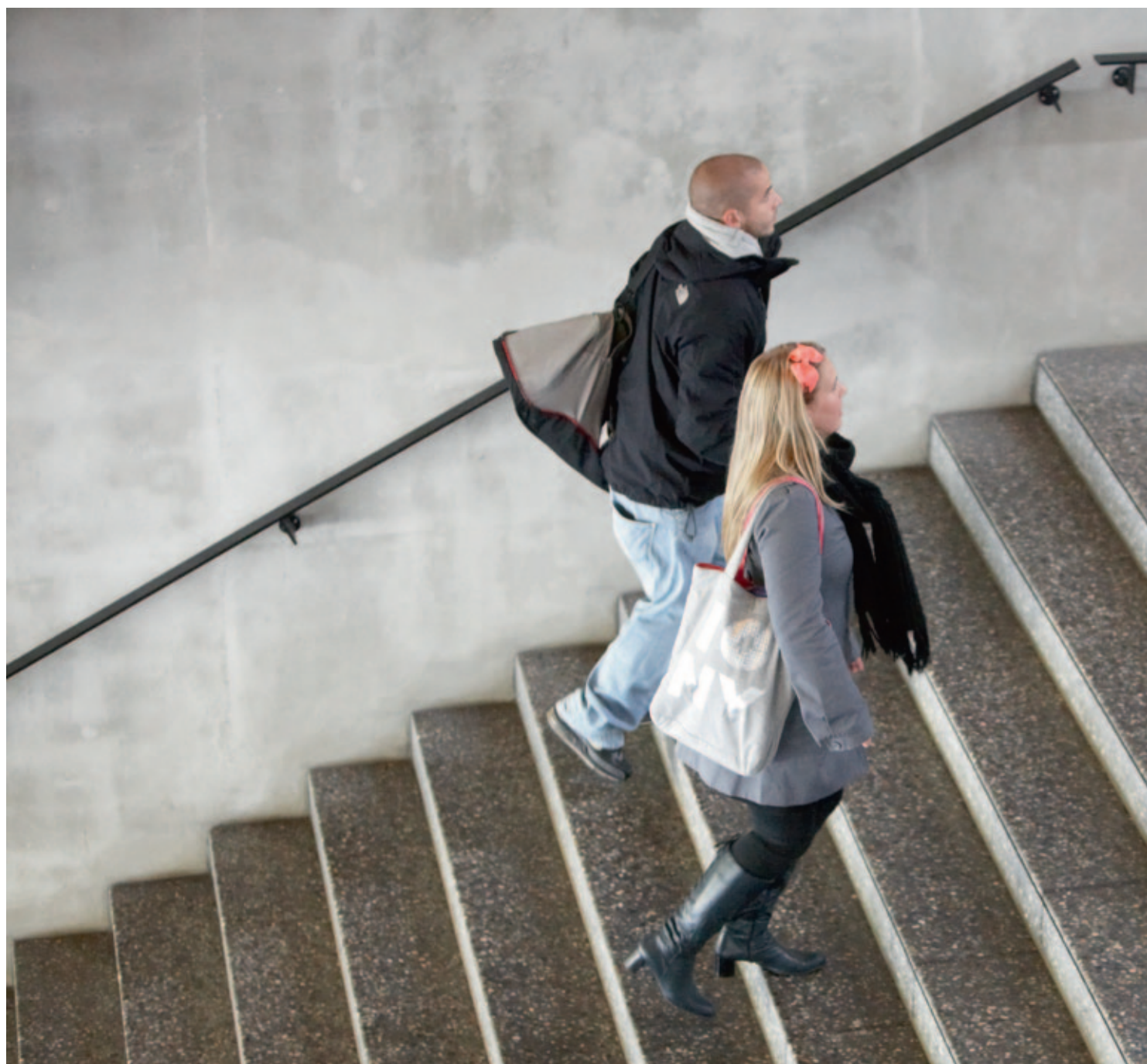




Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke



Strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige

Indhold

1. Indledning – En ny strategi for ligestillingsvurdering	3
2. Strategiens indsatsområder	7
2.1 Styrket ligestillingsvurdering	8
Mere systematisk ligestillingsvurdering af lovforslag	9
Øget opmærksomhed omkring ligestillingsvurdering af lovforslag	11
Ligestillingsvurdering af borgerrettede ydelser – netværk med spydspids kommuner	11
Styrket kønsmæssig sammensætning i bestyrelser mv. i offentlige selskaber og institutioner .	11
2.2 Styrket vejledning og erfaringsudveksling	12
Nyt website med fokus på værktøjer og best practice	12
Konsulentbistand om ligestillingsvurdering af lovforslag	13
Etablering af tværministerielt netværk	13
Øget international erfaringsopsamling om best practice og effekter	13
2.3 Fokuseret monitorering	14
Forenkling og fornyelse af ligestillingsredegørelserne - Ligestillingsbarometer	14
Monitorering af arbejdet med flere kvinder i ledelse	14

1. Indledning – en ny strategi for ligestillingsvurdering

Regeringen ønsker, at kvinder og mænd skal have lige rettigheder, og at kvinder og mænd skal have samme indflydelse på og mulighed for at påvirke deres eget liv og at deltage i samfundet. Det skaber et demokratisk og dynamisk samfund, hvor alles ressourcer er i spil.

Det kræver, at hver enkel offentlig myndighed tager ansvar for at ligestillingsvurdere og medtænke køn på sit område – både i personalepolitik og rekruttering og i forhold til kerneopgaverne. Ligestillingsvurdering handler om, at det offentlige skal medtænke køn og ligestilling i al forvaltning og planlægning – det vil sige i fx lovforslag, kampagner og borgerrettede ydelser.

Gennem ligestillingsvurdering kan de offentlige indsatser mv. målrettes. Det kan bidrage til en effektiv ressourceudnyttelse, bedre kvalitet og større mangfoldighed, idet der

ved at se på køn, også automatisk foretages en skærpet målgruppeanalyse. Samtidig fremmes ligestilling, fordi der skabes et grundlag for at kunne iværksætte særlige ligestillingsindsatser fx for at få flere drenge videre i uddannelse efter folkeskolen.

Ligestillingsvurdering er ikke kun en national, men også en internationalt anerkendt strategi og metode – kendt som "gender mainstreaming". Danmark er internationalt forpligtet til at kønsmainstreame - ifølge EU-traktatens artikel 2 og 3, som bl.a. har inkorporeret FN's Beijing handlingsplans anbefalinger fra 1995

Den internationale forpligtelse fremgår af Ligestillingslovens § 4, hvor det står, at "offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling i al planlægning og forvaltning". Ansvar for, at der ligestillingsvur-

Ligestillingsvurdering <-> Kønsmainstreaming

Ligestillingsvurdering betyder, at man inddrager viden om kvinders og mænds adfærd indenfor et bestemt område i opgaveløsningen med henblik på at opnå den mest effektive indsats og bedre ligestilling mellem kønnene.

Ligestillingsvurdering erstatter det tidligere begreb kønsmainstreaming, der netop kommer af det engelske 'gender mainstreaming'. I Sverige bruges betegnelsen 'jamstallhetsintegrering' og i Norge taler man om "sektoransvar for integrering av kjønnslikestilling". Alle begreberne dækker over en metode, som handler om at indarbejde et køns- og ligestillingsperspektiv

i offentlig forvaltning og planlægning, hvor det er relevant.

Når man ligestillingsvurderer, fokuserer man på, hvorvidt de forskelle der må være mellem mænd og kvinder på ens fagområde, giver anledning til særlige indsatser eller til at den indsats der arbejdes på, skal udformes anderledes for at nå den relevante målgruppe. Det vil ofte være nødvendigt at koble køn med andre parametre fx uddannelse, civilstand, etnicitet, alder mv. for at få et tilstrækkeligt præcist billede af målgruppen og dermed grundlag for at målrette indsatsen mv.

deres, ligger således hos den enkelte myndighed. Ligestillingsministeren er ansvarlig for fremdrift og monitorering i forhold til regeringens samlede ligestillingspolitik.

Det er ikke nyt at arbejde med ligestillingsvurdering. Der har været arbejdet med ligestillingsvurdering i det offentlige i ti år. Der har i den periode været to handlingsplaner, begge primært med fokus på indsatsen i staten. Evalueringen af den hidtidige indsats viser, at der har været fremdrift i forhold til indsatsen på HR- og personaleområde. Det er en indsats, der skal fortsætte, der er fx fortsat behov for at arbejde med at fremme en mere lige kønsfordeling i bestyrelser og ledelse samt inden for visse fagområder fx daginstitutionsområdet.

Samtidig viser evalueringen, at der er en række udfordringer, når det kommer til at ligestillingsvurdere i forhold til ressource og kerneopgaver. Der peges på, at indsatsen har

været for diffus og ufokuseret. Det har blandt andet betydet, at der ikke er blevet arbejdet målrettet og bevidst med ligestillingsvurdering som en metode, der kan bidrage til målretning af ydelserne og til at skabe øget kvalitet, større effektivitet og fremme af ligestillingen.

Med denne strategi skal indsatsen derfor fremadrettet fokuseres og styrkes med særligt henblik på en øget anvendelse af ligestillingsvurdering på kerneopgaverne, herunder de borgernære ydelser i kommunerne. Strategien omfatter således både stat og kommuner, og der sættes fokus på effekten af at medtænke køn i opgaveløsningen, hvor det er relevant, og på hvordan dette arbejde tilrettelægges mest hensigtsmæssigt.

Hvordan ligestillingsvurdere?

Arbejdet med ligestillingsvurdering foregår på flere dimensioner, inden for personaleområdet og i forhold til kerne-

Ligestillingsvurdering – en metode – hvor det er relevant

Sædvanligvis arbejdes der med ligestillingsvurdering på flere dimensioner, inden for personale, rekruttering og i relation til kerneydelserne mv.

Ser man bort fra personaleområdet og koncentrerer sig om de offentlige myndigheders kerneopgaver, så er der store forskelle på, hvordan der kan arbejdes med ligestillingsvurdering, og hvor relevant det er. Der er derfor også behov for proportionalitet i arbejdet.

Nogle myndigheders kerneopgaver er meget borgernære, hvilket ofte gør det relevant at ligestillings-

vurdere indsatserne. Andre områder kræver mere dybdegående analyser for at identificere køns- og ligestillingsperspektivet i indsatsen, mens andre igen hverken har et køns- eller ligestillingsperspektiv. Det vil således ofte være mere nærliggende, at ligestillingsvurdere og medtænke køn i indsatser på fx social- og sundhedsområdet og trafikområdet, end det vil være på områder, hvor kerneopgaverne er af mere teknisk karakter som fx bygeområdet.



ydelserne dvs. i fx lovgivning, kampagner og borgerrettede ydelser og tilbud.

For så vidt angår personale, handler det fx om i rekrutteringen at appellere til begge køn, at medtænke køn i personalepolitikken, ledelsesudvikling, ved rekruttering mv.

Ser man på ligestillingsvurdering i forhold til kerneydelser, så handler det kort og godt om at kende sin målgruppe. Helt konkret skal man vurdere om de evt. forskelle der måtte være mellem mænd og kvinder på et givent område, giver anledning til særlige indsatser, eller til at den indsats man er i gang med, udvikles og justeres, så den bedre når de relevante målgrupper. På den måde målrettes indsatserne og opgaveløsningen effektiviseres.

Arbejdet med ligestillingsvurdering forudsætter, at myndigheden har et overblik over adfærden på det pågældende

område og kender til de kønsmæssige forskelle og virkninger en indsats vil have.

Ligestillingsvurdering kan handle om at målrette en kampagne om sundhed og forebyggelse, så man også når mændene. Eller det kan fx handle om, at man ved en aktiveringsindsats tager højde for kvinder og mænds forskellige ledigheds mønstre og adfærd. Der er således ikke tale om, at der nødvendigvis skal arbejdes på en anden måde end i dag, men at køn skal tænkes med ind i forvaltningerne og opgaveløsningen på baggrund af de fakta, der allerede i dag eksisterer.

For at myndighederne kan vurdere, om de konkrete tiltag får den ønskede effekt, er det relevant, at de enkelte myndigheder formulerer en overordnet ligestillingsstrategi med mål på konkrete områder, fx mål om at flere drenge skal have en ungdomsuddannelse, eller mål for kvinder i ledelse.

2.

Strategiens indsatsområder

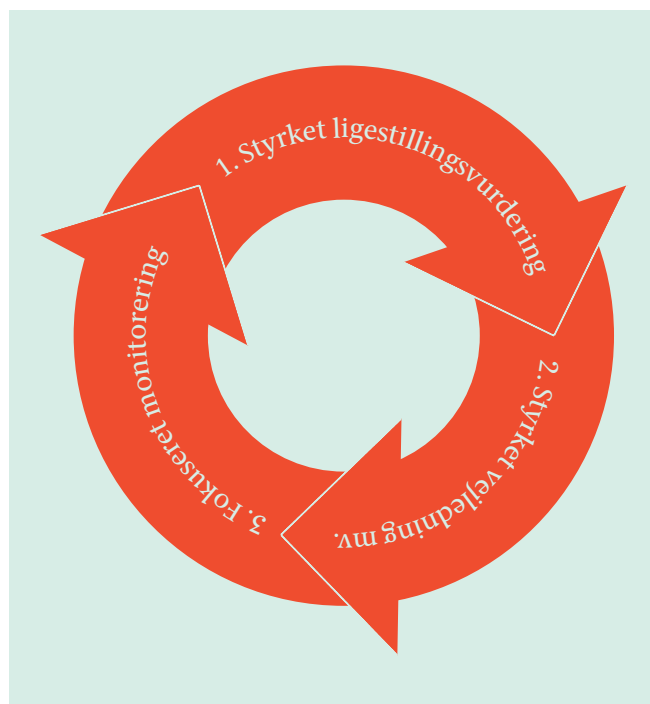
Det overordnede mål med den nye strategi er, at ligestillingsvurderinger hvor det er relevant, indgår i den offentlige forvaltning og planlægning, og derigennem bidrager til en bedre udnyttelse af det offentlige ressourcer, øger kvaliteten og mangfoldigheden og fremmer ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Det er den enkelte myndigheds ansvar at ligestillingsvurdere på eget ressort, men for at understøtte arbejdet sætter regeringen ind med initiativer inden for tre indsatsområder. Indsatsområderne omfatter hele kæden fra måling af og synlighed om indsatsen, over vejledning, rådgivning og erfaringsudveksling, til selve arbejdet med at ligestillingsvurdere jf. figur til højre.

Indsatsområderne og initiativerne skal understøtte, at der fremadrettet arbejdes mere målrettet med at ligestillingsvurdere på kerneopgaverne i det offentlige, fx lovforslag, kampagner og de borgerrettede ydelser. Der skal dog også fortsat være fokus på HR og personaleområdet.

Samtidig skal vejledningen mv. styrkes, så den enkelte myndighed let og enkelt kan få viden og relevante værktøjer, vejledninger og best practice om arbejdet med at ligestillingsvurdere.

Endelig skal monitoreringen af indsatsen fokuseres og forenkles, så den i højere grad end tidligere kan gøres anvendelig og bidrage til en løbende fremdrift i udviklingen. Det vil sige at ligestillingsredegørelserne, som alle offentlige myndigheder skal udarbejde, skal forenkles og afbureaukratiseres, så de ikke binder unødige ressourcer.



Status for myndighedernes indsats skal derefter præsenteres på en enkelt og letforståelig måde, så borgere, politikere og interessenter hurtigt kan danne sig et overblik over indsatsen i deres kommuner eller de relevante ministerier.

Samlet set skal de tre indsatsområder understøtte og styrke det offentlige fremadrettede arbejde med at ligestillingsvurdere.

2.1. Styrket ligestillingsvurdering

Der har over de seneste ti år været en god fremdrift i det offentlige arbejde med at ligestillingsvurdere på personaleområdet. Ligestillingsredegørelserne fra 2011 viser fx, at 82 procent af ministerierne, har udarbejdet ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet mod 66 procent i 2003. Udviklingen i køns sammensætningen i både staten, kommuner og regioner har gennem de seneste år betydet, at der i dag er en mere lige fordeling af kvinder og mænd i det offentlige.

Der er dog stadig udfordringer, når det kommer til køns sammensætningen i bestyrelser i det offentlige. Derfor

har regeringen gennemført en særlig ligestillingsindsats i forhold til at styrke den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser mv. i statslige selskaber og institutioner.

For ligestillingsvurdering af kerneopgaver viser tallene i ligestillingsredegørelserne fra 2011, at 43 procent af ministerierne arbejder med ligestillingsvurdering af kerneopgaver. Ser man på antallet af lovforslag, der er ligestillingsvurderet siden 2005, er det mellem 4 og 11 lovforslag ud af over 200 lovforslag i hver Folketingssamling, der er ligestillingsvurderet. For kommunerne angiver 78 procent i ligestillingsredegørelserne fra 2011, at de ikke arbejder med ligestillingsvurdering i deres kerneydelser.

Udviklingen i andelen af kvinder ansat i forskellige ledelseskategorier

	2003	2011
Niveau 1: Topchefer	18%	25%
Niveau 2: Chefer	21%	26%
Niveau 3: Ledere og specialister	28%	44%

Der har fra 2003 til 2011 været en stigning i andelen af kvindelige ledere i de statslige organisationer.

Køns sammensætningen i statslige bestyrelser

	2009	2011
Nedsatte bestyrelser med en ligelig sammensætning af medlemmer:	44%	41%

Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2003, 2009 og 2011

Projekt DUR – Ligestillingsvurdering på uddannelsesområdet

I Roskilde kommune har man, som andre steder i landet længe diskuteret, hvordan man skal leve op til målsætningen om, at 95 procent af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Ved en ligestillingsvurdering blev det tydeligt, at drengene har en særlig udfordring. De gennemfører ikke ungdomsuddannelser i samme grad som piger. Et eftersyn viste, at problemerne opstår allerede i folkeskolen. En gennemgang af afgangskarakterer i

folkeskolen over en treårig periode viste, at drengene gennemsnitligt ligger lavere end pigerne i samtlige fag.

Med det såkaldte DUR-projekt (Drenge-Uddannelse-Roskilde) har man sat sig for at udvikle nye undervisningstilbud, der kan få drengene med hele vejen fra grundskole over ungdomsuddannelser og til de øvrige uddannelsestilbud.

På langt de fleste områder er det kommunerne, der har den umiddelbare kontakt med borgerne, og som oplever, hvordan kønsforskelle kan påvirke effekterne af en given serviceydelse eller -tilbud. Det kan fx have økonomiske konsekvenser for kommunen, at kvinder og mænd bruger hjemmeplejen forskelligt, at forebyggelsesindsatsen ikke målrettes kvinders og mænds forskellige sundhedsmæssige udfordringer og vaner, og at piger og drenge præsterer forskelligt i skolerne og trækker forskelligt på specialtilbud mv..

Det er opfattelsen, at en række kommuner reelt arbejder med køns- og ligestillingsperspektivet inden for udvalgte områder. Men dette arbejde forbindes ikke med ligestillingsvurdering. Derfor er der ikke en systematisk viden i kommunerne, om hvordan der kan arbejdes målrettet med ligestillingsvurdering i tilrettelæggelsen af de borgerrettede ydelser.

Regeringen ønsker, at skærpe og fokusere arbejdet med ligestillingsvurderinger, så der i højere grad sættes fokus

på ligestillingsvurdering af kerneopgaver, herunder inden for de borgerrettede ydelser. Der igangsættes følgende initiativer:

- *Mere systematisk ligestillingsvurdering af lovforslag:* Arbejdet med at ligestillingsvurdere lovforslag styrkes og systematiseres ved, at regeringen fremadrettet vil have ligestillingsvurdering af de konkrete lovforslag som et særskilt fokusområde i forbindelse med forberedelse og godkendelse af de årlige lovprogrammer, hvor alle relevante lovforslag vil blive udtaget til konkret ligestillingsvurdering i de pågældende ministerier. Ligestillingsvurdering af lovforslag bliver endvidere et særskilt punkt i Justitsministeriets vejledning om lov-kvalitet. Indledningsvis udarbejdes der i det kommende årlige orienteringsbrev fra Justitsministeriet til samtlige ministerier vedrørende udarbejdelse af lovforslag en uddybende beskrivelse af ligestillingsvurderinger af lovforslag. Denne beskrivelse vil efterfølgende blive indarbejdet i vejledningen, når denne skal revideres.



-
- *Øget opmærksomhed om ligestillingsvurdering af lovforslag:*
Som led i at systematisere og styrke ligestillingsvurderingen af lovforslag bør de enkelte ministerier endvidere, hvor det er relevant, som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv. sætte fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag. Endelig vil Justitsministeriet og Ministeriet for Ligestilling og Kirke årligt - når alle lovforslag er fremsat – gennemføre en høring i ministerierne og gøre status over antallet af lovforslag, der er blevet ligestillingsvurderet og som hidtil orientere Folketinget herom.

- *Ligestillingsvurdering af borgerrettede ydelser – netværk med spydspidskommuner:*
Der etableres et netværk med en række spydspidskommuner, KL og Ministeriet for Ligestilling og Kirke med fokus på at indsamle best practice og synliggøre de konkrete effekter af arbejdet med ligestillingsvurdering i kommunerne. Netværket skal bidrage til at identificere relevante områder, hvor medtænkning af køn vil kunne bidrage til ressourceoptimering og øget kvalitet i de kommunale velfærds- og serviceydelser. Der vil endvi-

dere blive arbejdet fokuseret med vidensspredning gennem dialogmøder, oplæg mv.. De relevante ministerier vil blive inddraget i arbejdet efter behov, herunder i opfølgningen på netværkets arbejde.

- *Styrket kønsmæssig sammensætning i bestyrelser mv. i offentlige selskaber og institutioner:*
Der sættes ind med en særlig ligestillingsindsats for at styrke det underrepræsenterede køn i bestyrelser mv. Fra den 1. april er alle statslige virksomheder og institutioner forpligtet til at opstille måltal for kvinder i bestyrelser og udarbejde politikker for flere kvinder i ledelse generelt. Lovforslaget træder i kraft april 2013, og de statslige virksomheder og institutioner vil fremadrettet skulle rapportere om måltal og status en gang årligt.

I aftalerne om kommuner og regionenes økonomi for 2013 har regeringen endvidere opfordret kommuner og regioner til at udarbejde fælles retningslinjer for, hvordan man regionalt eller kommunalt kan fremme flere kvinder i ledelse. Regeringen vil følge op på dette i forbindelse med de kommende forhandlinger om kommunernes og regionernes økonomi for 2014.

2.2. Styrket vejledning og erfaringsudveksling

En styrket ligestillingsvurdering stiller krav til kompetencer og viden hos den enkelte medarbejder, chef og myndighed. Evalueringen af den hidtidige indsats peger på, at mange finder, at det er vanskeligt at ligestillingsvurdere en ydelse eller opgave. Samtidig peges der på, at det kan opleves som en unødvendig øvelse.

Derfor er det centralt, at der sættes øget fokus på, hvad myndighederne kan få ud af at medtænke køn i udviklingen af deres ydelser. Ligestillingsvurdering skal ikke opleves som en byrde, men som en metode til at målrette og udvikle sine ydelser.

Udover adgang til vejledning og de rette værktøjer, så er erfaringsudveksling om effekterne og mulighederne ved at arbejde med ligestillingsvurdering i opgaveløsningen helt central for at understøtte de offentlige myndigheders arbejde med ligestillingsvurdering. Der er gode erfaringer at hente hos offentlige myndigheder og private virksomheder – både nationalt og i de øvrige nordiske lande.

Regeringen ønsker, at styrke vejledning, rådgivning, erfaringsudveksling og vidensspredning i staten, kommuner og regioner med følgende initiativer:

- *Nyt website med fokus på værktøjer og best practice:*
Der lanceres et nyt web site, der sætter fokus på de

Ligestillingsvurdering af byplanlægning – svenske erfaringer

I forbindelse med planlægningen af et nyt beboelseskvarter i Göteborg i 2000 ønskede kommunen at få erfaringer med at indtænke køn og ligestilling i arbejdet, sådan at både mænds og kvinders behov blev tilgodeset i forbindelse med udformningen af det nye kvarter.

Man startede med at identificere målgruppen for det nye beboelsesområde. Statistikker viste, at fordelingen af kvinder og mænd i de fleste byer og beboelsesområder var 50-50. Til gengæld viste yderligere statistikker, at størstedelen af de borgere, der færdes i beboelsesområder i dagtimerne, var kvinder. Endvidere viste en undersøgelse af kvinders og mænds transportvaner, at mænd ofte brugte private biler, mens kvinder oftere brugte offentligt transport, cyklede eller var gående.

De afdækkede forskelle i kvinders og mænds brug og færden i beboelsesområder tog man efterfølgende højde for i udarbejdelse af planen for det nye kvarter, blandt andet ved at sørge for gode offentlige transportmuligheder til og fra området og ved at gøre fodgængerarealerne "venlige" og trygge via fx den rette gadebelysning og beskæring af beplantningen – særligt med henblik på de kvindelige beboere. Göteborg kommune besluttede efterfølgende eksplicit at formulere to overordnede mål for fremtidig byplanlægning, alle budgetteringer skulle tage højde for kvinders og mænds forskellige behov og alle områder i byen skulle være lige tilgængelige for kvinder og mænd på alle tider af døgnet.



mulige ligestillingspolitiske udfordringer på forskellige fagområder, og på hvordan ligestillingsvurderinger kan anvendes som en effektiv metode til at målrette opgaveløsningen. På websitet vil der være en række konkrete og lettilgængelige værktøjer, retningslinjer og gode eksempler fra både stat og kommune.

- *Konsulentbistand om ligestillingsvurdering af lovforslag:*
Interesserede ministerier vil i 2013 kunne henvende sig til Ministeriet for Ligestilling og Kirke med henblik på at få en konsulent til at holde oplæg mv. om redskaber, metode og strategi i forhold til arbejdet med at ligestillingsvurdere lovforslag.
- *Etablering af tværministerielt netværk:*
Der etableres et netværk af kontaktpersoner i ministerierne med henblik på løbende dialog og erfaringsopsamling. Der afholdes endvidere fremadrettet et årligt tema-møde med relevante medarbejdere i ministerierne om udfordringer, løsninger, erfaringer mv. i arbejdet med ligestillingsvurderinger. Aktører uden for ministerierne (fx IMR, Mainstreamingnetværket af 2005 mv.) vil blive inddraget ad hoc i møderne.
- *Øget international erfaringsopsamling om best practice og effekter:*
I 2013 igangsættes en tværnordisk kortlægning af gode erfaringer og effekter i arbejdet med at ligestillingsvurdere i stat og kommuner. Erfaringerne vil indgå i det nationale arbejde med ligestillingsvurdering af borgerrettede ydelser. Der afholdes i 2014 en tværnordisk konference med fokus på anbefalinger og tværnordisk erfaringsudveksling. Der vil endvidere løbende blive inddraget og formidlet erfaringer fra en kortlægning af fordele og effekter af at arbejde med ligestillingsvurdering, som igangsættes af Det Europæiske Institut for Ligestilling (EIGE), i 2013.

2.3 Fokuseret monitorering

Det følger af ligestillingslovens § 5 og § 5 a, at alle kommuner og regioner samt statslige institutioner med mere end 50 ansatte skal indberette ligestillingsredegørelser hvert andet år. Der følges typisk op på ligestillingsindsatsen i forhold til HR- og personalepolitik, kerneydelser til borgere og ligelig repræsentation i beslutningsorganer.

Ligestillingsredegørelserne er i den sammenhæng tænkt som et monitorerings- og opfølgingsværktøj for ligestillingsindsatsen i det offentlige. Ligestillingsredegørelserne skal endvidere oplyse borgere, politikere mv. om den enkelte myndigheds arbejde med ligestillingsvurdering og danne baggrund for eventuelle justeringer af indsatsen.

Den nuværende måde at tilrettelægge indberetningerne og opsamle resultater på har eksisteret i godt 10 år. Erfaringerne viser, at mange myndigheder og institutioner oplever arbejdsgangen omkring indberetningerne som ressourcetung og bureaukratisk. Samtidig opleves redegørelserne som for lidt brugbare som monitorerings- og opfølgingsredskab i forhold til at måle fremdriften i ligestillingsindsatsen. Dertil kommer, at resultaterne af redegørelserne kun i begrænset omfang bruges til at videreudvikle arbejdet med at ligestillingsvurdere.

Regeringen ønsker at udvikle, afbureaukratisere og forenkle ligestillingsredegørelserne fra stat, kommuner og regioner. Ligestillingsredegørelserne skal i højere grad gøres til et opfølgingsredskab for både lokale og nationale politikere, som kan anvendes til at monitorere indsatsen og bidrage til den løbende udvikling af indsatsen.

Ligestillingsredegørelserne i dag

Der indberettes ligestillingsredegørelser hvert andet år. Alle kommuner og regioner samt statslige myndigheder med mere end 50 ansatte (ca. 120 institutioner) skal indberette ligestillingsredegørelser hvert andet år.

Antallet af spørgsmål i de nuværende ligestillingsredegørelser, er 37 spørgsmål til de statslige institutioner og departementer og 19 spørgsmål til kommuner og regioner.

Ligestillingsredegørelserne i dag beskriver ligestillingsindsatsen i forhold til 4 områder:

1. politikker
2. personale
3. kerneydelser / kønsmainstreaming
4. beslutningsorganer.

De 4 områder er ikke helt identiske hos statslige institutioner på den ene side og kommuner og regioner på den anden side.

Der iværksættes følgende initiativer:

- *Forenkling og fornyelse af ligestillingsredegørelserne – ligestillingsbarometer:*
Fremadrettet vil monitoreringen og opfølgningen på ligestillingsarbejdet blive forenklet og styrket. Dette omfatter en reduktion af antallet af spørgsmål, øget fokus på at oplysningerne er sammenlignelige og kvantificerbare samt begrænsning af indberetningskrav på ligestillingsområdet. Ligestillingsredegørelserne skal samtidig i højere grad bruges som et aktivt monitoringsværktøj, og indberetningerne skal munde ud i et ligestillingsbarometer for henholdsvis staten, regioner og kommuner. Der udvikles endvidere et elektronisk

indberetningssystem, som skal medvirke til at lette det administrative arbejde med ligestillingsredegørelserne. Resultaterne forelægges regeringen og vil blive præsenteret på hjemmesiden ligestillingidanmark.dk

- *Monitorering af arbejdet med flere kvinder i ledelse:*
Samtidig suppleres ligestillingsredegørelserne med indberetninger fra de statslige virksomheder og institutioner vedrørende kønssammensætningen i offentlige bestyrelser og udarbejdelse af politikker for kvinder i ledelse. Dette følger af ligestillingslovens §11. Resultaterne heraf præsenteres dels i Ligestillingsbarometeret hvert andet år, dels på en ny selvstændig hjemmeside kvinderiledelse.dk





Strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige

Februar 2013

Udgivet af:

Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
Tlf.: +45 22 68 85 65

ISBN

Elektronisk: 978-87-92142-57-3
Trykt: 978-87-92142-56-6

Design

India

Foto

colourbox.com

Web

Publikationen kan hentes på
miliki.dk