6 Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet, i relevans-test og ligestillingsvurdering af indstillinger?**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, værktøjet bliver ikke brugt	94	97 %	5	100 %
Ja, værktøjet bruges	2	2 %	0	-
Ikke svaret	1	1 %	0	-

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

## Kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af initiativer eller aktiviteter

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

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

I 2009 kønsmainstreamede 14 % af kommunerne nogle initiativer, mens 81 % af kommunerne ikke kønsmainstreamede initiativer eller ikke vidste, om initiativerne blev kønsmainstreamet.

Ingen regioner kønsmainstreamede eller havde kendskab til, at initiativer blev kønsmainstreamet i 2009.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	76	78 %	3	60 %
Ja, nogle initiativer eller aktiviteter bliver kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet	18	19 %	2	40 %
Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter bliver kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet	1	1 %	0	-
Ikke svaret	2	2 %	0	-

Det fremgår, at i alt 19 kommuner (20 procent) angiver, at de fleste eller nogle initiativer bliver kønsmainstreamet eller ligestillingsvurderet, mens 80 procent angiver, at de ikke kønsmainstreamer eller ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter, eller ikke har svaret. Tre af regionerne, svarende til 60 procent, angiver, at de ikke kønsmainstreamer eller ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter. 40 procent af regionerne har indberettet, at nogle initiativer bliver kønsmainstreamet eller ligestillingsvurderet.

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

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

Titel	Screening af nybagte mødre og fædre for efterfødselsreaktioner
Serviceområde	Sundhed
Baggrund	Sundhedsplejen i Albertslund Kommune tager udgangspunkt i familiens og barnets ressourcer, støtter barnet og familien og er med til at udvikle familiens evne til at klare udfordringer og vanskeligheder i forbindelse med at have børn. Det forudsætter en forskelligartet indsats. Et af eksemplerne er, hvordan fædre og mødre klarer udfordringen med at blive familie, og hvilken indsats der kan være brug for.
Formål og indhold	Sundhedsplejens screening omfatter derfor alle forældre inden for to måneder efter fødslen – både mødre og fædre. Det betyder, at der også er forskellige indsatser målrettet familien, mødrene og fædrene, for eksempel Ventilen, der er et gruppetilbud til mødre med efterfødselsreaktioner med sundhedsplejerske og psykolog fra Familiehuset. Et andet eksempel er samtaler med fædre i Familiehuset ligeledes med fagfolk. Der er kurser i familieliv, mulighed for familiebesøg, babytræf for unge mødre m.v.
Resultat	Den differentierede indsats giver mulighed for at imødekomme forskellige behov og udfordringer i familierne for henholdsvis fædre og mødre.
Titel	Kønsopdelte aktiviteter
Serviceområde	Seniorcenter Bakkegården: Enheden Træning og Aktivitet
Baggrund	Et ønske om at aktivere målgrupperne med afsæt i aktiviteter, som de har udført i deres hidtidige liv. Aktiviteter for såvel demente som ikke-demente.
Formål og indhold	Anskaffet gammel bil med henblik på at inspirere mænd til samvær og aktiviteter. Bagegruppe, der særligt tiltrækker kvinder. Fysioterapeut (mandlig) kører mandegruppe. Hovedsageligt træning/aktivitet for ret åndsfriske mandlige beboere. Har spillet billard. Har samlet blomsterkasser.
Resultat	Tilslutning, men er ved at udvikle aktiviteter.
Titel	Ligestillingsvurdering af etablering af nye idrætsfaciliteter
Serviceområde	Kultur og Fritid
Baggrund	Valg af motionsform er forskelligt mellem kønnene. Kvinder er især overrepræsenteret i bevægelsesformer som gymnastik, dans og yoga. Det omvendte gør sig gældende for sportsgrene som fodbold, badminton, hockey og basketball. Hvad angår organisering af idrætsdeltagelse, er der lidt flere mandlige end kvindelige medlemmer af idrætsforeninger. Det skyldes blandt andet, at mændenes foretrukne sportsgrene i vid udstrækning er forankret i foreningslivet.
Formål og indhold	Ligestillingsvurderinger af de projekter, der får bevilget midler efter budgetforhandlinger 2012, og dermed skabe synlighed omkring prioriteringen af nye idrætsfaciliteter i forhold til kønnenes foretrukne idrætsformer.
Resultat	Endnu ukendt.

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

## Opbygning af kompetencer til at kønsmainstreame og ligestillingsvurdere

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

I 2009 havde 7 % af kommunerne igangsat initiativer for at opbygge personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame. De resterende 93 % af kommunerne havde ikke igangsat initiativer eller vidste ikke, om der var igangsat initiativer, der rettede sig mod opbygning af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame.

Ingen regioner havde igangsat initiativer.

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

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	85	88 %	5	100 %
Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	8	8 %	-	-
Ikke svaret	4	4 %	0	-

Det fremgår af ovenstående tabel 3.3.9, at 8 procent af kommunerne har igangsat initiativer, der retter sig mod opbygning af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame eller ligestillingsvurdere. I alt 88 procent af kommunerne og alle regioner har ikke igangsat initiativer. Øvrige 4 procent af kommunerne har ikke indberettet herom.

## 3.5. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

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

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

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

Af nedenstående tabel 3.4.1 fremgår det, hvor mange råd, nævn og udvalg kommunerne og regionerne har indberettet, at de har nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 1. Opgørelsen baserer sig på indberetninger om råd, nævn og udvalg fra 81 kommuner og de 5 regioner.

I 2009 var 30 % af medlemmerne i de nedsatte råd, nævn og udvalg i kommunerne kvinder, mens 70 % var mænd.

I regionerne var 44 % af medlemmerne i 2009 kvinder og 56 % mænd.

**Tabel 3.4.1 Råd, nævn og udvalg, der er nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10 a**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Antal råd, nævn og udvalg nedsat efter § 10 a, stk. 1	1.157	-	49	-
Heraf kvindelige medlemmer	2.540	34 %	228	45 %
Heraf mandlige medlemmer	4.985	66 %	278	55 %

**Note:** Der er indberettet om op til 94 nedsatte råd, nævn og udvalg per kommune i perioden. Tilsvarende er der indberettet om op til 18 nedsatte råd, nævn og udvalg per region i perioden.

I de råd, nævn og udvalg, som kommunerne har indberettet om, er 34 procent af medlemmerne kvinder, mens 66 procent af medlemmerne er mænd. Kønssammensætningen er mere ligelig i de råd, nævn og udvalg, der er nedsat i regionerne, hvor 45 procent af medlemmerne er kvinder, og 55 procent af medlemmerne er mænd.

De kommuner, der har indberettet, har i gennemsnit nedsat 14 råd, nævn og udvalg med gennemsnitligt 7 medlemmer i hver. Tilsvarende har regionerne i gennemsnit nedsat 10 råd, nævn og udvalg, hvor der i gennemsnit er 10 medlemmer.

## Fravigelser af kravet om at foreslå både kvinder og mænd

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

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

Myndigheder og organisationer kan fravige kravet om at foreslå både kvinder og mænd til medlemsposter i råd, nævn og udvalg, hvis der foreligger særlige grunde herfor. Særlige grunde kan for eksempel være, at der kun er én person med den relevante fagkundskab. Myndigheden eller organisationen skal begrunde, hvorfor det ikke kan lade sig gøre at foreslå medlemmer af begge køn.

Kommuner og regioner har i ligestillingsredegørelserne skullet indberette om det antal gange, kravet i ligestillingsloven er blevet fraveget.

Det fremgår af tabel 3.4.2, at kravet er blevet fraveget i alt 127 gange i de 15 kommuner, der har indberettet om fravigelser. Samtidig har tre regioner angivet, at de har fraveget kravet i alt 11 gange.

**Tabel 3.4.2 Antal gange, kravet om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 2**

	Kommuner	Regioner
Antal fravigelser	127	11

**Note:** 15 kommuner har svaret, at de har fraveget ligestillingslovens § 10 a, stk. 2. Heraf har en enkelt kommune fraveget kravet 63 gange, og tre regioner har svaret, at de har fraveget ligestillingslovens § 10 a, stk. 2.

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

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

I 2009 havde ingen af kommunerne besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn eller udvalg. En enkelt region havde besluttet at lade pladser stå tomme.

## Tomme pladser i råd, nævn eller udvalg

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

**Tabel 3.4.3 Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 3?**

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Nej	90	93 %	4	80 %
Ja	1	1 %	1	20 %
<hr/>				
Ikke svaret	6	6 %	-	-

I en enkelt kommune har kommunalbestyrelsen valgt at lade pladser stå tomme. Ligeledes har en enkelt region valgt at lade pladser i et råd, nævn eller udvalg stå tomme.

# 4. Ligestilling i staten

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

De 116 statslige organisationer fordeler sig på 19 departementer og 97 styrelser, institutioner og virksomheder m.v.

I 2009 skulle 126 statslige organisationer udarbejde en ligestillingsredegørelse. Organisationerne fordelte sig på 19 departementer og 107 styrelser, institutioner og virksomheder m.v.

Med henblik på at gøre ligestillingsindsatsen synlig over for borgerne og indsamle god praksis er ministerier samt statslige styrelser og virksomheder med mere end 50 ansatte forpligtet til at udarbejde en ligestillingsredegørelse hvert andet år. Det betyder, at 116 statslige organisationer har skullet indberette ligestillingsredegørelse i 2011.<sup>7</sup>

## 4.1. Indberetningsform

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har stillet et indberetningsskema til rådighed for at lette arbejdet af indberetningen for de statslige organisationer. Anvendelsen af indberetningsskemaet har været frivillig, så organisationerne har kunnet anvende en anden indberetningsform end indberetningsskemaet, hvis de har ønsket det. Hvis en organisation har valgt at indberette ligestillingsredegørelsen i en anden form end indberetningsskemaet, har der skullet redegøres for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om. Der er tale om følgende temaer:

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

Alle organisationer har valgt at anvende indberetningsskemaet.

Indberetningsskemaet i 2011 er opdateret på en række punkter i forhold til indberetningsskemaet i 2009. Det betyder, at der ikke er fuldstændig sammenlignelighed mellem indberetningerne i 2009 og 2011. I de tilfælde, hvor indberetningsskemaet i 2009 og 2011 er ens, er data fra 2009 indsat i en

---

<sup>7</sup> Bemærk at opgørelserne i dette afsnit er baseret på ligestillingsredegørelser fra statslige organisationer i de 19 ministerier, som eksisterede før regeringsskiftet i efteråret 2011. For mere information om dette se indledningen i denne rapport.

boks til sammenligning. Rapporten med resultaterne for indberetningerne fra ligestillingsredegørelserne 2009 findes på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk).

Indberetningsskemaet fra 2011 og de tidligere år er at finde på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Her ligger også de enkelte statslige organisationers ligestillingsredegørelser.

I det følgende bliver de indberettede data gennemgået opdelt på de fire ovennævnte temaer. Flere steder gælder det, at respondenterne har haft mulighed for at indberette flere svar på samme spørgsmål, hvorfor antallet af indberetnings svar summer til mere end 116 statslige organisationer. Der er påført en note de steder i rapporten, hvor dette er tilfældet.

Omvendt har det ikke været relevant for nogen organisationer at besvare alle spørgsmålene i indberetningsskemaet. For eksempel har organisationer, der ikke udarbejder lovforslag ikke skulle besvare spørgsmål i relation til dette. Der er flere steder i indberetningsskemaet, hvor organisationer har haft mulighed for at svare, at de ikke arbejder med den opgave, der spørges til i et pågældende spørgsmål.

## 4.2. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter

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

### Ligestillingspolitiske målsætninger og forankring

I perioden 2007-2011 har der været nedsat en styregruppe for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt, hvor alle 19 ministerier, fra ressortstrukturen før folketingsvalget i 2011, var repræsenteret. Styregruppen arbejdede efter en handlingsplan, hvor et af målene var, at hvert ministerium skulle formulere og offentliggøre ligestillingspolitikker/ligestillingspolitiske målsætninger i 2008, der var gældende for hele ministeriets forvaltningsområde. De enkelte ministeriers ligestillingspolitiske målsætninger kan findes i bilag 2 i Perspektiv- og handlingsplan 2009.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Minister for ligestilling og kirke skal hvert år udarbejde Perspektiv- og handlingsplan, der udgør regeringens handlingsplan på ligestillingsområdet. Perspektiv- og handlingsplan 2009 kan findes på [http://www.lige.dk/files/PDF/PHplan/lige\\_PHplan\\_09\\_net.pdf](http://www.lige.dk/files/PDF/PHplan/lige_PHplan_09_net.pdf). Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt kan findes på <http://www.lige.dk/files/PDF/Mainstreaming/mainhandlingsplan2007-2011.pdf>.

Dette afsnit handler derfor om, hvordan de statslige organisationer arbejder efter de ligestillingspolitiske målsætninger, der er offentliggjort af ministerierne.

Eksempler på ministeriernes ligestillingspolitiske målsætninger er:

*"Det kønsopdelte arbejdsmarked skal nedbrydes. Beskæftigelsesministeriet samarbejder med en række parter om udarbejdelse af en virksomhedsguide, der skal vise virksomhederne, hvordan man kan arbejde med at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked."* (Beskæftigelsesministeriet)

*"Der skal flere kvinder i ledelse i Forsvaret. Forsvarschefen er blandt andet ambassadør i DI og minister for ligestillingsambassadørkorps for flere kvinder i ledelse."* (Forsvarsministeriet)

*"Flere piger skal blive interesseret i naturvidenskabelige fag (biologi, fysik, kemi, matematik og naturgeografi) i de gymnasiale uddannelser."* (Undervisningsministeriet)

I styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt er det blevet aftalt, at der i ligestillingsredegørelserne skal indberettes om videreudvikling og konkretisering af de ligestillingspolitiske målsætninger.

I forlængelse heraf, skulle det indberettes i ligestillingsredegørelsen, om ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger er blevet ændret, siden der sidst blev indberettet ligestillingsredegørelser i 2009.<sup>9</sup>

I 2009 havde cirka en tredjedel af departementerne (32 %) ændret målsætningerne, mens cirka to tredjedele af departementerne (68 %) havde fastholdt de ligestillingspolitiske målsætninger, der blev offentliggjort for ministeriet i 2008.

**Tabel 4.1.1 Er ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger blevet ændret siden 2009, hvor der sidst blev indberettet ligestillingsredegørelse?**

	Antal	Procent
Nej	16	84 %
Ja	2	11 %
Ikke svaret	1	5 %

**Note:** Tabellen er baseret på besvarelser fra de 19 departementer, der har indberettet om dette.

Af ovenstående tabel 4.1.1 fremgår det, at størstedelen af ministerierne (84 procent) har fastholdt deres ligestillingspolitiske målsætninger, mens to af ministerierne (11 procent) har ændret målsætningerne.

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

<sup>9</sup> For at undgå dobbeltindberetning i dette spørgsmål har Ministeriet for Ligestilling og Kirke bedt om, at der alene blev indberettet fra den organisation i det enkelte ministerium, der har haft det endelige ansvar for at vedtage, at ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger har skullet ændres. Det har været alle 19 departementer, der har indberettet om dette.

I tabel 4.1.2 nedenfor har 55 procent af organisationerne angivet, at de har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde, mens 41 procent af organisationerne ikke har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde. Herudover har 3 procent af organisationerne ikke indberettet herom.

I 2009 havde 51 % af organisationerne ikke formuleret målsætninger på eget fagområde, mens 44 % af organisationerne havde formuleret målsætninger for ligestilling på fagområdet. De 19 departementer skulle ikke indberette om denne del.

**Tabel 4.1.2 Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde?**

	Antal	Procent
Ja	64	55 %
Nej	48	41 %
Ikke svaret	4	3 %

**Note:** Tabellen er baseret på besvarelser fra alle 116 organisationer, da både departementer og styrelser/institutioner har besvaret spørgsmålet. Der er 10 departementer, der har svaret ja til spørgsmålet.

En måde, hvorpå der kan arbejdes efter de ligestillingspolitiske målsætninger (enten ministeriets eller organisationens egne målsætninger), er at iværksætte initiativer, der skal sikre opfyldelsen af målsætningerne. De statslige organisationer har indberettet om, hvorvidt der er iværksat initiativer for at nå målsætningerne, jf. tabel 4.1.3.

I 2009 havde 58 % af organisationerne iværksat konkrete initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, mens 31 % af organisationerne ikke havde iværksat initiativer.

**Tabel 4.1.3 Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger?**

	Antal	Procent
Ja	86	74 %
Nej	24	21 %
Ikke svaret	6	5 %

Det fremgår, at 74 procent af organisationerne har iværksat konkrete initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, mens 21 procent af organisationerne ikke har iværksat initiativer. Øvrige 5 procent af organisationerne har ikke indberettet herom.

Det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt startede i 2001 og har til formål at sætte kønsmainstreaming på dagsordenen. Handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007-2011 kan findes på [http://www.lige.dk/files/PDF/Mainstreaming/mainhandlingsplan\\_2007-2011.pdf](http://www.lige.dk/files/PDF/Mainstreaming/mainhandlingsplan_2007-2011.pdf), hvor de overordnede mål for projektet er beskrevet.

De organisationer, der har svaret bekræftende i forhold til, at de har iværksat initiativer, er blevet bedt om beskrive indhold, mål og foreløbige resultater for hvert initiativ. Det kan henføres til, at der i handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007-2011 er lagt vægt på, at der skabes konkrete og målbare resultater på ligestillingsområdet.

Nedenfor i tabel 4.1.4 er der eksempler på indhold, mål og foreløbige resultater, som organisationerne har beskrevet for de iværksatte initiativer.

**Tabel 4.1.4 Eksempler på indhold, mål og foreløbige resultater af initiativer til opfyldelse af de ligestillingspolitiske målsætninger**

Indhold	<a href="http://www.borger.dk">www.borger.dk</a> bliver løbende testet i forbindelse med den tekniske, grafiske og kommunikationsmæssige udvikling. Det skal sikres, at både kvinder og mænd inddrages.
Mål	Brugertilfredsheden med <a href="http://www.borger.dk">www.borger.dk</a> skal være høj blandt både kvinder og mænd.
Foreløbige resultater	<p><i>Eksempel 1.</i> Bedst på nettet 2010: I forbindelse med den årlige kvalitetsvurdering af den offentlige digitale forvaltning og borgerbetjening. I <i>Bedst på nettet</i> opnåede <a href="http://borger.dk">borger.dk</a> et samlet resultat på fem netkroner. I delanalysen Brugervurdering blev der blandt andet målt på køn. 89 procent af kvinderne og 78 procent af mændene var overvejende positive over for <a href="http://borger.dk">borger.dk</a>. <i>Konklusion:</i> Lidt flere kvinder end mænd er overvejende positive over for <a href="http://borger.dk">borger.dk</a>.</p> <p><i>Eksempel 2.</i> Brugervenlighedstest februar 2011: Fem borgere, tre kvinder og to mænd, deltog i en intern test af brugervenligheden på <a href="http://borger.dk">borger.dk</a>. Resultaterne indgår i udviklingen af den kommende version af <a href="http://borger.dk">borger.dk</a>. <i>Konklusion:</i> Der var ikke nævneværdige forskelle i kvindernes og mændenes brugeradfærd. Igen i juni 2011 testedes forslag til en ny version af <a href="http://borger.dk">borger.dk</a> blandt et repræsentativt udvalg af borgere opdelt på køn. Resultatet heraf kendes endnu ikke.</p>
Indhold	Informationskampagner og kommunikationsaktiviteter skal formidle klima- og energipolitiske problemstillinger på en måde, der tager højde for eventuelle forskelle i kvinders og mænds behov for indgangsvinkler. <i>Delmålsætning:</i> kampagneaktiviteter.
Mål	Alle kampagner, der udarbejdes og/eller afvikles i 2010-2011, kønsmainstreames, så de tager højde for eventuelle forskelle i kvinders og mænds behov og indgangsvinkler.
Foreløbige resultater	Center for Energibesparelser/Elsparefonden oplyser, at overvejelser om kønsmæssige aspekter indgår som en naturlig del af de generelle segmenteringsovervejelser ved udformningen af kampagner. Som et konkret eksempel på, at kønsmæssige aspekter har haft en betydning, fortæller centret/Elsparefonden: "I forbindelse med udformningen af kampagnen 'Langt ude i skoven', der har kørt som tv-spots både i efteråret 2008 og i en ny version i efteråret 2009, har Elsparefonden – ud over generelle segmenteringsovervejelser – valgt den konkrete eksekvering ud fra en analyse af, hvilken stil og hvilke budskaber der især fænger hos kvinder henholdsvis mænd. Disse overvejelser har tillige indvirket på udformningen af kommunikationen på de forskellige platforme såsom webunivers, print, radio- og tv-spots m.v."
Indhold	Kønsopdelt datamateriale skal sikre viden om kvinders og mænds forskellige behovs- og adfærdsmønstre på klima- og energiområdet. <i>Delmålsætning:</i> Brugerundersøgelser af <a href="http://www.kemin.dk">www.kemin.dk</a> . Den første undersøgelse løb fra ultimo 2009 til primo 2010.
Mål	Undersøgelseernes formål var at øge kendskabet til brugerne af Klima- og Energiministeriets hjemmeside. Undersøgelseerne var fokuseret på at danne et klart billede af brugerne og deres adfærd på sitet samt at give dem mulighed for at komme til orde i forhold til ønskede forbedringer af hjemmesiden.

#### Foreløbige resultater

Ved at indhente kønsopdelte data om brugernes adfærd på [kemin.dk](http://kemin.dk) opnås et bedre kendskab til de forskellige brugergrupper og dermed mulighed for i højere grad at segmentere information om klima- og energiområdet. I den seneste rapport fra 2010, der blev udarbejdet med udgangspunkt i kønsopdelte data, var andelen af mandlige besvarelser 60,5 procent. Samtidig viste rapporten, at det inden for denne gruppe primært var mænd i hovedstadsområdet i alderen 26-40, der brugte hjemmesiden i professionel henseende. Den lette overrepræsentation af mandlige brugere skal således sammenholdes med en generel overrepræsentation af mænd inden for klima- og energibranchen og ikke nødvendigvis tilskrives utilstrækkelig kønsmainstreaming af hjemmesiden. Klima- og Energiministeriet foretog i august og september 2011 en brugerundersøgelse, der blandt andet havde til hensigt at afdække kvinders og mænds vurdering af henholdsvis indhold og form (layout) på hjemmesiden. Disse data skal sammenholdes med rapporten fra seneste brugerundersøgelse, der viser kønsfordelingen på benyttelse af de forskellige sektioner på hjemmesiden. På den måde opnås et større indblik i de kønsmæssige forskelle i informationsøgning på hjemmesiden, og hvad brugeren efterspørger af forbedringer.

En del organisationer har beskrevet mål og resultater for ligestillingspolitiske målsætninger, som nærmere kan henføres til personaleområdet frem for til fagområdet/forvaltningsområdet. Det indikerer, at antallet af ligestillingspolitiske målsætninger (tabel 4.1.2) og antallet af initiativer til opfyldelse af målsætningerne (tabel 4.1.3) kan være overvurderet.

Organisationerne har endvidere haft mulighed for at indberette om, hvorvidt de arbejder på andre måder med at opfylde de ligestillingspolitiske målsætninger, jf. nedenstående tabel 4.1.5.

**Tabel 4.1.5 Arbejder organisationen på en anden måde med at opfylde de ligestillingspolitiske målsætninger?**

	Antal	Procent
Nej	58	50 %
Ja	53	46 %
Ikke svaret	5	4 %

Det fremgår, at 46 procent af organisationerne arbejder på andre måder med at opfylde de ligestillingspolitiske målsætninger. Eksempler på andre måder, hvorpå organisationerne arbejder med at opfylde de ligestillingspolitiske målsætninger, er angivet i nedenstående tabel 4.1.6.

**Tabel 4.1.6 Eksempler på, hvordan organisationen arbejder på anden måde med at opfylde de ligestillingspolitiske målsætninger**

EVA bidrager til Ministeriet for Børn og Uddannelses ligestillingspolitiske målsætninger ved gennemførelse af undersøgelser og evalueringer, der generer viden, der kan understøtte arbejdet med målsætningerne. Følgende undersøgelser er udtryk for dette:

- Vejledning om valg af uddannelse og erhverv (2007)
- Fokus på den vejledning, der gives unge, om valg af uddannelse og erhverv
- Undersøgelse af køn og uddannelsesvalg (2009)
- Fokus på, hvad der konstruerer kønnenes valg af uddannelse, og hvilke muligheder der er for at påvirke disse valg
- Frafald på grundforløbet på de merkantile erhvervsuddannelser (2009)
- Fokus på de forskellige årsager til frafald på grundforløbet på de merkantile erhvervsuddannelser, herunder køn.

EVA udgiver hvert år magasinet Bakspejlet, der indeholder artikler om ny viden om dagtilbud. I 2009 indeholdt magasinet to artikler med fokus på arbejdet med køn og ligestilling i daginstitutioner.

Ud over de iværksatte initiativer til at nå de ligestillingspolitiske målsætninger arbejder departementets kontorer alle efter den overordnede ligestillingspolitiske målsætning om, at alle indsatser skal tilgodese både kvinder og mænd, og at politikker skal bidrage til at fremme ligestilling i samfundet – og ikke begrænse det enkelte menneskes muligheder og valg. Det betyder, at de i det daglige arbejde med både konkrete sager og mere udviklingsorienterede opgaver indtænker ovenstående. Derudover har enkelte fagkontorer yderligere konkrete ligestillingspolitiske målsætninger på deres område, som de arbejder efter (...).

## Fremskridt og resultater på ligestillingsområdet

Af nedenstående tabel 4.1.7 fremgår det, hvordan de statslige organisationer måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

I 2009 målte 64 % af organisationerne fremskridt og resultater gennem evalueringer, vurderinger eller undersøgelser. 45 % af organisationerne målte fremskridt og resultater i forbindelse med redegørelserne hvert andet år, mens 26 % af organisationerne ikke målte fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

**Tabel 4.1.7 Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater på ligestillingsområdet?**

	Antal	Procent
Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	84	72 %
Organisationen måler fremskridt og resultater i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	57	49 %
Organisationen måler ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	20	17 %
Ikke svaret	0	-

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

Det fremgår, at 72 procent af organisationerne har angivet, at fremskridt og resultater måles gennem evalueringer, vurderinger eller undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår, mens 49 procent af organisationerne måler fremskridt og resultater i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år. 17 procent af organisationerne har angivet, at de ikke måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

Organisationerne har endvidere givet eksempler på, hvordan de måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet, jf. nedenstående tabel 4.1.8.

**Tabel 4.1.8 Eksempler på, hvordan organisationen måler fremskridt og resultater**

I forbindelse med seneste brugerundersøgelse af [dmi.dk](http://dmi.dk) er det muligt at se, hvordan henholdsvis kvinder og mænd benytter hjemmesiden.

Der foretages jævnligt undersøgelser af Energistyrelsens hjemmeside, hvor der måles på brugernes kønsfordeling. Jævnfør Energistyrelsens ligestillingspolitik og handlingsplan drøfter samarbejdsudvalget én gang årligt ligestilling i Energistyrelsen. Til brug for denne drøftelse bliver der udarbejdet rapport med nøgletal for ligestilling.

Miljøministeriets koncernledelse fik forelagt en status på ligestillingsarbejdet maj 2011, herunder på de ligestillingspolitiske målsætninger. Det medvirker til at forankre og dagsordensætte arbejdet med at opfylde de ligestillingspolitiske målsætninger på topledelsesniveau. Miljøstyrelsen udveksler erfaringer om ligestillingsperspektivet i informationskampagner både for at få ligestilling integreret som et naturligt redskab i løsning af opgaven og for at få skabt en kompetenceudvikling jævnfør indsatsen med kompetenceopbygning.

Det er en forudsætning for støtte til forsøgs- og udviklingsprojekter, at projekterne afsluttes med en evaluering, hvor køn og ligestilling indgår. I forbindelse med regeltjek af alle Socialministeriets lovforslag påser kontoret for Jura og Internationale anliggender tillige, at alle lovforslagene generelt er i overensstemmelse med Socialministeriets ligestillingspolitiske målsætninger.

Organisationerne har dertil haft mulighed for at redegøre for andre måder end de ovenfor angivne metoder, hvorpå de måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet. Eksempler herpå fremgår af tabel 4.1.9 nedenfor.

Organisationerne er desuden blevet bedt om at angive, hvem der har det praktiske ansvar for, at organisationens ligestillingspolitik bliver omsat til handling, og for at de ligestillingspolitiske målsætninger bliver realiseret. Af tabel 4.1.10 fremgår fordelingen af organisationernes indberetninger.

I 2009 var arbejdet med ligestilling primært forankret i personaleafdelingen (80 %).

**Tabel 4.1.10 Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?**

	Antal	Procent
Departementschef	16	14 % <sup>10</sup>
Direktion	37	32 %
Direktør	25	22 %
Koncernledelse	19	16 %
Afdelingschef	21	18 %
De decentrale ledere/koncernchefer	57	49 %
Ligestillingsudvalg	12	10 %
Personaleafdeling	100	86 %
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	36	31 %
Kontaktperson for kønsmainstreaming	54	47 %
Andre steder	59	51 %
Ikke svaret/arbejdet er ikke forankret	3	3 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

<sup>10</sup> Svarkategorien Departementschef er opgjort for alle 116 organisationer, da både departementer og styrelser/institutioner har svaret, at arbejdet med ligestilling er forankret hos departementschefen.

Hovedparten af organisationerne (86 procent) har angivet, at det er persona-leafdelingen (HR-afdelingen), der har det praktiske ansvar for, at ligestillings-politikken bliver omsat til handling, og for at de ligestillingspolitiske målsæt-ninger bliver realiseret.

Der er 59 organisationer (51 procent), der har angivet, at arbejdet er foran-kret andre steder end de ovennævnte muligheder. Blandt disse har organisa-tionerne typisk angivet, at arbejdet er forankret i enten samarbejdsudvalget eller i særlige ligestillings- og kønsmainstreamingnetværk.

## Ligestilling i resultatkontrakter

De følgende indberetninger afdækker, om ligestilling er en del af organisatio-nens og ledernes resultatkontrakter.

I 2009 indgik ligestilling i orga-nisationens resultatkontrakt i cirka 15 % af de statslige organisationer.

**Tabel 4.1.11 Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt?**

	Antal	Procent
Nej	74	82 %
Ja	15	17 %
Ikke svaret	1	1 %
Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt	26	22 %

**Note:** Procentandelen for ja, nej og ikke svaret er beregnet på baggrund af det antal organisationer, der har udarbejdet en resultatkontrakt. Det vil sige 90 organisationer.

Af ovenstående tabel 4.1.11 fremgår det, at 17 procent af de organisationer, der har udarbejdet resultatkontrakter, har angivet, at ligestilling indgår i orga-nisationens resultatkontrakt. Langt størstedelen af organisationerne har ikke indarbejdet ligestilling i organisationens resultatkontrakt (82 procent).

Der viser sig samme tendens i forhold til at indarbejde ligestilling i ledernes resultatkontrakter, jf. tabel 4.1.12 nedenfor. Også her angiver størstedelen af organisationerne, at ligestilling ikke er indarbejdet i deres resultatkontrakt for ledere (86 procent).

I 2009 indgik ligestilling i 21 % af ledernes resultatkontrak-ter.

**Tabel 4.1.12 Indgår ligestilling i én eller flere lederes resultatkontrakter?**

	Antal	Procent
Nej	60	86 %
Ja	8	11 %
Ikke svaret	2	3 %
Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt	46	40 %

**Note:** Procentandelen for ja, nej og ikke svaret er beregnet på baggrund af det antal organisationer, der har udarbejdet resultatkontrakter for ledere. Det vil sige 70 organisati-oner.

Der er delvis overlap mellem de organisationer, der har indarbejdet ligestilling i organisationens og i én eller flere lederes resultatkontrakter. Af de 15 orga-nisationer, der har svaret bekræftende i forhold til, at ligestilling indgår i orga-

nisationens resultatkontrakt, har 6 samtidig svaret bekræftende på, at ligestilling også er indarbejdet i én eller flere lederes resultatkontrakter.

### 4.3. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

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

#### Ligestillingspolitik på personaleområdet

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

I 2009 havde 48 % af de statslige organisationer formuleret en selvstændig politik for ligestilling på personaleområdet, og 7 % havde en selvstændig politik under udarbejdelse.

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

	Antal	Procent
Ja	63	54 %
Nej	45	39 %
En selvstændig politik er under udarbejdelse	8	7 %
Ikke svaret	0	-

Størstedelen af de statslige organisationer, svarende til 61 procent, har enten en selvstændig politik eller er i gang med at udarbejde en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet. Eksempler på organisationernes beskrivelser af politikken fremgår af nedenstående tabel 4.2.2. I alt 68 organisationer har beskrevet deres politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

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

Ligestillingspolitikken i Arbejdsmarkedsstyrelsen skal sikre, at kvinder og mænd har lige muligheder for ansættelse, uddannelse og udvikling samt lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi. Som offentlig arbejdsplads er Arbejdsmarkedsstyrelsen yderst bevidst om forpligtelsen til at modvirke alle former for forskelsbehandling i ansættelses- og personalepolitikken. Ligestillingspolitikken indebærer også, at der skal arbejdes for, at Arbejdsmarkedsstyrelsen er en attraktiv arbejdsplads, hvor arbejdsliv og privatliv kan fungere i samspil med hinanden for både kvinder og mænd. Endelig tilstræbes det ifølge ligestillingspolitikken, at der er ligelig fordeling mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau såvel som på de resterende niveauer i organisationen, herunder også i arbejds- og projektgrupper.

Ligestillingspolitikken understreger, at organisationen i alle forhold på personaleområdet (løn, efteruddannelse, karrieremuligheder, arbejdskultur, fleksibel arbejdstid osv.) skal tage højde for ligestilling samt kvinders og mænds forskellige udfordringer og behov på arbejdspladsen.

Fiskeridirektoratet vil sikre lige muligheder for kvinder og mænd. Kvinder og mænd er ligeværdige og skal have lige muligheder for at vælge det arbejdsliv, de ønsker. Kvinder og mænd skal sikres ligebehandling, og der må ikke finde forskelsbehandling sted på grund af køn. Det gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller ægteskabelig eller familiemæssig stilling. Det betyder blandt andet, at Fiskeridirektoratet skal behandle kvinder og mænd lige ved:

- Ansættelser, forflytninger og forfremmelser
- Efter- og videreuddannelse, herunder tildeling af kurser
- Fastsættelse af arbejdsvilkår, herunder løn
- Fordeling af lønmidler under Ny Løn og ved fordeling af cheflønninger m.v. skal det sikres, at fordelingen foregår ud fra kønsneutrale principper
- Annoncering, hvor det ikke må angives, at der til ansættelsen søges eller foretrakkes personer af et bestemt køn
- Sammensætning og gennemførelse af bedømmelsesudvalg, hvor det skal sikres, at begge køn så vidt muligt er repræsenteret i bedømmelsesudvalget, og at der skal stilles samme spørgsmål til såvel kvindelige som mandlige ansøgere
- Sammensætning af interne udvalg, hvor der lægges vægt på, at kvinder og mænd er ligeligt repræsenteret.

Herudover har Fiskeridirektoratet en målsætning om at være en arbejdsplads, der tager hensyn til, at medarbejderne har et liv ved siden af arbejdet, der skal være i balance med arbejdslivet. Dette skal gerne medvirke til, at både kvinder og mænd har mulighed for at kombinere rollen som forældre med deres arbejde i Fiskeridirektoratet.

Ligestillingspolitikken for Justitsministeriets departement har som mål at sikre en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd, hvor arbejdsliv og privatliv kan fungere fornuftigt ved siden af hinanden. Departementet stræber mod en arbejdsplads, hvor både kvindelige og mandlige ressourcer kan supplere hinanden bedst muligt. Det er i den forbindelse departementets grundholdning, at kvinder og mænd er lige meget værd, men dermed ikke sagt, at alle nødvendigvis skal behandles ens i alle aspekter af arbejdslivet. Alle medarbejdere – kvinder og mænd – er forskellige og har individuelle erfaringer, forudsætninger og ønsker. Ligestillingsarbejdet i departementet er derfor koncentreret om, at alle ansatte uanset køn har lige muligheder for løn, arbejdsvilkår, faglig og personlig udvikling.

Det er i den forbindelse væsentligt for departementet som en moderne arbejdsplads i den centrale statsforvaltning, at omverdenen og den enkelte medarbejder har fuld tillid til, at muligheden for ansættelse, uddannelse, løntillæg, indflydelse og advancement m.m. ikke er afhængig af køn. Personalemæssige spørgsmål som disse, der på forskellige niveauer indebærer skøn, bliver vurderet og afgjort på grundlag af den enkelte persons kvalifikationer, funktioner og personlige egenskaber. Departementet udøver ikke positiv særbehandling over for et køn, men tilstræber en ligelig kønsfordeling ved rekruttering, rotering og advancement m.m. Ligestillingsaspektet er i disse tilfælde et moment blandt flere, der indgår i en samlet vurdering, hvor hovedvægten lægges på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber. Af samme årsag har departementet valgt ikke at fastsætte konkrete kvantitative mål for kønsfordelingen ved rekruttering, rotering, advancement m.v. Departementet vil dog til enhver tid stræbe mod en repræsentativ kønsfordeling i alle personalemæssige forhold.

Som en del af ministeriets kønsmainstreaming lader departementet ligestillingsaspektet indgå i alle relevante personalemæssige forhold. En væsentlig faktor til at sikre en holdbar sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv er fleksibilitet. Departementet har således forståelse for, at ønsker om arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse, orlov m.v. forandrer sig og er afhængige af den enkelte medarbejders familiemæssige situation.

Departementet udviser derfor imødekommenhed over for ønsker fra både kvindelige og mandlige medarbejdere om nedsat tjenestetid, i det omfang der er muligt af hensyn til opgaverne i det enkelte kontor. Afholdelse af orlov til barsel og børnepasning (forældreorlov), omsorgsdage og barns første sygedag kommer hverken kvindelige eller mandlige ansatte til skade i karrieremæssig henseende.

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

I 2009 havde 72 % af de statslige organisationer formuleret ligestillingspolitiske mål som en del af personalepolitikken, mens målsætninger var under udarbejdelse i 6 % af organisationerne.

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

	Antal	Procent
Ja	95	82 %
Nej	16	14 %
Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	4	3 %
Ikke svaret	1	1 %

Det fremgår, at 82 procent af organisationerne som en del af personalepolitikken har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger, mens målsætninger er under udarbejdelse i 3 procent af organisationerne.

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

I 2009 arbejdede 60 % af organisationerne med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling, mens 56 % af organisationerne enten arbejdede med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads eller med at sikre ligeløn. Næsten en femtedel, svarende til 18 % af organisationerne, havde ikke indberettet om, at de arbejdede med ét eller flere af de nævnte mål i personalepolitikken. Der var i alt 103 statslige organisationer, der i 2009 arbejdede med ligestilling i personalepolitikken.

**Tabel 4.2.4 Hvordan arbejder organisationen med ligestilling i personalepolitikken?**

	Antal	Procent
Organisationen arbejder med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads	79	68 %
Organisationen arbejder med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling	77	66 %
Organisationen arbejder med at sikre ligeløn	74	64 %
Organisationen arbejder med mål om at fremme antallet af kvinder i ledelse	64	55 %
Andet	19	16 %
Ikke svaret	12	10 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

I organisationernes personalepolitikker arbejdes der primært med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads. Således har 68 procent af organisationerne angivet, at det er inden for dette område, at de arbejder med ligestilling i personalepolitikken. Tilsvarende arbejder 66 procent af organisationerne med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling. Endvidere har 16 procent af organisationerne indberettet, at de arbejder efter andre ligestillingspolitiske mål end de angivne svarmuligheder i tabel 4.2.4. Kun 12 organisationer, svarende til 10 procent, har ikke indberettet om, at de arbejder med ét eller flere af de nævnte mål i personalepolitikken.

Der er i alt 104 statslige organisationer, der arbejder med ligestilling i personalepolitikken. Af de 104 organisationer arbejder 18 organisationer med ét af målene, 13 organisationer arbejder med to af målene, 26 organisationer arbejder med tre af målene, mens 47 organisationer arbejder med fire af målene.

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

Eksempler fremgår af tabel 4.2.5 nedenfor.

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

<b>Mål om kønsblandet arbejdsplads</b>		
<b>Mål</b>	<b>Foreløbige resultater</b>	<b>Øvrigt arbejde</b>
<p>Det ene køn må maksimalt udgøre 60 procent af kontorfunktionærgruppen, jf. ISOLA december 2013.</p> <p>Departementet ønsker at fastholde en balanceret kønsmæssig fordeling inden for departementets medarbejdere.</p>	<p>Andelen af mandlige kontorfunktionærer har i perioden 2009-2011 bevæget sig fra 15 til 20 procent.</p> <p>44 procent af departementets samlede ansatte er kvinder. 33 procent af departementets afdelingschefer er kvinder. 43 procent af departementets kontorchefer er kvinder. 48 procent af departementets akademikergruppe er kvinder.</p>	<p>Begge køn er om muligt altid repræsenteret i ansættelsesudvalg uanset personalekategori.</p> <p>Departementet har tiltrådt Charter for flere kvinder i ledelse. Som led i departementets strategiarbejde ses der på synliggørelse og strategisk rekruttering. Her bliver der blandt andet lagt vægt på, at departementet også fremadrettet vil være en kønsblandet arbejdsplads. I den proces er blandt andet stillingsopslag og hjemmeside blevet opdateret, så de i højere grad retter sig mod begge køn. Som led i rekrutteringen af officerer ses der på, hvordan departementet i højere grad kan tiltrække kvindelige officerer.</p>
<b>Mål om flere kvinder i ledelse</b>		
<b>Mål</b>	<b>Foreløbige resultater</b>	<b>Øvrigt arbejde</b>
<p>Blandt funktions- og sektionschefer skal mindst 40 procent og ikke mere end 60 procent af medarbejderne i 2015 være af det ene køn.</p> <p>På DMI er der formuleret et mål om, at 50 procent af deltagerne i DMI's karriereudviklingsforløb samt fremtidige før-leder-forløb er kvinder.</p>	<p>Per januar 2010 er 25 procent kvinder i de udvalgte stillingskategorier.</p> <p>I DMI's karriereudviklingsforløb i 2009 var der 53 procent kvindelige deltagere. I DMI's karriereudviklingsforløb i 2011 er der 30 procent kvindelige deltagere (alle de kvinder, der ønskede at deltage, blev optaget). Endvidere har der i det seneste afklaringsforløb været 66 procent kvindelige deltagere. Antallet af kvindelige ledere på DMI er siden 2009 steget med 50 procent (fra 2 til 4).</p>	<p>Der arbejdes med at sikre, at stillingsannoncer er attraktive for både kvinder og mænd, og at begge køn altid er repræsenteret i ansættelsesudvalget.</p> <p>-</p>

Mål om lige adgang til kompetenceudvikling		
Mål	Foreløbige resultater	Øvrigt arbejde
Lige adgang til kompetenceudvikling og strategisk kompetenceudvikling.	Vi følger løbende fordelingen af deltagere til koncernens kurser. I koncernen er det samlede antal medarbejdere cirka 850 fordelt på 44 procent mænd og 56 procent kvinder. Kursustal opdelt på køn viser for afholdte koncernkurser i 2011, at 42 procent af deltagerne var mænd og 58 procent kvinder. I 2009 var fordelingen, at 40 procent af deltagerne var mænd, mens 60 procent var kvinder.	Løbende undersøgelse af, om begge køn anvender Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings kompetenceudviklingstilbud dels via Campusrapportmulighed, dels via øvrige kursusstatistikker, som Koncern HR anvender.
Kvindelige og mandlige ansatte i departementet skal have lige adgang til relevant kompetenceudvikling.	Der er fokus på, at de udbudte kurser henvender sig til både kvinder og mænd, og på, om kurserne fordeles nogenlunde ligeligt mellem kønnene.	-
Mål om ligeløn		
Mål	Foreløbige resultater	Øvrigt arbejde
Fokus på løn for lige arbejde.	For 2011 var andelen af mandlige medarbejdere 59 procent, og andelen af kvindelige medarbejdere 41 procent. Ved lønforhandlingerne i 2011 fik mændene 56 procent af andelen af lønforhandlingsrammen, mens kvinderne fik 44 procent.	Der udarbejdes løbende statusrapporter over løn, hvor vi følger udviklingen med henblik på at sikre, at der ikke opstår ligelønsproblemer.
Kvinder og mænd skal sikres ligeløn.	Der foretages løbende udtræk fra departementets lønstyringsmodel for at sikre, at dette mål opnås. Udtræk viser, at der inden for de enkelte grupper er en balanceret kønsmæssig løndannelse.	Personale- og lønpolitikken tilsikrer, at tildelingen af tillæg i forbindelse med tiltrædelse samt de årlige lønforhandlinger alene sker ud fra saglige kriterier.

## Fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen

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

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

	Antal	Procent
Organisationen udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen	77	66 %
Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	64	55 %
Organisationen udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	44	38 %
Organisationen måler generelt ikke ligestillingsmæssige fremskridt og resultater på personaleområdet	21	18 %
Ikke svaret	1	1 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

I 2009 indberettede 58 % af de statslige organisationer, at de målte fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen ved at udarbejde regelmæssige løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen på personaleområdet. 53 % af organisationerne gennemførte evalueringer, vurderinger og undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgik.

Samtidig målte 17 % af organisationerne generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet.

I alt 103 organisationer målte i 2009 fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats på personaleområdet.

Det fremgår af tabellen, at 66 procent af organisationerne angiver, at organisationen regelmæssigt udarbejder løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen af indsatsen på personaleområdet. I alt 55 procent gennemfører evalueringer, vurderinger eller undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår.

Der er i alt 94 organisationer, der har indberettet om, at de måler fremskridt og resultater af deres ligestillingsindsats på personaleområdet. Af de 94 organisationer er der 27 organisationer, der måler fremskridt og resultater på én af de nævnte måder, 43 af organisationerne måler fremskridt og resultater på to af måderne. Endelig måler 24 organisationer fremskridt og resultater på alle tre måder. Der er i alt 22 organisationer, der generelt ikke måler fremskridt og resultater på personaleområdet eller har indberettet herom.

## Sammensætningen af kvinder og mænd blandt de ansatte

For at få indblik i fordelingen af kvinder og mænd i de statslige organisationer har Ministeriet for Ligestilling og Kirke indhentet personaleoplysninger fra Finansministeriets behandlingsdatabase. Ministeriet har anvendt Personalestyrelsens måde at indplacere personalet på i henholdsvis medarbejder - og ledelseskategorier. Dataene er opgjort på årsværk og køn og er fra februar 2011.<sup>11</sup> Hver organisation har fået indsat sine data i det skema, som organisationen har skullet bruge til indberetning af ligestillingsredegørelsen.

Organisationerne har haft mulighed for at rette i dataene, såfremt de ikke stemmer overens med egne opgørelser og data. Af tabel 4.2.7 fremgår den samlede fordeling af kvinder og mænd, der er ansat i de statslige organisationer.

<sup>11</sup> I ligestillingsredegørelserne fra 2009 blev antal medarbejdere/ledere opgjort i faktisk antal ansatte, hvor de i 2011 er opgjort som antal årsværk. Dette giver dog ikke anledning til væsentlige forbehold i forhold til en sammenligning af andele kvinder og mænd i henholdsvis 2009 og 2011.

I 2009 var 41 % af de ansatte i statslige organisationer kvinder, mens 59 % af de ansatte var mænd.

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

	Kvinder		Mænd	
	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent
Jurister/økonomer	6.599	54 %	5.725	46 %
Magistre	4.846	46 %	6.150	54 %
Edb-medarbejdere	389	22 %	1.364	78 %
Tjenestemænd	7.108	24 %	22.075	76 %
Kontorfunktionærer, HK og kontorphonale	14.659	85 %	2.590	15 %
Øvrige	14.267	33 %	28.926	67 %
<b>I alt</b>	<b>47.868</b>	<b>42 %</b>	<b>66.830</b>	<b>58 %</b>

**Note:** Der er anvendt samme nøgle til fordeling af overenskomstgrupper på overordnede kategorier som i 2009. Dog er der kommet nye personalekategorier siden 2009. Fordelingsnøglen fremgår af bilag C. Opgørelsen er baseret på indberetninger fra alle 116 statslige organisationer.

Det fremgår, at 42 procent af de ansatte i statslige organisationer er kvinder, mens 58 procent af de ansatte er mænd. Gruppen af øvrige omfatter eksempelvis tandlæger, civiløkonomer og landinspektører, jf. bilag C.

## Ledelseskategorier

Fordelingen af kvinder og mænd på ledelsesniveauerne fordeler sig som vist nedenfor i tabel 4.2.8. Niveau 1 dækker den øverste ledelse og består af organisationens topledelse. Typisk vil der være tale om departementschef, afdelingschefer og administrerende direktører. Den vejledende lønramme er 39-42. Niveau 2 dækker den gruppe af chefer, der refererer direkte til direktionen eller den øverste administrative ledelse. Titelne i denne gruppe vil ofte være afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af store enheder. Den vejledende lønramme er 37-38. Endelig dækker niveau 3 alle øvrige ledere i organisationen. Der vil ofte være tale om decentrale ledere, for eksempel institutions- og gruppeledere, chefkonsulenter, formænd og daglige ledere. Her er den vejledende lønramme 35-36.

I 2009 var 14 % af topcheferne (niveau 1) i de statslige organisationer kvinder, og 86 % var mænd.

På chefniveauet (niveau 2) var 27 % kvinder og 73 % mænd, mens fordelingen af kvinder og mænd blandt de øvrige ledere (niveau 3) var henholdsvis 43 % og 57 %.

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

	Kvinder		Mænd	
	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent
Niveau 1 Topchefer	100	25 %	303	75 %
Niveau 2 Chefer	934	26 %	2.689	74 %
Niveau 3 Ledere og specialister	2.736	44 %	3.439	56 %

**Note:** Opgørelsen er baseret på indberetninger fra alle 116 organisationer med afsæt i data fra Finansministeriets forhandlingsdatabase om kønsfordelingen blandt lederne i de statslige organisationer.

Af tabellen fremgår det, at hovedparten af de ansatte i de to øverste ledelseskategorier er mænd. Henholdsvis 75 procent af cheferne på niveau 1 er mænd, og 74 procent af cheferne på niveau 2 er mænd. Fordelingen af kvin-

delige og mandlige chefer er mere ligelig fordelt på niveau 3. Det vil sige 44 procent kvinder og 56 procent mænd.

Med det formål at belyse udviklingen i antallet af kvinder og mænd på topposter i staten har organisationerne i deres ligestillingsredegørelser skullet indberette, om deres øverste chef er en kvinde eller en mand. Som det fremgår nedenfor, har 88 af organisationerne angivet, at deres øverste chef er en mand, svarende til 76 procent, mens 28 organisationer har angivet, at den øverste chef er en kvinde.

I 2009 havde 19 % af organisationerne angivet, at deres øverste chef var en kvinde.

**Tabel 4.2.9 Er organisationens øverste chef en kvinde eller en mand?**

	Antal	Procent
Mand	88	76 %
Kvinde	28	24 %
Ikke svaret	0	-

## Charter for flere kvinder i ledelse

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

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

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

Af nedenstående tabel 4.2.10 fremgår det, at halvdelen af de statslige organisationer (50 procent) har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, heraf er 17 departementer.

I 2009 havde 64 organisationer, svarende til 51 %, underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, heraf 15 departementer. 7 af de regionale miljøcentre, der var iblandt de 64 organisationer, indgår ikke i opgørelsen i 2011.

**Tabel 4.2.10 Har organisationen underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse?**

	Antal	Procent
Antal organisationer, der har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse	58	50 %
Heraf antal departementer	17	89 %

## 4.4. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

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

organisationens aktiviteter. At kønsmainstreame organisationens arbejde indebærer, at køn og ligestilling bliver tænkt ind i eksempelvis beslutninger, lovforslag og kampagner.

Indberetningerne i denne del omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

I 2009 var arbejdet med kønsmainstreaming i 67 % af organisationerne forankret i personaleafdelingen. 10 % af organisationerne havde ikke angivet, hvor arbejdet med kønsmainstreaming var forankret. I tre af organisationerne (2 %) var arbejdet ikke forankret.

**Tabel 4.3.1 Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?**

	Antal	Procent
Departementschef	11	9 % <sup>12</sup>
Direktion	35	30 %
Direktør	23	20 %
Koncernledelse	15	13 %
Afdelingschef	16	14 %
De decentrale ledere/koncernchefer	46	40 %
Ligestillingsudvalg	6	5 %
Personaleafdeling	85	73 %
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreaming-projekt	36	31 %
Kontaktperson for kønsmainstreaming	52	45 %
Andre steder	44	38 %
Arbejdet er ikke forankret	10	9 %
Ikke svaret	0	-

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

Det fremgår af tabel 4.3.1, at i 73 procent af organisationerne er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i personaleafdelingen. Arbejdet er også ofte forankret hos kontaktpersoner for kønsmainstreaming (45 procent), hos de decentrale ledere/koncernchefer (40 procent) og hos styregruppemedlemmer (31 procent).

Der er 44 organisationer, der har angivet, at arbejdet med kønsmainstreaming er forankret andre steder end de ovennævnte muligheder. Disse organisationer har som eksempler angivet, at der er nedsat en særlig arbejdsgruppe, at der er oprettet særlige netværk og udvalg, at arbejdet er forankret i samarbejdsudvalget, at arbejdet med kønsmainstreaming er forankret i HR-afdelingen, eller at der er ansat en HR-konsulent, som arbejdet er forankret hos.

Af nedenstående tabel 4.3.2 fremgår måder, hvorpå de statslige organisationer har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver. At ligestillingsperspektivet er indarbejdet i de daglige opgaver er en måde at sikre, at ligestilling indgår som et fast element i opgavevaretagelsen. I alt 81 organisa-

<sup>12</sup> Svarkategorien Departementschef er opgjort for alle 116 organisationer, da både departementer og styrelser/institutioner har svaret, at arbejdet med ligestilling er forankret hos departementschefen.

tioner (70 procent) har indberettet, at de har indarbejdet ligestillingsperspektivet i mindst én af de nævnte muligheder, heraf har 60 organisationer indarbejdet ligestillingsperspektivet i én eller to af de daglige opgaver, mens 21 af organisationerne har indarbejdet perspektivet i tre eller flere af de daglige opgaver.

I 2009 havde 33 % af organisationerne indarbejdet ligestillingsperspektivet i evalueringer og effektmålinger eller i kampagner og oplysningsarbejde.

I alt havde 74 af organisationerne (59 procent) indberettet, at de havde indarbejdet ligestillingsperspektivet i mindst én af de nævnte muligheder.

**Table 4.3.2 Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver?**

	Antal	Procent
I kampagner og oplysningsarbejde	50	43 %
I evalueringer og effektmåling	48	41 %
I mål og statusnotater	30	26 %
I projektansøgninger, udbud og puljer	15	13 %
I kommissorier	13	11 %
Ikke svaret	35	30 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

Lidt under halvdelen af organisationerne (43 procent) har angivet, at ligestillingsperspektivet er indarbejdet i kampagner og oplysningsarbejde. Hos 41 procent af organisationerne er ligestillingsperspektivet indarbejdet i evalueringer og effektmålinger, mens 11 procent af organisationerne har indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige opgaver i forbindelse med udarbejdelse af kommissorier.

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

I 2009 havde medarbejderne i 20 % af organisationerne altid adgang til kønsopdelte data. 24 % af organisationerne havde i høj grad adgang, og 33 % havde i nogen grad adgang. 14 % havde i lille grad adgang, og medarbejderne i 1 % af organisationerne havde aldrig adgang til kønsopdelte data.

**Table 4.3.3 Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?**

	Antal	Procent
Altid	15	13 %
I høj grad	30	26 %
I nogen grad	44	38 %
I lille grad	12	10 %
Aldrig	0	-
Procedure for indsamling af kønsopdelte data er under udarbejdelse	3	3 %
Ikke svaret	0	-
Ikke relevant	12	10 %

Det fremgår, at 15 organisationer (13 procent) altid har adgang til kønsopdelte data på eget fagområde, mens henholdsvis 30 (26 procent) og 44 (38 procent) af organisationerne i høj eller i nogen grad har adgang til kønsopdelte data. 10 procent af organisationerne har kun i lille grad adgang til kønsopdelte data på deres eget fagområde.

## Ligestillingsvurdering af lovforslag og andre indsatser

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

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

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

For 60 organisationer har det ikke været relevant at indberette, om de har retningslinjer for relevans-test og ligestillingsvurdering, da organisationerne ikke udarbejder lovforslag.

Af de organisationer, der udarbejdede lovforslag i 2009, havde 57 % af organisationerne en procedure for relevans-test af nye lovforslag, og 75 % havde en procedure for ligestillingsvurdering.

30 af organisationerne havde i 2009 retningslinjer både for relevans-test og for ligestillingsvurdering af lovforslag.

**Tabel 4.3.4 Er der retningslinjer for relevans-test og ligestillingsvurdering af lovforslag?**

	Antal	Procent
Organisationer, der har retningslinjer for ligestillingsvurdering af lovforslag	37	66 %
Organisationer, der har retningslinjer for relevans-test af lovforslag	37	66 %
Organisationer, hvor retningslinjer for relevans-test af lovforslag er under udarbejdelse	2	4 %
Organisationer, hvor retningslinjer for ligestillingsvurdering af lovforslag er under udarbejdelse	2	4 %
Ikke svaret	0	-

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

Det fremgår af ovenstående tabel 4.3.4, at blandt de 56 organisationer, der udarbejder lovforslag, har 70 procent af organisationerne retningslinjer for relevans-test af lovforslag eller retningslinjer under udarbejdelse. Tilsvarende har 70 procent af organisationerne retningslinjer for ligestillingsvurdering af lovforslag eller retningslinjer under udarbejdelse.

Der er 34 af organisationerne, der har retningslinjer både for relevans-test af lovforslag og for ligestillingsvurdering af lovforslag.

Omfanget af andre typer indsatser, opgaver og ydelser, der er blevet ligestillingsvurderet, fremgår af tabel 4.3.5 nedenfor, hvor 35 procent af organisationerne har angivet, at de har ligestillingsvurderet andre typer indsatser, op-

gaver og ydelser. Samtidig har 19 procent angivet, at det ikke har været relevant for deres organisation at ligestillingsvurdere indsatser, opgaver og ydelser.

I 2009 havde 27 organisationer (29 %) ligestillingsvurderet andre typer indsatser, opgaver og ydelser. Samtidig havde 27 % af organisationerne angivet, at det ikke havde været relevant for deres organisation at ligestillingsvurdere indsatser, opgaver og ydelser.

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

	Antal	Procent
Nej	56	60 %
Ja	33	35 %
Ikke svaret	5	5 %
Ikke relevant	22	19 %

**Note:** Procentandelen for ja, nej og ikke svaret er beregnet på baggrund af det antal organisationer, for hvem det er relevant at ligestillingsvurdere andre typer indsatser, opgaver og ydelser. Det vil sige i alt 94 organisationer.

De 33 organisationer, der har angivet, at de har ligestillingsvurderet andre typer indsatser, opgaver og ydelser, har haft mulighed for at indberette eksempler herpå. Eksemplerne fremgår af tabel 4.3.6 nedenfor.

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

Titel	En konsulentrapport, "Undersøgelse af uddannelses- og kompetencebehov blandt cleantechvirksomheder", blev i februar 2011 udfærdiget for bl.a. Klima- og Energiministeriet
Formål	Rapporten undersøgte uddannelses- og kompetencebehov blandt clean-techvirksomheder.
Indhold	-
Resultat	Rapporten konkluderede i afsnittet "Efterspørgslen i et kønsfordelingsperspektiv", at cleantechfeltet i høj grad er mandsdomineret, og at dette problem kan komme til livs ved at fremme rollemodeller for kvinder op gennem uddannelsessystemet.
Titel	Køn og uddannelsesvalg – et litteraturstudium og samling af nyere nordisk forskning på området
Formål	Hvordan kan man understøtte et bredere uddannelsesvalg for drenge og piger – i daginstitutionen? – og i grundskolen?
Indhold	Hvordan kan børns kønsspecifikke uddannelsesvalg påvirkes? Hvilken rolle kan de forskellige aktører (lærere, pædagoger, vejledere og forældre) spille i konstruktionen af et bredere perspektiv på pigers og drenges kønsbestemte uddannelsesvalg, og hvordan kan naturligførelsen af kønsopdelinger i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet brydes?
Resultat	Det er vigtigt at sikre, at begge køns interesser og forudsætninger bliver tilgodeset i den pædagogiske praksis, og at man i sin praksis ikke begrænser det enkelte barns muligheder.
Titel	Fokus på mandlige ofre for menneskehandel
Formål	At øge opmærksomheden på mænd som mulige ofre. Konkret arbejdes der på at udvikle sociale tilbud målrettet handlede mænd.
Indhold	Fokus for menneskehandelsproblematikken i Danmark har overvejende rettet sig mod kvinder handlet til prostitution, og den udnyttelse af kvindeskønnet, der ligger i såvel handelsaspektet som prostitutionsaspektet, har understreget behovet for at styrke og støtte kvinder udsat for overgreb af (overvejende) mænd. Udviklingen på menneskehandelsområdet viser imidlertid, at børn af begge køn er udsat for handel, ligesom både kvinder og mænd kan være handlet til forskellige former for udnyttelse, som for eksempel tvangsarbejde og kriminalitet. Samtidig er det også tydeligt, at bagmændene ikke kun er mænd, men i høj grad også er kvinder. Center Mod Menneskehandel (CMM) har derfor haft som mål at øge opmærksomheden på mænd som mulige ofre. Konkret arbejder CMM på at udvikle sociale tilbud målrettet mænd.
Resultat	Ingen foreløbige resultater.
Titel	Udmøntning af bostøttepuljen i forbindelse med hjemløsestrategien
Formål	I forbindelse med udmøntning af bostøttepuljen i forbindelse med hjemløsestrategien (1. juni 2010 til 31. december 2012) pålægges ansøgerne at overveje, om projektet er målrettet kun mænd, kun kvinder eller begge køn. Projekterne skal bidrage til reel ligestilling mellem kvinder og mænd. Det vil sige, om kvinder og mænd kan få samme gavn af indsatsen.
Indhold	Køn er en gennemgående variabel i forhold til måling af indsatsen.
Resultat	Puljen evalueres af et eksternt konsulentfirma, der i forbindelse med seneste afrapportering fra januar 2011 klart anskueliggør resultaterne opdelt på køn. Projekterne har dermed løbende mulighed for at tilpasse deres indsats i forhold til kønspektivet.

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

I 2009 havde 6 % af organisationerne været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser.

**Tabel 4.3.7 Har organisationen være involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser, for eksempel kommissorier for kommissioner, arbejdsgrupper m.v.?**

	Antal	Procent
Ja	7	6 %
Nej	104	90 %
Ikke svaret	5	4 %

## Kompetenceudvikling i kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

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

I 2009 havde 51 % af organisationerne angivet, at opbygning af kompetencer foregik gennem sparring og erfaringsudveksling. I 43 % af organisationerne foregik kompetenceopbygning via e-lærings-kurset og gennem involvering af kontaktpersoner for ligestilling i 39 % af organisationerne.

Endvidere arbejdede 28 organisationer (22 %) udelukkende med opgaver, hvor der ikke var behov for kompetenceopbygning.

I alt 77 organisationer arbejdede i 2009 med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere.

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

	Antal	Procent
Sparring og erfaringsudveksling i netværk	51	55 %
E-lærings-kurset bruges	51	55 %
Involvering af kontaktpersoner	44	48 %
Arbejdsgruppe har ansvaret for kompetenceopbygning	44	48 %
Kurser/workshopper for relevante medarbejdere	17	18 %
Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	16	17 %
Temadage/kurser for kontaktpersoner	13	14 %
Introduktion for chefer	9	10 %
Det er et punkt på koncernledelsens møder	8	9 %
Ikke svaret	10	11 %
Ikke relevant	24	21 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar. Procentandelene er udregnet på baggrund af de organisationer, for hvem det har været relevant at arbejde med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere. Det vil sige i alt 92 organisationer.

Oftest foregår opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere gennem sparring og erfaringsudveksling (55 procent), via brug af e-lærings-kurset (55 procent) eller gennem involvering af kontaktpersoner for ligestilling (48 procent). Tilsvarende har 48 procent af organisationerne angivet, at en arbejdsgruppe med repræsentanter for hele ministerområdet har ansvaret for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere.

Der er 24 organisationer (21 procent), der har vurderet, at det ikke er relevant at arbejde med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere i forhold til deres opgaver. Omvendt har spørgsmålet således været relevant for 92 organisationer. I alt 82 organisationer har angivet, de arbejder med kompetenceopbygning på en eller anden måde.

Af nedenstående tabel 4.3.10 fremgår det, hvor mange af de 92 organisationer, for hvem det er relevant at opbygge kompetencer til at ligestillingsvurdere, der monitorerer fremdriften i kompetenceopbygningen.

I 2009 monitorerede 60 af de 98 organisationer (61 %), der arbejdede med opgaver, hvor det var relevant at opbygge kompetencer til at ligestillingsvurdere, ikke fremdriften i kompetenceopbygningen, mens 32 af organisationerne (33 %) monitorerede fremdriften.

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

	Antal	Procent
Nej	50	54 %
Ja	39	42 %
Ikke svaret	3	3 %

**Note:** Procentdelen er beregnet på baggrund af de 92 organisationer, der har opgaver, hvor det er relevant at opbygge kompetencer til at ligestillingsvurdere.

Som det fremgår, monitorerer 54 procent af organisationerne ikke fremdriften i opbygningen af kompetencer, mens 42 procent monitorerer fremdriften.

De organisationer, der monitorerer fremdriften i kompetenceopbygningen, har desuden skullet indberette om, hvordan de gør det. Dette fremgår af tabel 4.3.11.

I 2009 monitorerede 81 % af organisationerne fremdriften i opbygningen af kompetencer ved at udpege ressourcepersoner, mens 69 % af organisationerne registrerede antallet af medarbejdere, der havde været på uddannelse i at ligestillingsvurdere.

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

	Antal	Procent
Der er i organisationen udpeget ressourcepersoner, der står til rådighed for de øvrige kolleger	29	74 %
Organisationen registrerer, hvor mange medarbejdere der har været på uddannelse i at ligestillingsvurdere	15	38 %
Organisationen har afholdt opmærksomhedsskabende aktiviteter for at øge kendskabet til ligestillingsvurderinger	11	28 %
Organisationen har opstillet retningslinjer for, hvordan nye medarbejdere skal introduceres til at ligestillingsvurdere	5	13 %
Ikke svaret	1	3 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar. Procentdelen er beregnet på baggrund af de 39 organisationer, der har indberettet, at de monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere.

74 % af organisationerne monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer ved at udpege ressourcepersoner, der står til rådighed for de øvrige kolleger, mens 38 procent af organisationerne registrerer antallet af medarbejdere, der har været på uddannelse i at ligestillingsvurdere. Samtidig har 28 procent af organisationerne afholdt opmærksomhedsskabende aktiviteter for at øge kendskabet til ligestillingsvurderinger.

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

**Tabel 4.3.12 Eksempler på andre måder at monitorere fremdriften på**

Miljøministeriets koncernledelse fik i år forelagt en status på ligestillingsarbejdet, hvor der blandt andet blev redegjort for status på plan for kompetenceopbygning. Den forelagte status blev brugt til at vurdere, om ministeriet gennemfører de handlinger og opnår de mål, som ministeriet selv har formuleret. Dernæst blev den forelagte status brugt til at vurdere, om der var behov for at iværksætte yderligere aktiviteter. Koncernledelsen besluttede at få forelagt en status med handlingsplan igen efteråret 2011.

I samarbejde med DTU Transport udarbejdes der p.t. en rapport om kønsmainstreaming. Rapportens indhold skal formidles til alle medarbejdere på et godmorgenmøde, ligesom der udarbejdes en folder med de væsentligste konklusioner samt en tjekliste til, hvordan man inddrager kønsperspektivet i sine indsatser (herunder lovgivning). Folder og tjekliste uddeles til alle medarbejdere.

Der er forskellige opfattelser mellem de statslige organisationer i forhold til, hvilke aktiviteter der skaber de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde. Der tegner sig dog en tendens til, jf. tabel 4.3.13, at organisationerne opfatter ledelsens engagement som afgørende for at skabe forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde. 82 procent af organisationerne har således angivet, at dette er vigtigt for at skabe forandringerne.

I 2009 havde 91 organisationer (72 %) angivet, at ledelsens engagement skaber de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde. Lidt over halvdelen af organisationerne, henholdsvis 52 % og 51 %, fremhævede aktiviteter som adgang til gode eksempler eller dialog, kurser og videndeling som de aktiviteter, der er afgørende for at skabe forandringer.

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

	Antal	Procent
Ledelsens engagement	95	82 %
Dialog, kurser og videndeling	70	60 %
Adgang til gode eksempler	68	59 %
Andre aktiviteter	9	8 %
Ikke svaret	12	10 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

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

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

Eksterne krav fra EU eller andre

At vi kan illustrere og dokumentere, hvordan kønsperspektivet har direkte forretningsmæssig relevans og betydning for at opnå høj kvalitet i de sager, vi løser

At det opleves som relevant at indarbejde køn og ligestilling i opgaverne

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

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

	Antal	Procent
Andre barrierer	45	39 %
Manglende ressourcer	33	35 %
Manglende viden og kompetencer i organisationen	26	22 %
Manglende tiltro til, at en indsats virker	25	22 %
Manglende gode eksempler	20	17 %
Manglende prioritering hos ledelsen	20	17 %
Ikke svaret	14	12 %

**Note:** Det har været muligt at indberette flere svar.

Af ovenstående tabel 4.3.15 fremgår det, at manglende ressourcer (35 procent), andre barrierer (39 procent) og manglende viden og kompetencer i organisationen (22 procent) udgør de største barrierer for at indtænke køn og ligestilling i al planlægning og forvaltning. Ligeledes udgør manglende tiltro til, at en indsats virker, en barriere. Eksempler på andre barrierer for at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning fremgår af tabel 4.3.16 nedenfor.

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

Manglende oplevelse af relevans. Der er en udbredt opfattelse blandt de personer i styrelsen, der har været med til eksempelvis at relevans-teste/ligestillingsvurdere lovforslag eller har været inddraget i drøftelser om kønsmainstreaming, at det ville gavne arbejdet med køn og ligestilling, hvis indsatsen var mere fokuseret. Køn og ligestilling er særdeles relevant og vigtigt at tænke ind i en række sammenhænge, men det er samtidig ikke nødvendigvis relevant i al planlægning og forvaltning. Ved at brede kønsmainstreaming ud til alle områder – også områder, hvor det ikke er helt så relevant – svækkes folks oplevelse af, at arbejdet er relevant, og dermed også med stor sandsynlighed deres generelle engagement i arbejdet med køn og ligestilling. En større fokusering/koncentration af hele kønsmainstreamingindsatsen kunne således efter Energistyrelsens opfattelse bidrage til at fjerne nogle af barriererne for et frugtbart arbejde med køn og ligestilling.

For lidt interesse for området i en travl hverdag, hvor fokus ligger på andre faglige og organisatoriske mål.

Mangler tilstrækkelig synlighed af, hvilken forskel det vil gøre.

Arbejdet med at opstille mål og monitorere kan være for ressourcekrævende i forhold til forventet effekt.

## 4.5. Køns sammensætningen i statslige bestyrelser samt foranstaltninger til fremme af ligestilling

Ligestillingsloven fastslår blandt andet, at statslige bestyrelser bør have en ligelig eller afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Hvert andet år skal der indberettes om den kønsmæssige sammensætning af statslige bestyrelser efter § 11, stk. 1 til ministeren for ligestilling og kirke, og denne indberetning skal derfor ske i ligestillingsredegørelserne. Ministeriet for Ligestil-

"§ 11, stk. 1. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

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

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

ling og Kirke har desuden opfordret de statslige organisationer til også at indberette i ligestillingsredegørelserne om den kønsmæssige sammensætning af statslige bestyrelser efter § 11, stk. 2 og stk. 4.

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

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

## Kønssammensætningen i statslige bestyrelser

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

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

Ved indberetning af ligestillingsredegørelserne i 2009 var der nedsat 54 bestyrelser efter ligestillingslovens § 11, stk. 1. Det gennemsnitlige antal kvindelige medlemmer per bestyrelse var 3,5, og blandt de mandlige medlemmer var det 4,7.

**Tabel 4.4.1 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011 efter ligestillingslovens § 11, stk. 1**

	§ 11, stk. 1	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	61	-
Heraf bestyrelser med en <u>ligelig sammensætning</u> af medlemmer	25	41 %
Heraf bestyrelser, der <u>ikke har en ligelig sammensætning</u> af medlemmer	36	59 %
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer per bestyrelse	4,2	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer per bestyrelse	6,8	-

**Note:** Indberetningerne vedrørende de 61 bestyrelser fordeler sig på 23 statslige organisationer (6 departementer og 17 styrelser, institutioner eller virksomheder). Heraf har en enkelt organisation indberettet om 21 bestyrelser.

Det fremgår af tabel 4.4.1, at der i alt er nedsat 61 bestyrelser efter § 11, stk. 1. Der er en ligelig sammensætning af medlemmerne i 41 procent af disse bestyrelser. I de 36 bestyrelser, der ikke har en ligelig sammensætning af kvinder og mænd blandt deres medlemmer, skyldes det for 33 af bestyrelserne, at mere end 60 procent af deres medlemmer er mænd. Tilsva-

rende er mere end 60 procent af medlemmerne i de resterende 3 bestyrelser kvinder.

Der er i gennemsnit 4,2 kvindelige medlemmer i hver bestyrelse og 6,8 mandlige medlemmer.

Der var i 2009 nedsat 15 bestyrelser efter ligestillingslovens § 11, stk. 2. Det gennemsnitlige antal kvindelige medlemmer per bestyrelse var 3,9, og blandt de mandlige medlemmer var det 4,4.

**Tabel 4.4.2 Antal bestyrelser, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011 efter ligestillingslovens § 11, stk. 2**

	§ 11, stk. 2	
	Antal	Procent
Antal nedsatte bestyrelser	12	-
Heraf bestyrelser med en <u>afbalanceret sammensætning</u> af medlemmer	11	92 %
Heraf bestyrelser, der <u>ikke har en afbalanceret sammensætning</u> af medlemmer	1	8 %
Gennemsnitligt antal kvindelige medlemmer per bestyrelse	4,8	-
Gennemsnitligt antal mandlige medlemmer per bestyrelse	4,8	-

**Note:** Indberetningerne vedrørende de 12 bestyrelser fordeler sig på 6 statslige organisationer (4 departementer og 2 styrelser, institutioner eller virksomheder). Heraf har en enkelt organisation indberettet om 6 bestyrelser.

Det fremgår af tabel 4.4.2, at der i alt er nedsat 12 bestyrelser efter § 11, stk. 2. Der er en afbalanceret sammensætning af medlemmerne i 92 procent af disse bestyrelser. I den ene bestyrelse, som ikke har en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, skyldes det, at 79 procent af medlemmerne i denne bestyrelse er kvinder.

Der er i gennemsnit 4,8 både kvindelige og mandlige medlemmer i hver bestyrelse.

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

Der er kun en enkelt organisation, der har indberettet, at ressortministeren har anvendt denne bestemmelse og truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning i 55 bestyrelser. I 46 af bestyrelserne er mere end 66 procent af medlemmerne mænd, mens en enkelt bestyrelse har mere end 80 procent kvindelige medlemmer. Endvidere er der en afbalanceret eller ligelig sammensætning af medlemmerne i 7 af de angivne bestyrelser. I en enkelt bestyrelse er der lige stor repræsentation af kvinder og mænd.

## Særlige dispensationer og initiativer

Ressortministrene kan på deres område tillade særlige initiativer eller foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn. Særlige initiativer kan

sættes i gang inden for offentlig forvaltning samt almen og erhvervmæssig virksomhed.

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

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

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

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

Eksempelvis kan ressortministeren tillade forsøg med at tilbyde fædre en særlig rådgivning i forbindelse med skilsmisse og forældremyndighed eller forsøg med en særlig kampagne for at få flere kvindelige iværksættere.

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

De statslige organisationer er blevet bedt om at indberette om godkendte dispensationer givet efter henholdsvis ligestillingslovens § 3 eller ligebehandlingslovens § 13. Der er ingen statslige organisationer, der har indberetning om dispensationer givet efter § 3. To organisationer har indberettet om, at der er givet dispensationer efter § 13, hvoraf den ene dispensation blev givet til et initiativ for kvinder, jf. nedenstående tabel 4.4.3.

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

	§ 3		§ 13	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Antal givne dispensationer	0		2	
Heraf initiativer for kvinder	0	-	1	50 %
Heraf initiativer for mænd	0	-	0	-

**Note:** Den ene af de to organisationer, der har givet en dispensation efter ligebehandlingsloven § 13, har ikke oplyst om, hvorvidt dispensationen blev givet til et initiativ for kvinder eller mænd.

# Bilag A: Metode og datamæssige forhold

## Metode

De præsenterede resultater bygger på indberetning fra 97 kommuner, 5 regioner og 116 statslige organisationer. Der er således en svarprocent på 100 for de statslige organisationer og regionerne, mens svarprocenten for kommunerne er 99, da en enkelt kommune har indberettet for sent. Dette understøtter et validt resultat i forhold til ligestillingsindsatsen i den offentlige sektor.

Det er som udgangspunkt vigtigt at pointere, at eftersom alle<sup>13</sup> respondenter har valgt at anvende indberetningsskemaet til indberetning af deres ligestillingsredegørelse, er redegørelserne resulteret i tre datasæt, der giver mulighed for direkte sammenligning af indberetningerne. Der er dog en række forbehold, der bør nævnes i forhold til undersøgelsens validitet.

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

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

---

<sup>13</sup> Med undtagelse af én kommune.

## Datamæssige forhold

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

- Det gælder generelt, at besvarelser, hvor en respondent under eksempelvis *beskrivelser af ligestillingspolitiske målsætninger* som det eneste har skrevet "ingen målsætning", ikke indgår i sammentællingerne. Alle andre typer besvarelser er inddraget i sammentællingerne. Det vil sige, at har en respondent under beskrivelser af ligestillingspolitiske målsætninger skrevet "se under andet" eller henvist til et andet sted i indberetningen, er dette talt med.
- Nogle respondenter har under ligestillingspolitiske målsætninger for serviceområder (kommuner og regioner) eller fagområder (statslige organisationer) givet eksempler, der nærmere kan relateres til interne personaleforhold. Det indikerer, at sammentællingerne vedrørende ligestillingspolitiske målsætninger for service- eller fagområder kan være overvurderet.
- Nogle respondenter har indberettet inkonsekvent og eksempelvis angivet, at de arbejder og *ikke* arbejder med ligestilling på personaleområdet. I sådanne tilfælde er det alene indberetningen om, at de arbejder med ligestilling, der indgår i sammentællingen.
- I forhold til opgørelsen af kvinder og mænd efter overenskomstgrupper (kommuner og regioner) og personalekategorier (statslige organisationer) stemmer respondenternes angivelser af total ikke med den beregnede total på baggrund af de enkelte overenskomstgrupper eller personalekategorier. Der er således anvendt den beregnede total.
- I tilfælde, hvor en respondent har sat mere end ét kryds ved spørgsmål, hvor der kun må angives én svarmulighed, har Deloitte været i kontakt med pågældende respondent for at afklare svaret.

# Bilag B: Fordelingsnøgle for kommuner og regio- ner

<b>AKADEMIKERE</b>
Akademikere-K
Akademikere, Regioner
<b>Lærere m.fl.</b>
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.
Lærere mv.v. sygeplejeskoler m.v.
Lærere og pæd. ledere, Sankt Annæ gymn.
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne
<b>KONTOR/EDB</b>
Kontor- og It-personale, KL
Kontor- og It-personale, Regioner
<b>PÆDAGOGER</b>
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.
Pæd. pers., særlige stillinger
Pædagogisk personale i dagplejeordninger
Pædagogisk uddannede ledere
Pædagogiske konsulenter
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter
Pædagogstuderende
Pgu-elever/Pau-elever
<b>SUNDHEDSPERSONALE</b>
Sygehusapotekere
Sygehuslæger (hon.løn)
Sygehusportører
Tandklinikassistenter
Tandlægekonsulenter
Tandlæger

Tandplejere
Kommunallæger
Lægeseekretærer
Underordnede læger (reservelæger)
Overlæger m.v., Kbh
Overlæger, lægelige chefer m.v.
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse m.v.
Speciallægekonsulenter
Ergo- og fysioterapeuter
Portører
<b>SOSU/PLEJEPERSONALE</b>
Dagplejere
Hjemmedagplejere
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.
Handicapedslagere
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.
Plejhjemsforstandere
Rengøringsassistenter
Social- og sundhedspersonale
Socialrådg./socialformidlere
Socialrådgivere
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende
Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL
Syge- og sundhedsplejersker
Sygeplejerskestuderende (praktikudd.)
Tilsynsførende ass., forsorgshjem
Tilsynsførende læger, plejehjem
<b>ØVRIGE</b>
Arbejds-, vej- og gartnerformænd
Audiologiassistenter og -elever
Beredsk.pers. i basis-og mesterstill.
Beredskabs pers. i chef/lederstillinger
Bibliotekarer (tj.mænd) incl. ledere
Bibliotekarer, ikke-faguddannede
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget
Buschauffører m.v.
Bygningskonstruktører
Chefer, KL
Chefer, Regioner
Driftsassistenter, Kbh

Dækspersonale ved komm. lejrskoleskibe
Egu-elever, praktikaftale
Ejendomsfunktionærer mv.
Erhvervsudd.serviceassistenter-og elever
Ernærings- og husholdningsøkonomer
Ernæringsassistentelever
Flyvepladspersonale
Forhandlingskartellets personale
Fotografer
Grafisk personale, KL
Grafisk Personale, Regioner
Husassistenter
Håndværkere m.fl., KL
Håndværkere m.fl., Regioner
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.
Journalister
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer
Kedel- maskin- og motorpassere
Laboratorie- og miljøpersonale
Ledende Servicepersonale
Ledende værkst.pers. mv., klientværkst.
Ledere m.fl., undervisningsområdet
Ledere på Sundhedskartellets område
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg
Legepladspersonale
Maritimt personale
Medicinstud. i underordnet lægestilling
Miljøkontrollører i miljøkontrollen
Musikere m.fl., landsdelsorkestre
Musikskoleledere
Musikskolelærere
Neurofysiologiassistenter og -elever
Oldfrueassistenter
Operationsteknikerelever
Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.
Personale ved aftenskoler/fritidsunderv.
Personale ved teatre
Piccoloer/piccoliner
Professionsbacheloror, teknisk område
Regions- og skolebetjente m.fl.

Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv
Studenter, sygeplejevikarer/ventilatører
Teknisk Service
Tekniske designere m.fl., KL
Tekniske designere m.fl., Regioner
Tekniske mestre mv., Musikhuset i Århus
Tolke
Trafikkontrollører/driftsassisterter
Vagtcentralpersonale, regioner
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.
Økonomaer, ernæringsass.- og elever
Øvrige

# Bilag C: Fordelingsnøgle for statslige organisatio- ner

<b>JURISTER/ØKONOMER</b>
0047 Bachelorer
0446 Jurister
0046 Jurister/økonomer
9046 Jurister/økonomer chef
0257 Fuldmægtige m.fl. i SKAT
<b>MAGISTRE</b>
0049 Magistre
9049 Magistre chef
<b>TJENESTEMÆND</b>
0127 Tjenestemænd
0131 Fængselslærere - tjenestemænd
0171 Tjm.ans.stampersonel
0189 Mil.tjenestemænd
0201 Tjenestemænd
0202 Tjenestemænd - PP
0206 Tjenestemandslign.
0207 Tjenestemænd (åremål)
0208 Tjm.ans.stampersonel
0211 Tjenestemandslign.
0212 Tjm.lign Kgl. Teater
0216 Stampers. Tjm.lign.
0217 Stampers. Tjm.lign.
0220 Tjm.ans. Mekanikere
0225 Tjenestemænd
0243 Tjenestem. Told/skat
0401 Tjenestemænd
0402 Tjenestemænd Grl Pp
0411 Tjenestemandslign.

0303 Polititjenestemænd
0682 Off. Tjm.lign. (Cf)
0684 Off. Råd.tjm. (Cf)
<b>EDB-MEDARBEJDERE</b>
0238 Edb-Medarb. HK
0239 Edb-Medarb. Prosa
<b>KONTORFUNKTIONÆRER OG HK</b>
0240 Kontorfunktionærer
0740 Kontorfunk.(timeløn)
0440 Hk-Funktionærer
0961 Kontorpersonale Banedanmark
0963 Kontorpersonale
<b>ØVRIGE</b>
0021 Kiropraktorer
0022 Civiløkonomer
0023 Hjælpepræster
0025 Fængselslæger
0028 Mejeriingeniører
0029 Undervisn.assistent
0036 Bygningskonstruktør
0038 Bibliotekarer
0039 Erhvervss.kandidater
0040 Ingeniørassistenter
0042 Forsk.tekn./Ing.ass.
0043 Arkitekter
0044 Ingeniører
0050 Teknikere m.fl.
0051 Helseass. og laboratoriemestre
0054 Maskinmestre
0058 Værkstedsfunktionær
0060 Journalister
0063 Arbejdsmarkedskonsulenter
0064 Dyrslæger
0065 Læreruddannede
0067 Læger i Staten
0068 Tandlægekons.krim.f.
0069 Tandlæger
0075 Hjemmeværnspersonel
0077 Fysio-/Ergoter.(bst)
0078 Særligt aflønnede

0080 Vederlagslønnede
0081 Særsk. vederlæggelse
0082 Timelønnede
0083 Vederlagslønnede
0084 Farmaceuter
0085 Landinspektører
0086 Agronomer
0088 Lærere ved Gymnasieskoler
0089 Magistre Erhvervssk.
0090 Redningspersonel
0092 Vederlagslønnede
0093 Særligt aflønnede
0094 Lærere v/ St.teaterskole
0095 Observatorer
0098 Særlig aflønnet SKTR
0099 Lærere v/Filmskole (F&TV)
0103 Særligt aflønnede
0105 Klinisk Lekt/lærere
0106 Eksterne Lektorer
0107 Studenterundervisere
0108 Læger v/højere læreans.
0112 Uddannelseskonsulent
0115 Jordbrugsteknikere
0118 Konsulenter
0121 Speciallæger
0122 Eksperter
0124 Biologass/o.ass.
0125 Individuelle kontrakter
0130 Plantekontrollører
0133 Faglærer Klinikass.
0134 Erhvervsvejledere
0136 Lager- og Handelsarb.
0137 Pædagogiske assistenter
0139 Gartnere og gartneriarbejdere
0145 Landmålingsteknikere
0146 Operatører
0149 Kandidater i sygepleje
0150 Ernærings- /Husholdn.økonomer
0151 Fængselslærere m.fl.
0152 Lederstillinger

0155 Sceneteknikere
0156 Teaterteknikere
0157 Lærere ved Designskoler
0158 Tekn.personale DKT
0163 Omsorgsmedarbejdere
0166 Stampersonel A-Løn
0168 Stampersonel K.pens.
0172 Lærlinge og elever
0174 Skovtekniker
0175 Daktyloskopitekniker
0176 Skovarbejdere
0178 Værkstedsass./ledere
0179 Håndværkere
0180 Tilsynsfunktionærer
0185 Grafiske Arbejdere
0188 Officerer
0193 Socialrådgivere
0198 Kons.tekn./konduktør
0200 SPEC.ARB (3F)
0213 Musiker
0214 Industriarbejdere
0221 Køkkenmedhjælper
0224 Servicemedarbejdere
0226 Fagfotografer
0227 Repetitor Kgl.teater
0228 Faglærte Arbejdere
0231 Bioanalytikere
0236 Laboratoriefunktionærer
0237 Lærere m.fl. grundskoler
0242 Farmakonom/defektric
0246 Tekniske Ledere
0247 Rengøringsassistent
0248 Specialarbejdere m.fl.
0250 Stampersonel Råd.tj.
0251 Sygeplejersker/radio
0252 Vagt- og sikkerhedsfunkt.
0253 Radiotelegrafister
0256 Lærere (Civiludd.)
0258 Kokke/kogersker
0261 Soc- og Sundh.ass.mf.

0262 Kørelærere
0265 Kantinel./reng.insp.
0266 Køkkenpersonale
0267 Kadetter
0271 Stampersonel A-Løn
0272 Officerer På Kontr.
0274 Officerer Råd.tj.
0276 Stampersonel Cs
0277 Stampersonel Råd.tj.
0278 Sygeplejersker-Råd.
0279 Råd/Sypl/Udsendelse
0280 Skibsass. i Esbjerg
0284 Ergo-/fysioterapeuter
0285 Piccolo/piccoline
0288 Ungkok/stewardesse
0289 Kantineledere
0291 Sanitører
0292 Parkeringskontrollør
0293 Særligt aflønnede
0294 Særligt aflønnede
0296 Sanitører
0299 Køkkenledere
0412 Arbejdsledere
0414 Køkkenass./-Ledere
0415 Hand.-Og Kont.pers.
0416 STI-Elever
0417 Reservepolitibetjent
0418 Skibsfører/styrmænd
0445 Ingeniører
0456 Plejemødre-økonomaer
0463 Faglærte og Ikke Fag
0464 Vejrobservatører
0467 Tolke
0472 Varmemestre-pedeller(SIK)
0480 Honorarlønnede
0484 Honorarløn- Grønland
0485 Elever/lærlinge
0492 Indiv.aflønnede Grl.
0493 Særl. Aflønnede Grl.
0503 Personale ved D.K.T.

0505 Musikassistenter (COII)
0507 Korassistenter (KOR)
0512 Skuespill./operasang
0513 Musikere Kgl. Kapel
0514 Musikere Kgl. Kapel
0516 Operasangere
0517 Operasangere
0518 Balletdansere
0519 Balletdansere
0521 Skibassistenter.fl.
0525 Vts-Personel
0531 Interviewere
0540 Korrespondenter
0547 Sagkyndig Konsulent
0553 Ph.d. Studerende
0564 Veterinærstuderende
0580 Klinisk Professorer
0605 Lærere
0611 Folketingets AC-ansatte
0622 Vederlagsl. Pension.
0630 Håndværkere-murere
0635 Specialister og ledere
0658 Sergentelev- HRN
0659 Sergent - REAK (CS)
0662 Konstabelev - REAK (HKKF)
0663 Konstabelev - REAK (CS)
0681 Befalingsm.bk.stamp.
0683 Stampersonale M/rådh
0687 Kontraktansatte
0688 Rådgivere - Danida
0690 Redningspersonel
0693 Særl.afløn.timeløn
0694 Særl.afløn.timeløn
0700 Specialarb.(timeløn)
0715 Musikerass.(timeløn)
0721 Husmedhjælp.(timel.)
0728 Faglærte Arb.(tim.)
0747 Rengøringsassistent
0749 Psykologer (Timeløn)
0750 Psyk.kons.timeløn (DP)

0751 Læge vikarer
0754 Bi.inspek./tilsynsm.
0777 Læger (Vederlagsløn)
0780 Vederlagsløn Eeng.
0781 Timelønnede
0782 Timelønnede
0787 Studenterundv. Eeng
0793 Særl.afløn.timeløn
0795 Fyrpassere
0796 Garnisonstandlæger
0797 Distriktslæger
0798 Depottilsynsførende
0896 Sanitører (Timeløn)
0933 Håndværkere
0937 Bane- og Elektropersonel
0960 Trafikdisponenter
9021 Kiropraktorer chef
9022 Civiløkonomer chef
9025 Fængselslæger chef
9038 Bibliotekarer chef
9039 Erhvervss.kandidater chef
9043 Arkitekter chef
9044 Ingeniører chef
9064 Dyrslæger chef
9067 Læger i Staten chef
9069 Tandlæger chef
9084 Farmaceuter chef
9085 Landinspektører chef
9086 Agronomer chef
9108 Læger v/højere læreans. chef
9121 Speciallæger chef
9580 Klinisk Professorer chef



**Om Deloitte**

Deloitte leverer ydelser inden for revision, skat, consulting og financial advisory til både offentlige og private virksomheder i en lang række brancher. Vores globale netværk med medlemsfirmaer i mere end 150 lande sikrer, at vi kan stille stærke kompetencer til rådighed og yde service af højeste kvalitet, når vi skal hjælpe vores kunder med at løse deres mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Deloitte's cirka 182.000 medarbejdere arbejder målrettet efter at sætte den højeste standard.

**Deloitte Touche Tohmatsu Limited**

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar, og dets netværk af medlemsfirmaer. Hvert medlemsfirma udgør en separat og uafhængig juridisk enhed. Vi henviser til [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for en udførlig beskrivelse af den juridiske struktur i Deloitte Touche Tohmatsu Limited og dets medlemsfirmaer.