

# LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020 HOVEDRAPPORT

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET / MINISTER FOR LIGESTILLING



## INDHOLD

<b>1.</b>	<b>INDLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1	Baggrund og formål	4
1.2	Indberetning af ligestillingsredegørelser 2020	5
1.3	Læsevejledning	6
<b>2.</b>	<b>HOVEDKONKLUSIONER</b>	<b>7</b>
2.1	Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling på personaleområdet	7
2.1.1	Ligestilling i ledelse	7
2.1.2	Ligestilling på personaleområdet i øvrigt	9
2.2	Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling i kerneydelser	13
2.2.1	Målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser	13
2.2.2	Ligestillingsindeks i kerneydelser	15
2.2.3	Fakta og handlinger for beskæftigelsesindsatsen for indvandrere fra ikke-vestlige lande	16
2.2.4	Dispensation	17
<b>3.</b>	<b>LIGESTILLING I STATEN</b>	<b>19</b>
3.1	Ligestilling på personaleområdet i statslige institutioner	19
3.1.1	Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale	19
3.1.2	Målsætninger og handlinger på personaleområdet	21
3.1.3	Ligestillingsindeks på personaleområdet	24
3.2	Ligestilling i statslige institutioners kerneydelser	25
3.2.1	Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser	25
3.2.2	Ligestillingsindeks på kerneydelser	26
3.2.3	Dispensation	27
<b>4.</b>	<b>LIGESTILLING I KOMMUNER</b>	<b>28</b>
4.1	Ligestilling på personaleområdet i kommunerne	28
4.1.1	Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale	28
4.1.2	Målsætninger og handlinger på personaleområdet	32
4.1.3	Ligestillingsindeks på personaleområdet	36
4.2	Ligestilling i kommunernes kerneydelser	36
4.2.1	Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt	37
4.2.2	Ligestillingsindeks på kerneydelser	38
4.3	Beskæftigelsesindsatsen for indvandrere fra ikke-vestlige lande	38
4.3.1	Fakta om kønsfordeling hos ikke-vestlige indvandrere på beskæftigelsesområdet	39
4.3.2	Handlinger for ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere	42
<b>5.</b>	<b>LIGESTILLING I REGIONERNE</b>	<b>43</b>
5.1	Ligestilling på personaleområdet i regionerne	43
5.1.1	Fakta på personaleområdet	43
5.1.2	Målsætninger og handlinger på personaleområdet	47
5.1.3	Ligestillingsindeks på personaleområdet	49
5.2	Ligestilling i regionernes kerneydelser	50
5.2.1	Målsætning og handlinger for ligestilling i kerneydelser	50
5.2.2	Ligestillingsindeks på kerneydelser	51

## BILAG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## 1. INDLEDNING

I denne hovedrapport præsenterer Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) resultaterne fra statslige institutioners, kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser 2020, som er indberettet i sommeren og efteråret 2020<sup>1</sup>. Ligestillingsafdelingen i Beskæftigelsesministeriet har bedt Rambøll om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne. Rapporten er således udarbejdet på vegne af ministeren for ligestilling.

### 1.1 Baggrund og formål

Efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a skal staten, kommuner og regioner indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling. Ligestillingsredegørelserne skal indsamles hvert tredje år. Sidste ligestillingsredegørelse blev indsamlet i 2017. I ligestillingsredegørelsen for 2020 redegør kommuner og regioner for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020, mens de statslige institutioner redegør for perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020.

Dette års ligestillingsredegørelse er en forenkling af tidligere års ligestillingsredegørelser. Folketinget har den 25. april 2019 vedtaget forenklinger af ligestillingslovens regler om indberetning af ligestillingsredegørelser, som er trådt i kraft den 1. maj 2019. Formålet med lovændringen er at forenkle indberetningen af ligestillingsredegørelserne, så de opleves relevante, og så ligestillingsredegørelserne i højere grad medvirker til at fremme arbejdet med ligestilling i staten, kommuner og regioner.

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

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

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

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

<sup>1</sup> Grundet Covid-19-pandemien er indberetningsperioden blevet forlænget til 1. september 2020.

## 1.2 Indberetning af ligestillingsredegørelser 2020

I 2020 er der indberettet ligestillingsredegørelser for alle 132 statslige institutioner<sup>2</sup>, alle 98 kommuner og samtlige fem regioner. Ligestillingsredegørelserne omhandler, som beskrevet, hovedområderne ligestilling på personaleområdet og ligestilling i kerneydelser. For hvert af de to hovedområder er der formuleret en række spørgsmål. Den samlede struktur for ligestillingsredegørelserne er følgende:

### 1) Personaleområdet

- a. Målsætninger for ligestilling på personaleområdet
- b. Handlinger for ligestilling på personaleområdet
- c. Fakta på personaleområdet.

### 2) Kerneydelser

- a. Målsætninger for ligestilling i kerneydelser
- b. Handlinger for ligestilling i kerneydelser.

### 3) Beskæftigelsesindsats til ikke-vestlige indvandrere (kun kommuner)

- a. Handlinger for ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere
- b. Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Ligestillingsredegørelserne indeholder fakta på personaleområdet, hvilket inkluderer fakta om kønssammensætningen for de tre øverste ledelseslag samt for personalet som helhed. For kommuner og regioner indeholder redegørelserne også fakta på kønssammensætning ved deltidsansatte. Derudover indeholder redegørelserne for 2020 et tema rettet mod kommuner, der indeholder fakta på kønssammensætning i kommunernes beskæftigelsesindsats for ikke-vestlige indvandrere. Kilder til fakta fremgår, hvor det er relevant. Nogle institutioner har fremsendt rettelse til fakta ud fra egne databaser. Deres kildeangivelse vil ikke fremgå i rapporten.

De indberettende institutioner er i indberetningsskemaet præsenteret for egne opgørelser af kønssammensætning og dertil gennemsnit af kønssammensætningen fra sammenlignelige institutioner<sup>3</sup>. Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i institutionen samt sammenligne disse forskelle i forhold til gennemsnittet af sammenlignelige institutioner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos institutionen om forskellene og eventuelle behov for at yderligere arbejde med at fremme ligestilling i institutionen.

I samarbejde med ligestillingsafdelingen i Beskæftigelsesministeriet har Rambøll i 2020 udviklet et nyt ligestillingsindeks med henblik på at gøre status over ligestillingsindsatsen for et samlet myndighedsniveau og på tværs af myndighedsniveauer. Det nye indeks er forsimplet sammenlignet med det indeks, der fremgik af ligestillingsredegørelserne for 2017. For hver institutionstype er der udarbejdet ét indeks for ligestilling på personaleområdet og ét indeks for ligestillingsindsatsen i kerneydelser.

Indberetningerne af ligestillingsredegørelserne er sket i elektronisk format gennem Rambølls standardiserede dataindsamlingsredskab SurveyXact. Se det fulde spørgeskema i Bilag 1-3.

Der er løbende foretaget sammenligninger mellem ligestillingsredegørelserne 2017 og 2020, hvor dette har været muligt.

<sup>2</sup> Når der refereres til statslige institutioner, er det en fælles betegnelse for både ministerier/departementer, styrelser samt statslige virksomheder.

<sup>3</sup> Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier og styrelser defineres som sammenlignelige institutionstyper og andre statslige institutioner eller virksomheder defineres som sammenlignelige institutionstyper. Kommuner defineres som sammenlignelige institutioner. Regioner defineres som sammenlignelige institutioner.

### 1.3 Læsevejledning

Udover nærværende indledning består hovedrapporten af følgende kapitler:

- **Kapitel 2** præsenterer tværgående konklusioner og opsummerer konklusioner fra hver institutionstype på baggrund af resultaterne for arbejdet med ligestilling hos henholdsvis de statslige institutioner, kommuner og regioner.
- **Kapitel 3** præsenterer resultaterne af de statslige institutioners ligestillingsredegørelser 2020.
- **Kapitel 4** præsenterer resultaterne af kommunernes ligestillingsredegørelser 2020.
- **Kapitel 5** præsenterer resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser 2020.

Herudover indeholder hovedrapporten følgende bilag:

- **Bilag 1-3** indeholder indberetningskema for ligestillingsredegørelser 2020 for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner.
- **Bilag 4-7** indeholder figurer, som ikke vises i rapporten. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.
- **Bilag 8** indeholder fakta på kønssammensætning i personalet og kerneydelser for henholdsvis de statslige institutioner, kommuner samt regioner angivet i antal kvinder og mænd.
- **Bilag 9-11** indeholder hver enkelt institutions placering på ligestillingsindeks for personaleområdet samt i kerneydelser.

Ønsker du at læse om gode eksempler på ligestillingsmålsætninger og -initiativer på personaleområdet og i kerneydelser fra statslige organisationer, kommuner eller regioner? Så se inspirationskatalog om ligestillingsinitiativer på ligestillingsafdelingens hjemmeside. Inspirationskataloget er udarbejdet på baggrund af ligestillingsredegørelserne 2020.

## 2. HOVEDKONKLUSIONER

Dette kapitel præsenterer hovedkonklusioner på baggrund af ligestillingsredegørelserne 2020. Kapitlet indledes med et afsnit vedrørende hovedkonklusioner om ligestilling på personaleområdet på tværs af statslige institutioner, kommuner og regioner. Herefter følger et afsnit omhandlende de indberettende institutioners arbejde med ligestilling i kerneydelser.

### 2.1 Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling på personaleområdet

Institutionernes ligestilling på personaleområdet er afdækket gennem et fokus på ligestilling i ledelse samt på personaleområdet i øvrigt.

For ligestilling i ledelse præsenteres fakta om kønsfordeling i ledelse samt institutionernes målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i ledelse for staten, kommuner og regioner.

For ligestilling på personaleområdet i øvrigt fremlægges de statslige institutioner, kommuner og regioners fakta for kønssammensætning i personalet som helhed samt målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i personalet. For kommuner og regioner præsenteres også fakta på kønssammensætningen hos deltidsansatte.

#### 2.1.1 Ligestilling i ledelse

Et **samlet billede af ligestilling i ledelsen** for staten, kommuner og regioner er illustreret i figur 1. Figuren viser fordeling af andel<sup>4</sup> kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2), samt hvor stor en andel af institutionerne der har hhv. målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse.

Af figur 1 fremgår, at der er en ligelig kønsfordeling blandt topchefer og chefer i kommuner, hvor 48 pct. er kvinder og 52 pct. er mænd. Lignende billede ses hos regionerne, hvor 45 pct. er kvinder og 55 pct. er mænd. I staten er kønsfordelingen blandt topchefer og chefer 32 pct. kvinder og 68 pct. mænd.

Sammenlignes kønsfordelingen i topchef- og chefstillinger for 2020 med lignende opgørelser i ligestillingsredegørelserne 2017, ses en lille stigning i den gennemsnitlige andel af det underrepræsenterede køn på topchef- og chefniveau ved både staten, kommuner og regioner<sup>5</sup>.

Af figur 1 fremgår også andelen af institutioner for henholdsvis stat, kommune og region, som i ligestillingsredegørelserne har indberettet, at de har målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelsen.

Figur 1 viser, at staten har den største andel af institutioner med både målsætninger (51 pct.) og initiativer (58 pct.) til at fremme ligestilling i ledelse sammenlignet med kommuner og regioner. 36 pct. af kommunerne har initiativer og 30 pct. af kommunerne har målsætninger. To regioner har initiativer (svarende til 40 pct.) og to regioner har målsætninger (svarende til 40 pct.).

Sammenlignet med ligestillingsredegørelser 2017 ses en mindre stigning i andelen af statslige institutioner og kommuner, der har initiativer, mens antallet er ens for regioner<sup>6</sup>. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud

<sup>4</sup> Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af det samlede antal kvindelige årsværk og samlede antal mandlige årsværk i topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

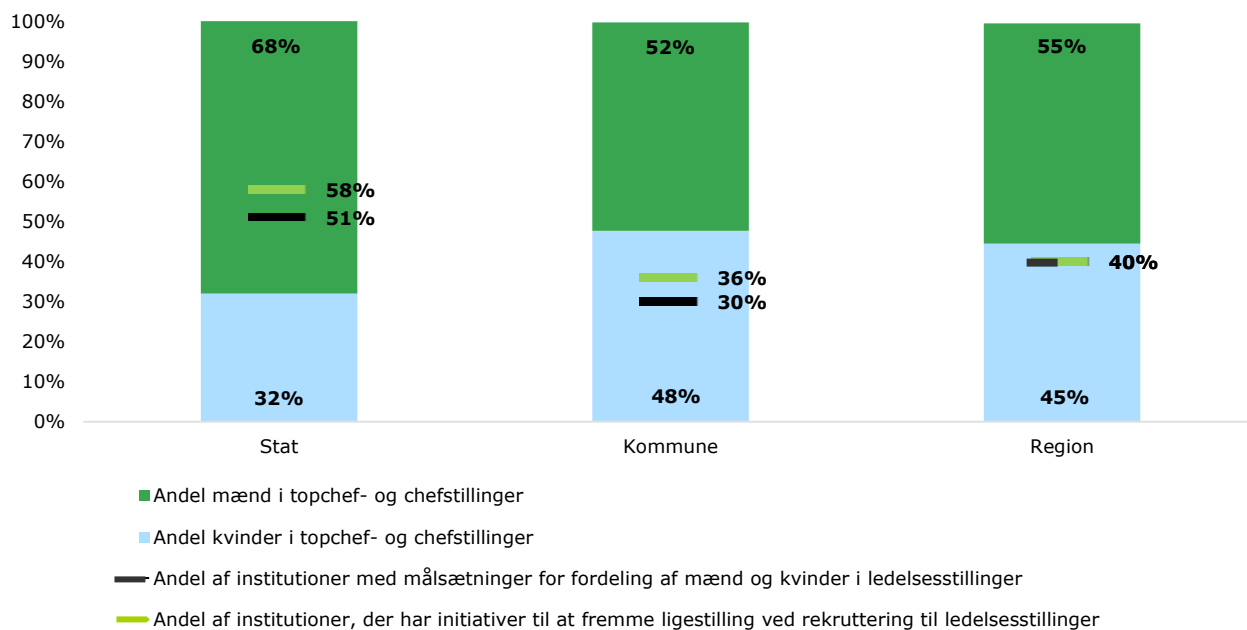
<sup>5</sup> Fordelingerne fremvises i Bilag 4, figur 1.

<sup>6</sup> Udviklingen fremvises i Bilag 4, figur 2.

sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningsskemaet.

Data fremstillet i figur 1 er desuden benyttet til at udarbejde et indeks for hver institution, der har indberettet til ligestillingsredegørelserne 2020. Indekset er beskrevet i de respektive kapitler for staten (kapitel 3), kommuner (kapitel 4) og regioner (kapitel 6). Desuden fremgår samtlige institutioners placering på indekset i Bilag 9-11.

**Figur 1: Kønsfordeling inden for topchef- og chefniveau på tværs af stat, kommuner og regioner sammenholdt med andel af institutioner med målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse**



N = 120 (stat 2020); 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

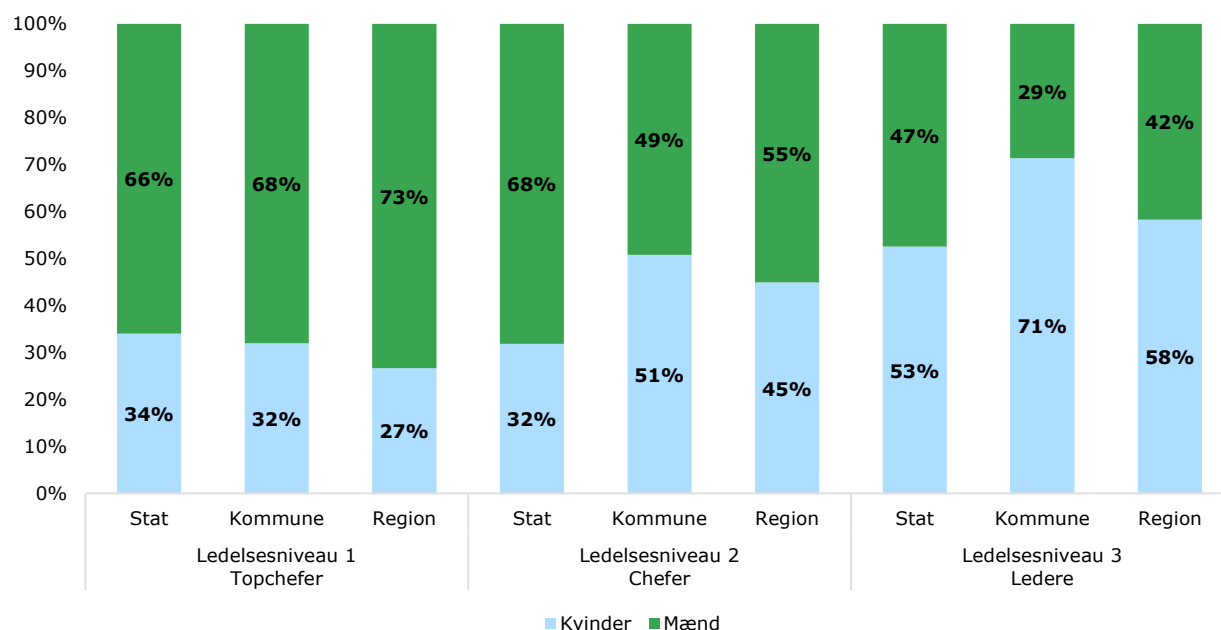
Note: Institutioner uden personer i de definerede topchef- og chefstillinger er ikke beregnet med. Det gælder 12 statslige institutioner. Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? og 2. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

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

Ovenstående figur 1 afbilder gennemsnitlig kønsbalance på tværs af ledelseslag. Betragtes de enkelte ledelseslag særskilt, viser ligestillingsredegørelserne et mere nuanceret billede af kønsfordelingen i ledelse for de enkelte institutionstyper, jf. figur 2.

For det øverste ledelseslag, **topchefniveau**, i institutionerne ses en ulige kønsfordeling for alle institutionstyper. I statslige institutioner ses ligeledes en ulige kønsfordeling for ledelseslaget under, dvs. **chefniveau**. Kommuner og regioner har derimod en ligelig kønsfordeling for chefniveauet. På det laveste ledelseslag har stat og regioner en gennemsnitlig ligelig kønsfordeling, hvorimod kommuner har en ulige kønsfordeling, idet der er flere kvinder end mænd på **ledelsesniveau 3**.



**Figur 2: Gennemsnitlig kønsfordeling inden for topchefniveau, chefniveau og lederlag for stat, kommuner og regioner**

N = 96/120/132 (stat 2020); 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

Note: I Bilag 8, tabel 1, 2 og 3, ses kønssammensætning i ledelsen opgjort i antal for 2020. 36 statslige institutioner udgår af optællingen ved ledelsesniveau 1, og 12 statslige institutioner udgår af optællingen for ledelsesniveau 2, da de ikke har personer i de definerede ledelsesniveauer.

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

De indberettende institutioner er i årets ligestillingsredegørelser spurgt, om de på baggrund af den fremviste kønsfordeling i deres egen ledelse og gennemsnittet af sammenlignelige institutioners kønsfordeling<sup>7</sup> **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelse. Her svarer 14 pct. af de statslige institutioner og 14 pct. af kommunerne "Ja", mens ingen regioner forventer at igangsætte initiativer.

### 2.1.2 Ligestilling på personaleområdet i øvrigt

Ligestillingsredegørelserne indeholder desuden informationer om **kønssammensætningen for personalet som helhed**.

Af figur 3 ses kønsfordelingen for personale som helhed for henholdsvis stat, kommuner og regioner. Her fremgår, at statslige institutioner gennemsnitligt har en kønsfordeling på 47 pct. kvinder og 53 pct. mænd. Kønsfordelingen i kommuner er 77 pct. kvinder og 23 pct. mænd, mens regionerne har 78 pct. kvinder og 22 pct. mænd. Fra ligestillingsredegørelserne i 2017 til 2020 ses en lille stigning hos andelen af det underrepræsenterede køn ved staten og regioner, mens kønsfordelingen er den samme for kommuner<sup>8</sup>.

De indberettende institutioner er også blevet spurgt, om de har **målsætninger** til at fremme en mere ligelig kønsfordeling og **initiativer** til at fremme ligestilling i rekruttering af personale i øvrigt.

<sup>7</sup> Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier og styrelser defineres som sammenlignelige institutionstyper, andre statslige institutioner eller virksomheder defineres som sammenlignelige institutionstyper, kommuner defineres som sammenlignelige institutionstyper og regioner defineres som sammenlignelige institutionstyper.

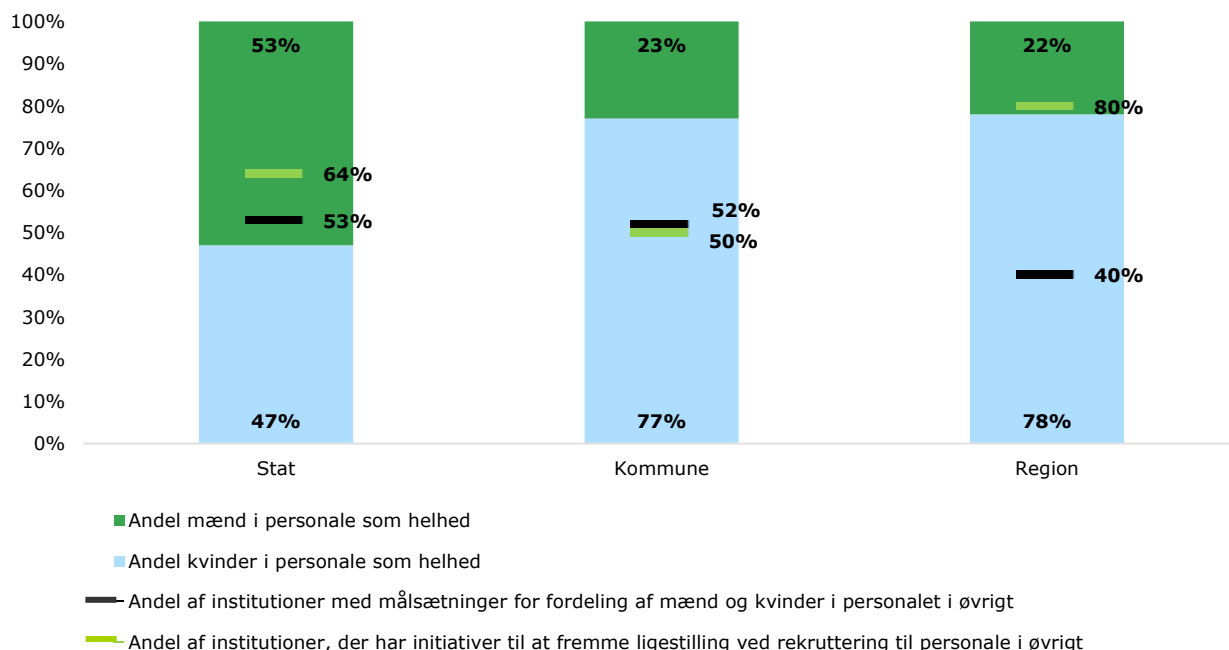
<sup>8</sup> Fordelingerne fremvises i Bilag 4, figur 3.

I figur 3 ses andelen af institutioner for henholdsvis stat, kommune og region, som har målsætninger og initiativer. Her ses, at 64 pct. af de statslige institutioner har initiativer, og 53 pct. af de statslige institutioner har målsætninger. I kommunerne er det 52 pct., som har målsætninger, og 50 pct., som har initiativer. I regionerne er det fire regioner (svarende til 80 pct.), der har initiativer, mens to regioner har angivet at have målsætninger.

Sammenlignes ligestillingsindberetningerne fra 2020 med 2017, tyder det på, at der er sket en stigning over tid i andelen af statslige institutioner og regioner, men ikke for kommuner<sup>9</sup>.

Sammenlignes institutionernes initiativer på ledelsesområdet med personaleområdet i øvrigt, ses det, at både de statslige institutioner, kommuner samt regioner i højere grad har initiativer på personaleområdet i øvrigt end på ledelsesområdet. Dette gælder både i år 2017 og år 2020. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.

**Figur 3: Andel kvinder og mænd i personalet som helhed, samt andel institutioner med målsætninger og initiativer for at fremme ligestilling i personalet i øvrigt for henholdsvis stat, kommune og region**



N = 132 (stat 2020); 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? 2. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

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

De indberettende institutioner er i årets ligestillingsredegørelser blevet spurgt, om de på baggrund af den fremviste kønsfordeling i deres eget personale og gennemsnittet af sammenlignelige institutioners kønsfordeling<sup>10</sup> **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet. Her svarer 16

<sup>9</sup> Udviklingen fremvises i Bilag 4, figur 4.

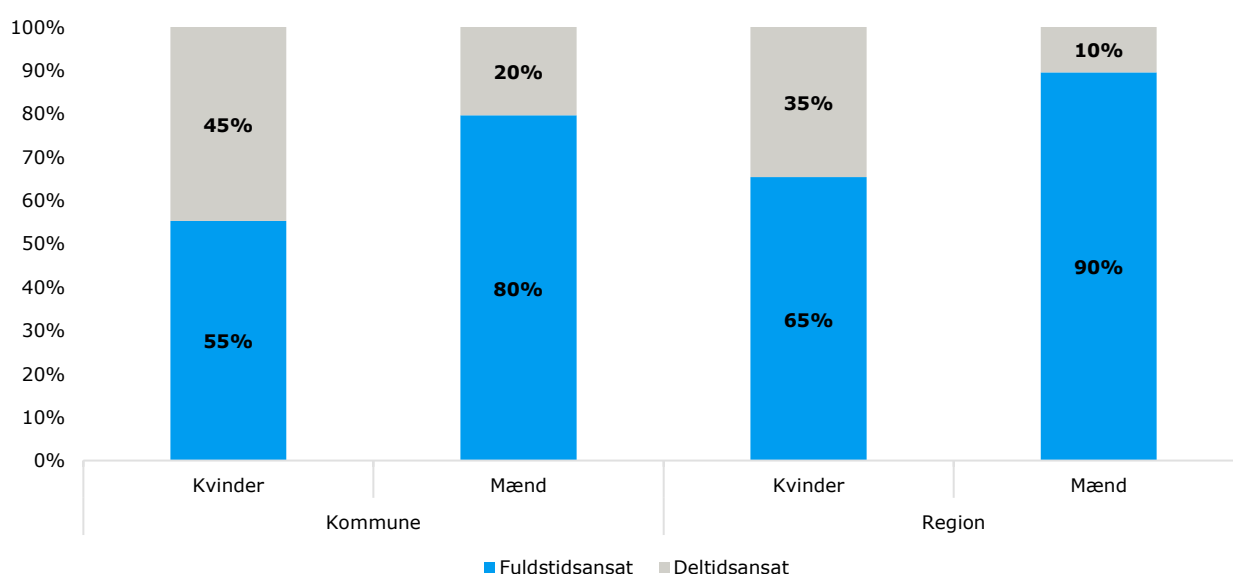
<sup>10</sup> Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier og styrelser defineres som sammenlignelige institutionstyper, andre statslige institutioner eller virksomheder defineres som sammenlignelige institutionstyper, kommuner defineres som sammenlignelige institutionstyper og regioner defineres som sammenlignelige institutionstyper.

pct. af de statslige institutioner "Ja", ligesom 14 pct. af kommunerne og to regioner (svarende til 40 pct.) også gør.

Kommuner og regioner er i ligestillingsredegørelserne 2020 præsenteret for **fordelingen af mænd og kvinder, der er ansat på fuldtid og deltid.**

Figur 4 viser fordelingen af fuldtidsansættelser og deltidsansættelser hos kvinder og mænd i henholdsvis kommuner og regioner. Her fremgår for kommunerne, at 55 pct. af kvinderne er fuldtidsansatte, mens 80 pct. af mændene er fuldtidsansatte. Hos regionerne er 65 pct. af kvinderne fuldtidsansatte, mens 90 pct. af mændene er fuldtidsansatte. Der ses altså en større andel af kvinder på deltid end mænd i både kommuner og regioner.

**Figur 4: Andelen af kvinder og mænd i fuldtidsansættelse og deltidsansættelse for henholdsvis kommuner og regioner**



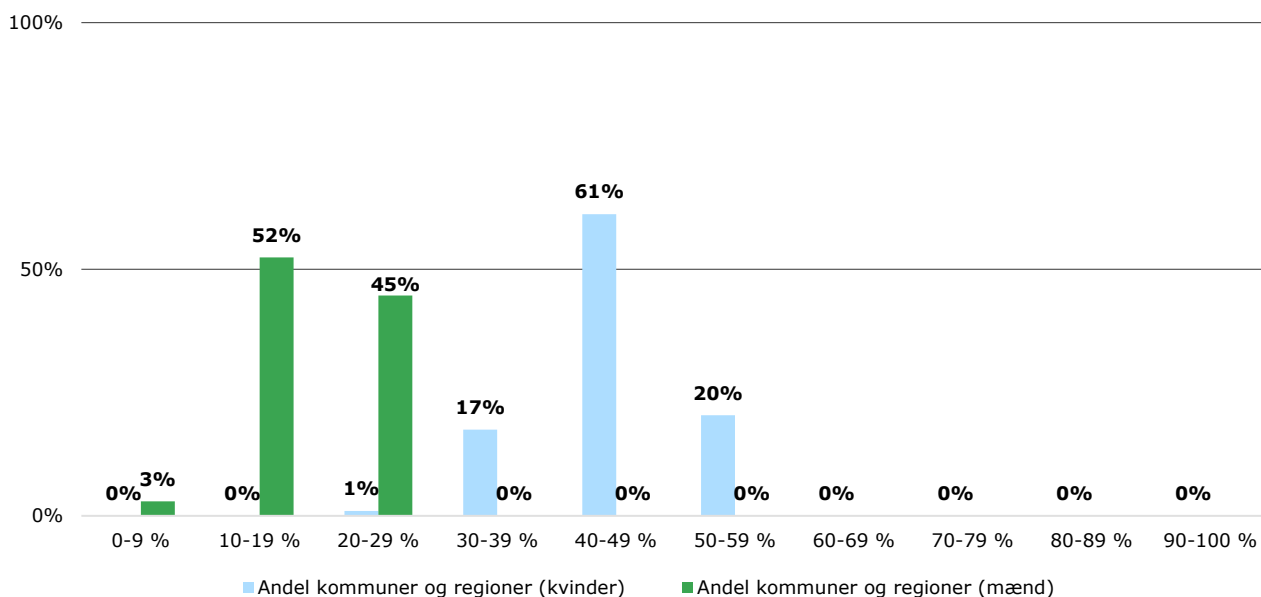
N = 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

Note: I Bilag 8, tabel 10 og 11, ses antal kvinder og mænd i fuldtidsansættelse og deltidsansættelse for henholdsvis kommuner og regioner.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019 (Kommune og Region).

Figur 5 viser fordelingen i andelen af kommuner og regioner, ift. hvor mange kvinder om mænd de har på deltid. Figuren illustrerer, at størstedelen af kommunerne og regionerne har mellem 40-49 pct. af deres kvindelige ansatte på deltid. Størstedelen af kommunerne og regionerne har mellem 10-19 pct. eller 20-29 pct. af deres mandlige ansatte på deltid.

**Figur 5: Fordelingen af kommuner og regioner efter andel af kvinder og mænd på deltid**

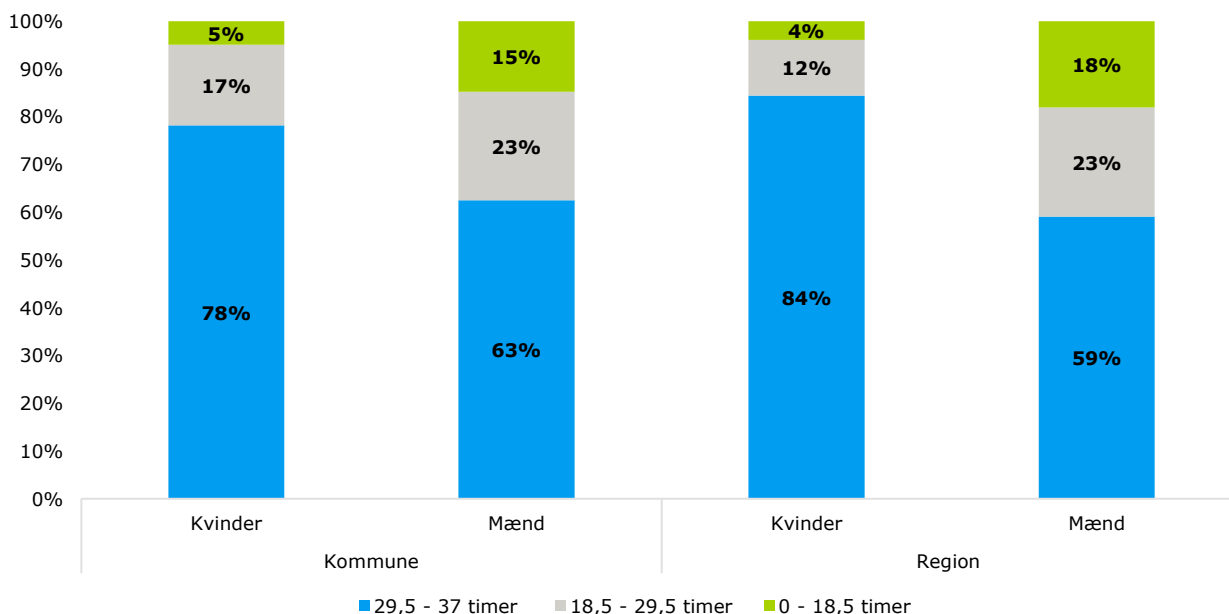


N = 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

Note: I Bilag 8, tabel 10 og 11, ses antal kvinder og mænd i deltidsansættelse for henholdsvis kommuner og regioner.

Betragtes **ansættelsestimer om ugen for deltidsansatte** i kommunerne og regionerne, ses det, at deltidsansatte mænd i højere grad end kvinder er ansat på få timer om ugen, jf. figur 6.

**Figur 6: Andel kvinder og mænd i deltidsansættelser fordelt på ansættelsestimer om ugen for henholdsvis kommuner og regioner**



N = 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

Note: I Bilag 8, tabel 12 og 13, ses antal kvinder og mænd i deltidsansættelser fordelt på ansættelsestimer om ugen for henholdsvis kommuner og regioner.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019 (Kommune og Region).

Kommunerne og regionerne er i ligestillingsredegørelser blevet spurgt, om de på baggrund af den fremviste kønsfordeling i deres deltidsansatte og gennemsnittet af sammenlignelige institutioners kønsfordeling<sup>11</sup> **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling blandt personale på deltid. 26 pct. af kommunerne og to regioner (svarende til 40 pct.) forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer.

## 2.2 Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling i kerneydelser

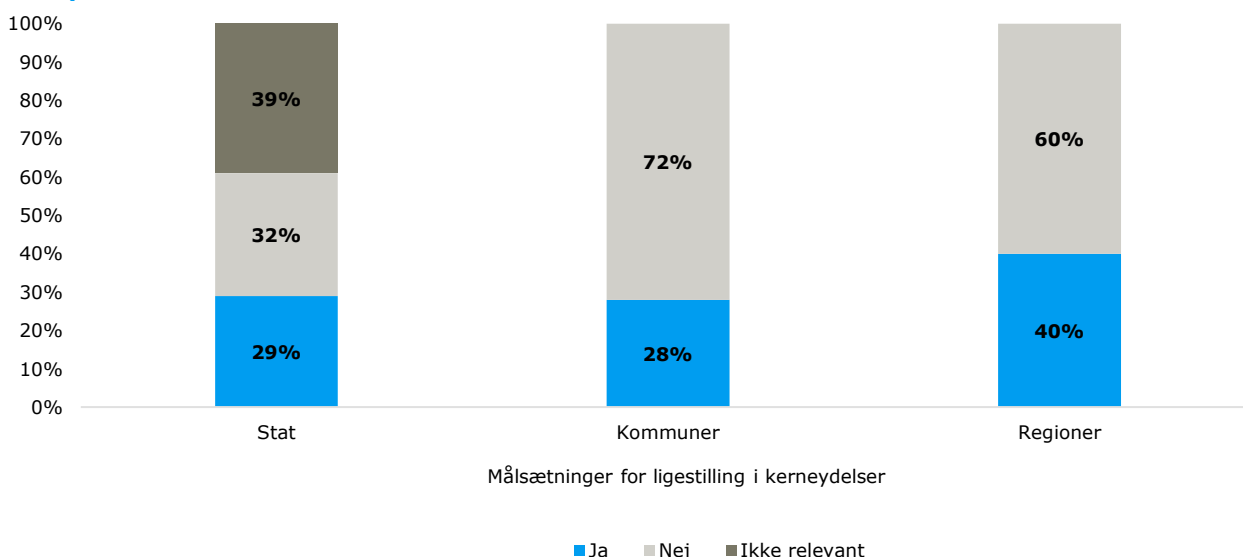
I ligestillingsredegørelserne 2020 er institutionernes ligestilling i kerneydelser berørt. Hovedkonklusionerne præsenteres på tværs af stat, kommune og region i det følgende afsnit. Først fremlægges de statslige institutioner, kommuner og regioners målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser, herefter ligestillingsredegørelsernes ligestillingsindeks på kerneydelser. I dette års ligestillingsredegørelser indgår et særligt tema for kommuner angående ligestilling i kommunernes beskæftigelsesindsats til indvandrere fra ikke-vestlige lande. Hovedkonklusionerne for kommunerne gennemgås ligeledes i dette afsnit. Endelig beskrives hovedkonklusioner fra de 18 ministerier, der har angivet, om de har givet dispensation efter henholdsvis ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13.

### 2.2.1 Målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser

De indberettende institutioner tilkendegiver i ligestillingsredegørelserne for 2020, om de har **målsætninger på ligestilling i kerneydelser**. Figur 7 viser, hvor stor en andel af henholdsvis de statslige institutioner, kommuner og regioner som har målsætninger for ligestilling i kerneydelser.

Figuren viser, at 29 pct. af de statslige institutioner, 28 pct. af kommunerne og to regioner (svarende til 40 pct.) har tilkendegivet at have målsætninger for ligestilling i kerneydelser.

**Figur 7: Andelen af statslige institutioner, kommuner og regioner med målsætninger for ligestilling i kerneydelser**



N = 132 (stat 2020); 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? De statslige institutioner har som den eneste institutionstype haft muligheden for at svare "Ikke relevant" ved spørgsmålet, fx hvis de ikke har borgerrettede ydelser.

<sup>11</sup> Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Kommuner defineres som sammenlignelige institutionstyper og regioner defineres som sammenlignelige institutionstyper.

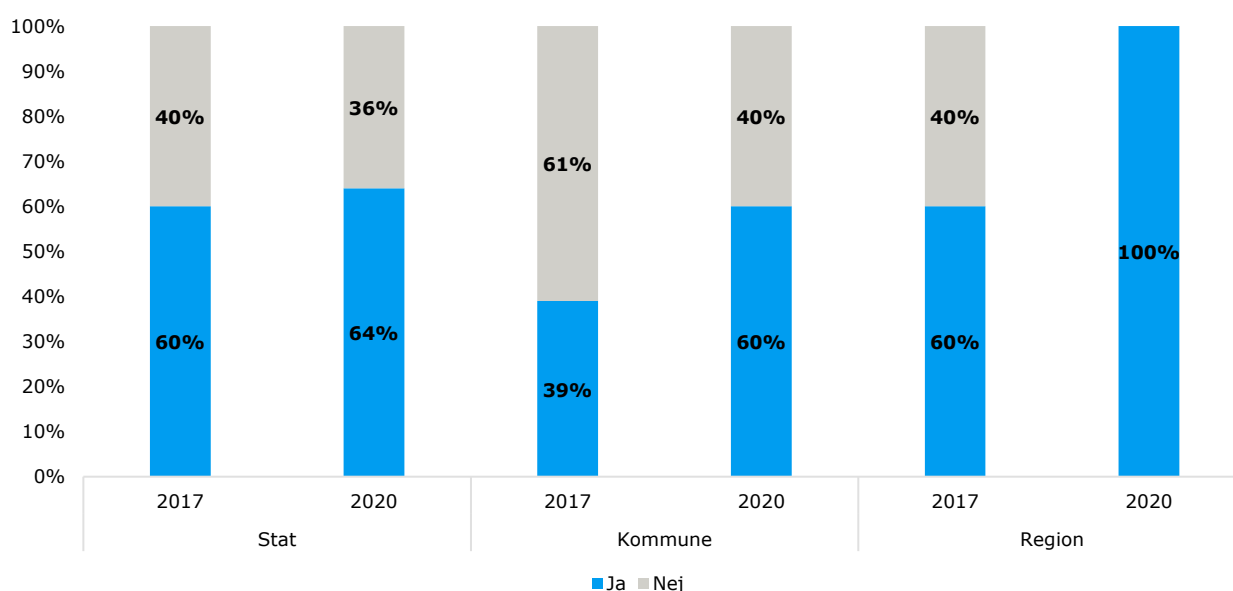


De indberettende institutioner tilkendegiver i ligestillingsredegørelserne 2020, om de har foretaget handlinger, der fremmer ligestilling i kerneydelser.

Institutionerne er for det første spurgt, om de **medtænker kønsopdelte data**, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser og målgruppeanalyser. Dette blev institutionerne også spurgt ind til i 2017. Figur 8 viser andelen af de statslige institutioner, kommuner og regioner, som medtænker kønsopdelte data, når der udarbejdes diverse materialer i 2017 samt 2020. I 2020 tilkendegav 64 pct. af de statslige institutioner, 60 pct. af kommunerne og alle regioner, at de gjorde dette.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne i 2017 tyder det på, at der har været en positiv udvikling i brugen af kønsopdelte data, når der udarbejdes diverse materialer for både de statslige institutioner, kommuner og regioner. Hertil skal det påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne for 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.

**Figur 8: Andelen af statslige institutioner, kommuner og regioner, der medtænker kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser og målgruppeanalyser i 2017 og 2020**



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

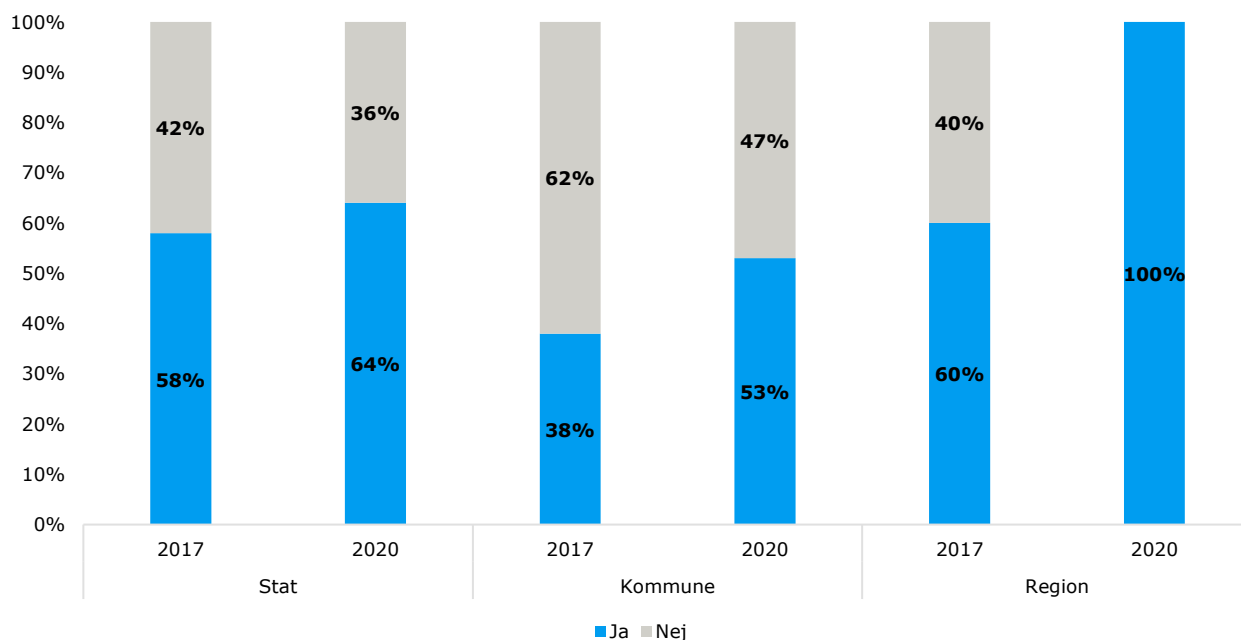
Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020: 2017: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 2020: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

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

Alle institutionerne er for det andet blevet spurgt, om de **medtager overvejelser om køn** i vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe. Dette blev institutionerne også spurgt ind til i 2017. Figur 9 viser andelen af institutioner, der medtager overvejelser om køn i vurdering af kommunikationsmaterialer i 2017 og 2020. I ligestillingsredegørelserne 2020 tilkendegiver 64 pct. af de statslige institutioner, 53 pct. af kommunerne samt alle regioner, at de gør sig overvejelser.

Af figuren tyder det desuden på, at der har været en positiv udvikling, da andelen af institutioner, der medtager overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer, er steget fra 2017 til 2020 for både stat, kommune og region. Det skal hertil påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.

**Figur 9: Andelen af statslige institutioner, kommuner og regioner, der medtager overvejelser om køn i vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe i 2017 og 2020**



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

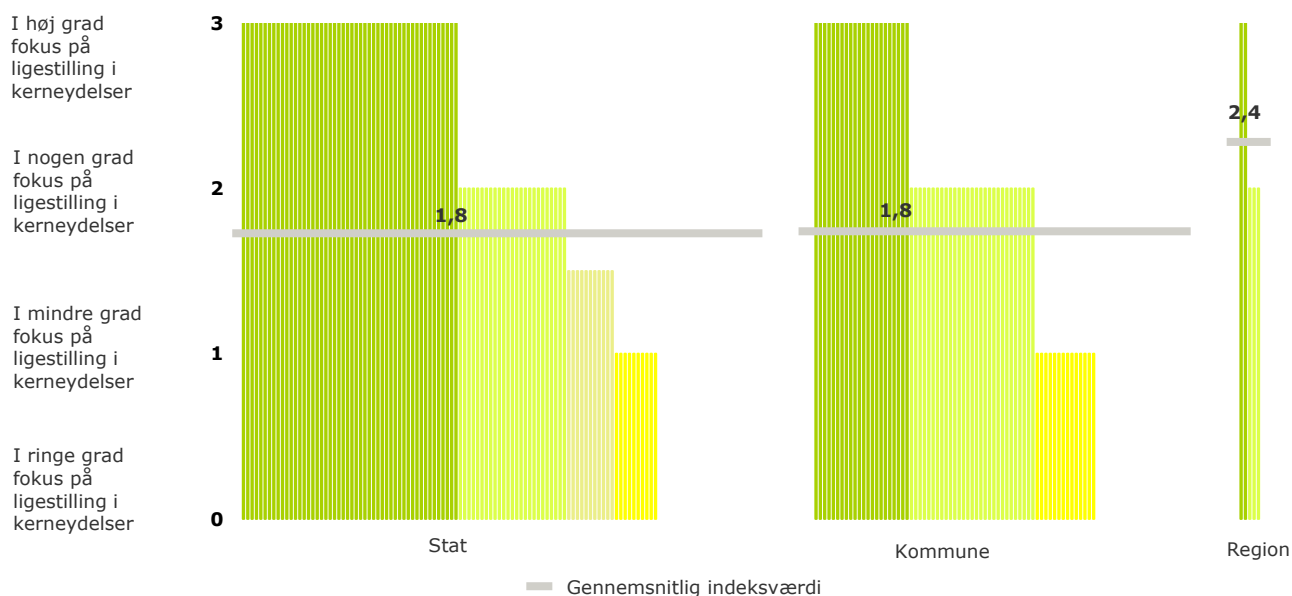
Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020: 2017: Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede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

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

### 2.2.2 Ligestillingsindeks i kerneydelser

I samarbejde med ligestillingsafdelingen i Beskæftigelsesministeriet har Rambøll udviklet et nyt **ligestillingsindeks for ligestillingsindsatsen i kerneydelser**. Indekset er beregnet ud fra institutionernes svar på de tre spørgsmål stillet til institutionerne i deres indberetning, som er gennemgået i ovenstående afsnit. Institutionernes svar (ja/nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "nej" = indeksværdi 0. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser.

I figur 10 ses den gennemsnitlige indeksværdi for henholdsvis alle statslige institutioner, alle kommuner samt alle regioner. Figuren viser, at de statslige institutioner og kommuner har en gennemsnitlig indeksværdi på 1,8 ud af 3 mulige, mens regionerne har 2,4. Hver enkelt institution hos staten, kommuner og regioner fremgår også af figuren.

**Figur 10: Ligestillingsindeks for ligestilling i kerneydelser for statslige institutioner, kommuner samt regioner**

N = 132 (stat 2020); 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

Institutioner, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, institutioner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, institutioner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, institutioner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0. Da de statslige institutioner har haft mulighed for at svare "Ikke relevant" ved spørgsmål 1, adskiller indekssværdien sig fra kommunernes og regionernes. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmålet 1 og "Ja" ved de to andre spørgsmål, får indekssværdien 3, da det er det højeste mulige fokus på ligestilling i kerneydelser, som de kan opnå, givet at et af spørgsmålene ikke er relevant for dem. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1, og "Ja" ved et spørgsmål, får indekssværdien 1,5 (kommuner og regioner har ikke haft mulighed for at få denne indekssværdi). Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1 og "Nej" ved de to andre spørgsmål, får indekssværdien 0. Indekssværdi 1,5 er ikke beskrevet med et specifikt fokus på ligestilling i kerneydelser, da skalaen skal ligne den, som kommuner og regioner har.

### 2.2.3 Fakta og handlinger for beskæftigelsesindsatsen for indvandrere fra ikke-vestlige lande

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for kerneydelser hos kommunernes beskæftigelsesindsats til indvandrere fra ikke-vestlige lande. Hovedkonklusionerne for kommunerne gennemgås i dette afsnit.

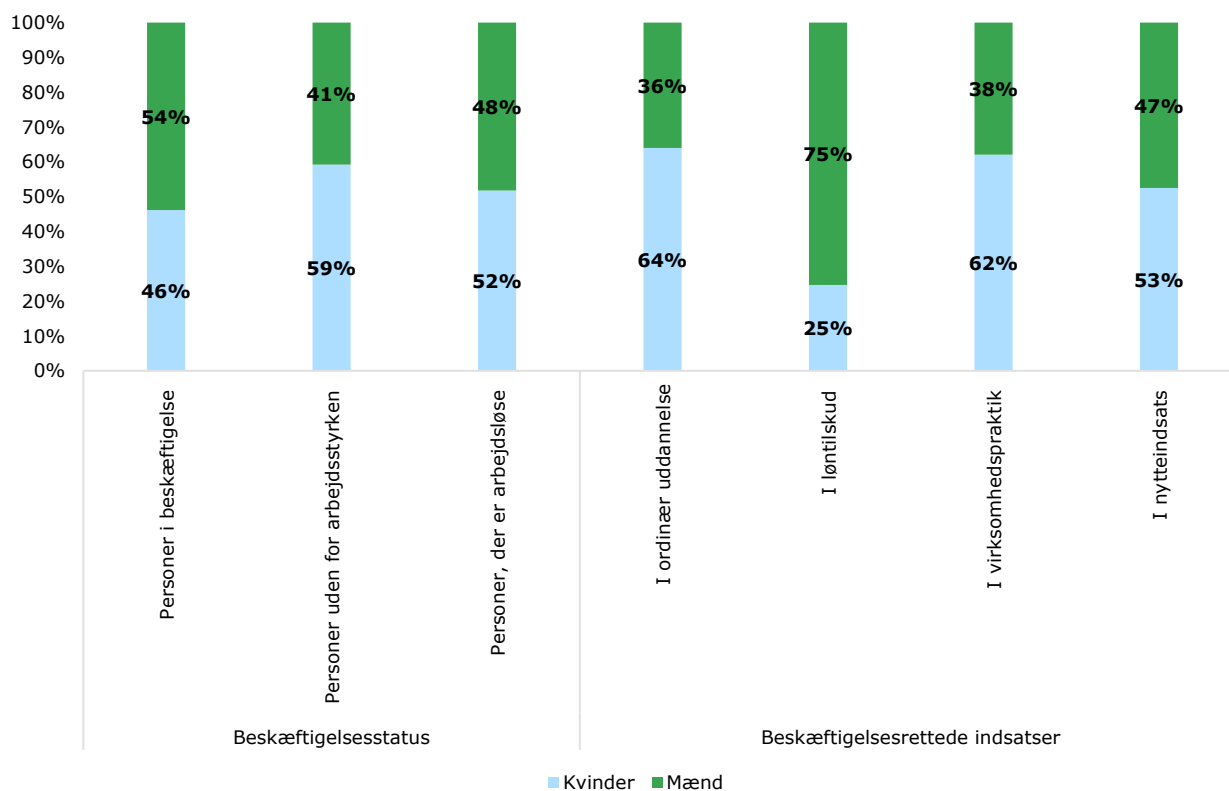
Ligestillingsredegørelserne indeholder fakta om kønssammensætningen inden for kommunernes beskæftigelsesindsats til ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.

Kønfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i **beskæftigelse, uden for arbejdsstyrken**, eller som **er arbejdsløse**, fremgår af figur 11 nedenfor. Af personer i beskæftigelse er 46 pct. kvinder og 54 pct. er mænd – dvs. en forskel på 8 procentpoint. For personer uden for arbejdsstyrken er der en kønsforskel på 18 procentpoint, hvor 59 pct. af dem uden for arbejdsstyrken er kvinder, og 41 pct. er mænd. Af de arbejdsløse er 52 pct. kvinder og 48 pct. mænd, hvilket giver en forskel på 4 procentpoint.

Figur 10 viser også kønfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen inden for forskellige beskæftigelsesrettede indsats. Her fremgår det, at der er en større andel ikke-vestlige kvinder i **ordinær uddannelse** (64 pct.) i forhold til ikke-vestlige mænd (36 pct.). Desuden viser figuren, at der i **løntilskud** er en overvægt af mænd, som udgør 75 pct., mens 25 pct. i løntilskud er kvinder. Det er en forskel på 50 procentpoint. Løntilskud er den indsats, der kommer tættest på at være på arbejdsmarkedet. Kønfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i **virksomhedspraktik** er kendetegnet ved, at flere kvinder

deltager (62 pct.), sammenlignet med mænd (38 pct.) Fordelingen af ikke-vestlige mænd og kvinder i **nytteindsats** er derimod mere ensartet, hvoraf 53 pct. er kvinder og 47 pct. er mænd.

**Figur 11: Andelen af ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd, der er i beskæftigelse, er uden for arbejdsstyrken eller som er arbejdsløse samt andel af offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd, der er i forskellige beskæftigelsesrettede indsatser**



N = 98 (kommune 2020).

Note: I Bilag 8, tabel 14, 16 og 17, ses fakta om kønssammensætningen i beskæftigelsesindsatser blandt ikke-vestlige indvandrere. Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018 (beskæftigelsesstatus); Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019 (beskæftigelsesrettede indsatser).

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt ind til, om de på baggrund af kommunens egne fakta på kønsfordeling i beskæftigelsesindsatser for ikke-vestlige indvandrere **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrer-mænd. 52 pct. af kommunerne har svaret "Ja" med henblik på at igangsætte nye initiativer.

I forhold til handlinger for ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere er kommunerne blevet bedt om at angive, om de allerede har etableret **initiativer på beskæftigelsesområdet** målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande. 85 pct. af kommunerne har svaret, at de har etableret initiativer på beskæftigelsesområdet, mens 15 pct. har svaret, at de ikke har etableret initiativer på beskæftigelsesområdet.

#### 2.2.4 Dispensation

Af alle de statslige institutioner er det kun ministerier, der er blevet bedt om at angive, om de har givet dispensation efter henholdsvis ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1.

september 2017 til 31 maj 2020. Uddannelses- og Forskningsministeriet<sup>12</sup> har givet dispensation efter ligestillingslovens § 3, og Beskæftigelsesministeriet har givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13.

<sup>12</sup> Dispensationen er givet på Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøttes område.



### 3. LIGESTILLING I STATEN

I dette kapitel præsenteres resultaterne af de 132 statslige institutioners ligestillingsredegørelser 2020. Resultaterne omhandler de statslige institutioners arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og kerneydelser.

#### 3.1 Ligestilling på personaleområdet i statslige institutioner

Personaleområdet omfatter fakta om kønssammensætningen inden for og på tværs af ledelseslag og personale i øvrigt, målsætninger samt handlinger for at fremme ligestilling i ledelse og i personalet i øvrigt.

##### 3.1.1 Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale

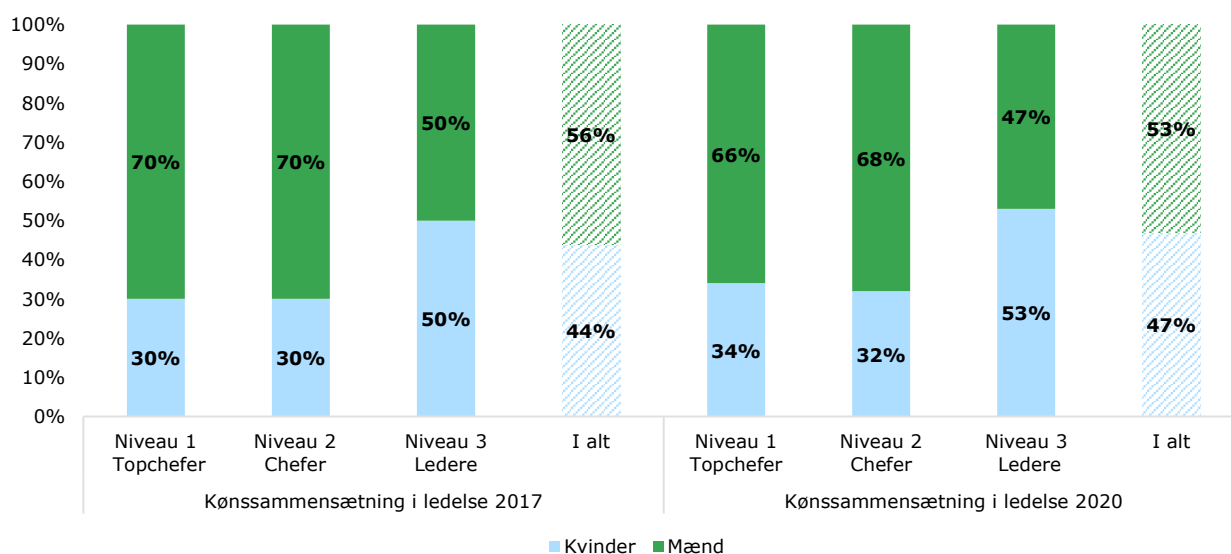
Ligestillingsredegørelserne indeholder informationer om **kønssammensætningen for ledelsen** i de statslige institutioner samlet set.

Figur 12 viser kønsfordeling i ledelsen i de statslige institutioner i 2017 og 2020 opgjort på tværs af ledelseslag og særskilt på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere).

Ligestillingsredegørelserne 2020 viser en ligelig kønsfordeling på tværs af ledelseslag. Mænd udgør 53 pct. af alle ledere i statslige institutioner, og kvinder udgør 47 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2017 ses en mindre stigning på 3 procentpoint (fra 44 til 47 pct.).

Betragtes ledelseslagene særskilt, ses en ulige kønsfordeling i ledelsesniveauerne 1 og 2, hvor kvinder udgør det underrepræsenterede køn, og mænd det overrepræsenterede. For ledelsesniveau 1 – topchefniveau – udgør mænd 66 pct., for ledelsesniveau 2 – chefniveau – udgør mænd 68 pct. af de statslige ledere. Sammenlignet med tal for 2017 er der sket en mindre stigning i andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveau 1 og 2 (andelen af kvindelige ledere er steget mellem 2 og 4 procentpoint). Ledelsesniveau 3 er derimod karakteriseret ved en ligelig kønsfordeling. I 2020 udgør kvindelige ledere 53 pct., og 47 pct. er mænd. I 2017 havde samme ledelsesniveau 50 pct. kvinder og 50 pct. mænd.

Figur 12: Kønssammensætningen af ledelse i 2017 og 2020



N = 14.593 (2017, personer i alt); N = 17.541 (2020, personer i alt).

Note: I Bilag 8, tabel 1, ses kønssammensætning i ledelsen opgjort i antal for henholdsvis 2017 og 2020.

Kilde 2017: Ligestillingsredegørelserne 2017. Kilde 2020: Finansministeriets forhandlingsdatabase 3. kvartal 2019.

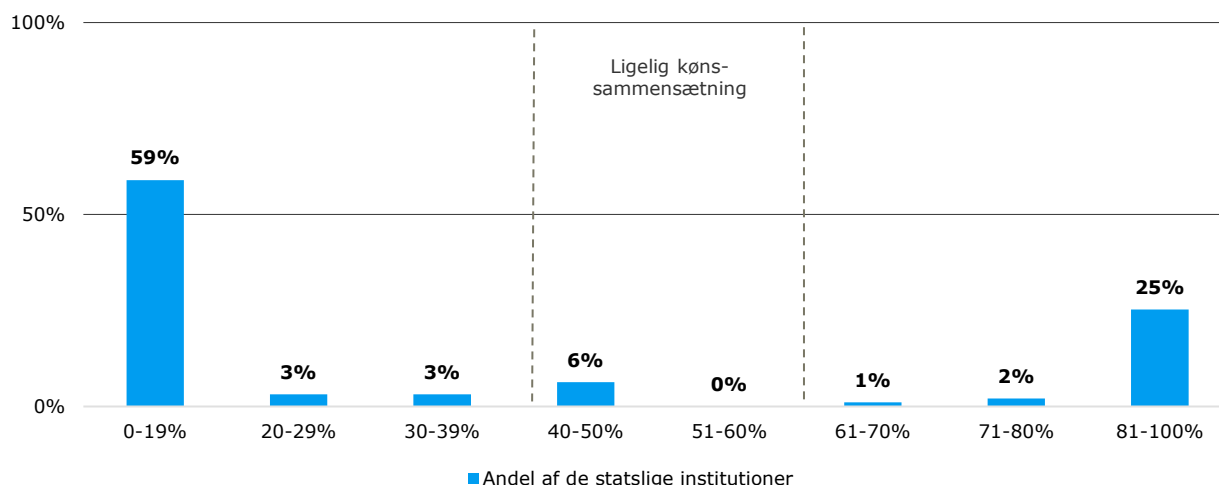
Figur 13 kigger mere indgående på spredningen af de statslige institutioners kønsfordeling i ledelsesniveau 1. Figuren viser andelen af statslige institutioner fordelt efter andelen af kvindelige ledere i ledelsesniveau 1 (topchefstillinger).

59 pct. af de statslige institutioner har mellem 0-19 pct. kvinder i topchefstillingerne, mens 25 pct. af de statslige institutioner har mellem 81-100 pct. kvinder i topchefstillingerne.

6 pct. af de statslige institutioner har en ligelig kønssammensætning i ledelsesniveau 1, karakteriseret ved en fordeling mellem 40-60 pct.

Det skal bemærkes, at flere af de statslige institutioner har få personer i topchefstillinger, hvilket gør, at store andele af de statslige institutioner placerer sig i yderintervallerne.

**Figur 13: Fordelingen af statslige institutioner efter andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)**



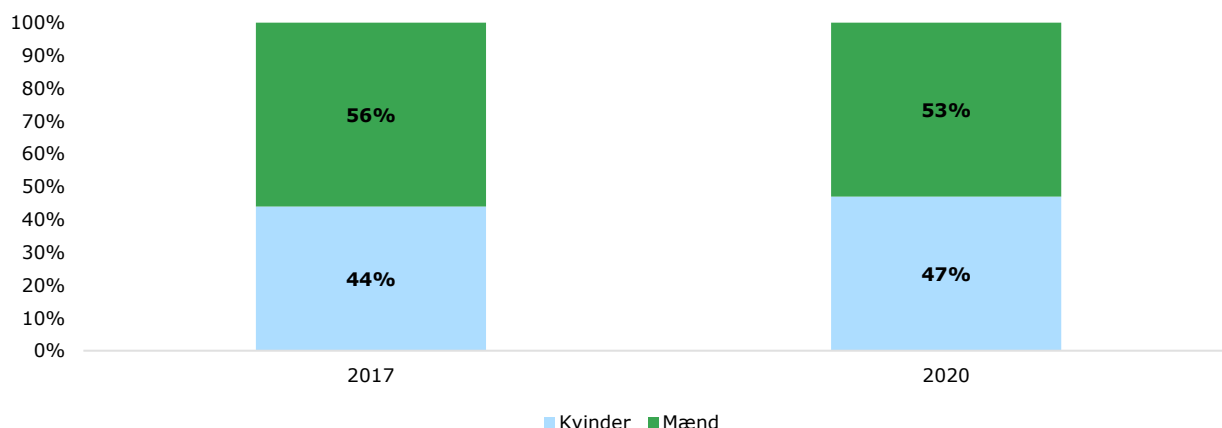
N = 95 institutioner.

Note: Flere institutioner indgår ikke i opgørelsen, da de ikke har personer i den definerede topchefstilling. I Bilag 8, tabel 4, ses fordelingen af antal institutioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer).

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase 3. kvartal 2019.

De statslige institutioner er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres institutions kønssammensætning i ledelse **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelse. Her har 14 pct. af de statslige institutioner svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt ledelsen.

I figur 14 vises **kønssammensætningen for personalet som helhed** i 2017 og 2020. I 2020 ses en ligelig kønssammensætning mellem mænd og kvinder, hvor mænd udgør 53 pct. af personalet, mens kvinder udgør 47 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2017, er andelen af kvinder i personalet som helhed steget med 3 procentpoint.

**Figur 14: Kønssammensætningen for personalet i 2017 og 2020**

N = 109.314 (2017); N = 106.356 (2020).

Note: I Bilag 8, tabel 7, ses kønssammensætning i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2017 og 2020.

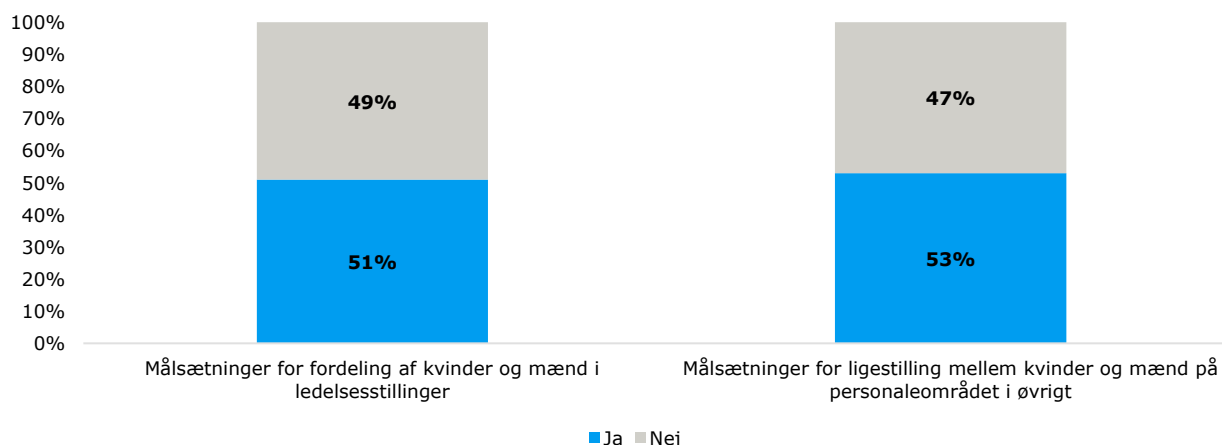
Kilde 2017: Ligestillingsredegørelserne 2017. Kilde 2020: Finansministeriets forhandlingsdatabase 3. kvartal 2019.

De statslige institutioner er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres institutions kønssammensætning i personalet, **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet i øvrigt. Her har 16 pct. af institutionerne svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

### 3.1.2 Målsætninger og handlinger på personaleområdet

De statslige institutioner er blevet spurgt, hvorvidt de har **målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet**. Mere specifikt er de blevet spurgt, om 1) de har målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, samt om 2) de har målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt.

51 pct. af de statslige institutioner har angivet, at de har målsætninger for fordeling af mænd og kvinder i ledelsesstillinger, og på personaleområdet har 53 pct. angivet, at de har målsætninger, jf. figur 15.

**Figur 15: Andel institutioner med målsætninger for ligestilling på ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt**

N = 132.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? og 2. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

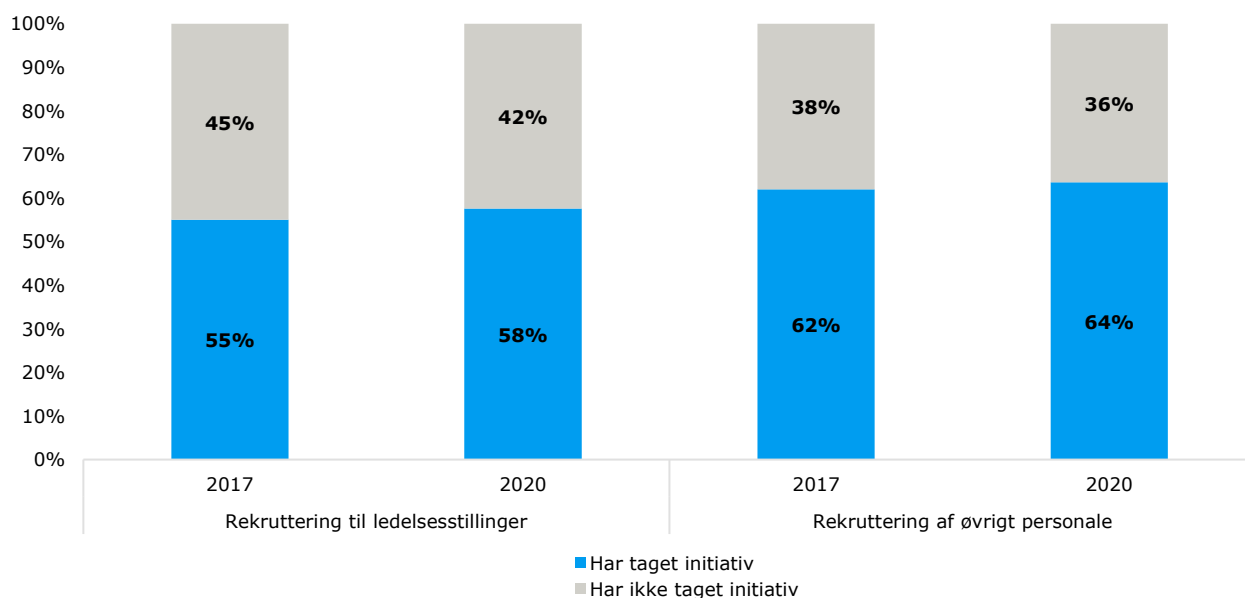
De statslige institutioner er bedt om at angive, hvorvidt de har **taget initiativer til at fremme ligestilling** af kvinder og mænd i forbindelse med **rekruttering til lederstillinger og personaleområdet i øvrigt**.

Af figur 16 fremgår, at 58 pct. har igangsat et ligestillingsinitiativ i 2020, mens 42 pct. af de statslige institutioner har angivet, at de ikke har et initiativ på området vedrørende **rekruttering til lederstillinger**. Sammenlignes spørgsmålet med samme spørgsmål for ligestillingsredegørelserne 2017, kan det tyde på, at der er sket en mindre stigning i andelen af institutioner, som tager initiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningsskemaet.

Af figuren fremgår også, at 64 pct. af de statslige institutioner i ligestillingsredegørelserne 2020 har taget initiativ til at fremme ligestilling i forbindelse med **rekruttering af øvrigt personale**. Omvendt har de resterende 36 pct. ikke taget initiativer. Sammenlignes spørgsmålet for 2017 kan det også tyde på, at der er sket en mindre stigning i andel af institutioner, som har taget initiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningsskemaet.

Det ses også af figuren, at andelen af institutioner, der har taget initiativ i forbindelse med rekruttering af personale i øvrigt, er større end andelen af institutioner med initiativ inden for ledelsesstillinger (en forskel på 6 procentpoint). Samme tendens gjorde sig gældende i 2017.

**Figur 16: Andel institutioner med ligestillingsinitiativ i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt**



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

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

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

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

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

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

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

De statslige institutioner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering til ledelsesstillinger**, har herefter angivet, **hvilke initiativer** de aktivt har taget, fra en liste med udvalgte initiativer:

- 79 pct. af institutionerne angiver at anvende annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- 57 pct. angiver, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- 40 pct. har angivet, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget.
- 27 pct. bruger rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn.
- 26 pct. har angivet, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen<sup>13</sup>.

På samme måde har de statslige institutioner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering af øvrige personale**, også skullet angive, **hvilke initiativer** de aktivt har taget, fra en liste med udvalgte initiativer:

- 82 pct. af institutionerne har anvendt annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- 60 pct. oplyser, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- 33 pct. har angivet at bruge rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn.
- 42 pct. har angivet, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen<sup>14</sup>.

De statslige institutioner er også blevet bedt om at svare på, hvorvidt de **medtager overvejelser om personalets køn** i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m., samt hvorvidt de **anvender systematisk data fordelt på køn** til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.

I figur 17 ses, at 31 pct. angiver, at de medtager overvejelser om personalets køn, mens 57 pct. anvender systematisk data fordelt på køn.

I 2017 blev de statslige institutioner bedt om at besvare lignende spørgsmål angående anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.<sup>15</sup>. Hertil svarede 52 pct., at de anvender systematisk data, hvilket tyder på, at der er sket en mindre stigning i andelen af statslige institutioner, som anvender systematisk data fordelt på køn<sup>16</sup>. Det skal hertil påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningseskemaet.

<sup>13</sup> Fordelingen af institutioner fremvises i Bilag 5, figur 1.

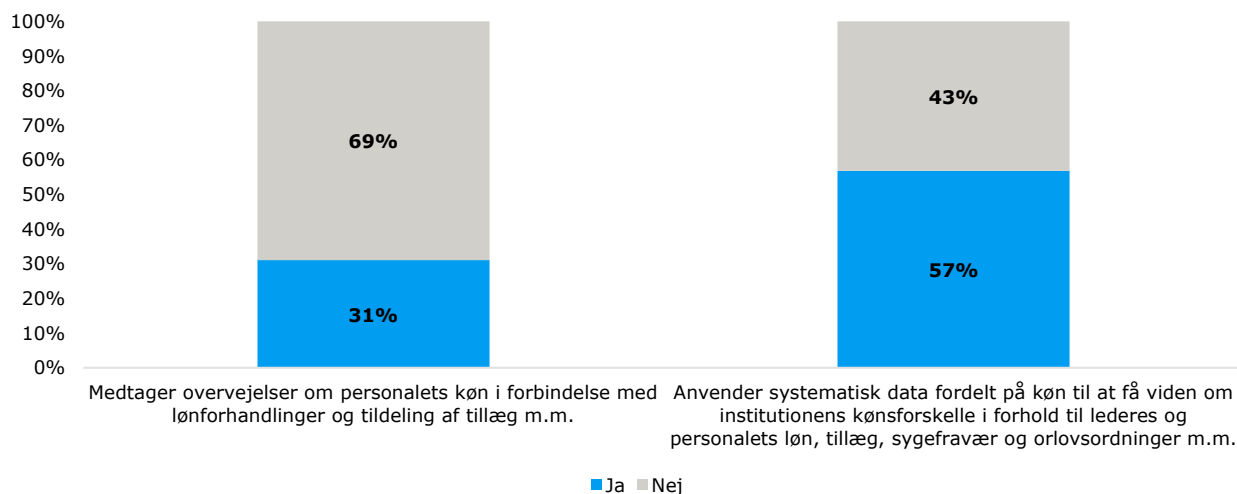
<sup>14</sup> Fordelingen af institutioner fremvises i Bilag 5, figur 2.

<sup>15</sup> Spørgsmål fra 2017: Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

<sup>16</sup> 2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde institutionerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "Altid"/"Ofte" = "Ja", "Af og til" = resultatet lige fordelt på "Ja"/"Nej"-kategorien, "Sjældent"/"Aldrig" = "Nej".



**Figur 17: Andel institutioner med overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m. samt anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.**



N = 132.

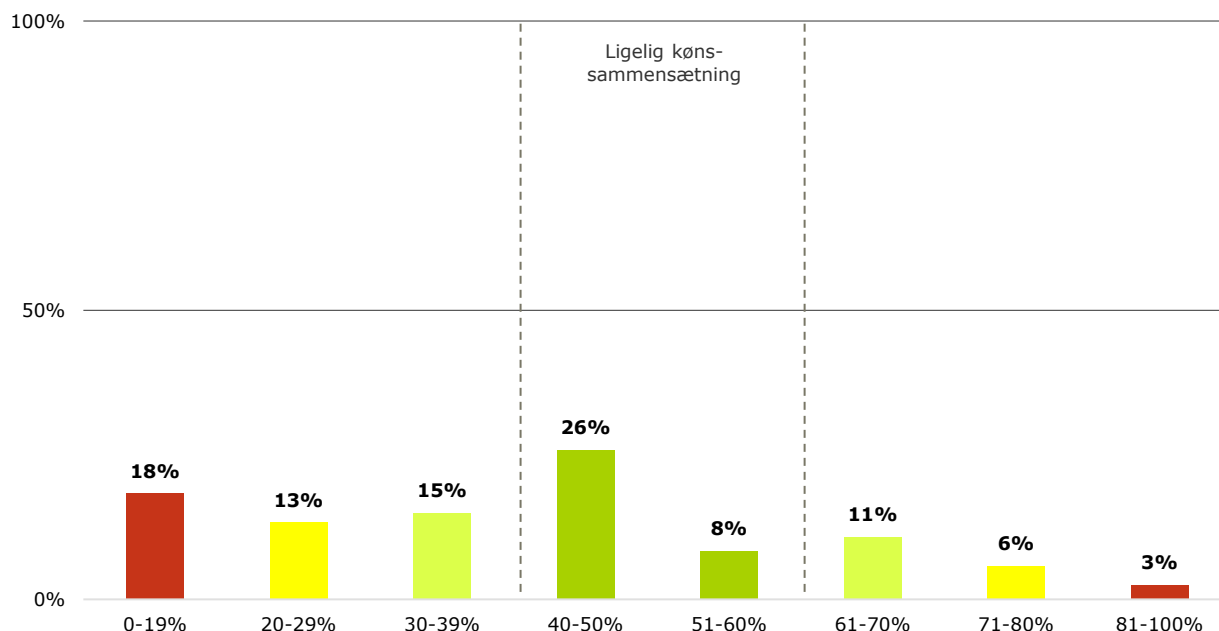
### 3.1.3 Ligestillingsindeks på personaleområdet

På baggrund af de statslige institutioners fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet.<sup>17</sup>

I figur 18 ses andelen af de statslige institutioner i intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger. Institutioner, der placerer sig inden for intervallet 40-60 pct. kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger, kan karakteriseres som havende en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesniveauer. Her placerer 34 pct. af de statslige institutioner sig. Derudover kan det nævnes, at 18 pct. af de statslige institutioner har en andel af kvinder i topchef- og chefstillinger mellem 0-19 pct.

<sup>17</sup> Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

**Figur 18: Ligestillingsindeks på personaleområdet; Andelen af statslige institutioner i forskellige intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger**



N = 120.

Note: Flere institutioner indgår ikke i ligestillingsindekset, da de ikke har personer i de definerede topchef- eller chefstillinger. På baggrund af de statslige institutioners fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet. Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

I Bilag 9, tabel 1, fremgår, hvor hver statslige institution placerer sig inden for ligestillingsindekset. I Bilag 9, tabel 2, fremgår også en tilføjelse af to kolonner, der viser, om institutionen har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger<sup>18</sup>.

### 3.2 Ligestilling i statslige institutioners kerneydelser

Det følgende afsnit omhandler ligestilling i de statslige institutioners kerneydelser. Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov. For departementer/styrelser vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af lovforslag og kommunikationsmaterialer til borgerne.

Først præsenteres resultater fra ligestillingsredegørelserne på de indberettende institutioners målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser. Hernæst fremvises ligestillingsindeks for kerneydelser. Til sidst beskrives, hvilke ministerier der har givet dispensation ud fra ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i indberetningsperioden for ligestillingsredegørelserne.

#### 3.2.1 Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser

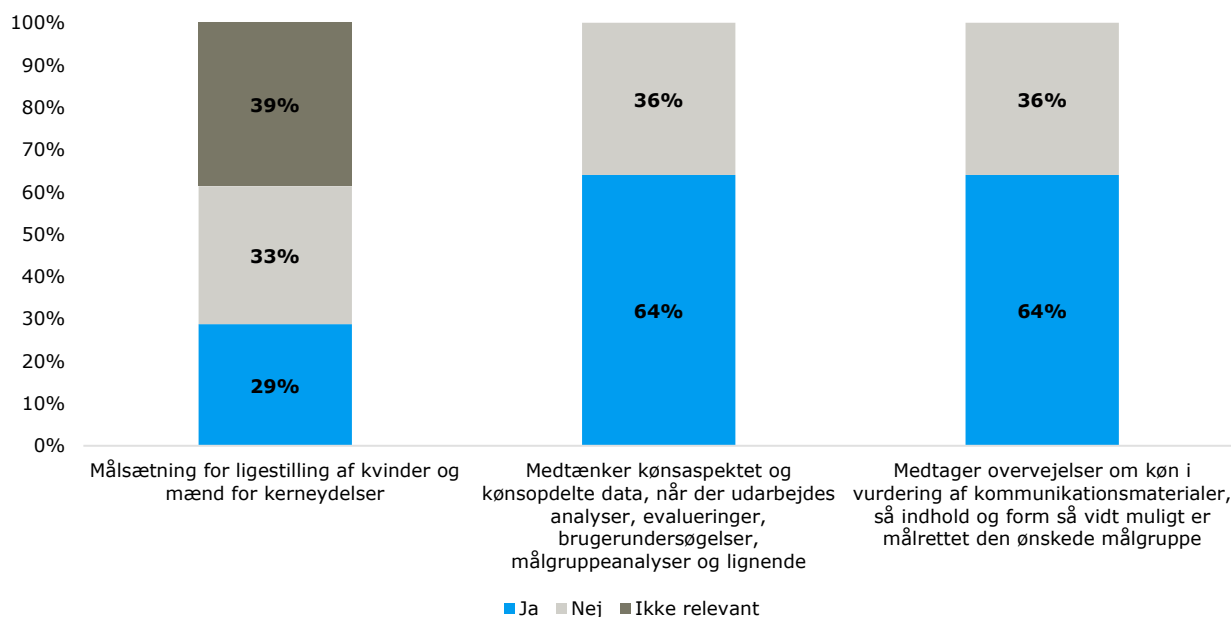
De statslige institutioner er blevet bedt om at angive, 1) hvorvidt de har **målsætninger for ligestilling** af kvinder og mænd for deres kerneydelser, 2) hvorvidt de **medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data**, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende

<sup>18</sup> Om institutionerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på institutionens placering i tabellen.

samt 3) hvorvidt de **medtager overvejelser om køn** i vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe.

De statslige institutioners svar i 2020 ses i figur 19. 29 pct. har en målsætning for ligestilling i kerneydelser, mens 33 pct. ikke har, og de resterende 39 pct. angiver, at det ikke er relevant for dem. Desuden medtænker 64 pct. kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser m.m., og 64 pct. medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmateriale.

**Figur 19: Andel institutioner med målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser**



N = 132.

I 2017 blev de statslige institutioner bedt om at besvare lignende spørgsmål angående handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser. Herunder om de 1) medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende, samt om de 2) medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmaterialer. Sammenlignes de statslige institutionernes svar i 2017 med svarene fra 2020 indikerer det, at der er sket en positiv stigning i andelen af institutioner, som tilkendegiver at handle inden for de to spørgsmål<sup>19</sup>. Det skal hertil påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningsskemaet.

### 3.2.2 Ligestillingsindeks på kerneydelser

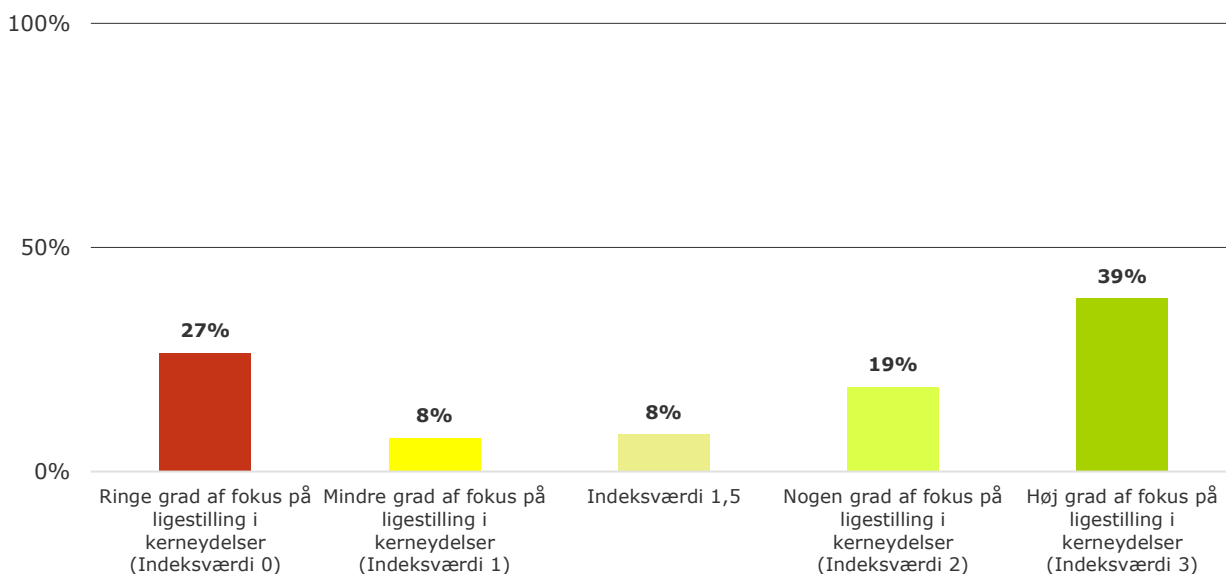
På baggrund af de statslige institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser 2020 er der beregnet et ligestillingsindeks på kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra institutionernes svar på tre spørgsmål stillet til dem i deres indberetning (de tre spørgsmål er også illustreret i figur 19). Institutionernes svar (ja/nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. De statslige institutioner har haft mulighed for at svare "Ikke relevant" ved et enkelt spørgsmål, hvilket gør, at deres indeksværdi varierer en smule fra kommunernes og regionernes. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser.

<sup>19</sup> Udviklingen fremvises i Bilag 5, figur 3.

I figur 20 ses, hvordan de statslige institutioner placeres på ligestillingsindekset. Figuren viser andelen af institutioner i de enkelte indekssværdier. Her ses, at 39 pct. af institutionerne i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser (indeksscore på 3). 19 pct. har i nogen grad fokus på ligestilling i kerneydelser (indeksscore på 2), mens 8 pct. ligger på en indekssværdi på 1,5<sup>20</sup>. 8 pct. og 27 pct. af de statslige institutioner har henholdsvis i mindre grad og i ringe grad fokus på ligestilling i kerneydelser.

I bilag 9, tabel 3, vises de enkelte statslige institutioners placering på indekset.

**Figur 20: Ligestillingsindeks på kerneydelser: De statslige institutioners fokus på ligestilling i kerneydelser**



N = 132.

Note: Institutioner, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, institutioner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, institutioner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, institutioner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0. Da de statslige institutioner har haft mulighed for at svare "Ikke relevant" ved spørgsmål 1, adskiller indekssværdien sig fra kommunernes og regionernes. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmålet 1 og "Ja" ved de to andre spørgsmål, får indekssværdien 3, da det er det højeste mulige fokus på ligestilling i kerneydelser, som de kan opnå, givet at et af spørgsmålene ikke er relevant for dem. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1, og "Ja" ved et spørgsmål, får indekssværdien 1,5 (kommuner og regioner har ikke haft mulighed for at få denne indekssværdi). Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1 og "Nej" ved de to andre spørgsmål, får indekssværdien 0. Indeksværdi 1,5 er ikke beskrevet med et specifikt fokus på ligestilling i kerneydelser, da skalaen skal ligne den, som kommuner og regioner har.

### 3.2.3 Dispensation

Ministerier er blevet bedt om at angive, om de har givet dispensation efter henholdsvis ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31 maj 2020<sup>21</sup>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet<sup>22</sup> har som det eneste ministerie givet dispensation efter ligestillingslovens § 3, mens Beskæftigelsesministeriet som det eneste ministerie har givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13.

<sup>20</sup> 1,5 indikerer, at institutionerne har svaret "Ikke relevant" på det første stillede spørgsmål og både "Ja" og "Nej" til de resterende spørgsmål.

<sup>21</sup> Svarfordelingen fremvises i Bilag 5, figur 4.

<sup>22</sup> Dispensationen er givet på Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøttes område.

## 4. LIGESTILLING I KOMMUNER

I dette kapitel præsenteres resultaterne af de 98 kommuners ligestillingsredegørelser 2020. Resultaterne omhandler kommunernes arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og kerneydelser.

Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners beskæftigelsesindsats til indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

### 4.1 Ligestilling på personaleområdet i kommunerne

Personaleområdet omfatter fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale i øvrigt samt målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i ledelse og personale i øvrigt.

#### 4.1.1 Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale

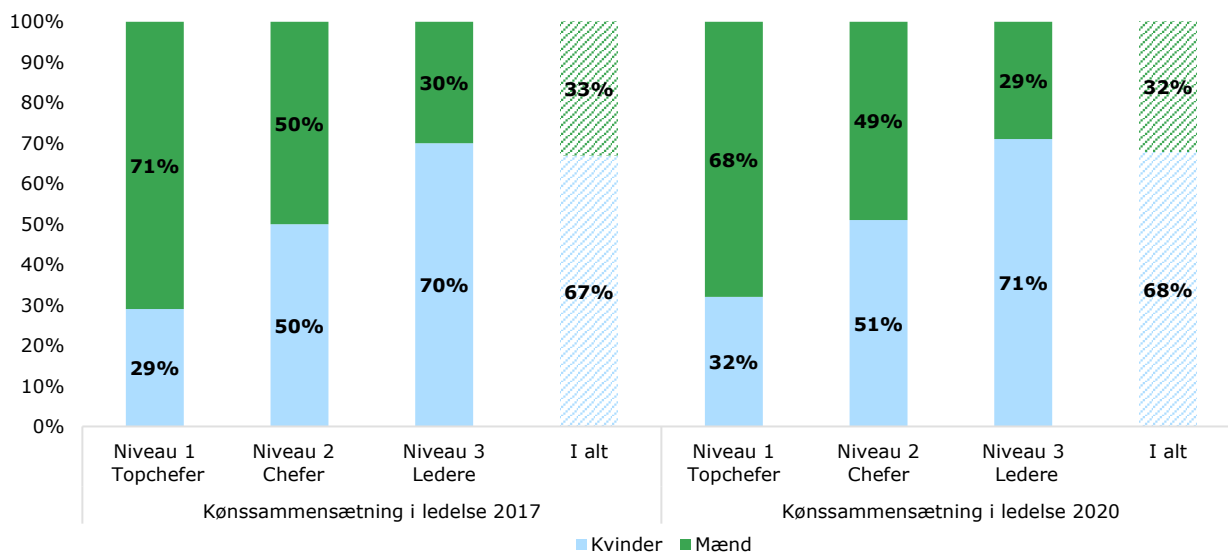
Ligestillingsredegørelserne indeholder **fakta om kønssammensætningen for ledelsen** i kommunerne samlet set.

Figur 21 viser kønsfordeling i ledelsen i kommunerne i 2017 og 2020 opgjort på tværs af ledelseslag og særskilt på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere).

Ligestillingsredegørelserne 2020 viser en kønsfordeling på tværs af ledelseslag, hvor kvinder udgør 68 pct. af alle ledere i kommunerne, og mænd udgør 32 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2017 ses et mindre fald på 1 procentpoint i andelen af det underrepræsenterede køn (fra 33 til 32 pct.).

Betragtes ledelseslagene særskilt, ses en ulige kønsfordeling i ledelsesniveau 1, hvor kvinder udgør det underrepræsenterede køn, og mænd det overrepræsenterede. For ledelsesniveau 1 – topchefniveau – udgør mænd 68 pct., mens kvinder udgør 32 pct. Sammenlignet med tal for 2017 er der sket en mindre stigning i andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveau 1 (andelen af kvindelige ledere er steget 3 procentpoint. Ledelsesniveau 2 – chefniveau – viser derimod en ligelig kønsfordeling, hvor kvinder udgør 51 pct., og mænd udgør 49 pct., hvilket også var gældende i 2017. Ledelsesniveau 3 er også karakteriseret ved at have en ulige kønsfordeling, hvor kvinder udgør det overrepræsenterede køn og mænd det underrepræsenterede køn. For ledelsesniveau 3 – ledere – udgør kvinder 71 pct., mens mænd udgør 29 pct. Sammenlignet med tal for 2017 er der sket en mindre stigning i andelen af det overrepræsenterede køn i ledelsesniveau 3 (andelen af kvindelige ledere er steget 1 procentpoint).

**Figur 21: Køns sammensætningen af ledelse i 2017 og 2020**



N = 20.116 (2017, personer i alt); N = 19.495 (2020, personer i alt).

Note: I Bilag 8, tabel 2, ses køns sammensætning i ledelsen opgjort i antal for henholdsvis 2017 og 2020.

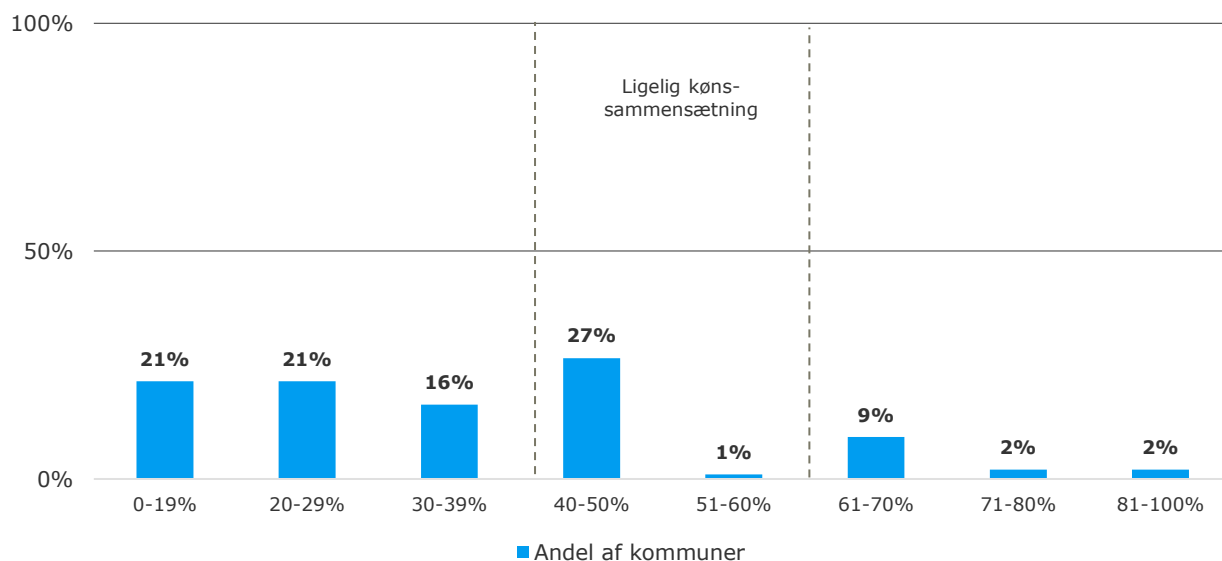
Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Figur 22 kigger mere indgående på spredningen af kommunernes kønsfordeling i ledelsesniveau 1. Figuren viser andelen af kommunerne fordelt efter andelen af kvindelige ledere i ledelsesniveau 1 (topchefstillinger).

28 pct. af kommuner har en ligelig køns sammensætning i ledelsesniveau 1, karakteriseret ved en fordeling mellem 40-60 pct.

42 pct. af kommunerne har 0-29 pct. af kvinder i deres topchefstillinger.

**Figur 22: Fordelingen af kommuner efter andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)**



N = 98.

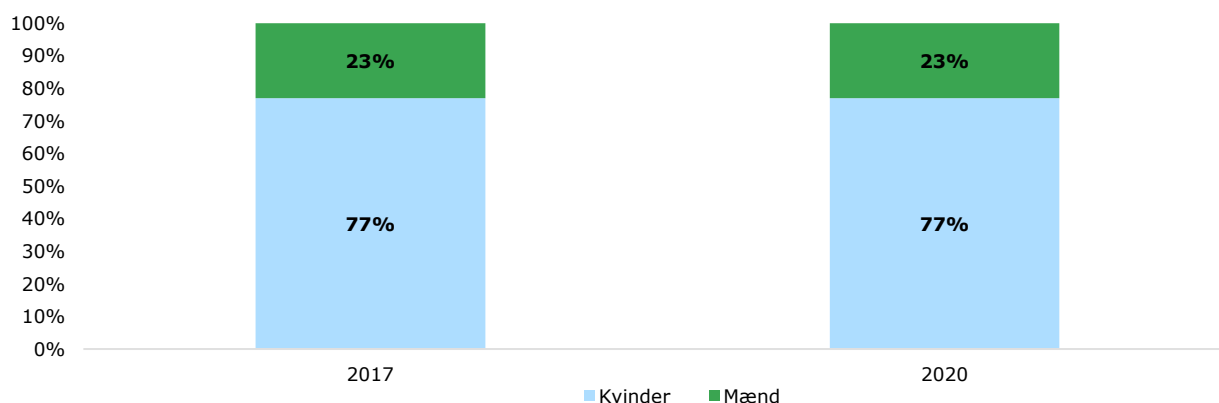
Note: I Bilag 8, tabel 5, ses fordelingen af antal kommuner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer).

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres egen kommunes kønssammensætning i ledelse **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelse. Her har 14 pct. af kommunerne svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt ledelsen.

I figur 23 vises **kønssammensætningen for personalet som helhed** i 2017 og 2020. I 2020 ses en ulige kønssammensætning mellem kvinder og mænd, hvor kvinder udgør 77 pct. af personalet, mens mænd udgør 23 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2017 er den samlede kønsfordeling blandt personalet uændret.

**Figur 23: Kønssammensætningen for personalet i 2017 og 2020**



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

Note: I Bilag 8, tabel 8, ses kønssammensætning i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2017 og 2020.

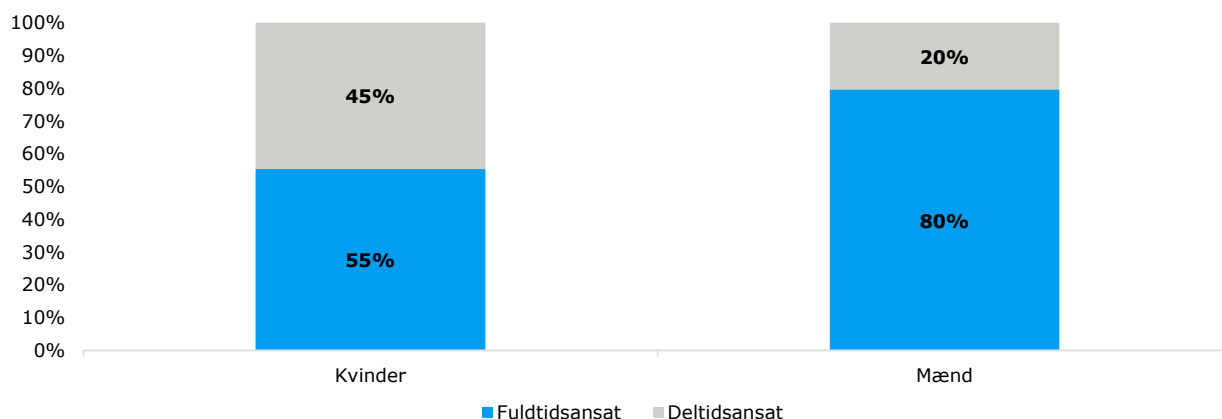
Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres egen kommunes kønssammensætning i personalet **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet i øvrigt. Her har 14 pct. af kommunerne svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

Ud over fakta på kønssammensætning i ledelsen og i personale som helhed, er kommunernes **kønssammensætning i personale ansat på fuldtid og deltid** også blevet undersøgt.

Figur 24 viser fordelingen af fuldtidsansættelser og deltidsansættelser hos kvinder samt hos mænd i kommunerne. Her fremgår det, at 55 pct. af kvinderne er fuldtidsansatte, mens 80 pct. af mændene er.

**Figur 24: Fordelingen mellem kvinder og mænd på fuldtidsansættelse og deltidsansættelse**



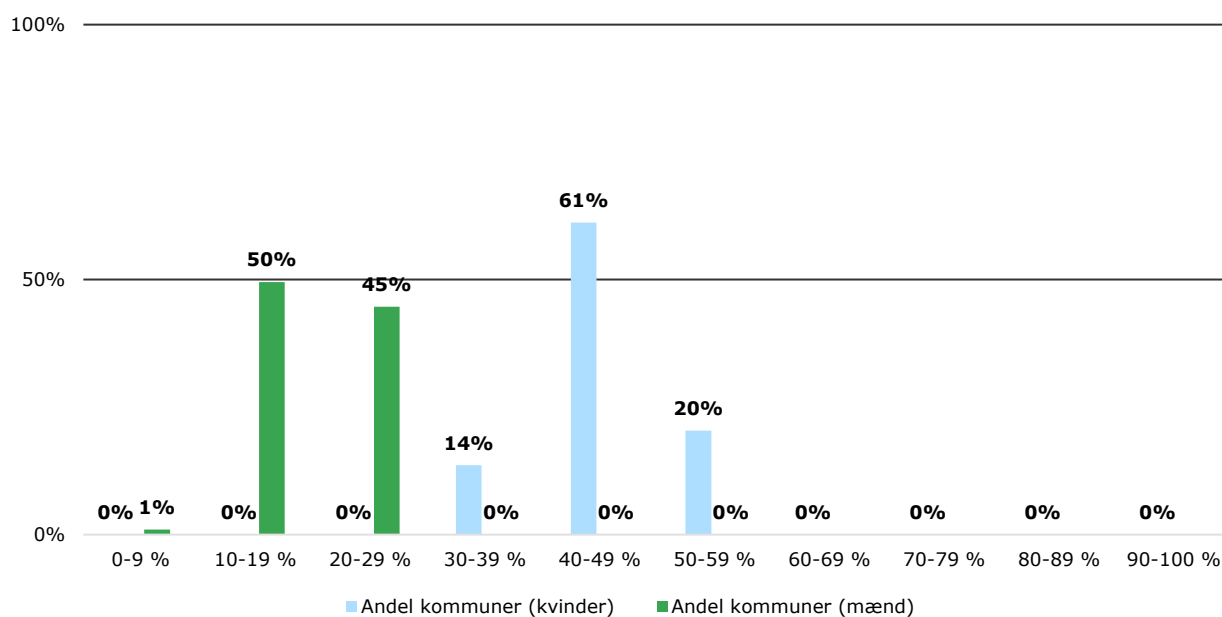
N = 293.6654 (Kvinder); N = 85.968 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 10, ses antallet af kvinder og mænd i kommunernes personale ansat på fuldtid og deltid.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Figur 25 viser fordelingen i andelen af kommuner ud fra, hvor mange kvinder om mænd de har på deltid. Figuren illustrerer, at størstedelen af kommunerne har mellem 40-49 pct. af deres kvindelige ansatte på deltid. Størstedelen af kommunerne har mellem 10-19 pct. eller 20-29 pct. af deres mandlige ansatte på deltid.

**Figur 25: Fordelingen af kommuner efter andel af kvinder og mænd på deltid**



N = 98 (kommune 2020); 5 (region 2020).

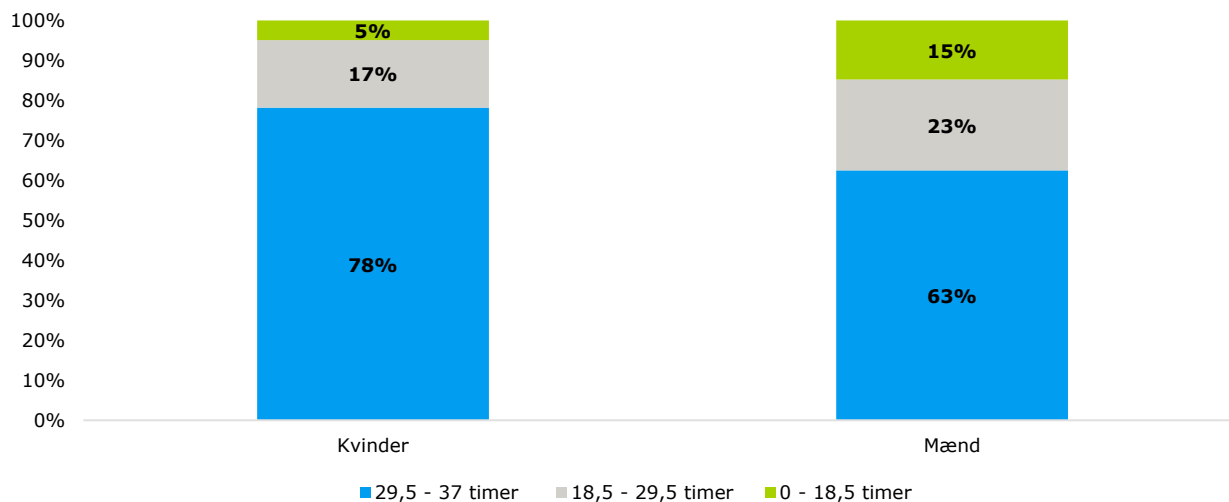
Note: I Bilag 8, tabel 10, ses antal kvinder og mænd i deltidsansættelse for kommunerne.

Tager vi et nærmere kig på de deltidsansatte, kan arbejdstid brydes ned i tre intervaller. Kønsfordelingen inden for deltidsintervaller ses af figur 26, hvor det fremgår, at deltidsansatte mænd i højere grad end kvinder er ansat på få timer om ugen. Figuren viser, at hos kvinderne er 78 pct. ansat på 29,5-37 timer, 17 pct. er ansat til 18,5-29,5 timer, mens 5 pct. er ansat ved 0-18,5 timer. Blandt mændene er det 63



pct., der er ansat til 29,5-37 timer, 23 pct., der er ansat til 18,5-29,5 timer og 15 pct., som er ansat på 0-18,5 timer.

**Figur 26: Fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd**



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

Note: I Bilag 8, tabel 12, ses antallet på kønsfordelingen i kommunernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd.

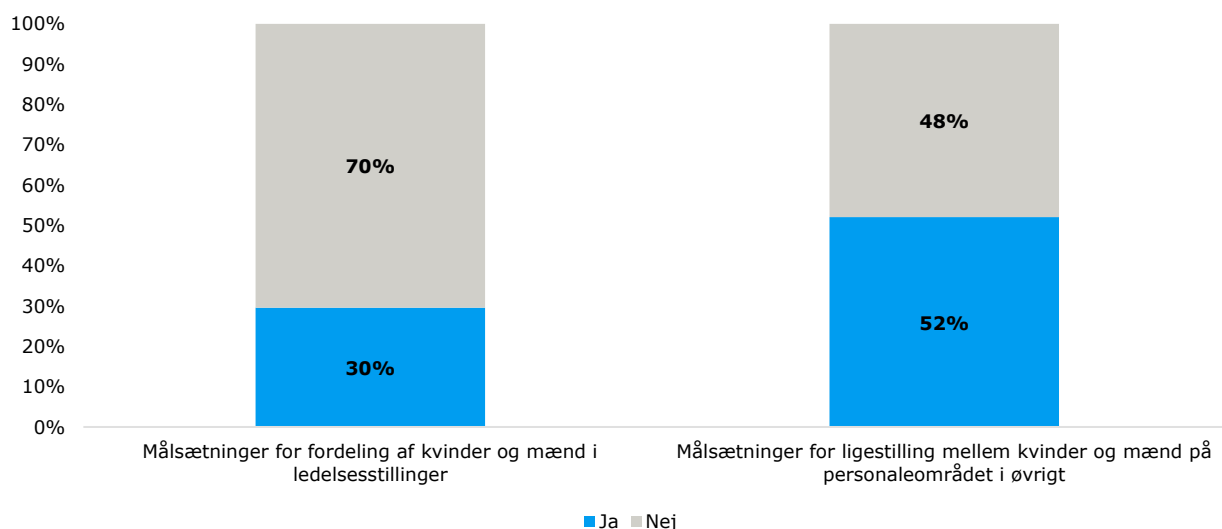
Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres egen kommunes kønssammensætning i deltidsansættelser **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet. Her har 26 pct. af kommunerne svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

#### 4.1.2 Målsætninger og handlinger på personaleområdet

Kommunerne er blevet spurgt, hvorvidt de har **målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet**. Mere specifikt er de blevet spurgt, om 1) de har målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, samt om 2) de har målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt.

30 pct. af kommunerne har angivet, at de har målsætninger for fordeling af mænd og kvinder i ledelsesstillinger, og på personaleområdet har 52 pct. angivet, at de har målsætninger, jf. figur 27.

**Figur 27: Andel af kommuner med målsætninger for ligestilling på ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt**

N = 98.

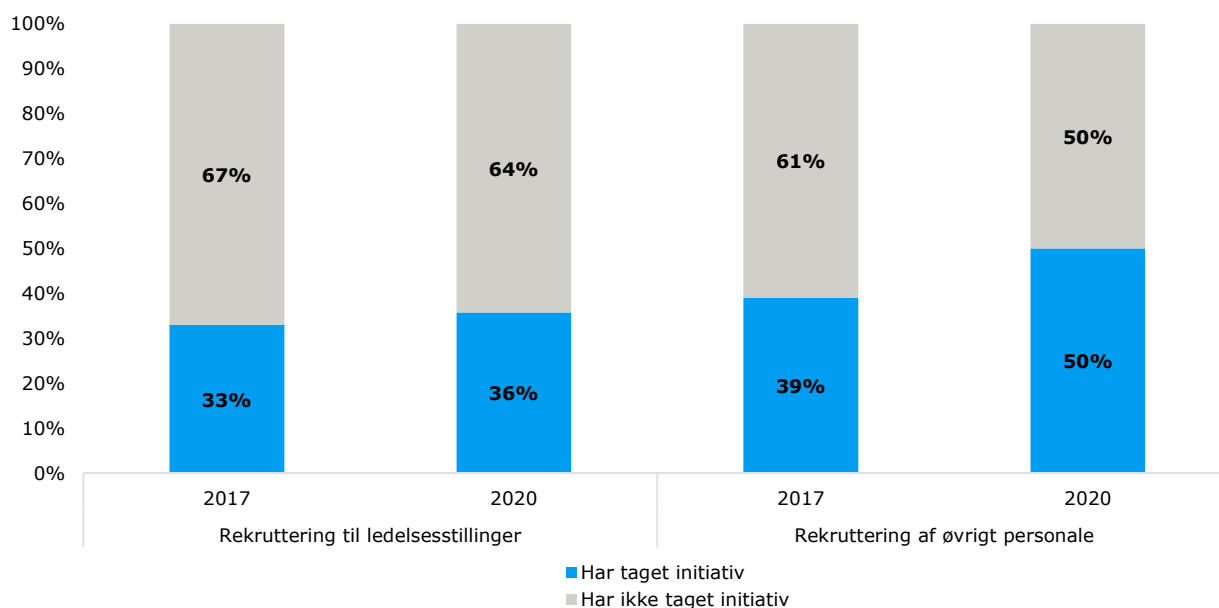
Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? 2. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

Kommunerne er blevet bedt om at angive, hvorvidt de har **taget initiativer til at fremme ligestilling** af kvinder og mænd i forbindelse med **rekruttering til lederstillinger og personaleområdet i øvrigt**.

Af figur 28 fremgår, at 36 pct. har igangsat et ligestillingsinitiativ i 2020, mens 64 pct. af kommunerne har angivet, at de ikke har et initiativ på området vedrørende **rekruttering til lederstillinger**. Sammenlignes spørgsmålet med samme spørgsmål for ligestillingsredegørelserne 2017, kan det tyde på, at der er sket en mindre stigning i andelen af kommuner, som tager initiativer i forbindelse med rekruttering til lederstillinger. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningsskemaet.

Af figuren fremgår også, at 50 pct. af kommunerne i ligestillingsredegørelserne 2020 har taget initiativ til at fremme ligestilling i forbindelse med **rekruttering af øvrigt personale**. Omvendt har de resterende 50 pct. ikke taget initiativer. Sammenlignes spørgsmålet for 2017, kan det også tyde på, at der er sket en stigning i andel af kommuner, som har taget initiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningsskemaet.

Det ses også af figuren, at andelen af kommuner, der har taget initiativ i forbindelse med rekruttering af personale i øvrigt, er større end andelen af kommuner med initiativ inden for ledelsesstillinger (en forskel på 14 procentpoint). Samme tendens gjorde sig gældende i 2017.

**Figur 28: Andel kommuner med ligestillingsinitiativ i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt**

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

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

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

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

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

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

Kommuner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering til ledelsesstillinger**, har herefter angivet, **hvilke initiativer** de aktivt har taget, ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- 71 pct. af kommunerne angiver at anvende annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- 51 pct. oplyser, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen.
- 31 pct. har angivet, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget.
- 23 pct. angiver, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- 14 pct. oplyser, at de bruger rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn<sup>23</sup>.

På samme måde har kommunerne, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering af øvrige personale**, også skullet angive, **hvilke initiativer** de aktivt har taget, ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- 57 pct. af kommunerne har anvendt annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn.

<sup>23</sup> Fordelingen af kommuner fremvises i Bilag 6, figur 1.

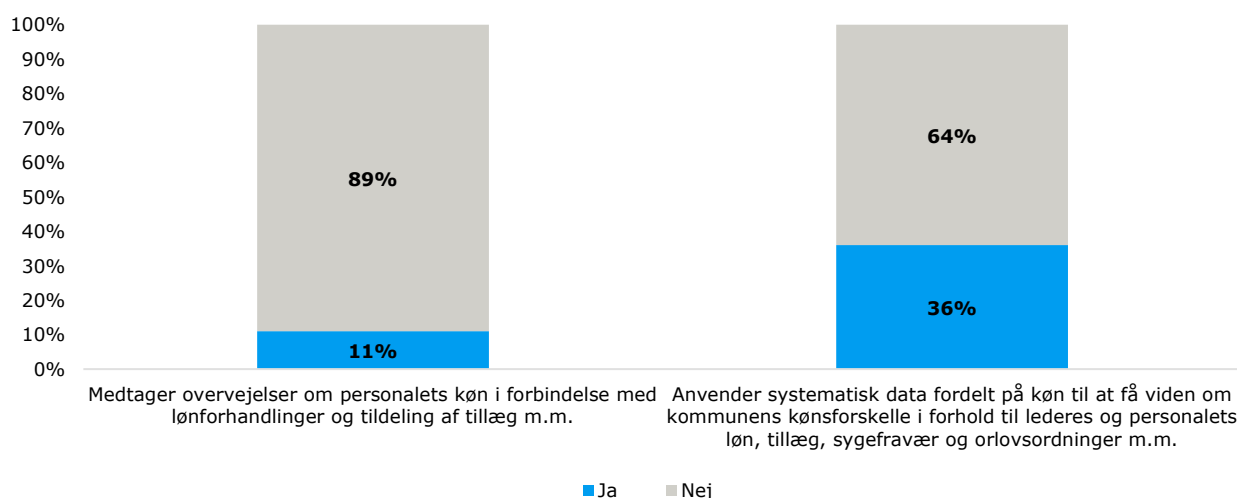
- 51 pct. angivet, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen.
- 29 pct. har oplyst, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- 24 pct. har angivet at bruge rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn<sup>24</sup>.

Kommunerne er også blevet bedt besvare, hvorvidt de **medtager overvejelser om personalets køn** i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m., samt hvorvidt de **anvender systematisk data fordelt på køn** til at få viden om kommunernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.

I figur 29 ses, at 11 pct. har angivet, at de medtager overvejelser om personalets køn, mens 36 pct. anvender systematisk data fordelt på køn.

I 2017 blev kommunerne bedt om at besvare lignende spørgsmål angående anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.<sup>25</sup>. Hertil svarede 32 pct., at de anvender systematisk data, hvilket tyder på, at der er sket en mindre stigning i andelen af kommuner, som anvender systematisk data fordelt på køn<sup>26</sup>. Det skal hertil påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.

**Figur 29: Andel kommuner med overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. samt anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.**



N = 98.

<sup>24</sup> Fordelingen af kommuner fremvises i Bilag 6, figur 2.

<sup>25</sup> Tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017: Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

<sup>26</sup> 2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde institutionerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "Altid"/"Ofte" = "Ja", "Af og til" = resultatet lige fordelt på "Ja"/"Nej"-kategorien, "Sjældent"/"Aldrig" = "Nej".

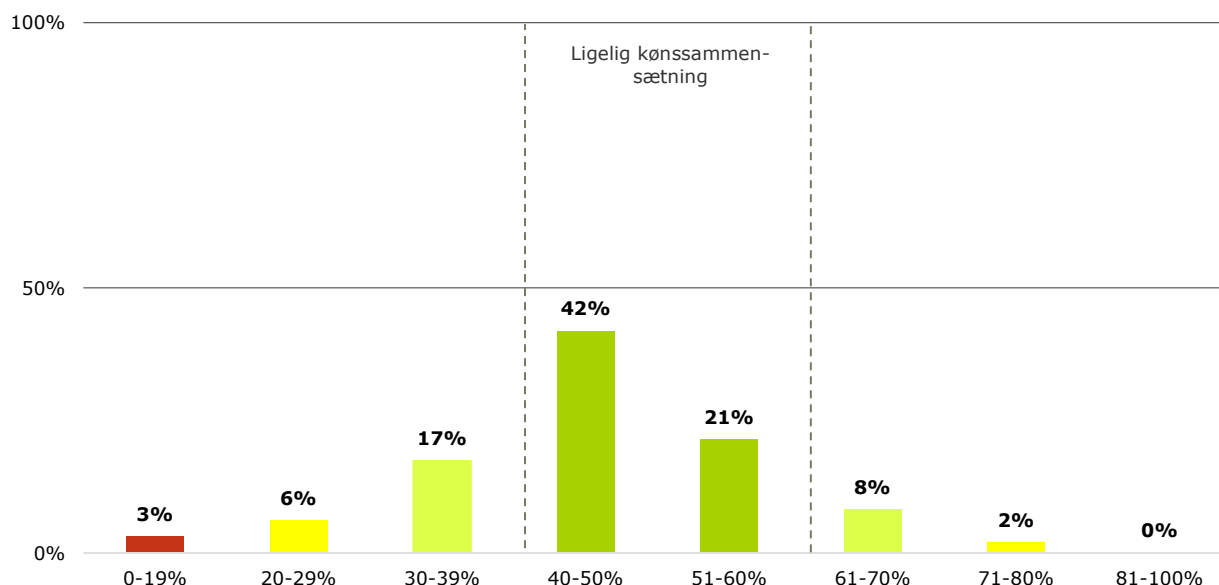
### 4.1.3 Ligestillingsindeks på personaleområdet

På baggrund af kommunernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet.<sup>27</sup>

I figur 30 ses, hvor andelen af kommunerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets. Figuren viser kun andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger. Kommuner, der placerer sig inden for intervallet 40-60 pct. kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger, kan karakteriseres som havende en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesniveauer.

Størstedelen af kommunerne har en ligelig kønssammensætning blandt deres topchefer og chefer. Konkret ligger 63 pct. af kommunerne inden for intervallet med 40-60 pct. kvinder i topchef- og chefstillinger.

**Figur 30: Ligestillingsindeks på personaleområdet; Andelen af kommuner fordelt på forskellige intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger**



N = 98.

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

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

I Bilag 10, tabel 1, fremgår, hvor hver kommune placerer sig inden for ligestillingsindekset. I bilag 10, tabel 2, fremgår også en tilføjelse af to kolonner, der viser, om kommunen har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger<sup>28</sup>.

## 4.2 Ligestilling i kommunernes kerneydelser

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

<sup>27</sup> Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

<sup>28</sup> Om institutionerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på kommunernes placering i tabellen.

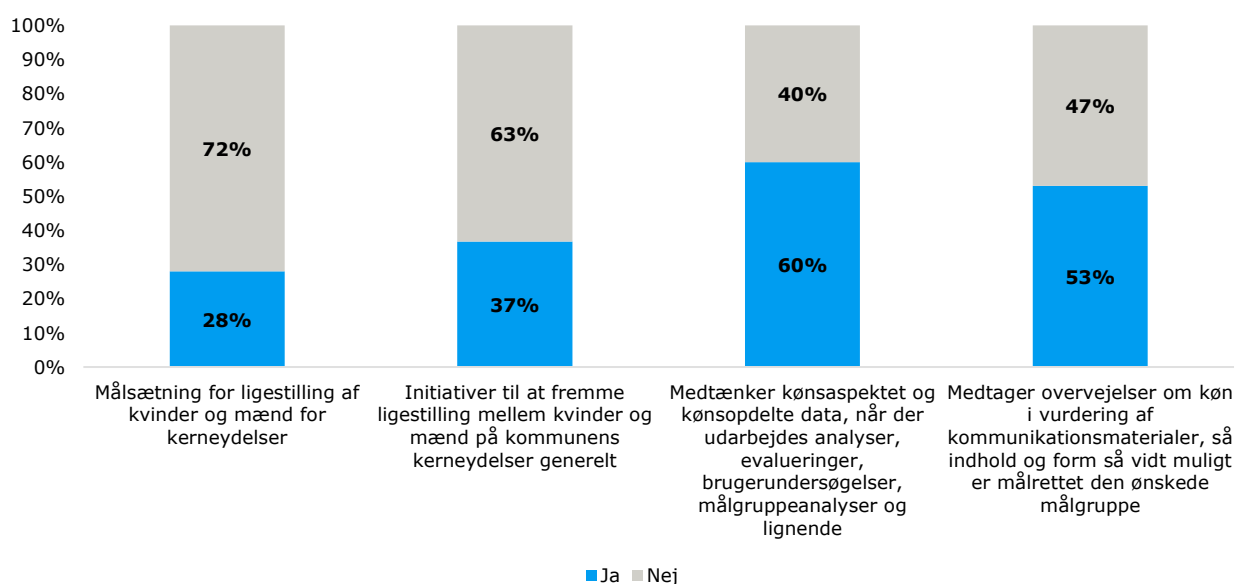
Først præsenteres resultater fra ligestillingsredegørelserne på de indberettende kommuners målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser. Dernæst fremvises ligestillingsindeks for kerneydelser. Til sidst beskrives ligestilling i den kommunale beskæftigelsesindsatsen til ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.

#### 4.2.1 Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

Kommunerne er blevet bedt om at angive, 1) hvorvidt de har **målsætninger** for ligestilling af kvinder og mænd for deres kerneydelser, om 2) de har taget **initiativer** til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt, om 3) hvorvidt de **medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data**, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende samt om 4) hvorvidt de **medtager overvejelser om køn** i vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe.

Kommunernes svar i 2020 ses i figur 31. 28 pct. har en målsætning for ligestilling i kerneydelser, mens 72 pct. angiver, at de ikke har en målsætning for ligestilling på deres kerneydelser. Desuden angiver 37 pct. af kommunerne, at de har initiativer til at fremme ligestilling på kerneydelser generelt, mens 60 pct. medtænker kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser m.m., og 53 pct. medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmateriale.

**Figur 31: Andel kommuner med målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser**



N = 98.

I 2017 blev kommunerne bedt om at besvare lignende spørgsmål angående handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser. Herunder om de 1) medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende, samt om de 2) medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmaterialer. Sammenlignes kommunernes svar i 2017 med svarene fra 2020 indikerer det, at der er sket en stigning i andelen af kommuner, som handler<sup>29</sup>. Det skal hertil påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.

<sup>29</sup> Udviklingen fremvises i Bilag 6, figur 3.

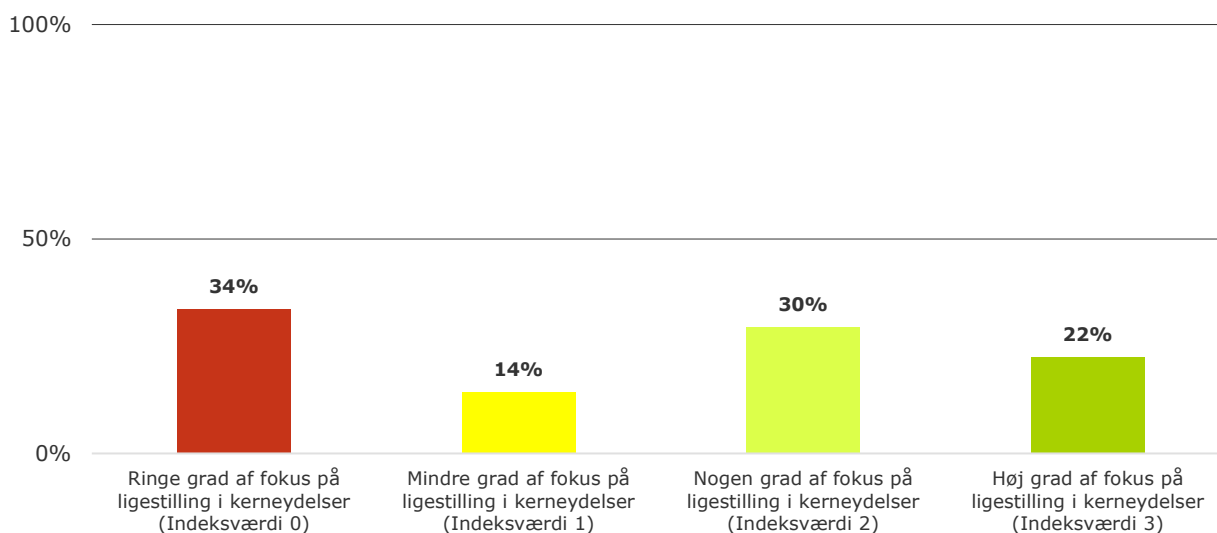
#### 4.2.2 Ligestillingsindeks på kerneydelser

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

I figur 32 ses, hvordan kommunerne placeres på ligestillingsindekset. Figuren viser andelen af kommuner i de forskellige indekxsværdier. Her ses, at 22 pct. af kommunerne i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser (indekxscore på 3). 30 pct. af kommunerne har i nogen grad fokus på ligestilling i kerneydelser (indekxscore på 2), mens 14 pct. og 34 pct. har henholdsvis mindre grad og ringe grad af fokus på ligestilling i kerneydelser.

I bilag 10, tabel 2, fremgår de enkeltes kommuners placering på indekset.

**Figur 32: Ligestillingsindeks på kerneydelser; Kommunernes fokus på ligestilling i kerneydelser**



N = 98.

Note: Indekset er beregnet ud fra kommunernes svar på tre spørgsmål stillet i til kommunerne i deres indberetning: 1: Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? 2: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 3: Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Kommunernes svar (Ja/Nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indekxsværdi 1 og "Nej" = indekxsværdi 0. Kommunen, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, kommuner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, kommuner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, kommuner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0.

#### 4.3 Beskæftigelsesindsatsen for indvandrere fra ikke-vestlige lande

I dette års ligestillingsredegørelser har kommunerne et tema inden for kerneydelser: Beskæftigelsesindsats til indvandrere fra ikke-vestlige lande. I det følgende kapitel præsenteres resultaterne af de 98 kommuners ligestillingsredegørelser for 2020 på dette udvalgte tema.

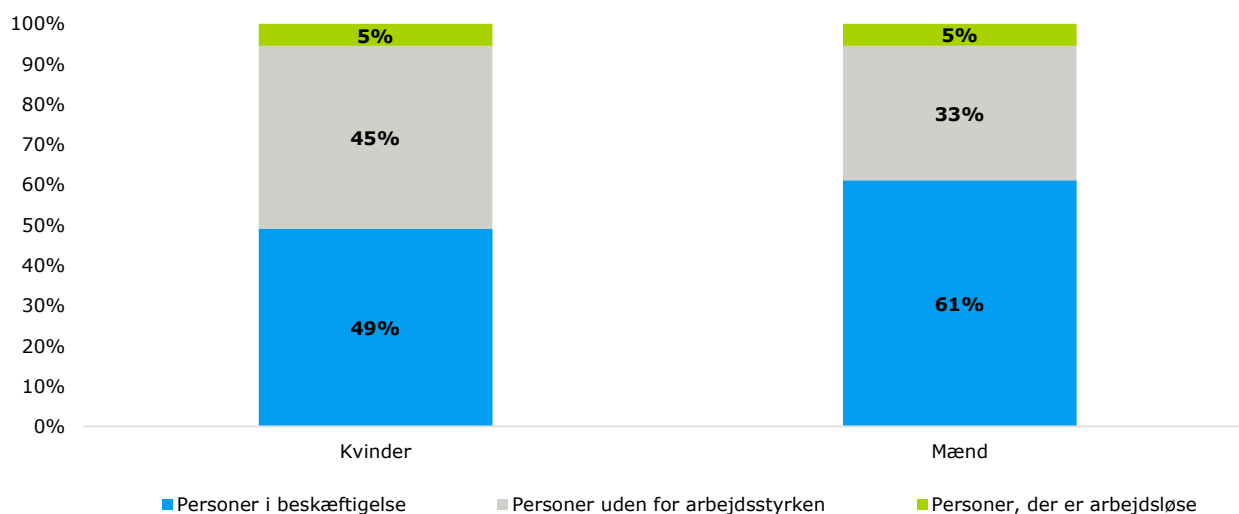
Resultaterne omhandler kommunernes fakta på kønsfordelingen hos ikke-vestlige indvandrere på beskæftigelsesområdet samt kommunernes handlinger til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesrettede indsats.

### 4.3.1 Fakta om kønsfordeling hos ikke-vestlige indvandrere på beskæftigelsesområdet

Ligestillingsredegørelserne indeholder fakta om kønssammensætningen inden for kommunernes beskæftigelsesindsats for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.

Kommunernes kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere, der er **i beskæftigelse**, er **uden for arbejdsstyrken** eller som er **arbejdsløse** fremgår af figur 33. Hos kvinderne er 49 pct. i beskæftigelse, 45 pct. er udenfor arbejdsstyrken, og de resterende 5 pct. er arbejdsløse. Hos mændene er 61 pct. i beskæftigelse (en forskel på 12 procentpoint fra kvinderne), 33 pct. udenfor arbejdsstyrke (en forskel på 12 procentpoint fra kvinderne) og de resterende 5 pct. er arbejdsløse (ens med kvinderne).

**Figur 33: Andel ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd, der er i beskæftigelse, er uden for arbejdsstyrken eller arbejdsløse**



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

Note: I Bilag 8, tabel 14, ses kønssammensætning opgjort i antal for 2020.

Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede.

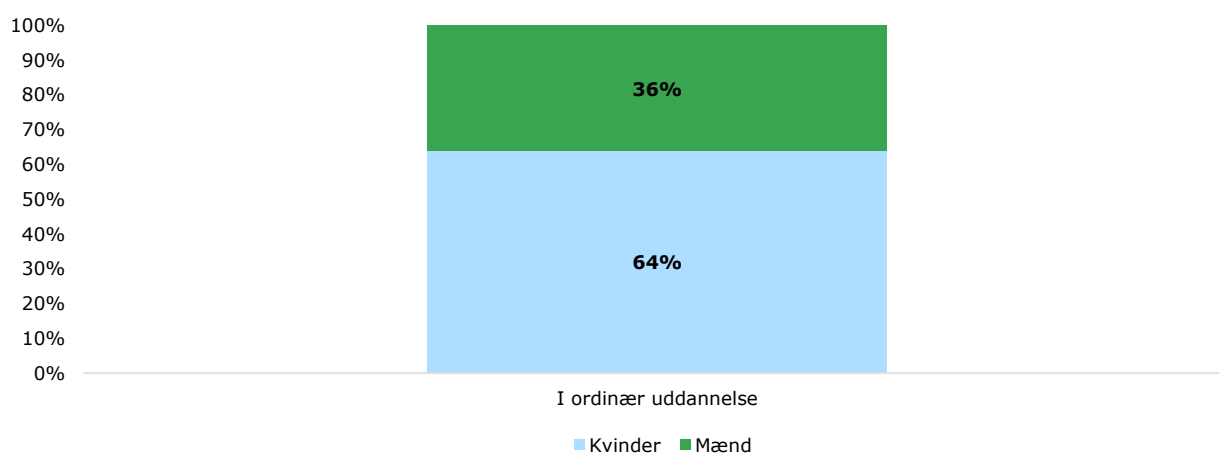
Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper: Dem, der modtager offentlig forsørgelse, men som ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Her er de største undergrupper: Personer, der modtager førtidspension, personer, der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet og søger arbejde.

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Figur 34 viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, som er i ordinær uddannelse. Det fremgår, at der er en større andel ikke-vestlige kvinder i **ordinær uddannelse** (64 pct.) i forhold til ikke-vestlige mænd (36 pct.).



**Figur 34: Andel ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i ordinær uddannelse**



N = 4.007 (Kvinder); N = 2.252 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 16, ses kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, som er i ordinær uddannelse, opgjort i antal for 2020.

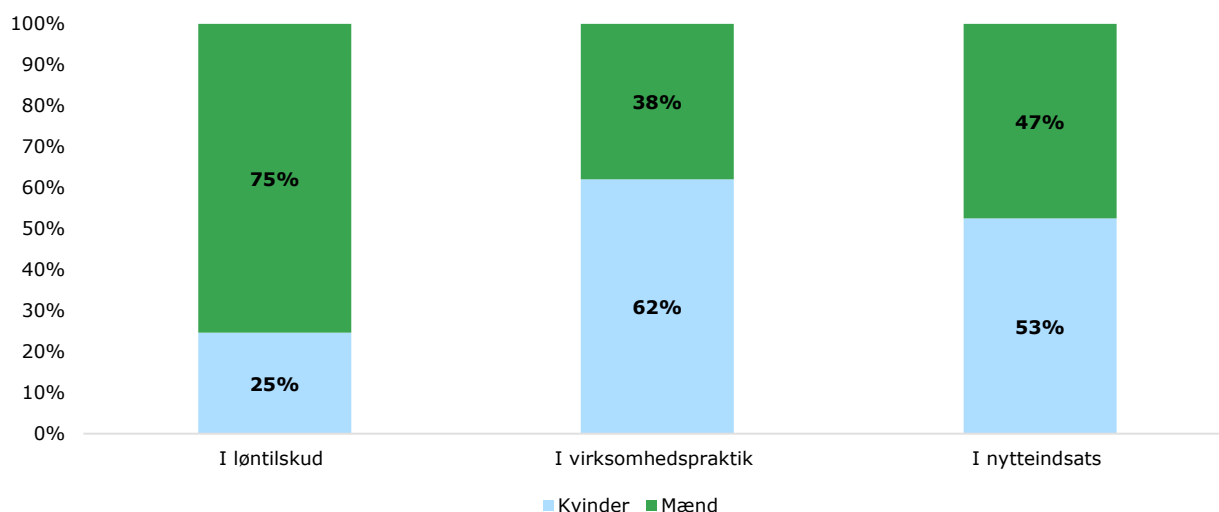
Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Af **offentlig forsørgede** ikke-vestlige indvandrere udgør 54 pct. kvinder og 46 pct. mænd. Der findes mange forskellige former for offentlig forsørgelse<sup>30</sup>.

Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere deltager i kommunerne i en række beskæftigelsesrettede indsatser. Ligestillingsredegørelserne undersøger tre af disse indsatser. Figur 38 viser kønsfordelingen af offentlig forsørgede ikke-vestlige indvandrere, der er i **løntilskud**, i **virksomhedspraktik** og i **nytteindsats** (definition af løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats ses boksen efter figuren).

Som det fremgår af figur 35, er der en overvægt af mænd i løntilskud, hvor mænd udgør 75 pct., mens 25 pct. i løntilskud er kvinder – der er altså tre gang så mange mænd som kvinder i løntilskud. Løntilskud er den indsats, der kommer tættest på at være i ordinær beskæftigelse. Kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i virksomhedspraktik er kendetegnet ved, at flere kvinder deltager (62 pct.) sammenlignet med mænd (38 pct.) Fordelingen af ikke-vestlige mænd og kvinder i nytteindsats er derimod mere ensartet, hvoraf 53 pct. er kvinder og 47 pct. er mænd.

<sup>30</sup> Kønsfordelingen i de enkelte former for offentlig forsørgelse fremvises i Bilag 6, tabel 1.

**Figur 35: Andel offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i løntilskud, i virksomhedspraktik og i nytteindsats**

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

Note: I Bilag 8, tabel 17, ses kønsfordelingen af offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i løntilskud, i virksomhedspraktik og i nytteindsats, opgjort i antal for 2020.

Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: Dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo den valgte periode. Et forløb ultimo perioden tæller med, hvis forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag i perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

### Definition af løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats

#### Løntilskud

Formålet med løntilskud er at give den ledige nye kompetencer, erfaringer og kontakter og dermed et bedre udgangspunkt for at søge job. Generelt skal man have været ledig i seks måneder for at komme i løntilskud. Der er mulighed for, at det sker tidligere, hvis man er over 50 år, er enlig forsørger eller ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse. Man kan blive ansat med løntilskud i både private og offentlige virksomheder. Der er forskellige regler for private og offentlige virksomheder.

#### Virksomhedspraktik

Formålet med virksomhedspraktik er at afklare den lediges beskæftigelsesmål samt at opkvalificere den ledige, så han eller hun nemmere kan få job. Virksomhedspraktik kan foregå på både offentlige og private virksomheder. Borgere kan få tilbud om virksomhedspraktik, hvis de er ledig eller er godkendt til et fleksjob, og de har behov for at få afklaret sine beskæftigelsesmål. Hvis borgeren mangler faglige, sociale eller sproglige færdigheder for at kunne få et job, kan de også få tilbuddet.

#### Nytteindsats

Formålet med nytteindsats er, at man skal arbejde for sin offentlige forsørgelse ved at udføre en samfundsnyttig opgave. Nytteindsats gives ud fra deisen om, at alle, der kan arbejde, skal arbejde for deres offentlige forsørgelse. Og omvendt, at personer, der ikke ønsker at arbejde, ikke kan få offentlig forsørgelse.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af kommunens egne fakta på kønsfordeling i beskæftigelsesindsatser for ikke-vestlige indvandrere **forventer at igangsætte indsats** til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrer-mænd. 52 pct. af kommunerne har svaret ja med henblik på at igangsætte nye initiativer.

#### **4.3.2 Handlinger for ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere**

I forhold til handlinger for ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere er kommunerne blevet bedt om at angive, om de har **etableret initiativer på beskæftigelsesområdet** målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande. 85 pct. af kommunerne har svaret at have etableret initiativer på beskæftigelsesområdet, mens 15 pct. har svaret, at de ikke har etableret initiativer på beskæftigelsesområdet<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Svarfordelingen fremvises i Bilag 6, figur 4.

## 5. LIGESTILLING I REGIONERNE

I dette kapitel præsenteres resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser 2020. Resultaterne omhandler regionernes arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og deres kerneydelser.

### 5.1 Ligestilling på personaleområdet i regionerne

Personaleområdet omfatter fakta om kønssammensætningen inden for og på tværs af ledelseslag og personale i øvrigt, målsætninger samt handlinger for at fremme ligestilling i ledelse og i personalet i øvrigt.

#### 5.1.1 Fakta på personaleområdet

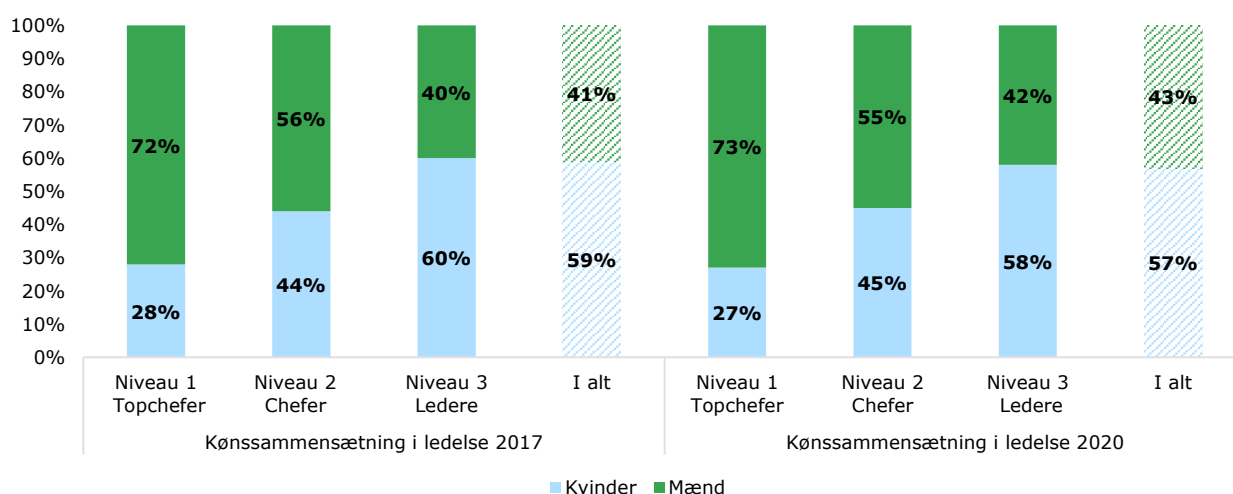
Ligestillingsredegørelserne indeholder **fakta om kønssammensætningen for ledelsen** i regionerne.

Figur 36 viser kønsfordeling i ledelsen i regionerne i 2017 og 2020 opgjort på tværs af ledelseslag og særskilt på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere).

Ligestillingsredegørelserne 2020 viser en ligelig kønsfordeling på tværs af ledelseslag. Kvinder udgør 57 pct. af alle ledere i regionerne, og mænd udgør 43 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2017 ses en mindre stigning på 2 procentpoint i andelen af det underrepræsenterede køn (fra 41 til 43 pct.).

Betragtes ledelseslagene særskilt, ses en ulige kønsfordeling i ledelsesniveau 1, hvor kvinder udgør det underrepræsenterede køn, og mænd det overrepræsenterede. For ledelsesniveau 1 – topchefniveau – udgør mænd 73 pct., mens kvinder udgør 27 pct. Sammenlignet med tal for 2017 er der sket en mindre stigning i andelen af det overrepræsenterede køn i ledelsesniveau 1 (andelen af mandlige ledere er steget 1 procentpoint), så fordelingen er fortsat ulige. Ledelsesniveau 2 – chefniveau – viser derimod en ligelig kønsfordeling, hvor kvinder udgør 45 pct., og mænd udgør 55 pct., hvilket minder om kønsfordelingen i 2017. Ledelsesniveau 3 – ledere – er også karakteriseret ved at have en ligelig kønsfordeling, hvor kvinder udgør 58 pct., og mænd udgør 42 pct. Sammenlignet med tal for 2017 er der sket en mindre stigning i andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveau 3 (andelen af mandlige ledere er steget 2 procentpoint).

**Figur 36: Kønssammensætningen af ledelse i 2017 og 2020**



N = 9.768 (2017, personer i alt); N = 10.561 (2020, personer i alt).

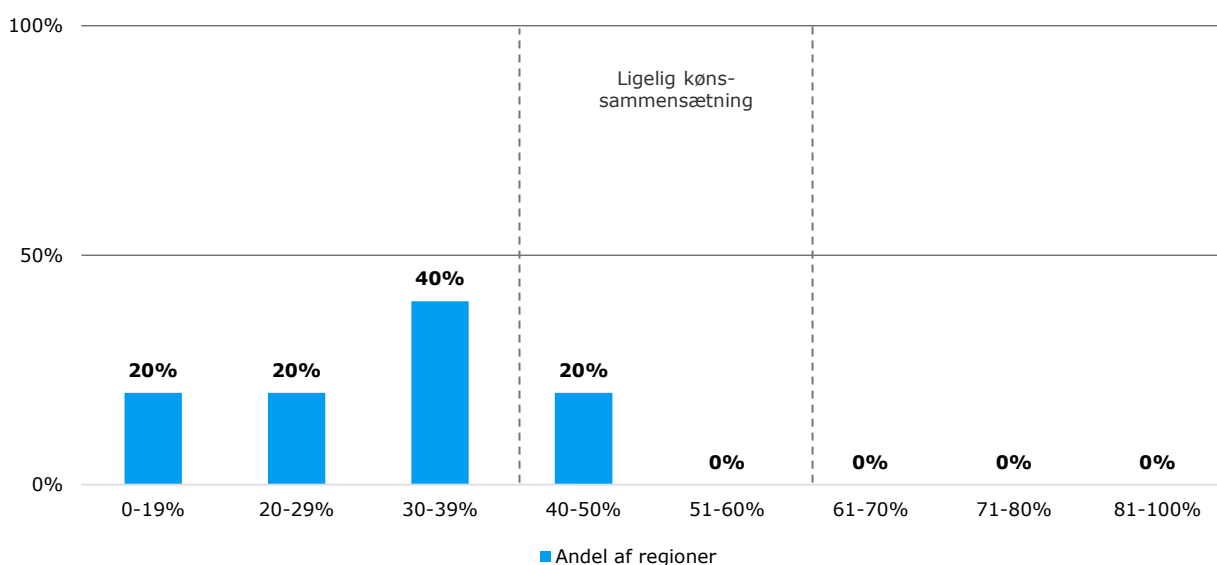
Note: I Bilag 8, figur 3, ses kønssammensætning i ledelsen opgjort i antal for henholdsvis 2017 og 2020.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Figur 37 kigger mere indgående på spredningen af regionernes kønsfordeling i ledelsesniveau 1. Figuren viser andelen af regioner fordelt efter andelen af kvindelige ledere i ledelsesniveau 1 (topchefstillinger).

Én region har en ligelig kønsfordeling blandt deres topchefer, da kvinder udgør mellem 40-50 pct. To regioner har 30-39 pct. af kvinder i deres topchefstillinger, mens én region har 20-29 pct. kvinder og den sidste region har 0-19 pct. kvinder.

**Figur 37: Fordelingen af regioner efter andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)**



N = 5.

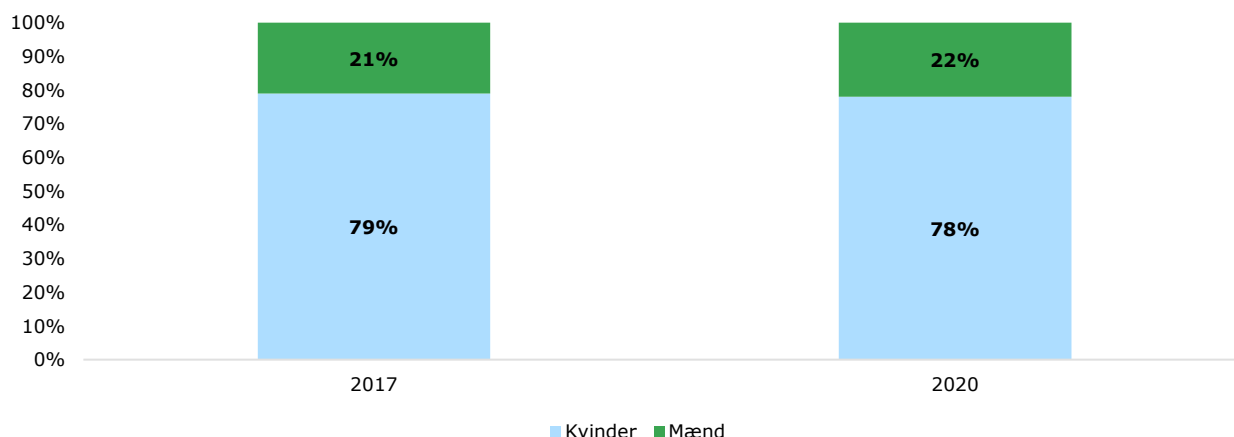
I Bilag 8, tabel 6, ses fordelingen af antal regioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer).

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Regionerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres egen regions kønssammensætning i ledelse **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelse. Her har ingen regioner svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt ledelsen.

I figur 38 vises **kønssammensætningen for personalet som helhed** i 2017 og 2020. I 2020 ses en ulige kønssammensætning mellem kvinder og mænd, hvor kvinder udgør 78 pct. af personalet, mens mænd udgør 22 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2017 er den samlede kønsfordeling blandt personalet stort set uændret.

**Figur 38: Køns sammensætningen for personalet i 2017 og 2020**



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

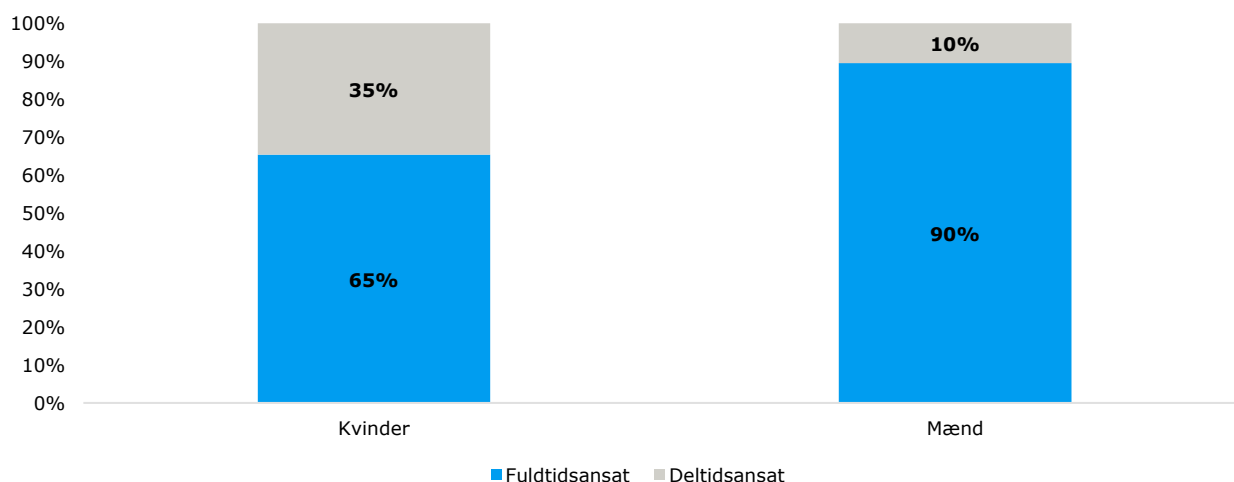
Note: I Bilag 8, tabel 9, ses køns sammensætning i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2017 og 2020. KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Regionerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres egen regions køns sammensætning i personalet som helhed **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet i øvrigt. Her har to regioner svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

Ud over fakta på køns sammensætning i ledelsen og i personale som helhed er regionernes **køns sammensætning i personale ansat på fuldtid og deltid** også undersøgt.

Figur 39 viser fordelingen af fuldtidsansættelser og deltidsansættelser hos kvinder samt hos mænd i regionerne. Her fremgår det, at 65 pct. af kvinderne er fuldtidsansatte, mens 90 pct. af mændene er.

**Figur 39: Fordelingen mellem kvinder og mænd på fuldtidsansættelse og deltidsansættelse**



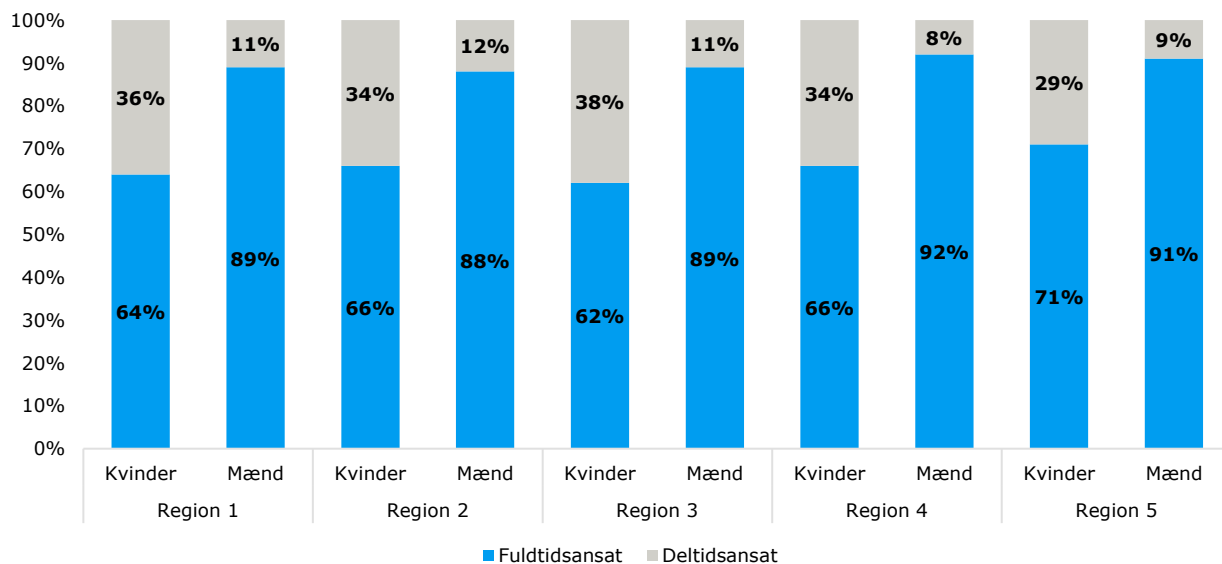
N = 93.290 (Kvinder); N = 26.471 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 11, ses antallet af kvinder og mænd i regionernes personale ansat på fuldtid og deltid. Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Figur 40 viser samme data som figur 39, blot fordelt på hver af de fem regioner. Her ses det, at regionerne er nogenlunde ens ift., hvor stor en andel af deres kvindelige ansatte er fuldtids- eller deltidsansatte.

Region 2 er den region med største andel deltidsansatte mænd, hvoraf 12 pct. af de mandlige ansatte er på deltid. Region 3 er den region med størst andel deltidsansatte kvinder. Her er 38 pct. af de kvindelige ansatte deltidsansatte.

**Figur 40: Fordelingen mellem kvinder og mænd på fuldtidsansættelser og deltidsansættelser ud fra hver region**

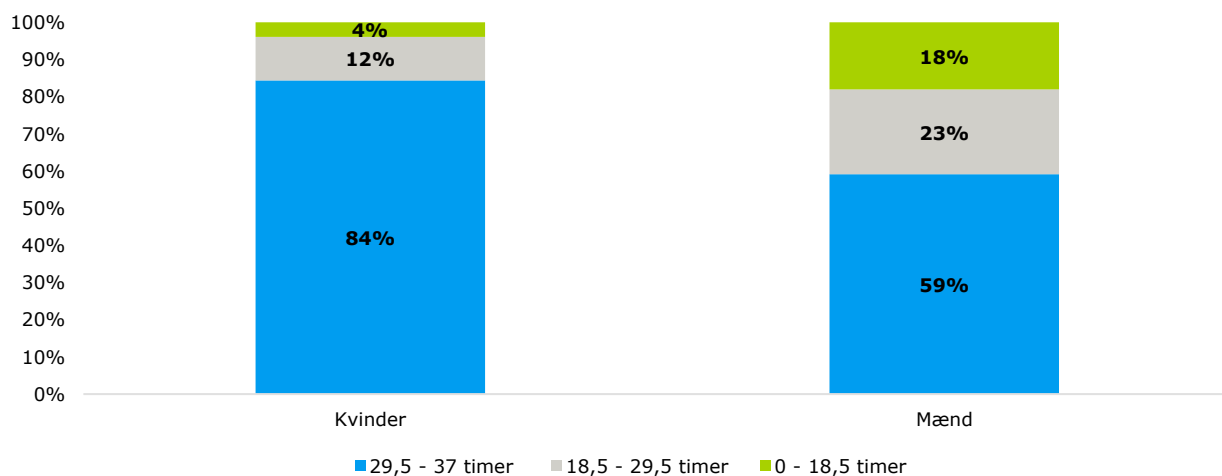


N = 93.290 (Kvinder); N = 26.471 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 11, ses antallet af kvinder og mænd i regionernes personale ansat på fuldtid og deltid.

Tages et nærmere kig på de deltidsansatte, kan arbejdstid brydes ned i tre intervaller. Kønsfordelingen inden for deltidsintervaller ses af figur 41, hvor det fremgår, at deltidsansatte mænd i højere grad end kvinder er ansat på få timer om ugen. Figuren viser, at hos kvinderne er 84 pct. ansat på 29,5-37 timer, 12 pct. er ansat til 18,5-29,5 timer, mens 4 pct. er ansat til 0-18,5 timer. Blandt mændene er det 59 pct., der er ansat til 29,5-37 timer, 23 pct., der er ansat til 18,5-29,5 timer, og 18 pct., som er ansat på 0-18,5 timer.

**Figur 41: Fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd**



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

Note: I Bilag 8, tabel 13, ses antallet på kønsfordelingen i regionernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

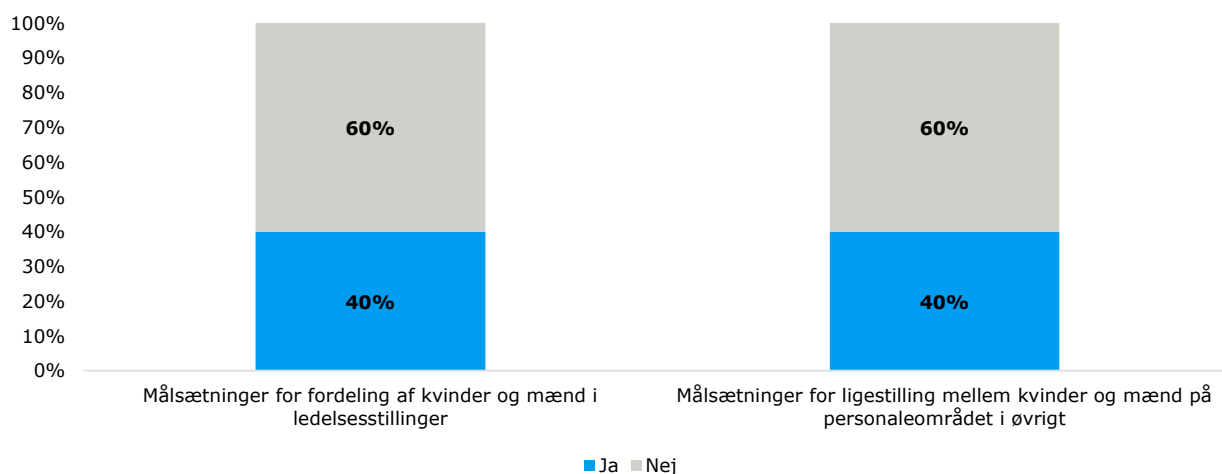
Regionerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af det fremviste fakta for deres egen regions kønssammensætning i deltidsansættelser **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet. Her har to regioner svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

### 5.1.2 Målsætninger og handlinger på personaleområdet

Regionerne er blevet spurgt, hvorvidt de har **målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet**. Mere specifikt er de blevet spurgt, om 1) de har målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, samt om 2) de har målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt.

To af regionerne (svarende til 40 pct.) har angivet, at de har målsætninger for fordeling af mænd og kvinder i ledelsesstillinger og på personaleområdet, jf. figur 42.

**Figur 42: Andel regioner med målsætninger for ligestilling på ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt**



N = 5.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?  
2. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

Regionerne er blevet bedt om at angive, hvorvidt de har **taget initiativer til at fremme ligestilling** af kvinder og mænd i forbindelse med **rekruttering til lederstillinger og personaleområdet i øvrigt**.

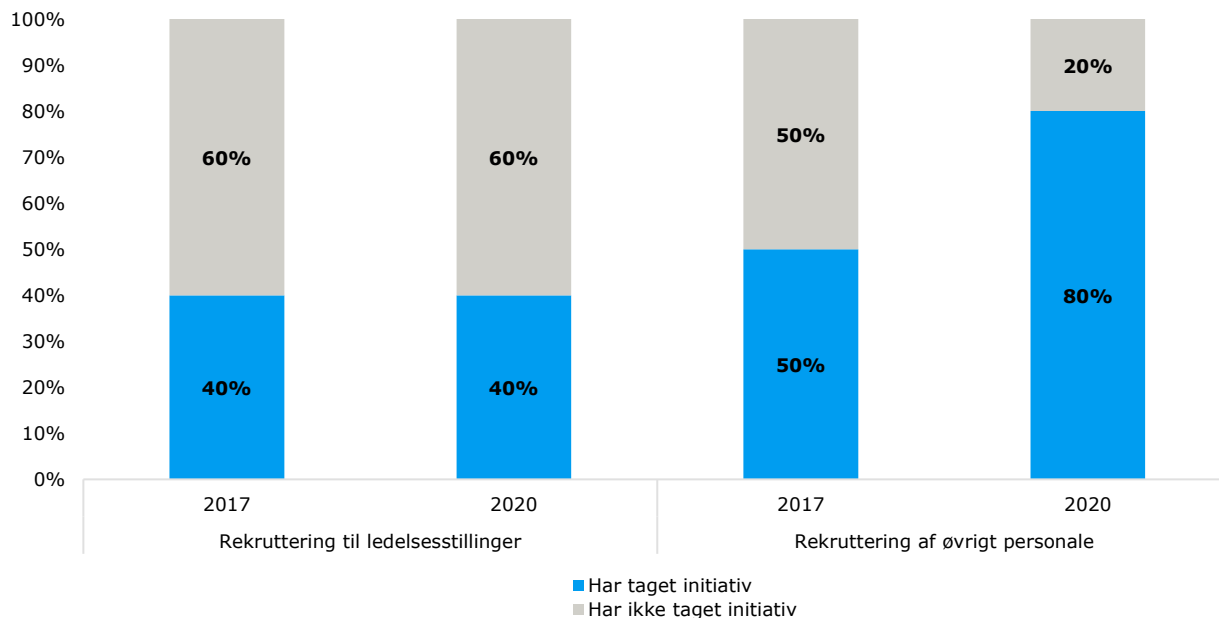
Af figur 40 fremgår, at to af regionerne (svarende til 40 pct.) har igangsat et ligestillingsinitiativ i 2020, mens tre regioner (svarende til 60 pct.) har angivet, at de ikke har et initiativ på området vedrørende **rekruttering til lederstillinger**. Sammenlignes spørgsmålet med samme spørgsmål for ligestillingsredegørelserne 2017, kan det tyde på, at billedet var det samme. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.

Af figur 43 fremgår også, at fire regioner (svarende til 80 pct.) i ligestillingsredegørelserne 2020 har taget initiativ til at fremme ligestilling i forbindelse med **rekruttering af øvrigt personale**. Omvendt har én region (svarende til 20 pct.) ikke taget initiativer. Sammenlignes spørgsmålet for 2017, kan det også tyde på, at der er sket en stigning i andel af regioner, som har taget initiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale. Svarene fra 2017 er ikke fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.



Det ses også af figuren, at andelen af regioner, der har taget initiativ i forbindelse med rekruttering af personale i øvrigt, er større end andelen af regioner med initiativ inden for ledelsesstillinger (en forskel på 40 procentpoint svarende til to regioner).

**Figur 43: Andel regioner med ligestillingsinitiativ i forbindelse med rekruttering ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt**



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

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

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

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

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

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

Regionerne, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering til ledelsesstillinger** (to regioner), har herefter angivet, **hvilke initiativer** de aktivt har taget, ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- Én region angiver at anvende annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- Én region angiver, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen<sup>32</sup>.

På samme måde har regionerne, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering af øvrige personale** (fire regioner), også skullet angive, **hvilke initiativer** de aktivt har taget, ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- To regioner har anvendt annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn.

<sup>32</sup> Fordelingen af regioner fremvises i Bilag 7, figur 1.

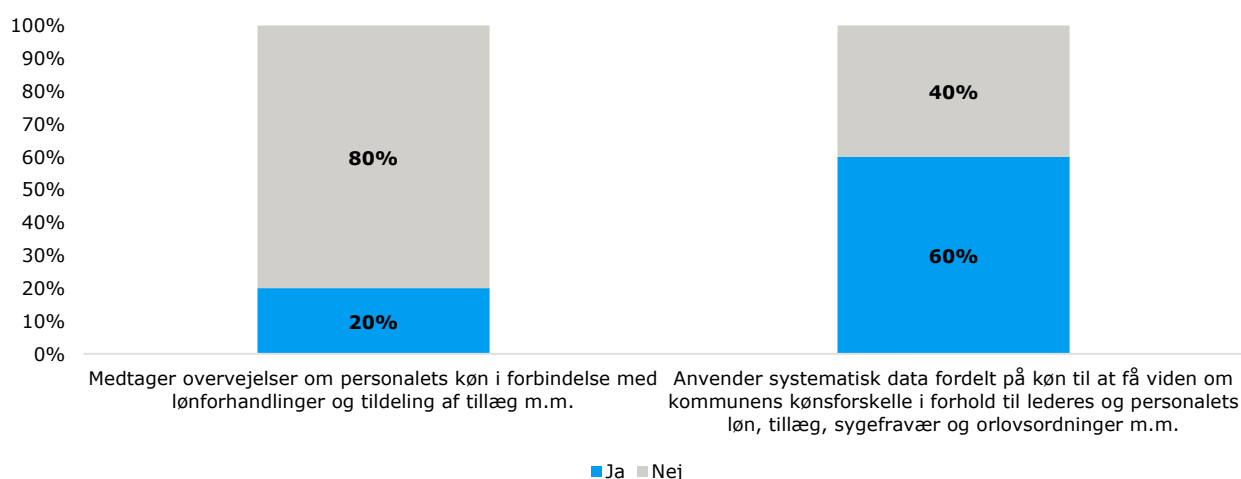
- To regioner oplyser, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn.
- Én region har oplyst, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen<sup>33</sup>.

Regionerne er også blevet bedt om at svare på, hvorvidt de **medtager overvejelser om personalets køn** i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m., samt hvorvidt de **anvender systematisk data fordelt på køn** til at få viden om regionernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.

I figur 44 ses, at én region (svarende til 20 pct.) har angivet, at de medtager overvejelser om personalets køn, mens tre regioner (svarende til 60 pct.) anvender systematisk data fordelt på køn.

I 2017 blev regionerne bedt om at besvare lignende spørgsmål angående anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.<sup>34</sup>. Hertil svarede fire regioner, at de anvender systematisk data, hvilket tyder på, at der er sket et mindre fald i andelen af regioner, som anvender systematisk data fordelt på køn<sup>35</sup>. Det skal hertil påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningskemaet.

**Figur 44: Andel regioner med overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. samt anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.**



N = 5.

### 5.1.3 Ligestillingsindeks på personaleområdet

På baggrund af regionernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Fordelingen af regioner fremvises i Bilag 7, figur 2.

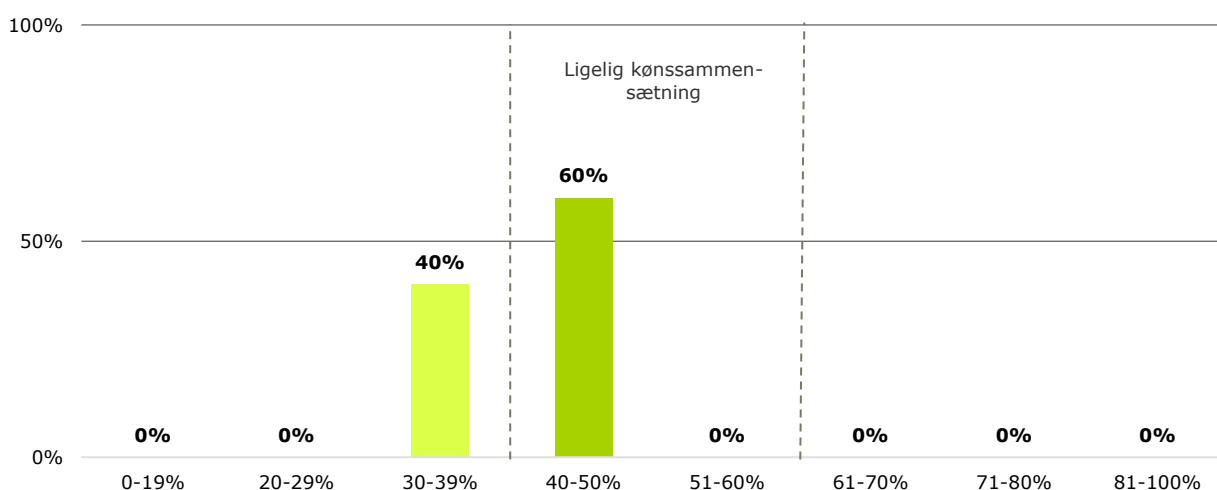
<sup>34</sup> Tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017: Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

<sup>35</sup> 2017-svarskala er blevet modificeret, så resultaterne i 2017 kan sammenlignes med svarene fra 2020. I 2017 havde institutionerne en 5-likert-skala som svarskala. For at sammenligne tallene fra 2017 med Ja-/Nej-svarkategorien i 2020 er følgende omregning foretaget: "Altid"/"Ofte" = "Ja", "Af og til" = resultatet lige fordelt på "Ja"/"Nej"-kategorien, "Sjældent"/"Aldrig" = "Nej". Det medvirker, at andelen af regioner i 2017, der svarede, at de anvender systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m. ligger på 70 pct., hvilket svarer til 3,5 regioner. For forståelsens skyld er der rundet op til fire regioner.

<sup>36</sup> Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

I figur 45 ses, hvor andelen af regioner placerer sig inden for ligestillingsindeksets. Figuren viser andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger. Regioner, der placerer sig inden for intervallet 40-60 pct. kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger, kan karakteriseres som havende en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesniveauer. Her ligger tre regioner (svarende til 60 pct.), mens de resterende to regioner har mellem 30-39 pct. kvinder i deres topchef- og chefstillinger.

**Figur 45: Ligestillingsindeks på personaleområdet; Andelen af regioner fordelt på forskellige intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger**



N = 5.

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

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

I Bilag 11, tabel 1, fremgår, hvor hver region placerer sig inden for ligestillingsindekset. I Bilag 9, tabel 2, fremgår en tilføjelse af to kolonner, der viser, om hver enkelt region har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger<sup>37</sup>.

## 5.2 Ligestilling i regionernes kerneydelser

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

Først præsenteres resultater fra ligestillingsredegørelserne på de indberettende regioners målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser. Dernæst fremvises ligestillingsindeks for kerneydelser.

### 5.2.1 Målsætning og handlinger for ligestilling i kerneydelser

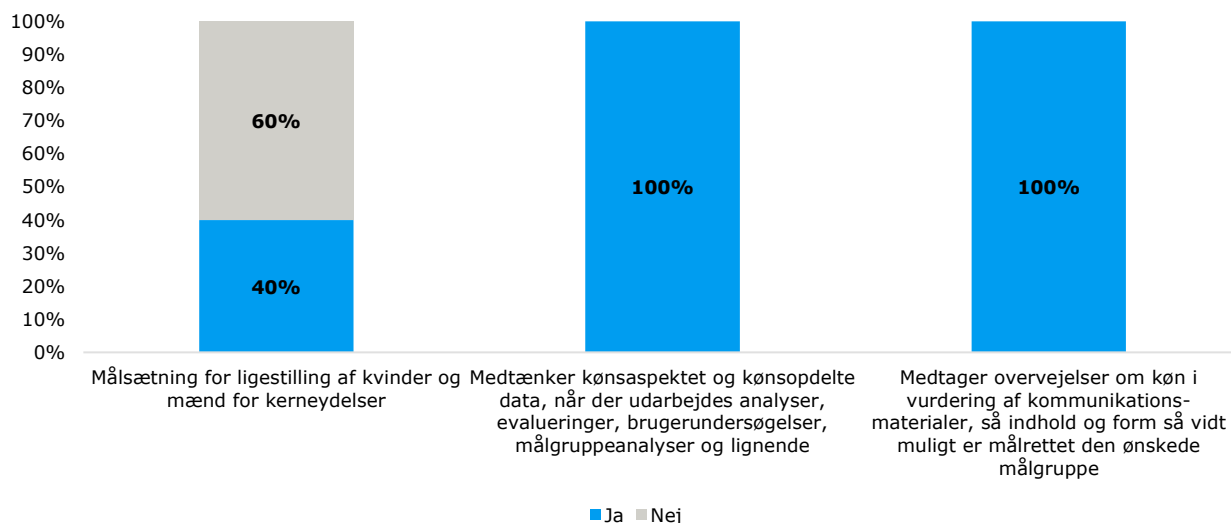
Regionerne er blevet bedt om at angive, 1) hvorvidt de har **målsætninger** for ligestilling af kvinder og mænd for deres kerneydelser, 2) hvorvidt de **medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data**, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende samt 3) hvorvidt de **medtager overvejelser om køn** i vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe.

Regionernes svar i 2020 ses i figur 46. To regioner (svarende til 40 pct.) har målsætninger for ligestilling i kerneydelser, mens tre regioner (svarende til 60 pct.) har angivet, at de ikke har en målsætning for

<sup>37</sup> Om institutionerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på regionens placering i tabellen.

ligestilling på deres kerneydelser. Desuden medtænker alle fem regioner kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser m.m., og alle fem regioner har ligeledes angivet, at de medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmateriale.

**Figur 46: Andel regioner med målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser**



N = 5.

I 2017 blev regionerne bedt om at besvare lignende spørgsmål angående handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser. Herunder om de 1) medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende, samt om de 2) medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmaterialer. Sammenlignes regionernes svar i 2017 med svarene fra 2020 indikerer det, at der er sket en stigning i andelen af regioner, som handler<sup>38</sup>. Det skal hertil påpeges, at svarene fra 2017 ikke er fuldt ud sammenlignelige med svarene i ligestillingsredegørelserne 2020, da svarskalaen varierer mellem årene i indberetningsskemaet.

### 5.2.2 Ligestillingsindeks på kerneydelser

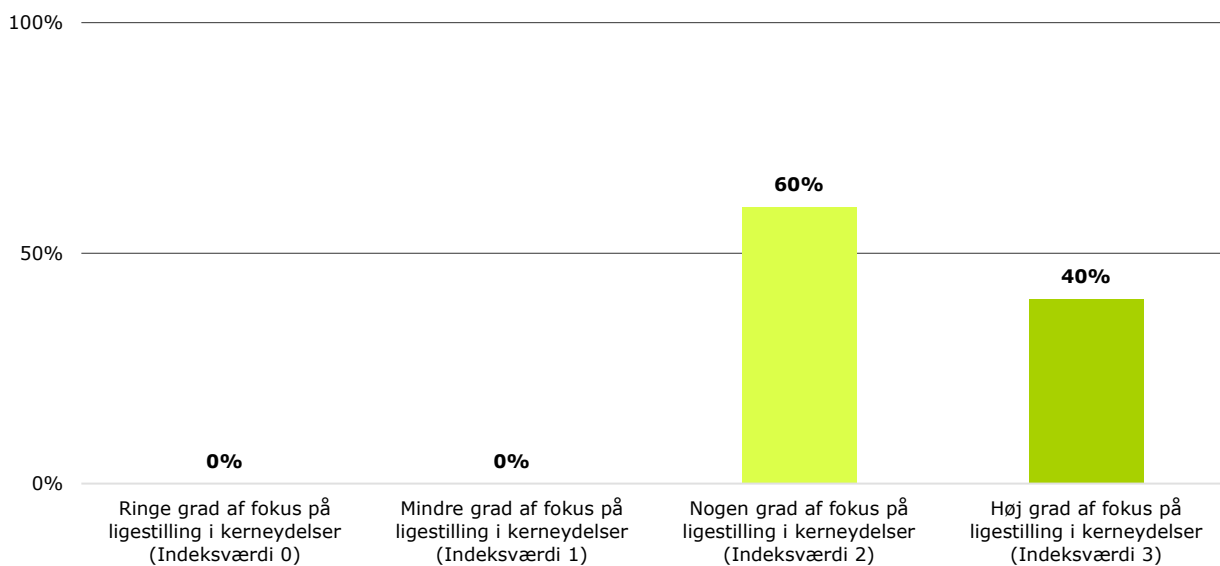
På baggrund af regionernes indberetning af ligestillingsredegørelser 2020 er der beregnet et ligestillingsindeks på kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra regionernes svar på tre spørgsmål stillet til regionerne i deres indberetning. Regionernes svar (Ja/Nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja"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

I figur 47 ses, hvordan regionerne placeres på ligestillingsindekset. Her ses, at tre af regionerne i nogen grad har fokus på kerneydelser (svarende til 60 pct.), mens de resterende to regioner i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser (svarende til 40 pct.).

I Bilag 11, tabel 3, vises de enkelte regioners placering på indekset.

<sup>38</sup> Udviklingen fremvises i Bilag 7, figur 3.

**Figur 47: Ligestillingsindeks på kerneydelser; Regionernes fokus på ligestilling i kerneydelser**



N = 5.

Note: Indekset er beregnet ud fra regionernes svar på tre spørgsmål stillet til regionerne i deres indberetning: 1: Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? 2: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 3: Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Regionernes svar (Ja/Nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. Regioner, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, regioner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, regioner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, regioner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0.