

**Vejledning til indberetningsskema angående
kommuner og regioners indberetning af
ligestillingsredegørelser 2009**

Indhold

Indledning	3
Vejledningens indhold	3
Ligestillingsredegørelser 2009	3
<i>Indsendelse af indberetningskema</i>	<i>4</i>
<i>Hvordan udfyldes indberetningskemaet?</i>	<i>4</i>
<i>Offentliggørelse af resultater fra ligestillingsredegørelser</i>	<i>5</i>
<i>Lovgrundlag for Ligestillingsredegørelsen 2009</i>	<i>6</i>
Spørgsmål	7
1. Ligestillingspolitik på serviceområder	8
Indeholder vejledning til spørgsmål 1 til 2	
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet	10
Indeholder vejledning til spørgsmål 3 til 7	
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering	13
Indeholder vejledning til spørgsmål 8 til 15	
4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg	16
Indeholder vejledning til spørgsmål 16 til 19	

Indledning

Efter ligestillingslovens § 5a skal hver kommune og region hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til minister for ligestilling. Der skal udarbejdes ligestillingsredegørelser i 2009.

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er dels at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen, og dels at give indblik i kommunalbestyrelsens og regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelserne bidrager også til videndeling og erfaringsudveksling kommuner og regioner imellem, og god praksis fremhæves i den samlede rapport på www.ligestillingidanmark.dk.

Ligestillingsredegørelserne udgør også et godt grundlag for debat om ligestilling på de kommunale og regionale arbejdspladser blandt borgerne i lokalsamfundet samt i kommunalbestyrelsen og regionsrådet.

Kommunens og regionens ligestillingsredegørelse skal beskrive perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009.

Vejledningens indhold

Denne vejledning giver information til kommunerne og regionerne om indholdet i de ligestillingsredegørelser, der skal udarbejdes i 2009. Ligeledes beskriver vejledningen, hvordan man kan udfylde indberetningsskemaet. Skemaet er tænkt som en service, som kan lette kommunernes og regionernes indberetning af deres ligestillingsredegørelser.

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 samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

De fire temaer, som svarer til lovens krav, er:

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

Inden for de fire temaer uddyber vejledningen de enkelte spørgsmål, der fremgår af indberetningsskemaet. I vejledningen og indberetningsskemaet anvendes eksempler. Det skal understreges, at der er tale om eksempler til inspiration. Således behøver man ikke at gøre nøjagtig det, eksemplet viser for at kunne svare bekræftende til spørgsmålet.

Det anbefales at orientere sig i nærværende vejledning, før besvarelsen af indberetningsskemaet påbegyndes.

Ligestillingsredegørelser 2009

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

Med henblik på at lette udarbejdelsen af ligestillingsredegørelsen anvendes der – til forskel fra 2007 – et indberetningsskema i Word-format. Dette format vil gøre det nemmere for kommunen eller regionen at samle de forskellige bidrag samt at få skemaet godkendt på de nødvendige niveauer i kommunen eller regionen.

I forbindelse med indsamling, analyse og formidling af resultater af ligestillingsredegørelserne 2009 har Ligestillingsafdelingen indgået et samarbejde med revisions- og rådgivningsselskabet Deloitte.

Indsendelse af indberetningsskema

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, inden redegørelsen sendes til minister for ligestilling. Besvarelsen af indberetningsskemaet eller en anden form for ligestillingsredegørelse skal være fremsendt **inden 1. november 2009** til ligestilling@deloitte.dk.

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt det til den førnævnte mailadresse, sender Deloitte senest 4 dage efter en pdf-version af besvarelsen tilbage. Dette 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 ligestillingsredegørelsen 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.

Hvordan udfyldes indberetningsskemaet?

Indberetningsskemaet 2009 er forenklet i forhold til indberetningsskemaet i 2007.

I mange af indberetningsskemaets spørgsmål kan man alene svare ja eller nej. Såfremt man har behov for at uddybe ja/nej-svarene eller inddrage flere emner og spørgsmål, kan det ske til sidst i indberetningsskemaet under "Ordet er frit".

I indberetningsskemaet bliver der i flere tilfælde lagt op til, at kommuner/regioner beskriver god praksis og giver eksempler. Dette sker med henblik på at styrke videndeling og inspiration kommuner/regioner imellem.

Når der i skemaet står kommunen/regionen, betyder det den samlede kommunale eller regionale organisation – det politiske niveau, administrationen, institutioner mv. 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.

Indberetningsskemaet består af forskellige typer spørgsmål. I nogle spørgsmål skal kommunen/regionen sætte kryds ud for de udsagn, som stemmer overens med

kommunen/regionens måde at arbejde med ligestilling på, i andre spørgsmål er der en ja/nej-svarmulighed, mens en tredje type spørgsmål indebærer, at kommunen/regionen skal angive eller beskrive antal eller eksempler for eksempel på ligestillingspolitiske målsætninger. Ud for alle spørgsmål er det angivet, om der skal sættes et eller flere krydser, eller om der skal beskrives eller angives.

Fælles for spørgsmålene er, at det kun er hvide felter, der kan og skal udfyldes. Der skal med andre ord aldrig skrives i felter, der er blå. Eksempler på udfyldte spørgsmål er vist nedenfor.

Ligestillingsredegørelse | 2009

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.





Spørgsmål	Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering?	Sæt X	Angiver typen af svar
	Ja, kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	x	
	Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan		
	Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse		Skriv kun i hvide felter
	Beskriv, hvis kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan		
	Vi er i gang med at ...		
	9		
	Beskriv, hvor arbejdet med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering er forankret i kommunen/regionen		
Skriv kun i hvide felter	<i>Eksempel: Arbejdet kan være forankret i samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed eller en arbejdsgruppe</i>		Eksempel til inspiration

Offentliggørelse af resultater fra ligestillingsredegørelser

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk primo 2010. Alle kommuner og regioner modtager en e-mail om offentliggørelsen.

På hjemmesiden vil det også være muligt at sammenligne sig med andre kommuner og regioner. Der kan sammenlignes på tværs af kommune-/regionsgrænser, og de mange konkrete eksempler

og erfaringer kan således bidrage til at fremme det fremtidige ligestillingsarbejde i kommuner og regioner. Kommuner og regioner vil på baggrund af ligestillingsredegørelserne blive kategoriseret efter, hvor målrettet og systematisk de arbejder med ligestilling, og om de har skabt synlige og konkrete resultater. Den overordnede vurderingsramme udgøres som tidligere år af følgende:

Kategori	Vurdering
	Arbejder målrettet og systematisk med ligestilling og har skabt synlige og konkrete resultater
	Arbejder mindre systematisk med ligestilling og/eller har opnået nogle resultater med ligestilling
	Arbejder i ringere omfang med ligestilling og/eller har skabt få eller ingen resultater
	Ingen svar/ikke svar nok til vurdering

Lovgrundlag for Ligestillingsredegørelsen 2009

Ifølge ligestillingsloven skal kommunalbestyrelser og regionsråd hvert andet år udarbejde ligestillingsredegørelser. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen/regionsrådet i et møde. Redegørelsen skal offentliggøres for borgerne og sendes til minister for ligestilling (jævnfør § 5a, og lovbekendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002, samt ændringer, der følger lov nr. 286 af 25. april 2003, lov nr. 321 af 5. maj 2004 og lov nr. 452 af 22. maj 2006). 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)*

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).

Yderligere information om ligestillingsredegørelserne, værktøjer til brug for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder mv. findes på www.ligestillingdanmark.dk.

1. Ligestillingspolitik på serviceområder

1

På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne?

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

Med ligestillingspolitik i spørgsmål 1 forstås en formuleret politik, hvoraf kommunen/regionens overordnede ligestillingspolitik fremgår. Med ligestillingspolitiske målsætninger forstås konkrete målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd 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, skrives dette i spørgsmål 2.

Ligestillingspolitik, som alene omhandler personalepolitiske spørgsmål, behandles i indberetningsskemaets andet afsnit, som begynder med spørgsmål 3.

2

Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger, som kommunen/regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne

Hvis kommunen/regionen i spørgsmål 1 har angivet at have en ligestillingspolitik eller selvstændige ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder, skal redegørelsen indeholde yderligere oplysninger om de enkelte målsætninger på serviceområderne. Hvis man på et af serviceområderne har mere end en målsætning, bedes dette beskrevet i rubrikken "Andet".

For hver målsætning beskrives følgende:

- *Målsætning*
Selve målsætningen beskrives kort. Det er ikke afgørende, om kommunen/regionen selv bruger udtrykket "målsætning". Det kan således også være udledt af for eksempel overordnede mål for ligestilling, konkrete måltal, strategiske indsatsområder mv.
- *Målgruppe*
Her beskrives den målgruppe, som målsætningen vedrører (for eksempel en bestemt gruppe af borgere, brugere af bestemte ydelser mv.)
- *Evt. aktiviteter for at nå målsætningen*
Her beskrives de aktiviteter, som kommunen eller regionen har iværksat eller vil iværksætte for at nå målsætningen, for eksempel nye procedurer, særlige projekter, analyser, kampagner eller lignende.

Eksempel: Kommunen kan for eksempel have formuleret en målsætning om, at piger og drenge i kommunen skal have lige mulighed for at anvende kommunalt støttede idrætsstilbud og/eller benytte dem i samme grad, og regionen kan for eksempel have formuleret en målsætning om, at patientoplysning skal tilrettelægges således, at lige adgang til information for kvinder og mænd sikres.

2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 3 til 7 vedrører kommunerne 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. Derudover skal der i dette afsnit også redegøres for fordelingen af kvinder og mænd i kommunen og regionens forskellige personale- og ledelseskategorier.

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

Spørgsmålet skal opfange, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Hvis kommunen har formuleret en ligestillingspolitik for personaleområdet, anføres det her. Med ligestillingspolitik forstås en formuleret politik, hvoraf kommunen/regionens overordnede ligestillingspolitik på personaleområdet fremgår.

Hvis man ikke har formuleret en egentlig ligestillingspolitik for personaleområdet, kan man stadig godt have ligestillingspolitiske målsætninger, som en del af personalepolitikken. Hvis det sidste er tilfældet, skal der sættes kryds i svarmulighed nummer to i spørgsmålet.

Uanset om kommunen/regionen har sat et eller flere kryds, bedes man uddybe eventuelle ligestillingspolitiske målsætninger i spørgsmål 4.

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken

Her angives det, hvis kommunen/regionen arbejder med en eller flere af de målsætninger, som nævnes i indberetningsskemaet, blandt andet målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser i kommunen/regionen, fremme lige rekruttering af kvinder og mænd mv.

Hvis kommunen eller regionen har kvantitative mål i tilknytning til de nævnte målsætninger, kaldes dette for måltal (eksempel a). For nogle målsætninger er det ikke meningsfuldt at operere med måltal, men måske har kommunen eller regionen besluttet en procedure eller lignende for at fremme en særlig udvikling (eksempel b).

Eksempel a: Arbejder kommunen eller regionen for at fremme kønsblandede arbejdspladser, kan et tilhørende måltal være, at der ikke må være mere end 70 pct. af det ene køn ansat på en kommunal eller regional arbejdsplads i en bestemt type af job. Der er givet flere eksempler i indberetningsskemaet.

Eksempel b: Måske har kommunen eller regionen en procedure, som beskriver, at begge køn skal være repræsenteret i ansættelsesudvalg for derved at fremme lige rekruttering af kvinder og mænd i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.

5 Hvordan måler kommunen/regionen i øvrigt fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?

Hvis kommunen/regionen ikke arbejder med de i spørgsmål 4 angivne typer af ligestillingspolitiske målsætninger, kan der i dette spørgsmål redegøres for eventuelle andre typer af metoder, hvormed man følger op på udvikling af ligestillingsindsatsen på personaleområdet.

Overenskomstgrupper og ledelsesniveauer

I de følgende spørgsmål spørges der til oplysninger om personalet – dels om kønsfordelingen inden for stillingskategorier, ordnet efter overenskomstgrupper, og dels om kønsfordelingen blandt ledere på tre ledelsesniveauer.

Ifølge ligestillingslovens § 5a skal kommunen/regionen oplyse den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier.

I indberetningsskemaet 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 således *ikke* indberettes årsværk.

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?

Med henblik på at lette kommunens besvarelse af dette spørgsmål har Ligestillingsafdelingen fra Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) rekvireret data om kønsfordelingen blandt de ansatte i kommunen. Disse data er indsat i indberetningsskemaet.

Der er indsat data om alle medarbejdere på kommunens lønningssliste med undtagelse af ansatte i jobtilbud, som får løntilskud fra staten. Data er udarbejdet på 3-cifrede stillingskoder.

Der er anvendt data fra februar 2009.

Eventuelle rettelser skal anføres i skemaet og skal afspejle situationen i organisationen ultimo februar 2009. Vær opmærksom på at rette i den samlede totalopgørelse nederst i spørgsmålet, såfremt der rettes på data i relation til de enkelte personalekategorier. Hvis organisationen ikke har rettelser til de indtastede data i indberetningsskemaet, skal man ikke foretage sig noget i relation til dette spørgsmål.

Hvis kommunen ønsker at redegøre for andre grupper end der er data om i spørgsmålet, kan dette gøres i de tomme felter.

Særligt vedrørende regionerne

Der er ikke indsat data om fordelingen af kvinder og mænd i de enkelte personalekategorier i regionen. Den enkelte region skal således selv indsætte data om dette i indberetningsskemaet. Regionerne skal tage afsæt i de personalekategorier, som er angivet i indberetningsskemaet, men samtidig er der også mulighed for, at regionerne kan indsætte andre personalekategorier, såfremt alle personalekategorier i regionerne ikke er nævnt i indberetningsskemaet. Nederst i tabellen i indberetningsskemaet skal det oplyses, hvilken måned i 2009 dataene er fra. Månedens skal angives med tre bogstaver eksempelvis: jan for januar.

7 Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat i følgende ledelseskategorier

Med dette spørgsmål søges svar på, hvordan kønsfordelingen er på tre forskellige ledelsesniveauer i kommuner og regioner. Niveauerne er de samme, som der blev indberettet om i ligestillingsredegørelserne 2007.

På niveau 1 placeres den øverste ledelse, på niveau 2 placeres de chefer, der referer til den øverste ledelse, og på niveau 3 placeres alle øvrige ledere.

Niveau 1 dækker over den øverste ledelse og består således af kommunens 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 for eksempel 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 for eksempel afdelingschefer/vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder mv. 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 3 udgøres af for eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere. Der kan også være tale om ledere med titler som for eksempel centerleder, kantineleder og driftsleder. Også for niveau 3 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 alternativt vælge at bruge interne lønrammer, løntrin eller trinforløb som pejling for hvilke ledere, der skal placeres på henholdsvis 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.

Charter for flere kvinder i ledelse

I relation til dette spørgsmål skal det også angives, om kommunen eller regionen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse. Hvis kommunen eller regionen har underskrevet charteret, har Ligestillingsafdelingen sørget for, at dette på forhånd er noteret i indberetningskemaet.

For så vidt angår de kommuner eller regioner, som ikke har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, står der ikke noget om charteret i deres indberetningskema.

De kommuner eller regioner, som har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse inden 1. juni 2008, får senere i et særskilt dokument fremsendt spørgsmål til arbejdet med charteret.

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.

Kønsmainstreaming er en strategi for ligestillingsarbejdet, som betyder, at man systematisk tænker køn og ligestilling ind i sin planlægning og forvaltning. I praksis betyder det, at man arbejder med at ligestillingsvurdere beslutninger, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet 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 arbejder med at ligestillingsvurdere. I indberetningsskemaet bruges ordene kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering synonymt.

Med andre ord handler kønsmainstreaming om at vurdere konsekvenser af initiativer i forhold til ligestilling. Kommunen/regionen kan stille sig selv spørgsmålet: Hvilke konsekvenser har en given beslutning/et givet projektet for henholdsvis kvinder og mænd?

Dette afsnit om kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering kan umiddelbart minde om afsnit 1. Dette er dog ikke tilfældet. Afsnit 1 handler om kommunens/regionens ligestillingspolitik og ligestillingspolitiske målsætninger vedrørende den service, som kommunen/regionen yder borgerne. Afsnit 3 handler om, hvordan og om kommunen/regionen arbejder køn og ligestilling ind i det daglige arbejde for at kunne realisere de ligestillingspolitiske målsætninger, som kommunen/regionen har fastsat på serviceområderne.

8 Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering?

Der skal i dette spørgsmål svares på, om kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan for kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering samt i givent fald, hvad strategiens indhold er. Kommuner og regioner, der arbejder med kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering uden eksplicit at bruge disse begreber, bedes redegøre for deres strategier, procedurer og planer i dette spørgsmål. Formålet med spørgsmålet er at opfange, om og hvordan kommunen arbejder med at omsætte ligestillingslovens § 4 i praksis, dvs. hvordan man arbejder med at indarbejde ligestilling i planlægning og forvaltning.

9 Beskriv, hvor arbejdet med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering er forankret i kommunen/regionen

Arbejdet og det praktiske ansvar for at indarbejde ligestilling i planlægning og forvaltning kan være placeret mange steder. Med forankring tænkes ikke på, hvor det endelige ansvar er placeret, men hvor arbejdet i praksis er placeret, bliver fulgt op mv.

Eksempel: Arbejdet kan være forankret i samarbejdsudvalget, i en særlig forvaltningsenhed, i en nedsat arbejdsgruppe, hos de daglige ledere osv.

10 Har kommunen/regionen relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger?

Det er meget vigtigt for overhovedet at kunne arbejde med at ligestillingsvurdere, at personalet har adgang til kønsopdelte data på deres fagområder.

Eksempel: Kønsopdelte data kan f.eks. være, at personale på ældreområdet har adgang til statistik på køn og alder for borgere over 60 år osv.

11 Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?

Ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelser/regionsråd er i visse kommuner/regioner langt ind i en fast rutine, i andre er man i en opstartsfasen eller slet ikke startet. Formålet med dette spørgsmål er at afdække om og i hvor høj grad kommuner/regioner arbejder med ligestillingsvurderinger af indstillinger.

12 Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelser/regionsråd, i relevanstest og ligestillingsvurdering af indstillinger?

I 2007 udviklede en gruppe kommuner sammen med Ligestillingsafdelingen et værktøj til at ligestillingsvurdere indstillinger til kommunalbestyrelsen. Værktøjet findes på www.ligestillingidanmark.dk. Spørgsmålet skal afdække om værktøjer er anvendt.

13 Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen?

For at indarbejde ligestilling i den daglige forvaltning er det – udover indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet – vigtigt at ligestillingsvurdere de daglige initiativer og aktiviteter på kommunen/regionens forskellige serviceområder. Det kan være i boligplanlægning, infrastruktur, initiativer til ældre, unge og børn osv. Eventuelle svar bedes beskrevet i næste spørgsmål.

14 Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål, indhold og resultat vedrørende initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet

Her skal kommunen/regionen beskrive eventuelle eksempler på ligestillingsvurdering ved at oplyse baggrund for det enkelte initiativ, serviceområde, formål, indhold og eventuelle resultater. Formålet er at sikre indsamling af god praksis og videndeling kommunerne/regionerne imellem.

Eksempel: En kommune har integreret data om køn i arbejdet med kommunens planstrategi på boligområdet. Resultatet er en ligestillingsvurdering af boligområdet, som skal sikre et alsidigt udbud af boliger, der skal understøtte udviklingen mod "lige" muligheder for at få en bolig for alle borgere.

15 Har kommunen/regionen igangsat initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere?

Her kan kommunen/regionen oplyse, om man har tilbudt træning i kønsmainstreaming eller lignende til udvalgte medarbejdere eller til hele personalet. Nogle kommuner har iværksat systematiske initiativer for at opbygge kompetence om ligestillingsvurdering i kommunen.

Eksempel: Initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere, kan være afholdelse af særlige uddannelsesdage, møder om ligestillingsvurdering, beskrivelser på intranet, brug af eksterne kurser, deltagelse på interne eller eksterne seminarer og konferencer, etablering af netværk mv.

4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Som en service til kommuner/regioner indeholder indberetningskemaet denne gang en let og overskuelig model for de lovpligtige indberetninger om råd, nævn og udvalg nedsat i henhold til ligestillingslovens § 10a. I relation til de enkelte spørgsmål i indberetningskemaet gives der i vejledningen detaljerede forklaringer på, hvordan det enkelte spørgsmål og den enkelte paragraf i ligestillingsloven skal forstås.

Pr. 1. september 2009 ændres ligestillingslovens § 10a på følgende punkter:

- Ved ulige antal medlemmer af udvalg m.v. skal myndigheder og organisationer indstille lige mange kvinder og mænd. Dvs. at hvis der skal udpeges 3 medlemmer til et udvalg, skal der indstilles 2 kvinder og 2 mænd.
- Der oprettes en negativliste over udvalg, hvor myndigheder og organisationer skal være repræsenteret, og hvor udvalgets sammensætning er fastsat i lovgivningen og udvalget samtidig træffer generelle eller konkrete afgørelser. For disse udvalg m.v. giver loven ikke mulighed for, at kommunalbestyrelsen eller regionsrådet kan træffe beslutning om at lade udvalg m.v. fungere uden visse medlemmer. Disse udvalg er dermed ikke omfattet af ligestillingslovens § 10a, stk. 3.

For yderligere information om ændringen af ligestillingsloven se www.retsinformation.dk. Loven hedder: Lov nr. 484 af 12/06/2009 Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Lovpligtig indberetning i ligestillingsredegørelser

I henhold § 5 a i ligestillingsloven skal den kønsmæssige sammensætning af udvalg mv., der nedsættes af kommunalbestyrelse eller regionsråd, indberettes til minister for ligestilling i en ligestillingsredegørelse. Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet inden den sendes til minister for ligestilling.

16 Anfør råd, nævn og udvalg, nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelse i ligestillingsloven:

§ 10a, stk. 2 *For at fremme ligestilling af kvinder og mænd skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg mv., der skal udpeges af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd, og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheder eller organisationer efter lovgivningen skal udpege medlemmer til udvalg mv., der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet. (Dette gælder indtil 1. september 2009)*

Hvornår gælder ligestillingslovens § 10 a stk.1?

Lovens § 10a 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, for eksempel idrætsforeninger, aftenskoler eller handelsstandsforeninger. Ligestillingsloven gælder både, når der nedsættes råd, nævn og udvalg efter egen beslutning, og når de nedsættes efter lov.

Når en kommune eller en region beder andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder om at indstille medlemmer til råd, nævn eller udvalg, skal der stilles en række krav:

Hvis der skal indstilles ét medlem, skal der 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. For eksempel 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, for eksempel enten to kvinder og en mand eller to mænd og en kvinde, hvis der skal indstilles tre medlemmer. (Dette gælder indtil 1. september 2009). Herefter skal der indstilles lige mange kvinder og mænd.

Hvornår gælder ligestillingslovens § 10 a stk. 1 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 (forholdstalsmetoden) i lovene om kommuner og regionråds 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 for eksempel være interne arbejdsgrupper eller faste udvalg.

17

Angiv hvor mange gange er 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.

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelse i ligestillingsloven:

§ 10a, stk. 2. *Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde. Myndigheden eller organisationen skal i så fald samtidig angive begrundelsen herfor.*

Hvad vil det sige at fravige § 10a, stk. 1?

Hvis en myndighed, organisation, forening eller virksomhed meddeler, at det ikke kan lade sig gøre at indstille lige mange kvinder og mænd, skal der ifølge § 10a, stk. 2 gives en konkret begrundelse. Begrundelsen skal indeholde særlige grunde til, at kravet om lige mange kvinder og mænd ikke er fulgt i indstillingen.

Eksempel: Særlige grunde kan være, hvis myndigheden, organisationen, foreningen eller virksomheden kun har én person med den relevante/påkrævede fagkundskab. Særlige grunde kan være, hvis den, der indstiller, kun har det ene køn repræsenteret i de fora, som myndigheden,

organisationen, foreningen eller virksomheden skal vælge fra.

18 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.?

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelser i ligestillingsloven:

10a, stk. 3. *Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan en enig kommunalbestyrelse eller et enigt regionsråd beslutte, at et udvalg mv., som er nedsat af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4, kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.*

Hvornår kan kommunalbestyrelsen/regionsrådet vælge at lade en plads stå tom?

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.

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.

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

Uddyb gerne med eksempler, erfaringer eller lignende, som ikke er blevet beskrevet tidligere, eller som kan nuancere allerede beskrevne eksempler.