

August 2018

# LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2017

## HOVEDRAPPORT

UDENRIGSMINISTERIET/MINISTER FOR LIGESTILLING

**LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2017  
HOVEDRAPPORT  
UDENRIGSMINISTERIET/MINISTER FOR  
LIGESTILLING**

Rambøll  
Hannemanns Allé 53  
DK-2300 København S  
T +45 5161 1000  
F +45 5161 1001  
[www.ramboll.dk](http://www.ramboll.dk)

## INDHOLD

<b>1.</b>	<b>INDLEDNING</b>	<b>1</b>
1.1	Baggrund og formål	1
1.2	Indberetning af ligestillingsredegørelser 2017	1
1.3	Læsevejledning	2
<b>2.</b>	<b>TVÆRGÅENDE KONKLUSIONER</b>	<b>3</b>
2.1	Ligestillingsindeks	3
2.2	Hovedkonklusioner for ligestillingsredegørelser 2017	4
2.3	Tværgående tendenser	7
2.4	Forventede resultater	10
<b>3.</b>	<b>LIGESTILLING I STATEN</b>	<b>12</b>
3.1	Personaleområdet	12
3.2	Kerneydelser	19
<b>4.</b>	<b>LIGESTILLING I KOMMUNERNE</b>	<b>27</b>
4.1	Personaleområdet	27
4.2	Kerneydelser	34
<b>5.</b>	<b>LIGESTILLING I REGIONERNE</b>	<b>39</b>
5.1	Personaleområdet	39
5.2	Kerneydelser	43

## BILAG

### Bilag 1

Om ligestillingsindekset

### Bilag 2

De statslige institutioners mulighed for at svare 'ikke relevant'

### Bilag 3

Fakta på ledelsesniveau

### Bilag 4

Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2017 for statslige institutioner

### Bilag 5

Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2017 for kommuner

### Bilag 6

Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser 2017 for regioner

## 1. INDLEDNING

I denne hovedrapport præsenterer Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) resultaterne fra de statslige institutioners, kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser 2017, som er indberettet i efteråret 2017. Rapporten er udarbejdet på vegne af minister for ligestilling.

### 1.1 Baggrund og formål

#### Lovgrundlag for ligestillingsredegørelser

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 i ulige år. Der er derfor indberettet ligestillingsredegørelser i 2017.

Med ligestillingsredegørelserne gøres der status over de statslige institutioners, kommuners og regioners indsats for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet og med at indarbejde ligestilling på ressortområdet/i kerneydelserne. Formålene med ligestillingsredegørelserne er:

- At give den enkelte myndighed overblik over egen ligestillingsindsats
- At monitorere og sammenligne ligestillingsindsatserne i det offentlige
- At skabe grundlag for indsamling af god praksis som inspiration til det videre arbejde
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører.

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

I 2017 er der indberettet ligestillingsredegørelser for 136 ud af 137 statslige institutioner<sup>1</sup>, alle 98 kommuner og samtlige fem regioner. I rapporten omtales departementer, styrelser, institutioner mv. som statslige institutioner. Ligestillingsredegørelserne for statslige institutioner beskriver perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2017, mens ligestillingsredegørelserne for kommuner og regioner beskriver perioden fra den 1. november 2015 til den 31. oktober 2017.

### 1.2 Indberetning af ligestillingsredegørelser 2017

Ligestillingsredegørelserne omhandler hovedområderne ligestilling på personaleområdet og ligestilling på ressortområdet/i kerneydelser. For hvert af de to hovedområder er der formuleret en række spørgsmål. Den samlede struktur for ligestillingsredegørelserne er følgende:

- 1) **Personaleområdet**
  - a. Politikker
  - b. Handlinger
  - c. Fakta om ledelse og personale
- 2) **Kerneydelser**
  - a. Politikker
  - b. Handlinger

Indberetningerne af ligestillingsredegørelserne er sket i elektronisk format gennem Rambølls standardiserede dataindsamlingsredskab, SurveyXact.

Resultaterne af ligestillingsredegørelserne præsenteres i/formidles med et ligestillingsindeks (se mere herom i kapitel 2 og bilag 1). Ligestillingsredegørelserne indeholder også elementer, som

<sup>1</sup> En enkelt institution har ikke besvaret spørgeskemaet og udgår derfor fra rapporten.

ikke indgår i beregningen af ligestillingsindekset. Resultaterne af samtlige spørgsmål og de offentlige myndigheders svar afrapporteres i kapitel 3, 4 og 5. Det er gjort tydeligt i kapitlerne, hvornår der er tale om spørgsmålelementer, der *ikke* indgår i ligestillingsindekset. Der er løbende foretaget sammenligninger mellem ligestillingsredegørelserne 2015 og 2017.

### 1.3 Læsevejledning

Udover nærværende indledning består hovedrapporten af følgende kapitler:

- **Kapitel 2** indeholder tværgående konklusioner på baggrund af resultaterne for arbejdet med ligestilling hos henholdsvis de statslige institutioner, kommunerne og regionerne.
- **Kapitel 3** indeholder en præsentation af resultaterne af de statslige institutioners ligestillingsredegørelser 2017 samt ligestillingsindeks for personaleområdet og for kerneydelser.
- **Kapitel 4** indeholder en præsentation af resultaterne af kommunernes ligestillingsredegørelser 2017 samt ligestillingsindeks for personaleområdet og for kerneydelser.
- **Kapitel 5** indeholder en præsentation af resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser 2017 samt ligestillingsindeks for personaleområdet og for kerneydelser.

Herudover indeholder hovedrapporten følgende bilag:

- **Bilag 1** indeholder en uddybende beskrivelse af ligestillingsindekset.
- **Bilag 2** indeholder en opgørelse over de statslige institutioners mulighed for at svare 'ikke relevant' til spørgsmål om ligestilling på ressortområdet/i kerneydelser.
- **Bilag 3** indeholder baggrundsdata om kønssammensætningen blandt ledelse og personale.
- **Bilag 4-6** indeholder indberetningskema for ligestillingsredegørelser 2017 for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner.

## 2. TVÆRGÅENDE KONKLUSIONER

I dette kapitel præsenteres de tværgående konklusioner på baggrund af ligestillingsredegørelserne 2017. Kapitlet indledes med et afsnit om ligestillingsindekset og hertil knyttede metodiske forbehold. Herefter følger et afsnit med hovedkonklusioner fra ligestillingsredegørelser 2017 og et afsnit med tværgående udviklingstendenser i myndighedernes ligestillingsarbejde fra 2015 til 2017. Endvidere følger et afsnit om de offentlige myndigheders syn på forventede resultater som følge af arbejdet med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og for kerneydelser.

### 2.1 Ligestillingsindeks

I samarbejde med minister for ligestilling har Rambøll udviklet et ligestillingsindeks med henblik på at gøre status over ligestillingsindsatsen for et samlet myndighedsniveau og på tværs af myndighedsniveauer. For hvert myndighedsniveau er der udarbejdet to separate ligestillingsindekser – ét indeks for ligestillingsindsatsen på personaleområdet og ét indeks for ligestillingsindsatsen på ressortområdet/i kerneydelser.

Ligestillingsindekset består af en skala fra 0 til 100 point, der er opdelt i fem kategorier, som svarer til de 5 svarmuligheder, der indgår i de stillede spørgsmål i ligestillingsredegørelsen. Nedenstående tabel viser, hvilken vurdering de fem kategorier er forbundet med.

**Tabel 1: Ligestillingsindeksets kategoriinddeling**

Point	Vurdering
81-100	Kategori 1 <i>Myndigheden arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>
61-80	Kategori 2 <i>Myndigheden arbejder i høj grad med ligestilling</i>
41-60	Kategori 3 <i>Myndigheden arbejder i nogen grad med ligestilling</i>
21-40	Kategori 4 <i>Myndigheden arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>
0-20	Kategori 5 <i>Myndigheden arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>

I forbindelse med ligestillingsindekset er det væsentligt at nævne følgende metodiske forbehold:

Det er de offentlige myndigheder selv, der indberetter ligestillingsredegørelserne. Således beror denne hovedrapport, såvel som resultaterne på ligestillingsindekset, på en selvrapportering og selvevaluering af de enkelte myndigheders ligestillingsindsats. Dette medfører visse usikkerheder, idet vurderingen af, hvad der er en ligestillingsindsats og resultaterne af arbejdet, kan variere.

Der kan være en risiko for, 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 mv. for arbejdet med ligestilling – det gælder for såvel personaleområdet som for kerneydelser. Hertil kommer, at den enkelte myndighed kan risikere at score lavere på ligestillingsindekset, end det reelt er tilfældet, eftersom det kan være svært for den enkelte myndighed at identificere og have overblik over alle de områder, hvor de reelt arbejder med ligestilling – særligt i tilfælde af mange decentrale enheder. For en yderligere uddybning af ligestillingsindekset henvises til bilag 1.

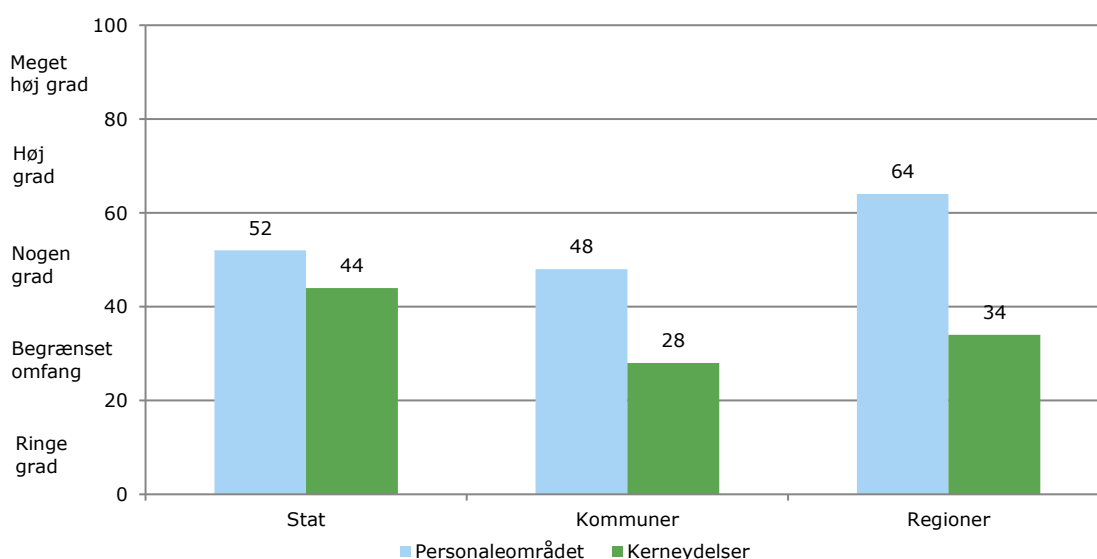
Det blev i 2015 besluttet og videreført i 2017, at statslige institutioner skal have muligheden for at svare 'ikke relevant' til spørgsmål vedrørende ligestilling på ressortområdet/i kerneydelser. Det kan fx være ministerier, som ikke har borgerrettede ydelser, men hvis ressort/kerneydelser er af mere teknisk karakter. Ved at indføre svarkategorien 'ikke relevant' er det muligt at skelne mellem, at der ikke arbejdes med ligestilling, selvom det er relevant, og at der ikke arbejdes med

ligestilling, fordi det ikke vurderes relevant. I hvor høj grad de statslige institutioner har gjort brug af denne mulighed er beskrevet i bilag 2.

## 2.2 Hovedkonklusioner for ligestillingsredegørelser 2017

Som nævnt ovenfor er der beregnet et ligestillingsindeks for hver statslig institution, kommune og region på baggrund af deres ligestillingsredegørelser. Figuren nedenfor viser den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner både på personaleområdet og for kerneydelser.

**Figur 1: Den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset for statslige institutioner, kommuner og regioner både på personaleområdet og for kerneydelser**



Note: Antallet af statslige institutioner varierer for henholdsvis personaleområdet og kerneydelser (se forklaring i bilag 2). For personaleområdet er der 136 statslige institutioner, og for kerneydelser er der 85 statslige institutioner. En statslig institution indgår således ikke i indeksberegningen, hvis de har svaret 'ikke relevant' til hovedparten af de spørgsmål, der er stillet vedrørende ligestilling indenfor kerneydelser. For en uddybning henvises til bilag 2. Alle 98 kommuner og alle 5 regioner indgår i indeksberegningerne.

Af figuren fremgår det, at der på tværs af alle myndighedsniveauer arbejdes mere med ligestilling på personaleområdet end med ligestilling i kerneydelser. Det ses ved, at de offentlige myndigheds gennemsnitsscore på ligestillingsindeksene generelt er højere på personaleområdet end for kerneydelser. Den største forskel på indeksene for de to hovedområder findes hos regionerne. Her er den gennemsnitlige score på personaleområdet 64 point, mens den gennemsnitlige score for kerneydelser er 34 point (forskul på 30 point). Forskellen mellem hovedområderne hos kommunerne er 20 point, hvorimod den mindste forskel er otte point, hvilket ses hos de statslige institutioner.

Det fremgår ligeledes af figuren, at regionerne går forrest i forhold til ligestilling på personaleområdet. Regionernes gennemsnitlige score på indekset for personaleområdet er 64 point, de statslige institutioner kommer derefter med en gennemsnitlig score på 52 point, og sidst ligger kommunerne med et gennemsnit på 48 point.<sup>2</sup> På samme måde ses det, at det er de statslige institutioner, der går forrest, når det kommer til ligestilling i kerneydelser. Her scorer de statslige institutioner gennemsnitligt 44 point på ligestillingsindekset, mens regionerne har en gennemsnitlig score på 34 point, og kommunerne har en gennemsnitsscore på 28 point. Dette tyder således på, at sammenlignet med statslige institutioner og regionerne, arbejder kommunerne i mindst grad med ligestilling af kvinder og mænd både på personaleområdet og i kerneydelser.

<sup>2</sup> Det skal for så vidt angår gennemgangen af indeksresultaterne for regionernes vedkommende bemærkes, at selv små udsving mellem de 5 regioner vil slå ud som store procentvise ændringer grundet det lave antal enheder. Hver region tegner sig således for 20 pct. og hvis bare én eller 2 regioner skifter placering vil det resultere i større procentvise ændringer.

Den gennemsnitlige score for arbejdet med ligestilling på personaleområdet for de statslige institutioner (52 point) og for kommunerne (48 point) svarer til kategori 3 på ligestillingsindekset (41-60 point), som indikerer, at de i nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet, mens regionernes gennemsnitlige score på personaleområdet (64 point) svarer til kategori 2 (61-80 point), som indikerer, at de i høj grad gør dette (jf. kategorierne i ligestillingsindekset i tabel 1). Den gennemsnitlige score for arbejdet med ligestilling af kerneydelser for kommunerne (28 point) og regionerne (34 point) ligger på kategori 4 (21-40 point) og indikerer, at de i begrænset omfang arbejder med ligestilling af kerneydelser, mens den gennemsnitlige score for de statslige institutioner i forhold til kerneydelser (44 point) ligger på kategori 3 (41-60 point) og indikerer, at de i nogen grad arbejder med ligestilling på dette område (jf. kategorierne i ligestillingsindekset i tabel 1).

### 2.2.1 Overblik over niveau i indeks på personaleområdet

Den præsenterede gennemsnitlige score på ligestillingsindekset ovenfor er beregnet på baggrund af samtlige myndigheders placering på ligestillingsindekset. I nedenstående tabel opsummeres det, hvordan de offentlige myndigheder fordeler sig på ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet.

**Tabel 2: Ligestillingsindeks for de offentlige myndigheder på personaleområdet**

	Stat	Kommuner	Regioner
Kategori 1 (81-100 point) <i>Myndigheden arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>	10 pct. (14)	3 pct. (3)	-
Kategori 2 (61-80 point) <i>Myndigheden arbejder i høj grad med ligestilling</i>	34 pct. (46)	21 pct. (21)	40 pct. (2)
Kategori 3 (41-60 point) <i>Myndigheden arbejder i nogen grad med ligestilling</i>	28 pct. (38)	36 pct. (35)	60 pct. (3)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Myndigheden arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>	15 pct. (21)	35 pct. (34)	-
Kategori 5 (0-20 point) <i>Myndigheden arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>	13 pct. (17)	5 pct. (5)	-

Note: I parenteserne er angivet antallet af institutioner inden for den givne kategori. Antallet af statslige institutioner for personaleområdet er 136 statslige institutioner. Alle 98 kommuner og alle 5 regioner indgår i indeksberegningerne.

Af ovenstående tabel ses det, at regionerne, som nævnt under figur 1, går forrest, når det kommer til at arbejde med ligestilling på personaleområdet, efterfulgt af de statslige institutioner. Samtlige fem regioner arbejder således enten i nogen eller i høj grad med ligestilling på personaleområdet. Det ses samtidig, at der er både statslige institutioner og kommuner i kategori 1, som er karakteriseret ved, at der i meget høj grad arbejdes med ligestilling på personaleområdet. Hovedparten af de statslige institutioner placerer sig inden for kategori 2-3, hvilket indikerer, at der enten i høj eller nogen grad arbejdes med ligestilling på personaleområdet. Til sammenligning placerer hovedparten af kommunerne sig i kategori 3-4, hvilket indikerer, at der enten i nogen grad eller i begrænset omfang arbejdes med ligestilling på personaleområdet.



### 2.2.2 Overblik over niveau i indeks for kerneydelser

I nedenstående tabel opsummeres det, hvordan de offentlige myndigheder fordeler sig på ligestillingsindeksets fem kategorier for arbejdet med ligestilling i kerneydelser.

**Table 3: Ligestillingsindeks for de offentlige myndigheder for kerneydelser**

	Stat	Kommuner	Regioner
Kategori 1 (81-100 point) <i>Myndigheden arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>	7 pct. (6)	2 pct. (2)	-
Kategori 2 (61-80 point) <i>Myndigheden arbejder i høj grad med ligestilling</i>	26 pct. (22)	8 pct. (8)	-
Kategori 3 (41-60 point) <i>Myndigheden arbejder i nogen grad med ligestilling</i>	20 pct. (17)	13 pct. (13)	20 pct. (1)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Myndigheden arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>	25 pct. (21)	37 pct. (36)	60 pct. (3)
Kategori 5 (0-20 point) <i>Myndigheden arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>	22 pct. (19)	40 pct. (39)	20 pct. (1)

Note: I parenteserne er angivet antallet af institutioner inden for den givne kategori. Det er ikke alle 136 statslige institutioner, der har fået beregnet et ligestillingsindeks for deres kerneydelser. Det har "kun" 85 statslige institutioner. En statslig institution indgår således ikke i indekseberegningen, hvis de har svaret 'ikke relevant' til hovedparten af de spørgsmål, der er stillet vedrørende ligestilling indenfor kerneydelser. For en uddybning henvises til bilag 2. Alle 98 kommuner og alle 5 regioner indgår i indekseberegningerne.

Af ovenstående tabel ses, at der er relativt flere statslige institutioner inden for kategori 1 og 2 af ligestillingsindekset, end der er kommuner og regioner. Således er andelen af statslige institutioner, der arbejder i høj eller meget høj grad med ligestilling inden for kerneydelser 33 pct., mens det tilsvarende er tilfældet for 10 pct. af kommunerne og ingen af regionerne. Størstedelen af kommunerne placeres inden for kategori 4-5 på ligestillingsindekset, hvilket indikerer, at de i begrænset eller ringe grad arbejder med ligestilling af kvinder og mænd for kerneydelser. Tilsvarende ligger regionerne hovedsageligt i kategori 4, mens de statslige institutioner fordeler sig mere ligeligt i kategori 2-5.

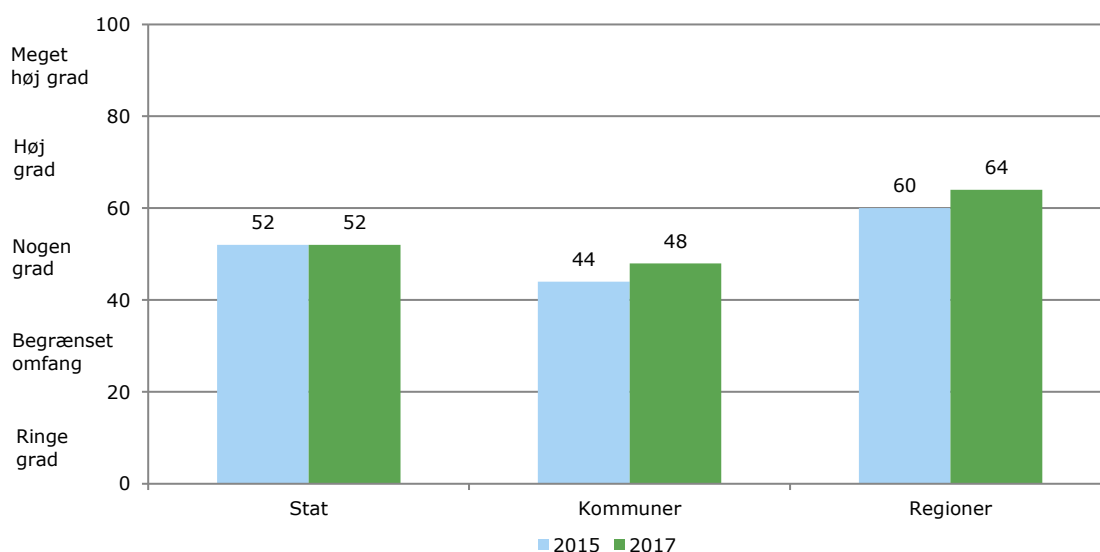
## 2.3 Tværgående tendenser – inden for ligestillingsredegørelser 2017 og i relation til 2015

På baggrund af de offentlige myndigheders ligestillingsredegørelser er det muligt at fremhæve væsentlige tværgående tendenser – og særligt med fokus på udviklingen fra ligestillingsredegørelserne for 2015 og til ligestillingsredegørelserne for 2017.

### 2.3.1 Sammenligning af indeksscorer for ligestillingsarbejdet 2015-2017

Figuren nedenfor viser den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset på personaleområdet for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner i 2015 og 2017.

**Figur 2: Den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset på personaleområdet for statslige institutioner, kommuner og regioner i 2015 og 2017**

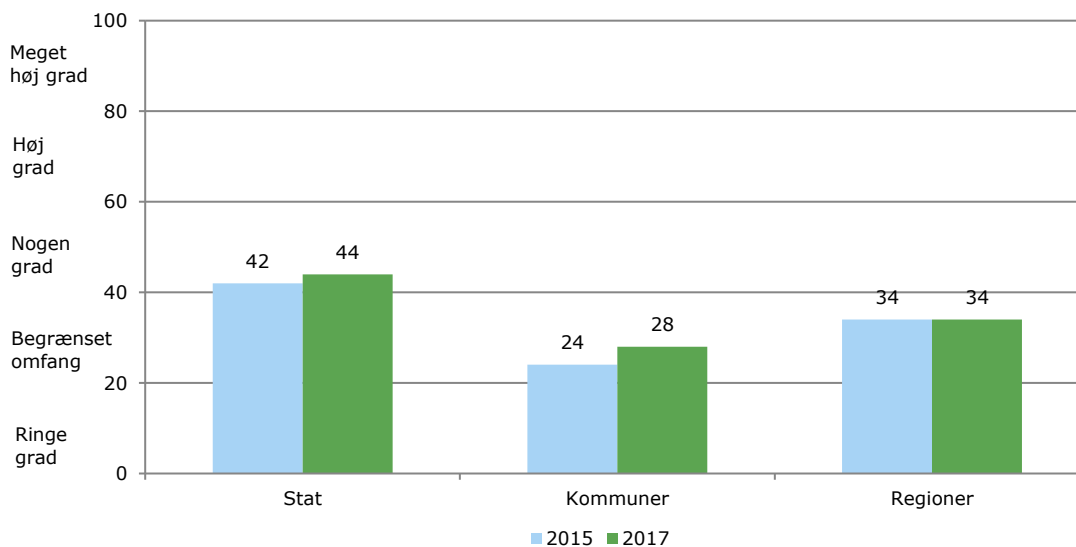


N = 137 (stat 2015); 136 (stat 2017); 95 (kommuner 2015); 98 (kommuner 2017); 5 (regioner 2015 & 2017)

Som det fremgår af figuren, gælder det for kommunerne og regionerne, at de i gennemsnit arbejder mere med ligestilling på personaleområdet i 2017 end i 2015. Dette viser sig ved, at den gennemsnitlige indeksscore på personaleområdet for de to myndigheder er 4 point højere i 2017, mens resultatet for de statslige institutioner er uændret i perioden. Ser man på de tre myndigheders indbyrdes placering i indekset for arbejdet med ligestilling på personaleområdet, er billedet i 2017 ligesom i 2015, at regionerne går forrest i ligestillingsarbejdet på personaleområdet, efterfulgt af de statslige institutioner og med kommunerne til sidst.

Figuren nedenfor viser den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset inden for kerneydelser for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner i 2015 og 2017.

**Figur 3: Den gennemsnitlige score på ligestillingsindekset indenfor kerneydelser for statslige institutioner, kommuner og regioner i 2015 og 2017**



N = 94 (stat 2015); 85 (stat 2017); 95 (kommuner 2015); 98 (kommuner 2017); 5 (regioner 2015 & 2017)  
 Note: Det er ikke alle indberettende statslige institutioner, der har fået beregnet et ligestillingsindeks for deres kerneydelser. En statslig institution indgår således ikke i indeksberegningen, hvis de har svaret 'ikke relevant' til hovedparten af de spørgsmål, der er stillet vedrørende ligestilling indenfor kerneydelser. For en uddybning henvises til bilag 2. Alle 98 kommuner og alle 5 regioner indgår i indeksberegningerne.

Som det ses i figur 3, har regionerne nøjagtig samme gennemsnitsscore i 2017 som i 2015 i relation til ligestillingsarbejdet med kerneydelser. De statslige institutioner er gået lidt frem fra et gennemsnit på 42 i 2015 til 44 i 2017, og kommunerne er ligeledes gået frem fra en gennemsnitsscore på 24 til 28 imellem de to år.

Ser man på, hvordan de tre myndigheder placerer sig på indekset inden for kerneydelser, er der siden 2015 sket en stigning i andelen af statslige institutioner og kommuner, der ligger inden for de to øverste kategorier af indekset, svarende til at de i høj grad eller meget høj grad arbejder med ligestilling inden for dette område. For de statslige institutioner er der tale om en stigning fra 30 pct. til 33 pct. i perioden, og for kommunerne er det en stigning fra 6 pct. til 10 pct. Derudover er der i 2017 sammenlignet med 2015 væsentligt færre statslige institutioner og kommuner, der ligger i den nederste kategori af ligestillingsindekset, svarende til at de i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling indenfor kerneydelser. For de statslige institutioner er andelen af institutioner i den nederste i indekscategori således faldet fra 30 pct. til 22 pct., mens kommunerne har oplevet et fald fra 52 pct. til 40 pct.

For regionerne kan der iagttages en lille tilbagegang i indeksplaceringerne inden for kerneydelser fra 2015 til 2017. Der er således én region mindre, der i nogen grad arbejder med ligestilling inden for kerneydelser (kategori 3), og tilsvarende én region mere, der i begrænset omfang arbejder med ligestilling i kerneydelser (kategori 4).

### 2.3.2 Tværgående tendenser vedr. ligestillingsindsatsen på personaleområdet

Ligestillingsredegørelsen belyser i hvilket omfang de offentlige myndigheder anvender instrumenter og redskaber i deres ligestillingsarbejde på personaleområdet. På personaleområdet gør det sig meget tydeligt gældende, at der er flest offentlige myndigheder med politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling og langt færrest offentlige myndigheder med måltal for arbejdet med ligestilling. Sammenlignet med 2015 er andelen af statslige institutioner med politikker

og målsætninger stort set uændret, mens andelen med måltal er faldet en smule. For kommunerne er andelen med politikker og måltal stabilt siden 2015, mens der er sket en lille stigning i andelen af kommuner med målsætninger. Andelen af regioner med politikker, målsætninger og måltal er uændret siden 2015.

Når det kommer til handlinger til at fremme ligestilling på personaleområdet, kan det konkluderes, at det instrument alle myndighedsniveauer gør mest brug af er kønsopdelte data bl.a. for at få viden om kønsforskelle inden for områder såsom løn og sygefravær. Fra 2015 til 2017 har der for de statslige institutioner været en udvikling i retning af, at der er en større andel, der altid eller ofte gør brug af kønsopdelte data, mens der samtidig er sket en stigning i andelen, der aldrig gør det. I kommunerne bruges kønsopdelte data i højere grad i 2017 end i 2015, mens det i regionerne bruges i mindre grad.

De offentlige myndigheder inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelses tilbud. Fra 2015 til 2017 er billedet uændret for regionerne i den forbindelse og næsten uændret for de statslige institutioner og kommunerne, hvor der dog ses en lille tendens i retning af, at man i højere grad inddrager kønsaspektet i denne sammenhæng. Endelig inddrages kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser siden 2015 i mindre grad af de statslige institutioner og i højere grad af kommunerne og regionerne.

Med hensyn til kønssammensætningen for ledere er andelen af kvinder steget fra 2015 til 2017. Fra 2015-2017 er andelen af kvindelige topchefer steget fra 28 pct. til 30 pct. i staten og fra 27 pct. til 29 pct. i kommunerne. Størst stigning har der været i regionerne, hvor andelen af kvindelige topchefer er steget fra 15 pct. til 28 pct. de sidste 2 år. Når det kommer til kønssammensætningen for personalet er denne stort set uændret for kommunerne og regionerne fra år 2015 til 2017. Der ses således fortsat en overvægt i andelen af kvinder. Blandt de statslige institutioner er den samlede underrepræsentation af kvinder forøget en smule mellem de to år.

### 2.3.3 Tværgående tendenser vedr. ligestillingsindsatsen inden for kerneydelser

Ligestillingsredegørelsen belyser i hvilket omfang de offentlige myndigheder anvender forskellige instrumenter og redskaber i arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder i forhold til kerneydelser. Her kan det konkluderes, at de redskaber alle myndigheder grad gør mest brug af, er kønsopdelte data i analyser, evalueringer mv. samt at medtage overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer. Hos kommunerne ses en tydelig stigning inden for begge områder fra 2015 til 2017, mens der blandt de statslige institutioner kun ses en lille stigning i inddragelsen af overvejelser om køn i forbindelse med vurdering af kommunikationsmaterialer. De offentlige myndigheder inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter, og gør det i nogenlunde samme grad i 2017 som i 2015. For kommunerne og regionerne har der dog været en lille stigning fra 2015 til 2017 i andelen, der inddrager kønsaspektet ved fordeling af midler til aktiviteter.

En fjerdedel af de statslige institutioner har svaret, at de har givet medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser – fx gennem nedskrevne procedurer og regler, temadage og kurser mv. Det samme gør sig gældende for en femtedel af kommunerne, mens ingen af regionerne svarer, at de har givet medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

## 2.4 Forventede resultater

I ligestillingsredegørelserne 2017 er de statslige institutioner, kommunerne og regionerne blevet spurgt om, hvilke resultater der forventes af arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet og for kerneydelser. Nedenstående tabel viser, hvilke resultater statslige institutioner, kommuner og regioner forventer af arbejdet med ligestilling på personaleområdet.

**Table 4: Forventede resultater af arbejdet med ligestilling på personaleområdet blandt statslige institutioner, kommuner og regioner**

	Stat pct. (antal)	Kommuner pct. (antal)	Regioner pct. (antal)
Flere talenter i spil	51 pct. (70)	39 pct. (38)	60 pct. (3)
Mere kvalitet i opgaveløsningen	37 pct. (50)	24 pct. (24)	40 pct. (2)
Bedre arbejdsmiljø	46 pct. (62)	48 pct. (47)	40 pct. (2)
Øget innovation	9 pct. (12)	8 pct. (8)	0 pct. (0)
Større effektivitet	1 pct. (2)	4 pct. (4)	20 pct. (1)
Bedre branding af organisationen	14 pct. (19)	5 pct. (5)	0 pct. (0)
Bredere rekrutteringsgrundlag	43 pct. (58)	40 pct. (39)	40 pct. (2)
Mere ligestilling	32 pct. (43)	30 pct. (29)	60 pct. (3)
Andet	7 pct. (9)	6 pct. (6)	0 pct. (0)
Ingen resultater	10 pct. (14)	17 pct. (17)	0 pct. (0)

Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i spørgsmål 10: Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Det har ved besvarelsen af spørgsmålet været muligt at sætte op til tre krydser eller svare, at der ikke forventes resultater, hvorfor tabellen ikke summerer til 100.

Det ses af ovenstående tabel, at det på tværs af de offentlige myndigheder oftest forventes, at arbejdet med ligestilling på personaleområdet kan føre til, at flere talenter kommer i spil samt et bredere rekrutteringsgrundlag og et bedre arbejdsmiljø. De offentlige myndigheder forventer i mindst grad, at ligestillingsindsatsen vil resultere i større effektivitet og bedre branding af organisationen.

Regionerne er de mest optimistiske omkring forventede resultater, idet ingen af regionerne har svaret, at der ingen resultater kommer ud af ligestillingsarbejdet på personaleområdet. Blandt de statslige institutioner har 10 pct. svaret, at de ikke forventer resultater, mens det samme gør sig gældende for 17 pct. af kommunerne.

Nedenstående tabel viser på samme måde, hvilke resultater statslige institutioner, kommuner og regioner forventer af arbejdet med ligestilling for kerneydelser.

**Tabel 5: Forventede effekter af arbejdet med ligestilling for kerneydelser blandt statslige institutioner, kommuner og regioner**

	Stat pct. (antal)	Kommuner pct. (antal)	Regioner pct. (antal)
Mere målrettede og borgernære kerneydelser	20 pct. (27)	55 pct. (54)	60 pct. (3)
Større brugertilfredshed	21 pct. (28)	34 pct. (33)	60 pct. (3)
Højere oplevet kvalitet i kerneydelser	29 pct. (40)	46 pct. (45)	60 pct. (3)
Øget innovation	10 pct. (14)	3 pct. (3)	20 pct. (1)
Øget effektivitet	6 pct. (8)	4 pct. (4)	0 pct. (0)
Et bedre oplyst beslutningsgrundlag	34 pct. (46)	11 pct. (11)	20 pct. (1)
Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne	27 pct. (37)	31 pct. (30)	80 pct. (4)
Andet	10 pct. (14)	6 pct. (6)	0 pct. (0)
Ingen resultater	29 pct. (39)	24 pct. (24)	0 pct. (0)

Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i henholdsvis spørgsmål 22 (statslige institutioner) og spørgsmål 19 (kommuner og regioner): Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Det har ved besvarelsen af spørgsmålet været muligt at sætte op til tre krydser eller svare, at der ikke forventes resultater, hvorfor tabellen ikke summerer til 100.

Ovenstående tabel 5 viser, at offentlige myndigheder oftest forventer, at arbejdet med ligestilling af kerneydelser vil medføre mere målrettede og borgernære kerneydelser, større brugertilfredshed, højere oplevet kvalitet i kerneydelserne samt øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne. De offentlige myndigheder forventer i mindst grad, at ligestillingsindsatsen vil resultere i øget effektivitet og innovation.

Tabel 5 viser endvidere, at 29 pct. af de statslige institutioner og 24 pct. af kommunerne forventer, at der ingen resultater vil være som følge af ligestillingsindsatsen for kerneydelser. Ingen af regionerne forventer, at der ingen resultater kommer ud af ligestillingsarbejdet på kerneydelser.

### 3. LIGESTILLING I STATEN

I dette kapitel præsenteres resultaterne af de 136 statslige institutioners ligestillingsredegørelser 2017. Resultaterne omhandler de statslige institutioners arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og for kerneydelser.

#### 3.1 Personaleområdet

Personaleområdet omfatter kategorierne politikker og handlinger samt fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale. De tre kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres de statslige institutioners placering på ligestillingsindekset for personaleområdet.

##### 3.1.1 Politikker på personaleområdet

De statslige institutioner er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik, målsætninger og/eller måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet. De statslige institutioners svar i 2017 fremgår af tabel 6 nedenfor sammen med svarene på de samme spørgsmål fra ligestillingsredegørelsen 2015.

**Tabel 6: Politikker, målsætninger og måltal for ligestilling på personaleområdet**

	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)
Institutioner <b>med</b> en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	66 pct. (90)	68 pct. (93)
Institutioner <b>uden</b> en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	34 pct. (47)	32 pct. (43)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (137)</b>	<b>100 pct. (136)</b>
Institutioner <b>med</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	72 pct. (98)	73 pct. (99)
Institutioner <b>uden</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	17 pct. (23)	22 pct. (30)
Ubesvaret	12 pct. (16)	5 pct. (7)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (137)</b>	<b>100 pct. (136)</b>
Institutioner <b>med</b> måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	23 pct. (32)	18 pct. (24)
Institutioner <b>uden</b> måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	57 pct. (78)	60 pct. (82)
Ubesvaret	20 pct. (27)	22 pct. (30)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (137)</b>	<b>100 pct. (136)</b>

N = 137 (2015); N = 136 (2017).

Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? og 2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Det har til spørgsmål 2 været muligt at svare separat på, hvorvidt man har måltal og/eller målsætninger.

Tabel 6 viser, at i 2017 har over 2/3 af de statslige institutioner politikker og målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, mens under 1/5 har sat måltal på området. Der er flest statslige institutioner med målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet (73 pct.), lidt færre institutioner med en politik på området (68 pct.) og færrest institutioner med måltal (18 pct.).

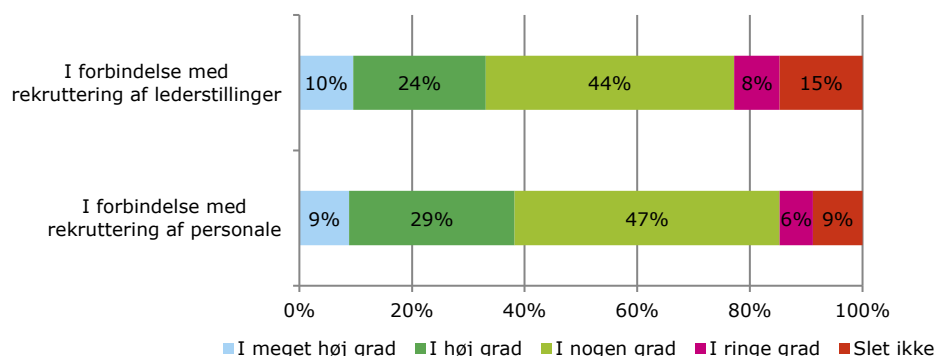
Ligeledes fremgår det af tabellen, at der ikke er sket store ændringer fra 2015 til 2017 i andelen af statslige institutioner, som har ligestillingspolitikker og målsætninger på personaleområdet. Der er således sket en stigning på 2 procentpoint fra 2015 til 2017 i andelen af institutioner med en politik (fra 66 pct. til 68 pct.), og en stigning på 1 procentpoint i andelen af institutioner med målsætninger (fra 72 pct. til 73 pct.). Ses der på andelen af statslige institutioner, der sætter

måltal, kan der iagttages et fald fra 23 pct. til 18 pct. i perioden fra 2015 til 2017. Der er således en forskel på fem procentpoint imellem de to år, som indikerer, at der er lidt færre statslige institutioner, der arbejder med måltal for ligestilling på personaleområdet i 2017, end det var tilfældet i 2015.

### 3.1.2 Handlinger på personaleområdet

I forhold til handlinger på personaleområdet er de statslige institutioner blevet bedt om at angive, i hvilken grad de har taget initiativer til at fremme ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og øvrigt personale. De statslige institutioners svar i 2017 fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 4: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet**



N = 136.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale? og 4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

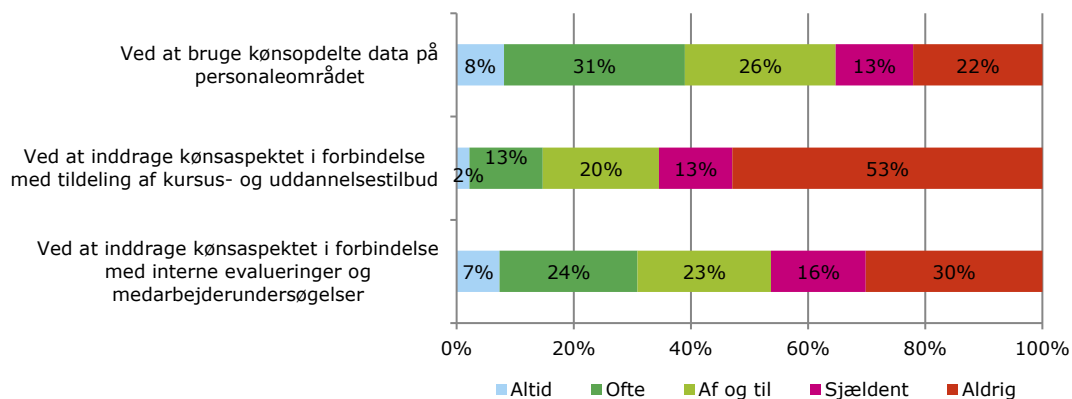
Det fremgår af ovenstående figur, at hovedparten af de statslige institutioner har taget initiativ til at fremme ligestilling af kvinder og mænd, i forbindelse med rekruttering til personale- eller lederstillinger. Hvis man lægger de tre øverste svarkategorier sammen, er der i alt henholdsvis 85 pct. og 78 pct., som har sat kryds ved, at de i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har taget ligestillingsfremmende initiativer i forbindelse med rekruttering af personale eller ledelse. Ligeledes er andelen af statslige institutioner, der angiver, at de i ringe grad eller slet ikke har taget ligestillingsfremmende initiativer, når der rekrutteres til personale- eller lederstillinger henholdsvis 15 pct. og 23 pct.

Der er ikke sket de store ændringer fra 2015 til 2017, når det gælder aktiviteter til fremme af ligestilling i forbindelse med lederrekruttering. De ændringer, der kan iagttages, ligger på mellem 1-2 procentpoint. Der kan iagttages lidt større ændringer fra 2015 til 2017, når det gælder aktiviteter i forbindelse med personalerekruttering. Fra 2015 til 2017 ses en samlet stigning på 10 procentpoint blandt statslige institutioner, der svarer, at de i høj grad eller i meget høj grad har taget initiativer til at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering af personale. Det ses således, at de statslige institutioner i 2017 hyppigere tager initiativer med henblik på at fremme ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale, end det var tilfældet i 2015.



Herudover er de statslige institutioner blevet bedt om at oplyse, i hvor høj grad de inddrager kønsopdelte data og kønsaspektet på personaleområdet. De statslige institutioners svar fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 5: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet**



N = 136.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger? 6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud? og 7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

Det fremgår af ovenstående figur, at ca. 2/3 af de statslige institutioner anvender kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle inden for områder såsom løn og sygefravær. Således angiver 65 pct. af de statslige institutioner i 2017, at de altid, ofte eller af og til anvender kønsopdelte data på personaleområdet, mens 22 pct. angiver, at de aldrig gør det. Fra 2015 til 2017 kan der iagttages et fald i andelen af statslige institutioner, der anvender kønsopdelte data fra 72 pct. i 2015 til 65 pct. i 2017 svarende til et fald på 7 procentpoint i perioden.

De statslige institutioner inddrager i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud. Her svarer 35 pct. af de statslige institutioner, at de altid, ofte eller af og til inddrager kønsaspektet i den sammenhæng, mens 53 pct. har svaret, at de aldrig gør det. Dette er næsten samme fordeling, som i 2015, hvor det var henholdsvis 32 pct. og 51 pct., der placerede sig inden for de to svarmuligheder, om end den samlede andel, der har svaret, at de altid, ofte eller af og til inddrager kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelses tilbud, er steget med 3 procentpoint fra 32 pct. i 2015 til 35 pct. i år 2017.

Inddragelsen af kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser placerer sig mellem de to ovenstående. Her angiver 54 pct. af de statslige institutioner, at de altid, ofte eller af og til gør det, mens 30 pct. af de statslige institutioner angiver aldrig at gøre det. Der kan iagttages nogenlunde samme fordeling i 2015, om end der er sket en forskydning indenfor de tre øverste svarkategorier fra 2015 til 2017, idet andelen af de statslige institutioner, der altid inddrager kønsaspektet, er faldet fra 18 pct. til 7 pct., mens andelen af institutioner, der inddrager kønsaspektet af og til, er steget fra 14 pct. til 23 pct. Der er dermed sket en tilbagegang i hyppigheden, hvormed de statslige institutioner inddrager kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser mellem år 2015 og 2017.

Endelig er de statslige institutioner blevet spurgt om, i hvor høj grad de formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Her angiver 18 pct. af de statslige institutioner, at de i meget høj eller høj grad formidler information om ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, mens 41 pct. angiver, at de i ringe grad eller slet ikke gør det. I ligestillingsredegørelserne fra 2015 angav en større andel, at de i ringe grad (19 pct.) formidlede information om ligestilling på personaleområdet.

### Boks 1: Eksempler på praksis – ligestilling på personaleområdet i staten

#### **Roskilde Universitet**

”Det er fast indarbejdet procedure at forsøge at skrive kønsbalancerede stillingsannoncer, og at begge køn opfordres til at søge. I de kommende år forventer RUC at arbejde med yderligere initiativer i form af kønsneutrale stillingsopslag, og har i foråret 2017 indledt forarbejde og sparring med en ekstern forsker, der har udviklet software til at kønsneutralisere stillingsopslag og ansøgere. Formålet er at undgå ’gender’ bias i forbindelse med ansættelser, og RUC planlægger at indgå et formelt samarbejde vedrørende kønsneutralisering af RUC’s opslag senere på året.

I forhold til bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg er der truffet nedenstående beslutninger:

- At begge køn skal være repræsenteret i bedømmelsesudvalg for adjunkter, post doc, lektorer og professorer. I tilfælde, hvor repræsentation af begge køn ikke er mulig, skal der udarbejdes en redegørelse.
- At begge køn så vidt muligt er repræsenteret i bedømmelsesudvalg til andre videnskabelige stillinger end ovennævnte.
- At begge køn så vidt muligt er repræsenteret i alle ansættelsesudvalg.

Der er således generel stor bevidsthed og opmærksomhed på ligestilling i forbindelse med rekruttering.”

#### **Sundhedsdatastyrelsen**

”Der blev udarbejdet HR-nøgletalsrapport i 2015, 2016 og i 2017, som giver mulighed for at sammenligne kønsopdelt statistik for organisationerne på ministerområdet - ansatte medarbejdere, ledere, ansøgere ved rekruttering, sygefraværstatistik, fravær på grund af barn syg, kønsfordelingen i forhold til tildelingen af henholdsvis kvalifikationstillæg og engangsvederlag samt tillægsstørrelserne fordelt på køn.

Af HR-nøgletalsrapporten udarbejdet i 2017 fremgår det, at Sundhedsdatastyrelsen skiller sig ud fra de øvrige styrelser på ministerområdet i forhold til kønsfordeling af de ansatte, idet der er ansat lige mange mænd og kvinder. I de øvrige institutioner er der flest kvindelige ansatte, hvorimod der i staten er et lille overtal af mænd.

Der udarbejdes løbende lønstatistikker, og ved de årlige lønforhandlinger anvendes ligelønsstatistik som et aktivt værktøj til at sikre kvinder og mænd samme lønudvikling. Løndannelsen skal afspejle kompetencer, initiativ og resultater, og vi har fokus på, at kriterierne ved lønforhandlingerne ikke forfordeler det ene køn frem for det andet. SU og ledelsen orienteres én gang årligt om ligelønsstatistik for styrelsen med henblik på aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder.”

Kilde: Uddrag af henholdsvis Roskilde Universitets og Sundhedsdatastyrelsens Ligestillingsredegørelse 2017

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

Ligestillingsredegørelserne indeholder informationer om kønssammensætningen for ledelsen og for personalet i de statslige institutioner. Disse data er trukket fra Finansministeriets forhandlingsdatabase i uge 14 i 2017, og vedrører perioden 1. kvartal 2017. Kønssammensætningen af ledelsen på tværs af de statslige institutioner fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 7: Kønssammensætning af ledelse i pct.<sup>3</sup>**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)	28 pct.	72 pct.	30 pct.	70 pct.
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	27 pct.	73 pct.	30 pct.	70 pct.
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	50 pct.	50 pct.	50 pct.	50 pct.
<b>I alt</b>	<b>42 pct.</b>	<b>58 pct.</b>	<b>44 pct.</b>	<b>56 pct.</b>

N = 13.326 (2015); N = 14.593 (2017)

Note: I bilag 3 kan ses kønssammensætning i ledelsen opgjort i antal for henholdsvis 2015 og 2017.

Som det fremgår af tabellen, er ledelsen i de statslige institutioner opgjort på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere). Samlet set er kønssammensætningen i ledelsen på tværs af de statslige institutioner 56 pct. mænd og 44 pct. kvinder. Der er dermed generelt en overvægt af mænd i ledende stillinger hos de statslige institutioner. Det skyldes, at der i høj grad ses en overvægt af mænd på niveau 1 og 2, mens der på niveau 3 er en lige fordeling af kvinder og mænd.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2015 ses en lidt større andel kvinder i ledelsen. I 2015 var den samlede kønsfordeling i ledelsen 58 pct. mænd og 42 pct. kvinder. Stigningen i andelen af kvinder i ledelsen er sket på niveau 1 og 2, hvor andelen ligger henholdsvis 2 og 3 procentpoint højere end i 2015.

I tabel 8 nedenfor er vist kønssammensætningen for personalet i 2015 og 2017.

**Tabel 8: Kønssammensætning af personale i pct.**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Jurister/økonomer	56 pct.	44 pct.	55 pct.	45 pct.
Magistre	48 pct.	52 pct.	50 pct.	50 pct.
Tjenestemænd	27 pct.	73 pct.	21 pct.	79 pct.
EDB-medarbejdere	20 pct.	80 pct.	19 pct.	81 pct.
Kontorfunktionærer og HK	85 pct.	15 pct.	85 pct.	15 pct.
Øvrige	42 pct.	58 pct.	34 pct.	66 pct.
<b>I alt</b>	<b>48 pct.</b>	<b>52 pct.</b>	<b>44 pct.</b>	<b>56 pct.</b>

N = 103.163 (2015); N = 109.314 (2017)

Note: I bilag 3 kan ses kønssammensætning i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2015 og 2017.

Som det fremgår af tabel 8, er personalet i de statslige institutioner inddelt i seks kategorier; jurister/økonomer, magistre, tjenestemænd, EDB-medarbejdere, kontorfunktionærer og HK og øvrige. Samlet set er kønssammensætningen hos personalet i 2017, ligesom på ledelsesniveau, 56 pct. mænd og 44 pct. kvinder. Der er dermed også en overvægt af mænd blandt personalet hos de statslige institutioner. Iagttages de enkelte medarbejderkategorier særskilt, ses en overvægt af mænd blandt tjenestemænd (79 pct.), EDB-medarbejdere (81 pct.) og øvrige (66 pct.). Tilsvarende ses en overvægt af kvinder blandt jurister/økonomer (55 pct.) og kontorfunktionærer og HK (85 pct.), mens kønsfordelingen er lige blandt magistre.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2015 er der i 2017 sket en stigning på 4 procentpoint i andelen af mænd blandt personalet. I 2015 var den samlede kønsfordeling blandt personalet 52 pct. mænd og 48 pct. kvinder.

<sup>3</sup> Det er kun ledelsesniveau 1 og 2, der indgår i ligestillingsindekset.

### 3.1.4 Indeks for personaleområdet

På baggrund af de statslige institutioners indberetninger af ligestillingsredegørelser 2017 beregnes som nævnt et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan de statslige institutioner placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet i 2017 og i 2015.

**Table 9: Ligestillingsindeks for personaleområdet**

	2015	2017
	pct. (antal)	pct. (antal)
Kategori 1 (81-100 point) <i>Institutionen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	8 pct. (11)	10 pct. (14)
Kategori 2 (61-80 point) <i>Institutionen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	28 pct. (38)	34 pct. (46)
Kategori 3 (41-60 point) <i>Institutionen arbejder i nogen grad med ligestilling på personaleområdet</i>	33 pct. (45)	28 pct. (38)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Institutionen arbejder i begrænset omfang med ligestilling på personaleområdet</i>	21 pct. (29)	15 pct. (21)
Kategori 5 (0-20 point) <i>Institutionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling på personaleområdet</i>	10 pct. (14)	13 pct. (17)

N = 137 (2015); 136 (2017)

Note: I parenteserne er angivet antallet af institutioner inden for den givne kategori.

I 2017 placerer størstedelen af de statslige institutioner sig inden for kategori 2 og 3 (62 pct.), hvilket indikerer, at de i høj grad (34 pct.) eller nogen grad (28 pct.) arbejder med ligestilling på personaleområdet. De statslige institutioner placerer sig i mindst grad i yderkategorierne af indekset; kategori 1 (10 pct.), hvor der i meget høj grad arbejdes med det, og kategori 5 (13 pct.), hvor der i ringe grad eller slet ikke arbejdes med det.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelser 2015 arbejder de statslige institutioner mere med ligestilling på personaleområdet. Mens der i 2017 er 44 pct. af de statslige institutioner, der er placeret i kategori 1 og 2, og dermed angiver at arbejde med det i enten høj eller meget høj grad, var tilsvarende gældende for 36 pct. i 2015. Ligeså er andelen, der er placeret i kategori 4 og 5, som dermed arbejder med det i begrænset omfang, i ringe grad eller slet ikke, faldet fra 31 pct. til 28 pct.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet de 14 statslige institutioner, der placerer sig inden for kategori 1 af ligestillingsindekset og de 46 statslige institutioner, der placerer sig indenfor kategori 2.

**Table 10: Institutioner indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2 for personaleområdet**

<b>Kategori 1: Institutionen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</b>	
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)	Roskilde Universitet
Erhvervsstyrelsen	Slots- og Kulturstyrelsen
Finanstilsynet	Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Kulturministeriets departement	Styrelsen for Patientsikkerhed
Moderniseringsstyrelsen	Styrelsen For Undervisning og Kvalitet
Nævnenes Hus	Udenrigsministeriets departement
Patent- og Varemærkestyrelsen	Undervisningsministeriets departement
<b>Kategori 2: Institutionen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</b>	
Beskæftigelsesministeriets departement	Københavns Universitet
Bygningsstyrelsen	Landbrug- og Fiskeristyrelsen (NaturErhvervstyrelsen)
Børne- og Socialministeriets departement	Lægemiddelstyrelsen
Copenhagen Business School	Miljøstyrelsen
Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)	Politi
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	Professionshøjskolen Absalon (Tidligere University College Sjælland)
Dansk Dekommissionering	Rigsarkivet
Dansk Institut for Internationale Studier	SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Det Kongelige Bibliotek	Sikkerhedsstyrelsen
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	Statens IT
Digitaliseringsstyrelsen	Statens Serum Institut
Energi-, Forsynings- og Klimaministeriets departement	Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Energistyrelsen	Styrelsen for It og Læring
Erhvervsakademi Sjælland	Sundhedsdatastyrelsen
Erhvervsministeriets departement	Syddansk Musikonservatorium
Forsvarets Personalestyrelse	Syddansk Universitet
Forsvarsministeriets departement	Søfartsstyrelsen
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	Transport-, Bygnings- og Boligministeriets departement
Fødevarestyrelsen	Uddannelses- og Forskningsministeriets departement
Justitsministeriets departement	Vejdirektoratet
Kirkeministeriets departement	Værnfælles Forsvarskommando
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	Økonomi- og Indenrigsministeriets departement
Kystdirektoratet	Aalborg Universitet

Det fremgår af nedenstående tabel, at de statslige institutioner scorer mellem 0 og 89 point på ligestillingsindekset, og at den gennemsnitlige score for de statslige institutioner på personaleområdet er 52 point. Til sammenligning scorede de statslige institutioner i 2015 mellem 4 og 92 point, og de havde således en højere øvre og nedre grænse, mens gennemsnittet også lå på 52 point. Således arbejder de statslige institutioner gennemsnitligt lige meget med ligestilling på personaleområdet i 2017 som i 2015.

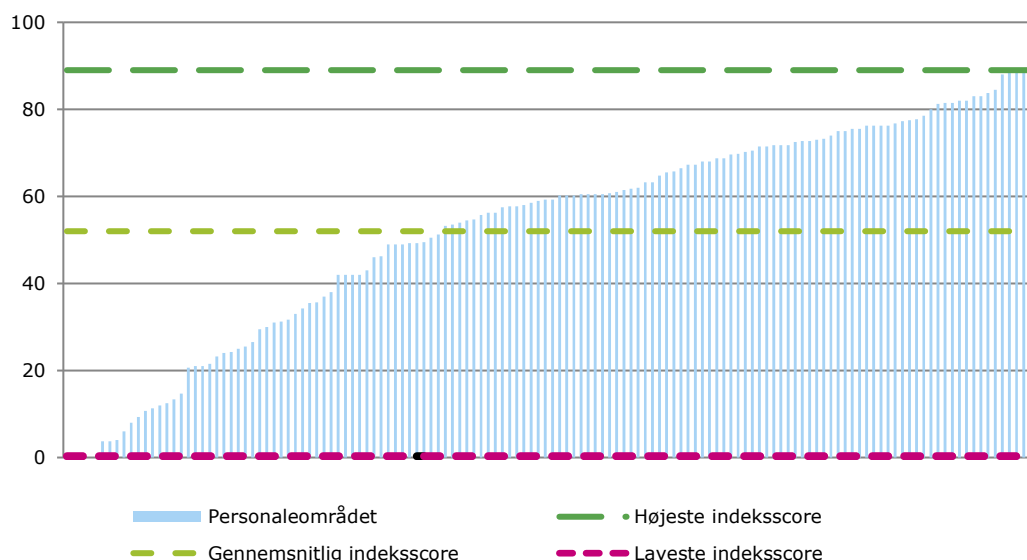
**Tabel 11: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling på personaleområdet**

	Antal
Højeste indeksscore	89
Gennemsnitlig indeksscore	52
Laveste indeksscore	0

N = 136

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for de statslige institutioner på personaleområdet. I figuren ses scoren på ligestillingsindekset for de statslige institutioner, som indgår i indekset, sammenlignet med angivelsen af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der blandt de statslige institutioner er væsentligt flere, der arbejder i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad med ligestilling på personaleområdet (kategori 3 og opefter: 41-100 point), end der er institutioner, der arbejder lidt med det (kategori 4 og 5: 0-40 point).

**Figur 6: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore på personaleområdet**



N = 136

### 3.2 Kerneydelser

Kerneydelser omfatter kategorierne politikker og handlinger. De to kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres de statslige institutioners placering på ligestillingsindekset for kerneydelser.

#### 3.2.1 Politikker for kerneydelser

De statslige institutioner er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling for kerneydelser. De statslige institutioners svar fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 12: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser**

	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)
<b>Politikker for ligestilling i kerneydelser</b>		
Institutioner <b>med</b> en samlet politik for arbejdet med ligestilling for ressortområde/kerneydelser	18 pct. (24)	24 pct. (32)
Institutioner <b>med</b> en politik for ligestilling for udvalgte ressortområder/kerneydelser	18 pct. (24)	15 pct. (21)
Institutioner <b>uden</b> en politik for arbejdet med ligestilling for ressortområde/kerneydelser	39 pct. (54)	31 pct. (42)
Ikke relevant	26 pct. (35)	30 pct. (41)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (137)</b>	<b>100 pct. (136)</b>
<b>Målsætninger for ligestilling i kerneydelser</b>		
Institutioner <b>med</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling for alle dele af ressortområde/kerneydelser	9 pct. (13)	10 pct. (13)
Institutioner <b>med</b> målsætninger for ligestilling for udvalgte ressortområder/kerneydelser	31 pct. (42)	26 pct. (35)
Institutioner <b>uden</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling for ressortområde/kerneydelser	32 pct. (44)	31 pct. (42)
Ikke relevant	28 pct. (38)	34 pct. (46)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (137)</b>	<b>100 pct. (136)</b>

N = 137 (2015); 136 (2017).

Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 11. Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser? Og 12. Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

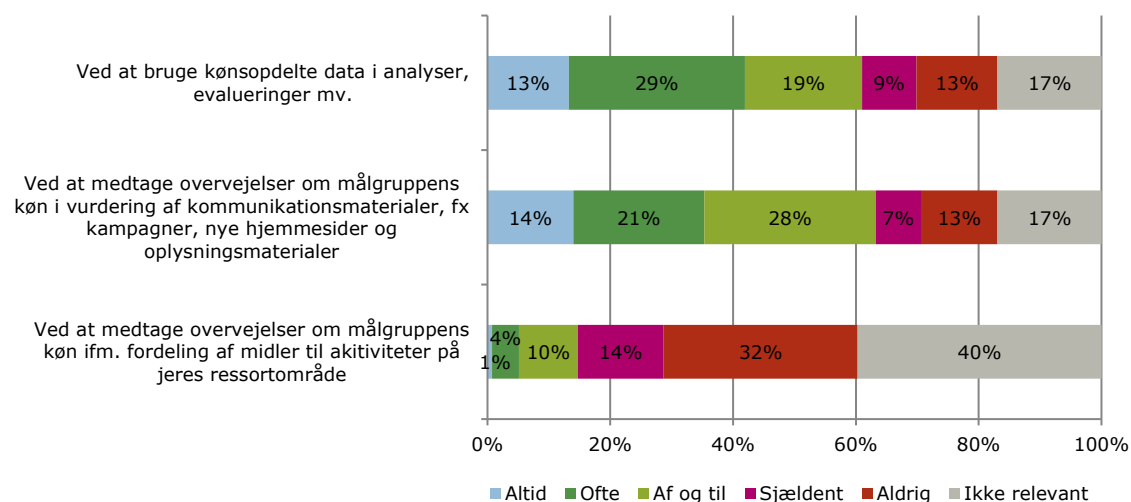
Det fremgår af ovenstående tabel, at mange af de statslige institutioner enten ikke har politikker eller målsætninger for arbejdet med ligestilling for kerneydelser eller ikke finder det relevant. I 2017 har over en fjerdedel (30 pct.) af de statslige institutioner ikke vurderet det relevant at have en politik for ligestilling i deres kerneydelser. Som nævnt tidligere kan dette skyldes, at institutionernes kerneydelser ikke er borgerrettede, men fx er af mere teknisk karakter.

Derudover har 39 pct. en politik for arbejdet med ligestilling indenfor deres kerneydelser, mens 31 pct. ingen har. Der ses nogenlunde samme tendens blandt de statslige institutioner, når det drejer sig om at have målsætninger for ligestilling i kerneydelserne. Her oplyser 34 pct., at det ikke er relevant, 36 pct. af de statslige institutioner har målsætninger for udvalgte dele eller alle dele af deres ressortområde, og 31 pct. af de statslige institutioner har ingen målsætninger. Siden 2015 er andelen af statslige institutioner, der har en politik for arbejdet med ligestilling for kerneydelser, steget fra 36 pct. i 2015 til 39 pct. i 2017, mens andelen af institutioner med målsætninger er faldet fra 40 pct. i 2015 til 36 pct. i 2017. Derudover er andelen af statslige institutioner, der ikke vurderer, at det er relevant at arbejde med henholdsvis politik og målsætninger, steget med 4-6 procentpoint siden 2015.

### 3.2.2 Handlinger for kerneydelser

Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser, er de statslige institutioner blevet bedt om at oplyse, hvor ofte de medtager enten kønsaspektet, kønsopdelte data og/eller overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forhold til arbejdet med kerneydelser. De statslige institutioners svar i 2017 fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 7: Handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser**



N = 136.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 13. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Og 15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?

En overvejende andel af de statslige institutioner (61 pct.) vurderer, at de altid, ofte eller af og til bruger kønsopdelte data i forbindelse med analyser, evalueringer mv. inden for deres ressortområde/deres kerneydelser, mens 22 pct. oplyser, at de gør det sjældent eller aldrig. Det fremgår endvidere af figuren, at der også er en overvejende andel af statslige institutioner (63 pct.), der altid, ofte eller af og til inddrager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer, mens 20 pct. oplyser, at de gør det sjældent eller aldrig. Det ses ligeledes af ovenstående figur, at de statslige institutioner i lavest grad medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på ressortområdet. Her har 15 pct. svaret, at de altid, ofte eller af og til gør det, mens 46 pct. har svaret, at de gør det sjældent eller aldrig, og 40 pct. har svaret, at det ikke er relevant for dem. Siden 2015 er der stort set ikke sket ændringer i de statslige institutioners brug af kønsopdelte data, samt i deres medtagelse af overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på ressortområdet. De statslige institutioner medtager til gengæld hyppigere overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer i 2017, end det var tilfældet i 2015. Således er andelen, der af og til medtager disse overvejelser, steget fra 18 pct. i 2015 til 28 pct. i 2017, mens andelen, der sjældent eller aldrig gør det, er faldet fra 30 pct. i 2015 til 20 pct. i 2017.

Herudover er de statslige institutioner blevet spurgt om, hvorvidt de medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de tre ovenfor nævnte. Det gør 20 pct. af de statslige institutioner, mens 41 pct. af de statslige institutioner ikke gør det. 39 pct. svarer, at det ikke er relevant for dem som institution. Billedet er stort set uændret siden 2015, hvor det tilsvarende var 20 pct., der medtog overvejelser om målgruppens køn på andre områder, mens 43 pct. ikke gjorde det, og 36 pct. svarede, at det ikke var relevant for dem.

Endelig er der spurgt til, om de statslige institutioner giver medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser (fx gennem nedskrevne procedurer og regler, temadage, kurser mv.). Det er tilfældet blandt 26 pct. af de statslige institutioner. Blandt 42 pct. af de statslige institutioner er det ikke tilfældet, mens 32 pct. har svaret, at det ikke vurderes som værende relevant. Med en forskel på 2 procentpoint er der lidt færre institutioner i 2017, der giver



medarbejdere og ledere indsigt i viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, end det var tilfældet i 2015 (28 pct.).

## Boks 2: Eksempler på praksis – ligestilling i kerneydelser i staten

### Udenrigsministeriet

“Ved formulering af alle udviklingsprogrammer- og projekter skal overvejelser omkring ligestillingsaspekter indgå. Der skal udvikles en grundig analyse af programmets kontekst, hvori den menneskerettighedsbaserede tilgang og køn er en væsentlig del af analysen. Den gennemgår om programmet og projektet overholder menneskerettighedsprincipperne, som også er grundlag for ligestillingsrettighederne.

For alle programmer over 10 mio. kr. skal der leveres en udfyldt ‘Assessment of human rights situation (HRBA) and Gender’, der identificerer ligestillingsudfordringer samt anviser, hvordan disse skal adresseres. Derudover indgår overvejelser om ligestilling som en del af en standard appraisal af alle udviklingsprogrammer- og projekter.

Danmark rapporterer årligt til OECD/DAC om anvendelsen af danske udviklingsmidler. En af de policy-markører, der skal rapporteres på, er ‘gender equality’. For alle programmer, der bevilliges på over 1 mio. kr., skal det derfor angives, i hvor høj grad et program adresserer ligestillingsaspekter. Ifølge angivelserne har bevillingerne generelt øget adresseringen af ligestillingsaspekter i den respektive periode, der redegøres for.”

### Aalborg Universitet

“Kønsratioen mellem mænd og kvinder er forskellige i relation til en række fagområder. For lægeuddannelsen og sociologi er der fx. en overvægt af kvindelige ansøgere, hvorimod der på de tekniske naturvidenskabelige uddannelser i høj grad er mandlige ansøgere. Disse forskelle afspejler i høj grad de unges interesser. Fakulteterne yder en målrettet indsats for at skabe en mere kønsneutral interesse for fagene, eksempelvis i forhold til IT- og ingeniøruddannelser, og blandt andet derfor afholdes IT-camp for unge kvinder. Særligt på fakulteterne TECH, ENGINEERING og SUND overvejes målgruppen nøje i al kommunikationsmateriale, herunder hvordan det appellerer til pigerne; Universitetet bruger bevidst både piger/kvinder og drenge/mænd i billedmateriale og som testimonials på hjemmesiden generelt, men i særdeleshed i studieguiden og på Stillinger.aau.dk.”

Kilde: Uddrag af henholdsvis Udenrigsministeriets og Aalborg Universitets Ligestillingsredegørelse 2017

I ligestillingsredegørelsen indgår spørgsmål, vedrørende dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven og spørgsmål om de statslige institutioners arbejde med lovforslag. Disse er ikke en del af ligestillingsindekset. Nedenfor ses nærmere på de statslige institutioners besvarelser af disse spørgsmål.

Der er ingen ministerier, der svarer, at de har givet dispensationer efter ligestillingsloven i perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2017. I forhold til ligebehandlingsloven oplyser henholdsvis Børne- og socialministeriet og Justitsministeriet, at de har givet én dispensation i samme periode.

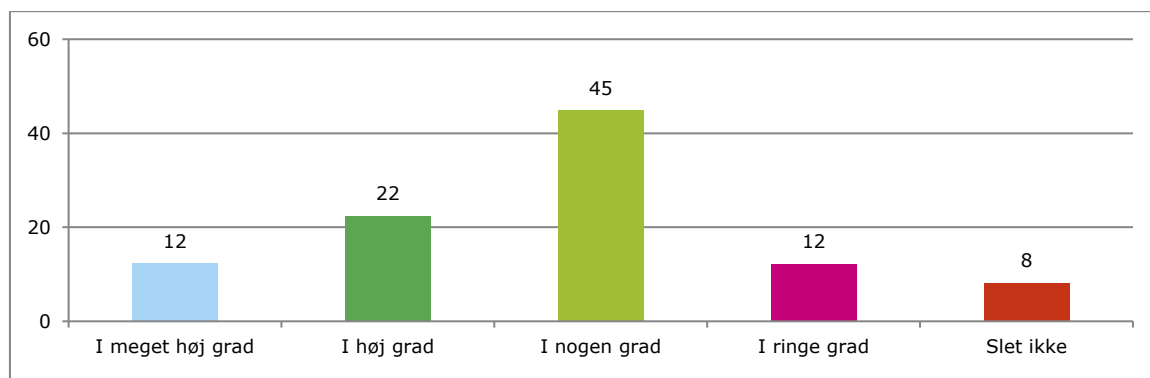
Børne- og Socialministeriet oplyser, at de i marts 2017 har givet en 2-årig dispensation til en kommune, som medfører, at kommunen kan gennemføre et juniorpædagogkursus udelukkende for drenge samt at dispensationen også giver mulighed for efterfølgende praktikforløb for drenge. Justitsministeriet oplyser, at de har givet dispensation på en forlængelse af en mentorordning for kvindelige jurister hos et advokatfirma, og at dispensationen er meddelt for en periode på 5 år.

Til sammenligning kan det nævnes, at der i perioden fra den 1. september 2013 til den 31. august 2015 blev givet to dispensationer af Uddannelses- og Forskningsministeriet og én dispensa-

tion af Beskæftigelsesministeriet. Antallet af dispensationer efter ligestillings- og/eller ligebehandlingsloven ligger således på det samme niveau i perioden 2015-2017 som i perioden 2013-2015.<sup>4</sup>

36 pct. af de statslige institutioner svarer i ligestillingsredegørelsen for 2017, at de arbejder med lovforslag, hvilket stemmer overens med billedet fra 2015. De statslige institutioner, der arbejder med lovforslag, er videre blevet spurgt om, i hvor høj grad de sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv. Besvarelsenerne fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 8: Ligestillingsvurdering af lovforslag i pct.**



N = 49

Note: I figuren indgår kun de institutioner, der har svaret 'ja' til, at de arbejder med lovforslag (36 pct.). Figuren tager udgangspunkt i spørgsmål 21. Sætter I fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv.?

Det ses af ovenstående figur, at den største andel af de statslige institutioner i nogen grad (45 pct.) sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag. Herudover er der 20 pct. af de statslige institutioner, der i ringe grad eller slet ikke har fokus på ligestillingsvurdering i den forbindelse. I ligestillingsredegørelserne i 2015 svarede 16 pct., at de i ringe grad eller slet ikke har fokus på dette.

### 3.2.3 Indeks for kerneydelser

På baggrund af de statslige institutioners indberetninger af ligestillingsredegørelser 2017 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses, hvordan de statslige institutioner placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier for kerneydelser i 2017 samt de statslige institutioners placering i 2015.

<sup>4</sup> I 2015 var spørgsmålene om dispensationer efter ligestillings- og ligebehandlingsloven samlet i ét spørgsmål, hvorfor det ikke fremgår, hvorvidt dispensationerne på daværende tidspunkt var givet efter ligestillings- eller ligebehandlingsloven.

**Table 13: Ligestillingsindeks for kerneydelser**

	2015	2017
	pct. (antal)	pct. (antal)
Kategori 1 (81-100 point) <i>Institutionen arbejder i meget høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	11 pct. (10)	7 pct. (6)
Kategori 2 (61-80 point) <i>Institutionen arbejder i høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	19 pct. (18)	26 pct. (22)
Kategori 3 (41-60 point) <i>Institutionen arbejder i nogen grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	18 pct. (17)	20 pct. (17)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Institutionen arbejder i begrænset omfang med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	22 pct. (21)	25 pct. (21)
Kategori 5 (0-20 point) <i>Institutionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	30 pct. (28)	22 pct. (19)

N = 94 (2015); 85 (2017)

Note: I parenteserne er angivet antallet af institutioner inden for den givne kategori. Der er 43 institutioner i 2015 og 51 institutioner i 2017, der ikke indgår i indekset. I 2017 indgår en institution ikke, hvis der er svaret "ikke relevant" til de to spørgsmål vedrørende politikker for ligestilling indenfor kerneydelser, og/eller hvis institutionen har svaret "ikke relevant" til tre eller flere spørgsmål vedrørende handlinger for ligestilling indenfor kerneydelser.

Ovenstående tabel viser, at 33 pct. af de statslige institutioner, ifølge ligestillingsredegørelserne 2017, placerer sig i kategori 1 eller 2, og dermed i høj eller meget høj grad arbejder med ligestilling inden for kerneydelser, mens 20 pct. placerer sig i kategori 3, og i nogen grad gør det. Modsat placerer 47 pct. sig i kategori 4 og 5, hvor der i begrænset omfang, i ringe grad eller slet ikke arbejdes med ligestilling indenfor kerneydelser.

Sammenlignet med 2015 er der lidt flere statslige institutioner i 2017, der ligger på de tre øverste kategorier af indeksskalaen og i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad arbejder med ligestilling inden for kerneydelser. I 2015 var der således 48 pct., der angav dette mod 53 pct. i 2017.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet de 6 statslige institutioner, der placerer sig inden for kategori 1 af ligestillingsindekset samt de 22 statslige institutioner, der placerer sig indenfor kategori 2.

**Tabel 14: Institutioner indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2**

<b>Kategori 1: Institutionen arbejder i meget høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</b>	
Copenhagen Business School	Sundheds- og Ældreministeriets departement
Kirkeministeriets departement	Værnfælles Forsvarskommando
Kulturministeriets departement	Aalborg Universitet
<b>Kategori 2: Institutionen arbejder i høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</b>	
Beskæftigelsesministeriets departement	Slots- og Kulturstyrelsen
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	Statsforvaltningen
Det Danske Filminstitut	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Forsvarets Personalestyrelse	Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Forsvarsministeriets departement	Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse	Syddansk Universitet
Fødevarestyrelsen	Uddannelses- og Forskningsministeriets departement
Institut for Menneskerettigheder	Udenrigsministeriets departement
IT-Universitetet	Udlændinge- og Integrationsministeriets departement
Københavns Universitet	Undervisningsministeriets departement
Roskilde Universitet	Vejdirektoratet

Det fremgår af nedenstående tabel, at de statslige institutioner scorer mellem 0 og 91 point på ligestillingsindekset for kerneydelser, og at den gennemsnitlige score for de statslige institutioner for kerneydelser er 44 point. Når man sammenligner med personaleområdet, ses det, at det gennemsnitlige niveau for ligestillingsarbejdet er lavere for kerneydelser end på personaleområdet, hvor den gennemsnitlige score ligger på 61 point. Billedet varierer ikke meget fra ligestillingsregørelser 2015, men gennemsnittet er faldet fra 47 point i 2015 til 44 i 2017.

**Tabel 15: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling for kerneydelser**

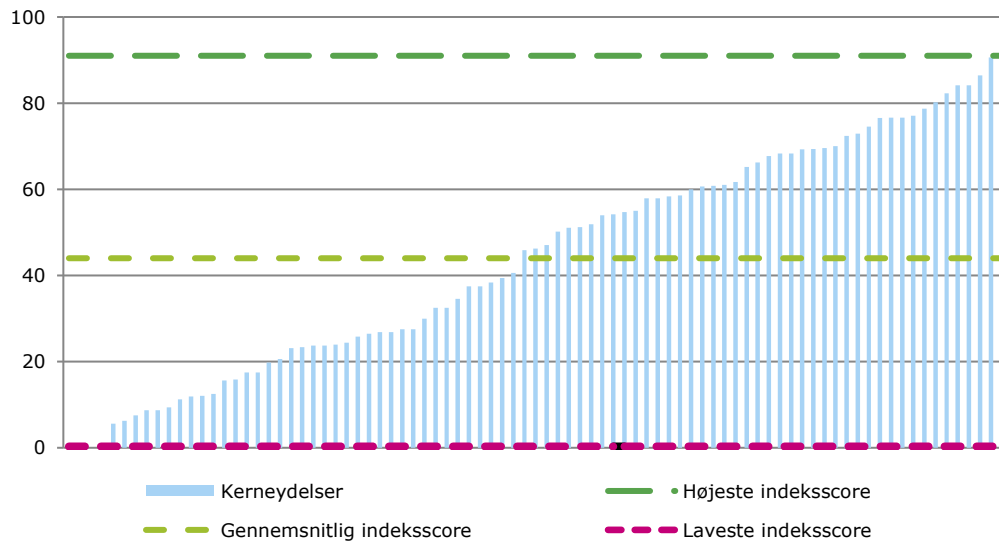
	<b>Antal</b>
Højeste indeksscore	91
Gennemsnitlig indeksscore	44
Laveste indeksscore	0

N = 85

Note: Der er 51 institutioner, der ikke indgår i indekset. I 2017 indgår en institution ikke, hvis der er svaret "ikke relevant" til de to spørgsmål vedrørende politikker for ligestilling inden for kerneydelser, og/eller hvis institutionen har svaret "ikke relevant" til tre eller flere spørgsmål vedrørende handlinger for ligestilling inden for kerneydelser.

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for de statslige institutioner for kerneydelser. I figuren ses samtlige statslige institutioners score på ligestillingsindekset sammenlignet med angivelse af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der blandt de statslige institutioner er flere institutioner, der arbejder lidt eller i nogen grad (kategori 3 og nedefter: 0-60 point) med ligestilling inden for kerneydelser, end der arbejder meget med det.

**Figur 9: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for kerneydelser**



N = 85

Note: Der er 51 institutioner, der ikke indgår i indekset. I 2017 indgår en institution ikke, hvis der er svaret "ikke relevant" til de to spørgsmål vedrørende politikker for ligestilling indenfor kerneydelser, og/eller hvis institutionen har svaret "ikke relevant" til tre eller flere spørgsmål vedrørende handlinger for ligestilling indenfor kerneydelser.

## 4. LIGESTILLING I KOMMUNERNE

I dette kapitel præsenteres resultaterne af kommunernes ligestillingsredegørelser 2017. Resultaterne omhandler kommunernes arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og for kerneydelser.

### 4.1 Personaleområdet

Personaleområdet omfatter kategorierne politikker og handlinger samt fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale. De tre kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres kommunernes placering på ligestillingsindekset for personaleområdet.

#### 4.1.1 Politikker på personaleområdet

Kommunerne er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik, målsætninger og/eller måltal for arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Kommunernes svar i 2017 fremgår af tabel 16 nedenfor sammen med svarene på de samme spørgsmål fra ligestillingsredegørelsen 2015.

**Tabel 16: Politikker, målsætninger og måltal for ligestilling på personaleområdet**

	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)
Kommuner <b>med</b> en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	60 pct. (57)	61 pct. (60)
Kommuner <b>uden</b> en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	40 pct. (38)	39 pct. (38)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (95)</b>	<b>100 pct. (98)</b>
Kommuner <b>med</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	51 pct. (48)	56 pct. (55)
Kommuner <b>uden</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	38 pct. (36)	37 pct. (36)
Ubesvaret	12 pct. (11)	7 pct. (7)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (95)</b>	<b>100 pct. (98)</b>
Kommuner <b>med</b> måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	4 pct. (4)	4 pct. (4)
Kommuner <b>uden</b> måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	78 pct. (75)	73 pct. (72)
Ubesvaret	18 pct. (17)	22 pct. (22)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (95)</b>	<b>100 pct. (98)</b>

N = 95 (2015); N = 98 (2017).

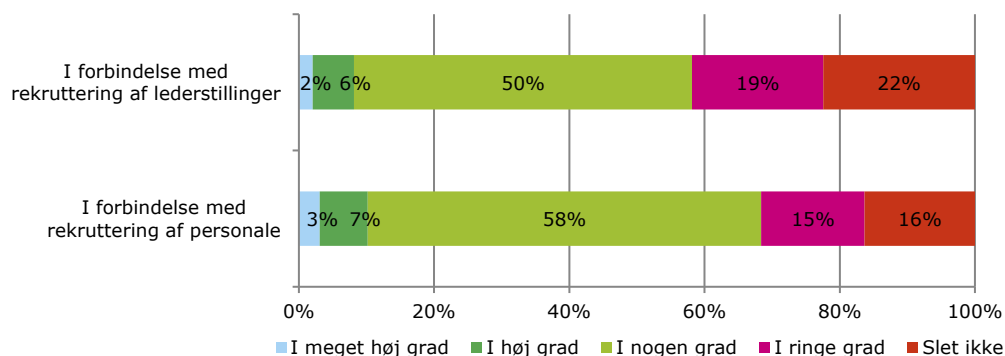
Note: Antallet af myndigheder inden for den givne kategori er angivet i parenteserne. Tabellen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? og 2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Det har til spørgsmål 2 været muligt at svare separat på, hvorvidt man har måltal og/eller målsætninger.

Tabel 16 viser, at i 2017 har over halvdelen af kommunerne politikker og målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet, mens kun få procent har måltal. Der er flest kommuner med ligestillingspolitikker (61 pct.), lidt færre med målsætninger (56 pct.) og færrest med måltal (4 pct.). Ses der på udviklingen fra 2015 til 2017, kan det iagttages, at kommunerne arbejder mere med målsætninger i 2017, end det var tilfældet i ligestillingsredegørelserne i 2015. Der har således været en stigning på 5 procentpoint i perioden (fra 51 pct. i 2015 til 56 pct. i 2017). Hvad angår ligestillingspolitikker og måltal, er situationen stort set uændret fra 2015 til 2017.

#### 4.1.2 Handlinger på personaleområdet

I forhold til handlinger på personaleområdet er kommunerne blevet bedt om at angive, i hvilken grad de har taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og øvrigt personale. Kommunernes svar i 2017 fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 10: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet**



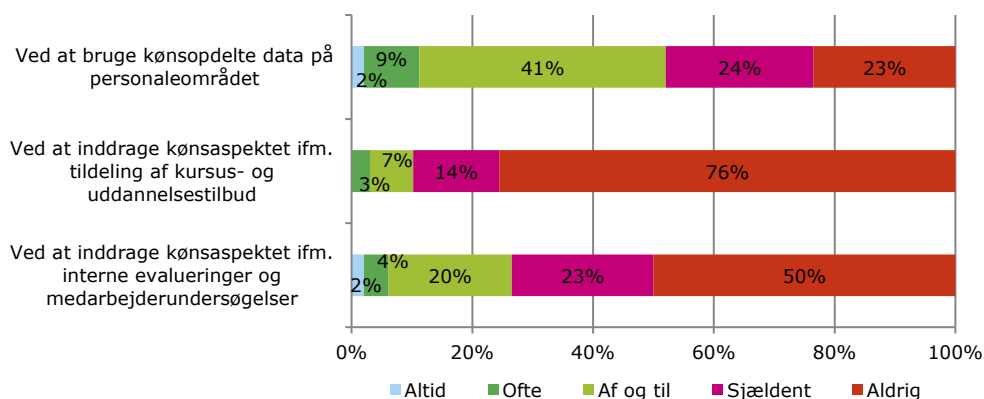
N = 98.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale? og 4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

Det fremgår af ovenstående figur, at langt over halvdelen af kommunerne har taget initiativ til at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering til personale- eller lederstillinger. Hvis man lægger de tre øverste svarkategorier sammen, er der i alt henholdsvis 68 pct. og 58 pct. af kommunerne, der svarer, at de i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad har taget ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til personale eller lederstillinger. Omvendt er andelen af kommuner, der angiver, at de i ringe grad eller slet ikke har taget ligestillingsfremmende initiativer, når der rekrutteres til personale- eller lederstillinger, henholdsvis 31 pct. og 41 pct. Ses der på perioden fra 2015 til 2017, kan det konstateres, at der har været en positiv udvikling i retning af, at flere kommuner tager ligestillingsfremmende initiativer i forbindelse med rekruttering. Andelen er således steget fra 58 pct. i 2015 til 68 pct. i 2017 i forhold til rekruttering af personale og fra 51 pct. i 2015 til 58 pct. i 2017 i forhold til rekruttering af ledere. Det svarer til en stigning på henholdsvis 10 procentpoint og 7 procentpoint i perioden.

Herudover er kommunerne blevet bedt om at oplyse, i hvor høj grad de inddrager kønsopdelte data og kønsaspektet på personaleområdet. Kommunernes svar fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 11: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet**



N = 98.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger? 6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud? og 7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

Det fremgår af ovenstående figur, at ca. halvdelen af kommunerne anvender kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle indenfor områder såsom løn, sygefravær

mv. Således angiver 52 pct., at de altid, ofte eller af og til anvender kønsopdelte data på personaleområdet, mens 23 pct. angiver, at de aldrig gør det. Fra ligestillingsredegørelserne 2015 til 2017 er der sket en lille positiv udvikling i retning af, at der i højere grad anvendes kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle. Det ses dels ved, at andelen af kommuner, der anvender kønsopdelte data på personaleområdet, er steget fra 49 pct. i 2015 til 52 pct. i 2017, dels ved at andelen af kommuner, der oplyser, at de aldrig bruger kønsopdelte data, er faldet fra 31 pct. i 2015 til 23 pct. i 2017.

Kommunerne inddrager i ringe grad kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud. Her svarer kun 10 pct. af kommunerne, at de ofte eller af og til gør det, mens ingen af kommunerne angiver, at de altid gør det. Omvendt svarer 76 pct. af kommunerne, at de aldrig inddrager kønsaspektet i den sammenhæng. Billedet er nogenlunde det samme i 2015, om end der ses en lille stigning på 3 procentpoint i andelen af kommuner, der inddrager kønsaspektet på dette område fra 2015 til 2017 (fra 7 pct. til 10 pct.).

Inddragelsen af kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser placerer sig nogenlunde mellem de to ovenstående. Her er det 26 pct. af kommunerne, der angiver, at de altid, ofte eller af og til inddrager kønsaspektet i forbindelse interne evalueringer og medarbejderundersøgelser, mens 50 pct. angiver, at de aldrig gør det. Billedet har ændret sig siden 2015, hvor 62 pct. angav aldrig at inddrage kønsaspektet i denne sammenhæng, hvormed der er en forskel på 12 procentpoint i denne svarkategori mellem 2015 og 2017. Således er der i 2017 en større andel af kommuner, der inddrager kønsaspektet eller kønsopdelte data på området.

Kommunerne er desuden blevet spurgt om, i hvor høj grad de formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Her angiver 7 pct. af kommunerne, at de i meget høj (1 pct.) eller høj grad (6 pct.) formidler information om ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, mens 76 pct. angiver, at de i ringe grad (29 pct.) eller slet ikke (47 pct.) gør det. Ved ligestillingsredegørelserne 2015 ses et nogenlunde ens billede af kommunernes formidling af information om ligestilling på personaleområdet.



### Boks 3: Eksempler på praksis – ligestilling på personaleområdet i kommunerne

#### Aalborg

"I Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen er gennemført et projekt 'en mand for enhver pris' og i forlængelse heraf er der arbejdet med formidling omkring småbørnspædagogik med henblik på tiltrækning af begge køn til faget. Der arbejdes desuden på at få en merituddannelse (pædagog) op at stå, hvor der arbejdes med ligestillingsvinklen for også at kunne tiltrække flere mandlige pædagoger.

Der er tæt samarbejde med SOSU Nord om at få flere mænd til at søge ind på uddannelsen for derigennem at kunne øge rekrutteringsgrundlaget. Der laves fx pjecer med både mandlige og kvindelige SOSU-medarbejdere, ligesom der fx er målrettet kommunikation til mandlige tilhørere ved informationsmøder om uddannelse fx på SOSU Nord."

#### København

"Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) har oplyst, at der hvert andet år udarbejdes et mangfoldighedsregnskab for hele BIF, hvor der indgår kønsopdelt data om: medarbejdersammensætningen, ledersammensætningen sammenholdt med udvalgte overenskomstgrupper, den oplevede ligebehandling på udvalgte spørgsmål fra Københavns Kommunes trivselsundersøgelse. Forvaltningen har videre oplyst, at forvaltningens MED-udvalg, som led i den lokale udmøntning af mangfoldighedspolitikken, skal drøfte status og eventuelle handlinger i forhold til at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder. I forbindelse med de årlige lønforhandlinger udarbejdes kønsopdelt lønstatistik, der udleveres til både ledelse og tillidsrepræsentanter. Endelig har forvaltningen oplyst, at der i forbindelse med Hoved-MED's årlige lønpolitiske drøftelse skal forelægges statistik over den generelle lønudvikling, samt opgørelse der viser resultatet af det foregående års lønforhandling. De enhedsopdelte kønsopdelte lønstatistikker udsendes til de respektive enheder til brug for disses vurdering af behovet for særlige lønpolitiske foranstaltninger."

Kilde: Uddrag af henholdsvis Aalborg Kommunes og Københavns Kommunes Ligestillingsredegørelse 2017.

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

Ligestillingsredegørelserne indeholder informationer om kønssammensætningen for ledelsen og for personalet i kommunerne. Disse data er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndata-kontor i januar 2017. Kønssammensætningen af ledelsen i kommunerne fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 17: Kønssammensætning af ledelse i pct.<sup>5</sup>**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	27 pct.	73 pct.	29 pct.	71 pct.
Niveau 2 – Chefer	46 pct.	54 pct.	50 pct.	50 pct.
Niveau 3 – Ledere	69 pct.	31 pct.	70 pct.	30 pct.
<b>I alt</b>	<b>65 pct.</b>	<b>35 pct.</b>	<b>67 pct.</b>	<b>33 pct.</b>

N = 20.521 (2015); N = 20.115 (2017)

Note: I bilag 3 kan kønssammensætning i ledelsen opgjørt i antal for henholdsvis 2015 og 2017 ses.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er ledelsen i kommunerne opgjørt på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere). Samlet set er kønssammensætningen for kommunerne 67 pct. kvinder og 33 pct. mænd. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2015 er der kommet en anelse flere kvinder i ledelsen.

<sup>5</sup> Det er kun niveau 1 og 2, der indgår i ligestillingsindekset.

Det ses, at kønssammensætningen af ledelsen varierer i forhold til niveau. På niveau 3 blandt lederne ses en overvægt af kvinder, mens der på niveau 1 blandt topcheferne ses en overvægt af mænd. På niveau 2 ses en helt lige fordeling af kvinder og mænd. Fra 2015 til 2017 er andelen af kvinder steget på alle tre niveauer, men mest på niveau 2, der er gået fra at være 46 pct. kvinder til 50 pct. kvinder. For både niveau 1 og 2 har det betydet en mere ligelig kønsfordeling, mens det på niveau 3 har betydet en lidt større underrepræsentation af mænd.

I tabel 18 nedenfor vises kønssammensætningen for personalet i 2015 og 2017.

**Tabel 18: Kønssammensætning af personale i pct.**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere	64 pct.	36 pct.	65 pct.	35 pct.
Lærere m.fl.	70 pct.	30 pct.	70 pct.	30 pct.
Kontor/EDB-medarbejdere	80 pct.	20 pct.	79 pct.	21 pct.
Pædagoger	78 pct.	22 pct.	78 pct.	22 pct.
Sundhedspersonale	94 pct.	6 pct.	94 pct.	6 pct.
SOSU/plejepersonale	90 pct.	10 pct.	90 pct.	10 pct.
Øvrige	43 pct.	57 pct.	45 pct.	55 pct.
<b>I alt</b>	<b>76 pct.</b>	<b>24 pct.</b>	<b>77 pct.</b>	<b>23 pct.</b>

N = 384.465 (2015); N = 387.769 (2017)

Note: I bilag 3 kan kønssammensætning i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2015 og 2017 ses.

Som det fremgår af tabellen, er personalet i kommunerne inddelt i syv kategorier; akademikere, lærer m.fl., kontor/EDB-medarbejdere, pædagoger, sundhedspersonale, SOSU/plejepersonale og øvrige. Samlet set er kønssammensætningen i personalet på tværs af kommunerne 77 pct. kvinder og 23 pct. mænd. Der er dermed generelt også en overvægt af kvinder på personaleniveau på tværs af kommunerne, som er større, end det ses på ledelsesniveau. Iagttages de enkelte medarbejderkategorier særskilt, ses en overvægt af kvinder inden for alle medarbejderkategorier med undtagelse af "øvrige", hvor 45 pct. er kvinder. Det er særligt blandt sundhedspersonalet og SOSU/plejepersonalet, at mænd er underrepræsenterede. Således er 94 pct. af sundhedspersonalet og 90 pct. af SOSU/plejepersonalet kvinder.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2015 er den samlede kønsfordeling blandt personalet tæt på uændret.

#### 4.1.4 Indeks på personaleområdet

På baggrund af kommunernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2017 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan kommunerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet i 2017 og 2015.

**Tabel 19: Ligestillingsindeks for personaleområdet**

	2015	2017
	pct. (antal)	pct. (antal)
Kategori 1 (81-100 point) <i>Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	2 pct. (2)	3 pct. (3)
Kategori 2 (61-80 point) <i>Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	15 pct. (14)	21 pct. (21)
Kategori 3 (41-60 point) <i>Kommunen arbejder i nogen grad med ligestilling på personaleområdet</i>	38 pct. (36)	36 pct. (35)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Kommunen arbejder i begrænset omfang med ligestilling på personaleområdet</i>	31 pct. (29)	35 pct. (34)
Kategori 5 (0-20 point) <i>Kommunen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling på personaleområdet</i>	15 pct. (14)	5 pct. (5)

N = 95 (2015); 98 (2017)

Note: I parenteserne er angivet antallet af kommuner inden for den givne kategori.

Størstedelen af kommunerne (71 pct.) placerer sig inden for kategori 3 og 4 i 2017, hvilket indikerer, at de i nogen grad eller i begrænset omfang arbejder med ligestilling på personaleområdet. Færrest kommuner placeres i kategori 1 og 5. Det er således 3 pct. af kommunerne, der i meget høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet, og 5 pct. der i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling på personaleområdet. Kommunerne arbejder i højere grad med ligestilling på personaleområdet i 2017, end det var tilfældet i 2015. I 2015 var det 17 pct. af kommunerne, der i høj eller meget høj grad arbejdede med dette, mens det samme gælder for 24 pct. i 2017. Derudover er andelen af kommuner, der placerer sig i kategori 5, og dermed i ringe grad eller slet ikke arbejder med området, faldet væsentligt fra 15 pct. til 5 pct. mellem 2015 og 2017.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet de tre kommuner, som placerer sig indenfor kategori 1 af ligestillingsindekset, samt de 21 kommuner, der placerer sig indenfor kategori 2.

**Tabel 20: Kommuner indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2**

<b>Kategori 1: Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</b>	
Herning Kommune	Nyborg Kommune
Københavns Kommune	
<b>Kategori 2: Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</b>	
Billund Kommune	Lemvig Kommune
Esbjerg Kommune	Lyngby-Taarbæk Kommune
Frederiksberg Kommune	Næstved Kommune
Frederikssund Kommune	Odense Kommune
Furesø Kommune	Odsherred Kommune
Faaborg-Midtfyn Kommune	Rebild Kommune
Gentofte Kommune	Silkeborg Kommune
Guldborgsund Kommune	Tønder Kommune
Hjørring Kommune	Vejle Kommune
Jammerbugt Kommune	Aarhus Kommune
Kolding Kommune	

Det fremgår af nedenstående tabel, at kommunerne scorer mellem ni og 93 point på ligestillingsindekset, og at den gennemsnitlige score for kommunerne på personaleområdet er 48 point.

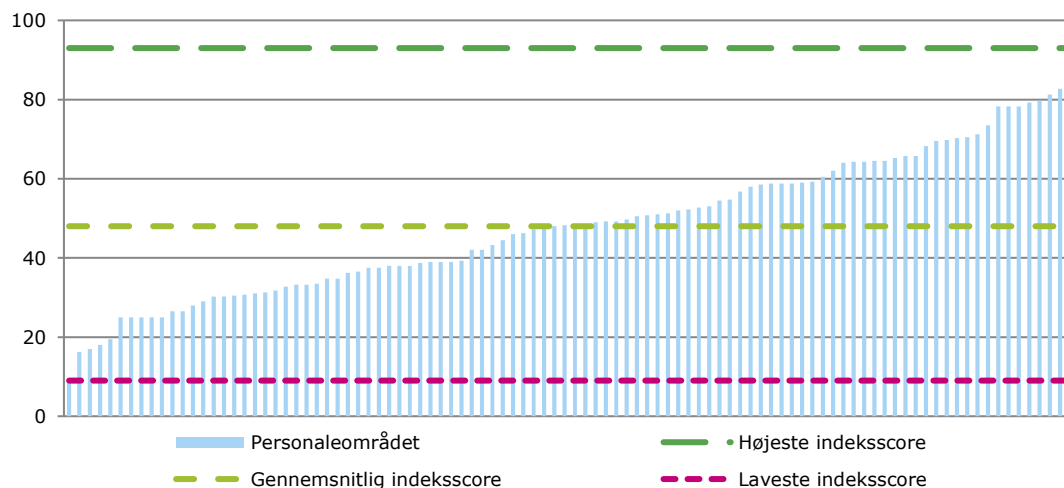
**Tabel 21: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling på personaleområdet**

	Antal
Højeste indeksscore	93
Gennemsnitlig indeksscore	48
Laveste indeksscore	9

N = 98

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for kommunerne på personaleområdet. I figuren ses samtlige kommuners score på ligestillingsindekset sammenlignet med angivelse af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der er en nogenlunde jævn fordeling af kommuner, der enten arbejder i nogen grad eller meget (kategori 3 og opefter: 41-100 point) med ligestilling på personaleområdet, og kommuner der arbejder lidt (kategori 4-5: 0-40 point) med det.

**Figur 12: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore på personaleområdet**



N = 98

## 4.2 Kerneydelser

Kerneydelser omfatter kategorierne politikker og handlinger. De to kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres kommunernes placering på ligestillingsindekset for kerneydelser.

### 4.2.1 Politikker for kerneydelser

Kommunerne er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling på følgende områder. Kommunernes svar i 2017 fremgår af tabel 22 nedenfor sammen med svarene på de samme spørgsmål fra ligestillingsredegørelserne i 2015.

**Tabel 22: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser**

	Politik		Målsætninger		Hverken politik eller målsætninger	
	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)
Beskæftigelse og integration	18 pct. (17)	15 pct. (15)	12 pct. (11)	11 pct. (11)	76 pct. (72)	80 pct. (78)
Børn og unge	17 pct. (16)	16 pct. (16)	6 pct. (6)	10 pct. (10)	79 pct. (75)	79 pct. (77)
Uddannelse, herunder folkeskole	14 pct. (13)	14 pct. (14)	8 pct. (8)	11 pct. (11)	80 pct. (76)	79 pct. (77)
Kultur, fritid og turisme	11 pct. (10)	13 pct. (13)	7 pct. (7)	11 pct. (11)	83 pct. (79)	79 pct. (77)
Socialområdet	15 pct. (14)	12 pct. (12)	8 pct. (8)	9 pct. (9)	81 pct. (77)	82 pct. (80)
Ældreområdet	14 pct. (13)	12 (12 pct.)	4 pct. (4)	13 pct. (13)	81 pct. (77)	79 pct. (77)
Teknik og miljø	11 pct. (10)	11 pct. (11)	4 pct. (4)	9 pct. (9)	86 pct. (82)	83 pct. (81)
Administration og digitalisering	12 pct. (11)	13 pct. (13)	4 pct. (4)	7 pct. (7)	85 pct. (81)	83 pct. (81)
Sundhed og forebyggelse	-	11 pct. (11)	-	14 pct. (14)	-	78 pct. (76)

N = 98.

Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i spørgsmål 11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Det har været muligt for kommunerne at sætte flere krydser.

For samtlige af de ovenstående serviceområder gælder det, at langt de fleste kommuner (mellem 78-83 pct. af kommunerne) hverken har politikker eller målsætninger for arbejdet med ligestilling på de pågældende områder. Herudover har mellem 11 og 16 pct. af kommunerne politikker for arbejdet med ligestilling på udvalgte områder. Endelig er andelen af kommuner, der har målsætninger for arbejdet med ligestilling på områderne, lidt lavere (7-11 pct.). Det er dog med undtagelse af ældreområdet og sundhed og forebyggelse, hvor henholdsvis 13 pct. og 14 pct. har målsætninger.

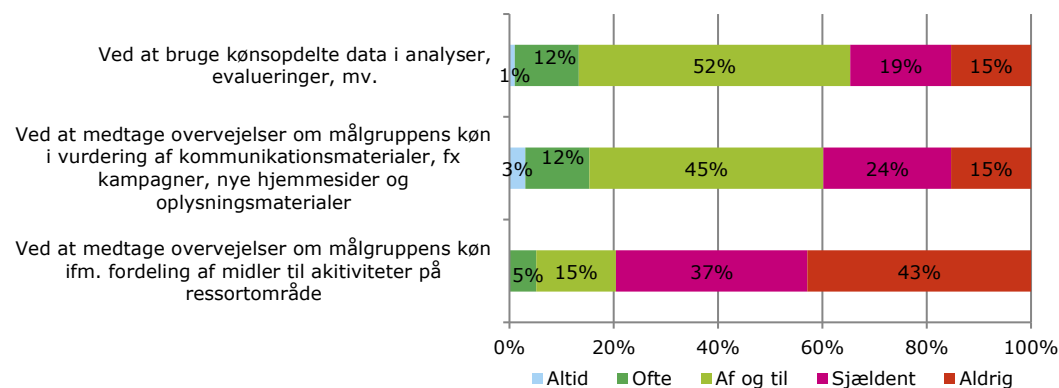
Der er flere kommuner, der arbejder med målsætninger inden for områderne i 2017, end der var i 2015. Der er inden for hvert område sket en stigning i andelen af kommuner, der arbejder med målsætninger på mellem 3 og 11 procentpoint, dog med undtagelse af beskæftigelse og integrationsområdet, hvor andelen er faldet med 1 procentpoint. Når det kommer til ligestillingspolitikker, ses et nogenlunde stabilt billede mellem 2015 og 2017 med forskelle i andele inden for de forskellige områder på 1-3 procentpoint.

De tre serviceområder, hvor der i højest grad arbejdes med ligestillingspolitikker i 2017 er beskæftigelse- og integration, børn og unge samt uddannelsesområdet. Derudover arbejdes der i højest grad med målsætninger på henholdsvis ældre- og sundhedsområdet. Ved ligestillingsredegørelserne 2015 var de serviceområder, hvor der i højest grad blev arbejdet med ligestillingspolitikker og -målsætninger, beskæftigelse og integration, børn og unge samt socialområdet. Der er således kommet en større grad af ligestillingspolitikker og målsætninger på henholdsvis uddannelses- og ældreområdet, end det var tilfældet tidligere. Sundhed og forebyggelse indgik ikke som en svarmulighed i 2015.

#### 4.2.2 Handlinger for kerneydelser

Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser, er kommunerne blevet bedt om at oplyse, hvor ofte de medtager enten kønsaspektet, kønsopdelte data og/eller overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forhold til arbejdet med kerneydelser. Kommunernes svar i 2017 fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 13: Handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser**



N = 98.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Og 14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?

En overvejende andel af kommunerne medtager kønsopdelte data i forbindelse med analyser, evalueringer mv., og i nogenlunde samme grad overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med vurdering af kommunikationsmaterialer. Tilsvarende medtager kommunerne i lavest grad overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i kommunen.

65 pct. af kommunerne svarer, at de altid, ofte eller af og til gør brug af kønsopdelte data i analyser, evalueringer mv. i forbindelse med ligestillingsarbejdet for kerneydelser. Sammenlignet med 2015 er der sket en stigning i andelen af kommuner, der gør brug af kønsopdelte data. I 2015 var det 57 pct. af kommunerne, der ofte eller af og til gjorde brug af kønsopdelte data (ingen af kommunerne havde i 2015 svaret "altid").

60 pct. af kommunerne svarer, at de altid, ofte eller af og til medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med vurdering af kommunikationsmaterialer. Sammenlignet med 2015 er der ligesom for de kønsopdelte data sket en stigning. I 2015 var det 52 pct. af kommunerne, der altid, ofte eller af og til medtog overvejelser om målgruppens køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer. Der er især sket en udvikling i andelen, der svarer, at de af og til medtager overvejelserne i deres kommunikationsmaterialer (35 pct. i 2015 og 45 pct. i 2017), og i andelen der svarer, at de aldrig gør det (25 pct. i 2015 og 15 pct. i 2017).

Som nævnt medtager kommunerne i lavest grad overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i kommunen. Her svarer 20 pct., at de ofte eller af og til gør det, mens 80 pct. svarer, at de aldrig eller sjældent gør det. Sammenlignet med 2015 ses et nærmest identisk billede, dog med en smule tilbagegang.

Herudover er kommunerne blevet spurgt, om de medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de tre ovenfor nævnte. 34 pct. af kommunerne svarer ja, mens 66 pct. svarer nej. Tilsvarende svarede 24 pct. af kommunerne i 2015 ja, mens 76

pct. svarede nej. Der er således væsentligt flere kommuner i 2017, der medtager overvejelser om målgruppens køn på andre områder.

I forbindelse med handlinger til fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder for kerneydelser er kommunerne videre blevet spurgt om, hvorvidt medarbejdere og ledere gives indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser (fx nedskrevne procedurer og værktøjer, temadage, kurser mv.). Det gør sig gældende i 19 pct. af kommunerne, mens det ikke er tilfældet i 81 pct. af kommunerne. Dette billede stemmer nogenlunde overens med ligestillingsredegørelserne fra 2015.

#### Boks 4: Eksempler på praksis – ligestilling i kerneydelser i kommunerne

##### **Kolding**

“Som eksempel har kommunens bibliotek inddraget kønsaspektet i et projekt, der skulle tiltrække flere drenge som brugere af biblioteket.

Inden for Senior- og Socialforvaltningens område indtænkes køn i evalueringer og analyser. Desuden opgør Senior- og Socialforvaltningen i forskellige sammenhænge antallet af mænd og kvinder, der benytter sig af deres tilbud fx i forbindelse med forebyggende hjemmebesøg eller forskellige puljer.

På beskæftigelsesområdet indgår kønsspecifikke data i analyserne af, hvordan der skal sættes ind over for forskellige målgrupper.

På skoleområdet og på børneområdet indgår kønsaspektet ved udarbejdelse af analyser, evalueringer etc. Senest i forbindelse med en meget stor kortlægning på begge områder af trivsel, herunder oplevelse af inklusion, adfærd, relationer (voksen-barn, barn-barn), aktiviteter i dagtilbuddet, læring og leg i forbindelse med ‘program for læringsledelse’.

Formålet med kortlægningerne er at både kommunen og det enkelte dagtilbud/skole kan få et evidensinformeret grundlag at foretage udviklingsstrategier på samt en mulighed for at kunne se, om indsatser giver de ønskede resultater.”

##### **Aarhus**

*Aarhus har arbejdet med at sprede ligestillingsvurderinger mere systematisk i kommunen.*

“Det har resulteret i, at alle magistratsafdelinger fra medio 2016 til ultimo 2017 afprøver det at arbejde med ligestillingsvurderinger.”

*Et eksempel blandt flere er følgende:*

“Aarhus Kommunes Udvalg for Mangfoldighed og Ligestilling har samarbejdet med Dansk Kvindesamfund og Magistratsafdelingen for Børn og Unge omkring kønsligestilling på børn- og ungeområdet. Det skyldes, at data viser, at der er store forskelle på, hvordan drenge og piger klarer sig i skolen og trives i skoletiden. Arbejdet har blandt andet medført en dialog mellem Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling, Beskæftigelsesudvalget og Børn og Ungeudvalget om temaet. Konkret har udvalgets arbejde resulteret i, at Magistratsafdelingen for Børn og Unge har fået et øget fokus på kønsligestilling. Der er blandt andet rundsendt inspirationsmateriale om kønsforskelle til ledere og medarbejdere, og der arbejdes systematisk med temaet i kvalitetsrapporter.”

Kilde: Uddrag af henholdsvis Kolding Kommunes og Aarhus Kommunes Ligestillingsredegørelse 2017

De følgende spørgsmål udgør ikke en del af grundlaget for det beregnede ligestillingsindeks.

Kommunerne er blevet spurgt om, hvorvidt de i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 1 har nedsat råd, nævn og udvalg i perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2017. Kommunernes svar fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 23: Råd, nævn og udvalg**

	Antal	Pct.
Antal råd, nævn og udvalg	1.087	-
Heraf kvinder	2.527	35
Heraf mænd	4.682	65

Ifølge kommunernes ligestillingsredegørelser er der nedsat 1.087 råd, nævn eller udvalg i perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2017. I disse er kønssammensætning 35 pct. kvinder og 65 pct. mænd. Ved ligestillingsredegørelserne 2015 var der nedsat 1.224 råd, nævn og udvalg. Der er således nedsat færre råd, nævn og udvalg i nævnte periode, end der var i perioden fra den 1. september 2013 til den 31. august 2015, som ligestillingsredegørelserne 2015 tog udgangspunkt i. Kønssammensætningen i råd, nævn og udvalg er nøjagtig den samme i ligestillingsredegørelserne 2017 som 2015.

I forlængelse heraf svarer 98 pct. af kommunerne, at de ikke har ladet pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2017 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3. Kun to kommuner oplyser, at de har ladet pladser være ubesatte, og det samme gjorde sig gældende for én af kommunerne i 2015.

#### 4.2.3 Indeks for kerneydelser

På baggrund af kommunernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2017 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan kommunerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier for kerneydelser i 2017 samt kommunernes placering i 2015.

**Tabel 24: Ligestillingsindeks for kerneydelser**

	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)
Kategori 1 (81-100 point) <i>Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	1 pct. (1)	2 pct. (2)
Kategori 2 (61-80 point) <i>Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	5 pct. (5)	8 pct. (8)
Kategori 3 (41-60 point) <i>Kommunen arbejder i nogen grad med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	14 pct. (13)	13 pct. (13)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Kommunen arbejder i begrænset omfang med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	28 pct. (27)	37 pct. (36)
Kategori 5 (0-20 point) <i>Kommunen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling indenfor kerneydelser</i>	52 pct. (49)	40 pct. (39)

N = 95 (2015); 98 (2017)

Note: I parenteserne er angivet antallet af kommuner inden for den givne kategori.

Af ovenstående tabel fremgår det, at størstedelen af kommunerne (77 pct.) i begrænset omfang, i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling for kerneydelser, idet de er placeret indenfor kategori 4 og 5. Det er således kun 23 pct. af kommunerne, der i meget høj, i høj grad eller i nogen grad arbejder med ligestilling af kerneydelser. Siden 2015 er andelen af kommuner placeret i kategori 5 dog blevet væsentligt mindre ved at gå fra 52 pct. i 2015 til 40 pct. i 2017. Samtidig er andelen i kategori 4 steget, fra 28 pct. til 37 pct. i perioden.

Nedenfor er i alfabetisk orden fremhævet de to kommuner, som placerer sig indenfor kategori 1 samt de otte kommuner, der placerer sig indenfor kategori 2.



**Tabel 25: Kommuner indenfor ligestillingsindeksets kategori 1 og 2**

Kategori 1: Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling for kerneydelser	
Guldborgsund Kommune	Nyborg Kommune
Kategori 2: Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling for kerneydelser	
Esbjerg Kommune	Københavns Kommune
Faaborg-Midtfyn Kommune	Silkeborg Kommune
Hillerød Kommune	Vesthimmerland Kommune
Jammerbugt Kommune	Aarhus Kommune

Det fremgår af nedenstående tabel, at kommunerne scorer mellem 0 og 91 point på ligestillingsindekset for kerneydelser, og at den gennemsnitlige score for kommunerne for kerneydelser er 28 point. Når man sammenligner med personaleområdet, ses det, at niveauet for ligestillingsarbejdet er langt lavere for kerneydelser end på personaleområdet. Det ses eksempelvis ved, at den gennemsnitlige indeksscore på personaleområdet 48 point, mens den for kerneydelser kun er 28 point. Fra 2015 til 2017 er den gennemsnitlige indeksscore for kerneydelser dog steget med fire procentpoint fra 24 point til 28 point i perioden.

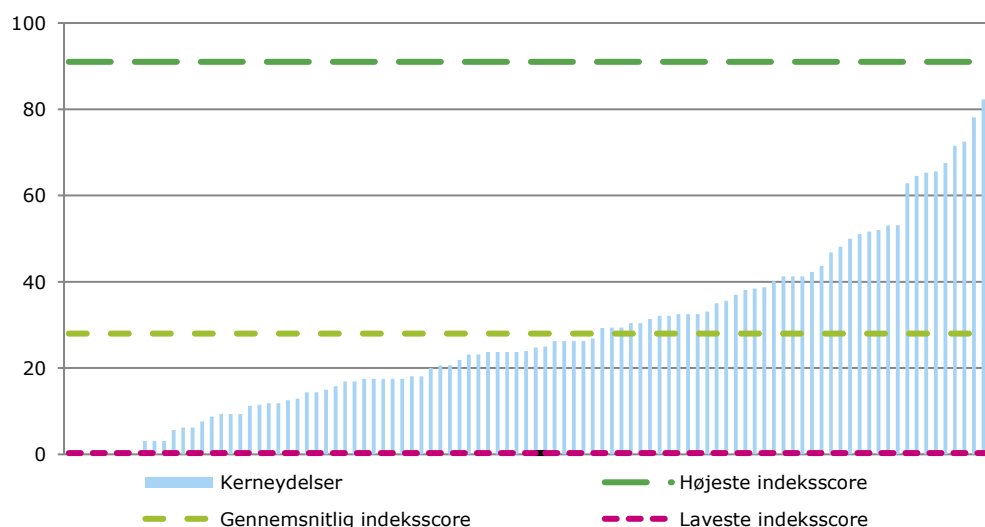
**Tabel 26: Højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for ligestilling for kerneydelser**

	Antal
Højeste indeksscore	91
Gennemsnitlig indeksscore	28
Laveste indeksscore	0

N = 98

Nedenfor er indsat en figur, som illustrerer ligestillingsindekset for kommunerne for kerneydelser. I figuren ses samtlige kommuners score på ligestillingsindekset sammenlignet med angivelsen af den gennemsnitlige samt højeste og laveste indeksscore. Figuren viser, at der generelt er få kommuner i toppen af indekset, mens der er flere i bunden af indekset. Størstedelen af kommunerne arbejder således slet ikke eller i begrænset omfang med ligestilling for kerneydelser.

**Figur 14: Illustration af højeste, laveste og gennemsnitlige indeksscore for kerneydelser**



N = 98

## 5. LIGESTILLING I REGIONERNE

I dette kapitel præsenteres resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser 2017. Resultaterne omhandler regionernes arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og for kerneydelser. I forbindelse med resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser skal det nævnes, at i kraft af det lave antal vil selv små ændringer i fordelingen på svarkategorierne føre til væsentlige forskydninger.

### 5.1 Personaleområdet

Personaleområdet omfatter kategorierne politikker og handlinger samt fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale. De tre kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres regionernes placering på ligestillingsindekset for personaleområdet.

#### 5.1.1 Politikker på personaleområdet

De fem regioner er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik, målsætninger og/eller måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Regionernes svar i 2017 fremgår af tabel 27 sammen med svarene på de samme spørgsmål fra ligestillingsredegørelserne 2015.

**Tabel 27: Politikker, målsætninger og måltal for ligestilling på personaleområdet**

	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)
Regioner <b>med</b> en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	80 pct. (4)	80 pct. (4)
Regioner <b>uden</b> en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	20 pct. (1)	20 pct. (1)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (5)</b>	<b>100 pct. (5)</b>
Regioner <b>med</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	100 pct. (5)	100 pct. (5)
Regioner <b>uden</b> målsætninger for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	0 pct. (0)	0 pct. (0)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (5)</b>	<b>100 pct. (5)</b>
Regioner <b>med</b> måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	0 pct. (0)	0 pct. (0)
Regioner <b>uden</b> måltal for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet	100 pct. (5)	100 pct. (5)
<b>I alt</b>	<b>100 pct. (5)</b>	<b>100 pct. (5)</b>

N = 5.

Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? og 2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Det har til spørgsmål 2 været muligt at svare separat på, hvorvidt man har måltal og/eller målsætninger.

Det fremgår af tabellen, at niveauet, hvormed regionerne arbejder med henholdsvis ligestillingspolitik, målsætninger og/eller -måltal, er uændret mellem ligestillingsredegørelserne i 2015 og i 2017. Således har samtlige fem regioner fortsat målsætninger for deres arbejde med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, mens fire ud af fem regioner har en ligestillingspolitik, og ingen af regionerne har måltal på området.

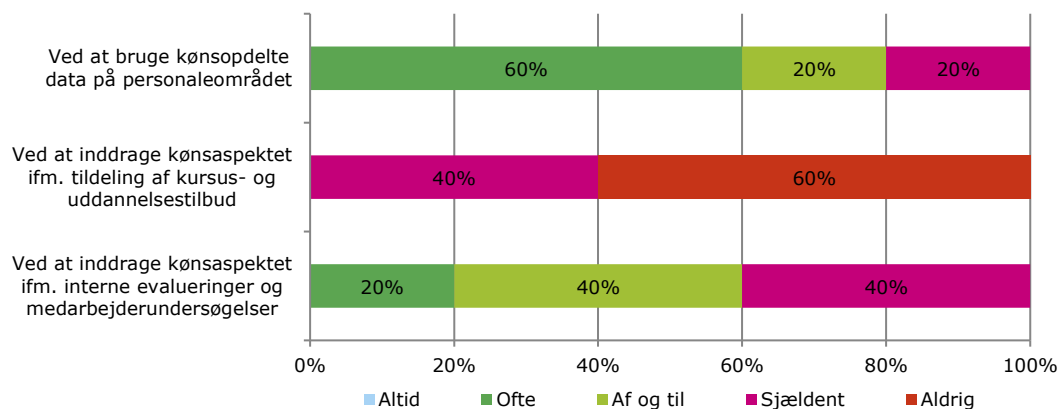
#### 5.1.2 Handlinger på personaleområdet

I forhold til handlinger på personaleområdet er regionerne blevet bedt om at angive, i hvilken grad de har taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af henholdsvis ledere og øvrigt personale. Alle regioner svarer, at de i nogen grad har taget initiativer i forhold til rekruttering af personale, hvilket er samme resultat som i 2015. I forbindelse med rekruttering af lederstillinger svarer 80 pct., at de i nogen grad har taget ligestil-

lingsinitiativer, mens 20 pct. svarer, at de i ringe grad har gjort det. Der er dermed sket en tilbagegang siden 2015, hvor alle fem regioner angav, at de i nogen grad havde taget initiativer til at fremme ligestilling på området.

Herudover er regionerne blevet bedt om at oplyse, i hvor høj grad de inddrager kønsopdelte data og kønsaspektet på personaleområdet. Regionernes svar fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 15: Handlinger til fremme af ligestilling på personaleområdet**



N = 5

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger? 6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud? og 7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

Det fremgår af ovenstående figur, at regionerne i høj grad anvender kønsopdelte på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle indenfor områder, såsom løn, sygefravær m.m. Regionerne inddrager i mindre grad kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser og i mindst grad kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelsestilbud.

I 2017 oplyser fire ud af de fem regioner, at de ofte eller af og til bruger kønsopdelte data på personaleområdet, mens en region angiver, at de sjældent gør det. Ved ligestillingsredegørelsen 2015 var det til sammenligning alle fem regioner, der angav, at de ofte eller af og til brugte kønsopdelte data på personaleområdet.

I forhold til at inddrage kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser angiver tre regioner, at man ofte eller af og til inddrager kønsaspektet ved interne evalueringer og medarbejderundersøgelser, mens to regioner sjældent gør det. I 2015 var billedet nogenlunde det samme.

Regionerne inddrager stort set aldrig kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud. Billedet var tilsvarende ved ligestillingsredegørelsen 2015.

Endelig er regionerne blevet spurgt om, i hvor høj grad de formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Her angiver tre regioner, at de i nogen grad formidler den type information, mens to regioner slet ikke gør det. Ved ligestillingsredegørelserne 2015 gjorde fire af regionerne det i nogen grad, mens én region slet ikke gjorde det.

## Boks 5: Eksempel på praksis – ligestilling på personaleområdet i regionerne

### Region Syddanmark

"Ligestillingsudvalget har drøftet indikatorer vedrørende kønsmæssig ligestilling. Det drejer sig om:

Andel kvindelige ledere i forhold til andel af alle kvindelige ansatte. Andelen af kvindelige ledere i forhold til alle kvindelige ansatte er i Region Syddanmark 3,4 %. Det er lavt sammenlignet med de andre regioner.

Forskelle i løngennemsnit og lokale lønde. Den gennemsnitlige nettoløn ligger typisk højere for mænd sammenlignet med kvinder, dog ikke for lægesekretærer hvor gennemsnittet er højere hos kvinder. Dette gælder for alle regioner.

Forskelle i sygefravær mellem kvinder og mænd. Kvinder har typisk et højere sygefravær end mænd. Region Syddanmark ligger under regionernes gennemsnit. Det gælder for både kvinder og mænd.

Forskelle i graden af fuldtidsansættelser. Andelen af fuldtidsansatte mænd er 27 % større end andelen af fuldtidsansatte kvinder.

Ligestillingsudvalget har arbejdet videre med rapporten om sundhedsprofilen 'Hvordan har du det 2012', hvor det blandt andet blev vist, at kvinder i større grad end mænd lider af sygdomme, der er forbundet med lav dødelighed, fx leddegigt og migræne, at kvinder generelt har dårligere mentalt helbred end mænd, at mænd i større grad end kvinder lider af sygdomme, der er forbundet med høj dødelighed, fx hjertekarsygdomme, og at mænd generelt har en mere uhensigtsmæssig livsstil end kvinder, og også i mindre grad er interesseret i at ændre livsstil."

Kilde: Uddrag af Region Syddanmarks Ligestillingsredegørelse 2017

### 5.1.3 Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale

Ligestillingsredegørelserne indeholder informationer om kønssammensætningen for ledelsen og for personalet i regionerne. Disse data er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i januar 2017. Kønssammensætningen af ledelsen i regionerne 2015 og 2017 fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 28: Kønssammensætning af ledelse i pct.<sup>6</sup>**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	15 pct.	85 pct.	28 pct.	72 pct.
Niveau 2 – Chefer	40 pct.	60 pct.	44 pct.	56 pct.
Niveau 3 – Ledere	57 pct.	43 pct.	60 pct.	40 pct.
<b>I alt</b>	<b>56 pct.</b>	<b>44 pct.</b>	<b>59 pct.</b>	<b>41 pct.</b>

N = 11.105 (2015); N = 9.768 (2017)

Note: I bilag 3 kan kønssammensætning i ledelsen opgjort i antal for henholdsvis 2015 og 2017 ses.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er ledelsen i regionerne opgjort på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere). Samlet set er der en overvægt af kvinder i ledelsen i regionerne, idet der er 59 pct. kvinder og 41 pct. mænd. Det ses herudover, at der er en overvægt af mænd på niveau 1, hvilket viser sig ved, at 72 pct. af topcheferne er mænd. På niveau 2 og 3 ses en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd. Sammenlignet med ligestillings-

<sup>6</sup> Det er kun ledelsesniveau 1 og 2, der indgår i ligestillingsindekset.

redegørelsen 2015 er andelen af kvinder i ledelsen steget fra 56 pct. til 59 pct. Andelen af kvinder er steget inden for alle tre ledelsesniveauer. Særligt ses en positiv udvikling på niveau 1, hvor andelen af kvindelige topchefer er steget fra 15 pct. i 2015 til 28 pct. i 2017.

I tabel 29 nedenfor vises kønssammensætning for personalet i 2015 og 2017.

**Tabel 29: Kønssammensætning af personale i pct.**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere	64 pct.	36 pct.	66 pct.	34 pct.
Lærere m.fl.	72 pct.	28 pct.	75 pct.	25 pct.
Kontor/EDB-medarbejdere	76 pct.	24 pct.	76 pct.	24 pct.
Pædagoger	63 pct.	37 pct.	64 pct.	36 pct.
Sundhedspersonale	63 pct.	37 pct.	64 pct.	36 pct.
SOSU/plejepersonale	93 pct.	7 pct.	93 pct.	7 pct.
Øvrige	58 pct.	42 pct.	57 pct.	43 pct.
<b>I alt</b>	<b>79 pct.</b>	<b>21 pct.</b>	<b>79 pct.</b>	<b>21 pct.</b>

N = 119.988 (2015); N = 118.282 (2017)

Note: I bilag 3 kan ses kønssammensætning i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2015 og 2017.

Som det fremgår af tabellen, er personalet i regionerne inddelt i syv kategorier; akademikere, lærere m.fl., kontor/EDB-medarbejdere, pædagoger, sundhedspersonale, SOSU/plejepersonale og øvrige. Samlet set er kønssammensætningen i personalet på tværs af regionerne 79 pct. kvinder og 21 pct. mænd. Der er dermed også en overvægt af kvinder på personaleniveau hos regionerne, som er større, end det ses på ledelsesniveau. Iagttages de enkelte medarbejderkategorier særskilt, ses en overvægt af kvinder inden for alle medarbejderkategorier. Det er særligt blandt SOSU/plejepersonalet, at mænd er underrepræsenterede, idet fordelingen i denne medarbejdergruppe er 93 pct. kvinder og 7 pct. mænd.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne 2015 er den samlede kønsfordeling blandt personalet i 2017 stort set uændret.

#### 5.1.4 Indeks på personaleområdet

På baggrund af regionernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2017 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier på personaleområdet.

**Tablet 30: Ligestillingsindeks for personaleområdet**

	2015	2017
	pct. (antal)	pct. (antal)
Kategori 1 (81-100 point) <i>Regionen arbejder i meget høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	0 pct. (0)	0 pct. (0)
Kategori 2 (61-80 point) <i>Regionen arbejder i høj grad med ligestilling på personaleområdet</i>	40 pct. (2)	40 pct. (2)
Kategori 3 (41-60 point) <i>Regionen arbejder i nogen grad med ligestilling på personaleområdet</i>	60 pct. (3)	60 pct. (3)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Regionen arbejder i begrænset omfang med ligestilling på personaleområdet</i>	0 pct. (0)	0 pct. (0)
Kategori 5 (0-20 point) <i>Regionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling på personaleområdet</i>	0 pct. (0)	0 pct. (0)

N = 5 (2015 & 2017)

Note: I parenteserne er angivet antallet af regioner inden for den givne kategori.

Det fremgår af tabellen ovenfor, at to af regionerne i høj grad arbejder med ligestilling på personaleområdet, mens tre regioner i nogen grad arbejder med ligestilling på personaleområdet. Regionerne var fordelt på samme måde i 2015.

Gennemsnittet på tværs af de fem regioner er på 64 point, hvilket indikerer, at de fem regioner gennemsnitligt arbejder med ligestilling i høj grad.

## 5.2 Kerneydelser

Kerneydelser omfatter kategorierne politikker og handlinger. De to kategorier behandles særskilt nedenfor. Herudover præsenteres regionernes placering på ligestillingsindekset for kerneydelser.

### 5.2.1 Politikker for kerneydelser

Regionerne er blevet spurgt om, hvorvidt de har en politik og/eller målsætninger for arbejdet med ligestilling på følgende områder:

**Tablet 31: Politikker og målsætninger for ligestilling i kerneydelser**

	Politik		Målsætninger		Hverken politik eller målsætninger	
	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)	2015 pct. (antal)	2017 pct. (antal)
Social service	40 pct. (2)	60 pct. (3)	20 pct. (1)	20 pct. (1)	40 pct. (2)	20 pct. (1)
Sundhed og sygehuse	40 pct. (2)	60 pct. (3)	20 pct. (1)	20 pct. (1)	40 pct. (2)	20 pct. (1)
Psykiatri	40 pct. (2)	60 pct. (3)	20 pct. (1)	20 pct. (1)	40 pct. (2)	20 pct. (1)
Regional udvikling	40 pct. (2)	60 pct. (3)	20 pct. (1)	20 pct. (1)	40 pct. (2)	20 pct. (1)
Digitalisering	20 pct. (1)	40 pct. (2)	0 pct. (0)	0 pct. (0)	80 pct. (4)	60 pct. (3)

N = 5

Note: I parenteserne er angivet antallet af myndigheder inden for den givne kategori. Tabellen tager udgangspunkt i spørgsmåls 11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogen af følgende områder? Det har været muligt for regionerne at sætte flere krydser.

For samtlige af de ovenstående områder – på nær digitalisering – gælder det, at tre regioner har en politik på området, én region har målsætninger på området, og én region har hverken en politik eller målsætninger på området.

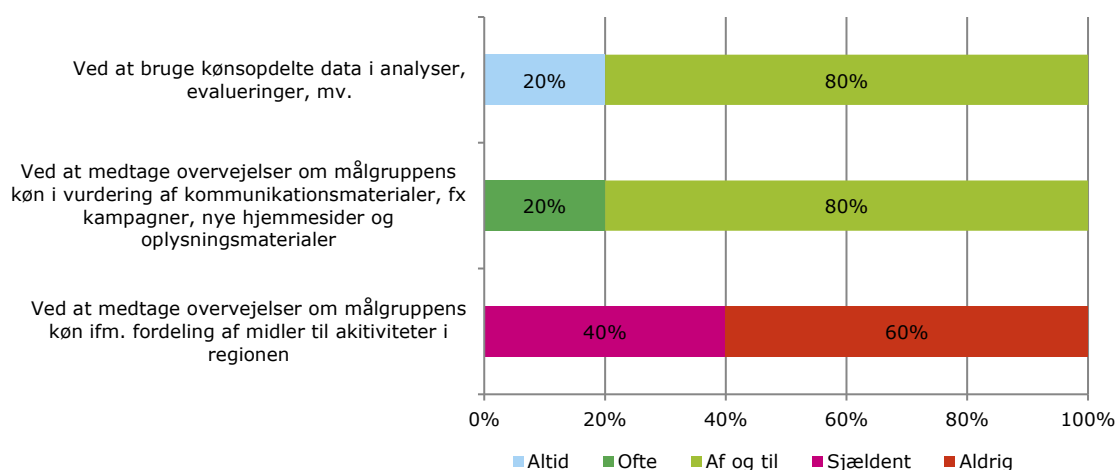
Siden 2015 er andelen af regioner med politik og målsætninger for ligestilling i kerneydelser steget. Således er der gennemgående en region mere, der har politik for ligestilling indenfor hvert

område, ligesom der tilsvarende er en region mindre, der hverken har politik eller målsætninger inden for hvert område.

### 5.2.2 Handlinger for kerneydelser

Hvad angår handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser, er regionerne blevet bedt om at oplyse, hvor ofte de medtager enten kønsaspektet, kønsopdelte data og/eller overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forhold til arbejdet med kerneydelser. Regionernes svar i 2017 fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 16: Handlinger til fremme af ligestilling for kerneydelser**



N = 5

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Og 14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?

Figuren viser, at regionerne oftest bruger kønsopdelte data i forbindelse med analyser, evalueringer mv. Her er der tale om, at én region altid gør det, mens fire regioner af og til gør det. I 2015 var der én region, der altid brugte kønsopdelte data, to regioner, der ofte brugte det, og to regioner, der af og til gjorde det.

I forhold til at medtage overvejelser om målgruppens køn i vurdering af kommunikationsmaterialer, er der én region, der ofte gør det, mens fire regioner af og til gør det. I 2015, hvor der var en region, der angav altid at gøre det, og derudover en region, der ofte gjorde det, og tre regioner der af og til gjorde det.

Regionerne medtager stort set aldrig overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i regionen. Samme billede viste sig i 2015.

Herudover er regionerne blevet spurgt, om de medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de tre ovenfor nævnte. Her svarer en region 'ja', mens de fire øvrige regioner svarer 'nej'.

I forbindelse med handlinger til fremme af ligestilling mellem mænd og kvinde for kerneydelser er regionerne videre blevet spurgt om, hvorvidt medarbejdere og ledere gives indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser (fx nedskrevne procedurer og værktøjer, temadage, kursus mv.). Det er ikke tilfældet i nogen af regionerne.

## Boks 6: Eksempler på praksis – Ligestilling i kerneydelser i regionerne

### Region Sjælland

”Kønsaspektet medtænkes eksempelvis i projektet ‘Broen til Bedre Sundhed’, som har fokus på lighed i sundhed blandt borgere fra Lolland og Guldborgsund kommuner.”

”I projektet ‘Hjernemad’ som omhandler gratis morgenmad på skoler, registreres det for eksempel hvor mange drenge og piger på forskellige klassetrin, der benytter sig af dette tilbud.

Et andet eksempel ses i projektet ‘Sammen om min vej’ som er et særligt tilbud om hjælp til at skabe et mere sammenhængende forløb for udsatte borgere, som eksempelvis har flere kroniske sygdomme. Her er det ligeledes muligt at foretage kønsopdelte analyser af forbedringer både i sundhedstilstanden, den patientoplevede kvalitet og udnyttelsen af de økonomiske ressourcer, hvilket er indsatsområder, som til sammen skal være med at skabe mere lighed i sundhed.”

### Region Syddanmark

”I Ligestillingsudvalgets arbejde i Region Syddanmark indgår køn som et naturligt parameter på lige fod med andre parametre som fx etnicitet og sociale forhold. Regionsrådet har indgået en samarbejdsaftale med Forum for Mænds Sundhed. Aftalen skal medvirke til, at mænds sundhed kommer på niveau med kvinders. Listen over uligheden i sundheden mellem kvinder og mænd er lang, og det er på den baggrund, at Regionsrådet i Region Syddanmark har indgået en samarbejdsaftale med Forum for Mænds Sundhed.”

Kilde: Uddrag af henholdsvis Region Sjællands og Region Sydsjællands Ligestillingsredegørelse 2017

De følgende spørgsmål er ikke en del af ligestillingsindekset.

Regionerne er blevet spurgt om, hvorvidt de i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 1 har nedsat råd, nævn og udvalg i perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2017. Regionernes svar fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 32: Nedsatte råd, nævnt og udvalg**

	Antal	Pct.
Antal råd, nævn og udvalg	28	-
Heraf kvinder	160	48
Heraf mænd	172	52
Medlemmer i alt	332	100

Det fremgår af ovenstående tabel, at der i regionerne er nedsat 28 råd, nævn eller udvalg i perioden, hvoraf kønssammensætningen er tæt på at være ligelig, idet der er 48 pct. kvinder og 52 pct. mænd. Der er nedsat færre råd, nævn og udvalg, end angivet i ligestillingsredegørelsen 2015, hvor der var blevet nedsat 37 i perioden fra den 1. september 2013 til den 31. august 2015. Kønssammensætningen har også ændret sig siden 2015, hvor der var 44 pct. kvinder og 56 pct. mænd. Der er således sket en stigning i andelen af kvinder i de nedsatte råd, nævn og udvalg.

I forlængelse heraf svarer regionerne, at ingen af dem har besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2017 i henhold til ligestillingslovens § 10 a, stk. 3. Dette var også tilfældet i 2015.

### 5.2.3 Indeks for kerneydelser

På baggrund af regionernes indberetninger af ligestillingsredegørelser 2017 beregnes et ligestillingsindeks. I tabellen nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets fem kategorier for kerneydelser i 2017 samt regionernes placering i 2015.



**Tabel 33: Ligestillingsindeks for kerneydelser**

	2015	2017
	pct. (antal)	pct. (antal)
Kategori 1 (81-100 point) <i>Regionen arbejder i meget høj grad med ligestilling for kerneydelser</i>	0 pct. (0)	0 pct. (0)
Kategori 2 (61-80 point) <i>Regionen arbejder i høj grad med ligestilling for kerneydelser</i>	0 pct. (0)	0 pct. (0)
Kategori 3 (41-60 point) <i>Regionen arbejder i nogen grad med ligestilling for kerneydelser</i>	40 pct. (2)	20 pct. (1)
Kategori 4 (21-40 point) <i>Regionen arbejder i begrænset omfang med ligestilling for kerneydelser</i>	40 pct. (2)	60 pct. (3)
Kategori 5 (0-20 point) <i>Regionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling for kerneydelser</i>	20 pct. (1)	20 pct. (1)

N = 5 (2015 & 2017)

Note: I parenteserne er angivet antallet af regioner inden for den givne kategori.

Af ovenstående tabel fremgår det, at en region i nogen grad arbejder med ligestilling for kerneydelser, at tre regioner i begrænset omfang arbejder med ligestilling for kerneydelser, og at en region i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling for kerneydelser.

## BILAG 1 OM LIGESTILLINGSINDEKSET

Rambøll har i samarbejde med Ligestillingsafdelingen udviklet et ligestillingsindeks med henblik på at kunne gøre status over både den enkelte myndigheds ligestillingsindsats og ligestillingsindsatsen for et samlet myndighedsniveau. Der udarbejdes et ligestillingsindeks for henholdsvis personaleområdet og kerneydelser. I modsætning til ligestillingsredegørelserne 2013 beregnes der i 2015 og 2017 ikke noget samlet indeks på tværs af de to hovedområder. Det skyldes, at ligestilling i forbindelse med kerneydelser ikke vurderes at være lige relevant for alle offentlige myndigheder. Et samlet indeks på tværs af de to hovedområder vil således ikke være retvisende for alle offentlige myndigheder.

Ligestillingsindekset består af en skala fra 0 til 100 point, der opdeles i fem kategorier. De offentlige myndigheders point er i 2017 blevet afrundet således, at en pointscore med decimalen 5 eller derover er rundet op, og en score med en decimal under 5 er rundet ned. Eksempelvis er en pointscore på 20,5 eller derover blevet rundet op, og den offentlige myndighed er dermed placeret i kategori 4, mens en pointscore under 20,5 er blevet rundet ned, og således er den offentlige myndighed placeret i kategori 5. Nedenstående tabel viser, hvilken vurdering de fem kategorier er forbundet med, som svarer til de 5 svarmuligheder, der indgår i spørgsmålene i ligestillingsredegørelsen.

**Tabel 34: Ligestillingsindeksets kategoriinddeling**

Point	Vurdering
81-100	Kategori 1 <i>Myndigheden arbejder i meget høj grad med ligestilling</i>
61-80	Kategori 2 <i>Myndigheden arbejder i høj grad med ligestilling</i>
41-60	Kategori 3 <i>Myndigheden arbejder i nogen grad med ligestilling</i>
21-40	Kategori 4 <i>Myndigheden arbejder i begrænset omfang med ligestilling</i>
0-20	Kategori 5 <i>Myndigheden arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling</i>

Ligestillingsindekset beregnes som nævnt for hvert hovedområde (henholdsvis personaleområdet og kerneydelser) på baggrund af de svar, myndighederne har givet på de enkelte spørgsmål vedrørende politikker, handlinger og fakta vedr. kønssammensætningen i ledelse (se eventuelt afsnit 1.2). Det er muligt for myndighederne at score maksimalt 100 point inden for hvert underområde (dvs. inden for politikker, handlinger og fakta vedr. kønssammensætningen i ledelse<sup>7</sup>). Pointscoren for hvert underområde ganges med nedenstående vægte, således at det samlede ligestillingsindeks for hvert hovedområde ligeledes er en skala fra 0 til 100 point.

**Tabel 35: Vægte i ligestillingsindekset**

	Indeks på personaleområdet	Indeks for kerneydelser
Politikker	0,15	0,25
Handlinger	0,65	0,75
Fakta på ledelsesniveau	0,25	(uden for indeks)
Forventede resultater	(uden for indeks)	(uden for indeks)

Som det fremgår af ovenstående tabel, er det valgt, at svar vedrørende handlinger vægter mere end svar på politikker – med andre ord, at konkrete aktiviteter vægter mere end blot hensigten

<sup>7</sup> Det er kun kønssammensætningen på ledelsesniveau 1 (topchefer) og 2 (chefer) der indgår i indeksberegningerne, mens niveau 3 (ledere) ikke indgår. Hvis en offentlig myndighed ikke har nogle ansatte på niveau 1 eller 2, men kun på niveau 3, vil deres indeksscore på personaleområdet være udregnet anderledes. For disse myndigheder vil pointscoren for de andre underområder; politikker og handlinger, blive ganget med vægtene 0,20 (politikker) og 0,80 (handling). Det er kun blandt de statslige institutioner, at dette er tilfældet.

herom. Herudover fremgår det ligeledes, at spørgsmål i ligestillingsredegørelsen vedrørende forventede resultater ikke indgår i beregningen af indekset. Det sker hovedsageligt som følge af, at der er fokus på så vidt muligt at holde skøn ude af indekset.

## BILAG 2 DE STATSLIGE INSTITUTIONERS MULIGHED FOR AT SVARE 'IKKE RELEVANT'

Det har været muligt for de statslige institutioner at svare 'ikke relevant' i forbindelse med spørgsmål om ligestillingsindsatsen for kerneydelser. Det har i alt været muligt at svare 'ikke relevant' på syv spørgsmål inden for henholdsvis politikker samt handlinger for kerneydelser. I de tilfælde, hvor en statslig institution har svaret 'ikke relevant' til de to spørgsmål vedrørende politikker for ligestilling indenfor kerneydelser, og/eller har svaret 'ikke relevant' til tre eller flere spørgsmål vedrørende handlinger inden for kerneydelser, er der *ikke* beregnet en indeksscore for kerneydelser for den pågældende institution. Det gør sig gældende for i alt 51 statslige institutioner.

At der ikke beregnes en indeksscore for de 51 statslige institutioner skyldes en vurdering af, at der i disse tilfælde er tale om et for lille grundlag at vurdere ligestillingsindsatsen på baggrund af, hvorved en indeksscore ikke vil være retvisende. Herudover er det ikke hensigten med ligestillingsredegørelserne at hænge statslige institutioner ud, der ikke arbejder med ligestilling, fordi det ikke vurderes relevant. Der skal derimod, som nævnt tidligere, arbejdes med ligestilling, hvor det er relevant.

85 statslige institutioner har fået tildelt en indeksscore på ligestillingsindekset for kerneydelser. For 39 af dem er indeksscoren regnet en smule anderledes, idet disse institutioner har svaret 'ikke relevant' ved et eller to spørgsmål vedrørende handlinger for ligestilling indenfor kerneydelser. De spørgsmål, hvor institutionerne har svaret 'ikke relevant', er taget ud af beregningen af den samlede indeksscore for den pågældende institution. Indeksscoren for de 39 statslige institutioner er herved beregnet på baggrund af de øvrige spørgsmål, institutionen har besvaret (med andre svar end 'ikke relevant'), således at indeksscoren for de pågældende institutioner ikke påvirkes af 'ikke relevant'-besvarelsene.

Nedenfor ses en oversigt over, hvor mange statslige institutioner der har svaret 'ikke relevant' til de forskellige spørgsmål.

**Tablet 36: Oversigt over antallet af 'ikke relevant'-besvarelser fordelt på spørgsmål**

	Antal	Pct.
Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15? <sup>8</sup>	53	39
Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med tildeling af tilskud til og udmøntning af puljer?	54	40
Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?	43	32
Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?	46	34
Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?	41	30
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser o. lign.?	23	17
Medtaget I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	23	17

<sup>8</sup> I spørgsmål 13-15 spørges der om, hvorvidt kønsaspektet medtænkes i forhold til 1) analyser, evalueringer, brugerundersøgelser mv., 2) vurdering af kommunikationsmaterialer og 3) fordeling af midler til aktiviteter på ressortområdet.

## BILAG 3

### FAKTA OM KØNSSAMMENSÆTNINGEN BLANDT LEDELSE OG PERSONALE

I nedenstående tabeller indgår antal ansatte i ledelsen og blandt personalet i 2015 og 2017, fordelt på køn og samlet set, for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner. Da antallet af ansatte er opgjort som årsværk, er tallene i tabellen decimaltal, der er afrundet. Derfor afviger totalen i nogle af kolonnerne fra summen af de afrundede tal.

**Tabel 37: Fakta på ledelsesniveau for statslige institutioner i 2015 og 2017**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)	103	260	102	237
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	1.105	2.913	1.173	2.769
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	4.438	4.507	5.196	5.117
<b>I alt</b>	<b>5.646</b>	<b>7.680</b>	<b>6.471</b>	<b>8.122</b>

N = 13.326 (2015); 14.593 (2017)

**Tabel 38: Fakta på ledelsesniveau for kommunerne i 2015 og 2017**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	114	306	121	296
Niveau 2 – Chefer	1.059	1.226	1.082	1.100
Niveau 3 – Ledere	12.252	5.564	12.315	5.200
<b>I alt</b>	<b>13.424</b>	<b>7.097</b>	<b>13.519</b>	<b>6.597</b>

N = 20.521 (2015); 20.116 (2017)

**Tabel 39: Fakta på ledelsesniveau for regionerne i 2015 og 2017**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 – Topchefer	4	22	7	17
Niveau 2 – Chefer	270	399	262	337
Niveau 3 - Ledere	5.950	4.460	5.474	3.672
<b>I alt</b>	<b>6.224</b>	<b>4.881</b>	<b>5.743</b>	<b>4.025</b>

N = 11.105 (2015); 9.768 (2017)

**Tabel 40: Fakta på personaleniveau for statslige institutioner i 2015 og 2017**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Jurister/økonomer	8.262	6.619	9.005	7.261
Magistre	7.141	7.642	7.404	7.533
Tjenestemænd	5.731	15.334	4.560	16.793
EDB-medarbejdere	405	1.639	404	1.714
Kontorfunktionærer og HK	14.106	2.503	13.631	2.479
Øvrige	14.132	19.649	13.063	25.468
<b>I alt</b>	<b>49.777</b>	<b>53.386</b>	<b>48.066</b>	<b>61.248</b>

N = 103.163 (2015); 109.314 (2017)

**Tabel 41: Fakta på personaleniveau for kommuner i 2015 og 2017**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere	10.773	6.191	12.120	6.612
Lærere m.fl.	37.990	16.493	38.574	16.540
Kontor/EDB-medarbejdere	27.462	6.949	28.050	7.372
Pædagoger	67.084	19.045	67.740	19.329
Sundhedspersonale	2.780	191	2.602	174
SOSU/plejepersonale	125.665	13.580	127.571	13.936
Øvrige	21.822	28.440	21.174	25.975
<b>I alt</b>	<b>293.575</b>	<b>90.890</b>	<b>297.831</b>	<b>89.938</b>

N = 384.465 (2015); 387.769 (2017)

**Tabel 42: Fakta på personaleniveau for regioner i 2015 og 2017**

	2015		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere	4.381	2.425	4.822	2.489
Lærere m.fl.	344	135	345	115
Kontor/EDB-medarbejdere	4.701	1.473	4.396	1.410
Pædagoger	3.534	2.060	3.378	1.937
Sundhedspersonale	16.864	9.716	17.093	9.762
SOSU/plejepersonale	58.208	4.430	56.634	4.480
Øvrige	6.818	4.899	6.538	4.883
<b>I alt</b>	<b>94.849</b>	<b>25.139</b>	<b>93.206</b>	<b>25.076</b>

N = 119.988(2015); 118.282 (2017)

## BILAG 4 INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2017 FOR STATSLIGE INSTITUTIONER

### Politikker på personaleområdet

**1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?**

- Ja
- Nej

**2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?**

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ikke målsætninger
  
- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ikke måltal

**2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

**2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

**2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

### Handlinger på personaleområdet

**3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad



**3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 3]

**4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 4]

**5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 5]

**6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 6]

**7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 7]

**8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordelingen af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen m.m.**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 8]

**Fakta på personaleområdet**

**9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier**

**Ledere**

Departementet	K (års-værk)	M (års-værk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) stat	M (pct.) stat
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)							
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)							
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)							

I alt							
-------	--	--	--	--	--	--	--

Note: Data er trukket (uge 14, 2017) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information fra 1. januar 2017.

### Ansatte

Stilling	K (årsværk)	M (års- værk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Jurister/økonomer					
Magistre					
Tjenestemænd					
EDB-medarbejdere					
Kontorfunktionærer og HK					
Øvrige					
I alt					

Note: Data er trukket (uge 14, 2017) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information fra 1. januar 2017.

### Forventede resultater på personaleområdet

#### 10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af organisationen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) [fritekst]
- Ingen resultater [hvis denne svarmulighed vælges, skal ingen af de øvrige kunne vælges]

### Politikker for ligestilling i kerneydelser

#### 11. Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerne- ydelser?

- Ja, vi har en samlet politik på ressortområdet
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ikke relevant

**11.a. Beskriv venligst jeres politikker for ligestilling af kvinder og mænd på jeres res-  
sortområde/kerne-  
ydelser:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respon-  
denter, som har svaret ja – altså første og anden svarmulighed – i spørgsmål 11]

**12. Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneudvalgte?**

- Ja, vi har målsætninger for alle dele af ressortområdet
- Ja, vi har målsætninger for udvalgte dele af ressortområdet
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ikke relevant

**12.a. Beskriv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/ kerneudvalgte:** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret ja – altså første og anden svarmulighed – i spørgsmål 12]

**Handlinger for ligestilling i kerneudvalgte**

**13. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid
- Ikke relevant

**13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.**

[Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig eller ikke relevant i spørgsmål 13]

**14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid
- Ikke relevant

**14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig eller ikke relevant i spørgsmål 14]

**15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid
- Ikke relevant

**15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på jeres ressortområde.** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig eller ikke relevant i spørgsmål 15]

**16. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15?**

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

**16.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15.** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret ja i spørgsmål 16]

**17. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?**

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

**17.a. Beskriv venligst eksempler på procedurer, temadage eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret ja til spørgsmål 17]

**Dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven [spørgsmål under denne overskrift vises kun for ministerier, opsættes som underoverskrift til 'handling']**

**18. Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017?**

- Ja
- Nej

**18.a. Beskriv antal dispensationer og hvad der er søgt dispensation for.** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret ja i spørgsmål 18]

**19. Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017?**

- Ja
- Nej

**19.a. Beskriv venligst antal dispensationer og hvad der er søgt dispenseret for.** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret ja i spørgsmål 18]

#### Arbejde med lovforslag

**20. Arbejder I med lovforslag?**

- Ja
- Nej [hop til forventede resultater i kerneydelser]

**21. Sætter I fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv.?**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**21.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag.** [Intet maksimum på antal tegn, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 20]

#### Forventede resultater i forhold til kerneydelser

**22. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.**

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne

- Øget innovation
- Øget effektivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet
- Ingen resultater [hvis denne svarmulighed vælges, skal ingen af de andre kunne vælges]

**Afslutning**

**23. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.**

**Spørgeskemaet er færdigudfyldt**

- Ja

**Spørgeskemaet godkendes og låses**

- Ja

## BILAG 5 INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2017 FOR KOMMUNER

### Politikker på personaleområdet

**1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?**

- Ja
- Nej

**2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?**

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ikke målsætninger
  
- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ikke måltal

**2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

**2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

**2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

### Handlinger på personaleområdet

**3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad



- I høj grad
- I meget høj grad

**3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 3]

**4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 4]

**5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 5]

**6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 6]

**7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 7]

**8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i kommunen m.m.**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 8]

**Fakta på personaleområdet**

**9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier**

**Ledere**

Departementet	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer							
Chefer							
Ledere							
I alt							

Note: Data er trukket (Januar 2017) fra kommunernes løndatakontor. I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af henholdsvis kvinder og mænd for alle kommuner.

### Ansatte

Stilling	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere					
Lærere m.fl.					
Kontor/EDB					
Pædagoger					
Sundhedspersonale					
SOSU/plejepersonale					
Øvrige					
I alt					

Note: Data er trukket (Januar 2017) fra kommunernes løndatakontor.

### Forventede resultater på personaleområdet

#### 10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af kommunen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) [fritekst]
- Ingen resultater [hvis denne svarmulighed vælges, skal ingen af de øvrige kunne vælges]

### Politikker for ligestilling i kerneydelser (borgerrettede ydelser)

#### 11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Sæt gerne flere kryds. [Multiple choice]

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Beskæftigelse og integration			
Børn og unge			
Uddannelse, herunder folkeskole			
Kultur, fritid og turisme			
Social			
Sundhed og forebyggelse			
Ældreområdet			
Teknik og miljø			
Administration og digitalisering			

### Handlinger for ligestilling i kerneydelser

#### 12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- Aldrig
- Sjældent

- Af og til
- Ofte
- Altid

**12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.**

[Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 12]

**13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.**

[Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 13]

**14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres kommune, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**14. a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres kommune.**

[Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 14]

**15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?**

- Ja
- Nej

**15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret ja i spørgsmål 15]

**16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?**

- Ja
- Nej

**16.a. Beskriv venligst eksempler på en procedure, en temadag eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret nej/ingen af ovenstående i spørgsmål 16]

**Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg [i opsætning skal denne overskrift visuelt fremstå som underoverskrift til handlinger]**

**17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017.** [Respondenten har selv mulighed for at tilføje op til 50 rækker]

Navn	Antal kvinder	Antal mænd

**18. Har kommunalbestyrelsen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?**

- Ja
- Nej

**Forventede resultater i forhold til kerneydelser**

**19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.**

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne

- Øget innovation
- Øget effektivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet
- Ingen resultater [hvis denne svarmulighed vælges, skal ingen af de andre kunne vælges]

### Afslutning

**20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.**

[Frivillig at besvare]

**Spørgeskemaet er færdigudfyldt**

- Ja

**Spørgeskemaet godkendes og låses**

- Ja

## BILAG 6 INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2017 FOR REGIONER

### Politikker på personaleområdet

**1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?**

- Ja
- Nej

**2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?**

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ikke målsætninger
  
- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ikke måltal

**2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

**2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

**2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret 'ja, målsætninger' og/eller 'ja, måltal' i spørgsmål 2]

### Handlinger på personaleområdet

**3. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 3]

**4. Har I taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret nej i spørgsmål 4]

**5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 5]

**6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 6]

**7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?**

- Aldrig



- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 7]

**8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i regionen m.m.**

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret slet ikke i spørgsmål 8]

**Fakta på personaleområdet**

**9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier:**

**Ledere**

Departementet	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer							
Chefer							
Ledere							
I alt							

Note: Data er trukket (Januar 2017) fra kommunernes løndatakontor. I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af henholdsvis kvinder og mænd for alle regioner.

**Ansatte**

Stilling	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere					
Lærere m.fl.					
Kontor/EDB					
Pædagoger					

Sundhedspersonale					
SOSU/plejepersonale					
Øvrige					
I alt					

Note: Data er trukket (Januar 2017) fra regionernes løndatakontor.

### Forventede resultater på personaleområdet

#### 10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af regionen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) [fritekst]
- Ingen resultater [hvis denne svarmulighed vælges, skal ingen af de øvrige kunne vælges]

### Politikker for ligestilling i kerneydelser (borgerrettede ydelser)

#### 11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogen af følgende områder? Sæt gerne flere kryds. [Multiple choice]

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Social service			
Sundhed og sygehuse			
Psykatri			
Regional udvikling			
Digitalisering			

### Handlinger for ligestilling i kerne-

#### 12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

#### 12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

[Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 12]

**13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 13]

**14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres region, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres region.** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret aldrig i spørgsmål 14]

**15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?**

- Ja
- Nej

**15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14.** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles kun til respondenter, som har svaret ja i spørgsmål 15]

**16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?**

- Ja
- Nej

**16.a. Beskriv venligst eksempler på en procedure, en temadag eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.** [Intet maksimum på antal tegn, frivilligt at besvare, spørgsmålet stilles ikke til respondenter, som har svaret nej i spørgsmål 16]

**Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg [i opsætning skal denne overskrift visuelt fremstå som underoverskrift til handlinger]**

**17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017.** [Respondenten har selv mulighed for at tilføje op til 50 rækker]

Navn	Antal kvinder	Antal mænd

**18. Har regionen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?**

- Ja
- Nej

**Forventede resultater i forhold til kerneydelser**

**19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.**

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet
- Ingen resultater [hvis denne svarmulighed vælges, skal ingen af de andre kunne vælges]

**Afslutning**

**20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.** [Frivillig at besvare]

**Spørgeskemaet er færdigudfyldt**

- Ja

**Spørgeskemaet godkendes og låses**

- Ja