

Vejledning om

Kommuner og amtskommuners redegørelser for ligestilling 2005

- til samtlige kommunalbestyrelser, amtsråd og tilsynsråd

Kort fortalt "ligestillingidanmark.dk" er et tilbud til kommuner og amter om at udarbejde deres ligestillingsredegørelser på internettet og få "standardiserede ligestillingsredegørelser". Indberetningsværktøjet er blevet positivt modtaget og resultaterne fra 2003-indberetningerne kan ses på www.ligestillingidanmark.dk. Her vil resultaterne fra 2005 indberetninger også blive offentliggjort i slutningen af år 2005.

Kommunen eller amtskommunens egne tal og oplysninger bliver automatisk udregnet til procentvise andele og stillet op let og overskueligt. Indberetningsskemaet er ændret på enkelte områder i 2005 i forhold til 2003 skemaet.

Når redegørelserne er færdiggjort kan de f.eks. lægges på kommunens eller amtskommunens hjemmeside eller skrives ud og f.eks. udgives i pjeceform.

Når man bruger "ligestillingidanmark.dk" til at udarbejde redegørelser, er kravet om at sende redegørelsen elektronisk til ligestillingsministeren samtidig opfyldt.

Indledning

Lovgrundlag

Ifølge ligestillingsloven § 5, og lovebkendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002, med de ændringer, der følger af lov nr. 286 af 25. april 2003 og lov nr. 321 af 5. maj 2004, skal kommunalbestyrelser og amtsråd hvert andet år udarbejde ligestillingsredegørelser, som skal sendes til ligestillingsministeren.

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

§ 5 a. Kommunalbestyrelsen og amtsrådet skal over for kommunen og amtskommunens beboere mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og amtskommunalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og amtsrådet i et møde.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om, 1) hvorvidt kommunen eller amtskommunen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold af denne, 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier og 3) andre forhold, der skønnes at have betydning for kommunen eller amtskommunens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden den 1. september i de år, hvor redegørelserne udarbejdes.

§ 6. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om indholdet af de i § 5, stk. 1, og § 5 a nævnte redegørelser.

(Lov om ligestilling af kvinder og mænd)

Et værktøj: ”ligestillingidanmark.dk”

Ligestillingsministeren har, for at lette arbejdet med ligestillingsredegørelserne, fået udarbejdet et internetbaseret værktøj, hvor man ved at svare på en række spørgsmål automatisk får udarbejdet en ligestillingsredegørelse. Samtidig bliver det muligt for kommuner og amtskommuner at sammenligne og benchmarke tal og eksempler indbyrdes, fordi oplysninger og statistikker bliver ensartede.

Kommuner og amtskommuner kan bruge værktøjet ved at gå ind via det link hver kommune og amtsgemeinde individuelt har fået tilsendt. Når kommunen eller amtsgemeinden har svaret på spørgsmålene, er det muligt at udskrive en samlet redegørelse – en såkaldt standartrapport. Værktøjet opstiller selv procentopgørelser og grafiske illustrationer ud fra de oplysninger, som er blevet indtastet. Se et tænkt eksempel på en kommunal standartrapport på dette link:

<http://www.ligestillingidanmark.dk/rapport-eksempeel.htm>. På dette tidspunkt er det kun kommunen eller amtsgemeinden selv, der kan se sine oplysninger. Det er derfor nødvendigt at offentliggøre redegørelsen for borgerne f.eks. ved at printe den ud eller lægge den på kommunens eller amtsgemeindens egen hjemmeside. Sammen med denne vejledning er i mailen udsendt et link til det spørgeskema den enkelte kommune eller amtsgemeinde skal udfylde. Linket er naturligvis individuelt for hver kommune eller amtsgemeinde.

Når alle kommuner og amtskommuner den 1. september 2005 har udarbejdet deres redegørelser, er det muligt at gå ind og sammenligne sig med andre kommuner og amtskommuner. Der kan sammenlignes på alle oplysninger på tværs af kommunegrænser. Redegørelserne er dog kun tilgængelige for kommuner og amtskommuner.

Hvis der i stedet for udarbejdes en anden type ligestillingsredegørelse, skal denne indeholde de samme oplysninger som ”ligestillingidanmark.dk”.

Hjemmeside om ligestilling på landsplan

I slutningen af efteråret bliver en række af de overordnede resultater og nøgletal offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk, hvor alle kan se forskellige ligestillingslandkort o. lign. Når kommunen eller amtsgemeinden benytter ligestillingidanmark.dk, når de udarbejder ligestillingsredegørelsen, kan de oplyse deres e-mailadresse og dermed automatisk få besked, når den offentlige hjemmeside bliver åbnet.

Hvordan er værktøjet blevet udviklet?

Værktøjet ”ligestillingidanmark.dk” er udviklet på baggrund af interviews og samtaler med forskellige kommuner og amtskommuner samt med Kommunernes

Landsforening og Amtsrådsforeningen. Hensigten har været at udvikle et skræddersyet værktøj til brug for ligestillingsredegørelserne. De oplysninger, som kommuner og amtskommuner bliver bedt om i 'ligestillingidanmark.dk', bygger på lovens krav og på erfaringerne fra tidligere års ligestillingsredegørelser.

Der kan være spørgsmål i det nye værktøj, som kommunen eller amtskommunen ikke tidligere har haft med i ligestillingsredegørelsen. Disse spørgsmål kan kommunen eller amtskommunen vælge at besvare. Der er også mulighed for at inddrage flere emner og spørgsmål end dem, der fremgår af skemaet i 'ligestillingidanmark.dk'. Til sidst i skemaet er der således mulighed for at skrive andre relevante oplysninger ind. Her kan kommunen eller amtskommunen beskrive alle andre forhold, de gerne vil have med i redegørelsen og som ikke i forvejen er omfattet af spørgsmålene.

Ligestillingsafdelingen har i 2005 samlet de tilbagemeldinger, der har været fra både kommuner og amter på indberetningsværktøjet. Det har medført enkelte mindre ændringer. Prioriteringen i 2005 har dog været at indberetningsskemaet skulle ændres så lidt som muligt af hensyn til sammenlignelighed. Et andet hensyn er, at som følge af kommunalreformen kan der i 2007 opstå behov for en lidt større ændring af indberetningsskemaet. Overordnet set er der ændret i den måde ledelseskategorierne er opgjort på (spørgsmål 15). Spørgsmålene om hvor mange ledere, der har været på førleder kurser er taget helt ud, mens et enkelt spørgsmål om iværksættelse af initiativer til fremme af ligestilling er tilføjet.

Hvad står der i vejledningen?

Vejledningen bygger på de spørgsmål, der fremgår af 'ligestillingidanmark.dk', som er opbygget omkring ligestillingslovens krav om, at der skal indberettes om følgende tre forhold:

- 1) om kommunen eller amtskommunen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold af denne
- 2) kønsfordelingen på stillingskategorier
- 3) andre forhold af betydning for kommunen eller amtskommunens indsats på ligestillingsområdet.

Formål

Formålet med bestemmelsen om ligestillingsredegørelser er, at give borgerne indblik i ligestillingssituationen for de ansatte og kommunalbestyrelsens eller amtsrådets arbejde med at fremme ligestilling af kvinder og mænd. Redegørelserne kan også bruges som led i kommunen eller amtskommunens samlede arbejde med personalepolitikken, og med at indarbejde køn, ligestilling og kønsmainstreaming i kommunernes og amternes kerneopgaver.

Bestemmelsen skal også sikre, at der er et rimeligt grundlag for debat om ligestilling på de kommunale og amtskommunale arbejdspladser - en debat, der skal kunne foregå både blandt borgerne i lokalsamfundet og i selve kommunalbestyrelsen og amtsrådet.

Kommunalbestyrelsen er inden for lovens rammer frit stillet med hensyn til redegørelsens nærmere udformning og formidlingen til kommunen eller amtskommunens borgere. For at formålet med redegørelserne skal realiseres, er formidlingen af redegørelsen dog vigtig jf. herom nedenfor.

Årsagen til at nummereringen af spørgsmålene i spørgeskemaet springer enkelte

numre over er, at der grundlæggende benyttes det samme indberetningsskema til indberetninger fra både kommuner, amtskommuner, ministerier og statslige institutioner med mere end 50 ansatte. Det betyder at hvert enkelt forvaltningsorgan ikke stilles samtlige spørgsmålene i det samlede spørgeskema og derfor er der numre der 'springes over'.

1) ”Om kommunen eller amtskommunen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold”

I forhold til oplysninger om en evt. ligestillingspolitik under pkt. 1, er der tænkt på ligestillingspolitik i forhold til de ansatte i kommunen eller amtskommunen. (Spørgsmål om ligestillingsinitiativer og -politik rettet mod borgerne behandles under pkt. 3, om andre forhold af betydning for indsatsen for ligestilling.)

Denne første del af redegørelsen skal belyse, hvordan kommunen eller amtskommunen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Det skal derfor fremgå, om der er vedtaget en særskilt politik på området, eller om arbejdet sker som en del af den samlede personalepolitik. Det skal også fremgå, hvor ansvaret for ligestillingsarbejdet er placeret, eksempelvis i et ligestillingsudvalg eller i et samarbejdsudvalg.

Hvis kommunen eller amtskommunen har formuleret en ligestillingspolitik, skal redegørelsen indeholde oplysninger om de politiske målsætninger, der indgår heri. Hvis kommunen eller amtskommunen ikke har formuleret en selvstændig ligestillingspolitik, men arbejder med ligestillingsspørgsmål inden for personalepolitikken, skal der være en omtale af de dele af personalepolitikken, hvor kommunen eller amtskommunens målsætninger for ligestillingsarbejdet beskrives.

1 Er der i forvaltningsorganets personalepolitik et afsnit om ligestilling?

2. Har forvaltningsorganet en ligestillingspolitik beskrevet særskilt fra personalepolitikken?

3. Har forvaltningsorganet en eller flere handlingsplaner, hvor konkrete ligestillingsmæssige indsatsområder er beskrevet?

4. Har forvaltningsorganet et ligebehandlingsudvalg eller et andet udvalg der arbejder med ligestilling?

4.1. Er der politisk repræsentation i udvalget?

5. Beskriv venligst, hvordan forvaltningsorganet arbejder med ligestilling, og hvorledes I måler fremskridt og resultater på ligestillingsområdet. (Bemærk at der kun spørges om ligestillingspolitik rettet mod forvaltningsorganets ansatte)?

Hvis kommunen eller amtskommunen ikke har formuleret en ligestillingspolitik, og ikke i øvrigt har målsætninger på ligestillingsområdet, skal det her fremgå, hvordan kommunen eller amtskommunen så arbejder med at fremme ligestilling på personaleområdet.

Dette spørgsmål skal kun besvares hvis forvaltningsorganet svarer 'nej' eller 'ved ikke' til både spørgsmål 1, 2 og 3.

6. Hvilke af disse områder er berørt i forvaltningsorganets ligestillingspolitik/ personalepolitik/ handlingsplan for ligestilling? (Sæt gerne flere kryds)

Dette spørgsmål skal afdække hvilke ligestillingsaspekter forvaltningsorganet arbejder med fx køn, handicap, etnicitet, alder eller seksuel orientering. Mange forvaltningsorganer arbejder i dag med mangfoldighed, men det er vigtigt at være opmærksom på, at kønsaspektet går på tværs og at kønsaspektet i arbejdet med mangfoldighed således ofte er en faktor, der spiller ind.

7. Hvilke konkrete måltal eller målsætninger er beskrevet i ligestillingspolitikken / personalepolitikken / handlingsplanen for ligestilling? (Sæt gerne flere kryds)

Dette spørgsmål skal afdække både konkrete målsætninger og måltal som forvaltningsorganet arbejder efter i forhold til ligestilling. Der kan være tale om at forvaltningsorganet arbejder med enten enkelte eller alle at de nævnte målsætninger ligesom forvaltningsorganet kan have sat måltal op for forskellige former for ligestilling.

8. Har forvaltningsorganet aktiviteter, projekter eller initiativer, hvor I direkte eller indirekte arbejder med et kønsperspektiv rettet mod jeres egen organisation / personalet (fx at få flere mandlige børnehavepædagoger, sikre flere kvinder i ledelse, indsatser for mere familievenlige arbejdspladser)?

Med dette spørgsmål gives mulighed for at oplyse om hvorvidt forvaltningsorganet har konkrete projekter, strategier og initiativer, som er med til at fremme ligestilling. Hvis der svares ja til spørgsmålet gives der med spørgsmål 8.1. mulighed for at svare på hvilke typer af aktiviteter eller initiativer der er tale om.

I Silkeborg Kommune har man lavet en indsats for ansættelse af elever til erhvervsuddannelser. Gennem flere år har der været en overvægt af kvindelige ansøgere til Silkeborg Kommunes elevstillinger. Dette har, som det senere kan ses, medført en overrepræsentation af kvinder på flere områder. Målet med indsatsen har været at få flere mandlige ansøgere. Gennem rekruttering søger kommunen bevidst at gøre rekrutteringsmaterialet (brochure, reklamer o.a.) attraktivt for begge køn. Dette har medført en bedre balance mellem ansøgernes køn.

8.1 Hvilke typer af aktiviteter eller initiativer er der tale om? (Sæt gerne flere kryds)

Forvaltningsorganet behøver ikke at give en udtømmende liste over igangværende, planlagte eller afsluttede initiativer, men bør give nogle eksempler, fx om tiltag for at få flere kvinder i ledelsen og mænd i omsorgsjob eller forbedringer af forholdet mellem familie og arbejdsliv på kommunens eller amtskommunens arbejdspladser. Hver gang der krydses 'ja' til et af spørgsmålene i 8.1 åbnes en dialogboks, hvor man for hver aktivitet/initiativ kan svare på initiativets titel, baggrund, formål, indhold og resultater.

Listen vil indgå i Ligestillingsafdelingens sammenfatning af gode eksempler på områder, til inspiration for andre kommuner og amtskommuner.

9. Hvordan måler forvaltningsorganet på fremskridt og resultater inden for ligestillingsområdet? (Sæt gerne flere kryds)

Dette spørgsmål skal afdække om og i givet fald hvordan forvaltningsorganet måler på fremskridt og resultater indenfor ligestillingsområdet. Det kan være vanskeligt at måle resultaterne af en indsats på ligestillingsområdet. Dog er det centralt at forsøge, således at effekten både i forhold til ligestilling og i forhold til effektivisering af ydelsen måles. Der kan indberettes om både kvalitative og kvantitative målinger.

10. Hvor er ansvaret for ligestillingsarbejdet forankret? (Sæt gerne flere kryds)

2) ”Kønsfordelingen på stillingskategorier”

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde oplysninger om den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier i den kommunale eller amtskommunale organisation.

Hensigten med bestemmelsen er at synliggøre kønsfordelingen, så det bliver muligt at identificere arbejdsområder, hvor der kan være særlige ligestillingsmæssige problemer. Oplysningerne kan vise om der er behov for ligestillingsfremmende aktiviteter, eller om en opstillet målsætning er opfyldt.

Da kommunen eller amtskommunen regelmæssigt mindst hvert andet år skal udarbejde ligestillingsredegørelser, er det mest formålstjenligt, at statistikken vedrørende kønsfordelingen på stillingskategorier udformes efter et nogenlunde ensartet mønster. Ved at bruge ’ligestillingidanmark.dk’ er man sikret et materiale, der gør det muligt at følge udviklingen over tid og samtidig sammenligne sig med andre kommuner og amtskommuner.

Tidligere har nogle redegørelser vist fordelingen af kommunen eller amtskommunens ansatte på forvaltningsområder (Social- og Sundhedsforvaltning, Teknisk Forvaltning o.s.v.) med oplysninger om kønsfordelingen blandt de ansatte. Det kan være nyttigt, men vil ikke i sig selv opfylde lovens krav om oplysninger om kønsfordelingen på stillingskategorier. Der skal foretages en opdeling i egentlige stillingskategorier, dvs. som udgangspunkt efter stillingsbetegnelser: social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker o.s.v., men en opdeling efter de faggrupper der anvendes i overenskomstsammenhæng kan også anvendes.

I ligestillingidanmark.dk, er der en liste over stillingskategorier. Disse stillingskategorier er defineret i forhold til, hvordan kommuner og amtskommuner selv opgør data til Kommunedata og det fælleskommunale løndatasystem. Det betyder, at der er temmelig mange stillingskategorier, og dermed også god mulighed for at tilpasse oplysningerne til den enkelte kommune eller amtskommune. I den efterfølgende offentliggørelse af ligestillingssituationen på landsplan vil der dog blive foretaget nogle sammentællinger, så der skabes et lettere overblik.

Det er vigtigt at tallene indsættes i det elektroniske indberetningsskema og ikke vedhæftes som selvstændig fil således at tallene bliver registreret og kan indgå i kommunens eller amtskommunens samlede ligestillingsredegørelse.

KMD udsender i midten af maj måned et brev til kommuner og amter omkring muligheder for at indhente data til besvarelse af spørgsmål 13, 14 og 15 hos KMD.

13. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende stillingskategorier? Angiv venligst det absolutte antal kvinder og mænd (Udfyld kun de relevante felter)

Spørgsmål 13 stilles alene til amter.

I oversigten over kønsfordelingen på stillingskategorier medtages det amtskommunalt ansatte og aflønnede personale, både de der er ansat i deltids- og fuldtidsstillinger. Personale på selvejende og private institutioner, som kommunen eller amtskommunen har indgået overenskomst med skal medtages i oversigten.

Personale, der er midlertidigt ansat, men som har et egentligt ansættelsesforhold, fx

vikarer og kontorelever, medtages i oversigten. Ligeledes skal personale, der er ansat i kommunen eller amtskommunen, men som udfører arbejdet andetsteds, fx dagplejere, medtages.

Oplysningerne om kønsfordelingen skal foreligge som absolutte tal. Hvis tallene tages ind i ligestillingidanmark.dk, bliver procentsatsen automatisk regnet ud, ligesom nogle data bliver stillet op i skemaer eller grafisk illustreret.

Dermed bliver det også muligt at udskrive en standardiseret ligestillingsredegørelser med alle sin oplysninger samt figurer o. lign. Denne standardiserede ligestillingsredegørelse opfylder lovens krav og kan dermed bruges direkte i forhold til borgerne.

Hvis redegørelserne ikke tages ind i 'ligestillingidanmark.dk' bør kommunen eller amtskommunen alligevel benytte de samme kategorier og selv opstille tallene skematisk og/eller grafisk. Tallene bør foreligge både som absolutte tal og som procentuel fordeling.

Oversigten skal ikke kun vise, hvor mange kvinder og mænd der i alt er ansat i kommunen eller amtskommunen, men skal specifikt vise kønsfordelingen dels på de enkelte stillingskategorier, dels på ledelsesniveauer.

Kravet i loven omfatter alene en oversigt over kønsfordelingen på stillingskategorier. Det kan dog være nyttigt for ligestillingsarbejdet i kommunen eller amtskommunen, hvis der udarbejdes yderligere (skema)materiale, der belyser kønsfordelingen på de enkelte arbejdssteder (institutioner m.v.) i kommunen eller amtskommunen, kønsfordelingen blandt forskellige aldersgrupper, blandt nyansatte m.v. Disse oplysninger kan skrives ind i den sidste del af skemaet, hvor der er plads til yderligere oplysninger.

Særlige grupper, herunder personer med løs tilknytning til forvaltningerne
Generelt bør personer med løsere tilknytning til den kommunale eller amtskommunale forvaltning udelades. Det gælder især, hvis kommunalbestyrelsen eller amtsrådet er uden afgørende indflydelse på deres ansættelse eller beskæftigelse, idet mulighederne for at påvirke ligestillingssituationen og udviklingen heri set i forhold til kommunalbestyrelsen eller amtsrådet så er ringe.

Det gælder fx aktiverede kontanthjælpsmodtagere eller dagpengemodtagere i jobtræning, og disse personer er ikke omfattet af pligten til at redegøre for kønsfordelingen på stillingskategorier. På tilsvarende måde skal personale i beskyttet beskæftigelse, fleks- og skånejobs m.v. kun medtages, hvis kommunen eller amtskommunen har indflydelse på, hvem der ansættes/beskæftiges. Personer, der er visiteret til beskyttede værksteder eller revalideringsinstitutioner, skal ikke medtages i redegørelsen.

Endvidere skal fx politikere heller ikke indberettes.

Hvis kommunen ønsker at redegøre for andre grupper end dem, der er med i oversigten over ansatte kan det gøres særskilt. Det skal så oplyses, at der er tale om personer, som ikke direkte er ansat i kommunen eller amtskommunen.

14. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende stillingskategorier? Angiv venligst det absolutte antal kvinder og mænd (Udfyld kun de relevante felter)

Spørgsmål 14 stilles alene til kommuner.

I oversigten over kønsfordelingen på stillingskategorier medtages det kommunalt ansatte og aflønnede personale, både de der er ansat i deltids- og fuldtidsstillinger. Personale på selvejende og private institutioner, som kommunen eller amtskommunen har indgået overenskomst med skal medtages i oversigten.

Personale, der er midlertidigt ansat, men som har et egentligt ansættelsesforhold, fx vikarer og kontorelever, medtages i oversigten. Ligeledes skal personale, der er ansat i kommunen eller amtskommunen, men som udfører arbejdet andetsteds, fx dagplejere, medtages.

Oplysningerne om kønsfordelingen skal foreligge som absolutte tal. Hvis tallene tages ind i ligestillingidanmark.dk, bliver procentsatsen automatisk regnet ud, ligesom nogle data bliver stillet op i skemaer eller grafisk illustreret.

Dermed bliver det også muligt at udskrive en standardiseret ligestillingsredegørelser med alle sin oplysninger samt figurer o. lign. Denne standardiserede ligestillingsredegørelse opfylder lovens krav og kan dermed bruges direkte i forhold til borgerne.

Hvis redegørelserne ikke tages ind i 'ligestillingidanmark.dk' bør kommunen eller amtskommunen alligevel benytte de samme kategorier og selv opstille tallene skematisk og/eller grafisk. Tallene bør foreligge både som absolutte tal og som procentuel fordeling.

Oversigten skal ikke kun vise, hvor mange kvinder og mænd der i alt er ansat i kommunen eller amtskommunen, men skal specifikt vise kønsfordelingen dels på de enkelte stillingskategorier, dels på ledelsesniveauer.

Kravet i loven omfatter alene en oversigt over kønsfordelingen på stillingskategorier. Det kan dog være nyttigt for ligestillingsarbejdet i kommunen eller amtskommunen, hvis der udarbejdes yderligere (skema)materiale, der belyser kønsfordelingen på de enkelte arbejdssteder (institutioner m.v.) i kommunen eller amtskommunen, kønsfordelingen blandt forskellige aldersgrupper, blandt nyansatte m.v. Disse oplysninger kan skrives ind i den sidste del af skemaet, hvor der er plads til yderligere oplysninger.

Særlige grupper, herunder personer med løs tilknytning til forvaltningerne
Generelt bør personer med løsere tilknytning til den kommunale eller amtskommunale forvaltning udelades. Det gælder især, hvis kommunalbestyrelsen eller amtsrådet er uden afgørende indflydelse på deres ansættelse eller beskæftigelse, idet mulighederne for at påvirke ligestillingssituationen og udviklingen heri set i forhold til kommunalbestyrelsen eller amtsrådet så er ringe.

Det gælder fx aktiverede kontanthjælpsmodtagere eller dagpengemodtagere i jobtræning, og disse personer er ikke omfattet af pligten til at redegøre for kønsfordelingen på stillingskategorier. På tilsvarende måde skal personale i beskyttet beskæftigelse, fleks- og skånejobs m.v. kun medtages, hvis kommunen eller amtskommunen har indflydelse på, hvem der ansættes/beskæftiges. Personer, der er visiteret til beskyttede værksteder eller revalideringsinstitutioner, skal ikke medtages i redegørelsen.

Endvidere skal fx politikere heller ikke indberettes.

Hvis kommunen ønsker at redegøre for andre grupper end dem, der er med i oversigten over ansatte kan det gøres særskilt. Det skal så oplyses, at der er tale om personer, som ikke direkte er ansat i kommunen eller amtskommunen.

15. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende ledelseskategorier? Angiv venligst antal kvinder og mænd på de respektive niveauer

Med dette spørgsmål søges svar på, hvordan kønsfordelingen er på tre forskellige ledelsesniveauer i kommuner og amter. Niveauerne er ændret i forhold til niveauerne i 2003. Det skyldes henvendelser fra adskillige kommuner og amter om, at opdelingen i 2003 ikke svarede til den måde ledelse udøves på i kommuner og amter.

Ledelsesniveauerne, som optræder i dette skema svarer til de nye anbefalinger. Der er stadig tre ledelsesniveauer.

På niveau 1 placeres den øverste ledelse, på niveau 2 placeres de chefer, der referer til den øverste ledelse og på niveau tre placeres alle øvrige ledere.

Niveau 1 dækker over den øverste ledelse og består således af kommunen eller amtets topledelse. Hvilke titler den øverste ledelse har i den enkelte kommune eller det enkelte amt vil være forskelligt, men typisk vil der være tale om fx:

(amts)kommunaldirektører, forvaltningschefer, direktører, administrerende direktører og direktionsmedlemmer. Der kan her også være tale om titler som: personaledirektør, økonomidirektør, økonomichef, stadsarkitekt, stadsbibliotekar, vicekommunaldirektør, skoledirektør, løn- og personalechef.

Niveau 2 dækker over den gruppe af chefer, som refererer direkte til den øverste ledelse. Der er her tale om en gruppe af chefer, som udgøres af fx afdelingsledere, vicedirektører, kontorchefer, centerchef og ledere af større enheder, som fx distriktsledere. Hvilke titler cheferne på dette niveau har i den enkelte kommune eller det enkelte amt vil være forskellige, men som tommelfingerregel er der tale om chefgruppen under topledelsen.

Niveau 3 dækker over alle øvrige ledere i kommunen eller amtet, som ikke hører under niveau 1 eller 2. Der vil ofte være tale om decentrale ledere. Niveau tre udgøres af fx institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere. Der kan også være tale om ledere med titler som fx centerleder, kantineleder og driftsleder. Også for niveau 3 ledere gælder det, at titlerne hos disse ledere vil være forskellige fra kommune til kommune og fra amt til amt. Tommelfingerreglen er altså, at det er alle andre ledere

Den sidste kategori i spørgeskemaet dækker over alle øvrige ansatte i kommunen eller amtskommunen *uden* ledelsesansvar.

Kommunen eller amtet kan vælge at bruge interne lønrammer, løntrin eller trinforløb som pejling for hvilke ledere, der skal placeres på hhv. niveau 1, 2 eller 3. Der skal dog gøres opmærksom på at brug af lønrammeopgørelser alene ikke er velegnet, som afgrænsning af lederfunktionen, da man derved overser nogle medarbejdere med ledelsesansvar eller medtager nogle medarbejdere, som ikke har ledelsesansvar. Alligevel kan lønrammen dog bruges som et pejlemærke, så længe den sammenholdes med den aktuelle ledelseskompetence og personaleansvar.

Nogle kommuner vil kunne hente oplysninger fra FLD eller fra KMD, som i midten af maj 2005 sender et brev til kommuner og amter om fremover at kunne kode chefer og ledere i forhold til deres stillinger.

16. Er (amts) kommunaldirektøren kvinde eller en mand?

Dette spørgsmål er et supplement til spørgsmål 15 og skal præcisere om den øverste chef i kommunen eller amtet er kvinder eller mand. Ønsket er efter kommunalreformen at kunne belyse, hvad der sker i forhold til antallet af hhv. kvinder og mænd på topposter.

17. Er (amts)borgmesteren en kvinde eller en mand? (I Københavns Kommune vedrører spørgsmålet overborgmesteren)

Ønsket er efter kommunalreformen at kunne belyse, hvad der sker i forhold til antallet af hhv. kvinder og mænd på topposter.

18. Hvordan er kønsfordelingen i kommunalbestyrelsen / amtsrådet?

Dette spørgsmål og det efterfølgende spørgsmål 18 skal afdække kønsfordelingen i den politiske repræsentation i kommunen eller amtskommunen. Det er relevant at oplyse borgerne om sammensætningen af kommunalbestyrelsen eller amtsrådet, fordi det giver borgerne mulighed for at se på kønsfordelingen i de politiske beslutningsprocesser.

Oplysningerne om kønsfordelingen i de kommunal- eller amtskommunalpolitiske organer gives som absolutte tal. Når de tages ind i ligestillingidanmark.dk regner systemet automatisk en procentdel ud. Der bliver ikke bedt om oplysninger vedrørende evt. tiltag på området, da det må bero på de politiske partiers indsats og tiltag på området. Kommunen eller amtskommunen skal således alene oplyse om kønsfordelingen, mens der ikke skal oplyses om eventuelt arbejde i forhold til dette.

Der er 27 % kvinder i kommunalpolitik og 38 % kvinder i Folketinget i 2005. Ligestillingsministeren har udgivet en pjece med det mål at få flere kvinder i kommunalpolitik. Pjecen kan rekvireres på lige@lige.dk.

19. Hvor mange kvinder og mænd er formænd for stående udvalg under kommunalbestyrelsen/amtsrådet (fx formand for teknik og byggeudvalget, formand for socialudvalget osv.)?

Det er også relevant at oplyse kønsfordelingen blandt de politiske udvalgsformænd i og med at det også giver borgerne mulighed for at se på kønsfordelingen i de politiske beslutningsprocesser.

Oplysningerne om kønsfordelingen i de kommunal- eller amtskommunalpolitiske organer gives som absolutte tal. Når de tages ind i ligestillingidanmark.dk regner systemet automatisk en procentdel ud. Der bliver ikke bedt om oplysninger vedrørende evt. tiltag på området, da det må bero på de politiske partiers indsats og tiltag på området. Kommunen eller amtskommunen skal således alene oplyse om kønsfordelingen.

Det kan her være interessant at lægge mærke til, hvilke type formandsposter hhv. kvinder og mænd besætter i kommunalbestyrelsen/amtsrådet. Dette kan fx oplyses under 'ordet er frit' - spørgsmål 35.

3) ”Andre forhold af betydning for kommunen eller amtskommunens indsats på ligestillingsområdet”

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde oplysninger om andre forhold af betydning for kommunen eller amtskommunens indsats på ligestillingsområdet.

Ligestillingsarbejdet i forhold til borgerne

Kommuner og amtskommuner er som alle andre offentlige myndigheder i henhold til § 4 i lov om ligestilling af kvinder og mænd forpligtet til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Dette krav går videre end til at fremme ligestilling for de ansatte. Det indebærer også, at kommuner og amtskommuner skal overveje om nye tiltag og initiativer rettet mod borgerne kan være med til at fremme ligestilling i kommunen eller amtskommunen.

I denne del af redegørelsen skal det derfor beskrives, hvordan man sikrer, at ligestilling indgår i det daglige arbejde.

26. Har I, i forvaltningsorganet aktiviteter, projekter eller initiativer, hvor I direkte eller indirekte arbejder med et kønsperspektiv i forhold jeres sagområder / borgere (fx at arbejde på at få flere drenge til at benytte børnebibliotekerne, eller få flere kvinder til at blive iværksættere o.l.)?

Der skelnes mellem initiativer, hvor der er arbejdet med et kønsaspekt og særlige kønsmainstreaminginitiativer (se spørgsmål 27-29). Der spørges her til aktiviteter, projekter eller initiativer, hvor der er arbejdet med et kønsperspektiv.

26.1 Angiv venligst, hvor mange eksempler på sådanne aktiviteter, initiativer eller projekter, du kan give:

Der skal her gives eksempler på initiativer eller tiltag, hvor kommunen eller amtskommunen har arbejdet med et kønsaspekt – enten direkte eller indirekte – inden for deres opgaver. Det kunne for eksempel være tiltag for at få flere drenge til at benytte børnebibliotekerne.

Et eksempel fra 2003 indberetningerne er fra Dragsholm Kommune. Her har man brugt kønsaspektet til at sætte fokus på at nå sin målsætning om at langt flere mænd skulle benytte plejecentrenes aktivitetstilbud. Der var nemlig tidligere overvejende ældre kvinder, der brugte tilbuddene. Efter at der blev sat fokus på kønsaspektet, blev flere tilbud tilføjet, der også rettede sig mod de ældre mænd. Herefter steg antallet af ældre mænd, der brugte aktivitetstilbuddene - og dermed blev målsætningen nået.

Kommunen eller amtskommunen kan her give eksempler fra forskellige led i organisationen, fx fra institutioner eller forvaltninger. Der behøver ikke at være en udtømmende liste over tiltag, men der bør gives nogle konkrete eksempler på opgaver, der er planlagt, igangsat eller allerede afsluttet. Eksemplerne kan kort beskrive baggrunden for tiltaget, det konkrete indhold og evt. resultatet.

Disse eksempler tjener ikke alene som information til kommunens eller amtskommunens borgere, men også som inspiration til andre kommuner eller amtskommuner. Eksemplerne kan være tiltag og initiativer, hvor man har arbejdet med et kønsaspekt, hvad enten det er sket direkte eller indirekte.

27. Har forvaltningsorganet en samlet strategi, procedure eller plan for kønsmainstreaming?

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal alle offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i forvaltningen og planlægningen. Dette, at køn og ligestilling skal tænkes ind i det daglige arbejde, kaldes også for kønsmainstreaming – eller for kønsmainstreaming strategien. At kønsmainstreame sin forvaltning eller institution betyder derfor, at man systematisk skal tænke køn og ligestilling ind i beslutninger, lovforslag, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet med kønsmainstreaming er at fremme ligestilling og dermed være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet. Se evt. www.lige.dk/koensmainstreaming.

Der skal i dette spørgsmål svares på om forvaltningsorganet har en samlet strategi, procedure eller plan for kønsmainstreaming – og i givent fald hvad strategiens indhold er og hvor den er forankret. Måske kalder forvaltningsorganet arbejdet med at integrere køn i det daglige arbejde noget andet end kønsmainstreaming. Men har kommunen eller amtskommunen en eller anden form for bindende aftale om at arbejde med køn i de indsatser, hvor det er relevant, kan det omtales her.

28. Har forvaltningsorganet igangsat et eller flere kønsmainstreaminginitiativer, herunder fx initiativer der retter sig mod opbygningen af faglige kompetencer til at kønsmainstreame?

To eksempler på kønsmainstreaminginitiativer.:

Det ene initiativ er fra København Kommune og handler om at opbygge kompetence omkring kønsmainstreaming i kommunen. Der blev afholdt forskellige uddannelsesdage og møder om emnet, med det mål at udbrede viden om kønsmainstreaming.

I Hillerød Kommune blev der i 2003 indberettet, at man har kønsmainstreamet kommunens planstrategi med det formål at skabe debat blandt kommunens politikere og borgere om kvinder og mænds forskellige boligbehov. Der blev gennemført en undersøgelse af boligbehovet blandt kommunens beboere – en undersøgelse som var kønsopdelt i forhold til enlige med og uden børn, par med og uden børn mv. Resultatet af revisionen af planstrategien blev en ligebehandlingsvurdering af boligområdet, der blandt andet retter fokus mod boligbehovet blandt resourcesvage grupper som ældre og handicappede. Kønsaspektet satte fokus på at udbuddet af ejer/lejer-boliger har betydning for forskellige gruppers bomuligheder. Enlige og specielt enlige kvinder med børn er en gruppe med begrænsede økonomiske ressourcer, og derfor begrænsede bomuligheder. Ligestillingsvurderingen er efterfølgende integreret i oplægget til kommunens planstrategi.

29. Kønsmainstreamer forvaltningsorganet nye initiativer indenfor forvaltningsområdet (fx kommunikation, love, dataanalyse, kampagner, ressourcefordelingen eller noget helt andet)?

Der søges her svar på i hvor høj grad kønsmainstreaming er implementeret i forvaltningsorganet i forhold til hvor mange initiativer der kønsmainstreames. En måde at kønsmainstreame på er at gennemgå dagordenen på byrådsmøder med henblik på at se, om der er et køns- eller ligestillingsaspekt omkring nogle af punkterne. Man kan også overveje kønsaspektet i forhold til at præcisere målgruppen, når der laves fx oplysningsarbejde rettet mod borgerne. En anden måde at kønsmainstreame på er at undersøge hvordan fordelingen af ressourcer er til hhv. kvinder og mænd eller drenge og piger i en specifik indsats.

Endvidere søges der svar på hvilke kriterier, der ligger til grund for hvilke initiativer der kønsmainstreames.

33. Efter bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004 kan der iværksættes initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd uden dispensation fra fagministeren efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Hvor mange initiativer er iværksat inden for forvaltningsorganets område. (Særlige initiativer for kvinder, Særlige initiativer for mænd, Ved ikke)

Efter bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004 er det lovligt i visse tilfælde at iværksætte initiativer for det ene køn uden at fagministrene har givet tilladelse. Bekendtgørelsen og den tilhørende vejledning kan findes på www.lige.dk

Kort fortalt har bekendtgørelsen følgende indhold:

Arbejdsgivere, myndigheder og organisationer kan iværksætte forsøgs- og udviklingsinitiativer for en periode på indtil 2 år, hvis der på et område er 25 % eller mindre af det ene køn.

Fx er det tilladt at etablere kurser og efteruddannelse for det ene køn, hvis formålet er at fremme ligestilling af kvinder og mænd eller fremme kvinders og mænds lige adgang til beskæftigelse, uddannelse og ledelse. Sådanne kurser kan fx etableres i forbindelse med at ville undgå flaskehalsproblemer i en særlig branche.

Det er også tilladt i annoncer (i fx en børnehave, som ønsker at ansætte flere mænd) at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse eller kompetencegivende uddannelse. Annoncen skal desuden formuleres på en måde, så alle ansøgere har en almindelig adgang til at søge eller deltage.

Ministeren kan beslutte, at initiativet ikke skal gennemføres eller stoppes. For eksempel hvis der kan være risiko for, at den bedst kvalificerede ikke får ansættelse, eller hvis der ikke sikres almindelig adgang til at søge ansættelse eller deltage i kompetencegivende uddannelse. Eller hvis initiativet ikke fremmer ligestilling af kvinder og mænd, for eksempel hvis der ikke er uligestilling på området.

Det er også tilladt at etablere hold og undervisning for det ene køn inden for sport, idræt og svømning. Det gælder både i private foreninger og inden for den offentlige forvaltning.

35. Ordet er frit... Du er meget velkommen til at supplere din besvarelse af ovenstående spørgsmål med kommentarer og / eller forslag, som du finder relevante. (Hvis din tekst fylder mere end 1.000 tegn, bedes du fordele den over flere indtastningsbokse)

Det er her til sidst muligt at tilføje yderligere oplysninger, som er relevante for ligestillingsindsatsen og som dermed er vigtige at oplyse om. Det kan fx være en beskrivelse af særlige forhold i kommunen eller amtskommunen, som har indvirkning på ligestillingsarbejdet, fx demografiske og geografiske forhold eller områdets erhvervsstruktur. En anden mulighed er at tilføje overvejelser i forbindelse med den kommende kommunalreform eller at uddybe udvalgte svar fra spørgeskemaet.