

Resultat af ligestillingsredegørelser 2013

Hovedrapport

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold
Oktober 2014

Indhold

Hovedrapport	1
Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.....	1
Hovedrapport	3
Kapitel 1. Indledning.....	3
1.1. Rapportens formål og baggrund	3
1.2. Rapportens elementer.....	4
Kapitel 2. Sammenfatning af hovedresultater	5
2.1. Ligestillingsindeks for stat, kommuner og regioner	5
2.2. Forventede effekter af ligestillingsarbejdet i stat, kommuner og regioner	14
Kapitel 3. Ligestilling i staten	17
3.1. Ligestilling på personaleområdet	17
3.2. Ligestilling i kerneydelser	22
Kapitel 4. Ligestilling i kommuner og regioner	29
4.1. Ligestilling på personaleområdet	29
4.2. Ligestilling i kerneydelser	36
Bilag 1. Uddybende om Ligestillingsindekset	45
Bilag 2. Ligestilling i staten – personaleområdet.....	47
Bilag 3. Ligestilling i staten - kerneydelser	47
Bilag 4. Ligestilling i kommuner og regioner – personaleområdet	48
Bilag 5. Ligestilling i kommuner og regioner - kerneydelser	49

Resultat af ligestillingsredegørelser 2013

Hovedrapport

Kapitel 1. Indledning

Denne rapport indeholder resultaterne fra kommuner, regioner og statslige institutioners ligestillingsredegørelser 2013. I det følgende beskrives rapportens formål, baggrund og opbygning. Rapporten er udarbejdet af konsulentfirmaet Navigent på vegne af Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

Lovgrundlag

Alle departementer og statslige styrelser, institutioner, virksomheder, mv. med mere end 50 ansatte samt alle kommuner og regioner skal efter ligestillingslovens § 5 og § 5a indberette ligestillingsredegørelser hvert andet år. Der er derfor indberettet ligestillingsredegørelser i 2013.

1.1. Rapportens formål og baggrund

Formålet med de offentlige myndigheders ligestillingsredegørelser 2013 er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Derudover kan ligestillingsredegørelserne bidrage til at synliggøre indsatsen overfor borgerne. Ligestillingsredegørelserne for statslige institutioner beskriver perioden 1. september 2011 til 31. august 2013. Ligestillingsredegørelser for kommuner og regioner beskriver perioden 1. november 2011 til 31. oktober 2013.

I rapporten omtales departementer, styrelser, institutioner, virksomhederne mv. som 'statslige institutioner'. De statslige institutioners ligestillingsredegørelser bidrager endvidere til de enkelte ressortministeriers ligestillingsrapport til minister for ligestilling.

Forenkling af indberetningsskemaet

Indberetningen til ligestillingsredegørelsen 2013 er forenklet i forhold til tidligere indberetninger. Antallet af spørgsmål er reduceret – især for de statslige institutioner, der nu besvarer 14 spørgsmål mod tidligere 36 spørgsmål. Kommuner og regioner besvarer 15 spørgsmål.

De offentlige myndigheder har besvaret spørgsmål indenfor to hovedområder – personaleområdet og ressortområdet/kerneydelse. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i tre kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Resultater

Indberetningen er sket i et elektronisk format, som har givet mulighed for at autogenerere alle ligestillingsredegørelser i en særskilt rapport, som udover organisationens egne data indeholder sammenligninger med øvrige tilsvarende myndigheder.

Det betyder, at de offentlige myndigheder kan identificere, hvor indsatsen lykkes, og hvor en ekstra indsats er påkrævet.

Indberetning af personaledata

I indberetningsskemaet var der indsat tal vedrørende kønsfordelingen blandt ledere og blandt personale. For de statslige institutioner er de trukket fra Finansministeriets forhandlingsdatabase den 24. juni 2013. For kommuner og regioner er de trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i april 2013. Tallene er behæftede med en vis usikkerhed af flere grunde. Dels er tallene trukket flere måneder før den enkelte organisation besvarede skemaet, og der kan derfor være sket ændringer lokalt efter dataudtrækket. Dels er tallene for kommunerne trukket under lærerkonflikten, hvorfor mange lærere ikke figurerer i statistikken. Tabeller over personaledata er ikke medtaget i hovedrapporten, men er alene opgjort i de enkelte ligestillingsredegørelser. Tabeller over kønsfordelingen blandt ledere indgår i hovedrapporten i kapitel 3 og 4. Tallene er opgjort på 3 ledelsesniveauer: topchefer (niveau 1), chefer (niveau 2) og ledere (niveau 3).

1.2. Rapportens elementer

Ligestillingsindeks

Der er udviklet et Ligestillingsindeks, som gør det muligt for den enkelte myndighed at vurdere egen indsats i forhold til tilsvarende myndigheder¹. Ligestillingsindekset beregnes både for den enkelte organisations indsats som helhed og opdelt på personaleområdet og kerneydelser. Læs mere om opbygningen af Ligestillingsindekset i kapitel 2 og i bilag 1.

Hovedrapportens indhold

Hovedrapporten er udarbejdet på baggrund af ligestillingsredegørelserne og præsenterer de indberettede data for de statslige institutioner, kommuner og regioner i 2013. De statslige institutioner har indberettet før regeringsrokaden primo 2014, der betød en omlægning af ministerier og ressortområder. Dette tager rapporten ikke højde for, ligesom der heller ikke tages højde for effekten af kommunalvalget i november 2013, fx i forhold til ændringer i sammensætningen af råd, nævn og udvalg.

¹ Den enkelte myndigheds placering på Ligestillingsindekset fremgår af den pågældendes ligestillingsrapport, som kan findes på www.ligestillingidanmark.dk.

I alt 95 kommuner ud af landets 98 kommuner har indberettet deres ligestillingsredegørelse. Tre kommuner har gjort brug af deres frikommuneforsøgsstatus til at indberette på andre måder.

Læsevejledning

Ud over indledningen består rapporten af tre kapitler og 5 bilag:

Kapitel 2 indeholder en sammenfatning af hovedresultaterne for arbejdet med ligestilling, herunder Ligestillingsindekset for stat, kommuner og regioner.

Kapitel 3 indeholder en præsentation af de indberettede ligestillingsdata fra de statslige institutioner.

Kapitel 4 indeholder en præsentation af de indberettede ligestillingsdata fra kommuner og regioner.

Bilag 1 indeholder en beskrivelse af principperne for beregning af Ligestillingsindekset.

Bilag 2-5 indeholder uddybende tabeller om politikker, målsætninger og måltal for stat, kommuner og regioner og for både personaleområdet og kerneydelser.

Læs mere

Alle de indberettende offentlige myndigheders redegørelser og rapporter kan findes på www.ligestillingidanmark.dk. I redegørelserne kan man desuden finde konkrete eksempler på organisationernes indsatser.

Kapitel 2. Sammenfatning af hovedresultater

2.1. Ligestillingsindeks for stat, kommuner og regioner

På baggrund af alle ligestillingsredegørelserne er udarbejdet et Ligestillingsindeks for stat, kommuner og regioner, som giver en vurdering af arbejdet med ligestilling i det offentlige. Der er både udarbejdet et indeks for organisationens samlede arbejde med ligestilling og et indeks for organisationens arbejde med ligestilling i forhold til henholdsvis personaleområdet og kerneydelser.

Organisationen får derved et overblik over sin egen ligestillingsindsats og kan sammenligne indsatsen med lignende organisationer. Ligestillingsindekset består af nedenstående 5 niveauer med pointgivning fra 0-100, som skitseret i tabel 2.1.1.

Tabel 2.1.1. Vurderingsskala for Ligestillingsindekset	
Point	Vurdering
81-100	Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling
61-80	Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling
41-60	Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling
21-40	Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling
0-20	Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling

Ligestillingsredegørelserne og dermed ligestillingsindekset bygger på en selvrapportering og evaluering af de enkelte institutioners ligestillingsindsats. Dette indebærer visse usikkerheder, idet vurderingen af, hvad der er en ligestillingsindsats og resultaterne af arbejdet, er organisationens egen.

Det skal bemærkes, at nogle institutioner vil have sværere end andre ved at score højt på Ligestillingsindekset. Det skyldes flere forhold. Ligestilling og køn skal indtænkes, hvor det er relevant. Det betyder typisk, at fx statslige institutioner, der ikke har borgerrettede opgaver, kan ligge lavere i indekset for kerneydelser.

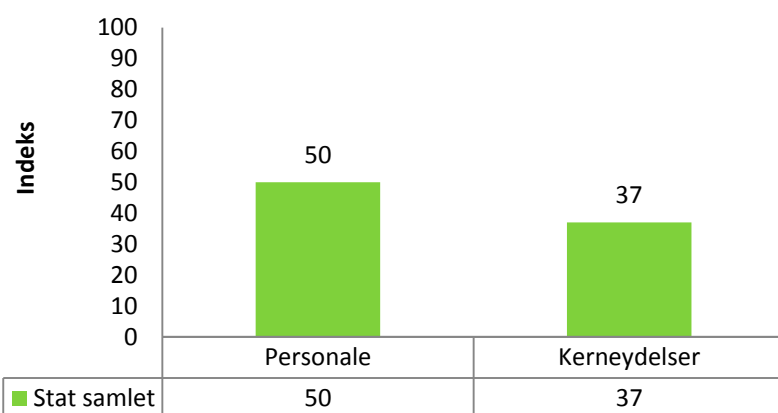
Der kan endvidere være en tendens til, at små enheder vil score lavere på Ligestillingsindekset – fordi det i mindre grad vil være ressourceoptimalt fx at udvikle interne instrukser, egne kurser, værktøjer, retningslinjer m.v. for arbejdet med ligestilling – både på personaleområdet og for kerneydelser.

Derudover skal det bemærkes, at det kan være svært for den enkelte institution at identificere og have overblik over alle de områder, hvor de reelt arbejder med ligestilling. Det kan bl.a. skyldes, at der er mange decentrale enheder. Derudover er det erfaringen, at fx en række kommuner mv. reelt arbejder med køn og ligestilling fx i folkeskolen, men at de ikke gør det bevidst og systematisk og derfor ikke indberetter indsatsen i forbindelse med ligestillingsredegørelserne. Det kan have betydning for deres placering på Ligestillingsindekset². I figur 2.1.1., 2.1.2. og 2.1.3. nedenfor vises Ligestillingsindekset for stat, kommuner og regioner.

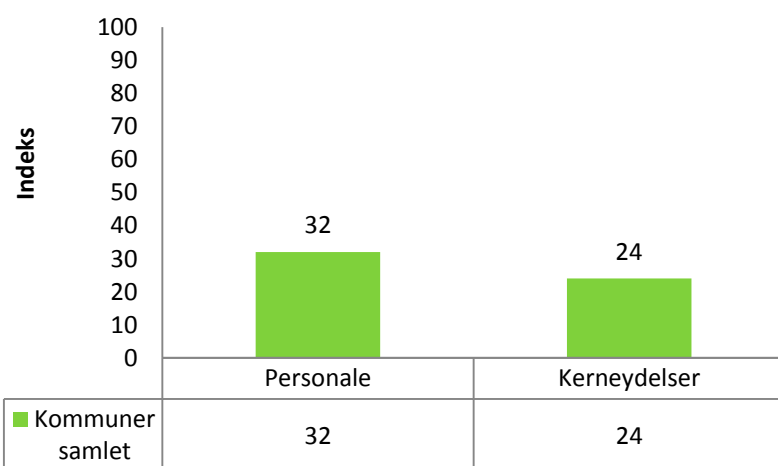
² Enkelte institutioner har valgt ikke at besvare spørgsmålene vedr. kerneydelser. Årsagen kan være, at de ikke mener, at det er relevant at indtænke ligestilling på deres område. Det fremgår af institutionernes respektive redegørelser.



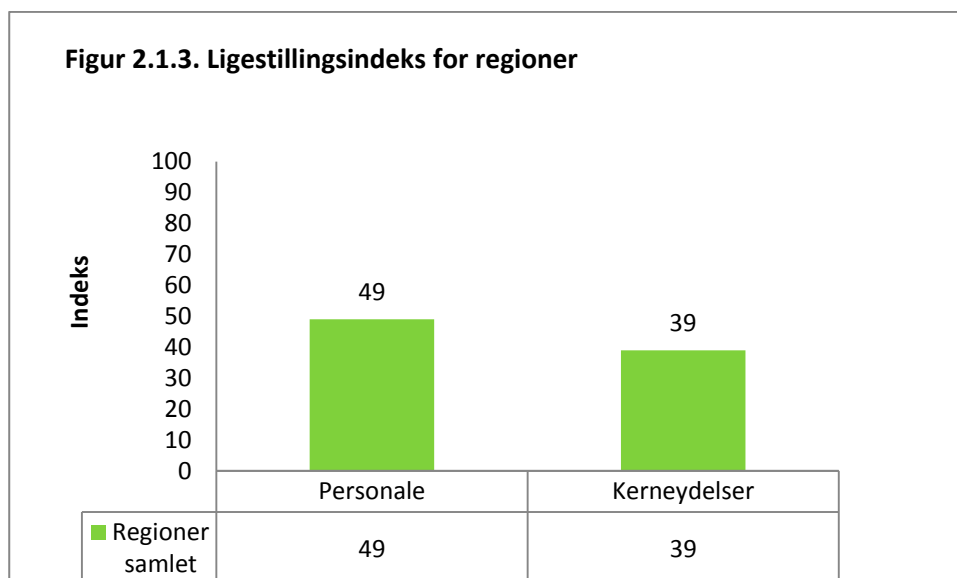
Figur 2.1.1. Ligestillingsindeks for staten



Figur 2.1.2. Ligestillingsindeks for kommuner



Figur 2.1.3. Ligestillingsindeks for regioner



Som det ses af de tre figurer er myndighederne generelt længst fremme med ligestillingsindsatsen på personaleområdet. Her opnår staten 50 point og regionerne 49 point på Ligestillingsindekset for deres arbejde med ligestilling på personaleområdet. Det svarer til, at de i nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet. Kommunerne opnår 32 point, svarende til at de under ét i begrænset omfang arbejder med ligestilling på personaleområdet. For så vidt angår arbejdet med ligestilling i kerneydelser, opnår både stat, kommuner og regioner point, svarende til at de i begrænset omfang arbejder med ligestilling.

Tabel 2.1.2. nedenfor viser, hvor på Ligestillingsindekset de statslige institutioner placerer sig fordelt på personaleområdet og kerneydelser.

Tabel 2.1.2. Ligestillingsindeks - staten 2013 - fordelt på de 5 kategorier i indekset – antal og pct.

	Personaleområdet		Kerneydelser	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kategori 1 (81-100 point) <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>	11	9	8	6
Kategori 2 (61-80 point) <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling</i>	41	32	16	13
Kategori 3 (41-60 point) <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling</i>	31	25	30	24
Kategori 4 (21-40 point) <i>Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>	31	25	36	28,5
Kategori 5 (0 -20 point) <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>	12	9	36	28,5
I alt	126	100	126	100

Som det fremgår af tabellen er der stor spredning i de statslige organisationers arbejde med ligestilling.

På personaleområdet ligger 41 pct. (52 institutioner) i de 2 øverste kategorier af indekset, svarende til at de i meget høj grad eller i høj grad arbejder med ligestilling, mens 25 pct. (31 institutioner) opnår point i den midterste kategori af indekset, svarende til at de i nogen grad arbejder med ligestilling. De sidste 34 pct. (43 institutioner) opnår kun point på de 2 nederste kategorier af indekset, svarende til at de i begrænset eller ringe omfang arbejder med ligestilling.

Det fremgår endvidere af tabellen, at de statslige institutioner generelt opnår en lavere score på indekset vedrørende kerneydelser end for indekset på personaleområdet. Således er der eksempelvis knapt 20 pct. (24 institutioner), der opnår point i de 2 øverste kategorier af indekset for kerneydelser, svarende til at de i meget høj grad eller høj grad arbejder med ligestilling, mens mere end halvdelen, 57 pct. (72 institutioner), kun opnår point på de 2 nederste kategorier af indekset, svarende til at de i begrænset eller ringe omfang arbejder med ligestilling.

Tabel 2.1.3. og tabel 2.1.4. viser, hvilke statslige institutioner der har opnået point i de to øverste intervaller af Ligestillingsindekset i forhold til henholdsvis personaleområdet og kerneydelser.

Tabel 2.1.3. Placering på Ligestillingsindekset for personaleområdet i staten

Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling

Vejdirektoratet
Dansk Dekommissionering
Justitsministeriets departement
Transportministeriets departement
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)
Styrelsen for Forskning og Innovation
Aalborg Universitet
Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers departement
Forsvarskommandoen
Styrelsen for Universiteter og Internationalisering
Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte

Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling

SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Klima-, Energi- og Bygningsministeriets departement
Energistyrelsen
Hjemmeværnet
Kulturministeriets departement
Statens IT
Erhvervsstyrelsen
Patent- og Varemærkestyrelsen
Statens Serum Institut
Kulturstyrelsen
Erhvervs- og Vækstministeriets departement
NaturErhvervsstyrelsen

Ministeriet for Ligestilling og Kirkes departement
Syddansk Universitet
Miljøstyrelsen
Finanstilsynet
Medie- og Journalisthøjskolen
Ministeriet for Sundhed og Forebyggelses departement
Miljøministeriets departement
Søfartsstyrelsen
Det Kongelige Bibliotek
Fødevarestyrelsen
Kystdirektoratet
Udenrigsministeriets departement
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeris departement
Roskilde Universitet
Finansministeriets departement
Beskæftigelsesministeriets departement
Arbejdsmarkedsstyrelsen
Ministeriet for Børn og Unges departement
Arbejdstilsynet
Copenhagen Business School
Bygningsstyrelsen
Geodatastyrelsen
Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen
Energinet.dk
Københavns Universitet
Økonomi- og Indenrigsministeriets departement

På personaleområdet kan det iagttages, at det er hovedparten af de departementer samt en lang række styrelser, der har opnået en placering i de 2 øverste kategorier af ligestillingsindekset, hvilket svarer til, at de i meget høj grad eller i høj grad arbejder med ligestilling. Det fremgår endvidere, at flere universiteter og enkelte kulturinstitutioner opnår denne placering.

På kerneydelsesområdet er det primært de departementer og styrelser, der har borgerrettede serviceydelser, som opnår placering i de 2 øverste kategorier af ligestillingsindekset - jf. tabellen nedenfor. Det kan ligeledes her konstateres, at flere universiteter opnår denne placering.

Tabel 2.1.4. Placering på Ligestillingsindekset i forhold til kerneydelser i staten

Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling

Forsvarskommandoen

Ministeriet for Ligestilling og Kirkes departement

Udenrigsministeriets departement

Aalborg Universitet

Arbejdsskadestyrelsen

Beskæftigelsesministeriets departement

Hjemmeværnet

Justitsministeriets departement

Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling

Social- og Integrationsministeriets departement

Kulturministeriets departement

Aarhus Universitet

Syddansk Universitet

Statens Serum Institut

Erhvervsstyrelsen

Socialstyrelsen

Kulturstyrelsen

Arbejdsmarkedsstyrelsen

EA Hovedstaden B

Ministeriet for Sundhed og Forebyggelses departement

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Ministeriet for Børn og Unges departement

Sundhedsstyrelsen

Erhvervs- og Vækstministeriets departement

Digitaliseringsstyrelsen

Tabel 2.1.5. nedenfor viser kommunernes fordeling på de forskellige kategorier på Ligestillingsindekset for henholdsvis personaleområdet og kerneydelser.

Tabel 2.1.5. Ligestillingsindeks - kommuner 2013 - fordelt på de 5 kategorier i indekset – antal og pct .				
	Personaleområdet		Kerneydelser	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kategori 1 (81-100 point) <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>	2	2	2	2
Kategori 2 (61-80 point) <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling</i>	7	7	4	4
Kategori 3 (41-60 point) <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling</i>	18	19	17	18
Kategori 4 (21-40 point) <i>Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>	36	38	24	25
Kategori 5 (0 -20 point) <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>	32	34	48	51
I alt	95	100	95	100

Som det fremgår af tabel 2.1.5., er der en overvejende andel af kommunerne, som i begrænset eller ringe omfang arbejder med ligestilling. Det gælder både på personaleområdet og for kerneydelser.

På personaleområdet ligger 9 pct. (9 kommuner) i de 2 øverste kategorier af indekset, svarende til at de i meget høj grad eller i høj grad arbejder med ligestilling, mens 19 pct. (18 kommuner) opnår point på den midterste kategori af indekset, svarende til at de i nogen grad arbejder med ligestilling. Hovedparten af kommunerne, svarende til 72 pct., opnår imidlertid kun point på de 2 nederste kategorier af indekset.

Der kan iagttages samme tendens for kommunernes indeksresultater på kerneydelser. Således opnår kun 6 pct. af kommunerne point på de 2 øverste kategorier af ligestillingsindekset for kerneydelser, og 18 pct. en placering på det midterste indeks, mens 72 kommuner, svarende til 76 pct., kun opnår point på de 2 nederste kategorier af indekset.

Det skal bemærkes, at det er erfaringen, at nogle kommuner og regioner ikke får identificeret alle de områder, hvor de arbejder med ligestilling, enten fordi de ikke forbinder dette arbejde med ligestilling, eller fordi de ikke har overblik over organisationens samlede aktiviteter. Disse enheder vil af den grund score lavere på indekset end tilsvarende enheder, som har viden om egen ligestillingsindsats.

Tabel 2.1.6. og 2.1.7. viser de kommuner, der ligger i de øverste to kategorier på Ligestillingsindekset i forhold til henholdsvis personaleområdet og kerneydelser.

Tabel 2.1.6. Ligestillingsindeks for personaleområdet i kommunerne

Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling
Nyborg Kommune
Københavns Kommune
Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling
Næstved Kommune
Aarhus Kommune
Frederiksberg Kommune
Aalborg Kommune
Odense Kommune
Albertslund Kommune
Ringsted Kommune

Af tabellen ovenfor fremgår, at Nyborg Kommune og Københavns Kommune opnår en placering i den øverste kategori af ligestillingsindekset, hvilket betyder, at de i meget høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet. Endvidere ligger 7 kommuner (Næstved Kommune, Aarhus Kommune, Frederiksberg Kommune, Aalborg Kommune, Odense kommune, Albertslund Kommune og Ringsted Kommune) i kategori 2 svarende til, at de i høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Tabel 2.1.7. Ligestillingsindeks for kerneydelser i kommunerne

Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling
Nyborg Kommune
Skive Kommune
Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling
Aarhus Kommune
Københavns Kommune
Hillerød Kommune
Silkeborg Kommune

I forhold til kerneydelser viser tabel 2.1.7., at Nyborg Kommune og Skive Kommune opnår en placering i kategori 1 på Ligestillingsindekset og i meget høj grad arbejder med ligestilling, mens Aarhus Kommune, Københavns Kommune, Hillerød Kommune og Silkeborg Kommune opnår en placering i kategori 2 og i høj grad arbejder med ligestilling i forhold til kerneydelser.

Tabel 2.1.8. viser, i hvilke kategorier på Ligestillingsindekset de fem regioner placerer sig.

Tabel 2.1.8. Ligestillingsindeks - regioner 2013 - fordelt på de 5 kategorier i indekset – antal og pct.

	Personaleområdet		Kerneydelser	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kategori 1 (81-100 point) <i>Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>	-	-	-	-
Kategori 2 (61-80 point) <i>Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling</i>	1	20	-	-
Kategori 3 (41-60 point) <i>Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling</i>	3	60	3	60
Kategori 4 (21-40 point) <i>Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>	1	20	1	20
Kategori 5 (0-20 point) <i>Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>	-	-	1	20
I alt	5	100	5	100

Tabellen viser, at én region i høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet, mens tre regioner i nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet. Tilsvarende er der tre regioner, der i nogen grad arbejder med ligestilling i forhold til kerneydelser.

2.2. Forventede effekter af ligestillingsarbejdet i stat, kommuner og regioner

Ligestillingsvurdering af personalepolitik og kerneydelser kan være et nyttigt redskab, som udover at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, piger og drenge, kan medvirke til at forbedre indsatsen i det offentlige på flere områder. Det kan fx bidrage til en mere effektiv ressourceudnyttelse, en bedre kvalitet af den offentlige service, mere mangfoldighed blandt de ansatte samt større trivsel og medarbejdertilfredshed.

I ligestillingsredegørelsen for 2013 er stat, kommuner og regioner blevet spurgt om, hvilke effekter de forventer, der vil komme ud af deres ligestillingsarbejde både på personaleområdet og med kerneydelser. På begge områder har myndighederne haft mulighed for at sætte kryds ved op til 3 forskellige forventede effekter eller at sætte krydset ved "ingen effekter".

Forventede effekter af arbejdet med ligestilling på personaleområdet

Tabel 2.2.1. nedenfor viser, hvilke effekter stat, kommuner og regioner forventer af arbejdet med ligestilling på personaleområdet.

Tabel 2.2.1. Forventede effekter af arbejdet med ligestilling på personaleområdet i stat, kommuner og regioner

Forventede effekter	Stat		Kommuner		Regioner	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Ingen effekter	13	11	20	21	0	0
Flere talenter i spil	58	48	24	25	5	100
Bedre arbejdsmiljø	48	39	39	41	0	0
Et bredere rekrutteringsgrundlag	44	36	27	28	4	80
Mere kvalitet i opgaveløsningen	41	34	23	24	2	40
Bedre spejling af det omgivende samfund	39	32	26	27	1	20
Mere ligestilling	27	22	26	27	1	20
Øget innovation	17	14	4	4	1	20
Bedre branding af institutionen	13	11	2	2	0	0
Større effektivitet/produktivitet	12	10	3	3	0	0
Andet	3	2	7	7	0	0

Note: Organisationerne kunne sætte op til tre krydser.

Blandt de statslige institutioner forventer knap halvdelen (48 pct.), at det vil bringe ”flere talenter i spil”. De øvrige besvarelser fra staten om forventede effekter på personaleområdet er forholdsvis jævnt fordelt på 5-6 forskellige svarkategorier/muligheder.

Blandt kommunerne forventer 41 pct. ”et bedre arbejdsmiljø”, mens de øvrige besvarelser om forventede effekter er rimelig jævnt spredt ud på de forskellige svarkategorier jf. tabel 2.2.1.

Hos de fem regioner forventer alle, at arbejdet med ligestilling på personaleområdet vil bringe ”flere talenter i spil”, og fire regioner har desuden en forventning om, at det kan give ”et bredere rekrutteringsgrundlag”.

På tværs af den offentlige sektor forventer 13 statslige institutioner svarende til 11 pct., og 20 kommuner, svarende til 21 pct., ”ingen effekter” af ligestillingsarbejdet på personaleområdet.

Forventede effekter af arbejdet med ligestilling i kerneydelser

Tabel 2.2.2. viser, hvilke effekter stat, kommuner og regioner forventer af arbejdet med ligestilling i kerneydelser.

Tabel 2.2.2. Forventede effekter af arbejdet med ligestilling i kerneydelser i stat, kommuner og regioner

Forventede effekter	Stat		Kommuner		Regioner	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Ingen effekter	27	22	31	33	2	40
Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne	37	30	28	29	2	40
Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne	35	29	27	28	1	20
Mere målrettede og borgernære kerneydelser	32	26	43	45	3	60
Et bedre oplyst beslutningsgrundlag	32	26	5	5	1	20
Større brugertilfredshed	28	23	33	35	0	0
Andet	12	10	4	4	1	20
Øget innovation	8	7	4	4	0	0
Øget effektivitet/produktivitet	7	6	3	3	0	0

Note: Organisationerne kunne sætte op til tre krydser.

Blandt de statslige institutioner er der ikke umiddelbart én eller to af de forventede effekter, der har fået markant flere besvarelser end de øvrige. Svarene er således nogenlunde jævnt fordelt på 5-6 svarkategorier (fx "øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne", "højere kvalitet i kerneydelserne", "mere målrettede og borgernære kerneydelser" og "et bedre oplyst beslutningsgrundlag"). For kommunernes vedkommende er billedet mere entydigt, hvor 45 pct. forventer, at ligestillingsarbejdet vil give "mere målrettede og borgernære kerneydelser", og 35 pct., at det vil give "større brugertilfredshed".

Blandt regionerne forventer tre af dem, at arbejdet med ligestilling giver "mere målrettede og borgernære kerneydelser", og to, at det giver "øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne".

Det skal nævnes, at der på tværs af den offentlige sektor er et ganske stort antal, der har sat kryds ved "ingen forventede effekter", når det gælder ligestillingsarbejdet i forhold til kerneydelser. Det gælder 22 pct. af de statslige institutioner, 35 pct. af kommunerne og 40 pct. af regionerne.

Kapitel 3. Ligestilling i staten

I dette kapitel redegøres for arbejdet med ligestilling i staten som helhed på henholdsvis personaleområdet og i kerneydelser. Der redegøres både for politikker, handlinger og resultater.

3.1. Ligestilling på personaleområdet

Politikker

I forhold til ligestilling på personaleområdet er de statslige institutioner blevet bedt om at svare på tre spørgsmål: Om de har en ligestillingspolitik, om de har fastsat målsætninger, og om de har fastsat måltal på området. I tabel 3.1.1. ses hvordan statens besvarelser fordeler sig på de tre spørgsmål.

Tabel 3.1.1. Stat: Politikker, målsætninger og måltal på personaleområdet (antal og pct.)		
	Antal	Pct.
Institutioner med en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	98	80
Institutioner uden en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	24	20
I alt	122	100
Institutioner med målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	94	77
Institutioner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	28	23
I alt	122	100
Institutioner med måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	41	34
Institutioner uden måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	81	66
I alt	122	100

Som det ses af tabel 3.1.1. har 80 pct. af 122 statslige institutioner en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Endvidere har 77 pct. oplyst, at de har målsætninger for arbejdet, mens 34 pct. har opstillet måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Af tekniske årsager indgår 4 statslige indberetninger ikke i tabellerne i afsnit 3.1

En del institutioner har både en politik og målsætninger og/eller måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Det gælder således 85 institutioner, svarende til 70 pct. af samtlige. 23 institutioner svarende til 19 pct. har alene en politik eller målsætninger/måltal på området, mens kun 14 institutioner svarende til 11 pct. har hverken en politik, målsætninger eller måltal, jf. bilag 2.

Handlinger

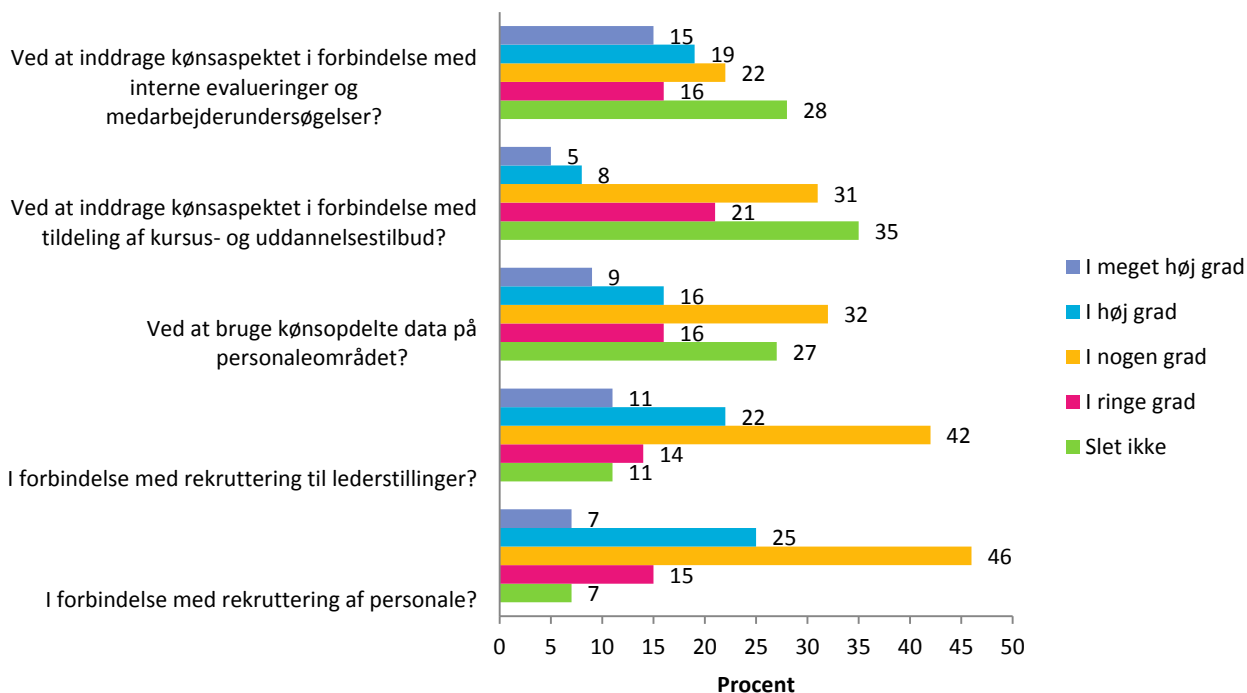
Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet, er de statslige institutioner bl.a. blevet bedt om at oplyse, i hvilket omfang de bruger kønsopdelte data. Derudover er de statslige institutioner blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang de inddrager kønsaspektet i forbindelse med rekruttering af personale og ledelse, tildeling af kursus- og uddannelsestilbud samt interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

For hvert spørgsmål har det været muligt at sætte kryds ved én af følgende 5 svarmuligheder: I meget høj grad, i høj grad, i nogen grad, i ringe grad og slet ikke.

I tabel 3.1.2. og figur 3.1.1. ses hvordan statens besvarelser fordeler sig på de forskellige svarkategorier.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I forbindelse med rekruttering af personale?	9	18	56	31	8
I forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	14	17	51	27	13
Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet?	33	19	39	20	11
Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud?	42	26	38	10	6
Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?	34	19	27	24	18

Figur 3.1.1. Stat: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet (pct.)



Som det ses er de statslige institutioner længst fremme i forhold til at indtænke ligestillingsaspektet i forbindelse med rekruttering af henholdsvis personale og ledelse.

Hvis man lægger de to øverste svarkategorier sammen, er der således i alt henholdsvis 39 og 40 statslige institutioner, svarende til ca. 1/3 af samtlige, som har sat kryds ved, at de ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” indtænker ligestillingsaspektet ved rekruttering af henholdsvis personale eller ledelse. Derudover har 51-59 institutioner svarende til 42-46 pct. sat kryds i den midterste kategori (”i nogen grad”).

Der er endvidere relativt mange statslige institutioner, der bruger kønsopdelte data på personaleområdet. 31 institutioner svarende til ¼ af samtlige har således sat kryds i de to øverste svarkategorier (”i høj grad” eller ”i meget høj grad”), mens 39 institutioner svarende til omkring 1/3 har sat kryds i midterkategorien - ”i nogen grad”.

Omvendt ligger statens institutioner generelt på et lavere niveau med hensyn til at inddrage ligestillingsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud. Således har 68 institutioner sat kryds ved, at de ”i ringe grad” eller ”slet ikke” indtænker ligestillingsaspektet ved denne type aktiviteter, hvilket svarer til 56 pct. af samtlige besvarelser.

Resultater

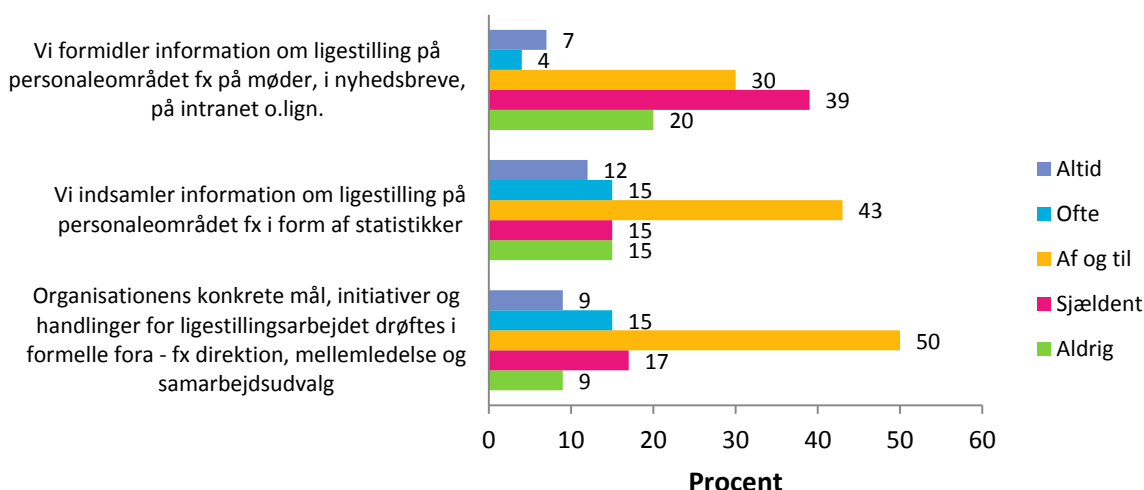
For at få et billede af ligestillingsarbejdets forankring i institutionen er enheden blevet bedt om at oplyse i hvilket omfang institutionens konkrete mål og initiativer for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora som

direktion og samarbejdsudvalg, samt i hvilket omfang institutionen formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve og på intranettet m.m.

Resultatet af statens besvarelser af disse spørgsmål fremgår af tabel 3.1.3. og figur 3.1.2. nedenfor.

Tabel 3.1.3. Stat: Resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet (antal)					
	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid
Institutionens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora - fx direktion, mellemlidelse og samarbejdsudvalg	11	21	61	18	11
Institutionen indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker	18	18	53	18	15
Institutionen formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet o.lign.	25	48	36	5	8

Figur 3.1.2. Stat: Resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet (pct.)



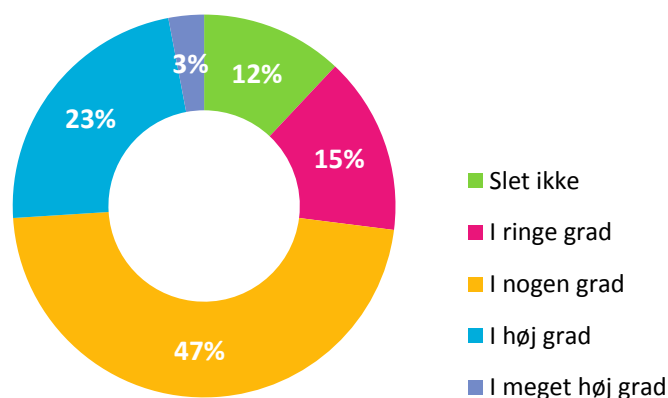
Som det ses af tabel 3.1.3. svarer 29 institutioner eller 24 pct. at de "ofte" eller "altid" drøfter institutionens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet i formelle fora, mens 61 institutioner svarende til 50 pct. svarer, at de gør det "af og til" og 32 institutioner eller 26 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Det fremgår desuden, at kun 13 institutioner svarende til 11 pct., har svaret at de "ofte" eller "altid" formidler information om ligestilling på personaleområdet, mens 73 institutioner svarende til 59 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

De statslige institutioner er endvidere blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad deres arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set har givet resultater. Det fremgår af tabel 3.1.4. og figur 3.1.3. nedenfor, hvad de statslige institutioner har svaret på dette spørgsmål.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvilken grad har arbejdet med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater	15	18	57	28	4

Figur 3.1.3. I hvilket omfang har statslige institutioner generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer (pct.)



32 statslige institutioner svarende til 26 pct. vurderer, at arbejdet med ligestilling på personaleområdet ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” har givet resultater samlet set. 57 institutioner svarende til 47 pct. vurderer at arbejdet ”i nogen grad” har givet resultater, mens 33 institutioner svarende til 27 pct. vurderer, at ligestillingsarbejdet på personaleområdet ”i ringe grad” eller ”slet ikke” har givet resultater.

De statslige institutioners ligestillingsredegørelser indeholder endvidere oplysninger om kønssammensætningen for ledelse og personale. I tabel 3.1.5 nedenfor er vist det samlede resultat på statens område. Lederne er opgjort på 3 niveauer: Niveau 1 – topchefer (direktører), niveau 2 – chefer (vicedirektører, afdelingschefer, kontorchefer) og niveau 3 – ledere (teamledere, chefkonsulenter og specialkonsulenter).

Som det ses af tabel 3.1.5. besætter mændene med godt 80 pct. af posterne i overvejende grad stillingerne på topchefniveau. På det mellemste chefniveau er der 24 pct. kvinder, og på det laveste ledelsesniveau er der 47 pct. kvinder.

Tabel 3.1.5. Stat: Kønssammensætning af ledelse 2013

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	38	19	161	81
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	835	24	2615	76
Niveau 3 - Ledere og specialister (lønramme 35-36)	3347	47	3783	53
I alt	4220	39	6559	61

3.2. Ligestilling i kerneydelser

Politikker

I forhold til ligestilling af kerneydelser i staten er stillet følgende spørgsmål om politikker og målsætninger i ligestillingsredegørelsen: Om institutionen har en samlet politik for ligestilling af deres kerneydelser eller en politik på udvalgte ressortområder, og om institutionen har fastsat målsætninger for deres ligestilling af kerneydelser eller målsætninger på udvalgte ressortområder.

I tabel 3.2.1. nedenfor ses, hvordan statens besvarelser fordeler sig på disse spørgsmål.

Tabel 3.2.1. Stat: Politikker og målsætninger i kerneydelser (antal og pct.)

	Antal	Pct.
Institutioner <i>med</i> en politik for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	24	20
Institutioner <i>med</i> en politik for ligestilling på <i>udvalgte</i> ressortområder/kerneydelser	15	12
Institutioner <i>uden</i> en politik for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelse	83	68
I alt	122	100
Målsætninger for ligestilling i kerneydelser	Antal	Pct.
Institutioner <i>med</i> målsætninger for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	25	20
Institutioner <i>med</i> målsætninger på <i>udvalgte</i> områder for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	22	18
Institutioner <i>uden</i> målsætninger for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	75	62
I alt	122	100

Umiddelbart viser tabel 3.2.1., at der ikke er ret mange statslige institutioner, som har en samlet politik eller en politik på udvalgte områder for deres ligestillingsarbejde med kerneydelser. I alt 29 institutioner svarende til knapt 1/3 af samtlige oplyser af have dette. Den samme tendens kan ses i forhold til antallet af institutioner, som har målsætninger for deres arbejde med ligestilling af institutionens kerneydelser eller på udvalgte områder. I alt 47 institutioner svarende til 38 pct. oplyser at have dette. Hovedparten af de statslige institutioner (68 pct.) har således ikke en politik for arbejdet med ligestilling i forhold til kerneydelser eller har ikke fastsat målsætninger på området (62 pct.). Af tekniske årsager indgår 4 statslige indberetninger ikke i tabellerne i afsnit 3.2.

Hvis man tæller samtlige institutioner med politikker og/eller målsætninger under et viser det sig, at i alt 35 institutioner (29 pct.) har en samlet politik og/eller målsætning for deres ligestillingsarbejde i forhold til kerneydelser, og at 28 institutioner (23 pct.) har det på udvalgte områder. Det svarer til, at i alt 63 institutioner (52 pct.) i et eller andet omfang har en politik eller målsætninger for deres arbejde med ligestilling af kerneydelser, mens i alt 59 institutioner (48 pct.) hverken har politikker eller målsætninger på området. For en yderligere uddybning af talmaterialet henvises til bilag 3.

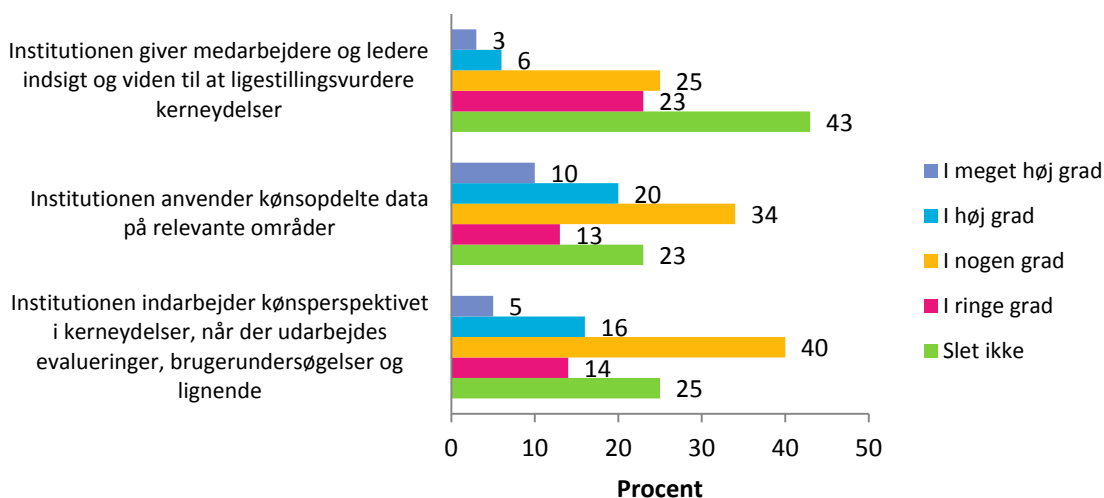
Handlinger

I forhold til handlinger er de statslige institutioner blevet bedt om at oplyse, i hvilket omfang de har interne rutiner, som kan hjælpe med at fremme ligestilling i kerneydelserne. De er således blevet bedt om at svare på, om de rutinemæssigt indtænker kønsaspektet, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og statistikker, og om institutionen har nedskrevne procedurer og værktøjer for ligestillingsvurdering af kerneydelser eller udbyder temadage eller kurser herom til medarbejdere og ledere.

I tabel 3.2.2. og figur 3.2.1. ses de statslige institutioners besvarelser af disse spørgsmål.

Tabel 3.2.2. Stat: Handlinger – interne rutiner til fremme af ligestilling i kerneydelser					
(antal)					
	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Institutionen indarbejder kønsperspektivet i kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende	31	17	49	19	6
Institutionen anvender kønsopdelte data på relevante områder	28	16	42	24	12
Institutionen giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser	53	28	30	7	4

Figur 3.2.1. Stat: Handlinger - interne rutiner til fremme af ligestilling i kerneydelser (pct.)



Tabel 3.2.2. og figur 3.2.1. viser, at 25 institutioner svarende til 21 pct. af 122 statslige institutioner ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” indarbejder kønspektivet i kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. 49 institutioner eller 40 pct. gør det ”i nogen grad” og 48 institutioner svarende til 39 pct. gør det ”i ringe grad” eller ”slet ikke”.

Det fremgår desuden, at 36 institutioner eller 30 pct. ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” anvender kønsopdelte data på relevante områder, mens 42 institutioner eller 34 pct. gør det ”i nogen grad” og 44 institutioner eller 36 pct. gør det ”i ringe grad” eller ”slet ikke”.

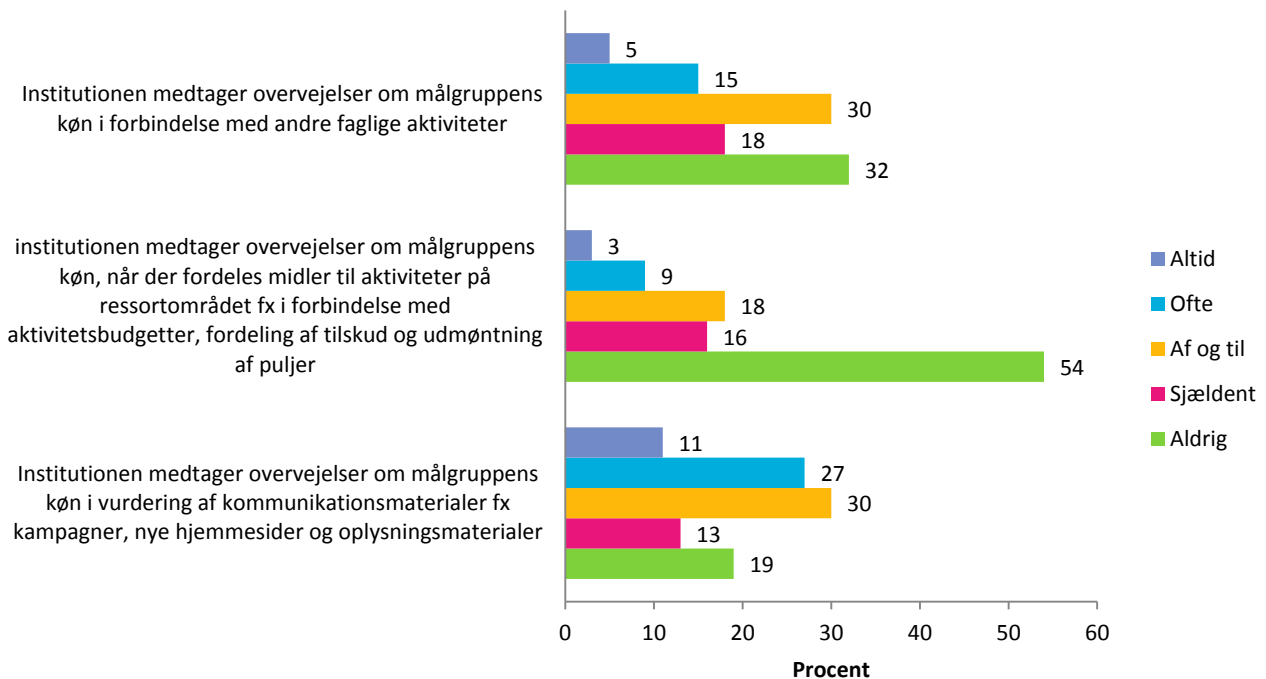
Endelig ses, at 11 institutioner eller 9 pct. af 122 statslige institutioner ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, 30 institutioner (25 pct.) gør det ”i nogen grad” og 81 institutioner (66 pct.) gør det ”i ringe grad” eller ”slet ikke”.

Under ligestillingsredegørelsens afsnit om handlinger er institutionerne endvidere blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang der konkret arbejdes med ligestillingsvurdering af kerneydelser (fx i forbindelse med udarbejdelse af kampagner, nye hjemmesider, udarbejdelse af aktivitetsbudgetter og udmøntning af puljer m.m.).

I tabel 3.2.3. og figur 3.2.2. vises resultaterne af disse spørgsmål.

Tabel 3.2.3. Stat: Handlinger – arbejde med ligestillingsvurdering i kerneydelser (antal)					
	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid
Institutionen medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer	23	16	36	33	14
Institutionen medtager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på ressortområdet fx i forbindelse med aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer	66	19	22	11	4
Institutionen medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige aktiviteter	39	22	36	18	7

Figur 3.2.2. Stat: Handlinger - arbejde med ligestillingsvurdering i kerneydelser (pct.)



Tabel 3.2.3. og figur 3.2.2. viser, at 47 institutioner svarende til 38 pct. af 122 statslige institutioner "ofte" eller "altid" medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer, 36 institutioner eller 30 pct. gør det "af og til", mens 39 institutioner eller 32 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Det fremgår desuden, at 15 institutioner eller 12 pct. "ofte" eller "altid" medtager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på ressortområdet, 22 institutioner eller 18 pct. gør det "af og til" og 85 institutioner eller 70 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Der er 25 institutioner eller 20 pct., der "ofte" eller "altid" medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige aktiviteter, 36 institutioner eller 30 pct., som gør det "af og til", mens 61 institutioner svarende til 50 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Ligestillingsredegørelsen for de statslige institutioner har et særligt afsnit med fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag. Her er institutionerne blevet bedt om at oplyse, hvorvidt de i deres arbejde - arbejder med lovforslag. De institutioner, der har svaret bekræftende, er yderligere blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang institutionen har indarbejdet ligestillingsvurdering af lovforslag i introkurser og lovteknikkurser m.m. Tabellerne 3.2.4. og 3.2.5. samt figur 3.2.3. nedenfor belyser dette.

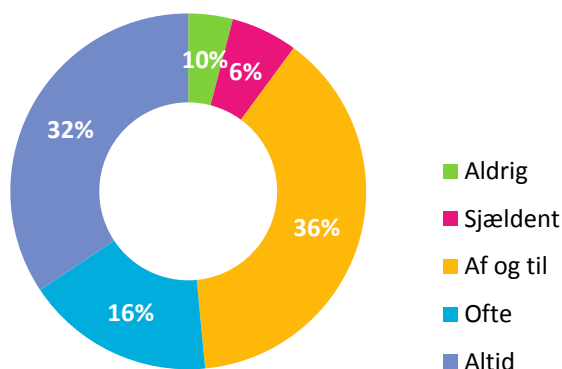
Tabel 3.2.4. Stat: Institutioner der arbejder med lovforslag

Institutionen arbejder med lovforslag	Antal	Pct.
Ja	50	41
Nej	72	59
I alt	122	100

Tabel 3.2.5. Stat: Ligestillingsvurdering af lovforslag (antal)

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid	I alt
Institutionen sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv.	5	3	18	8	16	50

Figur 3.2.3. Statslige institutioner sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv. (pct.)



Tabel 3.2.4. viser, at 50 statslige institutioner svarende til 41 pct. *arbejder med lovforslag*. Tabel 3.2.5. og figur 3.2.3. viser, at af de 50 institutioner, der arbejder med lovforslag, sætter 24 institutioner svarende til 48 pct. "ofte" eller "altid" fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv., 36 pct. gør det "af og til", mens 16 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Ligestillingsloven³ giver mulighed for, at den enkelte ressortminister kan tillade særlige initiativer til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje en eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn.

Ligebehandlingsloven⁴ giver ressortministrene mulighed for at tillade særlige foranstaltninger på arbejdsmarkedet og for erhvervsuddannelserne, der har til formål at forebygge eller opveje eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn.

I ligestillingsredegørelsen er ressortministerierne blevet bedt om at oplyse, om de har givet dispensation efter de 2 ovennævnte love i indberetningsperioden. Kun 2 af de 50 institutioner svarende til 4 pct. oplyser, at de har haft brug for at give dispensation af lovforslag efter ligestillingsloven eller ligebehandlingsloven.

Resultater

De statslige institutioner er blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad deres arbejde med ligestillingsvurdering af kerneydelser samlet set har givet positive resultater. Det fremgår af tabel 3.2.6. og figur 3.2.4. nedenfor, hvad de statslige institutioner har svaret på dette spørgsmål.

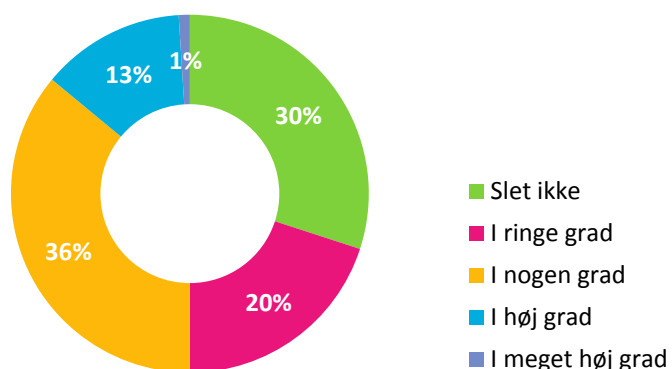
Tabel 3.2.6. Stat: Vurdering af samlet resultat af ligestillingsindsatsen i kerneydelser (antal)

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvilket omfang der generelt set er opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer	37	24	44	16	1

³ "§ 3. Ressortministeren kan (....) på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn (...)" – Ligestillingsloven (LBK nr. 1095 af 19/09/2007)

⁴ "§ 13, stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, der påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse mv. (...)" – Ligebehandlingsloven (BEK nr. 803 af 14/08/2000).

Figur 3.2.4. I hvilket omfang har statslige institutioner generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer (pct.)



Tabel 3.2.6. og figur 3.2.4. viser, at 17 statslige institutioner svarende til 14 pct. ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” vurderer at de *har opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til kerneydelserne*. 44 institutioner svarende til 36 pct. vurderer at de ”i nogen grad” har opnået resultater hermed, mens 61 institutioner svarende til 50 pct. vurderer at de ”i ringe grad” eller ”slet ikke” har opnået resultater med ligestillingsvurdering af deres initiativer.

Kapitel 4. Ligestilling i kommuner og regioner

I dette kapitel redegøres for arbejdet med ligestilling i kommuner og regioner på henholdsvis personaleområdet og i kerneydelser. Der redegøres for politikker, handlinger og resultater i både kommuner og regioner.

4.1. Ligestilling på personaleområdet

Politikker

I forhold til ligestilling på personaleområdet er kommuner og regioner blevet bedt om at svare på tre spørgsmål: Om de har en ligestillingspolitik, og om de har fastsat målsætninger og/eller måltal på området. I tabel 4.1.1. og 4.1.2. ses hvordan kommunernes og regionernes besvarelser fordeler sig på de tre spørgsmål.

Tabel 4.1.1. Kommuner: Politikker, målsætninger og måltal på personaleområdet (antal og pct.)		
	Antal	Pct.
Kommuner med en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	57	60
Kommuner uden en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	38	40
I alt	95	100
Kommuner med målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	52	55
Kommuner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	42	44
Ubesvaret	1	1
I alt	95	100
Kommuner med måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	7	7
Kommuner uden måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	83	88
Ubesvaret	5	5
I alt	95	100

Tabel 4.1.2. Regioner: Politikker, målsætninger og måltal på personaleområdet (antal og pct.)

	Antal	Pct.
Regioner med en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	3	60
Regioner uden en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	2	40
I alt	5	100
Regioner med målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	5	100
Regioner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	0	0
I alt	5	100
Regioner med måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	0	0

Som det ses af tabel 4.1.1. har 60 pct. af kommunerne en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Endvidere har 55 pct. oplyst, at de har målsætninger for arbejdet, mens kun 7 pct. har opstillet måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet.

Hvis man tæller samtlige kommuner med politikker og/eller målsætninger og måltal under ét, viser det sig, at i alt 68 kommuner svarende til 72 pct. har en eller flere af disse elementer. Omvendt er der 27 kommuner svarende til 28 pct., som hverken har en politik eller har fastsat målsætninger eller måltal for kønligestilling på personaleområdet. For en yderligere uddybning af disse tal henvises til bilag 4 .

Tabel 4.1.2. viser tilsvarende, at tre af de fem regioner har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, at alle fem regioner har målsætninger, mens ingen af regionerne har måltal for arbejdet. For en yderligere uddybning af tallene henvises til bilag 4.

Handlinger

Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet, er kommuner og regioner bl.a. blevet bedt om at oplyse, i hvilket omfang de bruger kønsopdelte data. Derudover er de blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang de inddrager kønsaspektet i forbindelse med rekruttering af personale og ledelse, tildeling af kursus- og uddannelsesforløb samt interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

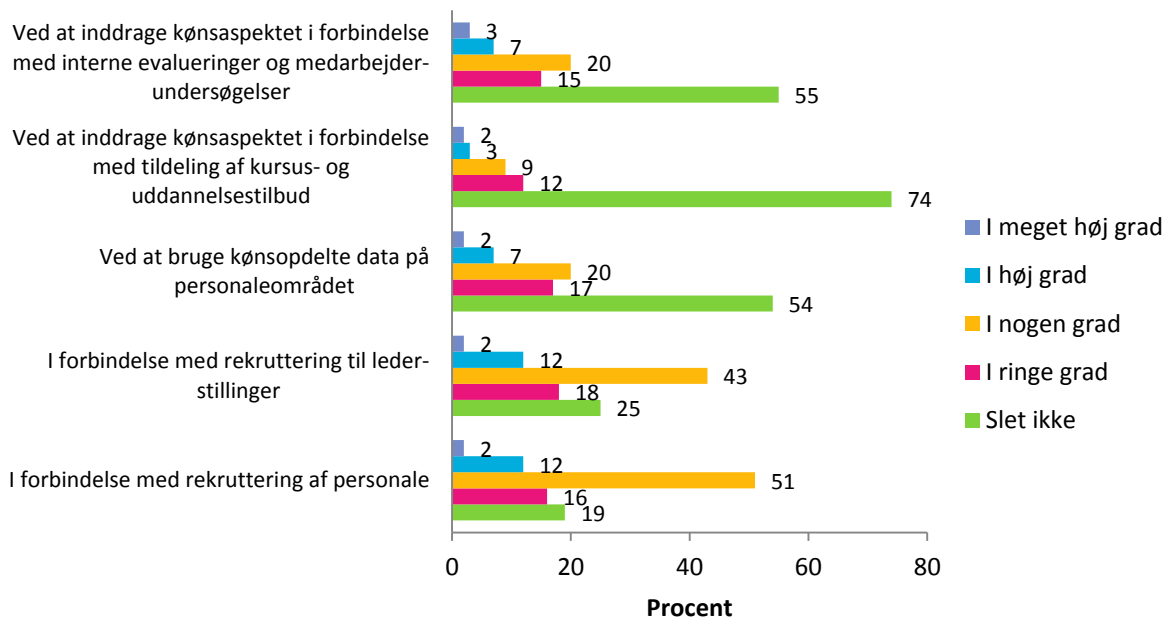
For hvert spørgsmål har det været muligt at sætte kryds ved én af følgende 5 svarmuligheder: I meget høj grad, i høj grad, i nogen grad, i ringe grad og slet ikke.

I tabel 4.1.3. og figur 4.1.1. nedenfor ses, hvordan kommunernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarkategorier.

Tabel 4.1.3. Kommuner: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet (antal)

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I forbindelse med rekruttering af personale	18	15	49	11	2
I forbindelse med rekruttering til lederstillinger	24	17	41	11	2
Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet	51	16	19	7	2
Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud	70	11	9	3	2
Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser	52	14	19	7	3

Figur 4.1.1. Kommuner: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet (pct.)



Som det ses, er kommunerne længst fremme i forhold til at indtænke ligestillingsaspektet i forbindelse med rekruttering af ledelse og personale. Henholdsvis 41 og 49 kommuner svarende til mellem 43 pct. og 51 pct. har således sat kryds ved, at de "i nogen grad" indtænker ligestillingsaspektet i forbindelse med rekruttering.

Omvendt ligger kommunerne generelt på et meget lavt niveau med hensyn til at inddrage ligestillingsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud eller i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser samt ved brug af kønsopdelte data. Således har henholdsvis 81 og 66-67 kommuner svarende til 86 pct. og 70-71 pct. sats kryds ved, at de "i ringe grad" eller "slet ikke" indtænker ligestillingsaspektet ved den type aktiviteter.

Besvarelsene for regionerne viser et næsten tilsvarende billede, jf. tabel 4.1.4. nedenfor.

Tabel 4.1.4. Regioner: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet (antal)					
	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I forbindelse med rekruttering af personale	0	0	5	0	0
I forbindelse med rekruttering til lederstillinger	0	0	5	0	0
Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet	2	0	3	0	0
Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelses tilbud	2	2	0	1	0
Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser	1	0	2	2	0

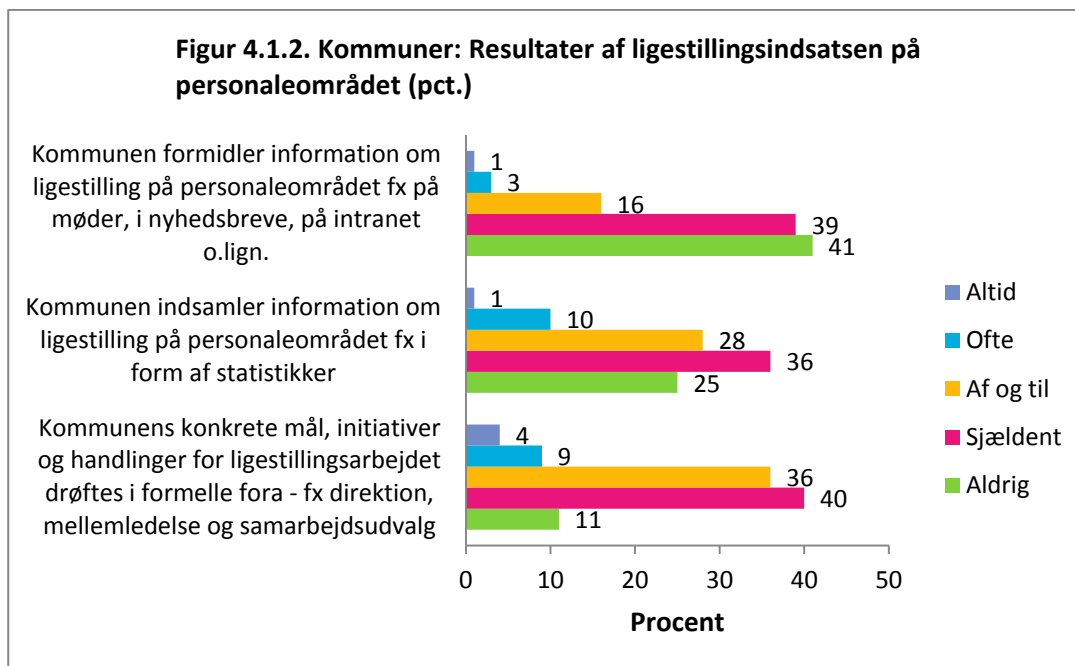
Som det ses af tabellen fremmer alle fem regioner ”i nogen grad” ligestilling i forbindelse med rekruttering af personale og rekruttering til lederstillinger. Det fremgår desuden, at tre regioner ”i nogen grad” bruger kønsopdelte data på personaleområdet, og at én region ”i høj grad” inddrager kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelses tilbud. Endelig er der to regioner, der i høj grad inddrager kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Resultater

For at få et billede af ligestillingsindsatsens forankring i kommunerne og regionerne er de blevet bedt om at oplyse, i hvilket omfang deres konkrete mål og initiativer for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora som direktion og samarbejdsudvalg, samt i hvilket omfang kommunerne og regionerne formidler information om ligestilling på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve og på intranettet m.m.

Resultatet af kommunernes besvarelser fremgår af tabel 4.1.5. og figur 4.1.2. nedenfor.

Tabel 4.1.5. Kommuner: Resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet (antal)					
	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid
Kommunens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora - fx direktion, mellemedelse og samarbejdsudvalg	10	38	34	9	4
Kommunen indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker	24	34	27	9	1
Kommunen formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet o.lign.	39	37	15	3	1



Tabel 4.1.5. og figur 4.1.2. viser, at 13 kommuner svarende til 13 pct. "ofte" eller "altid" drøfter kommunens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet i formelle fora, 34 kommuner eller 36 pct. gør det "af og til", og 48 kommuner (51 pct.) gør det "sjældent" eller "aldrig".

Det fremgår også, at 11 kommuner eller 11 pct. "ofte" eller "altid" indsamler information om ligestilling på personaleområdet, 27 kommuner eller 28 pct. gør det "af og til" og 78 kommuner svarende til 61 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Der er 4 pct. af kommunerne, der "ofte" eller "altid" formidler information om ligestilling på personaleområdet, mens 15 kommuner svarende til 16 pct. gør det "af og til" og 76 kommuner svarende til 80 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Tabel 4.1.6. nedenfor viser de tilsvarende tal for regionerne.

Tabel 4.1.6. Regioner: Resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet (antal)					
	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid
Regionens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora - fx direktion, mellemlidelse og samarbejdsudvalg	0	0	3	2	0
Regionen indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker	0	1	4	0	0
Regionen formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet o.lign.	0	2	3	0	0

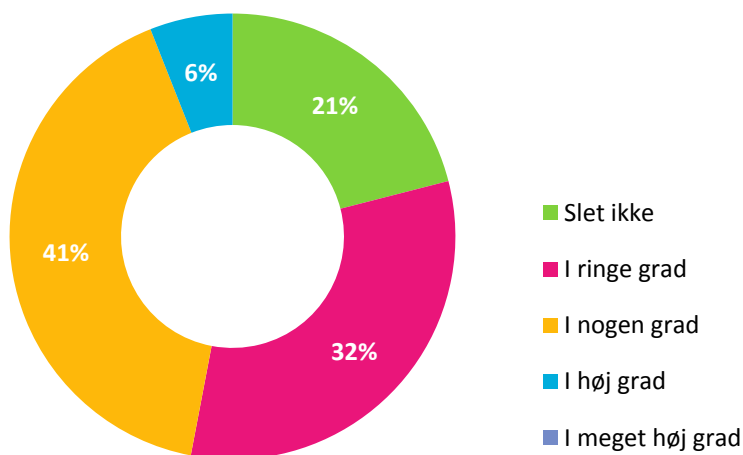
Som det ses, er der to regioner som "ofte" drøfter regionens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet i formelle fora, og tre regioner gør det "af og til".

Det fremgår endvidere, at fire regioner "af og til" indsamler information om ligestilling på personaleområdet, og at tre regioner "af og til" formidler information om ligestilling på personaleområdet.

Kommuner og regioner er endvidere blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad deres arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set har givet resultater. Besvarelserne på disse spørgsmål fremgår af tabel 4.1.7., figur 4.1.3. og 4.1.8. nedenfor.

Tabel 4.1.7. Kommuner: Vurdering af samlet resultat af ligestillingsindsatsen på personaleområdet (antal)					
	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvilken grad har kommunens arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater	20	30	39	6	0

Figur 4.1.3. I hvilken grad har kommunens arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater (pct.)



Kun 6 kommuner svarende til 6 pct. vurderer, at arbejdet med ligestilling på personaleområdet "i høj grad" har givet resultater, mens 39 svarende til godt 40 pct. finder, at det har givet resultater "i nogen grad". De sidste 50 kommuner svarende til 53 pct. af samtlige har sat deres kryds ved de 2 sidste svarmuligheder ("i ringe grad" eller "slet ikke").

Tabel 4.1.8. Regioner: Vurdering af samlet resultat af ligestillingsindsatsen på personaleområdet (antal)

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvilken grad har regionens arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater	0	1	4	0	0

Tabel 4.1.8. viser resultaterne for regionerne. Fire ud af de fem regioner vurderer, at de "i nogen grad" har opnået resultater samlet set af arbejdet med ligestilling på personaleområdet, mens én region vurderer, at det er sket "i ringe grad".

De kommunale og regionale ligestillingsredegørelser indeholder endvidere oplysninger om kønssammensætningen for ledelse og personale. I tabel 4.1.9 nedenfor er vist det samlede resultat for ledelse på kommunernes område. Lederne er opgjort på 3 niveauer: Niveau 1 – topchefer (kommunale direktører, administrerende direktører, forvaltningschefer m.m.), niveau 2 - chefer (afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer) og niveau 3 – øvrige ledere (fx gruppeledere, daglige ledere, formænd).

Tabel 4.1.9. Kommuner: Kønssammensætning i ledelse 2013

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Niveau 1 – Topchefer	111	25	325	75
Niveau 2 – Chefer	934	44	1.212	56
Niveau 3 – Ledere	15.353	62	9.594	38
I alt	16.398	60	11.131	40

Tabellen viser, at mændene har 2 ud af 3 af de øverste lederposter i kommunerne nemlig 75 pct. På det mellemste chefniveau udgør kvinderne 44 pct., mens der er flest kvinder på det laveste ledelsesniveau, hvor kvinderne har 62 pct. af posterne.

Tabel 4.1.10. viser kønssammensætningen i ledelse for regionerne i 2013.

Tabel 4.1.10. Regioner: Kønssammensætning i ledelse 2013

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Niveau 1 – Topchefer	6	17	30	83
Niveau 2 – Chefer	271	41	398	59
Niveau 3 – Ledere	6.597	58	4694	42
I alt	6.874	57	5.122	43

Tabel 4.1.10. viser, at mændenes andel på de øverste lederposter i regionerne er 83 pct. På det mellemste chefniveau er 59 pct. mænd, mens der er flest kvinder på det laveste ledelsesniveau nemlig 58 pct.

4.2. Ligestilling i kerneydelser

Politikker

I forhold til ligestilling af kerneydelser i kommuner og regioner er stillet følgende spørgsmål om politikker og målsætninger i ligestillingsredegørelsen: Om kommunen og regionen har en samlet politik for ligestilling af deres kerneydelser eller en politik på udvalgte områder, og om kommunen og regionen har fastsat målsætninger for ligestilling af deres kerneydelser eller målsætninger på udvalgte områder.

I tabel 4.2.1. nedenfor ses, hvordan kommunernes besvarelser fordeler sig på disse spørgsmål.

Tabel 4.2.1. Kommuner: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser (antal og pct.)		
	Antal	Pct.
Kommuner med en politik for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	11	11
Kommuner med en politik for ligestilling på udvalgte ressortområder/kerneydelser	12	13
Kommuner uden en politik for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelse	72	76
I alt	95	100
Kommuner med målsætninger for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	7	7
Kommuner med målsætninger på udvalgte områder for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	16	17
Kommuner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	72	76
I alt	95	100

Som det ses af tabel 4.2.1. har kun et mindre antal kommuner en politik for arbejdet med ligestilling i kerneydelser. I alt 23 kommuner svarende til 24 pct. oplyser således, at de har en politik for arbejdet med ligestilling af kerneydelser eller på udvalgte områder. I alt 72 kommuner svarende til 76 pct. har ikke en politik på området.

Den samme tendens gør sig gældende, når man kigger på antallet af kommuner med målsætninger for arbejdet med ligestilling af deres kerneydelser. Her har ligeledes i alt 24 pct. af kommunerne oplyst, at de har målsætninger for deres arbejde med ligestilling af kerneydelser eller på udvalgte kerneområder, mens tilsvarende i alt 76 pct. har oplyst, at de ikke har målsætninger på området.

Hvis man tæller kommuner med politikker og/eller målsætninger for ligestilling af deres kerneydelser sammen i en gruppe – har i alt 30 kommuner svarende til 32 pct. en sådan. For yderligere uddybning af talmaterialet henvises til bilag 5.

De kommuner, som har svaret bekræftende på, at de har politikker eller målsætninger for arbejdet med ligestilling af deres kerneydelser, har i forlængelse heraf haft mulighed for at krydse af, hvilke områder indenfor deres forvaltning som er omfattet af disse målsætninger eller politikker. Resultatet fremgår af tabel 4.2.2. nedenfor.

Tabel 4.2.2. Kommuner: Områder for politikker og målsætninger (antal og pct.)

	Antal	Pct.
Beskæftigelse og integration	18	19
Børn og unge	17	18
Uddannelse, herunder folkeskole	15	16
Sundhed, forebyggelse	13	14
Administration og digitalisering	13	14
Kultur, fritid og turisme	12	13
Social	12	13
Ældreområdet	12	13
Teknik og miljø	10	11

De tre områder, hvor kommunerne oftest har en politik eller målsætninger, er beskæftigelses- og integrationsområdet, børn og unge-området og uddannelsesområdet. Det skal dog bemærkes, at det kun er 28 kommuner, der indgår i tabellen, og heraf har de 7 kommuner afkrydset alle ni områder.

Tabel 4.2.3. er en oversigt over regionernes politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser.

Tabel 4.2.3. Regioner: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser (antal og pct.)

	Antal	Pct.
Regioner med en politik for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	1	20
Regioner med en politik for ligestilling på udvalgte ressortområder/kerneydelser	0	0
Regioner uden en politik for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelse	4	80
I alt	5	100
Regioner med målsætninger for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	0	0
Regioner med målsætninger på udvalgte områder for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	2	40
Regioner uden målsætninger for arbejdet med ligestilling på ressortområde/kerneydelser	3	60
I alt	5	100

Tabel 4.2.3. viser, at kun én af regionerne har en politik for arbejdet med ligestilling i kerneydelser og at to regioner har målsætninger for arbejdet med ligestilling på udvalgte områder. To af regionerne har således hverken fastsat politikker eller målsætninger for ligestilling af deres kerneydelser.

Tabel 4.2.4. viser hvilke områder regionerne har politikker og målsætninger indenfor.

Tabel. 4.2.4. Regioner: Områder for politikker og målsætninger i regioner (antal og pct.)		
	Antal	Pct.
Sundhed, sygehuse	2	40
Psykiatri	2	40
Regional udvikling	2	40
Social service	1	20
Digitalisering	0	0

Tabel 4.2.4. viser, at højst 2 regioner har krydset områder af, hvor de har enten politikker eller målsætninger.

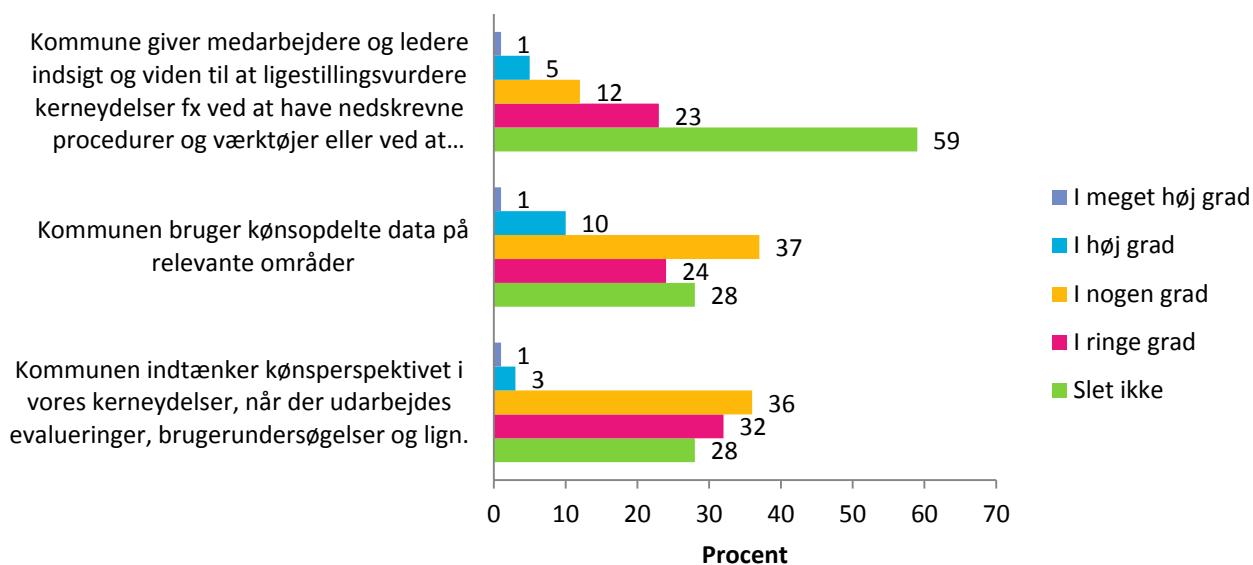
Handlinger

I forhold til handlinger er kommunerne og regionerne blevet bedt om at oplyse, i hvilket omfang de har interne rutiner, som kan hjælpe med at fremme ligestilling i kerneydelserne. De er således blevet bedt om at svare på, om de rutinemæssigt indtænker kønsaspektet, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og statistikker, og om institutionen har nedskrevne procedurer og værktøjer for ligestillingsvurdering af kerneydelser eller udbyder temadage eller kurser herom til medarbejdere og ledere.

I tabel 4.2.5. og figur 4.2.1. nedenfor ses kommunernes besvarelser af disse spørgsmål.

Tabel. 4.2.5. Kommuner: Handlinger – interne rutiner til fremme af ligestilling i kerneydelser (antal)					
	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Kommunen indtænker kønsperspektivet i kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lign.	27	30	34	3	1
Kommunen bruger kønsopdelte data på relevante områder	27	23	35	9	1
Kommunen giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom	56	22	11	5	1

Figur 4.2.1. Kommuner: Handlinger – interne rutiner til fremme af ligestilling i kerneydelser (pct.)



Tabel 4.2.5. og figur 4.2.1. viser, at 4 kommuner eller 4 pct. af kommunerne ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” indtænker kønsperspektivet i kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. 34 kommuner eller 36 pct. gør det ”i nogen grad” og 57 kommuner eller 60 pct. gør det ”i ringe grad” eller ”slet ikke”.

Det fremgår desuden, at 10 kommuner svarende til 11 pct. ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” anvender kønsopdelte data på relevante områder, at 35 kommuner eller 37 pct. gør det ”i nogen grad” og at 50 kommuner eller 52 pct. gør det ”i ringe grad” eller ”slet ikke”.

Endelig ses, at 6 kommuner eller 6 pct. ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, at 11 kommuner eller 12 pct. gør det ”i nogen grad” og 78 kommuner eller 82 pct. gør det ”i ringe grad” eller ”slet ikke”.

I tabel 4.2.6. nedenfor ses de tilsvarende resultater for regionerne.

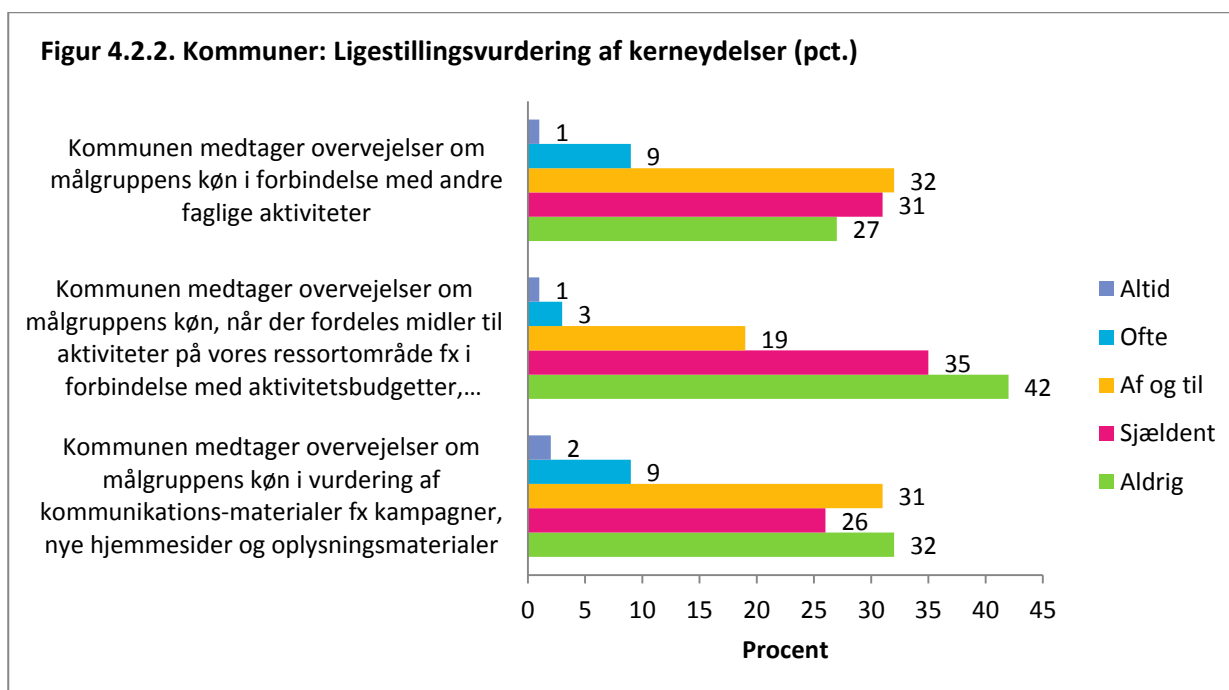
Tabel. 4.2.6. Regioner: Handlinger – interne rutiner til fremme af ligestilling i kerneydelser (antal)					
	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Regionen indtænker kønsperspektivet i kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lign.	1	1	3	0	0
Regionen bruger kønsopdelte data på relevante områder	1	1	3	0	0
Regionen giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom	3	1	1	0	0

Tabel 4.2.6. viser, at de tre regioner ”i nogen grad” *indtænker kønsperspektivet i kerneydelser*, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. Det fremgår desuden, at tre regioner ”i nogen grad” bruger *kønsopdelte data på relevante områder*, mens en enkelt region ”i nogen grad” *giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser*.

Under ligestillingsredegørelsens afsnit om handlinger er kommuner og regioner endvidere blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang der konkret arbejdes med ligestillingsvurdering af kerneydelser (fx i forbindelse med udarbejdelse af kampagner, nye hjemmesider, udarbejdelse af aktivitetsbudgetter og udmøntning af puljer m.m.).

I tabel 4.2.7 og figur 4.2.2 ses kommunernes besvarelser af disse spørgsmål.

Tabel 4.2.7. Kommuner: Ligestillingsvurdering af kerneydelser (antal og pct.)					
	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid
Kommunen medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer	30	25	29	9	2
Kommunen medtager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde, fx i forbindelse med aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer	40	33	18	3	1
Kommunen medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige aktiviteter	26	29	30	9	1



Tabel 4.2.7. og figur 4.2.2. viser, at 11 kommuner svarende til 11 pct. af de 95 kommuner "ofte" eller "altid" medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer, 29 eller 31 pct. gør det "af og til", mens 55 kommuner svarende til 58 pct. af kommunerne gør det "sjældent" eller "aldrig".

Det fremgår desuden, at 4 kommuner eller 4 pct. "ofte" eller "altid" medtager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på ressortområdet, 18 eller 19 pct. gør det "af og til" og 73 kommuner svarende til 77 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Der er 10 kommuner eller 10 pct. af kommunerne, der "ofte" eller "altid" medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige aktiviteter, 30 eller 32 pct. gør det "af og til", mens 55 kommuner svarende til 58 pct. gør det "sjældent" eller "aldrig".

Tabel 4.2.8. nedenfor viser de tilsvarende resultater for regionerne.

Tabel 4.2.8. Regioner: Ligestillingsvurdering af kerneydelser (antal)					
	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid
Regionen medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer	0	0	2	3	0
Regionen medtager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde, fx i forbindelse med aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer	2	2	1	0	0
Regionen medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige aktiviteter	1	0	3	1	0

Tabel 4.2.8. viser, at tre af de fem regioner "ofte" eller "altid" medtager overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer, mens to regioner gør det "af og til".

Det fremgår desuden, at én region "af og til" medtager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på ressortområdet, og fire regioner gør det "sjældent" eller "aldrig".

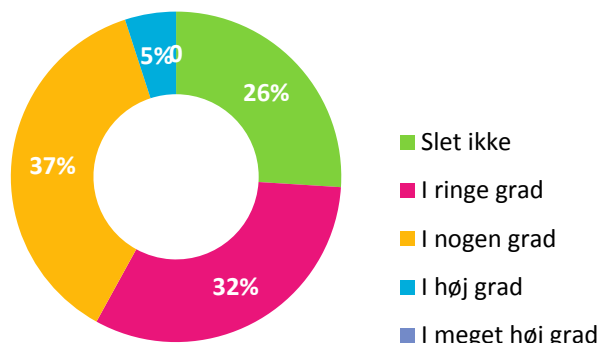
Endelig er der én region, der "ofte" medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige aktiviteter, tre regioner gør det "af og til", og én region gør det "aldrig".

Resultater

Kommuner og regioner er blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad deres arbejde med ligestillingsvurdering af kerneydelser samlet set har givet positive resultater. Det fremgår af tabel 4.2.9. og figur 4.2.3. nedenfor, hvad kommunerne har svaret på dette spørgsmål.

Tabel. 4.2.9. Kommuner: Resultater af ligestillingsvurdering (antal)					
	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvilket omfang har kommunen generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer	25	30	35	5	0

Figur 4.2.3. I hvilket omfang har kommunen generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer (pct.)



Tabel 4.2.9. og figur 4.2.3. viser, at 5 kommuner eller 5 pct. vurderer, at de ”i høj grad” har opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer af initiativer. 35 kommuner svarende til 37 pct. svarer at de ”i nogen grad” har opnået resultater hermed og 55 kommuner svarende til 58 pct. at de ”i ringe grad” eller ”slet ikke” har opnået resultater med ligestillingsvurdering af deres initiativer.

Tabel 4.2.10. nedenfor viser til tilsvarende resultater for regionerne.

Tabel. 4.2.10. Regioner: Resultater af ligestillingsvurdering (antal)

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvilket omfang regionen generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer	0	1	4	0	0

Fire regioner vurderer, at de ”i nogen grad” har opnået resultater med ligestillingsvurdering af initiativer, mens én region vurderer, at de ”i ringe grad” har opnået resultater hermed.

Kommuner og regioner skal ifølge ligestillingsloven indberette kønssammensætningen af råd, nævn og udvalg. Tabel 4.2.11. viser antallet af udvalg nedsat i perioden samt fordelingen på mænd og kvinder.

Tabel 4.2.11. Råd, nævn og udvalg, der er nedsat i perioden 1. november 2011 til 31. oktober 2013 i henhold til ligestillingslovens § 10a

	Kommuner		Regioner	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Antal råd, nævn og udvalg efter § 10 a, stk. 1	832	-	32	-
Heraf kvinder	1912	35	113	43
Heraf mænd	3586	65	150	57

Tabel 4.2.11. viser, at der er nedsat 832 råd, nævn og udvalg i den toårige indberetningsperiode i kommunerne. Her var 35 pct. af medlemmerne kvinder og 65 pct. mænd. Det er en stigning i antallet af kvinder i forhold til perioden 2009-11 på 1 procentpoint.

I regionerne blev der nedsat 32 råd, nævn og udvalg i perioden og her var 43 pct. af medlemmerne kvinder og 57 pct. mænd. Det er et fald i antallet af kvinder på 2 procentpoint i forhold til perioden 2009-11.

Tabel 4.2.12. og 4.2.13. viser, om kommuner og regioner har ladet pladser i råd, nævn og udvalg stå tomme⁵. Hvis myndigheder eller organisationer ikke har indstillet både kvinder og mænd og heller ikke har givet en konkret begrundelse for det, kan kommunalbestyrelsen eller regionsrådet beslutte, at pladsen skal stå tom.

Tabel. 4.2.12. Kommuner: Tomme pladser i råd, nævn og udvalg (antal)

	Antal	Pct.
Nej, vi har ikke ladet pladser stå tomme	95	100
Ja, vi har ladet pladser stå tomme	0	0
I alt	95	100

Tabel. 4.2.13. Regioner: Tomme pladser i råd, nævn og udvalg (antal)

	Antal	Pct.
Nej, vi har ikke ladet pladser stå tomme	4	80
Ja, vi har ladet pladser stå tomme	1	20
I alt	5	100

Tabel 4.2.12. viser, at ingen kommuner har ladet pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg, og tabel 4.2.13. viser, at én af de fem regioner har ladet pladser stå tomme.

⁵ I § 10a, stk. 3 står bl.a.: Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan et enigt regionsråd beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af regionsrådet, og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4, kan fungere uden de pågældende medlemmer.

Bilag 1. Uddybende om Ligestillingsindekset

Ligestillingsindekset kan opfylde flere formål:

- Fungere som et værktøj til opfølgning på organisationens ligestillingsindsats og til videreudvikling: Indekset vil således afdække de områder, hvor der er behov for en yderligere indsats..
- Som et værktøj til sammenligning: Indekset vil dels give mulighed for at organisationen kan vurdere sin indsats over tid, dels give mulighed for at organisationen kan sammenligne sig med andre organisationer.
- Som et værktøj til imagepleje: Indekset er enkelt at formidle til medarbejdere, politikere, andre organisationer og interessenter. Derved kan organisationen synliggøre sin ligestillingsindsats over for omverdenen.

Der beregnes et Ligestillingsindeks for organisationens indsats som helhed og to 'under-indeks' for henholdsvis organisationens indsats på *personaleområdet* og for indsatsen i forhold til *kerneydelse*. Der kan opnås fra 0 til 100 point, og organisationen kan af nedenstående tabel se, hvad en given pointscore betyder.

Vurderingsskala for Ligestillingsindekset	
Point	Vurdering
81-100	Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling
61-80	Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling
41-60	Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling
21-40	Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling
0-20	Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling

Indekset er opdelt i tre kategorier: *Politikker, handlinger og resultater*. Indenfor hver af disse kategorier kan organisationen maksimalt opnå 100 point. Den opnåede score vægtes herefter med nedenstående vægte, dvs. der kan også maksimalt scores 100 point indenfor henholdsvis personaleområdet og kerneydelse. De to områders indeks vægter lige, når organisationens samlede indeks skal beregnes dvs. hvert område tæller 50 pct., således at den samlede opnåede score ligeledes bliver et tal mellem 0 og 100 og maksimalt 100 point.

Vægte i Ligestillingsindekset		
	Vægte på personaleområdet	Vægte for kerneydelser
Politikker – det vil vi	15 pct.	20 pct.
Handlinger – det gør vi	60 pct.	70 pct.
Resultater – det får vi ud af det	25 pct.	10 pct.
Point i alt	100 pct.	100 pct.
Vægte til beregning af samlet indeks	50 pct.	50 pct.

Baggrunden for valg af vægtningerne indenfor personaleområdet og kerneydelser er følgende:

Det er erfaringen, at en overvejende del af organisationerne er længere fremme med at indarbejde ligestilling på personaleområdet, mens flere har vanskeligere ved at indarbejde ligestilling på deres ressortområde/kerneydelser. Derfor er det valgt at give organisationerne relativt flere point for at have politikker for ligestilling af kerneydelser end at have politikker for ligestilling indenfor personaleområdet.

Det er generelt valgt at vægte handlinger til fremme af ligestilling højest både indenfor personaleområdet og kerneydelser. Det er sket ud fra en betragtning om at konkrete aktiviteter er det vigtigste,

Det er valgt at vægte resultatsiden lidt højere på personaleområdet end på kerneydelser, idet organisationerne generelt har flere erfaringer med at indtænke ligestilling på personaleområdet end i deres kerneydelser. Det kan således iagttages, at der har været flest aktiviteter her, og det forventes i højere grad at have givet resultater.

De enkelte spørgsmål er vægtet forskelligt på personaleområdet og for kerneydelser, fordi der er et forskelligt antal spørgsmål i de tre kategorier – politikker, handlinger og resultater – på begge områder og indenfor stat, kommuner og regioner.

Bilag 2. Ligestilling i staten – personaleområdet

Institutioner uden politik: Politikker og målsætninger for ligestilling på personaleområdet (antal)			
	Institutioner uden måltal	Institutioner med måltal	Total
Institutioner uden målsætning	14	1	15
Institutioner med målsætning	8	1	9
Total	22	2	24

Institutioner med politik: Politikker og målsætninger for ligestilling på personaleområdet (antal)			
	Institutioner uden måltal	Institutioner med måltal	Total
Institutioner uden målsætning	13	0	13
Institutioner med målsætning	46	39	85
Total	59	39	98

Bilag 3. Ligestilling i staten - kerneydelser

Staten: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser fordelt på 122 institutioner (antal)				
	Institutioner uden målsætninger	Institutioner med målsætninger på udvalgte områder	Institutioner med målsætninger	Total
Institutioner uden politik	59	13	11	83
Institutioner med politik på udvalgte områder	7	8	0	15
Institutioner med en politik	9	1	14	24
Total	75	22	25	122

Bilag 4. Ligestilling i kommuner og regioner – personaleområdet

Kommuner uden politik: Politikker og målsætninger for ligestilling på personaleområdet fordelt på kommunerne (antal)

	Kommuner uden måltal	Kommuner med måltal	Total
Kommuner uden målsætning	27	0	27
Kommuner med målsætning	10	1	11
Total	37	1	38

Kommuner med politik: Politikker og målsætninger for ligestilling på personaleområdet fordelt på kommunerne (antal)

	Kommuner uden måltal	Kommuner med måltal	Total
Kommuner uden målsætning	16	0	16
Kommuner med målsætning	35	6	41
Total	51	6	57

Regioner uden politik: Politikker og målsætninger for ligestilling på personaleområdet (antal)

	Regioner uden måltal	Total
Regioner med målsætning	2	2
Total	2	2

Regioner med politik: Politikker og målsætninger for ligestilling på personaleområdet (antal)

	Regioner uden måltal	Total
Regioner med målsætning	3	3
Total	3	3

Bilag 5. Ligestilling i kommuner og regioner - kerneydelser

Kommuner: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser fordelt på kommunerne (antal)

	Kommuner uden målsætninger	Kommuner med målsætninger på udvalgte områder	Kommuner med målsætninger	Total
Kommuner uden politik	65	6	1	72
Kommuner med politik på udvalgte områder	4	8	0	12
Kommuner med én politik	3	2	6	11
Total	72	16	7	95

Regioner: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser (antal)

	Regioner uden målsætninger	Regioner med målsætninger på udvalgte områder	Total
Regioner uden politik	2	2	4
Regioner med en politik	1	0	1
Total	3	2	5