

**Vejledning til
indberetningsskema til statslige organisationer (departementer
virksomheder, styrelser, institutioner mv.)
angående indberetning af ligestillingsredegørelser 2009**

Indhold

INDLEDNING	3
<i>VEJLEDNINGENS INDHOLD</i>	3
LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2009	3
INDSENDELSE AF INDBERETNINGSSKEMA	4
HVORDAN UDFYLDES INDBERETNINGSSKEMAET?	4
OFFENTLIGGØRELSE AF RESULTATER FRA LIGESTILLINGSREDEGØRELSE OG LIGESTILLINGSRAPPORTER	5
LOVGRUNDLAG FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSEN 2009	6
SPØRGSMÅL	6
1. LIGESTILLINGSPOLITIK OG RESULTATKONTRAKTER	7
Indeholder vejledning til spørgsmål 1 til 9.	
2. PERSONALEOPLYSNINGER OG LIGESTILLINGSPOLITIK PÅ PERSONALEOMRÅDET	10
Indeholder vejledning til spørgsmål 10 til 17.	
STILLINGSKATEGORIER OG LEDELSESNIVEAUER	12
3. KØNSMAINSTREAMING OG LIGESTILLINGSVURDERINGER	14
Indeholder vejledning til spørgsmål 18 til 29.	
4. KØNSSAMMENSÆTNINGEN I STATSIGE BESTYRELSER SAMT FORANSTALTNINGER TIL FREMME AF LIGESTILLING	21
Indeholder vejledning til spørgsmål 30 til 37.	

Indledning

Ligestillingslovens § 5 forpligter ministerier, statslige institutioner og virksomheder til hvert andet år at udarbejde en ligestillingsredegørelse.

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. Ligestillingsredegørelsen skal beskrive perioden 1. september 2007 til 31. august 2009.

De statslige organisationers ligestillingsredegørelser bidrager til ressortministerens ligestillingsrapport til minister for ligestilling.

Den enkelte statslige virksomhed skal efter ligestillingslovens § 4 "arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning". Ligestillingsredegørelserne skal være med til at danne et overblik over dette arbejde. Indberetningsskemaet er derfor udarbejdet dels for at imødekomme kravene i ligestillingsloven og dels for at skabe en ramme for indberetning af det praktiske ligestillingsarbejde i staten.

Vejledningens indhold

Denne vejledning giver information til de statslige organisationer (departementer, virksomheder, styrelser, institutioner mv.) om de lovpligtige ligestillingsredegørelser, der skal udarbejdes af organisationerne i 2009. Ligeledes beskriver vejledningen, hvordan indberetningsskemaet, der er en del af dette års ligestillingsredegørelser, skal udfyldes.

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 samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

Med afsæt i ligestillingslovens § 5 skal der i indberetningsskemaet redegøres for følgende fire temaer:

1. Ligestillingspolitik og resultatlønskontrakter
2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger
4. Køns sammensætning i offentlige udvalg, kommissioner, statslige bestyrelser og foranstaltninger til fremme af ligestilling

I vejledningen uddybes de enkelte spørgsmål indenfor de fire temaer i indberetningsskemaet. I vejledningen og indberetningsskemaet anvendes eksempler. Det skal understreges, at der er tale om eksempler til inspiration.

Ligestillingsredegørelser 2009

I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd i organisationen.

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 organisationen at samle de forskellige bidrag samt at få skemaet godkendt på de nødvendige niveauer i organisationen.

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

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, der 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 ligestillingsredegørelsen som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. september 2009.

Senest 15. september 2009 vil organisationen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i ligestillingsredegørelsen.

Når indberetningsskemaet er indsendt til ovennævnte mailadresse er kravet om at indberette ligestillingsredegørelsen til ressortministeren og minister for ligestilling samt at offentliggøre ligestillingsredegørelsen for borgerne opfyldt.

Hvordan udfyldes indberetningsskemaet?

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 organisationerne beskriver god praksis og giver eksempler med henblik på at styrke videndeling og inspiration de statslige organisationer i mellem.

Indberetningsskemaet består af forskellige typer spørgsmål. I nogle spørgsmål skal organisationen sætte kryds ud for de udsagn, som stemmer overens med organisationens måde at arbejde med ligestilling på, i andre spørgsmål er der en ja/nej-svarmulighed, mens en tredje type spørgsmål indebærer, at organisationen skal angive eller beskrive antal eller eksempler f.eks. 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 skal udfyldes. Der skal med andre ord aldrig skrives i felter, der er blå, dog med undtagelse af spørgsmål 15. Eksempler på et udfyldt spørgsmål er vist nedenfor.

1. Ligestillingspolitik og resultatlønskontrakter





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

Spørgsmål	Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?	Sæt X
	Ja, organisationen arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	x
	Nej, organisationen arbejder ikke efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	
	Beskriv, hvordan organisationen i givet fald arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	
	Vi er i gang med at...	
	Beskriv, hvorfor organisationen i givet fald <u>ikke</u> arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	

Offentliggørelse af resultater fra ligestillingsredegørelser og ligestillingsrapporter

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

På hjemmesiden vil det også være muligt at sammenligne sig med andre organisationer, og de mange konkrete eksempler og erfaringer kan 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
	Arbejdere i ringere omfang med ligestilling og/eller har skabt få eller ingen resultater
	Ingen svar/ikke svar nok til vurdering

Formålet med farvemarkeringer er at gøre det enkelt at sammenligne indsatsen for at sikre ligestilling i de forskellige dele af staten.

Lovgrundlag for Ligestillingsredegørelsen 2009

Ifølge ligestillingsloven § 5, og lovbekendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002, med de ændringer, der følger af lov nr. 286 af 25. april 2003 og lov nr. 321 af 5. maj 2004, skal alle ministerier samt statslige institutioner og virksomheder med mere end 50 ansatte hvert andet år inden den 1. september redegøre for situationen med hensyn til ligestilling af kvinder og mænd.

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

§ 5 Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om ligestilling. Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om,

- 1) hvorvidt ministeriet, institutionen eller virksomheden 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) andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets, institutionens eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne fra de i stk. 1 nævnte institutioner og virksomheder indsendes til ressortministeren.

Stk. 4. Ressortministeren bearbejder de indsendte redegørelser og indsender inden den 1. november i de år, hvor redegørelserne udarbejdes, en samlet rapport vedlagt de enkelte redegørelser til ministeren for ligestilling.

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

1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter

Første del i indberetningseskemaet handler om de ligestillingspolitiske målsætninger, som ministeriet formulerede på forvaltningsområdet i Perspektiv- og handlingsplan 2008. Det er i styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt aftalt, at der i ligestillingsredegørelserne 2009 skal indberettes om videreudviklingen og konkretisering af de ligestillingspolitiske målsætninger. Spørgsmål 1 til 5 følger op på denne aftale.

De enkelte ministeriers ligestillingspolitiske målsætninger kan findes i Perspektiv- og handlingsplan 2009 i bilag 2 på www.lige.dk.

1 Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?

Hvis man kan svare ja til dette spørgsmål bedes man beskrive, hvordan organisationen arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger. Hvis man svarer nej bedes dette også begrundes.

2 Er ministeriets ligestillingspolitiske målsætning blevet ændret siden 2008?

Spørgsmålet skal kun besvares af departementet.

Spørgsmålet afspejler ovennævnte bemærkning om, at det i styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt er aftalt, at der i ligestillingsredegørelserne 2009 skal indberettes om videreudviklingen og konkretisering af de ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008. Hvis man kan svare ja til spørgsmålet, bedes man kort beskrive de ændrede målsætninger.

3 Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde?

Spørgsmålet skal kun besvares af institutioner, styrelser og virksomheder.

Spørgsmålet stilles med henblik på at afklare, om institutioner, styrelser og virksomheder har formuleret egne ligestillingspolitiske målsætninger udover de ligestillingspolitiske målsætninger, som ministeriet offentliggjorde i 2008.

Hvis man kan svare ja til dette spørgsmål bedes man beskrive organisationens egne ligestillingspolitiske målsætninger.

4 Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger?

Hvis man kan svare ja til dette spørgsmål, skal man være opmærksom på, at dette bedes uddybet i følgende spørgsmål, hvor der spørges til konkrete og målbare mål for ligestilling på organisationens ressort-/fagområde.

5 Beskriv mål og foreløbige resultater for de ligestillingspolitiske målsætninger

I Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007 – 2011 lægges der bl.a. vægt på, at ministerierne skal opnå resultater på ligestillingsområdet ved at formulere konkrete ligestillingspolitiske målsætninger. Derfor spørges der i dette spørgsmål til, om organisationerne har konkretiseret de ligestillingspolitiske målsætninger i konkrete og målbare mål. Hvis man har fastsat ligestillingspolitiske mål uafhængigt af de ligestillingspolitiske målsætninger er det selvfølgelig vigtigt, at man også redegør for disse i dette spørgsmål. Forskellen mellem en målsætning og et mål er forklaret nedenfor, hvor der også er givet eksempler. Der findes også et eksempel på et ligestillingspolitisk mål i spørgsmål 5 i indberetningskemaet.

For hver målsætning beskrives følgende:

- *Mål:*
Selve målet beskrives kort.
- *Foreløbige resultater:*
Hvis der allerede er foreløbige eller endelige resultater af indsatsen, anføres de her.

Hvad er forskellen mellem en målsætning og et mål?

En målsætning er en hensigtserklæring om, hvad der skal opnås på et område. Et eksempel på en ligestillingspolitisk målsætning kunne være:

Flere drenge med indvandrerbaggrund skal gennemføre en ungdomsuddannelse.

Med et ligestillingspolitisk mål er man gået skridtet videre og har konkretiseret sin målsætning.

Et eksempel på et ligestillingspolitisk mål kunne være:

Der skal være 40 % mænd i omsorgssektoren i 2015.

6 Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater på ligestillingsområdet?

Der kan indberettes om både kvalitative og kvantitative metoder. Der er i indberetningskemaet angivet et eksempel på, hvad der kan svares i dette spørgsmål.

7 Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?

Spørgsmålet handler om, hvem der har det praktiske ansvar for, at organisationens ligestillingspolitik bliver omsat til handling og for at de ligestillingspolitiske målsætninger og ligestillingspolitiske mål bliver realiseret. Svaret bør afspejle den daglige og faktiske opgavevaretagelse og ansvaret for at indarbejde og fremme ligestilling på forvaltningsområdet. Der kan derfor sættes flere kryds.

8 Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt?

Spørgsmålet skal afdække, om organisationens eventuelle interne resultatkontrakt eksempelvis med departement eller styrelse omfatter ligestillingsopgaver på ressortområdet. Såfremt organisationen ikke har udarbejdet en resultatkontrakt, kan man svare dette.

9 Indgår ligestilling i en eller flere lederes resultatkontrakter?

For at fremme arbejdet med ligestillingspolitiske mål og målsætninger på ressortområdet har nogle organisationer indarbejdet ligestillingsopgaver i én eller flere lederes resultatkontrakter. Såfremt organisationen ikke anvender resultatkontrakter med ledere, kan man svare dette.

2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 10 til 17 handler om organisationens ligestillingspolitik i forhold til de ansatte. I spørgsmålene skal der redegøres, hvordan der arbejdes med ligestilling på personaleområdet.

Hvis organisationen har formuleret en ligestillingspolitik, skal ligestillingsredegørelsen indeholde oplysninger om de politiske målsætninger og mål, der indgår heri.

10 Har organisationen formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

I spørgsmålet skal der redegøres for, hvordan organisationen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Hvis organisationen har formuleret en selvstændig politik for ligestilling på personaleområdet bedes dette beskrevet.

11 Har organisationen, som en del af personalepolitikken, formuleret ligestillingspolitiske målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd?

Hvis organisationen ikke har formuleret en selvstændig ligestillingspolitik, men arbejder med ligestillingspolitiske mål eller målsætninger inden for personalepolitikken, skal der være en omtale af de dele af personalepolitikken, hvor organisationens målsætninger og mål for ligestillingsarbejdet beskrives.

Spørgsmålet berører også temaerne under Charter for flere kvinder i ledelse, som nogle organisationer har underskrevet. Nogle af de organisationer, som har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse skal også indberette om arbejdet med dette - se venligst spørgsmål 17.

12 Hvordan arbejder organisationen med ligestilling i personalepolitikken?

Her anføres det, hvis organisationen arbejder med en eller flere af de målsætninger, som nævnes i indberetningsskemaet, f.eks. målsætninger om at fremme en kønsblandet arbejdsplads.

Eksempel: Hvis organisationen opererer med kvantitative mål i tilknytning til de nævnte målsætninger, kaldes dette for måltal. Arbejdes der f.eks. for at fremme en kønsblandet arbejdsplads kunne det tilhørende måltal være, at der ikke må være mere end 70 pct. af det ene køn i et kontor eller afdeling i en bestemt jobkategori.

13 Beskriv mål og foreløbige resultater af arbejdet med ligestilling i personalepolitikken

I dette spørgsmål uddybes arbejdet med de konkrete ligestillingspolitiske mål/målsætninger, der er redegjort for i spørgsmål 12.

Der skal bl.a. redegøres for arbejdet med at få flere kvinder i ledelse. Bemærk at organisationer der har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse inden 1. juni 2008 skal redegøre for deres arbejde med charteret i relation til indberetningsskemaets spørgsmål 17.

14 Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?

Der kan indberettes om både kvalitative og kvantitative metoder, f. eks tilfredshedsundersøgelser, analyse af MUS, evalueringer af initiativer m.v.

Stillingskategorier og ledelsesniveauer

Ligestillingsloven fastslår, at ligestillingsredegørelsen skal indeholde oplysninger om den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier i organisationen.

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?

Med henblik på at lette organisationens besvarelse af dette spørgsmål er der i indberetningsskemaet indsat data om kønsfordelingen blandt de ansatte i organisationens personalekategorier. Dataene er rekvireret fra Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår (ISOLA). Der er anvendt data ultimo 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.

I oversigten er medtaget ansatte i deltids- og fuldtidsstillinger opgjort på årsværk og følgende udeladt:

- Frie grundskoler
- Ansatte på efterløn
- Ministre
- Vederlagslønnede, timelønnede, studenterundervisere, instruktører, værnepligtige, vikarer, stipendiater, ansatte voksenuddannelsesstøtte og andre personer i lignende løse ansættelser
- Funktionsansættelser (konstituerede)

Særligt vedrørende de regionale miljøcentre

Der er ikke indsat data om fordelingen af kvinder og mænd i de enkelte personalekategorier i indberetningsskemaet til de regionale miljøcentre. De regionale miljøcentre skal således selv indsætte data om dette i indberetningsskemaet og tage afsæt i de personalekategorier, som er angivet i indberetningsskemaet. Samtidig er der også mulighed for, at de regionale miljøcentre kan indsætte andre personalekategorier og dertilhørende data, såfremt alle personalekategorier i miljøcentrene ikke er nævnt i indberetningsskemaet. Nederst i tabellen i indberetningsskemaet skal det oplyses, hvilken måned i 2009 dataene om fordelingen af kvinder og mænd i de forskellige personalekategorier er fra. Måneden skal angives med tre bogstaver eksempelvis: jan for januar.

16 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende ledelseskategorier?

Med dette spørgsmål søges svar på, hvordan kønsfordelingen er på tre forskellige ledelsesniveauer i organisationen. Niveauerne er ikke ændret i forhold til redegørelsen fra 2007.

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

Niveau 1 dækker over den øverste ledelse og består således af organisationens topledelse. Hvilke titler den øverste ledelse har i den enkelte organisation vil være forskelligt, men typisk vil der være tale om f.eks. departementschef, afdelingschefer og administrerende direktører. Vejledende lønramme 39-42.

Niveau 2 dækker over den gruppe af chefer, som refererer direkte til direktionen/den øverste administrative ledelse. Der er her tale om en gruppe af chefer, som udgøres af f.eks. afdelingschefer/vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder m.v. Hvilke titler cheferne på dette niveau har i den enkelte organisation vil være forskelligt, men som tommelfingerregel er der tale om chefruppen under topledelsen. Vejledende lønramme 37-38.

Niveau 3 dækker over alle øvrige ledere i organisationen, som ikke hører under niveau 1 eller 2. Der vil ofte være tale om decentrale ledere. Niveau 3 udgøres af f.eks. institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere, chefkonsulenter, specialkonsulenter. Også for niveau 3 ledere gælder det, at titlerne hos disse ledere vil være forskellige fra organisation til organisation. Tommelfingerreglen er altså, at det er alle andre ledere. Vejledende lønramme 35 – 36.

17 Er organisationens øverste chef en kvinde eller en mand?

I dette spørgsmål skal det angives, om den øverste chef i organisationen er kvinde eller mand. Formålet er at kunne belyse udviklingen i antallet af kvinder og mænd på topposter.

I relation til dette spørgsmål skal det også angives, om organisationen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse. Hvis organisationen har underskrevet charteret, har Ligestillingsafdelingen sørget for, at dette på forhånd er angivet i indberetningsskemaet.

For så vidt angår de organisationer, som ikke har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, står der ikke noget om charteret i deres indberetningsskema.

De organisationer 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.

Særligt vedrørende Finansministeriet

Finansministeriets departement, Personalestyrelsen, Slots- og ejendomsstyrelsen, Økonomistyrelsen og SCKK har alle underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse inden 1. juni 2008. Bemærk, at det alene er Finansministeriets departement der får tilsendt spørgsmålene i relation til charteret, da det alene er departementet, som skal besvare spørgsmålene.

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.

Implementering af kønsmainstreamingstrategien er ledet af en tværministeriel styregruppe, som består af chefer fra samtlige ministerier. Styregruppen baserer sit arbejde på en Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007 – 2011.

Handlingsplanen fastlægger blandt andet, at ministerierne skal udarbejde en plan for udvikling af medarbejdernes kompetencer til at kunne ligestillingsvurdere på hele ressortområdet. Ministerierne har udarbejdet planer og sat konkrete mål for, hvordan de vil opbygge kompetencer blandt medarbejderne, således at de bliver i stand til at arbejde med at ligestillingsvurdere. Planerne løber frem til 2011.

At kønsmainstreame arbejdet i organisationen betyder, at man tænker køn og ligestilling ind i beslutninger, lovforslag, kampagner mv. og dermed er effektiv, målrettet og præcis i arbejdet. Man kan stille sig selv spørgsmålet: Hvad er konsekvensen for kvinder og mænd af en given aktivitet, f. eks en lov, et nyt initiativ, en kampagne?

Styregruppens handlingsplan findes på www.lige.dk/koensmainstreaming.

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger i staten

Staten har arbejdet med ligestilling i kerneopgaverne siden 2000, hvor kønsmainstreaming blev lovfæstet i ligestillingsloven. I kønsmainstreamingarbejdets første fase (jf. Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2002 – 2006) blev der lagt vægt på at udvikle relevante værktøjer. I anden fase, som blev igangsat med Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007 – 2011, handler om at skabe resultater. I indberetningsskemaet er der derfor lagt vægt på at få oplyst, hvordan man arbejder med kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering i praksis, og hvilke resultater der er opnået.

Det er aftalt med styregruppen for kønsmainstreamingprojektet, at ligestillingsredegørelserne skal bruges til at indsamle viden, erfaringer og gode eksempler, således at videndelingen på tværs i det offentlige optimeres. Der er derfor i dette afsnit lagt vægt på, at de enkelte organisationer kan beskrive initiativer og god praksis.

Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007 – 2011

De overordnede mål i handlingsplanen er:

- Ligestilling mellem kønnene indarbejdes på centrale dele af de enkelte ministeriers ressortområder og i relevante større tværministerielle opgaver.
- Ministerierne formulerer ligestillingspolitikker og konkrete ligestillingspolitiske målsætninger på eget ressort og identificerer dermed egne ligestillingspolitiske udfordringer og kønsbestemte problemstillinger.
- Ressourcer og kompetencer til at se og arbejde professionelt med kønsmæssige problemstillinger og ligestillingsmæssige udfordringer er til stede i ministerierne.

Handlingsplanen forpligter alle ressortministerier til at tage følgende initiativer:

2007 – aflevering af ligestillingspolitiske målsætninger for ressortområdet.

2008 – udarbejdelse af plan og konkrete mål for den interne kompetenceopbygning.

2009 – redegørelse for de seneste 2 års resultater af ligestillingspolitik og for arbejdet kompetenceopbygning.

Afsnit 3 i dette indberetnings-skema er bygget op, således at det svarer til de indsatser, der er omtalt i handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt.

Der er store forskelle på ministeriernes ressortområder, hvorfor der også er behov for at tilgodese proportionalitetsprincippet i arbejdet med kønsmainstreaming. Dette afspejles i spørgsmålene, hvor det er muligt at svare, at man f. eks ikke arbejder med lovgivning eller, at organisationen udelukkende arbejder med data eller indsatser, som ikke relaterer sig til kvinder og mænd.

De fire kønsmainstreamingværktøjer og et nyt e-læringskursus i ligestillingsvurdering kan hentes på www.lige.dk/koensmainstreaming.

NB! For svarerne på spørgsmålene i dette afsnit om kønsmainstreaming gælder, at de skal dække perioden 1. september 2007 – 31. august 2009.

18 Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?

Dette spørgsmål kan umiddelbart minde om spørgsmål 7 i afsnit 1. Men det er Ligestillingsafdelingens erfaring, at der i praksis kan være stor forskel på, hvor hhv. arbejdet med organisationens ligestillingspolitiske målsætninger på ressortområdet og arbejdet med at kønsmainstreame er forankret. Spørgsmålet stilles altså for at få beskrevet, hvor det daglige arbejde med kønsmainstreaming er placeret, herunder om der er etableret særlige arbejdsgrupper, udvalg, netværk m.v., eller om arbejdet er forankret i en bestemt enhed i organisationen.

19 Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige rutiner?

Nogle organisationer har prioriteret at indarbejde ligestilling i de daglige rutiner for at sikre, at arbejdet bliver varetaget naturligt og rutinemæssigt. Rutinerne kan være interne aftaler; nedskrevne så vel som mundtlige.

Det kan være forskellige typer af rutiner. Det kan f. eks. være altid at sikre, at kønsperspektivet indarbejdes, når man udarbejder et nyt kommissorium. Det kan også være, når man vurderer projektansøgninger, bestiller evalueringer og effektmålinger (internt eller eksternt), eller når man opstiller mål og udarbejder statusnotater.

20 Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?

Data og valid kønsopdelt statistik er helt basale oplysninger for at kunne indarbejde ligestilling og køn i de faglige opgaver. Målet er, at medarbejderne har adgang til eller opbygger viden, som også omfatter kønsopdelte data på deres fagområde.

Der skal her svares på om og i hvor høj grad ledere og medarbejdere indenfor deres fagområde har adgang til data og statistik opdelt på køn.

Ligestillingsvurdering af lovforslag

Ligestillingsvurdering af lovforslag er en vurdering af, om et lovforslag kan have forskellige konsekvenser kvinder og mænd bestemte grupper af kvinder og mænd. Samtidig er en ligestillingsvurdering også en vurdering af, hvad dette betyder for ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Ligestillingsvurdering af lovforslag er en naturlig kvalificering af lovarbejdet. Det nedsætter risikoen for, at ny lovgivning bliver kønsdiskriminerende, og at der opstår utilsigtede kønsskævheder på grund af loven. Samtidig får man et billede af, om det aktuelle lovforslag fremmer ligestilling.

En ligestillingsvurdering består af to led. Først foretages en relevanstest af lovforslaget for at afklare, om dette kan have betydning for både kvinder og mænd. Hvis dette viser sig at være tilfældet, foretages den egentlige ligestillingsvurdering af lovforslaget, således at der er i udarbejdelsen af dette kan tages højde for både kvinders og mænds forskellige udgangspunkter.

Styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt har i samarbejde med Ligestillingsafdelingen, Statsministeriet, Justitsministeriet og Finansministeriet udarbejdet et notat, der beskriver forpligtigelsen til at ligestillingsvurdere lovforslag. Notatet bygger på bl.a. vejledninger om lovkvalitet og om konsekvensvurderinger af lovforslag. Notatet kan downloades på www.lige.dk.

21 Er der retningslinjer for relevanstest og ligestillingsvurdering af lovforslag?

Relevanstest:

Retningslinjer for relevanstest kan være nedskrevne procedurer eller aftaler om, at f.eks. lovkontoret foretager relevanstesten. Lovforslag der regulerer eller har konsekvenser for en personkreds, vil normalt være relevante at analysere for ligestillingsmæssige konsekvenser. Det kan forholde sig anderledes med teknisk orienteret lovgivning. Relevanstesten skal vise, om der er behov for at foretage en egentlig ligestillingsvurdering af lovforslaget.

Ligestillingsvurdering:

Har organisationen eksempelvis checklister, der viser, hvordan man indarbejder kønspektivet i lovvurderinger, eller er der beskrevet en fremgangsmåde i interne håndbøger og/eller manualer og/eller intranet? Organisationen kan også have indarbejdet køn i de eksisterende kurser om lovteknik.

Såfremt organisationen ikke udarbejder lovforslag kan man angive dette i svaret.

Et eksempel på retningslinjer for relevanstest kunne eksempelvis være:

1. *Undersøg om der er relevante kønsaspekter af det nye lovforslag ved hjælp af kønsopdelt data og statistik, der belyser området.*
2. *Stil spørgsmålene: Hvem er målgruppen for lovforslaget, hvilken del/del af befolkningen bliver påvirket?*
3. *Stil herefter spørgsmålene: er der forskel på kvinders og mænds vilkår og tilværelse indenfor målgruppen, eller på det område forslaget retter sig mod (eks. forskellige rettigheder, normer, deltagelse m.v.)?*
4. *Hvis svaret på et af spørgsmålene er "ja", så er der brug for en ligestillingsvurdering.*

Et eksempel på ligestillingsvurdering:

Undersøg målgruppen og relevante problematikker på det regulerede område ved hjælp af kønsopdelt statistik fra egen organisation eller fra eksempelvis Danmarks Statistik. Vær præcis når du bestiller data og statistik, således at materialet bliver brugbart i den videre analyse.

Analysér data og brug dine erfaringer til at stille de rigtige spørgsmål. Stil f.eks. spørgsmål som: hvad betyder lovforslaget for mænd på området, og hvad betyder det for kvinder på området? Sørg for at sammenligne de forventede konsekvenser af lovforslaget med de ligestillingsmålsætninger, der er for ressortområdet. Regeringens målsætning er at skabe lige muligheder for mænd og kvinder. Vurdér om lovforslaget er i overensstemmelse med denne målsætning og/eller ministeriets målsætning.

22 Har organisationen ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser?

I dette spørgsmål kan man redegøre for indsatser, opgaver og ydelser – rettet mod organisationens eksterne brugere – som det ikke har været muligt at beskrive i de foregående spørgsmål. Såfremt organisationen kan svare ja til dette spørgsmål bedes eksempler på ligestillingsvurdering beskrevet i næste spørgsmål ved at oplyse følgende om organisationens aktiviteter/initiativer: titel, formål, indhold og eventuelle resultater. For at illustrere, hvad der menes med ligestillingsvurdering af indsatser, opgaver eller ydelser er to eksempler beskrevet nedenfor. Det ene er fra Undervisningsministeriet, og det andet er fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Eksempel: Undervisningsministeriet har foretaget en ligestillingsvurdering for at understøtte Globaliseringsstrategien og regeringens målsætning om, at Danmark i 2015 skal være blandt de lande i verden, hvor der er flest iværksættere. Langt størstedelen af iværksættere i Danmark er mænd. Skal antallet af iværksættere øges, er det således nødvendigt at få kvinderne med. Derfor har Undervisningsministeriet integreret et kønsperspektiv i deres fremtidige arbejde med undervisning i entreprenørskab og iværksætteri.

Eksempel: I løbet af 2004 foretog AF region Ribe en undersøgelse af 200 cv'er i Jobnet. Cv'erne blev valgt ud blandt faggrupper, indenfor hvilke der var stor ledighed i regionen, og fordelte sig på 50 % kvinder og 50 % mænd. Analysen viste, at der er stor forskel på, hvordan kvinder og mænd beskriver sig selv og deres faglige kompetencer. Den viste en tendens til, at kvinder gør meget ud af den personlige beskrivelse og ofte undervurderer deres faglige kompetencer. Omvendt er mændenes personlige beskrivelse ofte særdeles kortfattet. De arbejdssøgende mænd bruger flere ord på deres faglige kompetencer, men overvurderer i mange tilfælde disse kompetencer. I begge tilfælde risikerer registreringerne i cv-banken at afskære den arbejdssøgende fra at blive matchet med et job, som hun eller han faktisk er i stand til at bestride. Samtidig bliver det sværere for arbejdsgivere og jobformidlere at finde frem til den rette arbejdskraft. Undersøgelsen har ført til en inspirationspjece om køn og ligestilling, der henvender sig særligt til aktører, som rådgiver jobsøgende om brug af cv-banken. Undersøgelsen dannede også grundlag for PowerPoint oplæg, bl.a. med eksempler på gode og dårlige cv'er, til brug for intern undervisning.

23 Beskriv initiativ, formål, indhold og resultat

I dette spørgsmål uddybes de i spørgsmål 22 nævnte indsatser, opgaver eller ydelser, der er blevet ligestillingsvurderet.

24 Har organisationen været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser, f.eks. kommissorier for kommissioner, arbejdsgrupper mv.?

Styregruppen for kønsmainstreamingprojektet har ønsket, at der arbejdes med, at tværministerielle indsatser ligestillingsvurderes. Spørgsmålet skal afdække om sådanne aktiviteter er startet.

Kompetenceudvikling - Handlingsplan 2007-2011

Handlingsplanen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007-2011 forpligter alle ministerier til at udarbejde en plan for opbygning af medarbejdernes kompetencer til at kunne kønsmainstreame og ligestillingsvurdere.

De fleste ministerier har udarbejdet en plan for kompetenceudvikling. I nogle tilfælde gælder den alene departementet, i andre tilfælde dækker den dele af eller hele ministerområdet.

Planen kan indeholde en beskrivelse af, hvordan ministerområdet vil arbejde med at øge kendskabet til kønsmainstreaming, og den kan indeholde mål for, hvad ministerområdet vil holdes ansvarlig for ved udgangen af 2011; det kan f.eks. være: en beskrivelse af hvad medarbejdere på forskellige niveauer i ministeriet skal kunne (- alle skal ikke kunne det samme!); hvor mange, der skal kunne hvad; afholdelse af kurser, etablering og drift af netværk, mål for integrering af køn og ligestilling i ministerområdets rutiner osv.

25 Hvordan arbejder organisationen med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere?

På baggrund af en høring blandt kontaktpersonerne på kønsmainstreaming er det blevet klart, at der er behov for at kortlægge og udveksle viden om, hvordan man arbejder med kompetenceopbygning for at blive klogere på, hvilke måder der fremmer opbygningen af kompetencer bedst.

26 Monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?

Spørgsmålet skal afdække om og hvordan organisationen følger fremdriften i opbygningen af medarbejdernes kompetencer til at kunne ligestillingsvurdere, som det er anbefalet i styregruppen for Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007 - 2011.

27 Hvordan monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?

Bemærk at spørgsmålet kun skal besvares, hvis der er svaret bekræftende i spørgsmål 26.

Spørgsmålet skal tilvejebringe indsigt i de metoder, som organisationerne anvender til at sikre, at kompetencer til at ligestillingsvurdere opbygges i organisationen.

Tag gerne udgangspunkt i de eksempler, der er opstillet i dette spørgsmål og som stammer fra Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007 – 2011, side 10.

28 Hvilke aktiviteter skaber efter jeres erfaring de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde?

Dette og det følgende spørgsmål har været stillet af og drøftet med kontaktpersonerne for kønsmainstreaming. Det er tydeligt, at der er forskellige synspunkter og vurderinger.

Dette spørgsmål skal bruges til at opsamle viden og erfaringer om, hvordan man sikrer et effektivt arbejde med ligestillingsvurderinger og kønsmainstreamingstrategien.

Arbejdet med kønsmainstreamingstrategien er stadig i den initierende fase, og derfor er det vigtigt at indsamle viden og erfaringer i forhold til implementering.

29 Hvad er efter jeres erfaring de største barrierer for, at organisationen arbejder med at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning?

Dette spørgsmål er også rejst af kontaktpersonerne og drøftet i gruppen. Det skal opfange viden og erfaring om, hvilke typer barrierer der hindrer et effektivt arbejde med at ligestillingsvurdere og kønsmainstreame.

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

Ligestillingsloven fastslår bl.a., at statslige bestyrelser bør have en ligelig eller afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Derudover kan der efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven iværksættes særlige foranstaltninger til fremme af ligestilling.

I indberetningsskemaet bliver man bedt om at oplyse om fordelingen af mænd og kvinder i bestyrelser samt brugen af foranstaltninger til fremme af ligestilling. Dette sker for at afdække, om ligestillingslovens og ligebehandlingslovens intentioner bliver efterlevet i praksis.

Da ministerierne er organiseret forskelligt, vil det indenfor det enkelte ministerområde variere, hvilke organisationer (departement, styrelser, institutioner eller virksomheder), som kan besvare spørgsmålene i dette afsnit. Alle statslige organisationer, som skal udarbejde en ligestillingsredegørelse, har derfor fået tilsendt dette afsnits spørgsmål med henblik på, at organisationerne indenfor det enkelte ministerområde indbyrdes afklarer, hvem der besvarer spørgsmålene, således at der ikke sker dobbeltindberetning.

Alle besvarelser skal dække perioden 1. september 2007 til 31. august 2009.

Indberetning i ligestillingsredegørelser

Der er visse indberetninger, som efter ligestillingsloven er lovpligtige. Blandt dem, som er medtaget i dette afsnit, er der tale om statslige bestyrelser. Disse skal indberettes til minister for ligestilling. Det er ikke et krav, at den lovpligtige indberetning foretages i ligestillingsredegørelserne, men minister for ligestilling stiller som en service indberetningsskemaet til rådighed for de lovpligtige indberetninger.

Yderligere information om forståelse af ligestillingsloven findes på Ligestillingsafdelingens hjemmeside www.lige.dk.

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

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelse i ligestillingsloven:

§ 11. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Efter ligestillingsloven er der lovpligtig indberetning i relation til dette spørgsmål, og der opfordres til, at indberetningen foretages i dette indberetningsskema.

Hvilke statslige bestyrelser er omfattet af ligestillingsloven?

Alle statslige forvaltningsmyndigheder uanset om der er tale om almindelig forvaltningsvirksomheder, særlige nævn eller råd eller særlige forvaltningseenheder som f.eks. Danmarks Nationalbank og Danmarks Radio er omfattet. Dette svarer til Offentligheds- og Forvaltningslovens område.

Det drejer sig dog kun om statslige forvaltningsmyndigheder, hvis ledelsesbeføjelserne er henlagt til en bestyrelse eller en tilsvarende kollektiv ledelse. Statslige forvaltningsmyndigheder, der som f.eks. et ankenævn har til opgave at træffe afgørelser eller yde rådgivning i konkrete sager, og som ikke har egentlige ledelsesbeføjelser, er ikke omfattet af loven.

Eksempler på forvaltningsmyndigheder, som er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1:

- ATP-fonden
- Lønmodtagernes Dyrtidsfond
- Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
- Handelshøjskoler
- Danmarks Forvaltningshøjskole

Hvis en myndighed har både en bestyrelse og et repræsentantskab, gælder loven for begge organer.

Ved en ligelig sammensætning af kvinder og mænd forstås i praksis en fordeling på 40 % af det ene køn og 60 % af det andet køn.

31 Beskriv statslige bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, der er nedsat i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009

For hver enkelt af de statslige bestyrelser, der er nedsat efter ligestillingslovens § 11, stk. 1, udfyldes navn og antallet af kvindelige og mandlige medlemmer.

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

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelse i ligestillingsloven:

§ 11. Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gælder, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten.

Hvilken bestyrelse er omfattet af ligestillingsloven?

Princippet om en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd gælder for selvejende institutioner, hvis udgifterne ved en selvejende institutions drift overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten. Hvis virksomheden dækkes af mindst 60-70 % statstilskud, eller staten ejer mindst 60-70 % af virksomheden, er institutionen eller selskabet m.v. omfattet af bestemmelsen.

Denne afgrænsning kendes fra Forvaltningsloven. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse er omfattet af stk. 2, træffer ressortministeren afgørelse i sagen.

Hvis bestyrelsen m.v. sammensættes i henhold til vedtægt eller lignende, og ministeren i henhold til ligestillingslovens § 12 således ikke har indflydelse på, hvem der udpeges til bestyrelsen m.v., påhviler det den selvejende institution selv at overholde loven om en balanceret kønsmæssig sammensætning.

Udtrykket "afbalanceret kønssammensætning" betyder i praksis, at der skal være mindst 1/3 af det ene køn.

33 Beskriv bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, der er nedsat i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009

For hver bestyrelse, der er nedsat efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, udfyldes navn og antallet af kvindelige og mandlige medlemmer.

34

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.

Har ministeren anvendt denne bestemmelse?

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelse i ligestillingsloven:

§ 11. Stk. 4. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for nærmere angivne selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af selskabet m.v. ejes af staten. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for selskaber, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.

Efter ligestillingsloven er der lovpligtig indberetning i relation til dette spørgsmål, og minister for ligestilling opfordrer til, at indberetningen foretages i dette indberetningsskema.

Hvilke bestyrelser er omfattet af ligestillingsloven?

Ressortministerens mulighed for at inddrage selskaber udover bestyrelser m.v. efter § 11, stk. 1 og 2, der udøver sin virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse, er møntet på bestyrelser i private virksomheder, der har overtaget offentlige opgaver.

Koncessionerede selskaber er private virksomheder, som er organiseret i selskabsform, og som skal have tilladelse (koncession) fra det offentlige til at udøve deres virksomhed. Virksomheden er den samme som den, der udøves af offentlige institutioner, f.eks. jernbaner, telefon, elforsyning. Ofte vil disse selskaber have en væsentlig statslig finansiering og derfor allerede være omfattet af bestemmelserne om kønssammensætning.

Som eksempel på virksomheder, der forudsætter "offentlig godkendelse", men som ikke har overtaget offentlige opgaver, kan nævnes en række finansielle selskaber, banker, forsikringsvirksomheder, realkreditinstitutter mv. Det forventes ikke, at bestemmelsen vil blive anvendt for sådanne selskaber, da de sjældent er "koncessionslignende."

Som eksempel på et muligt anvendelsesområde kan nævnes, at mens DSB's bestyrelse er omfattet af § 11, stk. 1, driver visse privatbaner togdrift på grundlag af koncession. Såfremt disse privatbaner ikke umiddelbart er omfattet af bestemmelserne om kønssammensætning, kan ressortministeren efter stk. 4 beslutte, at disse privatbaner skal være omfattet. Herved gælder samme regler for offentligt ejede og privat- ejede selskabers bestyrelser.

35

Beskriv bestyrelser, der er omfattet af ressortministerens beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009

For hver af de bestyrelser, der er omfattet af ressortministerens beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009, udfyldes navn og antallet af kvindelige og mandlige medlemmer.

Hvor mange dispensationer er der givet efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009?

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelse i ligestillingsloven:

§ 3. Ressortministeren kan [...] på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling uden tilladelse efter stk. 1.

Stk. 3. § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

§ 3 a. Uanset § 2 er denne lov ikke til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 2. Lovens bestemmelser er ikke til hinder for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Hvilke initiativer er omfattet af ligestillingsloven?

Ressortministre kan på hver deres område tillade særlige initiativer til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje en eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn. Særlige initiativer kan sættes i gang inden for offentlig forvaltning samt almen og erhvervs-mæssig virksomhed.

Et eksempel kunne være forsøg med at tilbyde fædre en særlig rådgivning i forbindelse med skilsmisse og forældremyndighed eller en kampagne rettet mod at få flere kvindelige iværksættere. Initiativer kan også tænkes anvendt inden for undervisning. Hvis der er tale om egentlig erhvervsuddannelse, er initiativet omfattet af ligebehandlingsloven. Hvis der ikke er tale om en egentlig erhvervsuddannelse, vil initiativet typisk være omfattet af ligestillingsloven.

Ligebehandlingsloven

Spørgsmålet henviser til følgende bestemmelse i ligebehandlingsloven:

§ 13. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

Hvilke initiativer er omfattet af ligebehandlingsloven?

Fagministrene kan på deres område tillade særlige foranstaltninger på arbejdsmarkedet og erhvervsuddannelser, der har til formål at forebygge eller opveje eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn. Dette kan særligt ske ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker

adgang til beskæftigelse, uddannelse m.v.

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

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