

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2009
for
[navn statslig organisation]**

Indledning

Formålet med de statslige organisationers ligestillingsredegørelser 2009 er at gøre ligestillingsindsatsen synlig for borgerne og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling.

Minister for ligestilling stiller som en service dette indberetningsskema til rådighed for indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Indberetningsskemaet er udformet til de statslige organisationer (departementer, styrelser, institutioner, virksomheder mv.) for at lette deres indberetning af ligestillingsredegørelser.

Det er frivilligt om organisationen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis organisationen 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 fire temaer er:

1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter
2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
3. Kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering
4. Køns sammensætning i statslige bestyrelser og foranstaltninger til fremme af ligestilling

På baggrund af ligestillingsredegørelserne skal de enkelte ressortministre udarbejde en samlet ligestillingsrapport om resultaterne, fremdriften og det videre perspektiv i ligestillingsarbejdet på ministerområdet. Ressortministrene skal sende deres ligestillingsrapporter til minister for ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen skal indberettes inden 1. september 2009.

Ressortministerens ligestillingsrapport skal sendes til minister for ligestilling 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 § 5 står der videre, at ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med over 50 ansatte hvert andet år skal udarbejde en redegørelse om ligestilling. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om formulering og indhold af ligestillingspolitik, den kønsmæssige fordeling i de enkelte stillingskategorier, samt andre forhold der kan have betydning for at vurdere indsatsen for ligestilling på et forvaltningsområde.

Ligestillingsredegørelser 2009

I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd i de statslige organisationer.

Indsendelse af indberetningsskemaet

Besvarelsen af indberetningsskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt inden **1. september 2009** til ligestilling@deloitte.dk.

Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt det til den førnævnte mailadresse, sender Deloitte senest 4 dage efter en pdf-version af besvarelsen tilbage til organisationen. Dette er kvitteringen for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet.

Hvis organisationen får behov for at rette i ligestillingsredegørelsen efter, at den er sendt til Deloitte, kan der indtil 1. september 2009 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Organisationens vil så få fremsendt en ny pdf-version af rapporten, som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. september 2009.

Senest 15. september vil organisationen 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 opfyldt.

Vejledning

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen ligger også på hjemmesiden 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 og ligestillingsredegørelserne, i lighed med tidligere år, blive offentliggjort på www.ligestillingidanmark.dk. Ministrenes ligestillingsrapporter offentliggøres ligeledes. Offentliggørelsen finder sted primo 2010.

Overordnede afklaringer

Der skal svares på vegne af hele organisationen og eksempelvis ikke kun for en enkelt afdeling.

I indberetningsskemaet og vejledning 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. Der er telefontid tirsdag og torsdag 9.30 – 14.00. Der kan også sendes en mail til 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) 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 og resultatlønskontrakter

Spørgsmål 1 til 9 handler om organisationernes ligestillingspolitiske målsætninger, som ministerierne formulerede og offentliggjorde i 2008.

1	Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?	Sæt X
	Ja, organisationen arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	
	Nej, organisationen arbejder ikke efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	
	Beskriv, hvordan organisationen i givet fald arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	
	Beskriv, hvorfor organisationen i givet fald <u>ikke</u> arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	

Spørgsmål 2 besvares udelukkende af departementet

2	Er ministeriets ligestillingspolitiske målsætning ændret siden 2008?	Sæt X
	Ja, ministeriets ligestillingspolitiske målsætning er ændret siden 2008	
	Nej, ministeriets ligestillingspolitiske målsætning er ikke ændret siden 2008	
	Hvis ja, beskriv ændret målsætning	

Spørgsmål 3 besvares af institutioner, styrelser og virksomheder

3	Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde?	Sæt X
Ja, organisationen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde		
Nej, organisationen har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde		
Hvis ja, beskriv målsætningerne		

4	Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger?	Sæt X
Ja, der er iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger		
Nej, der er ikke iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger		

Såfremt organisationen har iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, uddybes dette i spørgsmål 5. Hvis organisationen ikke har iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, kan spørgsmål 5 springes over.

5 Beskriv mål og foreløbige resultater for de ligestillingspolitiske målsætninger		
<i>Beskriv mål og foreløbige resultater</i>		
Målsætning 1	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
Målsætning 2	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
Målsætning 3	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
Målsætning 4	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
Målsætning 5	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
<i>Eksempel:</i>	<i>Mål</i>	<i>Mangfoldigheden på innovationsområdet skal øges med 5 procentpoint om året.</i>
	<i>Foreløbige resultater</i>	<i>Der er lavet baselineanalyse og status pr. 2009 er opgjort.</i>

6	Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater på ligestillingsområdet?	Sæt et eller flere X
	Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	
	Organisationen måler fremskridt på resultater i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	
	Organisationen måler ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	
Beskriv, hvordan organisationen i givet fald måler fremskridt og resultater på ovenstående eller andre måder		
<i>Eksempel: Organisationen har gennemført en interviewundersøgelse i målgruppen med henblik på at afklare, om den sidst gennemførte kampagne er nået ud til såvel kvinder som mænd i det ønskede omfang</i>		

7 Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?	Sæt et eller flere X
Departementschef	
Direktion	
Direktør	
Koncernledelse	
Afdelingschef	
De decentrale ledere/kontorchefer	
Ligestillingsudvalg	
Personaleafdeling	
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	
Kontaktperson for kønsmainstreaming	
Arbejdet er ikke forankret	
Andet, f.eks. netværk, arbejdsgruppe, SU	
<i>Eksempel: Et svar om, at arbejdet er forankret hos de decentrale ledere fortæller, hvem der har det praktiske ansvar for, at ligestillingspolitikken bliver omsat til handling i det daglige arbejde.</i>	

8 Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt?	Sæt X
Ja, ligestilling indgår i organisationens resultatkontrakt	
Nej, ligestilling indgår ikke i organisationens resultatkontrakt	
Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt	

9 Indgår ligestilling i en eller flere lederes resultatkontrakter?	<i>Sæt X</i>
Ja, ligestilling indgår i en eller flere lederes resultatkontrakter	
Nej, ligestilling indgår ikke i en eller flere lederes resultatkontrakter	
Organisationen arbejder ikke med resultatkontrakter for ledere	

2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer

Spørgsmålene 10 til 17 vedrører organisationens ligestillingspolitik i forhold til de ansatte og belyser organisationens personalesammensætning af kvinder og mænd, samt hvordan organisationen arbejder med ligestilling på personaleområdet.

10	Har organisationen formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?	Sæt X
	Ja, organisationen har formuleret en selvstændig politik	
	Nej, organisationen har ikke formuleret en selvstændig politik	
	En selvstændig politik er under udarbejdelse	
	Hvis ja, beskriv politikken	

11	Har organisationen, som en del af personalepolitikken, formuleret ligestillingspolitiske målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd?	Sæt X
	Ja, organisationen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger	
	Nej, organisationen har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger	
	Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
	Hvis ja, beskriv målsætningerne	

12	Hvordan arbejder organisationen med ligestilling i personalepolitikken?	Sæt et eller flere X
	Organisationen arbejder med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads	
	Organisationen arbejder med mål om at fremme antallet af kvinder i ledelse	
	Organisationen arbejder med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling	
	Organisationen arbejder med at sikre ligeløn	

Såfremt organisationen arbejder med et eller flere af ovenstående mål, bedes det uddybet i spørgsmål 13. Hvis organisationen ikke arbejder med ovenstående mål, kan spørgsmål 13 springes over.

13 Beskriv mål og foreløbige resultater af arbejdet med ligestilling i personalepolitikken		
<i>Beskriv mål og foreløbige resultater</i>		
Mål om en kønsblandet arbejdsplads <i>Eksempel: Blandt AC-medarbejderne skal 40 pct. være af det ene køn</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til fremme af en kønsblandet arbejdsplads	
Mål om at flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: 30 pct. af toplederne i organisationen skal være kvinder</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse	
Mål om lige adgang til kompetenceudvikling <i>Eksempel: Både kvinder og mænd skal deltage på udvalgte kurser</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til fremme af lige adgang til kompetenceudvikling	
Mål om ligeløn <i>Eksempel: Der skal være en ligelig tildeling af tillæg til mænd og kvinder i HK-gruppen</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn	
<i>Eksempel: En kønsblandet arbejdsplads</i>	Mål	40 pct. af jobbene i en bestemt stillingskategori skal være besat af det ene køn i 2015
	Foreløbige resultater	Pr. januar 2008 er der 27 pct. mænd i den udvalgte stillingskategori
	Øvrigt arbejde til fremme af en kønsblandet arbejdsplads	Der arbejdes med at sikre at stillingsannoncer er attraktive for både kvinder og mænd. Vi sikrer, at der altid er begge køn i ansættelsesudvalgene

14	Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	Sæt et eller flere X
	Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	
	Organisationen udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	
	Organisationen udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen	
	Organisationen måler generelt ikke ligestillingsmæssige fremskridt og resultater på personaleområdet	
Giv eksempler og beskriv, hvis organisationen måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på andre måder		

De følgende spørgsmål handler om fordelingen af kvinder og mænd i organisationen. I spørgsmål 15 og 16 er der indsat data baseret på oplysninger, der er i ISOLA om personalet i din organisation (for information om ISOLA henvises til vejledningen). Ligestillingsafdelingen anvender Personalestyrelsens måde at indplacere personalet i personalekategorier og på ledelsesniveauer. Spørgsmål 15 og 16 skal kun besvares, hvis organisationen har rettelser til personaleopgørelsen. Rettelser indtastes direkte i indberetningskemaet.

Der er anvendt data ultimo februar 2009.

Inddelingen i stillingskategorier er detaljeret. I den efterfølgende bearbejdning af indberetningerne vil kategorierne blive slået sammen til færre og overordnede kategorier.

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0086 Agronomer			9022 Civiløkonomer chef		
0325 Agronomer chef			0175 Daktyloskopitekniker		
0177 Ansat (amts) kommunal			0064 Dyr læger		
0043 Arkitekter			9064 Dyr læger chef		
9043 Arkitekter chef			0238 Edb-medarb. HK		
0047 Bachelorer			0239 Edb-medarb. Prosa		
0518 Balletdansere			0548 EGU-Elever		
0519 Balletdansere			0122 Ekspertes		
0937 Bane- og elektropersonel			0106 Eksterne Lektorer		
0681 Befalingsmænd bk. stamp.			0522 Elektriker- Istjen.		
0754 Bi.inspek./tilsynsm.			0284 Ergo- og fysioterapeuter		
0038 Bibliotekarere			0039 Erhvervss.kandidater		
0307 Bibliotekarere chef			9039 Erhvervss.kandidater chef		
0234 Bilassistenter			0150 Ernærings-/husholdningsøkonomer		
0231 Bioanalytikere			0226 Fagfotografer		
0124 Biologass/o.ass.			0133 Faglærer klinikass.		
0036 Bygningskonstruktør			0728 Faglærte arb.(tim.)		
0022 Civiløkonomer			0228 Faglærte arbejdere		
0084 Farmaceuter			0929 Håndværkere/fo DSB		

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0323 Farmaceuter chef			0125 Individuelle kontrakter		
0242 Farmakonom/defektric			0214 Industriarbejdere		
0259 Flyveledere m.fl.			0040 Ingeniørassistenter		
0042 Forsk.tekn./Ing.ass.			0044 Ingeniører		
0257 Fuldmægtige m.fl. i SKAT			9044 Ingeniører chef		
0795 Fyrpassere			0531 Interviewere		
0077 Fysio-/ergoterapeuter (bst)			0115 Jordbrugsteknikere		
0139 Gartnere og gartneriarbejdere			0060 Journalister		
0185 Grafiske Arbejdere			0046 Jurister/økonomer		
0051 Helseass. og laboratoriemestre			9046 Jurister/økonomer chef		
0590 Hovmestre og kokke			0267 Kadetter		
0721 Husmedhjælp.(timel.)			0149 Kandidater i sygepleje		
0649 Håndværkere			0265 Kantinel./reng.insp.		
0933 Håndværkere			0289 Kantineledere		
0179 Håndværkere i staten			0021 Kiropraktorer		
0630 Håndværkere - murere			0356 Kiropraktorer chef		

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0105 Klinisk lekt/lærere			0136 Lager- og handelsarb.		
0580 Klinisk Professorer			0085 Landinspektører		
0346 Klinisk Professorer chef			9085 Landinspektører chef		
0258 Kokke/kogersker			0145 Landmålingsteknikere		
0198 Kons.tekn./konduktør			0286 Ledere og Lærere		
0663 Konstabelev - REAK (CS)			0640 Ledere ved en række uddannelsesinstitutioner		
0662 Konstabelev - REAK (HKKF)			0777 Læger (vederlagsløn)		
0118 Konsulenter			0067 Læger i staten		
0240 Kontorfunktionærer			0317 Læger i staten chef		
0963 Kontorpersonale			0108 Læger v/højere læreanstalter		
0961 Kontorpersonale Banedanmark			9108 Læger v/højere læreanstalter chef		
0918 Kontorpersonale DSB			0256 Lærere (civiludd.)		
0540 Korrespondenter			0062 Lærere AMU mv.		
0221 Køkkenmedhjælpere			0237 Lærere m.fl. grundskoler		
0266 Køkkenpersonale			0094 Lærere v/ Statens teaterskole		
0262 Kørelærere			0099 Lærere v/Filmskole (F&TV)		
0236 Laboratoriefunktionærer			0157 Lærere ved Designskoler		

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0088 Lærere ved gymnasieskoler			0516 Operasangere		
0065 Lærerudd. i staten			0517 Operasangere		
0172 Lærlinge og elever			0146 Operatører		
0049 Magistre			0592 Overstyrmænd m.fl.		
9049 Magistre chef			0292 Parkeringskontrollør		
0089 Magistre erhvervsskoler			0244 Pedeller og retsbude		
0054 Maskinmestre			0553 Ph.d. Studerende		
0028 Mejeriingeniører			0285 Piccolo/piccoline		
0189 Mil.tjenestemænd			0130 Plantekontrollører		
0715 Musikerass.(timeløn)			0303 Polititjenestemænd		
0513 Musikere Kgl. Kapel			0750 Psyk.kons.timeløn (DP)		
0514 Musikere Kgl. Kapel			0749 Psykologer (Timeløn)		
0682 Off. tjm.lign. (Cf)			0253 Radiotelegrafister		
0188 Officerer			0690 Redningspersonel		
0275 Officerer pilotløn			0247 Rengøringsassistent		
0272 Officerer på kontr.			0747 Rengøringsassistent		
0213 Officerer tjm.ans.			0227 Repetitor Kgl.teater		
0235 Områdeledere Færdselsstyrelsen			0688 Rådgivere - Danida		

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0547 Sagkyndig Konsulent			0121 Speciallægekonsulenter		
0291 Sanitører			0333 Speciallægekonsulenter chef		
0296 Sanitører			0216 Stampers. tjm.lign.		
0155 Sceneteknikere			0217 Stampers. tjm.lign.		
0659 Sergent - REAK (CS)			0166 Stampersonel A-Løn		
0658 Sergeantelev- HRN			0271 Stampersonel A-Løn		
0224 Servicemedarbejdere			0276 Stampersonel CS		
0280 Skibsass. i Esbjerg			0168 Stampersonel K.pens.		
0594 Skibsassistenter			0251 Sygeplejersker/radio		
0521 Skibsassistenter mfl.			0693 Særl.afløn.timeløn		
0176 Skovarbejdere			0694 Særl.afløn.timeløn		
0174 Skovtekniker			0793 Særl.afløn.timeløn		
0512 Skuespill./operasang			0098 Særlig aflønnet SKTR		
0261 Soc- og sundh.ass.mfl.			0093 Særligt aflønnede		
0193 Socialrådgivere			0103 Særligt aflønnede		
0700 Specialarb.(timeløn)			0293 Særligt aflønnede		
0200 Specialarbejdere			0294 Særligt aflønnede		
0248 Specialarbejdere m.fl.			0068 Tandlægekons.krim.f.		

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0069 Tandlæger					
0319 Tandlæger chef					
0156 Teaterteknikere					
0158 Tekn.personale DKT					
0050 Teknikere m.fl.					
0246 Tekniske Ledere					
0180 Tilsynsfunktionærer					
0243 Tjenestem. Told/skat					
0206 Tjenestemandslign.					
0211 Tjenestemandslign.					
0201 Tjenestemænd					
0225 Tjenestemænd					
0202 Tjenestemænd - PP					
0207 Tjenestemænd (åremål)					
0220 Tjm.ans. mekanikere					
0171 Tjm.ans.stampersonel					
0208 Tjm.ans.stampersonel					
0212 Tjm.lign Kgl. Teater					
Antal ansatte kvinder og mænd den statslige organisation ultimo februar 2009 i alt					

16	Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende ledelseskategorier?	Kontroller og ret evt.	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>F.eks. departementschef, styrelseschef, administrerende direktør (vejledende lønramme 39-42)</i>		
	Niveau 2 Chefer <i>F.eks. afdelingschefer, underdirektører og kontorchefer (vejledende lønramme 37-38)</i>		
	Niveau 3 Ledere og specialister <i>F.eks. institutions- og gruppeledere, formænd (vejledende lønramme 35-36)</i>		
	Niveau 4 Øvrige <i>(Udenfor lønramme)</i>		

17	Er organisationens øverste chef en kvinde eller en mand?	Sæt X
	Organisationens øverste chef er en kvinde	
	Organisationens øverste chef er en mand	

3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

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 organisationens aktiviteter. Spørgsmål 18-29 omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

18 Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?	Sæt et eller flere X
Departementschef	
Direktion	
Direktør	
Koncernledelse	
Afdelingschef	
De decentrale ledere	
Ligestillingsudvalg	
Personaleafdeling	
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	
Kontaktperson for kønsmainstreamingprojekt	
Arbejdet er ikke forankret	
Beskriv, hvis arbejdet er forankret andre steder end ovenstående muligheder	

19	Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige rutiner?	Sæt et eller flere X
	I kommissorier	
	I projektansøgninger, udbud og puljer	
	I evalueringer og effektmålinger	
	I kampagner og oplysningsarbejde	
	I mål og statusnotater	

20	Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?	Sæt X
	Altid	
	I høj grad	
	I nogen grad	
	I lille grad	
	Aldrig	
	Procedure for indsamling af kønsopdelte data er under udarbejdelse	
	Organisationen arbejder udelukkende med data, som ikke omhandler kvinder og mænd	

21	Er der retningslinjer for relevanstest og ligestillingsvurdering af lovforslag?	Sæt X		
		Ja	Nej	Under udarbejdelse
	Organisationen har retningslinjer for <u>relevanstest</u> af lovforslag			
	Organisationen har retningslinjer for <u>ligestillingsvurdering</u> af lovforslag			
	Organisationen udarbejder ikke lovforslag			

22	Har organisationen ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser?	Sæt X
	Ja, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er blevet ligestillingsvurderet	
	Nej, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er ikke blevet ligestillingsvurderet	
	Organisationen arbejder udelukkende med indsatser, opgaver og ydelser som ikke relaterer sig til kvinder og mænd	

Såfremt organisationen har ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser, beskrives disse i spørgsmål 23. Hvis organisationen ikke har ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser eller udelukkende arbejder med indsatser, opgaver og ydelser, som ikke relaterer sig til kvinder og mænd, kan spørgsmål 23 springes over.

23 Beskriv initiativ, formål, indhold og resultat		
		<i>Beskriv initiativ, formål, indhold og resultat</i>
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	
	<i>Formål</i>	
	<i>Indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	
	<i>Formål</i>	
	<i>Indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	
	<i>Formål</i>	
	<i>Indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	
	<i>Formål</i>	
	<i>Indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
<i>Eksempel:</i>	<i>Titel</i>	<i>National analyse af effekten af hjemmebesøg hos ældre</i>
	<i>Formål</i>	<i>At kortlægge effekterne af forebyggende hjemmebesøg hos ældre kvinder og mænd,</i>
	<i>Indhold</i>	<i>Data viste, at forebyggende hjemmebesøg kun havde positiv indflydelse for ældre kvinder, med hensyn til. f.eks. reduceret dødelighed.</i>
	<i>Resultat</i>	<i>Der måtte tilvejebringes nye initiativer, som forbedrer både ældre kvinders og mænds livskvalitet.</i>

24	Har organisationen været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser, f.eks. kommissorier for kommissioner, arbejdsgrupper mv.?	Sæt X
	Ja, organisationen har været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser	
	Nej, organisationen har ikke været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser	
Hvis ja, angiv titlen på de tværministerielle indsatser		

25	Hvordan arbejder organisationen med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Sæt et eller flere X
	E-læringskurset bruges	
	Der afholdes temadage eller kurser for kontaktpersoner	
	Der afholdes kurser og workshops for relevante medarbejdere på ministerområdet	
	Der afholdes introduktion for chefer	
	En arbejdsgruppe med repræsentanter for hele ministerområdet har ansvaret for kompetenceopbygningen	
	Der sparres og udveksles erfaring i netværk på tværs af ministerområdet	
	Der involveres kontaktpersoner fra forskellige dele af ministerområdet/koncernen	
	Det er et punkt på koncernledelsens møder	
	Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	
	Organisationen arbejder udelukkende med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere	
Beskriv, hvis organisationen arbejder med kompetenceopbygning på andre måder		

Såfremt organisationen udelukkende arbejder med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere gå da til spørgsmål 27.

26	Monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Sæt X
	Ja, organisationen monitorer fremdriften	
	Nej, organisationen monitorer ikke fremdriften	

Såfremt organisationen monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere, uddybes det i spørgsmål 27 Hvis organisationen ikke monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere, springes spørgsmål 27 over.

27	Hvordan monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Sæt et eller flere X
	Organisationen registrerer, hvor mange medarbejdere, der har været på uddannelse i at ligestillingsvurdere	
	Organisationen har opstillet retningslinjer for, hvordan nye medarbejdere skal introduceres i at ligestillingsvurdere	
	Der er i organisationen udpeget ressourcepersoner, som står til rådighed for de øvrige kolleger	
	Organisationen har afholdt opmærksomhedsskabende aktiviteter for at øge kendskabet til ligestillingsvurderinger	
	Uddyb ovenstående og beskriv, hvis organisationen monitorerer fremdriften på andre måder	

28	Hvilke aktiviteter skaber efter jeres erfaring de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde?	Sæt et eller flere X
	Dialog, kurser og videndeling	
	Adgang til gode eksempler	
	Ledelsens engagement	
	Andet/andre	

29	Hvad er efter organisationens erfaring de største barrierer for, at organisationen arbejder med at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Manglende viden og kompetencer i organisationen	
	Mangler gode eksempler	
	Manglende tiltro til, at en indsats virker	
	Manglende ressourcer	
	Manglende prioritering hos ledelsen	
	Andet/andre	

4. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser samt foranstaltninger til fremme af ligestilling

I dette afsnit spørges der til kønssammensætningen i statslige bestyrelser mv., hvor der efter ligestillingslovens § 11 bør være en ligelig eller afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Endelig spørges der til, om der er gjort brug af særlige initiativer rettet mod kvinder og mænd og dermed brugen af undtagelse af forbud mod forskelsbehandling (ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13).

Lovteksten til ligestillingslovens § 3 og § 11 samt ligebehandlingslovens § 13 findes i vejledningen til indberetningskemaet.

30	Angiv hvor mange statslige bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009	Angiv antal
	Statslige bestyrelser omfattet af Ligestillingslovens § 11, stk. 1	

Såfremt der er nedsat statslige bestyrelser i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, udfyldes spørgsmål 31. Hvis der ikke er nedsat statslige bestyrelser i perioden, kan spørgsmål 31 springes over.

31 Beskriv statslige bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, der er nedsat i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

32	Angiv hvor mange bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009	Angiv antal
	Bestyrelser omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2	

Såfremt der er nedsat bestyrelser i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, udfyldes spørgsmål 33. Hvis der ikke er nedsat statslige bestyrelser i perioden, kan spørgsmål 33 springes over.

33 Beskriv bestyrelser, omfattet ligestillingslovens § 11, stk. 2, der er nedsat i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

34	<p>Efter § 11 stk. 4 kan ressortministeren træffe beslutning om, at bestyrelser for virksomheder, der finansieres med mere end 50 pct. statslige midler og koncessionerede selskaber m.v. bør have en ligelig eller afbalanceret kønssammensætning.</p> <p>Har ministeren anvendt denne bestemmelse?</p>	<i>Sæt X</i>
	Ja, ressortministeren har truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning	
	Nej, ressortministeren har ikke truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning	

Såfremt ressortministeren i perioden fra 1. september 2007 til 31. august 2009 har truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning for så vidt angår bestyrelser for virksomheder og koncessionerede selskaber udfyldes spørgsmål 35. Hvis ikke, kan spørgsmål 35 springes over.

35 Beskriv bestyrelser, der er omfattet af ressortministerens beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

36	Hvor mange dispensationer er der givet efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009	Angiv antal		
		Samlet antal dispensationer	Heraf initiativer for kvinder	Heraf initiativer for mænd
	Hvor mange dispensationer har ministeriet godkendt efter ligestillingslovens § 3			
	Hvor mange dispensationer har ministeriet godkendt efter ligebehandlingslovens § 13			

37	Ordet er frit... organisationen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af ovenstående spørgsmål med kommentarer og / eller forslag, som findes relevante

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

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

Når alle indberetninger er modtaget, og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort primo 2010 på www.ligestillingidanmark.dk. Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondenter.