

## Gennemgang af pointsystem for ligestillingsredegørelsen 2009 i staten

### Introduktion

Formålet med pointsystemet er tydeligt at kunne benchmarke resultaterne af ligestillingsredegørelserne fra de statslige organisationer (departementer, virksomheder, styrelser, institutioner mv.). Ressortministrenes ligestillingsrapporter, som er udarbejdet på baggrund af de indberettede ligestillingsredegørelser, indgår ikke i benchmarkingen.




Følgende områder i ligestillingsredegørelsen indgår i pointsystemet og dermed benchmarkingen:

1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter
2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
3. Kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering

For hver enkelt statslig organisation foretages en samlet benchmarking samt en benchmarking på de tre ovennævnte områder. Det samlede benchmarkingresultat er summen af resultaterne på de tre områder.

For hvert ministerium foretages også en samlet benchmarking samt en benchmarking på de tre områder. Ministeriets benchmarkingresultater er summen af resultaterne for samtlige organisationer i ministeriet.

Benchmarkingen indebærer, at man kan få tildelt farven grøn, gul eller rød afhængigt af det opnåede antal point i ligestillingsredegørelsen. Farverne er udtryk for:




Kategori	Vurdering
	<b>Arbejder målrettet og systematisk med ligestilling og har skabt synlige og konkrete resultater</b>
	<b>Arbejder mindre systematisk med ligestilling og/eller har opnået nogle resultater med ligestilling</b>
	<b>Arbejder i ringe omfang med ligestilling og/eller har skabt få eller ingen resultater</b>

I ligestillingsredegørelsen skal der i nogle tilfælde redegøres for opgaver, som nogle af organisationerne i staten ikke arbejder med. Det er derfor indarbejdet et proportionalitetsprincip i pointsystemet, som medfører, at organisationen i pointudregningen og benchmarkingen vil blive kompenseret for ikke at kunne kan indarbejde ligestilling i disse opgaver.

Der gives point og foretages eventuelle kompensationer i pointudregningen efter, hvad organisationen har indberettet i sin ligestillingsredegørelse på de tre ovennævnte områder (ligestillingspolitik, personaleforhold og kønsmainstreaming).

### Principper for benchmarking

Farverne i benchmarkingen for hvert af de tre områder og for det samlede resultat tildeles ud fra følgende principper:

Kategori	Point
	$X > 47,4 \%$
	$25,43 \% < X < 47,4 \%$
	$X < 25,43 \%$

Note: X betegner det procentuelle forhold mellem det antal point organisationen har opnået og det antal mulige point, som organisationen kan opnå i pointsystemet. Har en organisation på området "Ligestillingspolitik og resultatkontrakter" opnået 30 ud af 60 mulige point, svarer dette til, at organisationen har opnået 50 % af de mulige point, og organisationen vil dermed opnå farven grøn for dette afsnit.

I det følgende redegøres der for pointtildelingen for hvert af de spørgsmål i indberetningsskemaet til ligestillingsredegørelsen, som vil indgå i benchmarkingen.

### 1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter

1	Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?	Point
	Ja, organisationen arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	5
	Nej, organisationen arbejder ikke efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	0
	Beskriv, hvordan organisationen i givet fald arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	0
	Beskriv, hvorfor organisationen i givet fald <u>ikke</u> arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	0

3	Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde?	Point
	Ja, organisationen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde	5
	Nej, organisationen har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde	0
	Hvis ja, beskriv målsætningerne	0

Spørgsmål 3 er udelukkende blevet besvaret af institutioner, styrelser og virksomheder, og derfor tæller dette spørgsmål med alene i disse organisationers pointudregning. I udregningen af point vil ministeriernes departementer blive kompenseret for ikke at kunne opnå point i dette spørgsmål.

4	Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger?	Point
	Ja, der er iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger	5
	Nej, der er ikke iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger	0

5			Beskriv mål og foreløbige resultater for de ligestillingspolitiske målsætninger	
			Point	
Målsætning	Mål		2	
	Foreløbige resultater		3	

I spørgsmål 5 gives der point for, at arbejdet med de ligestillingspolitiske målsætninger er konkretiseret i mål, som har ført til resultater. Man opnår 2 point for hvert mål, der er beskrevet, og 3 point for hver gang, der er beskrevet foreløbige resultater. Der kan opnås op til 25 point i dette spørgsmål.

6	Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater på ligestillingsområdet?	Point
	Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	5
	Organisationen måler fremskridt på resultater i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	2
	Organisationen måler ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	0
	Beskriv, hvordan organisationen i givet fald måler fremskridt og resultater på ovenstående eller andre måder	0

Der kan opnås 2 eller 5 point i spørgsmål 6.

7	Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?	Point
	Departementschef	5
	Direktion	5

Direktør	5
Koncernledelse	5
Afdelingschef	5
De decentrale ledere/kontorchefer	5
Ligestillingsudvalg	5
Personaleafdeling	5
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	5
Kontaktperson for kønsmainstreaming	5
Arbejdet er ikke forankret	0
Andet, f.eks. netværk, arbejdsgruppe, SU	5

Der gives 5 point for et eller flere kryds i spørgsmål 7.

<b>8</b>	<b>Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt?</b>	<b>Point</b>
	Ja, ligestilling indgår i organisationens resultatkontrakt	5
	Nej, ligestilling indgår ikke i organisationens resultatkontrakt	0
	Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt	*

\* Har man i spørgsmål 8 sat kryds ved: "Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt", har organisationen ikke mulighed for at opnå point i dette spørgsmål og vil blive kompenseret for dette i udregningen af point.

<b>9</b>	<b>Indgår ligestilling i en eller flere lederes resultatkontrakter?</b>	<b>Point</b>
	Ja, ligestilling indgår i en eller flere lederes resultatkontrakter	5
	Nej, ligestilling indgår ikke i en eller flere lederes resultatkontrakter	0
	Organisationen arbejder ikke med resultatkontrakter for ledere	*

\* Har man i spørgsmål 9 sat kryds ved: " Organisationen arbejder ikke med resultatkontrakter for ledere", har organisationen ikke mulighed for at opnå point i dette spørgsmål og vil blive kompenseret for dette i udregningen af point.

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

10	Har organisationen formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?	Point
	Ja, organisationen har formuleret en selvstændig politik	5
	Nej, organisationen har ikke formuleret en selvstændig politik	0
	En selvstændig politik er under udarbejdelse	2
	Hvis ja, beskriv politikken	0

Der kan opnås 2 eller 5 point i spørgsmål 10.

11	Har organisationen, som en del af personalepolitikken, formuleret ligestillingspolitiske målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd?	Point
	Ja, organisationen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger	5
	Nej, organisationen har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger	0
	Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	2
	Hvis ja, beskriv målsætningerne	0

Der kan opnås 2 eller 5 point i spørgsmål 11.

12	Hvordan arbejder organisationen med ligestilling i personalepolitikken?	Point
	Organisationen arbejder med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads	1
	Organisationen arbejder med mål om at fremme antallet af kvinder i ledelse	1
	Organisationen arbejder med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling	1
	Organisationen arbejder med at sikre ligeløn	1

Der kan opnås op til 4 point i spørgsmål 12.

13 Beskriv mål og foreløbige resultater af arbejdet med ligestilling i personalepolitikken		
		Beskriv mål og foreløbige resultater
Mål om en kønsblandet arbejdsplads <i>Eksempel: Blandt AC-medarbejderne skal 40 pct. være af det ene køn</i>	Mål	0
	Foreløbige resultater	2
	Øvrigt arbejde til fremme af en kønsblandet arbejdsplads	0
Mål om at flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: 30 pct. af toplederne i organisationen skal være kvinder</i>	Mål	0
	Foreløbige resultater	2
	Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse	0
Mål om lige adgang til kompetenceudvikling <i>Eksempel: Både kvinder og mænd skal deltage på udvalgte kurser</i>	Mål	0
	Foreløbige resultater	2
	Øvrigt arbejde til fremme af lige adgang til kompetenceudvikling	0
Mål om ligeløn <i>Eksempel: Der skal være en ligelig tildeling af tillæg til mænd og kvinder i HK-gruppen</i>	Mål	0
	Foreløbige resultater	2
	Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn	0

Der kan opnås op til 8 point i spørgsmål 13.

14	Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	Point
	Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	5
	Organisationen udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	5
	Organisationen udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen	5
	Organisationen måler generelt ikke ligestillingsmæssige fremskridt og resultater på personaleområdet	0
	Giv eksempler og beskriv, hvis organisationen måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på andre måder	0

Der kan opnås 5 point for et eller flere kryds i spørgsmål 14.

**Charter for flere kvinder i ledelse**

Organisationen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse	10
--	----

**3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger**

<b>18</b>	<b>Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?</b>	<b>Point</b>
	Departementschef	5
	Direktion	5
	Direktør	5
	Koncernledelse	5
	Afdelingschef	5
	De decentrale ledere	5
	Ligestillingsudvalg	5
	Personaleafdeling	5
	Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	5
	Kontaktperson for kønsmainstreamingprojekt	5
	Arbejdet er ikke forankret	0
	Beskriv, hvis arbejdet er forankret andre steder end ovenstående muligheder	5

Der kan opnås 5 point for et eller flere kryds i spørgsmål 18.

<b>19</b>	<b>Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige rutiner?</b>	<b>Point</b>
	I kommissorier	5
	I projektansøgninger, udbud og puljer	5
	I evalueringer og effektmålinger	5
	I kampagner og oplysningsarbejde	5
	I mål og statusnotater	5

Der kan opnås 5 point hvert kryds. Der kan således opnås op til 25 point i spørgsmål 19.

<b>20</b>	<b>Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?</b>	<b>Point</b>
	Altid	5
	I høj grad	4
	I nogen grad	3
	I lille grad	2
	Aldrig	0
	Procedure for indsamling af kønsopdelte data er under udarbejdelse	1
	Organisationen arbejder udelukkende med data, som ikke omhandler kvinder og mænd	*

\* Har man i spørgsmål 20 sat kryds ved: "Organisationen arbejder udelukkende med data, som ikke omhandler kvinder og mænd" har organisationen ikke mulighed for at opnå point i dette spørgsmål og vil blive kompenseret for dette i udregningen af point.

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	5	0	2
	Organisationen har retningslinjer for <u>ligestillingsvurdering</u> af lovforslag	5	0	2
	Organisationen udarbejder ikke lovforslag	*	*	

Der kan opnås op til 10 point i spørgsmål 21.

\* Har man i spørgsmålet sat kryds ved: " Organisationen udarbejder ikke lovforslag" har organisationen ikke mulighed for at opnå point i dette spørgsmål og vil blive kompenseret for dette i udregningen af point.

22	Har organisationen ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser?	Point
	Ja, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er blevet ligestillingsvurderet	5
	Nej, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er ikke blevet ligestillingsvurderet	0
	Organisationen arbejder udelukkende med indsatser, opgaver og ydelser som ikke relaterer sig til kvinder og mænd	*

\* Har man i spørgsmål 22 sat kryds ved: " Organisationen arbejder udelukkende med indsatser, opgaver og ydelser som ikke relaterer sig til kvinder og mænd" har organisationen ikke mulighed for at opnå point i dette spørgsmål og vil derfor blive kompenseret for dette i udregningen af point.

23 Beskriv initiativ, formål, indhold og resultat			
			Point
Indsats/opgave/ydelse	Titel	Indsatser/opgaver/ydelser	Point
	Formål	1	1
	Indhold	2	2
	Resultat	3	3
		4-5	5

Spørgsmål 23: Hvis en eller flere af kategorierne: Titel, formål, indhold og resultat er udfyldt opnår man 1 point for indsatsen/opgaven eller ydelsen. Pointsummen i dette spørgsmål afhænger af antallet af beskrevne indsatser/opgaver eller ydelser. Man kan opnå op til 5 point i dette spørgsmål.

Har man i spørgsmål 22 sat kryds ved: " Organisationen arbejder udelukkende med indsatser, opgaver og ydelser som ikke relaterer sig til kvinder og mænd" har organisationen ikke mulighed for at opnå point i spørgsmål 23 og vil blive kompenseret for dette i udregningen af point.

25	Hvordan arbejder organisationen med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Sæt et eller flere X
	E-læringskurset bruges	1
	Der afholdes temadage eller kurser for kontaktpersoner	1
	Der afholdes kurser og workshops for relevante medarbejdere på ministerområdet	1
	Der afholdes introduktion for chefer	1
	En arbejdsgruppe med repræsentanter for hele ministerområdet har ansvaret for kompetenceopbygningen	1
	Der sparres og udveksles erfaring i netværk på tværs af ministerområdet	1
	Der involveres kontaktpersoner fra forskellige dele af ministerområdet/koncernen	1
	Det er et punkt på koncernledelsens møder	1
	Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	1
	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	1

I spørgsmål 25 gives der 1 point for hvert kryds der er sat. Der kan opnås op til 9 point i dette spørgsmål.

\* Har man sat kryds i: "Organisationen arbejder udelukkende med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere", har organisationen ikke mulighed for at opnå point i spørgsmål 25 og vil blive kompenseret for dette i udregningen af point.

26	Moniterer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Point
	Ja, organisationen monitorer fremdriften	5
	Nej, organisationen monitorer ikke fremdriften	0

Har man i spørgsmål 25 sat kryds i: "Organisationen arbejder udelukkende med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere", har organisationen ikke mulighed for at opnå point i spørgsmål 26 og vil blive kompenseret for dette i udregningen af point.

<b>27</b>	<b>Hvordan monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?</b>	<b>Point</b>
	Organisationen registrerer, hvor mange medarbejdere, der har været på uddannelse i at ligestillingsvurdere	2
	Organisationen har opstillet retningslinjer for, hvordan nye medarbejdere skal introduceres i at ligestillingsvurdere	2
	Der er i organisationen udpeget ressourcepersoner, som står til rådighed for de øvrige kolleger	2
	Organisationen har afholdt opmærksomhedsskabende aktiviteter for at øge kendskabet til ligestillingsvurderinger	2
	Uddyb ovenstående og beskriv, hvis organisationen monitorerer fremdriften på andre måder	2

I spørgsmål 27 gives der 2 point for hvert kryds, der er sat. Der kan opnås op til 8 point i dette spørgsmål. Har organisationen i spørgsmål 25 sat kryds i: "Organisationen arbejder udelukkende med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere" har organisationen ikke mulighed for at opnå point i spørgsmål 27 og vil derfor blive kompenseret for dette.

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

I dette spørgsmål kan der gives fra 1 til 5 point afhængig af vurderingen af det beskrevnes betydning for ligestillingsindsatsen.