

Vejledning om kommuner og regioners ligestillingsredegørelser 2007

til samtlige kommunalbestyrelser og regionsråd

Indledning

Formålet med kommunerne og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen og kommunalbestyrelsen eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd. Redegørelserne kan anvendes, som et led i det samlede arbejde med ligestilling og med at integrere kønsperspektivet i kerneopgaver i kommuner og regioner.

Ligestillingslovens bestemmelse om kommuner og regioners ligestillingsredegørelser kan også bidrage til, at der er et godt grundlag for debat om ligestilling på de kommunale og regionale arbejdspladser, blandt borgerne i lokalsamfundet og i kommunalbestyrelsen og regionsrådet. Kommunalbestyrelsen og regionsrådet er inden for lovens rammer frit stillet med hensyn til redegørelsens nærmere udformning og formidlingen til kommunen eller regionens borgere.

Indberetning på www.ligestillingidanmark.dk

På hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk kan kommuner og regioner udarbejde og indberette ligestillingsredegørelser elektronisk ved hjælp af et fælles spørgeskema for kommuner og regioner og modtage standardiserede ligestillingsredegørelser, klar til offentliggørelse.

Når man bruger spørgeskemaet til at udarbejde redegørelser, er kravet om at indberette redegørelsen til ligestillingsministeren og offentliggøre for borgerne samtidig automatisk opfyldt. Fristen for indberetning af ligestillingsredegørelserne er **den 1. november 2007**.

Hvis kommunen eller regionen vælger en anden form i ligestillingsredegørelsen og altså ikke anvender muligheden for elektronisk indberetning, skal redegørelsen indeholde de samme oplysninger som det elektroniske spørgeskema indebærer. Redegørelsen skal fremsendes til ligestillingsministeren senest 1. november 2007.

Spørgeskemaet afdækker kommuner og regioners ligestillingspolitiske målsætninger, indberetninger til råd, nævn og udvalg, kønsfordelingen blandt ansatte i kommuner og regioner og andre forhold af betydning for ligestillingsindsatsen i kommunerne og regionerne. Spørgeskemaet er blevet opdateret siden 2005, bl.a. som følge af kommunalreformen. I forhold til redegørelserne i 2003 og 2005 gør følgende forhold sig gældende:

1. Spørgeskemaet er forenklet og der er færre spørgsmål
2. Der er fokus på målsætninger og resultater af ligestillingsindsatsen

Der kan være spørgsmål i skemaet, som kommunen eller regionen ikke tidligere har haft med i ligestillingsredegørelsen. Der er også mulighed for at inddrage flere emner og spørgsmål end dem, der fremgår af spørgeskemaet - til sidst i skemaet er der mulighed for at skrive andre relevante oplysninger ind. Her kan kommunen eller regionen beskrive alle andre forhold, de gerne vil have med i redegørelsen og som ikke i forvejen er omfattet af spørgeskemaet.

Spørgeskemaet finder I, som nævnt ovenfor, på www.ligestillingidanmark.dk. Udover spørgeskemaet og de samlede resultater af årets redegørelser, som offentliggøres på hjemmesiden sidst på året, vil hjemmesiden i løbet af 2007 også komme til at indeholde værktøjer til kønsmainstreaming i kommuner og regioner, video om kønsmainstreaming i kommunerne og gode eksempler på kønsmainstreaming.

Hver kommune og hver region får tildelt et log in, som sammen med et link til spørgeskemaet på www.ligestillingidanmark.dk fremsendes til kommunen/regionen i begyndelsen af august 2007.

Standardrapporter

Når kommunen eller regionen har udfyldt spørgeskemaet, er det muligt at udskrive en samlet redegørelse – en såkaldt standardrapport. Rapporten genererer selv procentopgørelser og grafiske illustrationer m.v. ud fra de oplysninger, der er blevet indtastet.

Standardrapporten kan efterfølgende offentliggøres, f.eks. ved at lægge den på kommunens eller regionens egen hjemmeside. Dermed supplerer kommunen/regionen deres indtastning til ligestillingidanmark.dk med en særlig oplysning til deres egne borgere.

Når alle kommuner og regioner den 1. november 2007 har indberettet deres redegørelser, er det muligt at gå ind og sammenligne sig med andre kommuner og regioner. Der kan sammenlignes på tværs af kommune-/regionsgrænser inden for en række indikatorer, ligesom de mange konkrete eksempler og erfaringer kan give inspiration til det fremtidige ligestillingsarbejde.

Lovgrundlag

Ifølge ligestillingsloven § 5a, og lovebkendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002, med de ændringer, der følger af lov nr. 286 af 25. april 2003, lov nr. 321 af 5. maj 2004 og lov nr. 452 af 22. maj 2006, skal kommunalbestyrelser og regionsråd hvert andet år udarbejde ligestillingsredegørelser, som skal offentliggøres for deres borgere og sendes til ligestillingsministeren.

Om redegørelserne siger ligestillingsloven følgende:

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

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

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om,

1. hvorvidt kommunen eller regionen 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. den kønsmæssige sammensætning af de udvalg m.v. omfattet af § 10a, der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og
4. andre forhold, der skønnes at have betydning for kommunen eller regionens indsats på ligestillingsområdet.

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

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

(Lov om ligestilling af kvinder og mænd)

Hjemmeside om ligestilling på landsplan

I slutningen af året bliver en række af de overordnede resultater og nøgletal fra redegørelserne offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk. Når kommunen eller regionen benytter ligestillingidanmark.dk til at udarbejde ligestillingsredegørelsen, bedes I oplyse jeres e-mailadresse – så får I automatisk besked, når resultaterne er klar og hjemmesiden åbner.

Hvad står der i vejledningen?

Vejledningen gennemgår samtlige spørgsmål i det elektroniske spørgeskema.

Spørgeskemaet er opbygget omkring ligestillingslovens krav om forhold, som skal behandles i redegørelserne. Skemaet er i år inddelt i følgende tre områder:

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
Ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområder
Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
Ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet
Kønfordeling fordelt på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
Kommunalbestyrelsen og regionsrådet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
Ligestillingsvurderinger og -procedurer
Integration af ligestilling i initiativer

Når der i skemaet står kommunen/regionen betyder det den samlede kommunale eller regionale organisation – det politiske niveau, administrationen, institutioner m.v. Kommunen eller regionen skal svare på vegne af alle institutioner i den pågældende kommune eller region. Der afgives altså én samlet besvarelse for hele kommunen eller regionen.

I skemaet er der brugt eksempler – de er typisk angivet i parentes. Vi vil gerne understrege, at der er tale om eksempler til inspiration. I behøver ikke at gøre nøjagtig det, eksemplet viser, for at kunne svare ja til spørgsmålet.

Det er en god idé at orientere jer i vejledningen, før I begynder at besvare spørgeskemaet. I kan dog indtil 1. november frit rette i jeres besvarelse.

Spørgsmål

Hvis I har spørgsmål i forbindelse med ligestillingsredegørelserne eller skemaet, er I velkomne til at kontakte projektleder i Ligestillingsafdelingen Anne Katrine Tholstrup Bertelsen på telefon 33 92 99 71 eller atb@lige.dk.

Ligestillingspolitik på serviceområder

1. På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne? (Sæt gerne flere kryds)

Spørgsmålet handler om, hvordan kommunen/regionen arbejder med ligestilling i forhold til de serviceområder, som kommuner og regioner har ansvaret for, f.eks. beskæftigelse, integration, sociale forhold m.v. Her tænkes altså på ligestillingspolitik og/eller ligestillingspolitiske målsætninger, som retter sig direkte mod den service, kommunen eller regionen yder overfor borgerne.

Med ligestillingspolitik i spørgsmål 1 forstås en formuleret politik, hvoraf kommunen/regionens overordnede ligestillingspolitik fremgår. Med ligestillingspolitiske målsætninger forstås konkrete målsætninger på de enkelte serviceområder. Det ene svar udelukker således ikke det andet.

Har kommunen/regionen ikke vedtaget en særskilt ligestillingspolitik i forhold til serviceområder, men derimod vedtaget ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder, registreres dette i spørgsmål 2. Kommunen kan f.eks. have formuleret en målsætning om, at piger og drenge i kommunen skal have lige mulighed for at anvende kommunalt støttede idrætstilbud og/eller benytte dem i samme grad, og regionen kan f.eks. have formuleret en målsætning om, at patientoplysning skal tilrettelægges således, at lige adgang til information for kvinder og mænd sikres.

Ligestillingspolitik, som alene omhandler personalepolitiske spørgsmål, behandles i spørgeskemaets anden del, som starter med spørgsmål 7.

2. Har kommunen/regionen vedtaget ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere af følgende serviceområder?

Hvis kommunen/regionen har svaret ja på spørgsmål 1 om ligestillingspolitik eller selvstændige ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder, sættes der kryds ud for de relevante områder.

Hvis kommunen/regionen har sat et eller flere kryds i spørgsmål 2, skal redegørelsen indeholde yderligere oplysninger om de enkelte målsætninger.

Har du SMART-sikret dine målsætninger?

Målsætning er SMARTE, når de er:

Specifikke	Det vil sige angivet præcist og konkret
Målbare	Man kan vurdere, om målet er nået
Attraktive	Det ønskede resultat er acceptabelt, relevant og fornuftigt
Realistiske	Målet er opnåeligt
Tidsbestemte	Der er fastsat et tidspunkt for hvornår resultatet skal være nået
Evaluerbare	Indsats om mål skal kunne evalueres, justeres og udvikles

I spørgsmålene 2.a til 2.n udfyldes følgende for hver målsætning:

- *Målsætning*

Selve målsætningen beskrives kort. Det er ikke afgørende, om kommunen/regionen selv bruger udtrykket "målsætning". Det kan således også være udledt af f.eks. overordnede mål for ligestilling, konkrete måltal, strategiske indsatsområder mv. Det bør klart fremgå, hvilket serviceområde i kommunen/regionen målsætningen vedrører

- **Målgruppen**

Her beskrives den målgruppe, som målsætningen vedrører (f.eks. en bestemt gruppe af borgere, brugere af bestemte ydelser m.v.)

- **Aktiviteter for at nå målsætningen**

Her beskrives de aktiviteter, som kommunen eller regionen har iværksat eller vil iværksætte for at nå målsætningen, f.eks. nye procedurer, særlige projekter, analyser, kampagner el.lign.

- **Centrale indikatorer for målopfyldelse**

En eller flere centrale indikatorer, som kan beskrive udviklingen på området. Indikatorer gør det muligt at vurdere, om et igangværende arbejde bevæger sig frem mod det ønskede mål og kan også være med til at vise, om målet er nået, når arbejdet er afsluttet. Har kommunen f.eks. en målsætning om, at mænd i lige så høj grad som kvinder skal bruge aktivitetstilbud til ældre, vil en oplagt indikator være at måle andelen af mænd henholdsvis kvinder, der anvender aktivitetstilbud (forholdt til den kønsmæssige sammensætning i målgruppen)

- **Hvornår vil kommunen/regionen have opnået målsætningen?**

Svaret angiver måned og år for hvornår kommunen/regionen forventer eller planlægger at have opnået den omtalte målsætning

- **Eventuelle resultater**

Såfremt der er resultater af indsatsen i kommunen eller regionen, anføres de her.

Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

I maj 2006 vedtog Folketinget en ændring af ligestillingsloven, som betyder, at kommuner og regioner skal sikre, at der indstilles lige mange kvinder og mænd til poster i råd, nævn, udvalg mv. Loven trådte i kraft umiddelbart efter vedtagelsen.

Hvornår gælder ligestillingslovens § 10a?

Lovens § 10 a gælder for alle de råd, nævn og udvalg, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet nedsætter, og som andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder indstiller medlemmer til. Hermed menes alle myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder, som ikke er en del af kommunen eller regionen, f.eks. også idrætsforeninger, aftenskoler eller handelsstandsforeninger. Ligestillingsloven gælder både, når der nedsættes råd, nævn og udvalg efter egen beslutning, og når de nedsættes efter lov.

Hvornår gælder ligestillingslovens § 10a ikke?

Ligestillingslovens § 10a gælder ikke, når kommunalbestyrelsen eller regionsrådet politisk skal vælge to eller flere repræsentanter blandt sine egne medlemmer til et råd, nævn eller udvalg. Her går afstemningsreglerne (f.eks. forholdstalsmetoden) i loven om kommunernes styrelse forud for ligestillingsloven.

Ligestillingsloven gælder heller ikke, hvis der skal nedsættes et råd, nævn eller udvalg udelukkende bestående af kommunalt eller regionalt ansatte, og som ingen andre myndigheder, organisationer eller virksomheder kan indstille medlemmer til. Det kunne f.eks. være interne arbejdsgrupper eller faste udvalg.

Enkelte kommuner har dog besluttet, at de vil benytte lovens princip om ligelig kønssammensætning også på udvalg, hvor loven ikke gælder. Det betyder f.eks., at de vil tilstræbe, at de folkevalgte medlemmer også tæller med i sammensætningen af et råd, nævn eller udvalg.

Hvordan nedsætter I et råd, nævn eller udvalg i overensstemmelse med ligestillingslovens § 10a?
Når I som kommune eller region beder andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder om at indstille medlemmer til råd, nævn eller udvalg, skal I stille en række krav:

- Hvis der skal indstilles ét medlem, skal der som minimum foreslås både en kvinde og en mand
- Hvis der skal indstilles flere medlemmer, og det er et lige antal, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd. F.eks. skal der som minimum indstilles to kvinder og to mænd, hvis der skal indstilles fire medlemmer
- Hvis der skal indstilles flere medlemmer, og det er et ulige antal, skal der foreslås én mere af det ene køn end det andet, f.eks. enten to kvinder og en mand eller to mænd og en kvinde, hvis der skal indstilles tre medlemmer. Der kan selvfølgelig foreslås et højere antal indstillede i samme forholdstal
- Hvis medlemmer ved afstemning vælges til indstilling af en myndigheds, organisations, forenings eller virksomheds bestyrelse, skal der også vælges lige mange kvinder og mænd til indstilling

Hvad gør vi, hvis det ikke kan lade sig gøre?

Hvis en myndighed, organisation, forening eller virksomhed vender tilbage med besked om, at det ikke kan lade sig gøre for dem at indstille lige mange kvinder og mænd, skal I stille følgende krav:

- Der skal gives en konkret begrundelse
- Begrundelsen skal indeholde *særlige grunde* til, at kravet om lige mange kvinder og mænd ikke er fulgt i indstillingen

Særlige grunde kan f.eks. være, hvis myndigheden, organisationen, foreningen eller virksomheden kun har én person med den *relevante/påkrævede* fagkundskab. Generelle betragtninger om forskellige faggrupperes kønsmæssige sammensætning er *ikke* tilstrækkeligt som *særlige grunde*.

Særlige grunde kan også være, hvis den, der indstiller, kun har det ene køn repræsenteret i de fora, som myndigheden, organisationen, foreningen eller virksomheden skal vælge fra.

Hvad gør kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, hvis ligestillingslovens § 10a ikke er overholdt?

Hvis myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder ikke har indstillet både kvinder og mænd, og heller ikke har givet en konkret begrundelse, der indeholder "særlige grunde", kan kommunalbestyrelsen eller regionsrådet beslutte, at pladsen skal stå tom.

Hvis der er tale om udvalg, der ikke er lovregulerede, så kræver det blot et flertal i kommunalbestyrelsen eller regionsrådet at træffe beslutning om tomme pladser.

Hvis der er tale om lovregulerede råd, nævn eller udvalg, som ikke træffer generelle eller konkrete afgørelser, kan en enig kommunalbestyrelse eller et enigt regionsråd beslutte at lade pladser stå tomme.

Særlig undtagelse

Hvis der er tale om lovregulerede råd, nævn eller udvalg, som træffer generelle eller konkrete afgørelser, må der ikke være tomme pladser, uanset om der er indstillet både kvinder og mænd, og uanset om der er givet en konkret begrundelse eller ej.

Hvad gør vi, når vi har modtaget forslag til medlemmer af råd, nævn eller udvalg?

Når indstillingerne fra myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder er kommet, skal de forelægges kommunalbestyrelsen eller regionsrådet. Herefter er det kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, der bestemmer, hvem der skal være medlem af det pågældende råd, nævn eller udvalg.

3. Hvor mange råd, nævn og udvalg er der i kommunalt/ regionalt regi, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a?

Her angiver kommunen/regionen antallet af råd, nævn og udvalg, der er omfattet af ligestillingslovens § 10a. Det kan blandt andet dreje sig om beboerklagenævn, regionale vækstfora, integrationsråd, sundhedskoordinationsråd m.v.

4. Hvor mange kvinder henholdsvis mænd er medlemmer af råd, nævn og udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a?

Her angives det samlede antal medlemmer fordelt på køn. I skal opgive det absolutte tal og ikke en procentsats.

5. I hvor mange tilfælde har kommunen/ regionen fraveget kravet i ligestillingslovens § 10a, stk. 1 om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, når kommunen/ regionen har indkaldt forslag til indstillinger?

Der svares ud fra det samlede antal indstillinger, der er foretaget til råd, nævn og udvalg omfattet af ligestillingslovens § 10a, i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007. Først angives det samlede antal indstillinger og herefter angives det antal pladser, som kommunen/regionen har skullet udpege medlemmer til i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007.

6. Har kommunalbestyrelsen/ regionsrådet i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007 besluttet at lade pladser i råd, nævn og udvalg stå tomme?

Hvis myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder ikke har indstillet både kvinder og mænd, og ikke har givet en konkret begrundelse, der indeholder "særlige grunde", kan kommunalbestyrelsen eller regionsrådet beslutte, at pladsen skal stå tom.

Hvis kommunen eller regionen i perioden har valgt at lade en plads stå tom angives det, for hvilket råd, nævn eller udvalg dette har været tilfældet.

2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 7 til 10 vedrører kommunerne og regionernes ligestillingspolitik i forhold til de ansatte og skal være med til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Hvis kommunen eller regionen har formuleret en ligestillingspolitik på personaleområdet, skal redegørelsen indeholde oplysninger om de politiske målsætninger, der indgår heri. Det samme gør sig gældende, hvis kommunen eller regionen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger, som en del af personalepolitikken.

Spørgsmål 11 handler om mangfoldighed. Nogle kommuner arbejder med lige muligheder og ligestillingspolitik på tværs af f.eks. køn, alder, etnisk oprindelse, seksuel orientering, handicap eller tro enten i stedet for eller parallelt med ligestilling af kvinder og mænd. 2007 er desuden europæisk år for lige muligheder for alle, og en række kommuner og måske nogle af regionerne arbejder med mangfoldighedsinitiativer i den forbindelse.

Her kan kommunen/regionen indberette oplysninger om målsætninger m.v. på området. Det er op til den enkelte kommune og region at afgøre, om dette spørgsmål skal besvares.

7. På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet?

Spørgsmålet skal være med til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Det skal derfor fremgå, om der er vedtaget en særskilt politik på området, om ligestillingspolitiske målsætninger er indarbejdet i personalepolitik m.v.

Med ligestillingspolitik forstås en formuleret politik, hvoraf kommunen/regionens overordnede ligestillingspolitik på personaleområdet fremgår. Med ligestillingspolitiske målsætninger forstås konkrete målsætninger indarbejdet som en del af personalepolitikken. Det ene svar udelukker som sådan ikke det andet.

8. Hvilke konkrete ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, procedurer m.v. er beskrevet i ligestillingspolitikken/ personalepolitikken?

Her registreres det, hvis kommunen/regionen arbejder med en eller flere af de målsætninger, som nævnes i spørgeskemaet, bl.a. målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser, fremme lige rekruttering af kvinder og mænd m.v. Hvis kommunen/regionen arbejder med målsætninger, som ikke er nævnt i spørgsmålet, kan de i stedet beskrives i spørgsmål 9.

Hvis kommunen eller regionen har kvantitative mål i tilknytning til de nævnte målsætninger, kaldes dette for måltal. Arbejder kommunen eller regionen f.eks. for at fremme kønsblandede arbejdspladser kunne et tilhørende måltal være, at der ikke må være mere end 70 pct. af det ene køn blandt personalet på en kommunal eller regional arbejdsplads. Der er givet flere eksempler i spørgeskemaet.

For nogle af målsætningerne er det ikke meningsfuldt at operere med måltal, men måske har kommunen eller regionen besluttet en procedure el.lign. for at fremme en særlig udvikling. Måske har kommunen eller regionen en procedure, som medfører at f.eks. begge køn skal være ligeligt repræsenteret i ansættelsesudvalg, for derved at fremme lige rekruttering af kvinder og mænd i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.

9. Andre ligestillingspolitiske målsætninger

Hvis kommunen eller regionen har yderligere ligestillingspolitiske målsætninger på det personalepolitiske område, som ikke er blevet indfanget af de øvrige spørgsmål, kan I beskrive dem her.

10. Hvordan måler kommunen/regionen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?

Dette spørgsmål skal afdække om og i givet fald hvordan kommunen/regionen måler på fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet. Der kan indberettes om både kvalitative og kvantitative målinger.

11. Hvilke af følgende områder er i øvrigt berørt i kommunen/ regionens ligestillings- eller personalepolitik? (Sæt gerne flere kryds)

Her kan kommuner og regioner oplyse, om man arbejder med en række målsætninger vedr. mangfoldighed på de kommunale og regionale arbejdspladser.

11.a Arbejder kommunen/ regionen med en målsætning om at skabe lige muligheder for alle eller mangfoldig arbejdsplads?

Såfremt kommunen arbejder med en målsætning om at skabe mangfoldige arbejdspladser, registreres det her. Hvis kommunen/regionen svarer ja på spørgsmålet, bedes kommunen/regionen oplyse, om man har fastsat måltal eller indikatorer i den forbindelse.

11.b Arbejder kommunen/ regionen med andre initiativer, herunder initiativer i forbindelse med det europæiske år for lige muligheder for alle (beskriv venligst)?

Her kan kommunen/regionen beskrive yderligere initiativer til at fremme mangfoldighed, herunder initiativer i forbindelse med det europæiske år for lige muligheder for alle.

Overenskomstgrupper og ledelsesniveauer

Hensigten med at fordele personale på køn og overenskomstgrupper 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.

I afsnittet spørges der til kvantitative oplysninger om personalet – dels om kønsfordelingen indenfor overenskomstgrupper og dels om kønsfordelingen blandt ledere på tre ledelsesniveauer.

Tidligere har nogle redegørelser vist fordelingen af kommunen eller regionens 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. Kommunen/regionen skal altså oplyse antallet af ordinært ansatte kvinder og mænd, fordelt på overenskomstgrupper.

Der indberettes tal pr. maj 2007.

I spørgeskemaet skal der angives absolutte tal, altså det faktiske antal af mænd og kvinder i de respektive grupper, uanset om de er ansat på nedsat tid. Der skal *ikke* indberettes årsværk.

I spørgeskemaet er der en liste over overenskomstgrupper. Disse grupper er defineret i overensstemmelse med, hvordan kommuner og regioner opgør data til Det Fælleskommunale Løndatakontor. Det betyder, at der er temmelig mange grupper, og dermed også god mulighed for at tilpasse oplysningerne til den enkelte kommune eller region. I den efterfølgende bearbejdning af oplysningerne, vil grupperne blive slået sammen til færre og mere overordnede kategorier.

12. Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende overenskomstgrupper? Angiv venligst det samlede antal ansatte kvinder og mænd pr maj måned 2007 (Udfyld kun de relevante felter)

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

overenskomstgrupper, dels på ledelsesniveauer. Kravet i loven omfatter alene en oversigt over kønsfordelingen på overenskomstgrupper.

Det kan dog være nyttigt for ligestillingsarbejdet i kommunen eller regionen, hvis der udarbejdes yderligere (skema)materiale, der belyser kønsfordelingen på de enkelte arbejdssteder (institutioner m.v.) i kommunen eller regionen, 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.

Hvem skal med?

I oversigten over kønsfordelingen på overenskomstgrupper medtages de ordinært ansatte på kommunale eller regionale arbejdspladser. Det er det nominelle antal kvinder og mænd, der skal indberettes, og altså ikke antallet omregnet til fuldtidsbeskæftigede.

Det betyder bl.a., at personale, der er midlertidigt ansat, men som har et egentligt ansættelsesforhold, f.eks. vikarer og kontorelever, medtages i oversigten. Ligeledes skal personale, der er ansat i kommunen eller regionen, men som udfører arbejdet andetsteds, f.eks. dagplejere, medtages.

Personale på selvejende og private institutioner, som kommunen har indgået overenskomst/aftale med skal medtages i oversigten i det omfang, det er muligt.

Særlige grupper, herunder personer med løs tilknytning til forvaltningerne

Generelt bør personer med løsere tilknytning til den kommunale eller regionale forvaltning udelades. Det gælder især, hvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet er uden afgørende indflydelse på deres ansættelse eller beskæftigelse, idet mulighederne for at påvirke ligestillingssituationen og udviklingen heri er begrænset.

Det gælder f.eks. aktiverede kontanthjælpsmodtagere eller dagpengemodtagere i jobtræning. Kommunen/regionen er ikke forpligtet til at redegøre for kønsfordelingen i denne gruppe af medarbejdere. På tilsvarende måde skal personale i beskyttet beskæftigelse, fleks- og skånejobs m.v. kun medtages, hvis kommunen eller regionen har indflydelse på, hvem der ansættes/beskæftiges. Personer, der er visiteret til beskyttede værksteder eller revalideringsinstitutioner, skal ikke medtages i redegørelsen.

Endvidere skal f.eks. politikere heller ikke indberettes her. Hvis kommunen eller regionen 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 regionen.

Oplysningerne om kønsfordelingen skal foreligge som absolutte tal.

13. Det samlede antal ansatte i kommunen/ regionen

Her opgøres det samlede antal ansatte i kommunen/regionen fordelt på køn. Hvis der er uoverensstemmelse mellem summen af detailangivelserne og totaltallene er det muligt at gå tilbage i skemaet til spørgsmål 12 og rette i oplysningerne.

Ledelsesniveauer

14. Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/ regionen ansat i følgende ledelseskategorier?

Med dette spørgsmål søges svar på, hvordan kønsfordelingen er på tre forskellige ledelsesniveauer i kommuner og regioner. Niveauerne er ikke ændret i forhold til redegørelsen fra 2005.

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 regionens topledelse. Hvilke titler den øverste ledelse har i den enkelte kommune eller den enkelte region vil være forskelligt, men typisk vil der være tale om f.eks.: kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer.

Niveau 2 dækker over den gruppe af chefer, som refererer direkte til direktionen/den øverste administrative ledelse. Der er her tale om en gruppe af chefer, som udgøres af f.eks. afdelingschefer/vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder m.v. Hvilke titler cheferne på dette niveau har i den enkelte kommune eller region vil være forskellige, men som tommelfingerregel er der tale om chefgruppen under topledelsen.

Niveau 3 dækker over alle øvrige ledere i kommunen eller regionen, som ikke hører under niveau 1 eller 2. Der vil ofte være tale om decentrale ledere. Niveau tre udgøres af f.eks. institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere. Der kan også være tale om ledere med titler som f.eks. 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 region til region. Tommelfingerreglen er altså, at det er alle andre ledere.

Placering af ledere på de tre niveauer vil, for nogle, i sidste ende bero på et bedste skøn, hvor ledelsesstrukturen i kommunen eller regionen sammenstilles med niveauerne.

Kommunen eller regionen 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 altid 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 til besvarelse af dette spørgsmål fra KMD.

15. Er kommunal- eller regionsdirektøren kvinde eller en mand?

Dette spørgsmål er et supplement til spørgsmål 14 og skal præcisere om den øverste chef i kommunen eller regionen er kvinder eller mand. Ønsket er blandt andet at kunne belyse udviklingen i forhold til antallet af hhv. kvinder og mænd på topposter efter kommunalreformen.

Kommunalbestyrelsen og regionsrådet

Der bliver ikke bedt om oplysninger vedrørende evt. tiltag for at fremme ligestilling i kommunalbestyrelser eller regionsråd, da det må bero på de politiske partiers indsats og tiltag på området. Kommunen eller regionen skal således alene oplyse om kønsfordelingen, mens der ikke skal oplyses om eventuelt arbejde i forhold til dette.

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

Ønsket er efter kommunalreformen at kunne belyse udviklingen i forhold til antallet af hhv. kvinder og mænd på politiske topposter.

17. Hvordan er kønsfordelingen i kommunalbestyrelsen/ regionsrådet?

Dette spørgsmål og det efterfølgende spørgsmål 18 skal afdække kønsfordelingen i den politiske repræsentation i kommunen eller regionen. Det er relevant at oplyse borgerne om sammensætningen af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, fordi det giver borgerne mulighed for at se på kønsfordelingen i de politiske beslutningsprocesser, både i deres eget område og sammenlignet med resten af landet.

Oplysningerne om kønsfordelingen gives som absolutte tal. Når de tages ind på www.ligestillingidanmark.dk regner systemet automatisk en procentdel ud.

18. Hvor mange kvinder og mænd er formænd for stående udvalg under kommunalbestyrelsen/ regionsrådet (f.eks. formand for økonomiudvalget, formand for socialudvalget osv.)?

Oplysningerne om kønsfordelingen i de kommunal- eller regionalpolitiske udvalg gives som absolutte tal og samtlige stående udvalg medtages. Når de tages ind på www.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 regionen 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/regionsrådet. Dette kan f.eks. oplyses under ´ordet er frit´ - spørgsmål 23.

3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde oplysninger om andre forhold af betydning for kommunen eller regionens indsats på ligestillingsområdet. Kommuner og regioner 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. I denne del af redegørelsen skal det beskrives, hvordan man sikrer, at køn og ligestilling indgår i det daglige arbejde, også kaldt kønsmainstreaming.

Kravet om kønsmainstreaming går videre end til at fremme ligestilling blandt de ansatte. Det indebærer også, at kommuner og regioner skal overveje om nye tiltag og initiativer rettet mod borgerne kan være med til at fremme ligestilling i kommunen eller regionen.

Der kan således være visse sammenfald eller overlap mellem svarene i spørgeskemaets første del for så vidt angår beskrivelser af aktiviteter og denne del. Mens første del især koncentrerer sig om målsætninger, er der i denne del særligt vægt på processuelle spørgsmål om arbejdets organisering, procedurer mv. samt konkrete eksempler og erfaringer.

Kønsmainstreaming

At kønsmainstreame sin forvaltning eller institution betyder derfor, at man systematisk skal tænke køn og ligestilling generelt ind i sin planlægning og forvaltning, dvs. i beslutninger, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet med

kønsmainstreaming er både at fremme ligestilling og at øge kvaliteten i den offentlige sektor ved at være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet med sine brugere og målgrupper. På hjemmesiden www.lige.dk/koensmainstreaming findes eksempler fra kommunerne på, hvordan man kan arbejde med kønsmainstreaming.

Grundlæggende handler kønsmainstreaming om at vurdere konsekvensen i forhold til ligestilling. I kan stille jer selv spørgsmålet: Fremmer eller hæmmer beslutningen/projektet ligestilling af kvinder og mænd?

19. Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for kønsmainstreaming?

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

19.a Hvor er arbejdet med kønsmainstreamingstrategien forankret (Samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed, arbejdsgruppe m.v.)?

Har kommunen/regionen svaret bekræftende på spørgsmål 19, beskrives det her, hvor arbejdet med strategien er forankret. Det kan f.eks. være i samarbejdsudvalget, i en særlig forvaltningsenhed eller i en nedsat arbejdsgruppe m.v. Med forankring tænkes ikke på, hvor det endelige ansvar er placeret, men hvor arbejdet i praksis er placeret, bliver fulgt op mv.

20. Kønsmainstreamer kommunen/regionen nye initiativer, f.eks. kommunikation, politiske beslutninger, dataanalyse, kampagner, ressourcefordelingen eller noget helt andet?

Der søges her svar på i hvor høj grad kønsmainstreaming er implementeret i kommunen/regionen ud fra, hvor mange initiativer, der kønsmainstreames. En måde at kønsmainstreame på er at gennemgå indstillinger til byrådsmøder eller regionsrådsmøder med henblik på at afgøre, om der er et køns- eller ligestillingsaspekt i en eller flere af indstillingerne. Man kan også overveje kønsaspektet i forhold til at præcisere målgruppen, når der f.eks. laves oplysningsarbejde rettet mod borgerne.

En tredje måde at kønsmainstreame på er at undersøge hvordan ressourcer fordeles 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 en beslutning om, at initiativer kønsmainstreames.

I løbet af 2007 bliver der udviklet særlige værktøjer til at ligestillingsvurdere/kønsmainstreamine forskellige indsatser i kommunen eller regionen. Hvis I har svarer nej til spørgsmål, vil det være relevant for jer at holde øje med værktøjerne og måske hente inspiration fra andre kommuners arbejde med at indarbejde ligestilling i deres daglige arbejde. Værktøjerne offentliggøres på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk.

21. Har kommunen/regionen igangsat et eller flere kønsmainstreamingsinitiativer?

Her skal kommunen/regionen beskrive eventuelle eksempler på kønsmainstreaming ved at oplyse baggrund for det enkelte initiativ, serviceområde, formål, indhold og eventuelle resultater. For at illustrere, hvad der menes med kønsmainstreaminginitiativer, er to eksempler beskrevet nedenfor.

Undersøgelse blandt brugere af ungdomsskoler i Århus Kommune

En undersøgelse af kønsfordelingen blandt brugerne i fire afdelinger af Århus Ungdomsskole viste en markant skævhed i tre af dem. I en af afdelingerne var 67 % af brugerne drenge. I en anden afdeling viste det sig, at hele 81 % af brugerne var piger. Fælles for afdelingerne med en skæv kønsfordeling var, at deres aktiviteter primært henvender sig til det ene køn. Undersøgelsen blev udarbejdet i samarbejde mellem Personaleafdelingen i Århus Kommune og Århus Ungdomsskole.

Ungdomsskolen havde ikke tidligere set det som et problem, at nogle afdelinger hovedsageligt henvendte sig til enten det ene eller det andet køn. Der er nemlig frit valg for brugerne på tværs af skoledistrikterne. De unge kan selv vælge afdeling og tilmelde sig hold i flere forskellige afdelinger. En række interviews med de unge viste imidlertid, at mobiliteten mellem afdelingerne var meget lille. Størstedelen af interviewpersonerne lagde stor vægt på, at de ikke havde lang transporttid til ungdomsskolen. Derudover var mange af de unge ikke klar over, at de frit kunne vælge mellem afdelingerne. Da mange af brugerne ikke var særlig villige til at tilmelde sig hold i andre afdelinger, blev det et problem, når de enkelte afdelinger primært henvendte sig til det ene køn. Undersøgelsen anbefalede derfor, at de forskellige afdelinger tager højde for at tilgodese hele ungdomsskolens målgruppe, når de planlægger efterfølgende sæsoners fagudbud.

Løngab i Aalborg Kommune

Aalborg Kommune har opdaget, at løngabet målt på "samlet løn" mellem mænd og kvinder over en årrække, ser ud til at blive større, og at kvinder modsat en tidligere undersøgelse, kommunen har foretaget, i gennemsnit får et noget lavere beløb i kroner af Ny Løn puljen end mænd. Aalborg Kommune har således udarbejdet statistik og debatoplæg, der sætter fokus på de kønsmæssige aspekter af fordelingen af Ny Løn puljerne.

Resultatet af indsatsen er bl.a., at ligeløn er blevet sat på dagsordenen. Kommunens lønstatistik er blevet meget mere detaljeret mht. lønmidlernes fordeling på køn og, der er udsendt en udførlig dokumentation, der kan bidrage til den kommunalpolitiske diskussion om ligestilling og ligeløn.

22. Har kommunen/ regionen igangsat initiativer der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame?

Her kan kommunen/regionen oplyse, om man har tilbudt træning i kønsmainstreaming el.lign. til udvalgte medarbejdere eller til hele personalet. Bl.a. har Københavns Kommune haft et initiativ, som handlede 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. Der kan også oplyses om evt. beskrivelser på intranet, brug af eksterne kurser, deltagelse i interne eller eksterne seminarer og konferencer, etablering af netværk mv.

Ordet er frit...

23. Ordet er frit... Du er meget velkommen til at supplere jeres besvarelse af ovenstående spørgsmål med kommentarer og / eller forslag, som I finder relevante.