

Vejledning om

## **Redegørelser for ligestilling fra ministerier samt statslige institutioner og virksomheder**

- med mere end 50 ansatte 2005

**Kort fortalt** "ligestillingidanmark.dk" er et tilbud til ministerier og statslige institutioner og virksomheder om at udarbejde deres ligestillingsredegørelser elektronisk og få "standardiserede ligestillingsredegørelser". Værktøjet sikrer ensartede ligestillingsredegørelser, der således lettere kan benchmarkes.

Når man bruger "ligestillingidanmark.dk" til at udarbejde ligestillingsredegørelser, sikres endvidere at kravet om at sende redegørelsen elektronisk til ressortministeren er opfyldt.

Resultaterne fra 2005 vil kunne ses på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) sidst på året. Resultaterne fra 2003 indberetningerne kan nu ses på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk).

I den standardiserede redegørelse bliver de indtastede oplysninger beregnet som procentvis fordeling og i et vist omfang fremstillet grafisk.

### **Indledning**

#### **Lovgrundlag**

Ifølge ligestillingsloven § 5, og lovbekendtgørelse 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 alle ministerier samt statslige institutioner og virksomheder med mere end 50 ansatte hvert andet år inden den 1. september redegøre for situationen med hensyn til ligestilling af kvinder og mænd.

#### **Ligestillingsloven:**

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

§ 5. Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om ligestilling. Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om,

- 1) hvorvidt ministeriet, institutionen eller virksomheden 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 vurderingen af ministeriets, institutionens eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne fra de i stk. 1 nævnte institutioner og virksomheder indsendes til ressortministeren.

Stk. 4. Ressortministeren bearbejder de indsendte redegørelser og indsender inden den 1. november i de år, hvor redegørelserne udarbejdes, en samlet rapport vedlagt de enkelte redegørelser til ministeren for ligestilling.

§ 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)

Ligestillingsredegørelserne skal indeholde oplysninger om følgende tre forhold:

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

Vejledningen indeholder udover afsnit om de tre ovennævnte forhold også et afsnit om offentliggørelse af oplysningerne.

**Formålet med ligestillingsredegørelser** er at skabe overblik i arbejdet med at fremme ligestilling af kvinder og mænd på de forskellige fagområder. Redegørelserne vil tillige kunne fungere som redskab i ministeriets, institutionens eller virksomhedens samlede arbejde med personalepolitikken og med ligestilling generelt. Endelig er redegørelserne input til ressortministrenes samlede ligestillingsrapport til ligestillingsministeren.

Ministeriet, institutionen eller virksomheden er inden for lovens rammer frit stillet med hensyn til redegørelsens nærmere udformning og formidlingen heraf.

### **Et elektronisk værktøj – ”ligestillingidanmark.dk”**

Ligestillingsministeren har for at lette arbejdet med ligestillingsredegørelserne fået udarbejdet et internetbaseret værktøj til udarbejdelse og indberetning af ligestillingsredegørelser. Samtidig er det blevet det muligt at sammenligne og benchmarke tal og eksempler indbyrdes, fordi oplysninger og statistikker bliver ensartede.

Ministerier, statslige institutioner og virksomheder kan bruge værktøjet ved at gå ind på det link alle forvaltningsorganer individuelt har fået tildelt. Når alle oplysningerne er tastet ind er det muligt at udskrive en samlet redegørelse. Værktøjet opstiller selv procentopgørelser og grafiske illustrationer ud fra de oplysninger, som er blevet indtastet. På dette tidspunkt er det kun de, der har indtastet, der kan se deres egne oplysninger. Linket er sendt ud sammen med denne vejledning.

Når alle efter den 1. september har udarbejdet deres redegørelser, er det muligt at gå ind og sammenligne sig med andre. Der kan sammenlignes på alle oplysninger på tværs af institutioner og virksomheder mv.

Ligestillingsredegørelsen skal sendes til ressortministeren, som inden 1. november skal bearbejde materialet til en rapport til ligestillingsministeren. Hvis man anvender [ligestillingidanmark.dk](http://ligestillingidanmark.dk) vil det opfylde lovens krav i forhold til at sende ligestillingsredegørelse til ressortministeren, da de enkelte ministre hver især har adgang til ligestillingsredegørelserne inden for deres område.

Hvis der i stedet for udarbejdes en anden type ligestillingsredegørelse, skal denne sendes til ressortministeren og indeholde de samme oplysninger som 'ligestillingidanmark.dk'.

I enten uge 38-39 2005 afholder PLS Rambøll et halvdages kursus for de medarbejdere i departementerne, der har til opgave at bearbejde institutionernes ligestillingsredegørelser i en ligestillingsrapport fra ressortministrene til minister for ligestilling. Indbydelsen til dette kursus udsendes i juni 2005.

## En hjemmeside om ligestilling på landsplan

I slutningen af efteråret bliver en række af de overordnede resultater og nøgletal offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk), hvor alle kan se forskellige ligestillingslandkort o. lign. Når ministeriet, institutionen eller virksomheden benytter [ligestillingidanmark.dk](http://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 "ligestillingidanmark.dk" blevet udviklet?

Værktøjet "ligestillingidanmark.dk" er udviklet på baggrund af interviews og samtaler med forskellige departementer og styrelser samt erfaringerne fra ligestillingsredegørelserne i 2001. Hensigten er at skabe et skræddersyet værktøj til brug for ligestillingsredegørelserne.

De oplysninger, som ministerier, institutioner og virksomheder bliver bedt om i [ligestillingidanmark.dk](http://ligestillingidanmark.dk), bygger på lovens krav og på de sidste års ligestillingsredegørelser. Der kan dog forekomme spørgsmål i det nye værktøj, som den enkelte enhed, institutionen eller virksomheden ikke tidligere har haft med i ligestillingsredegørelsen. Disse spørgsmål kan ministeriet, institutionen eller virksomheden vælge at besvare, så ligestillingsindsatsen belyses samlet.

Der er også mulighed for at inddrage flere emner og spørgsmål end dem, der fremgår af skemaet [ligestillingidanmark.dk](http://ligestillingidanmark.dk). I sidste del af skemaet er der således mulighed for at skrive andre relevante oplysninger ind. Her kan ministeriet, institutionen eller virksomheden skrive alle de forhold, de gerne vil have med i redegørelsen og som ikke i forvejen er omfattet af spørgsmålene i skemaet. Fx vil vi her meget gerne høre aktiviteter i forbindelse med kønsmainstreaming.

Ligestillingsafdelingen har samlet de tilbagemeldinger, der har været fra ministerier og statslige institutioner og virksomheder på indberetningsværktøjet. Det har medført enkelte mindre ændringer siden 2003. Prioriteringen i 2005 har dog været at indberetningsskemaet skulle ændres så lidt som muligt af hensyn til. Overordnet set er der ændret i den måde ledelseskategorierne er opgjort på (spørgsmål 23). Spørgsmålene om, hvor mange ledere, der har været på førleder kurser er taget helt ud. Det samme gælder spørgsmål angående kønssammensætningen i bestyrelser, da disse indberettes hvert 2. år. To spørgsmål om iværksættelse af initiativer til fremme af ligestilling er tilføjet.

Årsagen til at nummereringen af spørgsmålene i spørgeskemaet springer enkelte numre over er, at der grundlæggende benyttes det samme indberetningskema 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 ministeriet, institutionen eller virksomheden har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold**

I forhold til oplysninger om en eventuel ligestillingspolitik under pkt. 1 er der tænkt på ligestillingspolitik på personaleområdet, dvs. i forhold til de ansatte i ministeriet, institutionen eller virksomheden. (Spørgsmål om ligestillingsinitiativer og -politik rettet mod ressortet og kerneopgaverne behandles under pkt. 3 om "andre forhold af betydning for indsatsen for ligestilling". Det samme gælder oplysninger om kønsmainstreaminginitiativer og -projekter.)

Denne del af redegørelsen skal belyse, hvordan ministeriet, institutionen eller virksomheden arbejder for 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 er placeret, eksempelvis i et ligestillingsudvalg eller i et samarbejdsudvalg, de decentrale ledere, den enkelte sagsbehandler eller den øverste politiske ledelse, ligesom det selvfølgelig kan være en kombination af flere.

Hvis ministeriet, institutionen eller virksomheden har formuleret en ligestillingspolitik for personalet, skal redegørelsen indeholde oplysninger om de politiske målsætninger, der indgår heri. Er der desuden udarbejdet handlingsplaner og måltal, bør dette fremgå af redegørelsen.

Hvis ministeriet, institutionen eller virksomheden ikke har formuleret en selvstændig ligestillingspolitik, men arbejder med ligestillingsspørgsmål inden for personalepolitikken, skal der være en omtale af de dele af personalepolitikken, hvoraf ministeriet, institutionen eller virksomhedens målsætninger for ligestillingsarbejdet fremgår.

Hvis ministeriet, institutionen eller virksomheden ikke har formuleret en ligestillingspolitik, og ikke i øvrigt har målsætninger på ligestillingsområdet, skal dette oplyses i redegørelsen. Det skal i den forbindelse også fremgå, hvordan ministeriet, institutionen eller virksomheden så arbejder med at fremme ligestilling på personaleområdet.

**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 forvaltningsorganet ikke har formuleret en ligestillingspolitik, og ikke i øvrigt har målsætninger på ligestillingsområdet, skal det her fremgå, hvordan der så arbejdes 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.

Et eksempel er fra Forsvarskommandoen. Her har man foretaget en undersøgelse af omfanget og arten af kønskrænkende adfærd i Forsvaret, samt lavet opfølgende initiativer. Med baggrund i en undersøgelse i det svenske forsvar fra 1999 blev bl.a. temaet "Seksuel chikane" drøftet på et seminar for danske militært ansatte kvinder i november 2001. Seminaret efterlod et indtryk af, at uønsket seksuel adfærd også forekommer i det danske Forsvar. Det fik Forsvaret til at iværksætte undersøgelsen af omfanget og arten af kønskrænkende adfærd. Formålet med undersøgelsen er at få afdækket, om arbejdsmiljøet i Forsvaret understøtter eller virker hæmmende i forhold til Forsvarets evne til at rekruttere og fastholde kvinder  
Indhold og resultater: 3119 personer har indgået i undersøgelsen. Fordelt på følgende måde: Samtlige militært ansatte kvinder, 33% af de civilt ansatte kvinder samt 5% af de militært og civilt ansatte mænd. I alt 88% af de adspurgte har svaret. Spørgsmålene til deltagerne var ens, men mændene blev spurgt, om de havde været vidner til krænkelse af kvinder. Undersøgelsens resultater viser, at kønskrænkende adfærd er et problem i Forsvaret. Hver tredje militært ansatte og hver tiende civilt ansatte kvinde har oplevet at være udsat for kønskrænkende adfærd. Undersøgelsen viser desuden at 4 ud af 10 kvinder

ikke ved, hvor de skal henvende sig for hjælp. Efterfølgende er der iværksat opfølgende tiltag bl.a. udvikling af redskaber til understøttelse af netværksdannelse blandt kvinder samt udvikling med henblik på senere implementering (forventeligt juni 2004) af netværk af rådgivere, der kan rådgive om forhold vedr. kønskrænkende adfærd samt et rådgivende organ, der kan undersøge indbragte sager og rådgive om eventuelle sanktioner.

### **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 arbejdspladsen. 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 forvaltningsorganer.

### **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)**

Dette spørgsmål skal afdække hvor forvaltningsorganet har valgt at placere ansvaret for ligestillingsarbejdet – i den politiske eller administrative ledelse, i personaleafdelingen eller i et særligt udvalg – eller flere steder samtidigt.

### **11. Indgår ligestillingsspørgsmål som en del af forvaltningsorganets resultatkontrakt?**

Dette spørgsmål udfyldes alene af statslige institutioner og virksomheder - ikke af ministerier.

Spørgsmålet skal afdække, hvorvidt der i forvaltningsorganets resultatkontrakt med ministeriet indgår ligestillingsspørgsmål.

### **12. Indgår ligestillingsspørgsmål som en del af én eller flere lederes resultatkontrakter?**

Dette spørgsmål udfyldes alene af ministerier - ikke af statslige institutioner og virksomheder

Spørgsmålet skal afdække, hvorvidt ligestillingsspørgsmål er indarbejdet i én eller flere lederes resultatkontrakter.

## **2) ”Kønsfordelingen på stillingskategorier”**

En ligestillingsredegørelse skal indeholde oplysninger om den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier.

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 departementet, institutionen eller virksomheden mindst hvert andet år skal udarbejde ligestillingsredegørelser, er det mest formålstjenligt, at statistikken vedrørende kønsfordelingen på stillingskategorier udformes efter et nogenlunde ensartet mønster.

I [ligestillingsidanmark.dk](http://ligestillingsidanmark.dk) er der givet forslag til personalekategorier. Disse stillingskategorier er defineret i forhold til, hvordan ministerier, institutioner og virksomheder selv opgør data til Personalestyrelsen (P-kat). Ved at bruge [ligestillingidanmark.dk](http://ligestillingidanmark.dk) er man sikret et materiale, der gør det muligt at følge udviklingen over tid og samtidig sammenligne sig med andre ministerier, institutioner og virksomheder.

Der vil derfor forekomme et stort antal personalekategorier. Når tallene bliver offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk), bliver de opgjort sammen i et mindre antal kategorier for at give et bedre overblik. For at gøre det lettere for den enkelte institution og virksomhed at indberette tallene er det imidlertid gjort muligt at indberette stillingskategorierne ud fra de samlede personalekategorier i staten.

Oplysningerne om kønsfordelingen skal foreligge som absolutte tal. Når tallene tages ind i [ligestillingidanmark.dk](http://ligestillingidanmark.dk), bliver den procentuelle fordeling automatisk beregnet. Derudover opstiller systemet i et vist omfang tallene grafisk.

Institutionen kan trække oplysninger om fordelingen i de enkelte personalekategorier i Personalestyrelsens database ISOLA på [www.perst.dk](http://www.perst.dk) under 'tal og statistik'. Her kan alle statslige institutioner mv. få adgang til egne data gennem et password, der fås ved henvendelse til Personalestyrelsen. Spørgsmål omkring, hvordan man bruger ISOLA, kan rettes til Personalestyrelsen.

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 forvaltningsorganets samlede ligestillingsredegørelse.

Kravet i loven omfatter alene en oversigt over kønsfordelingen på personalekategorier i hele forvaltningsorganet. Det kan være nyttigt for ligestillingsarbejdet i ministeriet, institutionen eller virksomheden, hvis der udarbejdes yderligere (skema)materiale, der belyser kønsfordelingen på de enkelte arbejdssteder (institutioner m.v.) i ministeriet, institutionen eller virksomheden, kønsfordelingen blandt forskellige aldersgrupper, blandt nyansatte m.v. Disse oplysninger evt. skrives ind i den sidste del af skemaet, hvor der er plads til yderligere oplysninger ("ordet er frit").

## **22. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende personalekategorier (pkat)? (Udfyld kun de relevante felter)**

Oversigten skal kun omfatte ministeriet, institutionen eller virksomhedens ansatte.

Generelt bør personer med løsere tilknytning til ministeriet, institutionen eller virksomheden udelades. Det gælder især, hvis ministeriet, institutionen eller virksomheden er uden afgørende indflydelse på deres ansættelse eller beskæftigelse, idet mulighederne for at påvirke ligestillingssituationen og udviklingen heri for arbejdsstedet derved er ringe.

Personale, der er midlertidigt ansat, men som har et egentligt ansættelsesforhold, fx vikarer og kontorelever, medtages i oversigten.

Hvis ministeriet, institutionen eller virksomheden er uden afgørende indflydelse på ansættelsen eller afskedigelsen af personer, fx aktiverede kontanthjælpsmodtagere eller dagpengemodtagere i jobtræning, er disse personer 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 ministeriet, institutionen eller virksomheden har indflydelse på, hvem der ansættes/beskæftiges. Personer, der er visiteret til beskyttede værksteder eller revalideringsinstitutioner, skal ikke medtages i redegørelsen.

Hvis der er ønske om at redegøre for andre grupper end de, der er med i oversigten over ansatte, kan det gøres særskilt i sidste del indberetningsskemaet (spørgsmål 35). Det skal så oplyses, at der er tale om personer, som ikke direkte er ansat i ministeriet, institutionen eller virksomheden.

Er der personalekategorier, der umiddelbart ikke findes i skemaet, kan det skyldes, at i alle personalekategorier (p-kat' er) er der såkaldte stillingskoder (stiko'er). Fx har en ansat både stillingskoden (stiko) overassistent og personalekategorien kontorfunktionærer (p-kat) 240. Et andet eksempel er stillingskoden (stiko) professor som samtidig har p-kat 201 (tjenestemænd). Dette kan tjekkes i Forhandlingsdatabasens offentlige adgang på Personalestyrelsens hjemmeside.

Institutionen kan trække oplysninger om fordelingen i de enkelte lønrammer og personalekategorier i Personalestyrelsens database ISOLA på [www.perst.dk](http://www.perst.dk) under 'tal og statistik'. Her kan alle statslige institutioner mv. få adgang til egne data gennem et password, der fås ved henvendelse til Personalestyrelsen. Årsagen til at tallene ikke trækkes automatisk fra ISOLA er at forvaltningsorganerne skal have mulighed for at gennemgå og kvalitetstjekke tallene.

Nummereringen i indberetningsskemaet følger spørgeskemaets logik og ikke nummereringen af personalekategorier i ISOLA.

### **23. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende ledelses kategorier? Angiv venligst antallet af kvinder og mænd på de respektive niveauer**

Med dette spørgsmål søges svar på, hvordan kønsfordelingen er på tre forskellige ledelsesniveauer i forvaltningsorganet. Niveauerne, som de fremstår i dette skema, er ændret en smule i forhold til niveauerne i 2003, der er dog stadig tre niveauer.

På niveau 1 placeres den øverste ledelse - topcheferne, på niveau 2 placeres chefer, der referer til den øverste ledelse og på niveau tre placeres lederspecialister.

Niveau 1 dækker over den øverste ledelse og består således af forvaltningsorganets topledelse. Der er her tale om fx departementschefer, styrelseschefer og administrerende direktører, som typisk er medlemmer af direktionen. Vejledende lønramme 39-42.

Niveau 2 dækker over den gruppe af chefer, som refererer direkte til den øverste ledelse. Der er typisk tale om en gruppe af chefer, som udgøres af fx afdelingschefer, underdirektører, kontorchefer og lignende. På niveau to er der som tommelfingerregel tale om chefgruppen lige under topledelsen. Vejledende lønramme 37-38.

Niveau 3 dækker over en gruppe ledere med betegnelsen lederspecialister. Der er her tale om ledere, som ikke hører under niveau 1 eller 2. Niveau 3 udgøres altså af alle øvrige ledere, fx institutionsledere, gruppeledere, chefkonsulenter, specialkonsulenter og formænd. Vejledende lønramme 35 – 36.

Den sidste kategori i spørgeskemaet dækker over alle øvrige ansatte i forvaltningsorganet.

Risikoen ved at brug af lønrammeopgørelser er til at afgrænse ledelsesniveauerne er, at man derved kan overse nogle medarbejdere med ledelsesansvar eller medtager nogle medarbejdere, som ikke har ledelsesansvar. Lønrammerne giver ikke i sig selv et billede af, hvem der har ledelsesansvar på institutionerne, men er dog brugbare og gør det endvidere så nemt som muligt for de statslige institutioner mv. at indberette til ligestillingsredegørelserne. Bevillingslønrammerne er pejlemærker og skal sammenholdes med den aktuelle ledelseskompetence og personaleansvar

Institutionen kan trække oplysninger om fordelingen i de enkelte lønrammer og personalekategorier i Personalestyrelsens database ISOLA på [www.perst.dk](http://www.perst.dk) under 'tal og statistik'. Her kan alle statslige institutioner mv. få adgang til egne data gennem et password, der fås ved henvendelse til Personalestyrelsen.

#### **24. Hvor mange af de kvinder og mænd ansat på ledelsesniveau 3 - er ledere med personaleansvar?**

Da brugen af lønrammeopgørelser til at afgrænse lederniveauer kan betyde, at man overser nogle medarbejdere med ledelsesansvar eller medtager nogle medarbejdere uden ledelsesansvar, bedes der her om en vurdering af, hvor mange af lederne på ledelsesniveau 3, der har personaleansvar. Dette spørgsmål stilles for at få præciseret hvilke lederspecialister på ledelsesniveau 3 der har personaleansvar.

### **3) Andre forhold af betydning for ministeriet, institutionen eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet**

I denne tredje del af redegørelsen er der mulighed for at oplyse om alle andre relevante forhold, der har indflydelse på ligestillingssituationen.

Ifølge ligestillingsloven § 4 skal ministerier, institutioner og virksomheder ligesom alle andre offentlige myndigheder arbejde for at fremme ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Det betyder, at ligestilling skal indgå som en overvejelse i forhold til de initiativer, man sætter i gang over for borgerne. I denne del af redegørelsen skal det derfor beskrives, hvordan ligestilling indgår i det daglige arbejde med kerneopgaverne.

Det vil også her være relevant at give eksempler på initiativer eller tiltag, hvor ministeriet, institutionen eller virksomheden har arbejdet med et kønsaspekt – enten direkte eller indirekte – inden for deres arbejde.

Ministeriet, institutionen eller virksomheden kan i denne del af redegørelsen give eksempler fra forskellige led i organisationen, hvad enten det er fra afdelinger, institutioner eller andre relevante dele af ministeriet, institutionen eller virksomheden. Det er ikke nødvendigt at skrive en udtømmende liste over tiltag, men der bør gives nogle konkrete eksempler på arbejde, der er planlagt, igangsat eller allerede afsluttet. Eksemplerne kan kort beskrive baggrunden for tiltaget, det konkrete indhold og eventuelle resultat.

I Ligestillingsafdelingens bearbejdning vil disse eksempler blive brugt til, at give inspiration til andre ministerier, institutioner eller virksomheder til, hvordan man kan arbejde med ligestilling på forskellige områder.

### **Kønsmainstreaming**

Det vil være relevant at oplyse, hvor mange og eventuelt hvilke tiltag og initiativer, der har indarbejdet et ligestillingsperspektiv, herunder fx ligestillingsvurdering af kampagner, dataanalyser, lovforslag, budgetter osv. Det vil naturligvis være relevant både at give en kort beskrivelse af tiltagene, samt om de er under planlægning, om de er iværksatte eller om der allerede er kommet resultater af tiltagene.

Det vil også være relevant at oplyse som et initiativ, hvordan ministeriet arbejder med at opbygge kompetence til at kønsmainstreame ligestillingsarbejdet og indarbejde ligestilling 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.lign.)?**

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 forvaltningsorganet har arbejdet med et kønsaspekt – enten direkte eller indirekte – inden for deres opgaver. Det kunne for eksempel være tiltag for at få flere afdækket kønsaspektet i forhold til børns brug af børnebiblioteker

I 2003 indberettede det tidligere Elektricitetsråd nu Sikkerhedsstyrelsen en kampagne med det mål at undgå indebrænding i eget hjem. Indsatsen fokuserede på kønsaspektet i forhold til indebrænding i eget hjem. En kønsopdelt dataanalyse viste, at det særligt var ældre kvinder, der indebrændte i eget hjem pga. brug af gamle varmpuder. Elektricitetsrådet målrettede en kampagne særlig mod denne målgruppe ved blandt andet at satse på netværkskommunikation i forhold til de ældre kvinder. Resultatet af kampagnen, der havde inddraget et kønsperspektiv var, at antallet af indebrændte ældre kvinder faldt.

Forvaltningsorganet kan her give eksempler fra forskellige led i organisationen, fx fra institutioner eller enkelte kontorer. 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.

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?**

Kønsmainstreaming af kerneopgaver, planlægning og forvaltning:

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](http://www.lige.dk/koensmainstreaming).

Alle ministerier deltager i det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt og har hvert et medlem i styregruppen for projektet. Ministeriernes oplysninger bør derfor også omfatte tiltag og initiativer, der er omfattet af projektet eller som i øvrigt omhandler kønsmainstreaming af ligestillingsarbejdet. Se herom på [www.lige.dk/koensmainstreaming](http://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. Dette er fx tilfældet i Beskæftigelsesministeriet hvor alle enheder skal arbejde med kønsmainstreaming (se en del af denne neden for om Arbejdsskadeestyrelsen). Måske kalder forvaltningsorganet arbejdet med at integrere køn i det daglige arbejde noget andet end kønsmainstreaming. Men har forvaltningsorganet 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 mainstreame?**

To eksempler på kønsmainstreaminginitiativer:

I blandt andet Socialministeriet arbejder man med ligestillingsvurdering af lovforslag. Baggrunden er at ministeriet ønsker at identificere nye lovforslags mulige ligestillingsmæssige konsekvenser. I udgangspunktet er lovgivningen kønsneutral, men der kan optræde utilsigtede konsekvenser. Formålet med at ligestillingsvurdere lovforslag er netop at forhindre, at det senere bliver nødvendigt at rette op på nogle af de utilsigtede konsekvenser. Endvidere giver ligestillingsvurdering af lovforslag politikerne et bedre grundlag at træffe beslutninger på, hvis det står anført i lovforslaget, hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser det pågældende lovforslag forventes at have.

I Arbejdsskadeestyrelsen har man kønsmainstreamet sit kerneområde – tildeling af arbejdsskadeerstatninger. Baggrunden er, at i erhvervssygdomsfortegnelse afsnit om bevægeapparatlidelser, er der i mange tilfælde ikke sondring mellem belastningskravene for kvinder og mænd. Arbejdsskadeestyrelsen har kønsopdelt sin statistik og fundet ud af følgende: 1) stort set lige mange kvinder og mænd søger om arbejdsskadeerstatning, 2) kvinder og mænd behandles lige i samme type sager – der diskrimineres ikke direkte pga. køn og 3) flere mænd end kvinder får tildelt arbejdsskadeerstatninger. Konklusionen er, at lovgivningen er kønsneutral, men at konsekvenserne er utilsigtede. Den type arbejdsskader som mænd pådrager sig medfører oftere arbejdsskadeerstatning end den type skader som kvinder pådrager sig. Det skyldes blandt andet at lovgivningen er tilpasset traditionelle tunge

industriarbejdsfunktioner, som primært mænd arbejder med og ikke arbejdsfunktioner i forbindelse med fx finmotorisk samlebåndsarbejde, som primært kvinder beskæftiger sig med.

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

En måde at kønsmainstreame på er at ligestillingsvurdere lovforslag via tjeklisten på [www.lige.dk/konesmainstreaming](http://www.lige.dk/konesmainstreaming) med henblik på at undersøge utilsigtede konsekvenser for ligestilling i lovforslagene. 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 ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 kan den enkelte minister fravige lovenes bestemmelser om ligebehandling af kvinder og mænd og tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling (se vejledning). Hvor mange sådanne dispensationer har ministeriet godkendt?**

Dette spørgsmål besvares kun af departementerne.

Ligestillingsloven regulerer ligestilling af kvinder og mænd uden for arbejdsmarkedet. Efter ligestillingslovens § 3 kan fagministre på hver deres område tillade særlige initiativer til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn, selvom det strider mod forbudet mod forskelsbehandling. Det skyldes, at initiativer kan være nødvendige for at opfylde lovens målsætning om ligestilling af kvinder og mænd.

Særlige initiativer kan sættes i gang indenfor offentlig forvaltning, almen og erhvervs mæssig virksomhed. Eksempelvis kunne det være forsøg med at tilbyde fædre en særlig rådgivning i forbindelse med skilsmisse.

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, der regulerer ligestilling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, indeholder en tilsvarende bestemmelse i § 13, stk. 2. Særlige foranstaltninger kan tillades af fagministeren, når de har til formål at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, særligt ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse mv.

Eksempler på initiativer kan være at opfordre mænd til at søge ind på pædagogstudiet eller at en virksomhed især ønsker at ansætte kvindelige håndværkere for at få en mere ligelig kønsfordeling.

**34. 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 ministeriets område?**

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](http://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 er 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)**

I [ligestillingidanmark.dk](http://ligestillingidanmark.dk) er det her til sidst muligt at skrive yderligere oplysninger ind, som er relevante for ligestillingsindsatsen i forvaltningsorganet og som dermed er vigtige at oplyse om.