

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2009  
for  
[Navn Kommune/region]**

## Indledning

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen samt i kommunalbestyrelsen eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Minister for ligestilling stiller dette indberetningsskema til rådighed for indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Indberetningsskemaet er udformet til kommunerne og regionerne for at lette indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Det er valgfrit at bruge skemaet.

Det er frivilligt om kommunen eller regionen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis kommunen vælger at anvende en anden form end skemaet som ligestillingsredegørelsen, skal der redegøres for de for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

Indberetningsskemaets 4 temaer er:

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

## **Ligestillingsredegørelsen skal indsendes inden 1. november 2009.**

### ***Lovgrundlag***

I ligestillingslovens § 4 står der, at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I lovens § 5a står der videre, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet, over for kommunens og regionens beboere, mindst hvert andet år skal 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.

## **Ligestillingsredegørelser 2009**

I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd i kommunen/regionen.

### ***Indsendelse af indberetningsskemaet***

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, inden redegørelsen sendes til minister for ligestilling. Besvarelsen af indberetningsskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt **inden 1. november 2009** til [ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk).

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt dette, sender Deloitte senest 4 dage efter en pdf-version af besvarelsen tilbage til kommunen/regionen. Det er kvitteringen for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet.

Hvis kommunen/regionen får behov for at rette i ligestillingsredegørelsen efter, at den er sendt til Deloitte, kan der indtil 1. november 2009 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Kommunen/regionen vil så få fremsendt en ny pdf-version af

rapporten som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. november 2009.

Senest 15. november vil kommunen/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i ligestillingsredegørelsen.

Når indberetningsskemaet er indsendt, er kravet om at indberette ligestillingsredegørelsen til minister for ligestilling og offentliggøre redegørelsen for borgerne opfyldt.

### **Vejledning**

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen ligger også på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Vejledningen er opbygget på samme vis som indberetningsskemaet, og det er derfor en god idé at orientere sig i vejledningen før og under besvarelsen af indberetningsskemaet.

### **Offentliggørelse af resultater**

Når de indkomne data er bearbejdet, vil resultaterne, i overensstemmelse med tidligere år, blive offentliggjort på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Offentliggørelsen vil ske primo 2010.

### **Overordnede afklaringer**

Kommunens eller regionens ligestillingsredegørelse er én samlet redegørelse for hele kommunen eller regionen. Når der i skemaet står kommunen/regionen, menes således den *samlede* kommunale eller regionale organisation.

I indberetningsskemaet og vejledningen henvises der til eksempler på, hvordan arbejdet med ligestilling kan beskrives i forhold til de enkelte spørgsmål. Ligestillingsafdelingen understreger, at der er tale om eksempler til inspiration og ikke et udtryk for, at det er den eneste måde at arbejde med ligestilling på.

### **Spørgsmål**

Hvis der opstår spørgsmål i forbindelse med indholdet i ligestillingsredegørelserne eller indberetningsskemaet, kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 72 26 97 80 eller [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Der er telefontid tirsdag og torsdag 9.30-14.00. Der kan også sendes en mail til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Svar kan forventes inden for 5 hverdage.

Spørgsmål vedrørende tekniske problemstillinger i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Deloitte på telefon 30 93 49 99 hver torsdag mellem kl. 9.00 og 12.00, dog med undtagelse af ugerne 27 til 31. Der kan også sendes en mail til Deloitte ([ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk)) eller indtales på telefonsvarer på førnævnte telefonnummer. Eventuelle henvendelser besvares hurtigst muligt, dog senest inden for 3 hverdage (med undtagelse af uge 27 til 31).

## 1. Ligestillingspolitik på serviceområder

Spørgsmål 1 og 2 handler om ligestillingspolitik og ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområderne, for eksempel på børn og ungeområdet, beskæftigelsesområdet eller socialområdet.

1	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
	Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger eller har målsætninger under udarbejdelse, kan disse uddybes i spørgsmål 2. Arbejder kommunen/regionen ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne bortfalder spørgsmål 2.

2 Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som kommunen/regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne		
<i>Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter</i>		
Beskæftigelse og integration	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Børn og unge	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Uddannelse, herunder folkeskole	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Kultur, fritid og turisme	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Social service	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Sundhed, sygehuse og psykiatri	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Administration og digitalisering	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Andet	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	

## 2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 3 til 7 vedrører kommunernes og regionernes politik for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til deres egne ansatte. Spørgsmålene skal bidrage til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Herudover skal der i dette afsnit også redegøres for fordelingen af kvinder og mænd i kommunens og regionens forskellige stillingskategorier.

3	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
	Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken eller er i gang med at formulere ligestillingspolitiske målsætninger, uddybes disse i spørgsmål 4. Hvis kommunen/regionen ikke arbejder med ligestilling på personalepolitikken, gå da til spørgsmål 5.

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken		
Beskriv målsætning, måltal		
Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser <i>Eksempel: Der må ikke være mere end 70 pct. af det ene køn på en arbejdsplads</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser <i>Eksempel: Begge køn skal være i ansættelsesudvalget</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: 30 pct. af toplederne skal være kvinder</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder <i>Eksempel: Kvinder og mænd skal deltage ligeligt på udvalgte uddannelseskurser</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
Målsætninger om at sikre ligeløn <i>Eksempel: Kvinder og mænds lønudvikling under "Ny løn" skal følges</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
<i>Eksempel: Målsætning om at både kvinder og mænd deltager i udvalgte kurser</i>	Målsætning	<i>Vi skal sikre, at både kvinder og mænd er helt opdateret på de nye miljølove.</i>
	Evt. måltal	<i>Alle kvinder og mænd i teknikforvaltningen skal inden årets slutning have deltaget i kurserne.</i>

5	<b>Hvordan måler kommunen/regionen i øvrigt fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?</b>	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	
	Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	
	Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	
	Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	
Beskriv, hvis kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder		

6	<b>Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?</b>
---	--

	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Akademikere			Ernærings- og husholdningsøkonomer		
Amtsvejmænd m.fl.			Ernæringsassistentelever		
Arbejds-, vej- og gartnerformænd			Flyvepladspersonale		
Beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger			Forhandlingskartellets personale		
Beredskabspersonale i chef/lederstillinger			Fotografer		
Bibliotekarer (tjenestemænd) inklusive ledere			Grafisk personale		
Bibliotekarer, ikke-faguddannede			Handicapledsagere		
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget			Hjemmedagplejere		
Buschauffører mv.			Husassistenter		
Bygningskonstruktører			Husholdningsledere		
Chefer, KL			Håndværkere m.fl.		
Dagplejere			Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.		
Driftsassistenten, KBH			Journalister		
Dækspersonale ved kommunale lejrskoleskibe			Kantineledere/rengøringsledere/-chefer		
EGU-elever, praktikaftale			Kedel-, maskin- og motorpassere		
Ejendomsfunktionærer mv.			Kommunallæger		
Ergo- og fysioterapeuter			Kontor- og It-personale, KL		
Erhvervsuddannede serviceassistenter- og elever			Kontor- og It-personale, Regioner		
Laboratorie- og miljøpersonale			Overlæger, lægelige chefer mv.		

6	Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?				
	Angiv evt. rettelser til antal		Angiv evt. rettelser til antal		
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	
Ledende servicepersonale			Personale ansat ved Movia		
Ledende værkstedspersonale mv., klientværksteder			Personale ved kommunale forsyningsvirksomheder mv.		
Ledere/mellemledere ved den kommunale ældreomsorg			Personale ved aftenskoler/fritidsundervisning		
Legepladspersonale			Personale ved teatre		
Lægeseekretærer			PGU-elever		
Lærere mv. ved sygeplejeskoler mv.			Piccoloer/piccoliner		
Lærere mv. ved spec.undervisning og almen voksenundervisning			Plekehjemsforstandere		
Lærere og ledere m.fl. i folkeskolen mv.			Portører		
Lærere, gymnasier/hf-kurser			Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger		
Maritimt personale			Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.		
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen			Pædagogisk personale, forebyggelses- og dagbehandlingsområder		
Musikere m.fl., landsdelsorkestre			Pædagogisk personale, særlige stillinger		
Musikskoleledere			Pædagogisk personale i dagplejeordninger		
Musikskolelærere			Pædagogiske konsulenter		
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere			Pædagogmedhjælpere		
Overlæger mv., KBH			Pædagogstuderende		
Regionsbetjente m.fl.			Tandlægekonsulenter		

6	Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?				
	Angiv evt. rettelser til antal		Angiv evt. rettelser til antal		
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	
Rengøringsassistenter			Tandlæger		
Social- og sundhedspersonale			Tandplejere		
Socialrådgivere/socialformidlere			Tekniske designere m.fl.		
Socialrådgivere			Tekniske servicemedarbejdere mv.		
Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.			Tilsynsførende assistenter, forsorgshjem		
Speciallægekonsulenter			Tilsynsførende læger, plejehjem		
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende			Tolke		
Syge- og sundhedspersonale, ledende			Trafikkontrollører/driftsassistenter		
Syge- og sundhedsplejersker			Underordnede læger (reservelæger)		
Sygehuslæger (hon.løn)			Vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet		
Sygehusportører			Økonomaer, ernæringsassistenter og -elever		
Sygeplejerskestuderende (praktikudd.)			Øvrige		
Tandklinikassistenter					
Antal ansatte kvinder og mænd i kommunen/regionen pr. februar 2009 i alt					

7	Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat i følgende ledelseskategorier	Angiv antal	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>For eksempel kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer</i>		
	Niveau 2 Chefer <i>For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere</i>		
	Niveau 3 Øvrige ledere <i>For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere</i>		

### 3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Ifølge ligestillingslovens § 4 skal offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af kommunens/regionens aktiviteter. Spørgsmål 8 til 15 omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

8	Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering?	Sæt X
	Ja, kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	
	Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	
	Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse	
Beskriv, hvis kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan		

9	Beskriv, hvor arbejdet med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering er forankret i kommunen/regionen
<i>Eksempel: Arbejdet kan være forankret i samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed eller en arbejdsgruppe</i>	

10	Har kommunen/regionen relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger?	Altid	I de fleste tilfælde	Nogen gange	Sjældent	Aldrig
	Kommunen/regionen har relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger					

11	Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?	Sæt kryds
	Ja, kommunen/regionen ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	
	Nej, kommunen/regionen ligestillingsvurderer ikke indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	

12	<b>Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet, i relevanstest og ligestillingsvurdering af indstillinger?</b>	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunen/regionen anvender værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	
	Nej, kommunen/regionen anvender ikke værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	

13	<b>Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen?</b>	<i>Sæt X</i>
	Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	
	Ja, nogle initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	
	Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	
<i>Eksempel: Initiativer eller aktiviteter kan være kommunikation, dataanalyse og kampagner</i>		

Såfremt initiativer eller aktiviteter bliver ligestillingsvurderet af kommunen/regionen, beskrives de i spørgsmål 14. Hvis kommunen/regionen ikke kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter, kan spørgsmål 14 springes over.

14 Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål, indhold og resultat vedrørende initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet		
<i>Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål og indhold samt resultat</i>		
Initiativ/aktivitet	<i>Titel</i>	
	<i>Serviceområde</i>	
	<i>Baggrund</i>	
	<i>Formål og indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
Initiativ/aktivitet	<i>Titel</i>	
	<i>Serviceområde</i>	
	<i>Baggrund</i>	
	<i>Formål og indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
Initiativ/aktivitet	<i>Titel</i>	
	<i>Serviceområde</i>	
	<i>Baggrund</i>	
	<i>Formål og indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
Eksempel	<i>Titel</i>	<i>Køn i planstrategien på boligområdet</i>
	<i>Serviceområde</i>	<i>Boligområdet</i>
	<i>Baggrund</i>	<i>Oplevet ulige muligheder for at få en bolig</i>
	<i>Formål og indhold</i>	<i>Ligebehandling på boligområdet og sikring af et alsidigt udbud af boliger, der skal understøtte udviklingen mod "lige" muligheder for at få en bolig for alle borgere.</i>
	<i>Resultat</i>	<i>Der er opnået en mere ligelig kønssammensætning i kommunens boliger.</i>

15 Har kommunen/regionen igangsat initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere?		<i>Sæt X</i>
Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer		
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer		

#### 4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Efter § 5a i ligestillingsloven er det for kommuner og regioner lovpligtigt i ligestillingsredegørelsen at indberette om køns sammensætningen af udvalg mv. omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Spørgsmål 16 til 18 omhandler kommunens/regionens arbejde med at sikre lige fordeling af kvinder og mænd i råd, nævn og udvalg.

16	Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.	
	Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	

16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

17 Angiv hvor mange gange kravet om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.		<i>Angiv antal</i>
Antal fravigelser		

<b>18</b>	<b>Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?</b>	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme	<input type="checkbox"/>
	Nej, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har ikke besluttet at lade pladser stå tomme	<input type="checkbox"/>
	Angiv navnet på de råd, nævn og udvalg, hvor kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme	

<b>19</b>	<b>Ordet er frit... Kommunen/regionen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af ovenstående spørgsmål med kommentarer og/eller forslag, som findes relevante</b>

Når indberetningskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: [ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk). Indsendelsen skal ske inden 1. november 2009.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en pdf-version af indberetningskemaet som kvittering for modtagelsen. Senest 15. november vil kommunens/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i redegørelsen.

Når alle indberetninger er modtaget og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort primo 2010 på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondentes.