

LIGESTILLINGSREDEGØRELSER FOR 2023 HOVEDRAPPORT

DIGITALISERINGS- OG LIGESTILLINGSMINISTERIET



INDHOLD

1.	INDLEDNING	4
1.1	Baggrund og formål	4
1.2	Indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023	4
1.3	Læsevejledning	5
2.	HOVEDKONKLUSIONER	7
2.1	Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling på personaleområdet	7
2.1.1	Ligestilling i ledelse	7
2.1.2	Ligestilling på personaleområdet i øvrigt	9
2.2	Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling i kerneydelser	13
2.2.1	Målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser	13
2.2.2	Ligestillingsindeks i kerneydelser	16
2.2.3	Fakta om og handlinger for ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt i kommuner	17
2.2.4	Dispensation	18
3.	LIGESTILLING I STATEN	19
3.1	Ligestilling på personaleområdet i statslige institutioner	19
3.1.1	Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale	19
3.1.2	Målsætninger og handlinger på personaleområdet	23
3.1.3	Ligestillingsindeks på personaleområdet	26
3.2	Ligestilling i statslige institutioners kerneydelser	27
3.2.1	Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser	27
3.2.2	Ligestillingsindeks på kerneydelser	28
3.2.3	Dispensation	29
4.	LIGESTILLING I KOMMUNER	30
4.1	Ligestilling på personaleområdet i kommunerne	30
4.1.1	Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale	30
4.1.2	Målsætninger og handlinger på personaleområdet	34
4.1.3	Ligestillingsindeks på personaleområdet	37
4.2	Ligestilling i kommunernes kerneydelser	38
4.2.1	Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt	38
4.2.2	Ligestillingsindeks på kerneydelser	39
4.3	Brugen af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen for kvinder og mænd	40
4.3.1	Fakta om kønsfordeling i brugen af sundhedsydelser i kommuner samt sundhed generelt	40
4.3.2	Handlinger for ligestilling på sundhedsområdet målrettet ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt	43
5.	LIGESTILLING I REGIONERNE	44
5.1	Ligestilling på personaleområdet i regionerne	44
5.1.1	Fakta på personaleområdet	44
5.1.2	Målsætninger og handlinger på personaleområdet	48
5.1.3	Ligestillingsindeks på personaleområdet	50
5.2	Ligestilling i regionernes kerneydelser	51
5.2.1	Målsætning og handlinger for ligestilling i kerneydelser	51
5.2.2	Ligestillingsindeks på kerneydelser	52

BILAG

Bilag 1 – Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser for 2023 for statslige institutioner.

Bilag 2 – Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser for 2023 for kommuner.

Bilag 3 – Indberetningsskema for ligestillingsredegørelser for 2023 for regioner.

Bilag 4 – Figurer for de tværgående konklusioner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

Bilag 5 – Figurer for de statslige institutioner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

Bilag 6 – Figurer for kommuner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

Bilag 7 – Figurer for regioner, som ikke vises i rapporten, med yderligere analyser. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.

Bilag 8 – Fakta på kønssammensætning i personalet og i kerneydelser for de statslige institutioner, kommuner samt regioner angivet som antal af kvinder og mænd.

Bilag 9 – Hver enkelt statslig institutions placering på ligestillingsindeks for personaleområdet samt i kerneydelser.

Bilag 10 – Hver enkelt kommunes placering på ligestillingsindeks for personaleområdet samt i kerneydelser.

Bilag 11 – Hver enkelt regions placering på ligestillingsindeks for personaleområdet samt i kerneydelser.

Bilag 12 – Methodenotat om nøgletal til ligestillingsredegørelser for 2023, der beskriver opgørelser af nøgletal på personaleområdet og nøgletal for sundhed i kommunerne.

1. INDLEDNING

I denne hovedrapport præsenterer Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) resultaterne fra statslige institutioners, kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser for 2023, som er indberettet i perioden februar - maj 2023. Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har bedt Rambøll om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne. Rapporten er således udarbejdet på vegne af ministeren for ligestilling.

1.1 Baggrund og formål

Efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a skal staten, kommuner og regioner indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling. Ligestillingsredegørelserne skal indsamles hvert tredje år. Der blev senest indsamlet ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelserne for 2023 redegør statslige institutioner, kommuner og regioner for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Ligestillingsredegørelserne for 2023 omhandler hovedområderne ligestilling på *personaleområdet* og ligestilling i institutionernes *kerneydelse* samt ligestilling i *brug af sundhedsydelse og sundhed generelt*, der er årets specifikke tema inden for ligestilling i kerneydelse i kommunerne. Der er erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelse, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes fokus på sundhed.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatserne i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelserne for 2023 følger samtidig op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling mellem kvinder og mænd og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

1.2 Indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023

I 2023 er der indberettet ligestillingsredegørelser for 139 statslige institutioner¹, 93 kommuner og samtlige fem regioner. Samtidig er der to statslige institutioner og fem kommuner, som ikke har indberettet en ligestillingsredegørelse². Ligestillingsredegørelserne omhandler, som beskrevet, hovedområderne ligestilling på personaleområdet og ligestilling i kerneydelse. For hvert af de to hovedområder er der formuleret en række spørgsmål. Den samlede struktur for ligestillingsredegørelserne er følgende:

1) Personaleområdet

- a. Målsætninger for ligestilling på personaleområdet
- b. Handlinger for ligestilling på personaleområdet
- c. Fakta på personaleområdet.

2) Kerneydelse

- a. Målsætninger for ligestilling i kerneydelse
- b. Handlinger for ligestilling i kerneydelse.

¹ Når der refereres til statslige institutioner, er det en fælles betegnelse for både ministerier/departementer, styrelser og statslige virksomheder.

² Følgende statslige institutioner har ikke indberettet deres ligestillingsredegørelse for 2023: Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS) og Sundhedsdatastyrelsen. Følgende kommuner har ikke indberettet deres ligestillingsredegørelse for 2023: Fredericia Kommune, Greve Kommune, Horsens Kommune, Struer Kommune og Vejle Kommune.

3) Brug af sundhedsydelser og sundhed generelt (kun kommuner)

- a. Handlinger for ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt
- b. Fakta om kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.

Ligestillingsredegørelserne indeholder fakta på personaleområdet, hvilket inkluderer fakta om kønssammensætningen for de tre øverste ledelseslag, for deltidsansatte samt for personalet som helhed.

Derudover indeholder redegørelserne for 2023 et tema rettet mod kommuner, der indeholder fakta om kønssammensætningen i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kommunens borgere.

Kilder til fakta fremgår, hvor det er relevant. Nogle institutioner har fremsendt rettelser til fakta på personaleområdet ud fra egne databaser. Deres kildeangivelse vil ikke fremgå i rapporten.

De indberettende institutioner er i indberetningsskemaet præsenteret for egne opgørelser af kønssammensætning samt gennemsnit af kønssammensætningen fra sammenlignelige institutioner³. Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd på personaleområdet i institutionen og sammenligne disse forskelle med gennemsnittet af sammenlignelige institutioner. Hensigten er at skabe refleksion hos institutionen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde yderligere med at fremme ligestilling i institutionen.

Som følge af den kongelige resolution af 15. december 2022 er der foretaget en række ressortændringer af ministerier/departementer og styrelser, der har haft betydning for disse institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023. Ressortændringerne har betydet, at nogle institutioner bl.a. har fået fremvist fakta på personaleområdet, der ikke præcist modsvarer deres nye organisering.

Indberetning af ligestillingsredegørelserne er sket i elektronisk format gennem Rambølls standardiserede dataindsamlingsredskab SurveyXact. Se det fulde spørgeskema i Bilag 1-3.

I denne rapport samles resultaterne af ligestillingsredegørelserne for 2023. Desuden vises det ligestillingsindeks, som blev udviklet i samarbejde med Ligestillingsafdelingen i 2020 med henblik på at gøre status over ligestillingsindsatsen for hver institutionstype og på tværs af institutionstyper. Indekset er magen til indekset for ligestillingsredegørelserne for 2020 og forsimplet sammenlignet med det indeks, der fremgik af ligestillingsredegørelserne for 2017. For hver institutionstype er der udarbejdet ét indeks for ligestilling på personaleområdet og ét indeks for ligestillingsindsatsen i kerneydelser.

Der er løbende foretaget sammenligninger mellem ligestillingsredegørelserne for 2020 og 2023.

1.3 Læsevejledning

Ud over nærværende indledning består hovedrapporten af følgende kapitler:

- **Kapitel 2** præsenterer tværgående konklusioner og opsummerer konklusioner fra hver institutionstype på baggrund af resultaterne af arbejdet med ligestilling hos henholdsvis de statslige institutioner, kommuner og regioner.
- **Kapitel 3** præsenterer resultaterne af de statslige institutioners ligestillingsredegørelser for 2023.

³ Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier/departementer, styrelser og statslige virksomheder defineres som sammenlignelige institutioner. Kommuner defineres som sammenlignelige institutioner. Regioner defineres som sammenlignelige institutioner.

- **Kapitel 4** præsenterer resultaterne af kommunernes ligestillingsredegørelser for 2023.
- **Kapitel 5** præsenterer resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser for 2023.

Herudover indeholder hovedrapporten følgende bilag:

- **Bilag 1-3** indeholder indberetningsskema for ligestillingsredegørelser for 2023 for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner.
- **Bilag 4-7** indeholder figurer, som ikke vises i rapporten. Der henvises løbende i rapporten til disse figurer.
- **Bilag 8** indeholder fakta om kønssammensætning i personalet og kerneydelser for henholdsvis de statslige institutioner, kommuner og regioner.
- **Bilag 9-11** indeholder hver enkelt institutions placering på ligestillingsindekset for personaleområdet og i kerneydelser.
- **Bilag 12** beskriver nøgletal på personaleområdet og for sundhed i kommunerne.

Ønsker du at læse om gode eksempler på ligestillingsinitiativer på personaleområdet og i kerneydelser fra statslige organisationer, kommuner eller regioner? Så se inspirationskataloget om ligestillingsinitiativer på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk. Inspirationskataloget er udarbejdet på baggrund af ligestillingsredegørelserne for 2023.

2. HOVEDKONKLUSIONER

Dette kapitel præsenterer hovedkonklusioner på baggrund af ligestillingsredegørelserne for 2023. Kapitlet indledes med et afsnit om hovedkonklusioner om ligestilling på personaleområdet på tværs af statslige institutioner, kommuner og regioner. Herefter følger et afsnit om de indberettende institutioners arbejde med ligestilling i kerneydelser.

2.1 Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling på personaleområdet

Institutionernes ligestilling på personaleområdet er afdækket gennem et fokus på ligestilling i ledelsen og på personaleområdet i øvrigt.

For ligestilling i ledelsen præsenteres fakta om kønsfordelingen i ledelsen samt institutionernes målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i ledelsen for staten, kommuner og regioner.

For ligestilling på personaleområdet i øvrigt præsenteres fakta om kønssammensætningen af deltidsansatte og personalet som helhed i statslige institutioner, kommuner og regioner samt målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling.

Fakta opgøres i antal årsværk. Det betyder, at når der refereres til antal kvinder og mænd i rapporten, er der tale om antal/andel kvindelige årsværk og antal/andel mandlige årsværk.

2.1.1 Ligestilling i ledelse

Et **samlet billede af ligestilling i ledelsen** for staten, kommuner og regioner er illustreret i figur 1. Figuren viser fordeling af andel⁴ kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2)⁵, samt hvor stor en andel af institutionerne der har henholdsvis målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse.

Af figur 1 fremgår, at der er en ligelig kønsfordeling blandt topchefer og chefer i kommunerne, hvor 50 pct. er kvinder og 50 pct. er mænd. Lignende billede ses hos regionerne, hvor 46 pct. er kvinder og 54 pct. er mænd. I staten er kønsfordelingen blandt topchefer og chefer 34 pct. kvinder og 66 pct. mænd.

Sammenlignes kønsfordelingen i topchef- og chefstillinger for 2023 med tallene for ligestillingsredegørelserne for 2020, ses en lille stigning i den gennemsnitlige andel af det underrepræsenterede køn på topchef- og chefniveau ved både staten, kommuner og regioner⁶ (1-2 procentpoint stigning).

Af figur 1 fremgår også andelen af institutioner for henholdsvis staten, kommuner og regioner, som i ligestillingsredegørelserne for 2023 har indberettet, at de har målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelsen.

Figur 1 viser, at staten har den største andel af institutioner med både initiativer (73 pct.) og målsætninger (55 pct.) til at fremme ligestilling i ledelsen sammenlignet med kommuner og regioner. 45 pct. af kommunerne har initiativer, og 33 pct. har målsætninger. Fire regioner har målsætninger (svarende til 80 pct.) og to regioner har initiativer (svarende til 40 pct.).

⁴ Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af det samlede antal kvindelige årsværk og samlede antal mandlige årsværk i topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

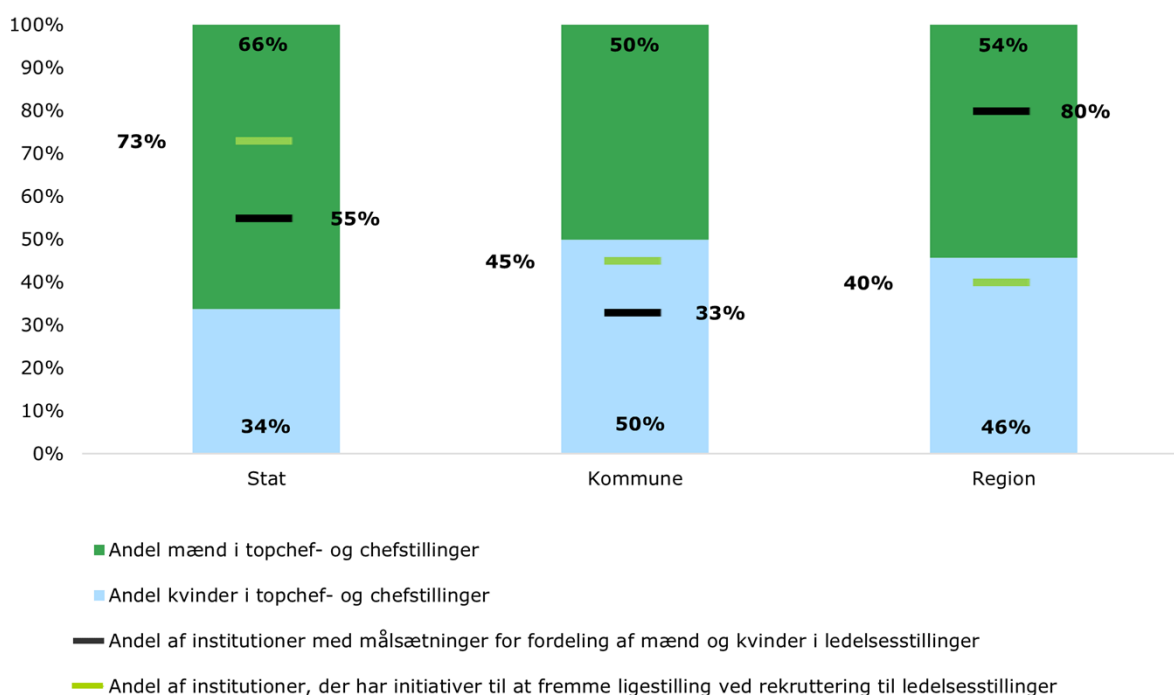
⁵ Nøgletallene er inddelt tre ledelsesniveauer på baggrund af bevillingslønnen (BVL): 1) Ledelsesniveau 1: topchefer (lønramme 39-42), 2) Ledelsesniveau 2: chefer (lønramme 37-38) og 3) Ledelsesniveau 3: ledere og specialister (lønramme 35-36). For statslige institutioner gælder det, at ansatte på ledelsesniveauer ikke nødvendigvis har personaleansvar. Det gælder fx ved universiteter, hvor professorer hører under lønramme 37. Ligeledes har personer i lønramme 35-36 i staten oftest ikke personaleansvar.

⁶ Fordelingerne fremvises i Bilag 4, figur 1.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne for 2020 ses en stigning i andelen af statslige institutioner (4 procentpoint), kommuner (3 procentpoint) og regioner (40 procentpoint), der har målsætninger til at fremme ligestilling i ledelse, og for både statslige institutioner (15 procentpoint) og kommuner (9 procentpoint) ses der ligeledes en stigning i andelen, der har initiativer til at fremme ligestilling i ledelse, mens antallet er ens for regioner⁷.

Data i figur 1 er desuden benyttet til at udarbejde et indeks for hver institution, der har indberettet ligestillingsredegørelser for 2023. Indekset er beskrevet i de respektive kapitler for staten (kapitel 3), kommuner (kapitel 4) og regioner (kapitel 5). Desuden fremgår samtlige institutioners placering på indekset i Bilag 9-11.

Figur 1: Kønsfordeling inden for topchef- og chefniveau på tværs af staten, kommuner og regioner sammenholdt med andel institutioner med målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse



N (for kønsfordelingen) = 136 (stat 2023); 98 (kommune 2023); 5 (region 2023).

N (for målsætninger og initiativer) = 139 (stat 2023); 93 (kommune 2023); 5 (region 2023).

Note: Institutioner uden personer i de definerede topchef- og chefstillinger er ikke medregnet. Det gælder 3 statslige institutioner. Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? og 2. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

Kilde: Ligestillingsredegørelser for 2023; stat (ISOLA 3. kvartal 2022); kommune og region (KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022).

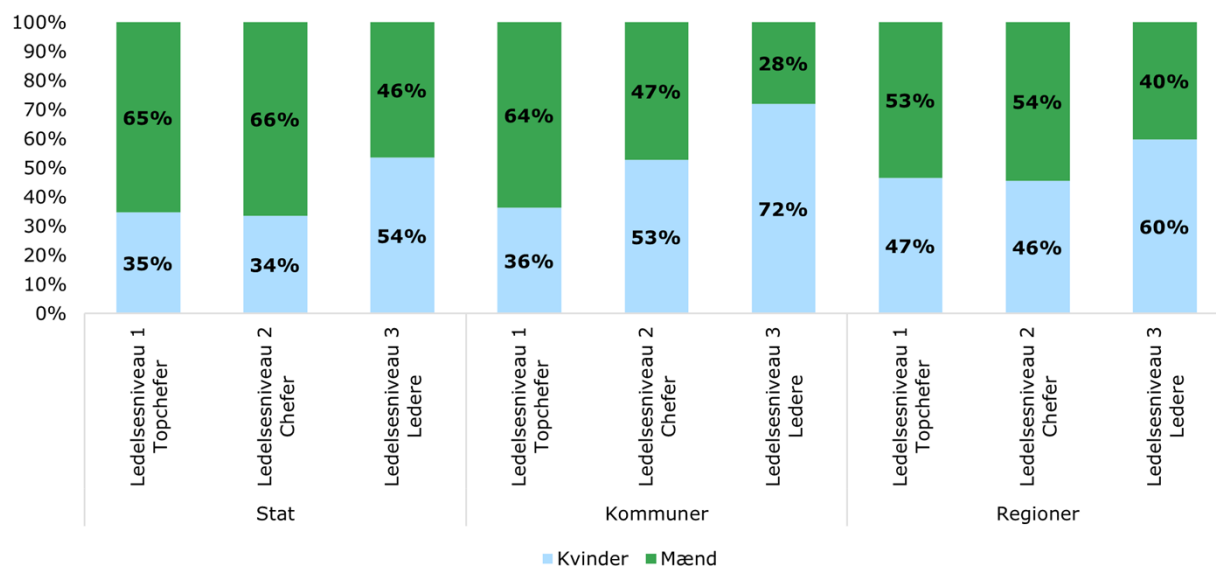
Ovenstående figur 1 afbilder gennemsnitlig kønsbalance på tværs af ledelseslag. Betragtes de enkelte ledelseslag særskilt, viser ligestillingsredegørelserne et mere nuanceret billede af kønsfordelingen i ledelsen for de enkelte institutionstyper, jf. figur 2.

For det øverste ledelseslag, **topchefniveau**, i institutionerne ses en ikke-ligelig kønsfordeling for både stat og kommuner, hvor størstedelen af topcheferne er mænd. Derimod er kønsfordelingen af topchefer i regionerne stort set ens. Antallet af topchefer i regionerne er forholdsvis lavt, og derfor er fordelingen her meget sensitiv over for få kønsændringer på topchefniveau. I statslige institutioner ses en ikke-ligelig kønsfordeling for ledelseslaget under, dvs. **chefniveau**, hvor kvinder er underrepræsenteret.

⁷ Udviklingen fremvises i Bilag 4, figur 2.

Kommuner og regioner har en ligelig kønsfordeling på chefniveauet. På det laveste ledelseslag, **lederniveau**, er der en ligelig kønsfordeling i de statslige institutioner og regionerne. I kommunerne er der en ikke-ligelig kønsfordeling, hvor 7 ud af 10 ledere er kvinder og derfor udgør en overrepræsentation af kvinder på lederniveau 3.

Figur 2: Gennemsnitlig kønsfordeling inden for topchefniveau, chefniveau og ledelseslag for staten, kommuner og regioner



N = 99/136/139 (stat 2023); 98 (kommune 2023); 5 (region 2023).

Note: I Bilag 8, tabel 1, 2 og 3, ses kønssammensætningen i ledelsen for 2023. 40 statslige institutioner udgår af optællingen ved ledelsesniveau 1, og 3 statslige institutioner udgår af optællingen for ledelsesniveau 2, da de ikke har personer i de definerede ledelsesniveauer.

Kilde: ISOLA 3. kvartal 2022 (stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022 (kommune og region).

De indberettende institutioner er blevet spurgt, om de på baggrund af den fremviste kønsfordeling i deres egen ledelse og gennemsnittet af sammenlignelige institutioners kønsfordeling⁸ **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelsen. Her svarer 28 pct. af de statslige institutioner og 14 pct. af kommunerne "Ja", mens ingen regioner forventer at igangsætte initiativer.

2.1.2 Ligestilling på personaleområdet i øvrigt

Ligestillingsredegørelserne indeholder desuden informationer om **kønssammensætningen for personalet som helhed**.

Af figur 3 ses kønsfordelingen for personale som helhed for henholdsvis staten, kommuner og regioner. Her fremgår, at statslige institutioner gennemsnitligt har en kønsfordeling på 47 pct. kvinder og 53 pct. mænd. Kønsfordelingen i kommuner og regioner er 77 pct. kvinder og 23 pct. mænd. Fra ligestillingsredegørelserne for 2020 til 2023 ses en lille stigning hos andelen af det underrepræsenterede køn i staten og regioner (1 procentpoint stigning), mens kønsfordelingen er den samme for kommuner⁹.

De indberettende institutioner er også blevet spurgt, om de har **målsætninger** for at fremme en mere ligelig kønsfordeling og **initiativer** til at fremme ligestilling i rekruttering af personale i øvrigt.

⁸ Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier/departementer, styrelser og statslige virksomheder defineres som sammenlignelige institutioner. Kommuner defineres som sammenlignelige institutioner. Regioner defineres som sammenlignelige institutioner.

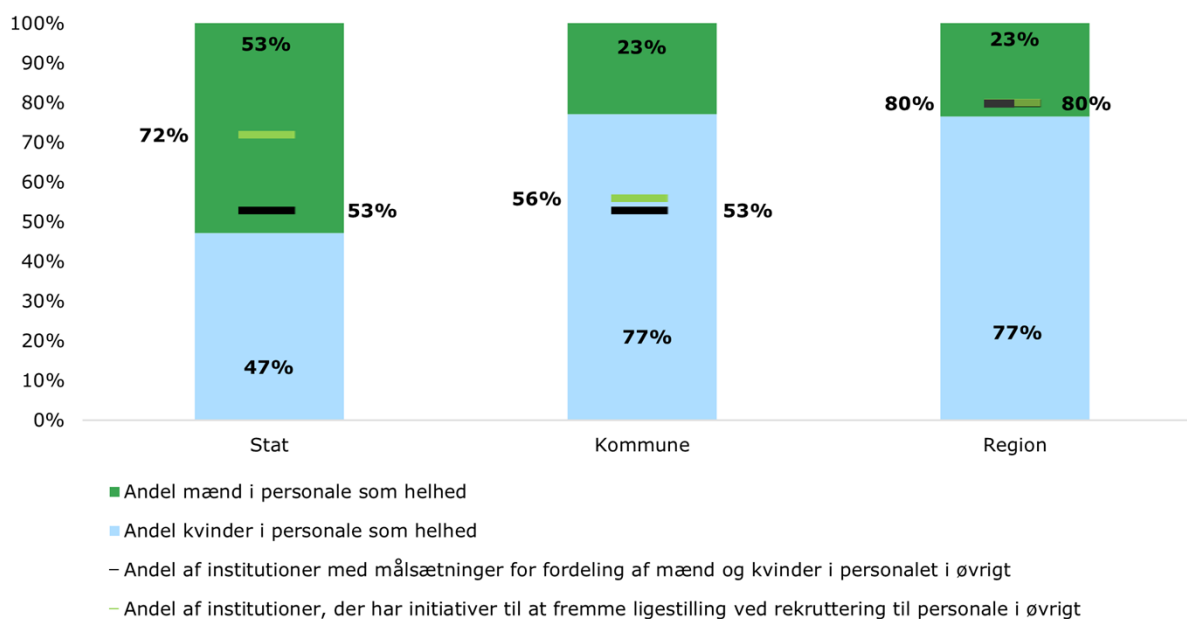
⁹ Fordelingerne fremvises i Bilag 4, figur 3.

I figur 3 ses andelen af institutioner for henholdsvis stat, kommune og region, som har målsætninger og initiativer. Her ses, at 72 pct. af de statslige institutioner har initiativer og 53 pct. har målsætninger. I kommunerne er det 56 pct., som har initiativer, og 53 pct., som har målsætninger. I regionerne er det fire regioner (svarende til 80 pct.), der har initiativer, og fire regioner (svarende til 80 pct.) har angivet at have målsætninger.

Sammenlignes ligestillingsredegørelserne for 2023 med 2020 er der sket en stigning over tid i andelen af statslige institutioner (8 procentpoint) og kommuner (6 procentpoint), der angiver at have initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering af personale i øvrigt, mens regionerne har samme andel som i 2020. I målsætninger for ligestilling i personalet i øvrigt er der sket en stigning blandt regionerne (40 procentpoint), mens det for statslige institutioner og kommuner er nogenlunde samme andel som i 2020¹⁰.

Sammenlignes institutionernes initiativer på ledelsesområdet med personaleområdet i øvrigt, ses det, at de statslige institutioner i lige høj grad har initiativer på både ledelsesområdet og personaleområdet, mens kommuner og regioner i højere grad har initiativer på personaleområdet i øvrigt end på ledelsesområdet.

¹⁰ Udviklingen fremvises i Bilag 4, figur 4.

Figur 3: Andel kvinder og mænd i personalet som helhed samt andel institutioner med målsætninger og initiativer for at fremme ligestilling i personalet i øvrigt for henholdsvis staten, kommuner og regioner

N (for kønsfordelingen) = 139 (stat 2023); 98 (kommune 2023); 5 (region 2023).

N (for målsætninger og initiativer) = 139 (stat 2023); 93 (kommune 2023); 5 (region 2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? og 2. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Kilde: Ligestillingsredegørelser for 2023; ISOLA 3. kvartal 2022 (stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022 (kommune og region).

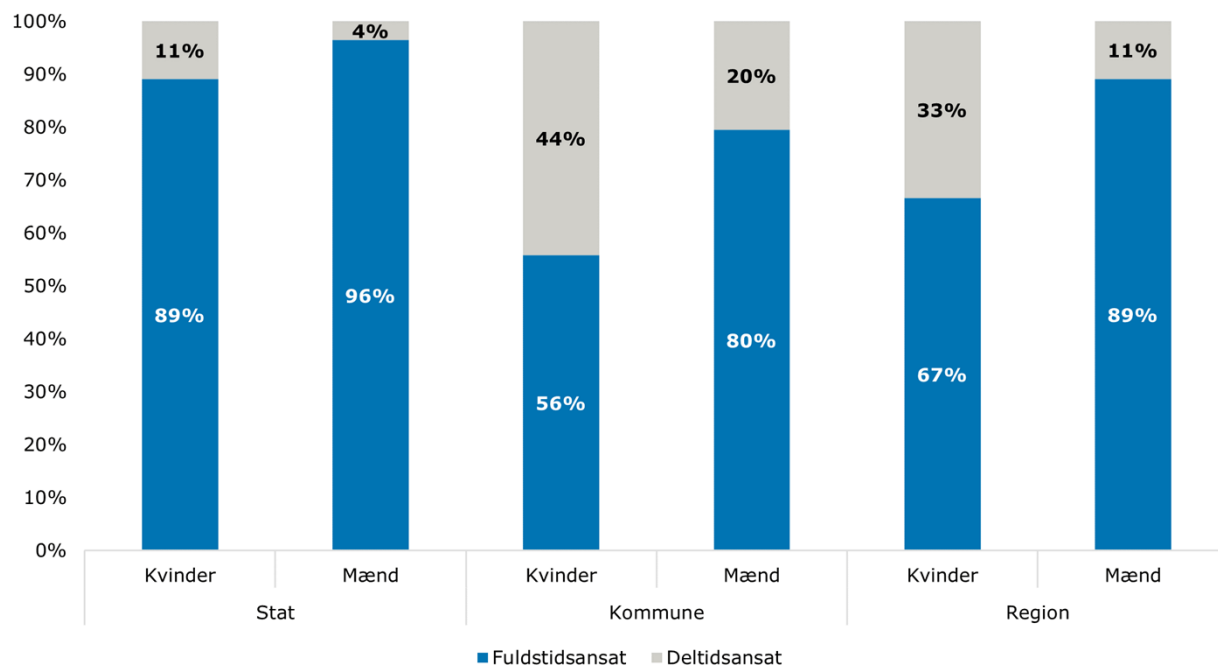
De indberettende institutioner er i årets ligestillingsredegørelser blevet spurgt, om de på baggrund af den fremviste kønsfordeling i deres eget personale og gennemsnittet af sammenlignelige institutioners kønsfordeling¹¹ **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet. Her svarer 29 pct. af de statslige institutioner "Ja", mens det gælder 15 pct. af kommunerne og én region (svarende til 20 pct.).

Kommuner og regioner er i ligestillingsredegørelserne for 2023 præsenteret for **fordelingen af kvinder og mænd** (årsværk), **der er ansat på fuldtid og deltid**.

Figur 4 viser fordelingen af fuldtidsansættelser og deltidsansættelser hos kvinder og mænd i henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner. Her fremgår for staten, at 89 pct. af de kvindelige årsværk er ansat på fuldtid, mens 96 pct. af de mandlige årsværk er ansat på fuldtid. Hos kommunerne er 56 pct. af kvindelige årsværk ansat på fuldtid, mens 80 pct. af de mandlige årsværk er ansat på fuldtid. Sidst er det for regionerne 67 pct. af de kvindelige årsværk, som er ansat på fuldtid, mens 89 pct. af de mandlige årsværk er ansat på fuldtid. Der ses altså en større andel kvinder på deltid end mænd i både staten, kommuner og regioner.

¹¹ Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier/departementer, styrelser og statslige virksomheder defineres som sammenlignelige institutioner. Kommuner defineres som sammenlignelige institutioner. Regioner defineres som sammenlignelige institutioner.

Figur 4: Andelen af kvinder og mænd i fuldtidsansættelse og deltidsansættelse for henholdsvis staten, kommuner og regioner



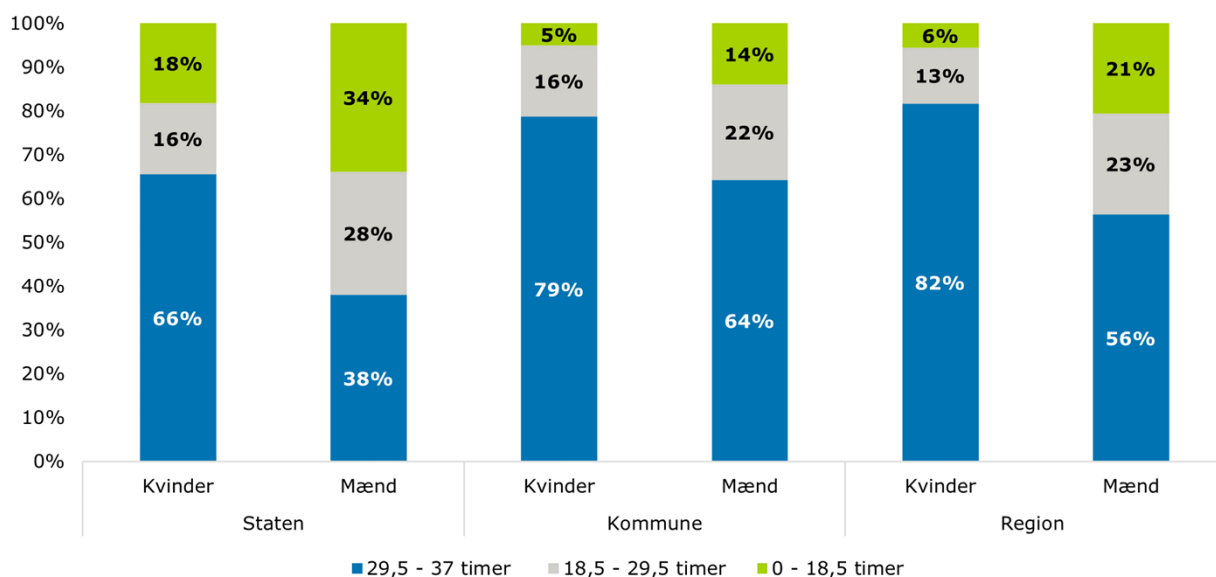
N = 139 (stat 2023); 98 (kommune 2023); 5 (region 2023).

Note: I Bilag 8, tabel 10, 11 og 12, ses antal kvinder og mænd (årsværk) i fuldtidsansættelse og deltidsansættelse for henholdsvis kommuner og regioner.

Kilde: ISOLA 3. kvartal 2022 (stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022 (kommune og region).

I forhold til **ansættelsestimer om ugen for deltidsansatte** i staten, kommuner og regioner er deltidsansatte mænd i højere grad end kvinder ansat på få timer om ugen, jf. Figur 5¹².

¹² Fordelingen i andelen af staten, kommuner og regioner, i forhold til hvor mange kvinder og mænd de har på deltid, ses i Bilag 4, figur 5.

Figur 5: Andel kvinder og mænd i deltidsansættelser fordelt på ansættelsestimer om ugen for henholdsvis staten, kommuner og regioner

N = 139 (stat 2023); 98 (kommune 2023); 5 (region 2023).

Note: I Bilag 8, tabel 13, 14 og 15, ses antal kvinder og mænd (årsværk) i deltidsansættelser fordelt på ansættelsestimer om ugen for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner.

Kilde: ISOLA 3. kvartal 2022 (stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022 (kommune og region).

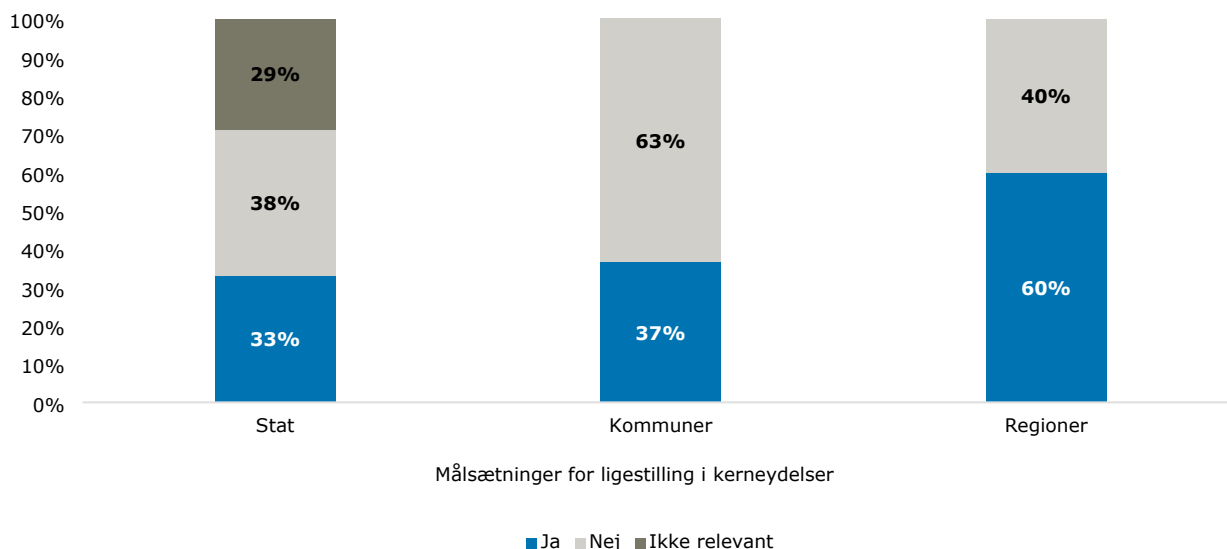
2.2 Tværgående hovedkonklusioner om ligestilling i kerneydelser

Institutionernes ligestilling i kerneydelser indgår som en del af ligestillingsredegørelserne for 2023, og i det følgende afsnit præsenteres hovedkonklusionerne på tværs af staten, kommuner og regioner. Først fremlægges de statslige institutioner, kommuner og regioners målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser og herefter et ligestillingsindeks for institutionernes arbejde med ligestilling i kerneydelser. I dette års ligestillingsredegørelser indgår et særligt tema for kommuner angående *ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt*. Hovedkonklusionerne for kommunerne gennemgås ligeledes i dette afsnit.

2.2.1 Målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser

De indberettende institutioner tilkendegiver i ligestillingsredegørelserne for 2023, om de har **målsætninger for ligestilling i kerneydelser**. Figur 6 viser, hvor stor en andel af henholdsvis de statslige institutioner, kommuner og regioner, der har målsætninger for ligestilling i kerneydelser.

Figuren viser, at 33 pct. af de statslige institutioner, 37 pct. af kommunerne og tre regioner (svarende til 60 pct.) har tilkendegivet at have målsætninger for ligestilling i kerneydelser.

Figur 6: Andelen af statslige institutioner, kommuner og regioner med målsætninger for ligestilling i kerneydelser

N = 139 (stat 2023); 93 (kommune 2023); 5 (region 2023).

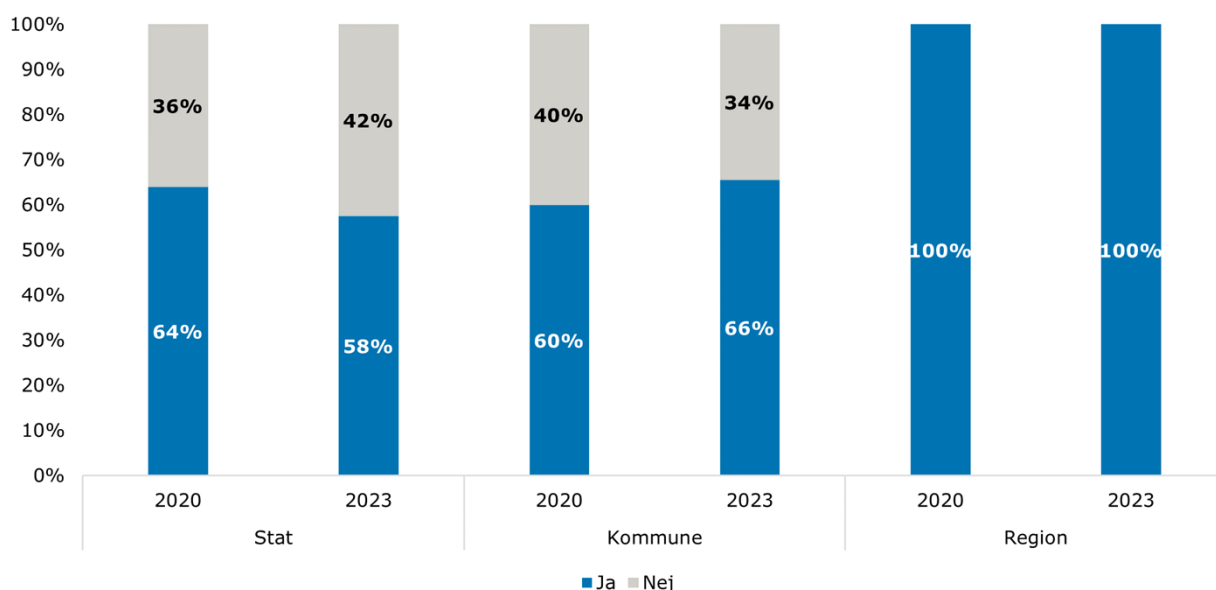
Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? De statslige institutioner har som den eneste institutionstype haft muligheden for at svare "Ikke relevant" ved spørgsmålet, fx hvis de ikke har borgerrettede ydelser.

De indberettende institutioner tilkendegiver ligeledes, om de har foretaget **handlinger, der fremmer ligestilling i kerneydelser**. Dette måles ved en række spørgsmål.

For det første er institutionerne blevet spurgt, om de **medtænker kønsopdelte data**, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser og målgruppeanalyser. Figur 7 viser andelen af de statslige institutioner, kommuner og regioner, som medtænker kønsopdelte data, når der udarbejdes diverse materialer i 2020 og 2023. I 2023 tilkendegiver 58 pct. af de statslige institutioner, 66 pct. af kommunerne og alle regioner, at de gør dette.

Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne for 2020 ses en negativ udvikling (et fald med 6 procentpoint) i den angivne brug af kønsopdelte data, når der udarbejdes diverse materialer for de statslige institutioner, mens kommunerne har haft en positiv udvikling (en stigning med 6 procentpoint). Blandt regionerne er der ikke sket en udvikling, da alle regioner også i 2020 medtænkte kønsopdelte data.

Figur 7: Andelen af statslige institutioner, kommuner og regioner, der medtænker kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser og målgruppeanalyser i 2020 og 2023



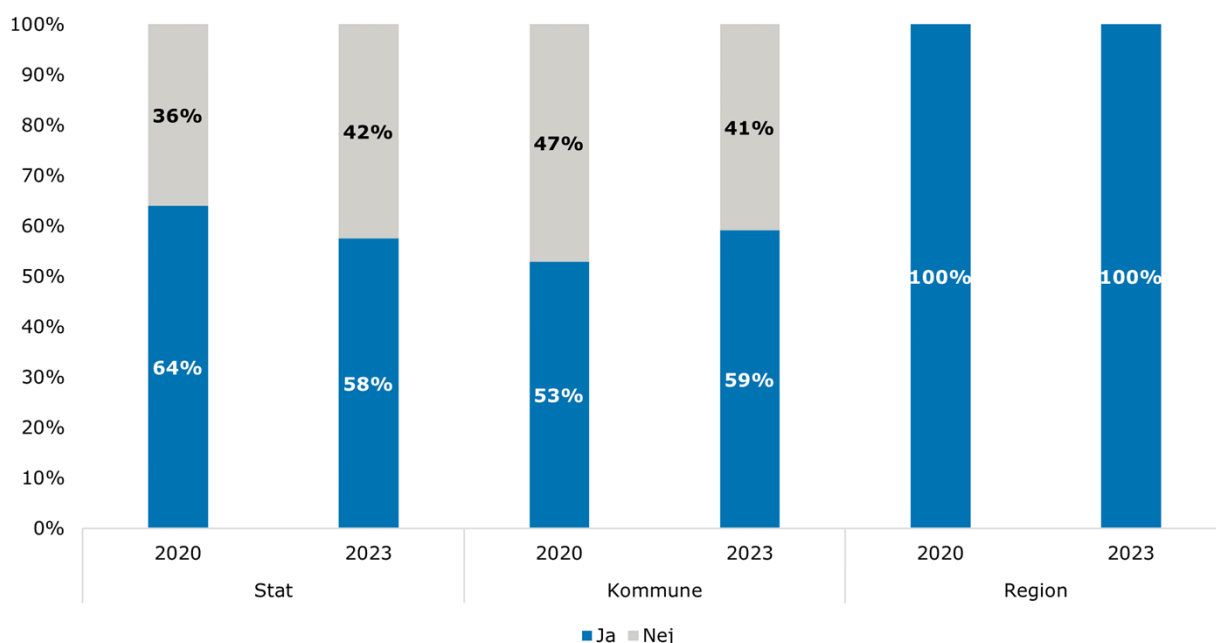
N = 132 (stat 2020); 139 (stat 2023); 98 (kommuner 2020); 93 (kommuner 2023); 5 (regioner 2020 og 2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

Alle institutionerne er for det andet blevet spurgt, om de **medtager overvejelser om køn** i vurderingen af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe. Dette blev institutionerne også spurgt om i 2020. Figur 8 viser andelen af institutioner, der medtager overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer i 2020 og 2023. I ligestillingsredegørelserne for 2023 tilkendegiver 58 pct. af de statslige institutioner, 59 pct. af kommunerne samt alle regioner, at de gør sig overvejelser.

Af figuren fremgår det ligeledes, at der har været en negativ udvikling (et fald på 6 procentpoint) for statslige institutioner, da andelen af institutioner, der angiver at medtage overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer, er faldet fra 2020 til 2023, mens der for kommunerne har været en positiv udvikling (en stigning på 6 procentpoint). Blandt regionerne er der ikke sket en udvikling, da alle regioner også i 2020 medtog overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer.

Figur 8: Andelen af statslige institutioner, kommuner og regioner, der medtager overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe i 2020 og 2023



N = 132 (stat 2020); 139 (stat 2023); 98 (kommuner 2020); 93 (kommuner 2023); 5 (regioner 2020 og 2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

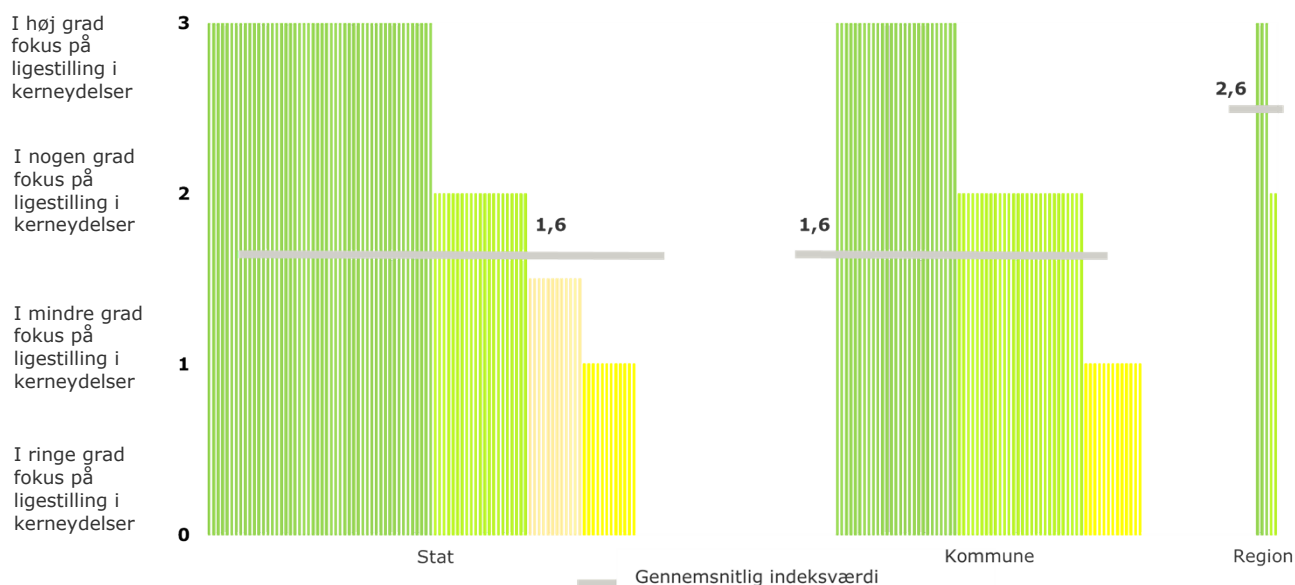
2.2.2 Ligestillingsindeks i kerneydelser

Ligestillingsindeks for ligestillingsindsatsen i kerneydelser er beregnet ud fra institutionernes svar på de tre spørgsmål, som er gennemgået i ovenstående afsnit. Institutionernes svar (ja/nej) giver følgende indekssværdi: "Ja" = 1 og "nej" = 0. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser.

I Figur 9 ses den gennemsnitlige indekssværdi for henholdsvis alle statslige institutioner, alle kommuner og alle regioner. Figuren viser, at de statslige institutioner og kommunerne har en gennemsnitlig indekssværdi på 1,6, mens regionerne har en gennemsnitlig indekssværdi på 2,6. Hver enkelt institution i staten, kommuner og regioner fremgår også af figuren.

Sammenlignet med 2020 er der for de statslige institutioner og kommuner sket et fald (0,2 på indeksskalaen for den gennemsnitlige indekssværdi), mens der for regionerne er sket en stigning (0,2 på indeksskalaen for den gennemsnitlige indekssværdi) for ligestilling i kerneydelser¹³.

¹³ Se ligestillingsredegørelser for 2020.

Figur 9: Ligestillingsindeks for ligestilling i kerneydelser for statslige institutioner, kommuner og regioner

N = 139 (stat 2023); 93 (kommune 2023); 5 (region 2023).

Institutioner, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, institutioner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, institutioner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, institutioner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0. Da de statslige institutioner har haft mulighed for at svare "Ikke relevant" ved spørgsmål 1, adskiller indekssværdien sig fra kommunernes og regionernes. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmålet 1 og "Ja" ved de to andre spørgsmål, får indekssværdien 3, da det er det højeste mulige fokus på ligestilling i kerneydelser, som de kan opnå, givet at et af spørgsmålene ikke er relevant for dem. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1 og "Ja" ved et spørgsmål, får indekssværdien 1,5 (kommuner og regioner har ikke haft mulighed for at få denne indekssværdi). Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1 og "Nej" ved de to andre spørgsmål, får indekssværdien 0. Indekssværdi 1,5 er ikke beskrevet med et specifikt fokus på ligestilling i kerneydelser, da skalaen skal ligne den, som kommuner og regioner har.

2.2.3 Fakta om og handlinger for ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt i kommuner

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for kerneydelser hos kommunerne *ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt*. Hovedkonklusionerne for kommunerne gennemgås i dette afsnit.

Ligestillingsredegørelserne indeholder **fakta om kønssammensætningen inden for brugen af forskellige sundhedsydelser og generel sundhed i kommunerne**, herunder fakta fra 2021 om lægebesøg, kontakt til psykolog, genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning samt levealder. Generelt er der en større andel kvinder end mænd, der besøger praktiserende læge, kontakter psykolog samt modtager genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning. Desuden lever kvinder i gennemsnit knap fire år længere end mænd.

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af deres egne fakta om kønssammensætningen inden for brugen af forskellige sundhedsydelser og generel sundhed **forventer at igangsætte indsatser** til at fremme ligestilling i kvinders og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. 27 pct. af kommunerne har svaret ja med henblik på at igangsætte nye initiativer.

Kommunerne er desuden blevet bedt om at angive, om de har **etableret initiativer på sundhedsområdet** målrettet at fremme ligestilling i brug af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed

generelt. 67 pct. af kommunerne har svaret at have etableret initiativer på sundhedsområdet, mens 33 pct. har svaret, at de ikke har etableret initiativer på sundhedsområdet.

2.2.4 Dispensation

Af alle de statslige institutioner er det kun ministerier, der er blevet bedt om at angive, om de har givet dispensation efter henholdsvis ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023. Uddannelses- og Forskningsministeriet har givet en dispensation efter ligestillingslovens § 3, og Beskæftigelsesministeriet og Justitsministeriet har hver givet en dispensation efter ligebehandlingslovens § 13.

3. LIGESTILLING I STATEN

I dette kapitel præsenteres personaledata for 139 statslige institutioner og resultaterne af de 139 statslige institutioners indberetninger af ligestillingsredegørelser for 2023¹⁴. Resultaterne omhandler de statslige institutioners arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i kerneydelser. I dette års ligestillingsredegørelser er data fra Statens BI – ISOLA anvendt til at opgøre nøgletal for staten, idet ISOLA har erstattet Finansministeriets Forhandlingsdatabase (FHDB), som har været anvendt til de forrige rapporter. For at sikre en valid sammenlignelighed på tværs af årene er nøgletallene fra 2020 vist i denne rapport genberegnet med data fra ISOLA for de institutioner, som 2023-tallene er beregnet for¹⁵.

3.1 Ligestilling på personaleområdet i statslige institutioner

Personaleområdet omfatter fakta om kønssammensætningen inden for og på tværs af ledelseslag, kønssammensætningen blandt deltidsansatte og personale i øvrigt, målsætninger for og handlinger til at fremme ligestilling i ledelsen og i personalet i øvrigt.

3.1.1 Fakta om kønssammensætningen blandt ledelse og personale

Ligestillingsredegørelserne indeholder informationer om **kønssammensætningen i ledelsen** i de statslige institutioner samlet set. Fakta opgøres i antal årsværk. Det betyder, at når der refereres til antal kvinder og mænd i rapporten, er der tale om antal/andel kvindelige årsværk og antal/andel mandlige årsværk.

Figur 10 viser kønsfordelingen i ledelsen i de statslige institutioner i 2020 og 2023, opgjort på tværs af ledelseslag og særskilt på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere).

Ligestillingsredegørelserne for 2023 viser en ligelig kønsfordeling på tværs af ledelseslag. Mænd udgør 51 pct. af alle ledere i de statslige institutioner, og kvinder udgør 49 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne for 2020 ses en mindre stigning på 2 procentpoint for andelen af kvinder (fra 47 til 49 pct.).

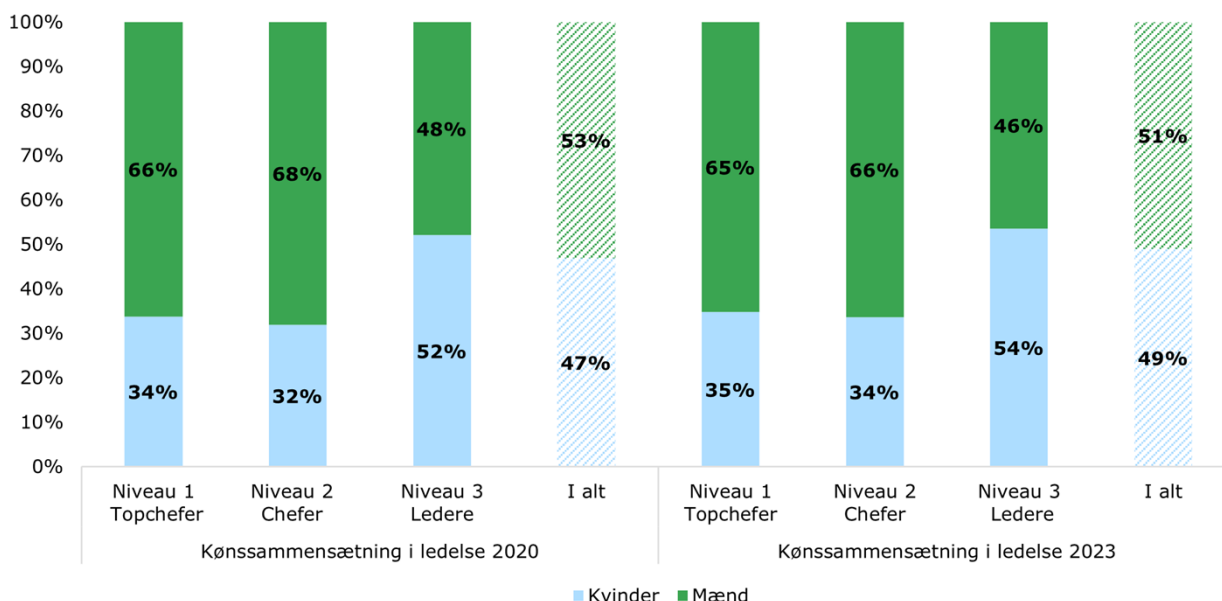
Betragtes ledelseslagene særskilt, ses en ikke-ligelig kønsfordeling i ledelsesniveauerne 1¹⁶ og 2, hvor kvinder udgør det underrepræsenterede køn og mænd det overrepræsenterede. For ledelsesniveau 1 – topchefniveau – udgør mænd 65 pct., og for ledelsesniveau 2 – chefniveau – udgør mænd 66 pct. af de statslige ledere. Sammenlignet med tal for 2020 er der sket en mindre stigning i andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveau 2 (andelen af kvindelige ledere er steget med hhv. 1 og 2 procentpoint). Ledelsesniveau 3 er derimod karakteriseret ved en ligelig kønsfordeling, hvor kvinder i 2023 udgør 54 pct., mens mænd udgør 46 pct. I 2020 havde samme ledelsesniveau 52 pct. kvinder og 48 pct. mænd.

¹⁴ De 139 statslige institutioner, der har indberettet, er ikke en-til-en med de 139 institutioner, som nøgletallene er opgjort efter grundet ressortomlægninger i forbindelse med Folketingsvalget i 2022.

¹⁵ Hvor institutioner har ændret navn eller funktion, har Rambøll fundet det bedst mulige match. Nogle institutioner har dog ikke været mulige at matche, hvorfor 2020-tallene er beregnet på 135 institutioner.

¹⁶ Fordelingen af institutioner efter andel kvinder på ledelsesniveau 1 fremvises i Bilag 5, figur 1.

Figur 10: Køns sammensætningen i ledelsen i 2020 og 2023



N = 18.150 (2020); N = 23.138 (2023).

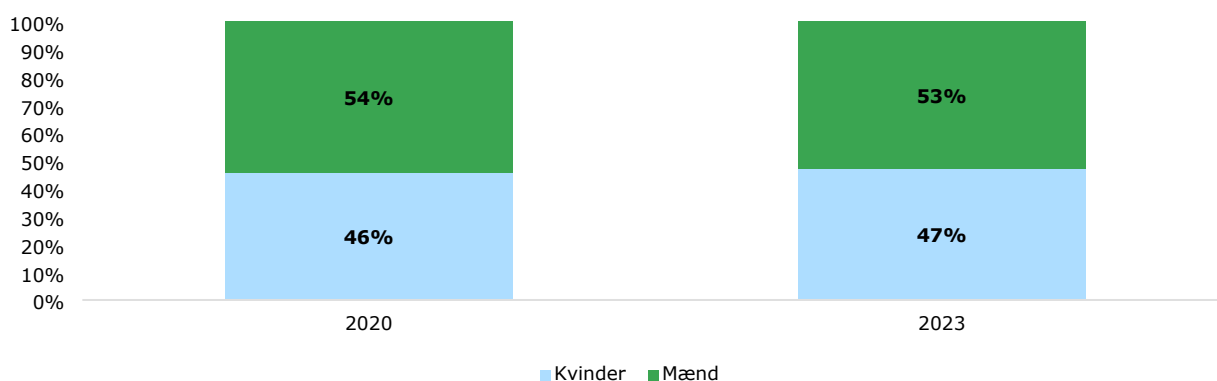
Note: I Bilag 8, tabel 1, ses køns sammensætningen i ledelsen opgjort i antal årsværk for henholdsvis 2020 og 2023. Opgørelsen af 2023-tallene indeholder fire institutioner, som ikke eksisterede i 2020, og som derved ikke er medtaget i 2020-tallene.

Kilde: ISOLA 3. kvartal 2019 og 3. kvartal 2022.

De statslige institutioner er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af de fremviste fakta for deres institutions køns sammensætning i ledelsen **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelsen. Her har 28 pct. af de statslige institutioner svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer i ledelsen.

I Figur 11 vises **køns sammensætningen for personalet som helhed** i 2020 og 2023. I 2023 ses en ligelig køns sammensætning mellem kvinder og mænd, hvor kvinder udgør 47 pct. af personalet, mens mænd udgør 53 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne for 2020 er andelen af kvinder i personalet som helhed steget med 1 procentpoint.

Figur 11: Køns sammensætningen for personalet i 2020 og 2023



N = 118.685 (2020); N = 131.478 (2023).

Note: I Bilag 8, tabel 7, ses køns sammensætningen i personalet opgjort i antal årsværk for henholdsvis 2020 og 2023. Opgørelsen af 2023-tallene indeholder fire institutioner, som ikke eksisterede i 2020, og som derved ikke er medtaget i 2020-tallene.

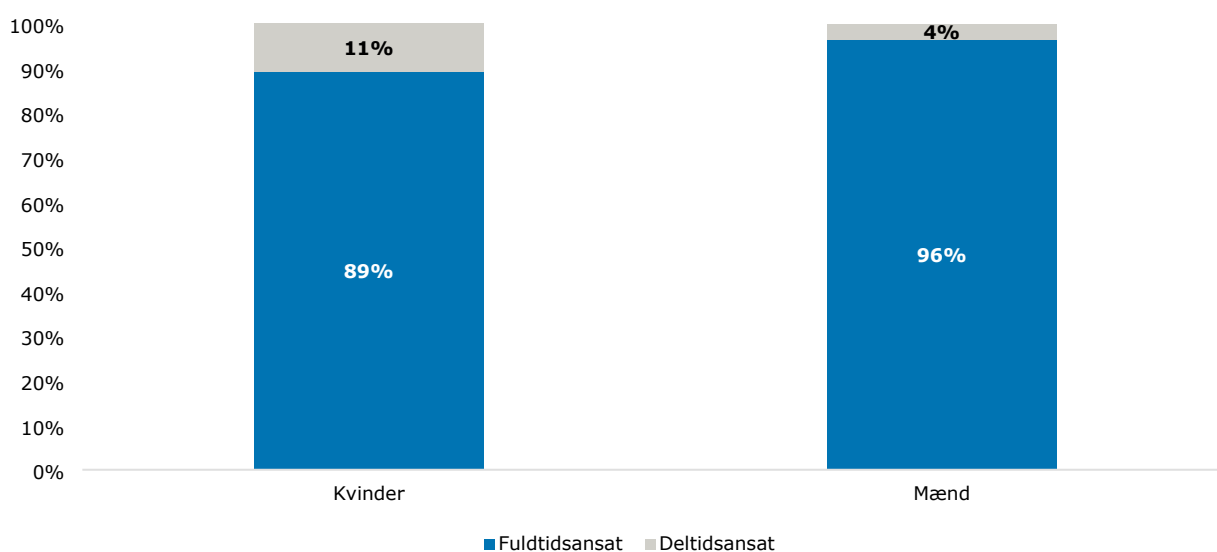
Kilde: ISOLA 3. kvartal 2019 og 3. kvartal 2022.

De statslige institutioner er i ligestillingsredegørelserne for 2023 blevet spurgt, om de på baggrund af de fremviste fakta for deres institutions kønssammensætning i personalet **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet i øvrigt. Her har 29 pct. af institutionerne svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

Ud over fakta om kønssammensætningen i ledelsen og blandt personalet som helhed, er statens **kønssammensætning blandt personalet ansat på fuldtid og deltid** også blevet undersøgt.

Figur 12 viser fordelingen af fuldtidsansættelser og deltidsansættelser hos kvinder og mænd i staten. Her fremgår det, at 89 pct. af de kvindelige årsværk er ansat på fuldtid, mens 96 pct. af de mandlige årsværk er ansat på fuldtid.

Figur 12: Fordelingen mellem kvinder og mænd på fuldtidsansættelser og deltidsansættelser



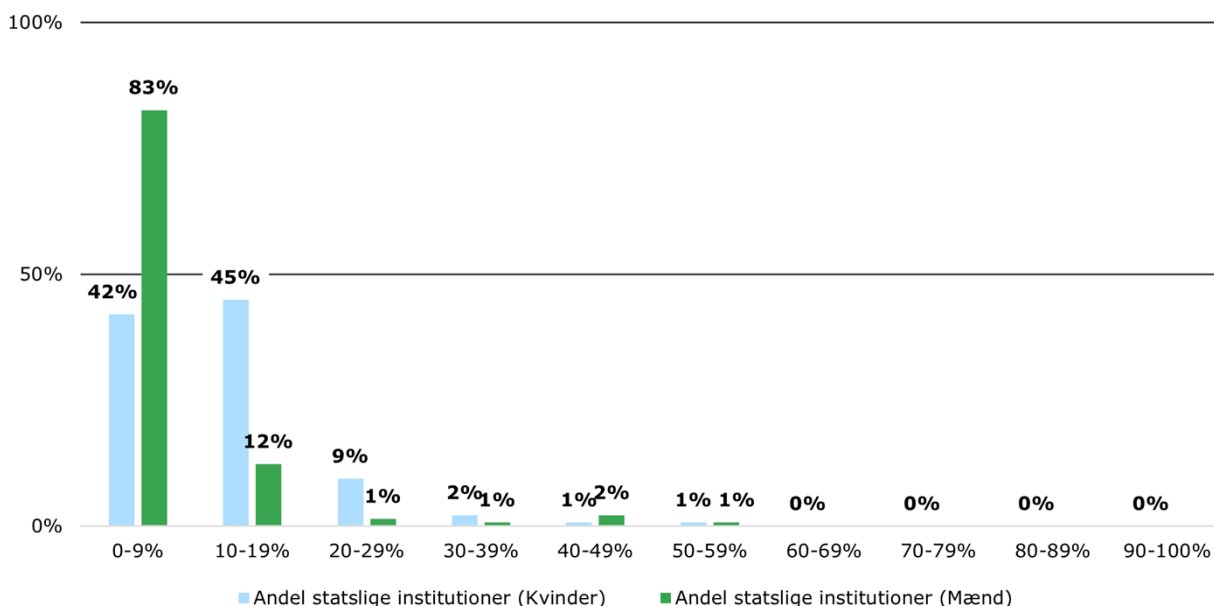
N = 61.968 (Kvinder); N = 69.511 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 10, ses antallet af kvindelige og mandlige årsværk i statens personale ansat på fuldtid og deltid.

Kilde: ISOLA 3. kvartal 2022.

Figur 13 viser fordelingen af statslige institutioner ud fra, hvor mange kvinder og mænd de har ansat på deltid. Figuren illustrerer, at størstedelen af de statslige institutioner har mellem 0-19 pct. af deres kvindelige årsværk ansat på deltid. Størstedelen af de statslige institutioner har mellem 0-9 pct. af deres mandlige årsværk ansat på deltid.

Figur 13: Fordelingen af statslige institutioner efter andel kvinder og mænd ansat på deltid



N = 139

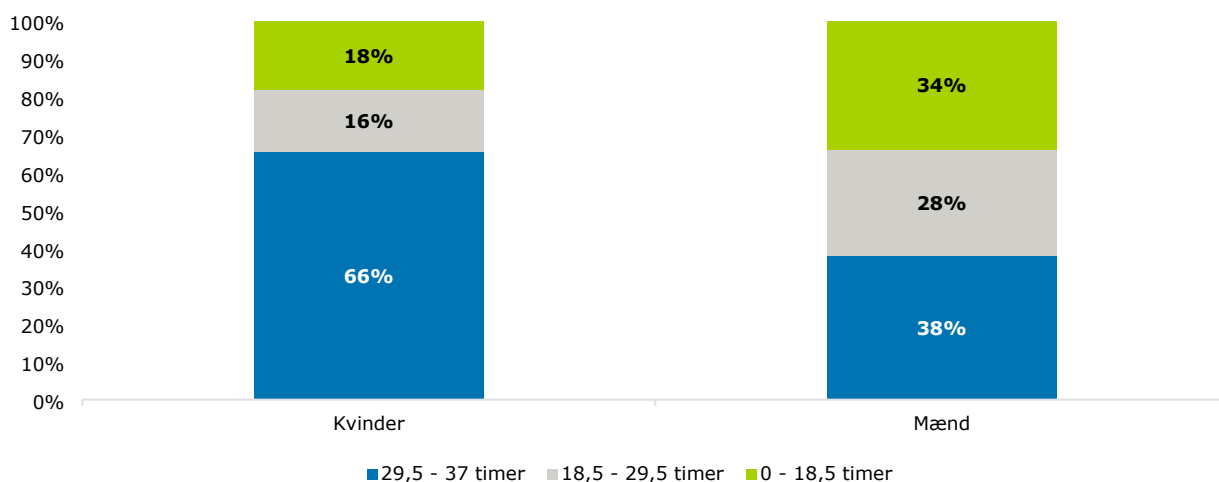
Note: I Bilag 8, tabel 10, ses antal kvindelige og mandlige årsværk i deltidsansættelse for staten.

Kilde: ISOLA 3. kvartal 2022

Tager vi et nærmere kig på de deltidsansatte, kan arbejdstid brydes ned i tre intervaller.

Kønsfordelingen inden for deltidsintervaller ses af Figur 14, hvor det fremgår, at deltidsansatte mænd i højere grad end kvinder er ansat på få timer om ugen. Figuren viser, at blandt kvinderne er 66 pct. ansat på 29,5-37 timer, 16 pct. er ansat på 18,5-29,5 timer, mens 18 pct. er ansat på 0-18,5 timer. Blandt mændene er det 38 pct., der er ansat på 29,5-37 timer, 28 pct. er ansat på 18,5-29,5 timer, og 34 pct. er ansat på 0-18,5 timer.

Figur 14: Fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd



N = 6.842 (Kvinder); N = 2.477 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 13, ses antallet af årsværk på kønsfordelingen i statens personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd.

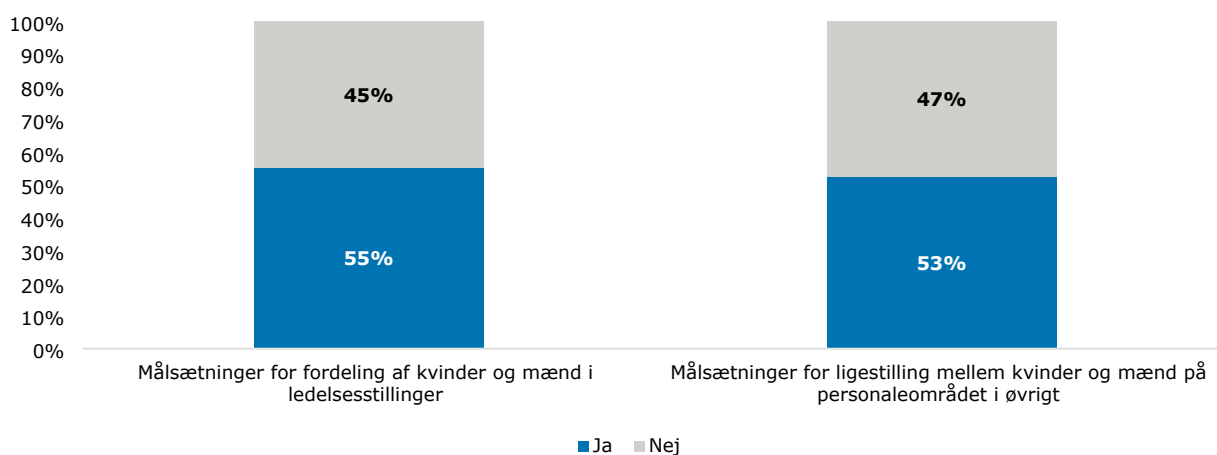
Kilde: ISOLA 3. kvartal 2022.

3.1.2 Målsætninger og handlinger på personaleområdet

De statslige institutioner er blevet spurgt, om de har **målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet**. Mere specifikt er de blevet spurgt om, 1) hvorvidt de har målsætninger for fordelingen af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, og om 2) de har målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt.

55 pct. af de statslige institutioner har angivet, at de har målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, og på personaleområdet har 53 pct. angivet, at de har målsætninger, jf. Figur 15.

Figur 15: Andel institutioner med målsætninger for ligestilling i ledelsesstillinger og på personaleområdet i øvrigt



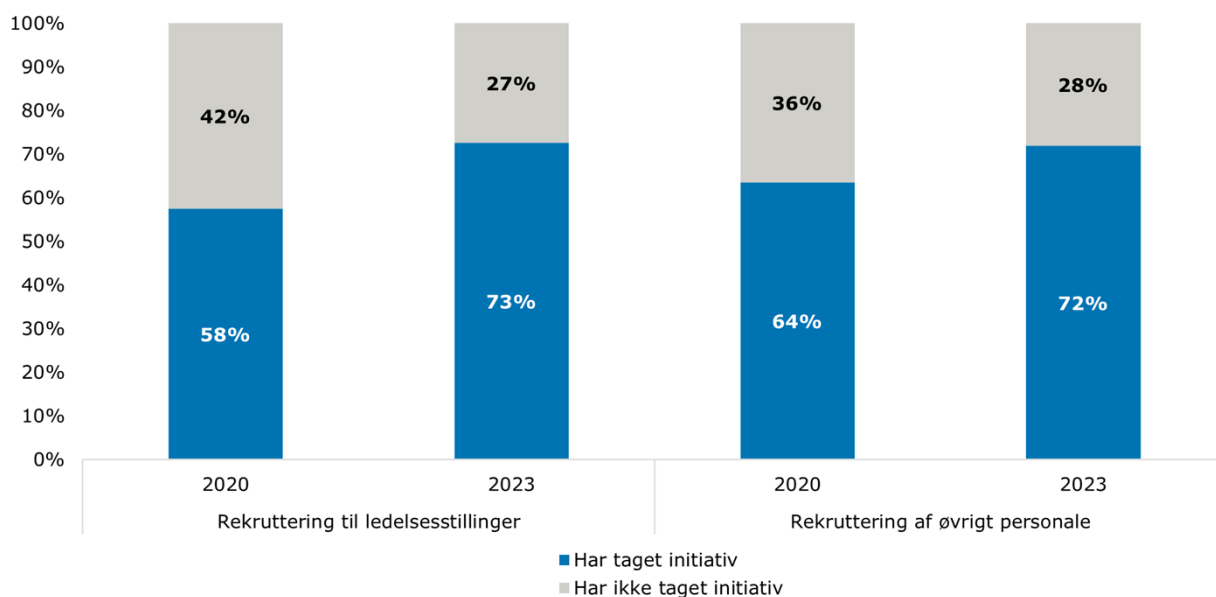
N = 139.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? og 2. Har I målsætninger for fordelingen af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

De statslige institutioner er blevet bedt om at angive, hvorvidt de har **taget initiativer til at fremme ligestilling** af kvinder og mænd i forbindelse med **rekruttering til lederstillinger og personaleområdet i øvrigt**.

Af Figur 16 fremgår, at 73 pct. har igangsat ligestillingsinitiativer i perioden 1. juni 2020 – 31. maj 2023, mens 27 pct. af de statslige institutioner har angivet, at de ikke har taget initiativer på området vedrørende **rekruttering til lederstillinger**. Sammenlignes spørgsmålet med samme spørgsmål for ligestillingsredegørelserne for 2020, viser det en positiv udvikling (stigning på 15 procentpoint) i andelen af institutioner, som tager initiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger.

Af figuren fremgår også, at 72 pct. af de statslige institutioner i ligestillingsredegørelserne for 2023 har taget initiativer til at fremme ligestilling i forbindelse med **rekruttering af øvrigt personale**. Omvendt har de resterende 28 pct. ikke taget initiativer. Sammenlignes spørgsmålet for 2020, ses en stigning (8 procentpoint) i andelen institutioner, der har taget initiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale.

Figur 16: Andel institutioner med ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt

N = 132 (2020); N = 139 (2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: 1. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? og 2: Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

De statslige institutioner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering til ledelsesstillinger** (101 statslige institutioner), har herefter angivet, **hvilke initiativer** de aktivt har taget – fra en liste med udvalgte initiativer:

- 63 pct. af institutionerne angiver at anvende annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 79 pct. af institutionerne, der angav dette.
- 40 pct. angiver, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 57 pct., der angav dette.
- 34 pct. har angivet, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget. I 2020 var det 40 pct., der angav dette.
- 25 pct. bruger positive rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 27 pct., der angav dette.
- 21 pct. har angivet, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen¹⁷. I 2020 var det 26 pct., der angav dette.

På samme måde har de statslige institutioner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering af det øvrige personale** (100 statslige institutioner), også skullet angive, **hvilke initiativer** de aktivt har taget – fra en liste med udvalgte initiativer:

- 65 pct. af institutionerne har anvendt annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 82 pct. af institutionerne, der angav dette.
- 46 pct. oplyser, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 60 pct. af institutionerne, der angav dette.

¹⁷ Fordelingen af institutioner fremvises i Bilag 5, figur 2.

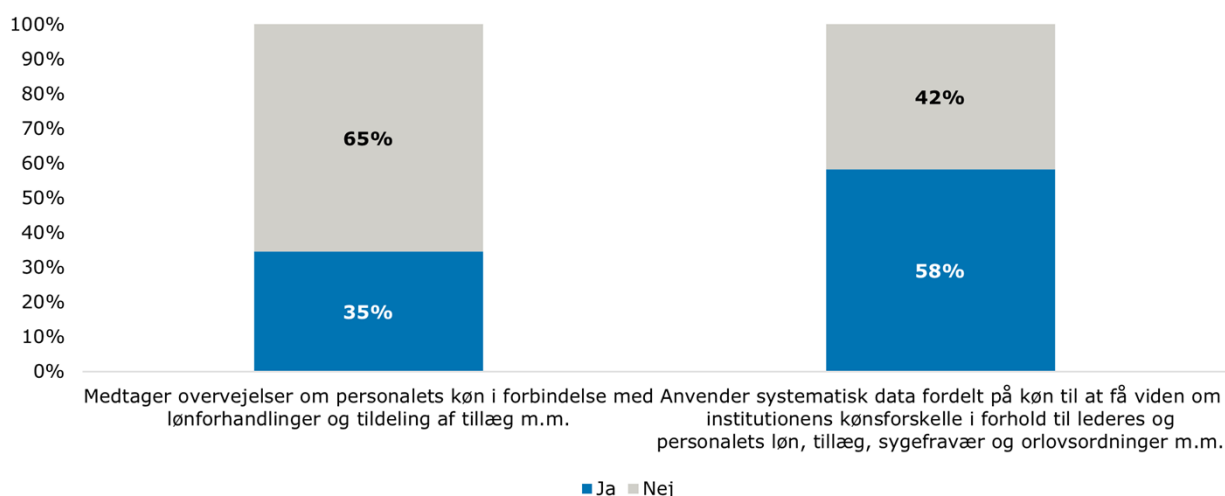
- 29 pct. har angivet, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget¹⁸.
- 27 pct. har angivet at bruge positive rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 33 pct. af institutionerne, der angav dette.
- 22 pct. har angivet, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen¹⁹. I 2020 var det 42 pct. af institutionerne, der angav dette.

De statslige institutioner er også blevet bedt om at svare på, hvorvidt de **medtager overvejelser om personalets køn** i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m., samt hvorvidt de **systematisk anvender data fordelt på køn** til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.

I Figur 17 ses, at 35 pct. angiver, at de medtager overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m., mens 58 pct. anvender systematisk data fordelt på køn.

Sammenlignet med 2020 er der sket en positiv udvikling (stigning på 4 procentpoint) i andelen af institutioner, der medtager personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. Samtidig angav 57 pct. af institutionerne i 2020, at de anvender systematisk data, hvilket er nogenlunde samme andel statslige institutioner i 2023, som angiver at anvende systematisk data fordelt på køn²⁰.

Figur 17: Andel institutioner med overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. samt anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.



N = 139. Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m.? og 2. Anvender I systematiske data fordelt på køn til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?

¹⁸ Institutionerne havde i 2020 ikke mulighed for at vælge dette initiativ. Derfor er der ikke sammenlignelige data mellem 2023 og 2020 for dette initiativ.

¹⁹ Fordelingen af institutioner fremvises i Bilag 5, figur 3.

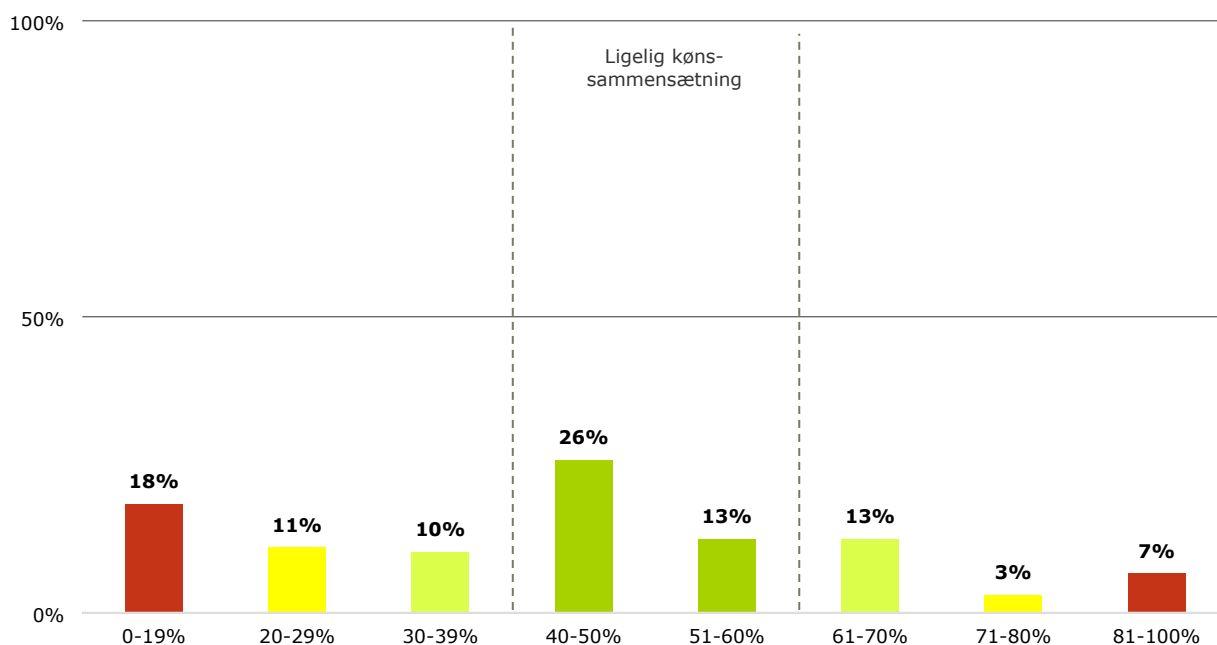
²⁰ Fordelingen af institutioner fremvises i Bilag 5, figur 4.

3.1.3 Ligestillingsindeks på personaleområdet

På baggrund af de statslige institutioners fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet.²¹

I Figur 18 ses andelen af de statslige institutioner i intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger. Institutioner, der placerer sig inden for intervallet 40-60 pct. kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger, kan karakteriseres som havende en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesniveauer. Her placerer 39 pct. af de statslige institutioner sig. Derudover kan det nævnes, at 18 pct. af de statslige institutioner har en andel af kvinder i topchef- og chefstillinger mellem 0-19 pct., samt at 7 pct. af de statslige institutioner har en andel af kvinder i topchef- og chefstillinger mellem 81-100 pct.²².

Figur 18: Ligestillingsindeks på personaleområdet; andelen af statslige institutioner i forskellige intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger



N = 136

Note: Flere institutioner indgår ikke i ligestillingsindekset, da de ikke har personer i de definerede topchef- eller chefstillinger. På baggrund af de statslige institutioners fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet. Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

Bilag 9, tabel 1, viser hver statslige institutions placering på ligestillingsindekset. I Bilag 9, tabel 2, er tilføjet to kolonner, der viser, om institutionen har målsætninger for ligestilling i ledelsen og har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger²³.

²¹ Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

²² En del af de institutioner, som befinder sig i det 'røde område', har en kønsfordeling på 100%/0%, da de blot har én medarbejder i en topchef- eller chefstilling. Idet disse institutioner kun kan have en 100%/0%-fordeling, bør institutionernes kønsfordeling ikke nødvendigvis fortolkes som ikke-ligevægtig.

²³ Om institutionerne har målsætninger og initiativer eller ej medregnes ikke i indekset og har dermed ikke indflydelse på institutionens placering i tabellen.

3.2 Ligestilling i statslige institutioners kerneydelser

Det følgende afsnit omhandler ligestilling i de statslige institutioners kerneydelser. Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer kvinder og mænds adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov. For departementer/styrelser vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af lovforslag og kommunikationsmaterialer til borgerne.

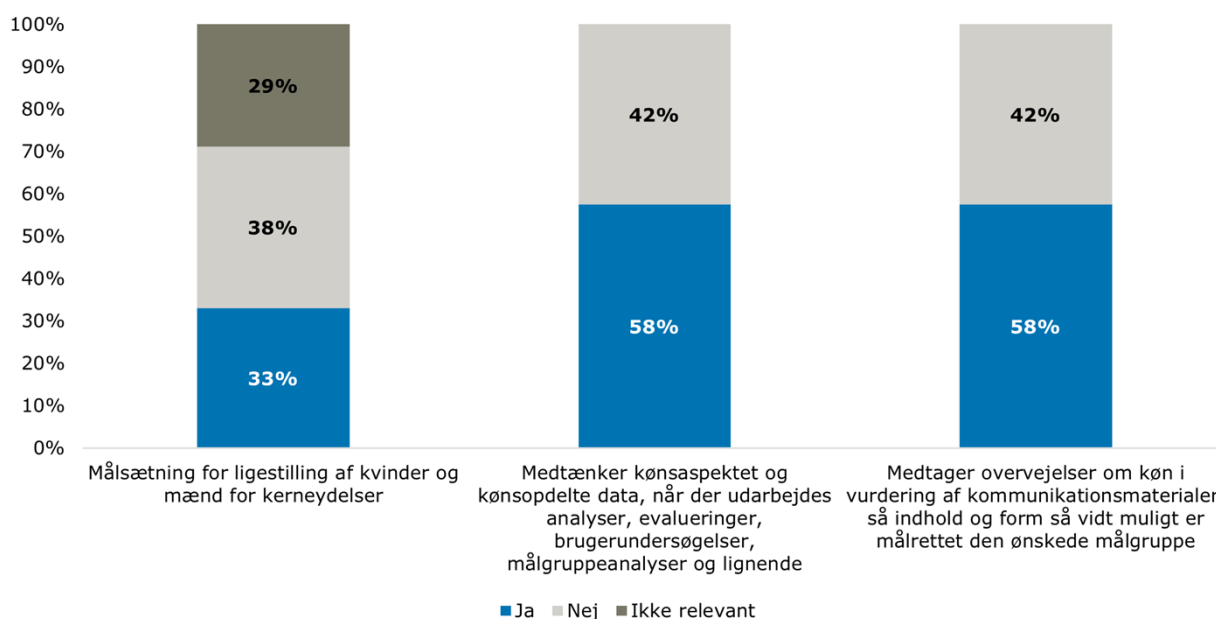
Først præsenteres resultater fra ligestillingsredegørelserne for de indberettende institutioners målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser. Dernæst fremvises ligestillingsindekset for kerneydelser.

3.2.1 Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser

De statslige institutioner er blevet bedt om at angive, 1) hvorvidt de har **målsætninger for ligestilling** af kvinder og mænd for deres kerneydelser, 2) hvorvidt de **medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data**, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende, samt 3) hvorvidt de **medtager overvejelser om køn** i vurderingen af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe.

De statslige institutioners svar i 2023 ses i Figur 19. 33 pct. har en målsætning for ligestilling i kerneydelser, mens 38 pct. ikke har, og de resterende 29 pct. angiver, at det ikke er relevant for dem. Desuden medtænker 58 pct. kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser m.m., og 58 pct. medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmaterialer.

Figur 19: Andel institutioner med målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser



N = 139. Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?, 2. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? og 3. Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

Sammenlignes de statslige institutionernes svar i 2020 med svarene fra 2023, ses en stigning (4 procentpoint) i andelen af institutioner, som angiver at have målsætninger, samtidig med, at andelen af institutioner, som ikke har målsætninger, ligeledes er steget (5 procentpoint), mens andelen af

institutioner for hvem målsætninger ikke er relevante, er faldet (10 procentpoint)²⁴. Andelen af statslige institutioner med handlinger til at fremme ligestilling i kerneydelser er ligeledes faldet fra 2020 til 2023 (6 procentpoint), både hvad angår at medtænke kønsaspektet i analyser m.m. og at medtage overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer²⁵.

3.2.2 Ligestillingsindeks på kerneydelser

På baggrund af de statslige institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023 er der beregnet et ligestillingsindeks for kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra institutionernes svar på tre spørgsmål stillet til dem i deres indberetning (de tre spørgsmål er også illustreret i Figur 19). Institutionernes svar (ja/nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. De statslige institutioner har haft mulighed for at svare "Ikke relevant" ved et enkelt spørgsmål, hvilket gør, at deres indeksværdi varierer en smule fra kommunernes og regionernes. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser.

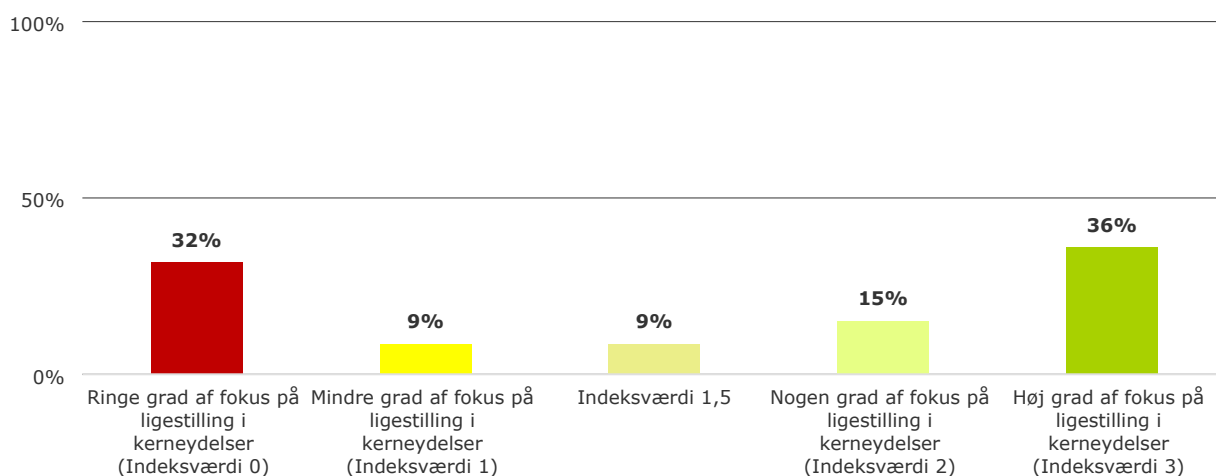
I Figur 20 ses, hvordan de statslige institutioner placerer sig på ligestillingsindekset. Figuren viser andelen af institutioner i de enkelte indeksværdier. Her ses, at 36 pct. af institutionerne i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser (indeksscore på 3). 15 pct. har i nogen grad fokus på ligestilling i kerneydelser (indeksscore på 2), mens 9 pct. ligger på en indeksværdi på 1,5²⁶. 9 pct. og 32 pct. af de statslige institutioner har henholdsvis i mindre grad eller i ringe grad fokus på ligestilling i kerneydelser. Sammenlignet med ligestillingsindekset i kerneydelser for statslige institutioner i 2020 er der sket en negativ udvikling, hvor de statslige institutioners samlede fokus på ligestilling i kerneydelser er faldet. Det udtrykkes ved en stigning på 5 procentpoint i andelen af statslige institutioner, der i ringe grad har fokus på ligestilling i kerneydelser, mens andelen af statslige institutioner, der i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser, er faldet 3 procentpoint.

I bilag 9, tabel 3, vises de enkelte statslige institutioners placering på indekset.

²⁴ Se ligestillingsredegørelser for 2020.

²⁵ Udviklingen fremvises i Bilag 5, figur 5.

²⁶ 1,5 indikerer, at institutionerne har svaret "Ikke relevant" på det første stillede spørgsmål og både "Ja" og "Nej" til de resterende spørgsmål.

Figur 20: Ligestillingsindeks på kerneydelser: de statslige institutioners fokus på ligestilling i kerneydelser

N = 139.

Note: Institutioner, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, institutioner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, institutioner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, institutioner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0. Da de statslige institutioner har haft mulighed for at svare "Ikke relevant" ved spørgsmål 1, adskiller indeksværdien sig fra kommunernes og regionernes. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmålet 1 og "Ja" ved de to andre spørgsmål, får indeksværdien 3, da det er det højeste mulige fokus på ligestilling i kerneydelser, som de kan opnå, givet at et af spørgsmålene ikke er relevant for dem. Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1 og "Ja" ved et spørgsmål, får indeksværdien 1,5 (kommuner og regioner har ikke haft mulighed for at få denne indeksværdi). Institutioner, der har svaret "Ikke relevant" ved spørgsmål 1 og "Nej" ved de to andre spørgsmål, får indeksværdien 0. Indeksværdi 1,5 er ikke beskrevet med et specifikt fokus på ligestilling i kerneydelser, da skalaen skal ligne den, som kommuner og regioner har.

3.2.3 Dispensation

Ministerier er blevet bedt om at angive, om de har givet dispensation efter henholdsvis ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Uddannelses- og Forskningsministeriet har som det eneste ministerie givet en dispensation efter ligestillingslovens § 3, og Beskæftigelsesministeriet og Justitsministeriet har hver givet en dispensation efter ligebehandlingslovens § 13.

4. LIGESTILLING I KOMMUNER

I dette kapitel præsenteres personaledata for alle landets 98 kommuner og resultaterne af de 93 kommuners indberetninger af ligestillingsredegørelser for 2023. Resultaterne omhandler kommunernes arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i kerneydelser.

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2023 sættes der fokus på ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. I 2020 blev der sat fokus på kommuners beskæftigelsesindsats til indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

4.1 Ligestilling på personaleområdet i kommunerne

Personaleområdet omfatter fakta om kønssammensætningen i ledelsen og personalet i øvrigt samt målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i ledelsen og personalet i øvrigt.

4.1.1 Fakta om kønssammensætningen i ledelse og personale

Ligestillingsredegørelserne indeholder **fakta om kønssammensætningen i ledelsen** i kommunerne samlet set. Fakta opgøres i antal årsværk. Det betyder, at når der refereres til antal kvinder og mænd i rapporten, er der tale om antal/andel kvindelige årsværk og antal/andel mandlige årsværk.

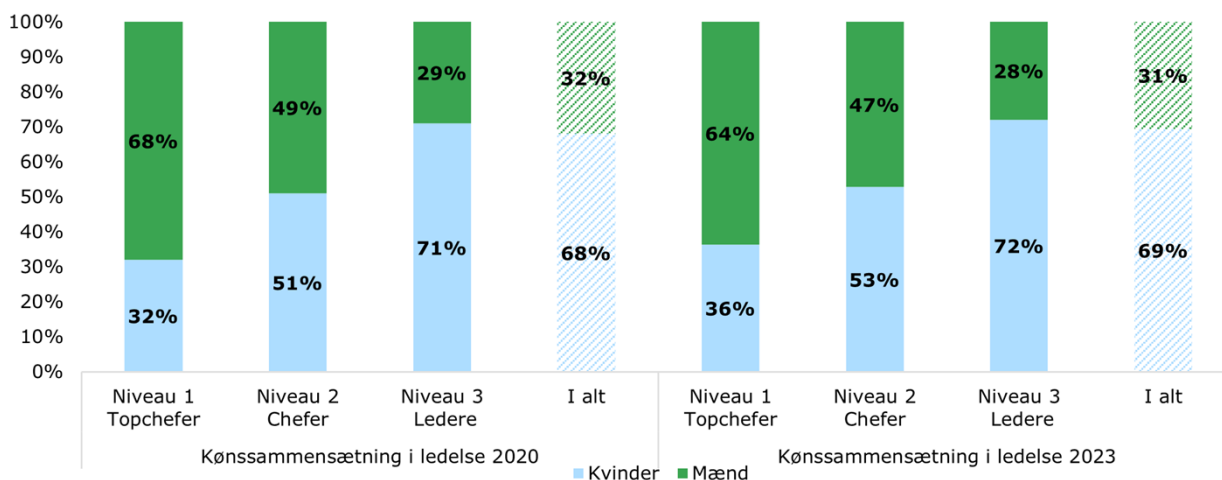
Figur 21 viser kønsfordelingen i ledelsen i kommunerne for ligestillingsredegørelserne for henholdsvis 2020 og 2023 – opgjort på tværs af ledelseslag og særskilt på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere).

Ligestillingsredegørelserne for 2023 viser en kønsfordeling på tværs af ledelseslag, hvor kvinder udgør 69 pct. af alle ledere i kommunerne, og mænd udgør 31 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne for 2020 ses et mindre fald på 1 procentpoint i andelen af det underrepræsenterede køn (fra 32 til 31 pct.).

Betragtes ledelseslagene særskilt, ses en ikke-ligelig kønsfordeling på ledelsesniveau 1²⁷, hvor kvinder udgør det underrepræsenterede køn og mænd det overrepræsenterede. For ledelsesniveau 1 – topchef-niveau – udgør mænd 64 pct., mens kvinder udgør 36 pct. Sammenlignet med tal for 2020 er der sket en stigning i andelen af det underrepræsenterede køn på ledelsesniveau 1 (andelen af kvindelige ledere er steget 4 procentpoint). Ledelsesniveau 2 – chefniveau – viser derimod en ligelig kønsfordeling, hvor kvinder udgør 53 pct., og mænd udgør 47 pct. Til sammenligning var fordelingen 51 pct. kvinder og 49 mænd i 2020. Ledelsesniveau 3 er karakteriseret ved at have en ikke-ligelig kønsfordeling, hvor kvinder udgør det overrepræsenterede køn og mænd det underrepræsenterede køn. For ledelsesniveau 3 – ledere – udgør kvinder 72 pct., mens mænd udgør 28 pct. Sammenlignet med tal for 2020 er der sket en mindre stigning i andelen af det overrepræsenterede køn på ledelsesniveau 3 (andelen af kvindelige ledere er steget 1 procentpoint).

²⁷ Fordelingen af kommuner efter andel kvinder på ledelsesniveau 1 fremvises i Bilag 6, figur 1.

Figur 21: Køns sammensætningen i ledelsen i 2020 og 2023



N = 19.495 (2020); N = 19.580 (2023).

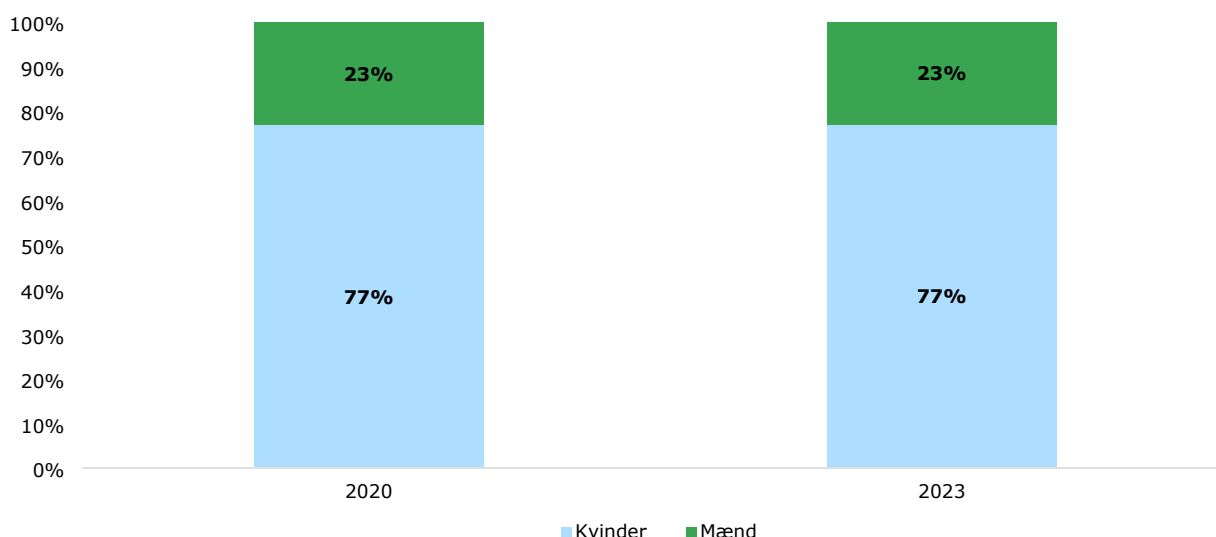
Note: I Bilag 8, tabel 2, ses køns sammensætningen i ledelsen opgjort i årsværk for henholdsvis 2020 og 2023.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af de fremviste fakta for deres egen kommunes køns sammensætning i ledelsen **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelsen. Her har 14 pct. af kommunerne svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer i ledelsen.

I Figur 22 vises **køns sammensætningen for personalet som helhed** i 2020 og 2023. I 2023 ses en ikke-ligelig køns sammensætning mellem kvinder og mænd, hvor kvinder udgør 77 pct. af personalet, mens mænd udgør 23 pct. Den samlede kønsfordeling blandt personalet er uændret sammenlignet med 2020.

Figur 22: Køns sammensætningen for personalet i 2020 og 2023



N = 393.876 (2020); N = 404.752 (2023).

Note: I Bilag 8, tabel 8, ses køns sammensætningen i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2020 og 2023.

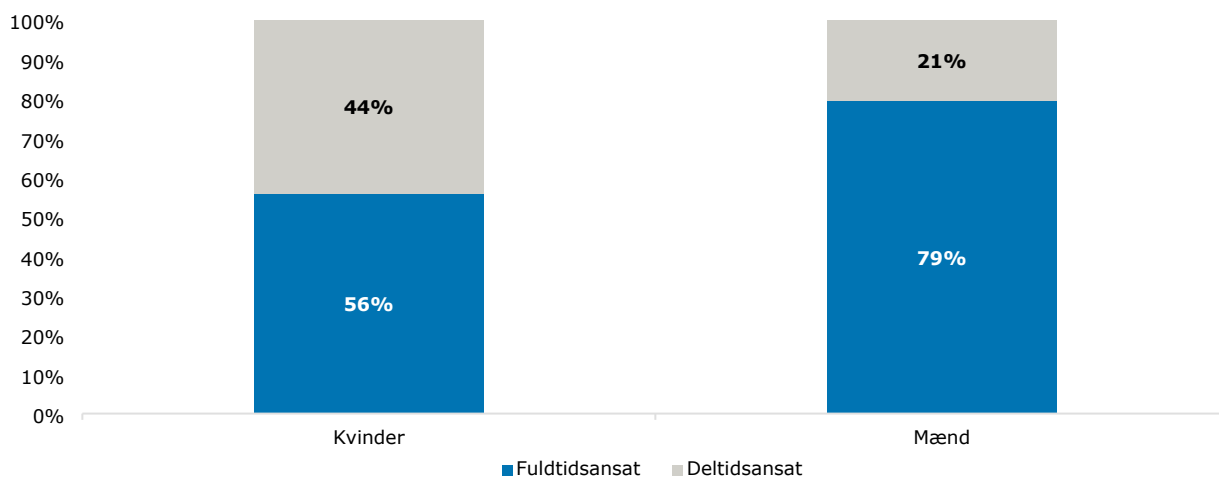
Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne for 2023 blevet spurgt, om de på baggrund af de fremviste fakta for deres egen kommunes kønssammensætning blandt personalet **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling blandt personalet i øvrigt. Her har 15 pct. af kommunerne svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

Ud over fakta om kønssammensætningen i ledelsen og blandt personalet som helhed, er kommunernes **kønssammensætning blandt personalet ansat på fuldtid og deltid** også blevet undersøgt.

Figur 23 viser fordelingen af fuldtidsansættelser og deltidsansættelser hos kvinder og mænd i kommunerne. Her fremgår det, at 56 pct. af kvinderne er fuldtidsansatte, mens 79 pct. af mændene er.

Figur 23: Fordelingen mellem kvinder og mænd på fuldtidsansættelser og deltidsansættelser



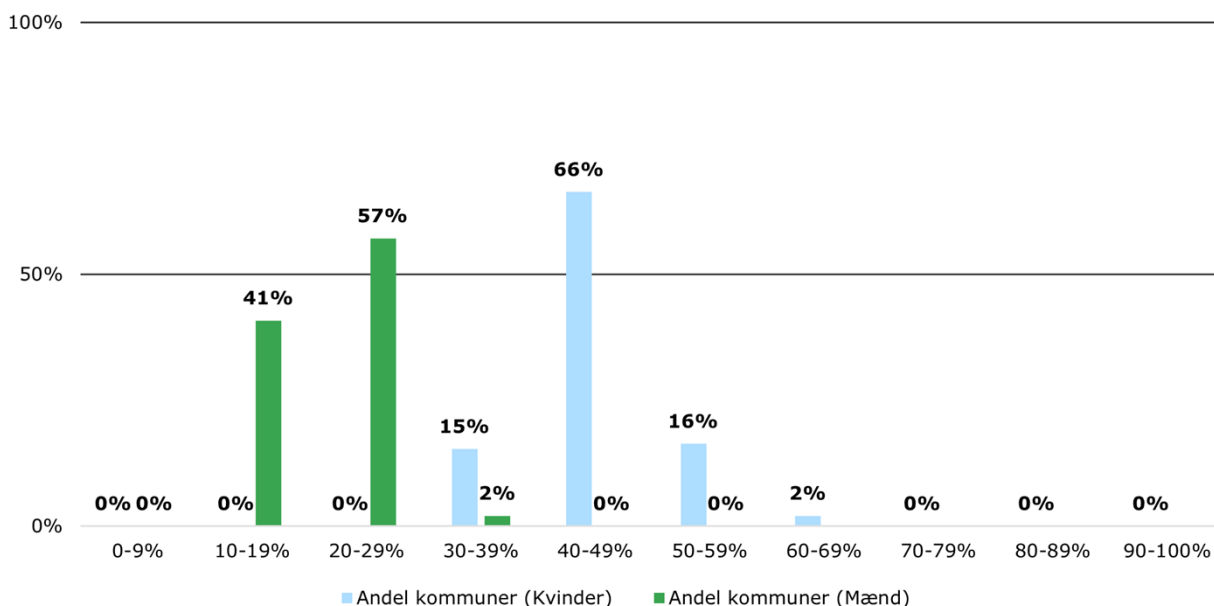
N = 311.990 (Kvinder); N = 92.762 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 11, ses antallet af kvinder og mænd i kommunernes personale ansat på fuldtid og deltid.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Figur 24 viser fordelingen i andelen af kommuner ud fra, hvor mange kvinder og mænd de har ansat på deltid. Figuren illustrerer, at størstedelen af kommunerne har mellem 40-49 pct. af deres kvindelige årsværk ansat på deltid. Størstedelen af kommunerne har mellem 10-19 pct. eller 20-29 pct. af deres mandlige årsværk ansat på deltid.

Figur 24: Fordelingen af kommuner efter andel kvinder og mænd ansat på deltid

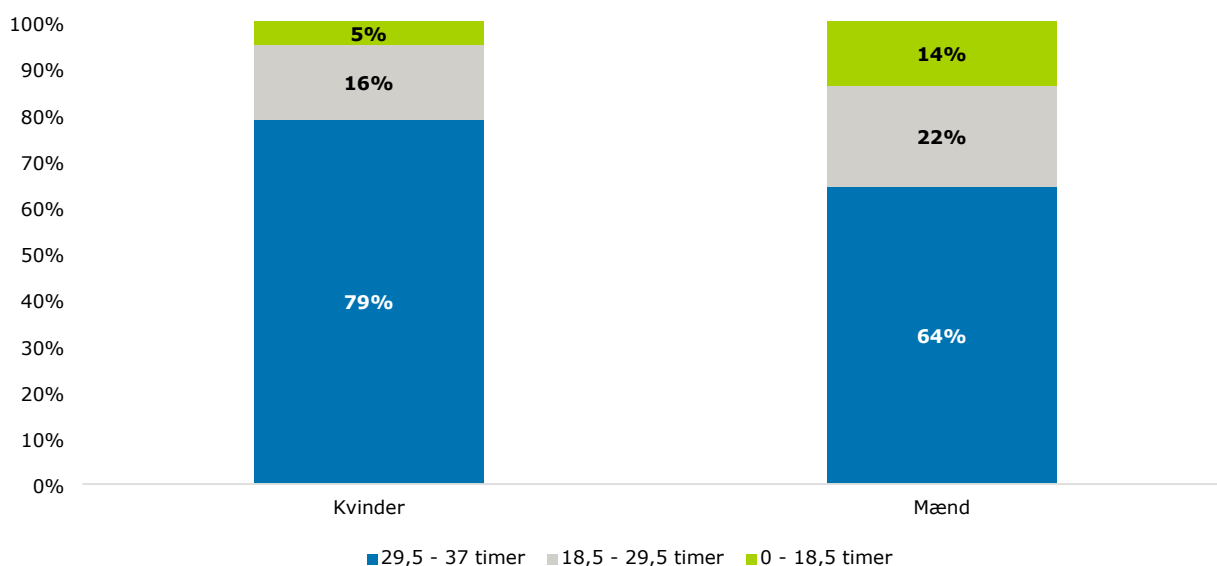


N = 98 (kommune 2023).

Note: I Bilag 8, tabel 11, ses antal kvinder og mænd i deltidsansættelse for kommunerne.

Tager vi et nærmere kig på de deltidsansatte, kan arbejdstid brydes ned i tre intervaller. Kønsfordelingen inden for deltidsintervaller ses af Figur 25, hvor det fremgår, at deltidsansatte mænd i højere grad end kvinder er ansat på få timer om ugen. Figuren viser, at blandt kvinderne er 79 pct. af alle årsværk, der er ansat på 29,5-37 timer, 16 pct. er ansat på 18,5-29,5 timer, mens 5 pct. er ansat på 0-18,5 timer. Blandt mændene er det 64 pct. af alle årsværk, der er ansat på 29,5-37 timer, 22 pct. er ansat på 18,5-29,5 timer, og 14 pct. er ansat på 0-18,5 timer.

Figur 25: Fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd



N = 132.371 (Kvinder); N = 18.699 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 14, ses antallet på kønsfordelingen i kommunernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd.

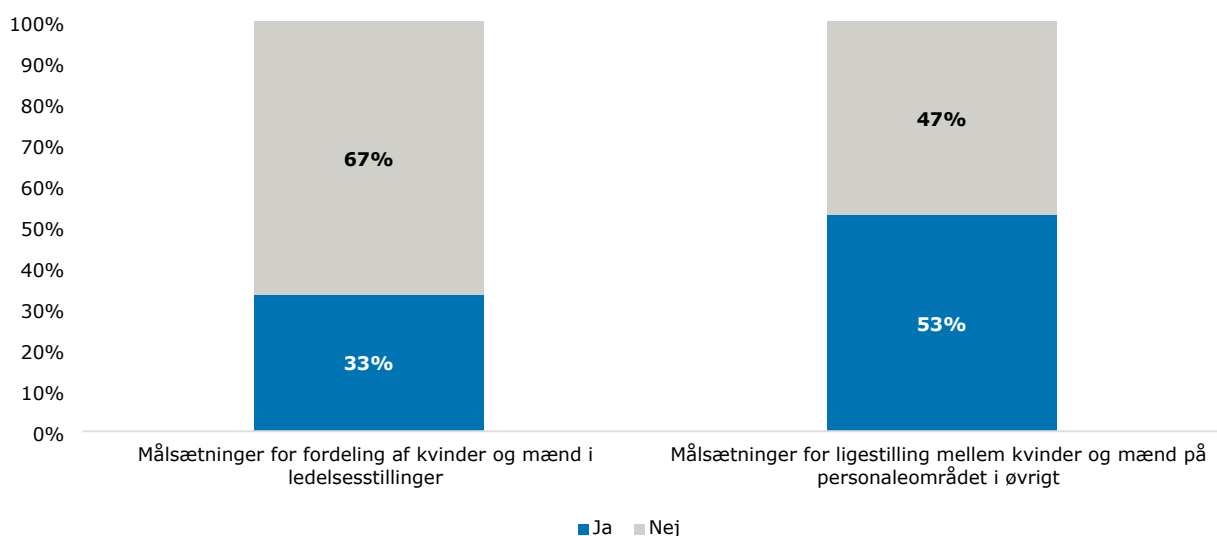
Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

4.1.2 Målsætninger og handlinger på personaleområdet

Kommunerne er blevet spurgt, om de har **målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet**. Mere specifikt er de blevet spurgt om, 1) de har målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, og om 2) de har målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt.

33 pct. af kommunerne har angivet, at de har målsætninger for fordelingen af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, og på personaleområdet har 53 pct. angivet, at de har målsætninger, jf. Figur 26.

Figur 26: Andel kommuner med målsætninger for ligestilling i ledelsesstillinger og på personaleområdet i øvrigt



N = 93.

Note: Tabellen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? og 2. Har I målsætninger for fordelingen af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

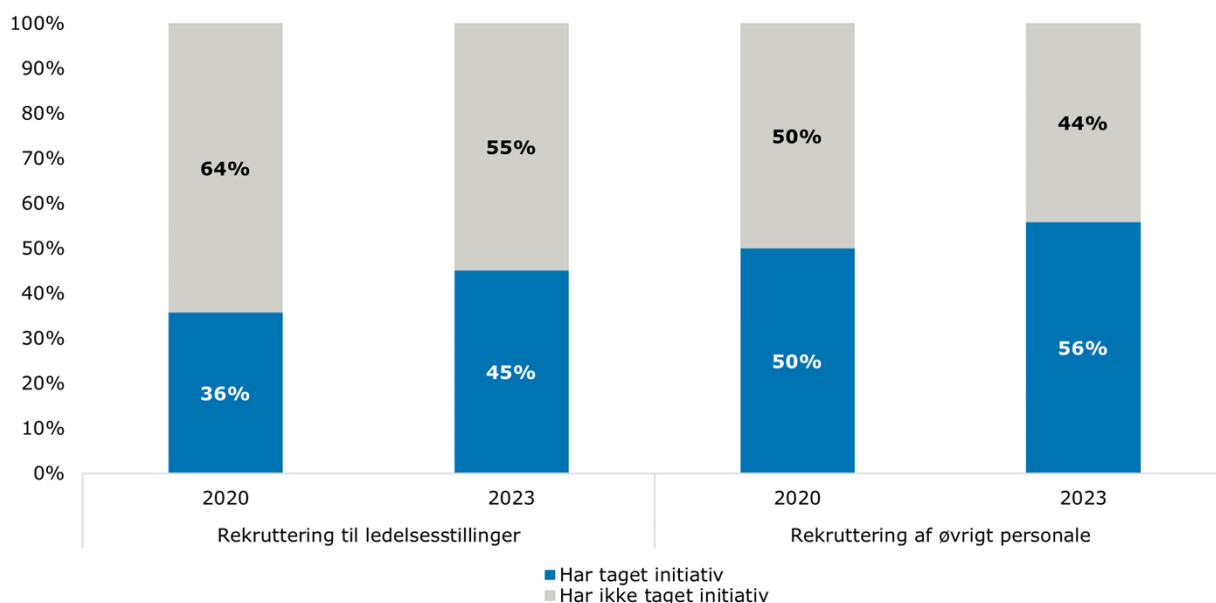
Kommunerne er blevet bedt om at angive, hvorvidt de har **taget initiativer til at fremme ligestilling** af kvinder og mænd i forbindelse med **rekruttering til lederstillinger og personaleområdet i øvrigt**.

Af Figur 27 fremgår, at 45 pct. har igangsat ligestillingsinitiativer i perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023, mens 55 pct. af kommunerne har angivet, at de ikke har initiativer på området vedrørende **rekruttering til lederstillinger**. Sammenlignes spørgsmålet med samme spørgsmål for ligestillingsredegørelserne for 2020, viser det en stigning i andelen af kommuner (10 procentpoint), som tager initiativer i forbindelse med rekruttering til lederstillinger.

Af figuren fremgår også, at 56 pct. af kommunerne i ligestillingsredegørelserne for 2023 har taget initiativer til at fremme ligestilling i forbindelse med **rekruttering af øvrigt personale**. Omvendt har de resterende 44 pct. ikke taget initiativer. Sammenlignes spørgsmålet for 2020, tyder det også på, at der er sket en stigning (9 procentpoint) i andelen af kommuner, som har taget initiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale.

Det ses også af figuren, at andelen af kommuner, der har taget initiativer i forbindelse med rekruttering af personale i øvrigt, er større end andelen af kommuner med initiativer inden for ledelsesstillinger (en forskel på 11 procentpoint). Samme tendens gjorde sig gældende i 2020.

Figur 27: Andel kommuner med ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt



N = 98 (2020); N = 93 (2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: 1. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? og 2. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Kommuner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering til ledelsesstillinger** (42 kommuner), har herefter angivet, **hvilke initiativer** de aktivt har taget ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- 34 pct. af kommunerne angiver at anvende annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 71 pct. af kommunerne, der angav dette.
- 25 pct. angiver, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 23 pct. af kommunerne, der angav dette.
- 16 pct. har angivet, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget. I 2020 var det 31 pct. af kommunerne, der angav dette.
- 14 pct. oplyser, at de bruger positive rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn. I 2020 var det ligeledes 14 pct. af kommunerne, der angav dette.
- 12 pct. oplyser, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen. I 2020 var det 51 pct. af kommunerne, der angav dette²⁸.

²⁸ Fordelingen af kommuner fremvises i Bilag 6, figur 2.

På samme måde har kommunerne, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering af det øvrige personale** (52 kommuner) skullet angive, **hvilke initiativer** de aktivt har taget ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- 40 pct. af kommunerne har anvendt annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 57 pct. af kommunerne, der angav dette.
- 31 pct. har oplyst, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 29 pct. af kommunerne, der angav dette.
- 25 pct. har angivet at bruge positive rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn. I 2020 var det 24 pct. af kommunerne, der angav dette.
- 15 pct. har angivet, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget²⁹.
- 13 pct. angivet, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen. I 2020 var det 51 pct. af kommunerne, der angav dette³⁰.

Kommunerne er også blevet bedt om at besvare, hvorvidt de **medtager overvejelser om personalets køn** i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m., samt hvorvidt de **anvender systematisk data fordelt på køn** til at få viden om kommunernes kønsforskelle i forhold til ledes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.

I Figur 28 ses, at 10 pct. har angivet, at de medtager overvejelser om personalets køn, mens 34 pct. anvender systematisk data fordelt på køn.

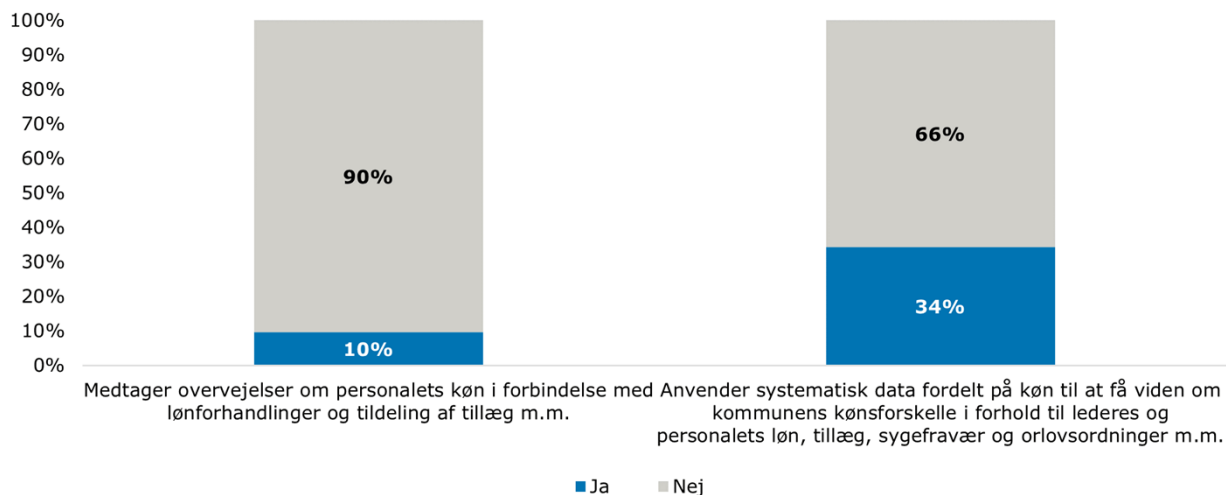
Sammenlignet med 2020 er der sket et lille fald både i andelen af kommuner, der medtager personalet køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. (fald på 1 procentpoint) og andelen af kommuner, der anvender systematisk data (fald på 2 procentpoint)³¹.

²⁹ Kommunerne havde i 2020 ikke mulighed for at vælge dette initiativ. Derfor er der ikke sammenlignelige data mellem 2023 og 2020 for dette initiativ.

³⁰ Fordelingen af kommuner fremvises i Bilag 6, figur 3.

³¹ Fordelingen af institutioner fremvises i Bilag 6, figur 4.

Figur 28: Andel kommuner med overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. samt anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.



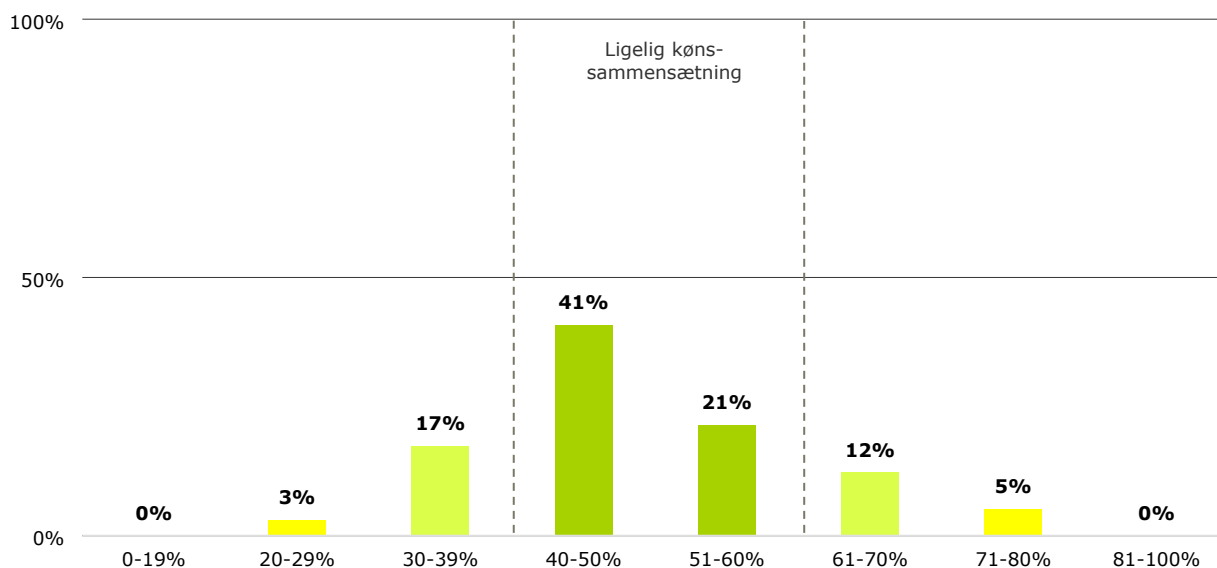
N = 93. Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m.? og 2. Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?

4.1.3 Ligestillingsindeks på personaleområdet

På baggrund af kommunernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet.³²

Figur 29 viser andelen af kommuner på ligestillingsindekset baseret på andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger. Kommuner, der placerer sig inden for intervallet 40-60 pct. kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger, kan karakteriseres som havende en ligelig kønssammensætning i deres øverste ledelsesniveauer. Størstedelen af kommunerne har en ligelig kønssammensætning blandt deres topchefer og chefer (62 pct.).

³² Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

Figur 29: Ligestillingsindeks på personaleområdet; andelen af kommuner fordelt på forskellige intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger

N = 98.

Note: På baggrund af kommunernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet. Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Bilag 10, tabel 1, viser hver kommunes placering på ligestillingsindekset. I bilag 10, tabel 2, er der tilføjet to kolonner, der viser, om kommunen har målsætninger for ligestilling i ledelsen og har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger³³.

4.2 Ligestilling i kommunernes kerneydelser

Det følgende afsnit omhandler ligestilling i kommunernes kerneydelser. Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer kvinder og mænds adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

Først præsenteres resultater fra ligestillingsredegørelserne for de indberettende kommuners målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser. Dernæst fremvises ligestillingsindeks for kerneydelser. Til sidst beskrives kommunernes ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.

4.2.1 Målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

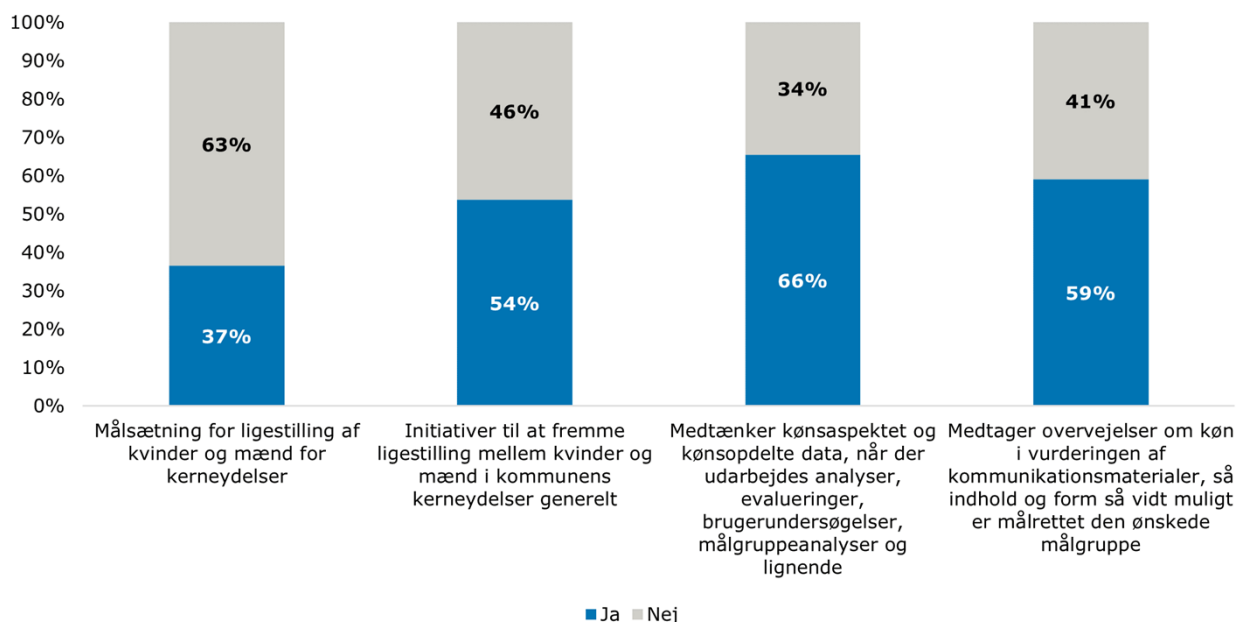
Kommunerne er blevet bedt om at angive, om 1) de har **målsætninger** for ligestilling af kvinder og mænd for deres kerneydelser, 2) de har taget **initiativer** til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i kommunens kerneydelser generelt, 3) de **medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data**, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende, samt om 4) de **medtager overvejelser om køn** i vurderingen af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe.

Kommunernes svar i 2023 ses i Figur 30. 37 pct. har en målsætning for ligestilling i kerneydelser, mens 63 pct. angiver, at de ikke har en målsætning for ligestilling i deres kerneydelser. Desuden angiver 54 pct. af kommunerne, at de har initiativer til at fremme ligestilling i kerneydelser generelt, mens 66 pct.

³³ Om institutionerne har målsætninger og initiativer eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på kommunernes placering i tabellen.

medtænker kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser m.m., og 59 pct. medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmaterialer.

Figur 30: Andel kommuner med målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser



N = 93. Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?, 2. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i kommunens kerneydelser generelt?, 3. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? og 4. Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

Sammenlignes kommunernes svar i 2020 med svarene fra 2023 viser det en stigning i andelen af kommuner, der anvender målsætninger (9 procentpoint) og tager initiativer til at fremme ligestilling i kommunens kerneydelser generelt (17 procentpoint)³⁴. Samtidig viser sammenligninger mellem 2020 og 2023, at der ligeledes er sket en positiv udvikling i andelen af kommuner, der medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data i analyser m.m. (6 procentpoint) og overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer (6 procentpoint)³⁵.

4.2.2 Ligestillingsindeks på kerneydelser

På baggrund af kommunernes indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023 er der beregnet et ligestillingsindeks for kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra kommunernes svar på tre spørgsmål stillet til kommunerne i deres indberetning. Kommunernes svar (ja/nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser.

I Figur 31 ses, hvordan kommunerne placerer sig på ligestillingsindekset. Figuren viser andelen af kommuner i de forskellige indeksværdier. Her ses, at 29 pct. af kommunerne i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser (indeksscore på 3). 30 pct. af kommunerne har i nogen grad fokus på ligestilling i kerneydelser (indeksscore på 2), mens 14 pct. og 27 pct. har henholdsvis mindre grad og ringe grad af fokus på ligestilling i kerneydelser. Sammenlignet med ligestillingsindekset i kerneydelser

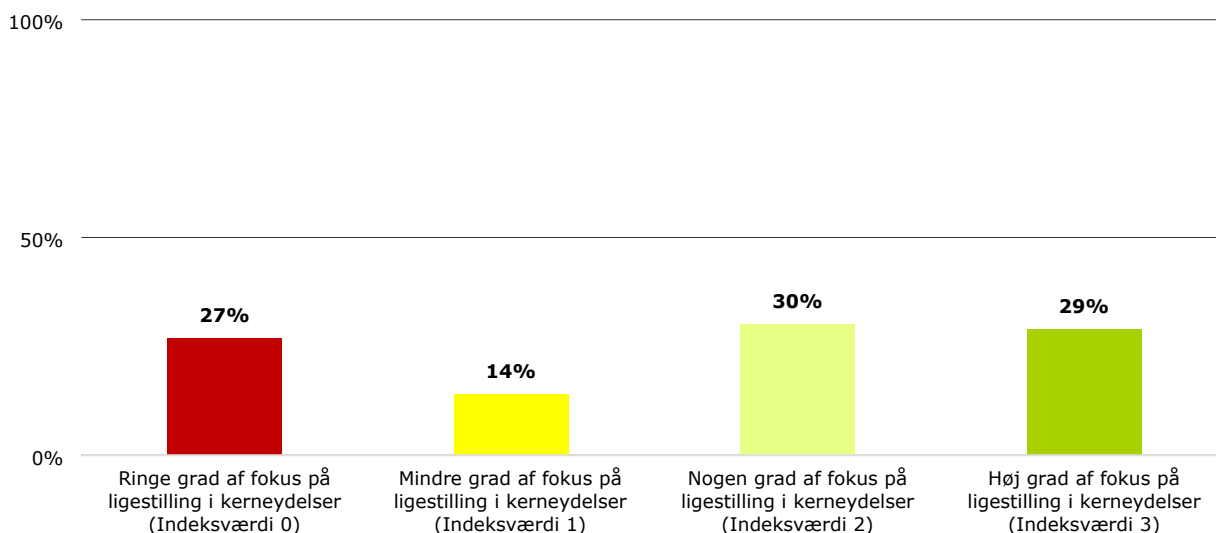
³⁴ Udviklingen fremvises i Bilag 6, figur 5.

³⁵ Udviklingen fremvises i Bilag 6, figur 6.

for kommunerne i 2020 er der sket en positiv udvikling, hvor kommunernes samlede fokus på ligestilling i kerneydelser er øget. Andelen af kommuner, der i ringe grad har fokus på ligestilling i kerneydelser, er faldet 7 procentpoint, mens andelen af kommuner, der i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser, tilsvarende er steget 7 procentpoint³⁶.

I bilag 10, tabel 3, fremgår de enkeltes kommuners placering på indekset.

Figur 31: Ligestillingsindeks på kerneydelser; kommunernes fokus på ligestilling i kerneydelser



N = 93.

Note: Indekset er beregnet ud fra kommunernes svar på tre spørgsmål stillet i til kommunerne i deres indberetning: 1: Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?, 2: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?, 3: Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Kommunernes svar (ja/nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. Kommunen, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, kommuner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, kommuner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, og kommuner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0.

4.3 Brugen af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen for kvinder og mænd

I dette års ligestillingsredegørelser har kommunerne et tema inden for sundhedsydelser og sundhed generelt. I det følgende afsnit præsenteres resultaterne på landsplan, der er et gennemsnit på tværs af de 93 kommuners data for 2023 for dette udvalgte tema.

Resultaterne omhandler kommunernes fakta om kønsfordelingen i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt samt kommunernes handlinger til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd inden for kommunens sundhedsydelser.

4.3.1 Fakta om kønsfordelingen i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt

Ligestillingsredegørelserne for 2023 indeholder fakta om kønssammensætningen inden for brugen af forskellige sundhedsydelser og generel sundhed i kommunerne. Nedenstående afsnit viser fakta om lægebesøg, kontakt til psykolog, genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning samt levealder.

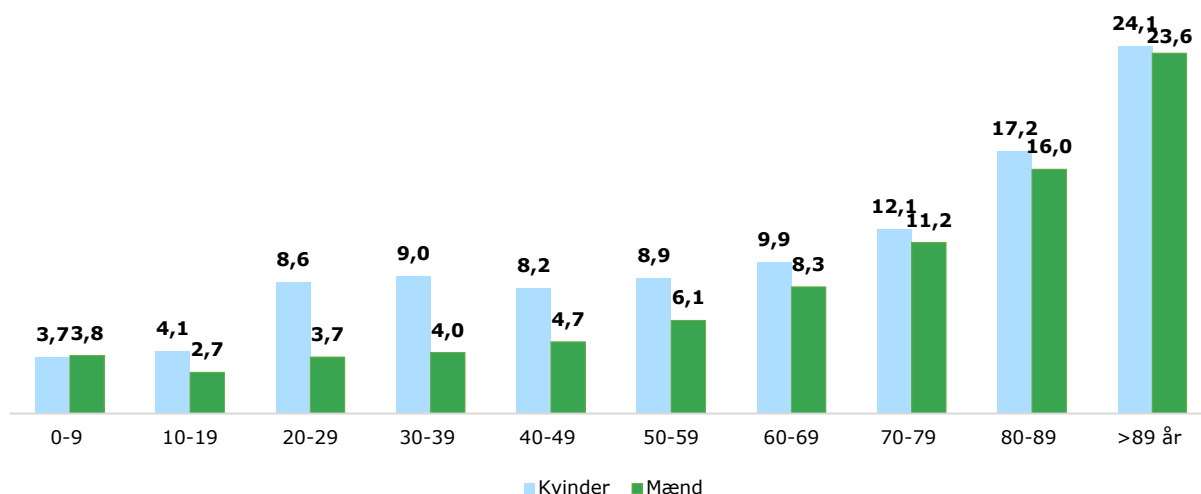
Figur 32 nedenfor viser det **gennemsnitlige antal besøg hos almen læge³⁷ på landsplan fordelt på køn** og aldersinterval i 2021. Det gennemsnitlige antal lægebesøg i 2021 for fx mandlige borgere i

³⁶ Se ligestillingsredegørelser for 2020.

³⁷ Lægebesøg dækker over konsultation, besøg, telefonkonsultationer og e-kommunikation, andre ydelser og kontakter.

aldersgruppen 40-49 år er 4,7, mens der for kvindelige borgere i samme aldersgruppe bliver foretaget 8,2 lægebesøg i 2021. I aldersintervallet 0-9 år er piger og drenge ca. lige ofte ved læge, men derefter stiger antallet af lægebesøg hos kvinder relativt i forhold til mænd. Den største forskel ses i aldersintervallet 20-29 år, hvor kvinder gennemsnitligt foretager 8,6 lægebesøg, mens mænd foretager 3,7 lægebesøg. Dette kan hænge sammen med, at det typisk er i alderen 20-35 år, at kvinders lægebesøg er relateret til graviditet og fødsel. Derefter falder antallet af lægebesøg blandt kvinder relativt til mænd. Fra omkring 60 år og op er der en relativt lille forskel i hyppigheden af lægebesøg på tværs af køn.

Figur 32: Andel gennemsnitlige lægebesøg for kvinder og mænd fordelt på aldersinterval i 2021



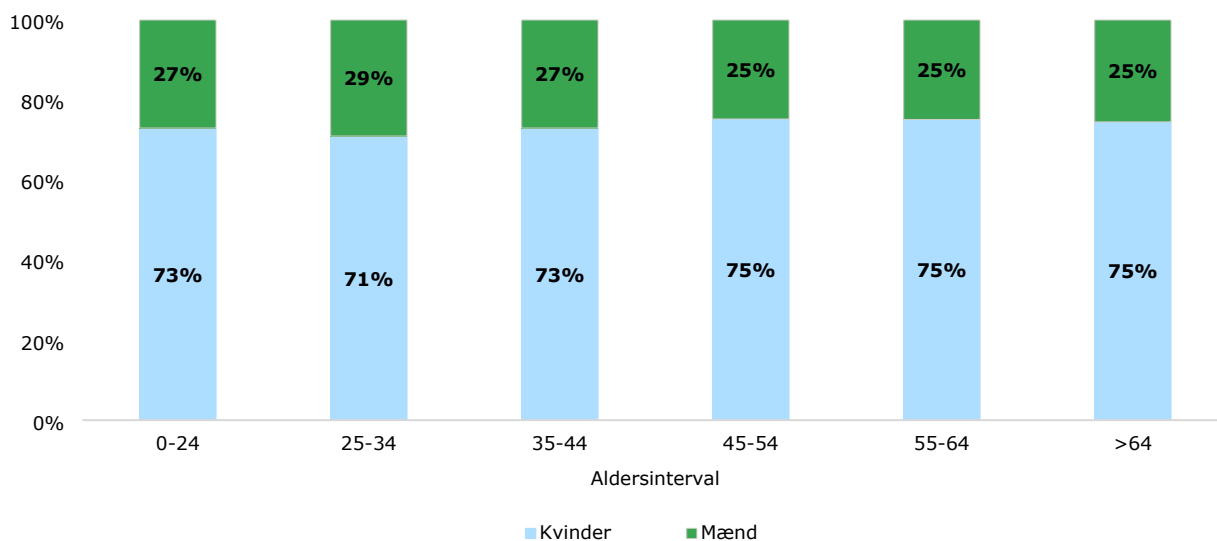
N=98

Note: I Bilag 8, tabel 16, ses kønsfordelingen af gennemsnitlige lægebesøg opgjort i antal lægebesøg for 2021.

Tallene er opgjort efter summen af de gennemsnitlige antal lægesøg fordelt på køn i kommunerne.

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Figur 33 viser **kønsfordelingen i brugen af psykologhjælp på landsplan fordelt på seks aldersintervaller**. Som det fremgår af figuren, er det i højere grad kvinder, der kontakter psykolog, og udviklingen i forskellen mellem kvinder og mænd på tværs af aldersintervallerne er relativt konstant. I alt bliver mellem 71-75 pct. af kontakten til psykolog foretaget af kvinder, mens mændene udgør mindre end en tredjedel af kontakten.

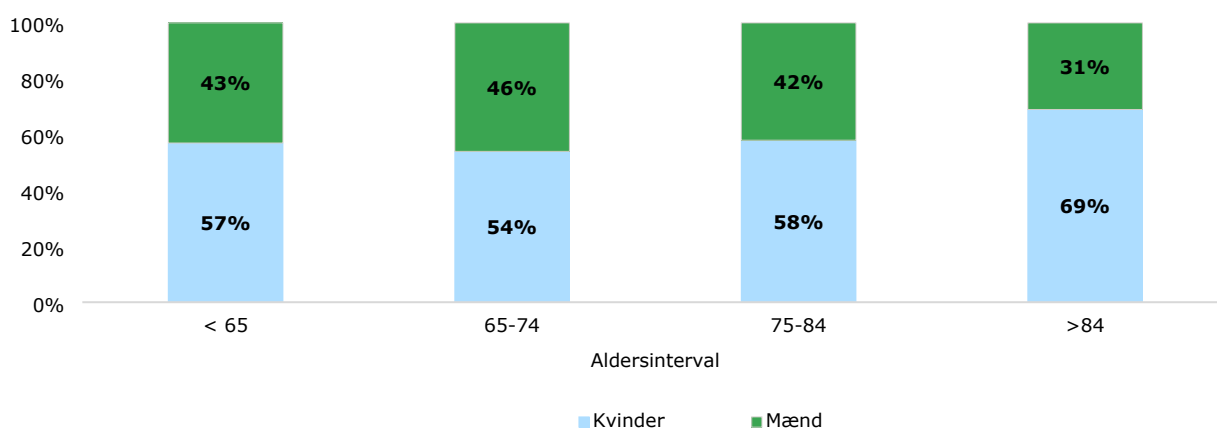
Figur 33: Kontakt til psykolog opgjort i andele for kvinder og mænd fordelt på aldersinterval i 2021

N=98

Note: I Bilag 8, tabel 17, ses kønsfordelingen for kontakt til psykolog opgjort i antal for 2021.

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Nedenfor viser Figur 34 **kønsfordelingen i brugen af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning** på tværs af fire aldersintervaller i 2021. Det fremgår af figuren, at der er en større andel kvinder end mænd, der modtager genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunerne for alle aldersintervaller. Andelen er størst for borgere over 84 år, hvor modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning består af 69 pct. kvinder og 31 pct. mænd. Det er vigtigt at holde for øje, at kvinder gennemsnitligt lever længere end mænd. Derfor er det også forventeligt, at kvinder fylder mere blandt de ældre aldersgrupper.

Figur 34: Andelen for brugen af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning fordelt på aldersinterval for kvinder og mænd i 2021

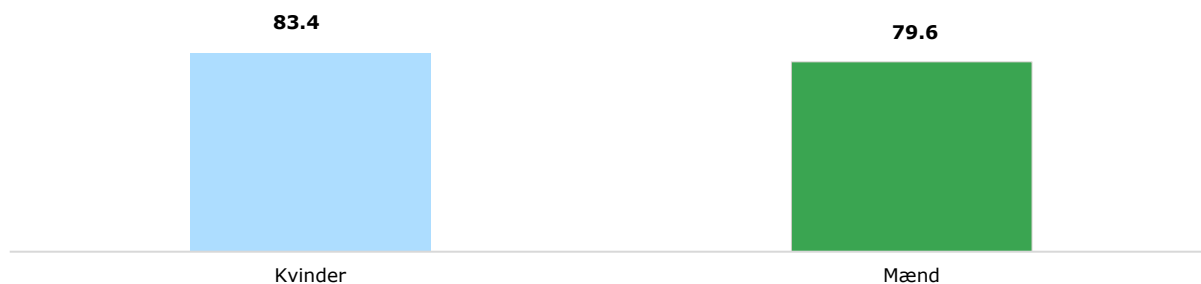
N=94. Det har ikke været muligt at trække data for kommunerne Fredensborg, Halsnæs, Kalundborg og Esbjerg.

Note: I Bilag 8, tabel 18, ses kønsfordelingen for brugen af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning opgjort i antal for 2021.

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Figur 35 viser **kønsfordelingen i middelalder** på landsplan. Figuren viser, at kvinder i gennemsnit lever knap fire år længere end mænd.

Figur 35: Middellevealder opgjort i år for kvinder og mænd i 2021



N = 11. Data er opgjort på landsdel, som derefter er koblet til alle 98 kommuner.
Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Kommunerne er i ligestillingsredegørelserne blevet spurgt, om de på baggrund af fakta om kønssammensætningen inden for brugen af forskellige sundhedsydelse og generel sundhed i kommunen **forventer at igangsætte indsats** til at fremme ligestilling kvinder og mænds brug af sundhedsydelse og sundhed generelt. 27 pct. af kommunerne har svaret ja med henblik på at igangsætte nye initiativer³⁸.

4.3.2 Handlinger for ligestilling på sundhedsområdet målrettet ligestilling i brug af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt

Kommunerne er blevet bedt om at angive, om de har **etableret initiativer på sundhedsområdet** målrettet at fremme ligestilling i brug af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt. 67 pct. af kommunerne har svaret at have etableret initiativer på sundhedsområdet, mens 33 pct. har svaret, at de ikke har etableret initiativer på sundhedsområdet³⁹.

³⁸ Svarfordelingen fremvises i Bilag 6, figur 7.

³⁹ Svarfordelingen fremvises i Bilag 6, figur 8.

5. LIGESTILLING I REGIONERNE

I dette kapitel præsenteres resultaterne af regionernes ligestillingsredegørelser for 2023. Resultaterne omhandler regionernes arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i deres kerneydelser.

5.1 Ligestilling på personaleområdet i regionerne

Personaleområdet omfatter fakta om kønssammensætningen inden for og på tværs af ledelseslag og personale i øvrigt, målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i ledelsen og personalet i øvrigt.

5.1.1 Fakta på personaleområdet

Ligestillingsredegørelserne indeholder **fakta om kønssammensætningen i ledelsen** i regionerne. Fakta opgøres i antal årsværk. Det betyder, at når der refereres til antal kvinder og mænd i rapporten, er der tale om antal/andel kvindelige årsværk og antal/andel mandlige årsværk.

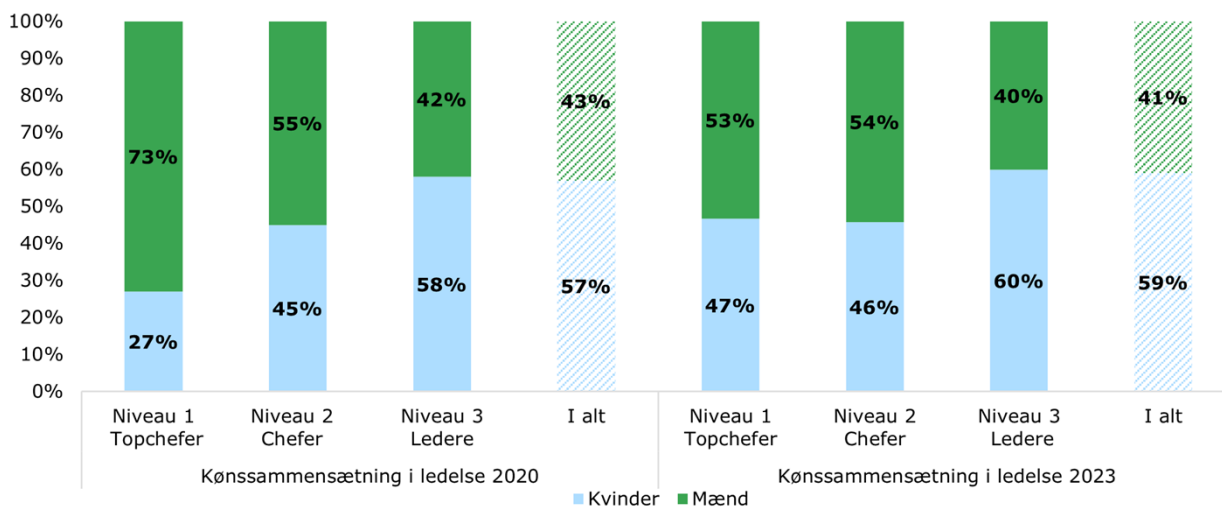
Figur 36 viser kønsfordeling i ledelsen i regionerne i 2020 og 2023 opgjort på tværs af ledelseslag og særskilt på tre niveauer; niveau 1 (topchefer), niveau 2 (chefer) og niveau 3 (ledere).

Ligestillingsredegørelserne for 2023 viser en ligelig kønsfordeling på tværs af ledelseslag. Kvinder udgør 59 pct. af alle ledere i regionerne, og mænd udgør 41 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne for 2020 ses et mindre fald på 2 procentpoint i andelen af mandlige ledere i regionerne (fra 43 til 41 pct.).

Betragtes ledelseslagene særskilt, ses en ligelig kønsfordeling på alle tre ledelsesniveauer. For ledelsesniveau 1 – topchefniveau – udgør mænd 54 pct., mens kvinder udgør 46 pct.⁴⁰. Sammenlignet med tal for 2020 er der sket en stor stigning i andelen af kvindelige ledere på ledelsesniveau 1 (19 procentpoint). Da antallet af årsværk på ledelsesniveau 1 er meget lavt, vil enkelte medarbejderskift resultere i store forskydninger. Ledelsesniveau 2 – chefniveau – viser ligeledes en ligelig kønsfordeling, hvor mænd udgør 54 pct., og kvinder udgør 46 pct., hvilket minder om kønsfordelingen i 2020. Ledelsesniveau 3 – ledere – er også karakteriseret ved at have en ligelig kønsfordeling, hvor mænd udgør 40 pct., og kvinder udgør 60 pct. Sammenlignet med tal for 2020 er der sket et mindre fald i andelen mandlige ledere på ledelsesniveau 3 (2 procentpoint).

⁴⁰ Fordelingen af regioner efter andel kvinder på ledelsesniveau 1 fremvises i Bilag 7, figur 1.

Figur 36: Køns sammensætningen i ledelsen i 2020 og 2023



N = 10.561 (2020); N = 10.912 (2023).

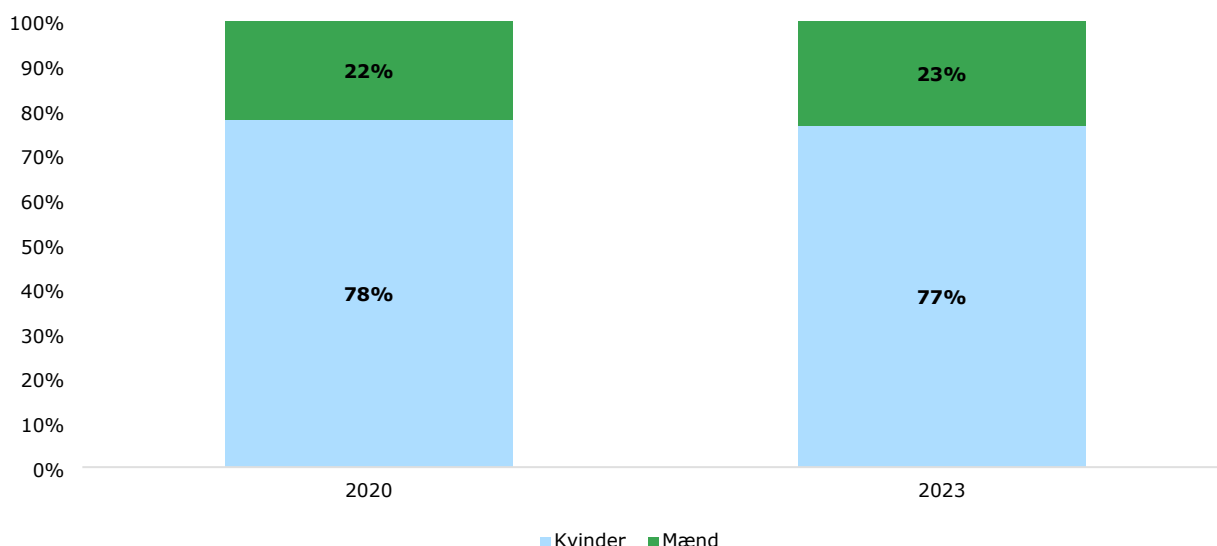
Note: I Bilag 8, figur 3, ses køns sammensætningen i ledelsen opgjort i antal for henholdsvis 2020 og 2023.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Regionerne er i ligestillingsredegørelserne for 2023 blevet spurgt, om de på baggrund af de fremviste fakta for deres egen regions køns sammensætning i ledelsen **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i ledelsen. Her har ingen regioner svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer i ledelsen.

I Figur 37 vises **køns sammensætningen for personalet som helhed** i 2020 og 2023. I 2023 ses en ikke-ligelig køns sammensætning mellem kvinder og mænd, hvor kvinder udgør 77 pct. af personalet, mens mænd udgør 23 pct. Sammenlignet med ligestillingsredegørelserne for 2020 er den samlede kønsfordeling blandt personalet stort set uændret.

Figur 37: Køns sammensætningen for personalet i 2020 og 2023



N = 121.860 (2020); N = 129.275 (2023).

Note: I Bilag 8, tabel 9, ses køns sammensætningen i personalet opgjort i antal for henholdsvis 2020 og 2023.

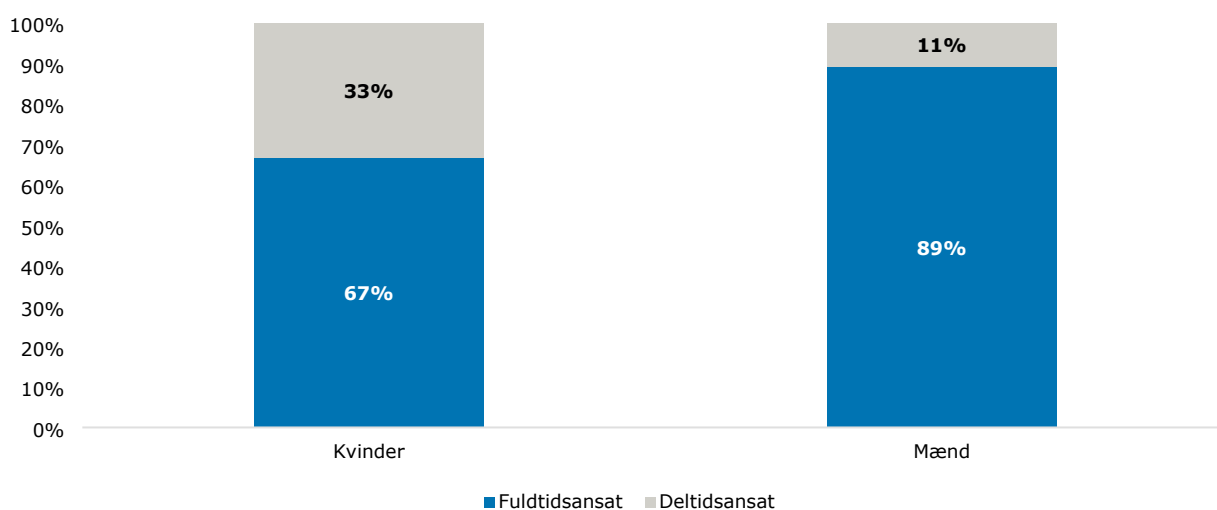
KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Regionerne er i ligestillingsredegørelserne for 2023 blevet spurgt, om de på baggrund af de fremviste fakta for deres egen regions kønssammensætning i personalet som helhed **forventer at igangsætte initiativer** til at fremme ligestilling i personalet i øvrigt. Her har én region svaret, at de forventer at igangsætte ligestillingsinitiativer blandt personalet.

Ud over fakta om kønssammensætningen i ledelsen og blandt personalet som helhed er regionernes **kønssammensætning blandt personalet ansat på fuldtid og deltid** også undersøgt.

Figur 38 viser fordelingen af fuldtidsansættelser og deltidsansættelser hos kvindelige og mandlige ansatte i regionerne. Her fremgår det, at 67 pct. af kvinderne og 89 pct. af mændene er fuldtidsansatte.

Figur 38: Fordelingen mellem kvinder og mænd på fuldtidsansættelser og deltidsansættelser



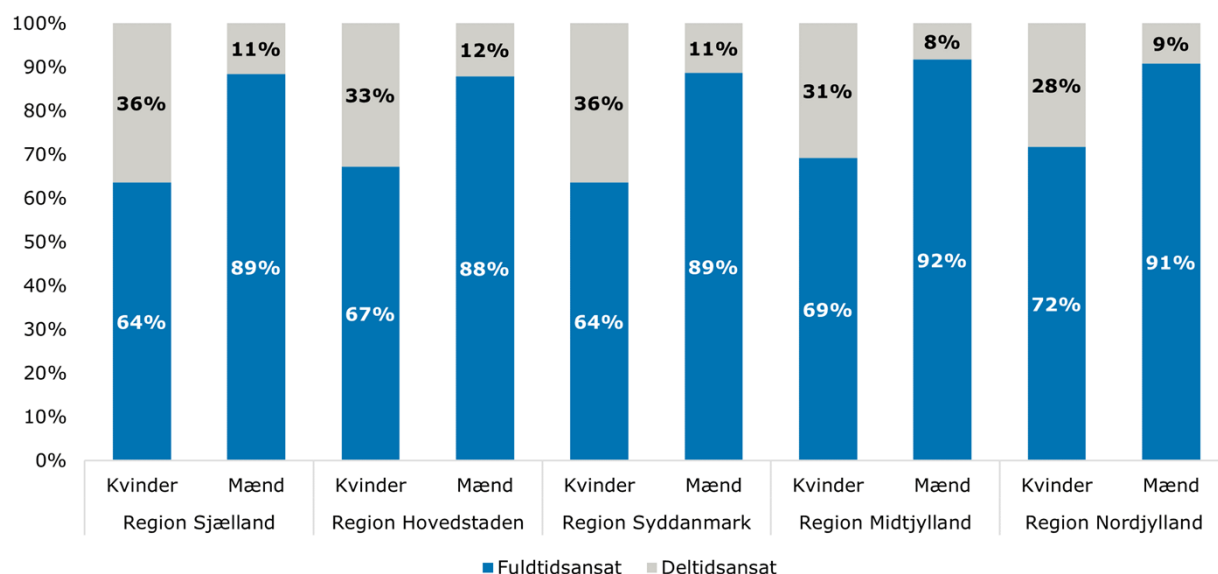
N = 96.905 (Kvinder); N = 29.577 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 12, ses antallet af kvinder og mænd i regionernes personale ansat på fuldtid og deltid.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Figur 39 viser samme data som Figur 36, blot fordelt på hver af de fem regioner. Her ses det, at regionerne er nogenlunde ens i forhold til, hvor stor en andel af deres kvindelige ansatte, der er fuldtids- eller deltidsansatte. Region Hovedstaden er den region med den største andel deltidsansatte mænd, hvoraf 12 pct. af de mandlige årsværk er ansat på deltid. Region Sjælland og Region Syddanmark er de regioner med den største andel deltidsansatte kvinder. Her er 36 pct. af de kvindelige årsværk ansat på deltid. I 2020 var Region Hovedstaden også den region med den største andel deltidsansatte mænd (12 pct. af de mandlige årsværk ansat på deltid). I 2020 havde Region Syddanmark den største andel af kvindelige årsværk ansat på deltid (38 pct. af de kvindelige årsværk ansat på deltid).

Figur 39: Fordelingen mellem kvinder og mænd på fuldtidsansættelser og deltidsansættelser ud fra hver region

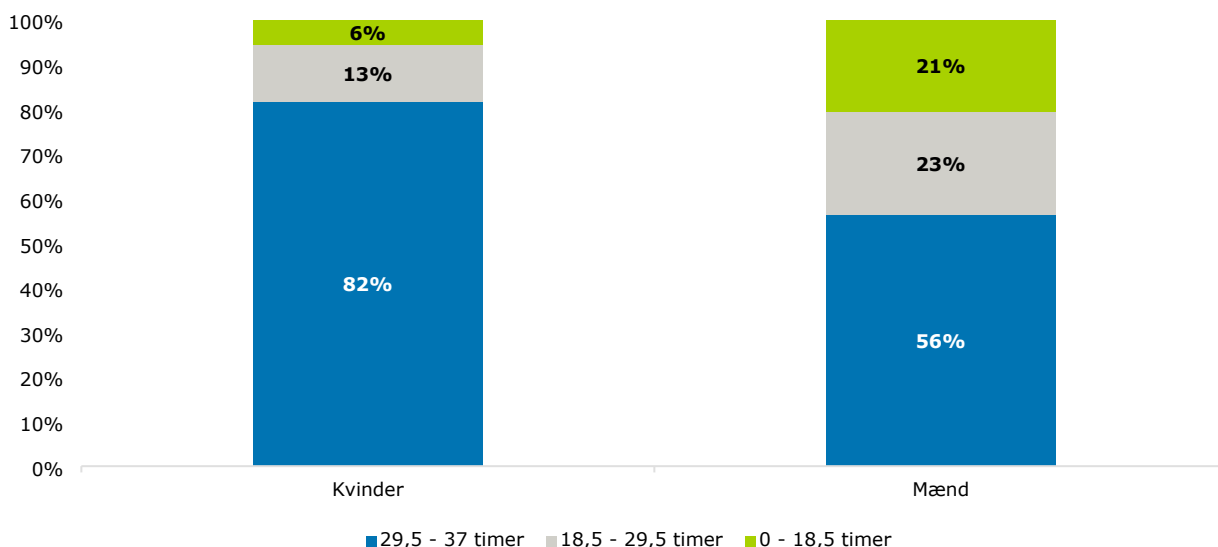


N = 96.905 (Kvinder); N = 29.577 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 12, ses antallet af kvinder og mænd i regionernes personale ansat på fuldtid og deltid.

Tages et nærmere kig på de deltidsansatte, kan arbejdstid brydes ned i tre intervaller. Kønsfordelingen inden for deltidsintervaller ses af Figur 40, hvor det fremgår, at deltidsansatte mænd i højere grad end kvinder er ansat på få timer om ugen. Figuren viser, at blandt kvinderne er 82 pct. af alle årsværk, der er ansat på 29,5-37 timer, 13 pct. er ansat på 18,5-29,5 timer, mens 6 pct. er ansat på 0-18,5 timer. Blandt mændene er det 56 pct. af alle årsværk, der er ansat på 29,5-37 timer, 23 pct. er ansat på 18,5-29,5 timer, og 21 pct. er ansat på 0-18,5 timer.

Figur 40: Fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd



N = 32.010 (Kvinder); N = 3.171 (Mænd).

Note: I Bilag 8, tabel 15, ses antallet på kønsfordelingen i regionernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd.

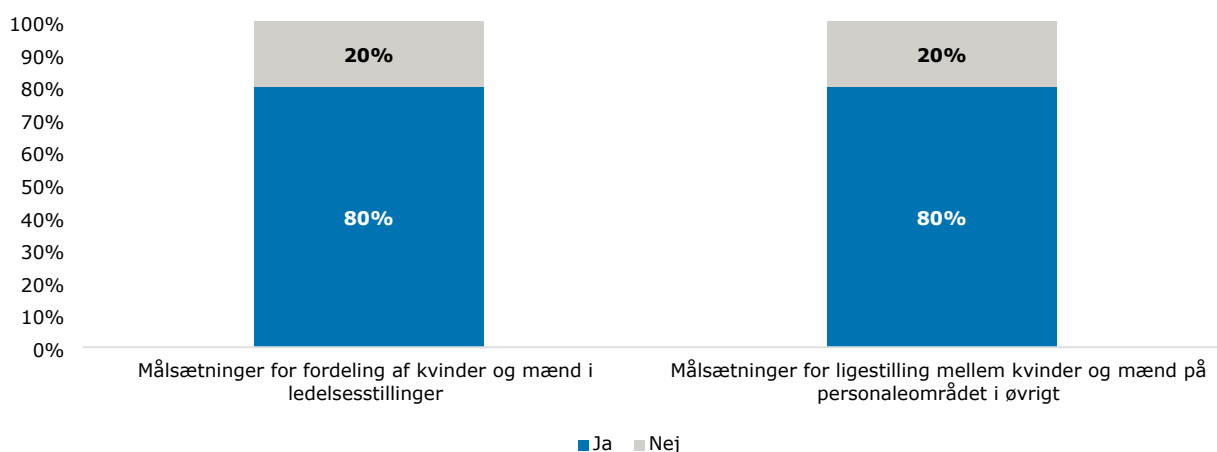
Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

5.1.2 Målsætninger og handlinger på personaleområdet

Regionerne er blevet spurgt, om de har **målsætninger for arbejdet med ligestilling på personaleområdet**. Mere specifikt er de blevet spurgt om, 1) de har målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger, og om 2) de har målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt.

Fire af regionerne (svarende til 80 pct.) har angivet, at de har målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger og på personaleområdet, jf. Figur 41.

Figur 41: Andel regioner med målsætninger for ligestilling i ledelsesstillinger og på personaleområdet i øvrigt



N = 5.

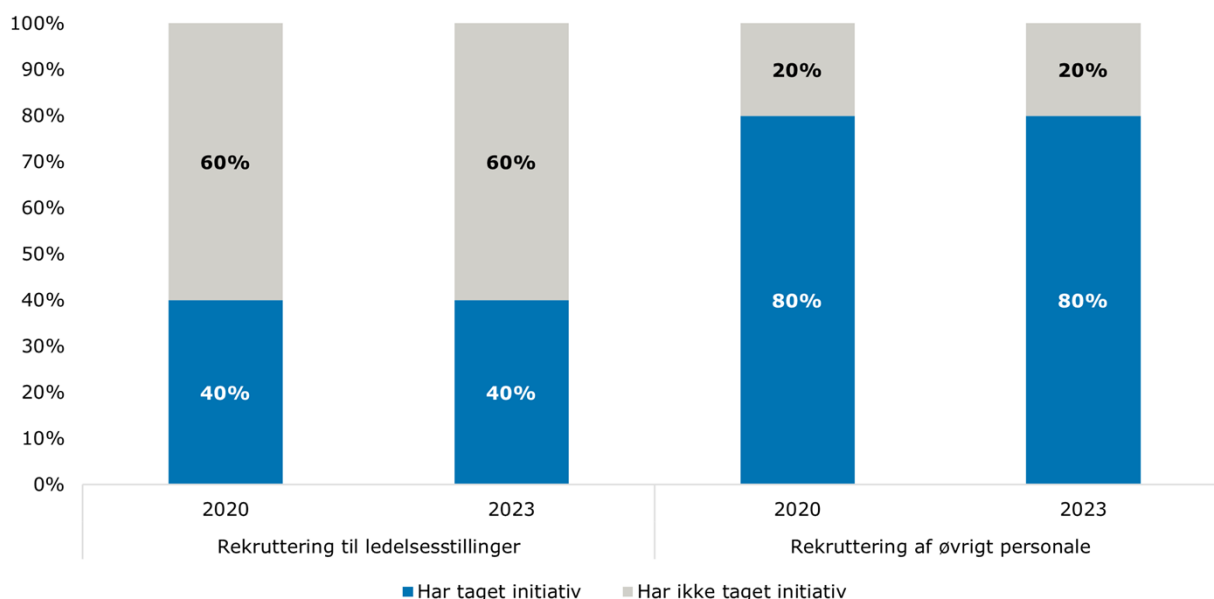
Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? 2. Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

Regionerne er blevet bedt om at angive, hvorvidt de har **taget initiativer til at fremme ligestilling** af kvinder og mænd i forbindelse med **rekruttering til lederstillinger og personaleområdet i øvrigt**.

Af Figur 42 fremgår, at to af regionerne (svarende til 40 pct.) har igangsat ligestillingsinitiativer i perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023, mens tre regioner (svarende til 60 pct.) har angivet, at de ikke har initiativer på området vedrørende **rekruttering til lederstillinger**. Sammenlignes svaret med svarene på samme spørgsmål i ligestillingsredegørelserne for 2020, er billedet det samme.

Af Figur 42 fremgår også, at fire regioner (svarende til 80 pct.) angiver, at have taget initiativer til at fremme ligestilling i forbindelse med **rekruttering af øvrigt personale**. Omvendt har én region (svarende til 20 pct.) ikke taget initiativer. Dette spejler resultatet af samme spørgsmål i 2020.

Det ses også af figuren, at andelen af regioner, der har taget initiativer i forbindelse med rekruttering af personale i øvrigt, er større end andelen af regioner med initiativer inden for ledelsesstillinger (en forskel på 40 procentpoint svarende til to regioner).

Figur 42: Andel regioner med ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering ledelsesstillinger og personaleområdet i øvrigt

N = 5 (2020); N = 5 (2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: 1. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? og 2. Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

De to regioner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering til ledelsesstillinger**, har herefter angivet, **hvilke initiativer** de aktivt har taget ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- Begge regioner angiver at anvende annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var der én region, der angav dette.
- Begge regioner angiver, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var der ingen regioner, der angav dette.
- Én af regionerne angiver, at de bruger positive rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn. I 2020 var der ingen regioner, der angav dette.
- Én af regionerne angiver, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget. I 2020 var der ingen regioner, der angav dette.
- Én af regionerne angiver, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen⁴¹. I 2020 var der én region, der angav dette.

På samme måde har de fire regioner, der har angivet at have ligestillingsinitiativer i forbindelse med **rekruttering af det øvrige personale**, også angivet, **hvilke initiativer** de aktivt har taget ud fra en liste med udvalgte initiativer:

- Alle fire regioner oplyser, at deres rekrutteringsmateriale aktivt rettes mod begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var der to regioner, der angav dette.
- Tre af regionerne har anvendt annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn. I 2020 var der to regioner, der angav dette.
- Tre af regionerne angiver, at de bruger positive rollemodeller i deres rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn. I 2020 var der ingen regioner, der angav dette.

⁴¹ Fordelingen af regioner fremvises i Bilag 7, figur 2.

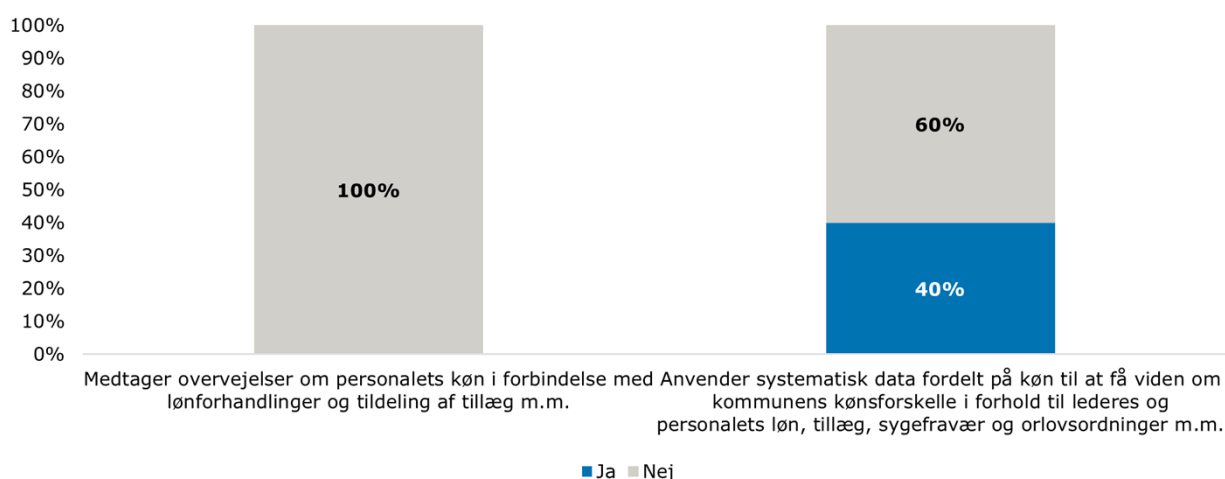
- Én af regionerne angiver, at de arbejder målrettet med at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalget⁴².
- Én af regionerne har oplyst, at de har andre initiativer, som ikke fremgår på listen⁴³. I 2020 var der én region, der angav dette.

Regionerne er også blevet bedt om at svare på, hvorvidt de **medtager overvejelser om personalets køn** i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m., samt hvorvidt de **anvender systematisk data fordelt på køn** til at få viden om regionernes kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.

I Figur 43 ses, at ingen regioner har angivet, at de medtager overvejelser om personalets køn, mens to regioner (svarende til 40 pct.) anvender systematisk data fordelt på køn.

Sammenlignet med 2020 er der sket en negativ udvikling (fald på 20 procentpoint) i andelen af regioner, der medtager personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. Ligeledes er der sket en negativ udvikling (fald på 20 procentpoint) fra 2020 til 2023 i andelen af regioner, der anvender systematisk data⁴⁴.

Figur 43: Andel regioner med overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m. samt anvendelse af systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.



N = 5. Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m.? og 2. Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om institutionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?

5.1.3 Ligestillingsindeks på personaleområdet

På baggrund af regionernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet.⁴⁵

I Figur 44 vises, hvor andelen af regioner placerer sig inden for ligestillingsindekset. Figuren viser andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger. Regioner, der placerer sig inden for intervallet 40-60 pct. kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger, kan karakteriseres som havende en ligelig

⁴² Institutionerne havde i 2020 ikke mulighed for at vælge dette initiativ. Derfor er der ikke sammenlignelige data mellem 2023 og 2020 for dette initiativ.

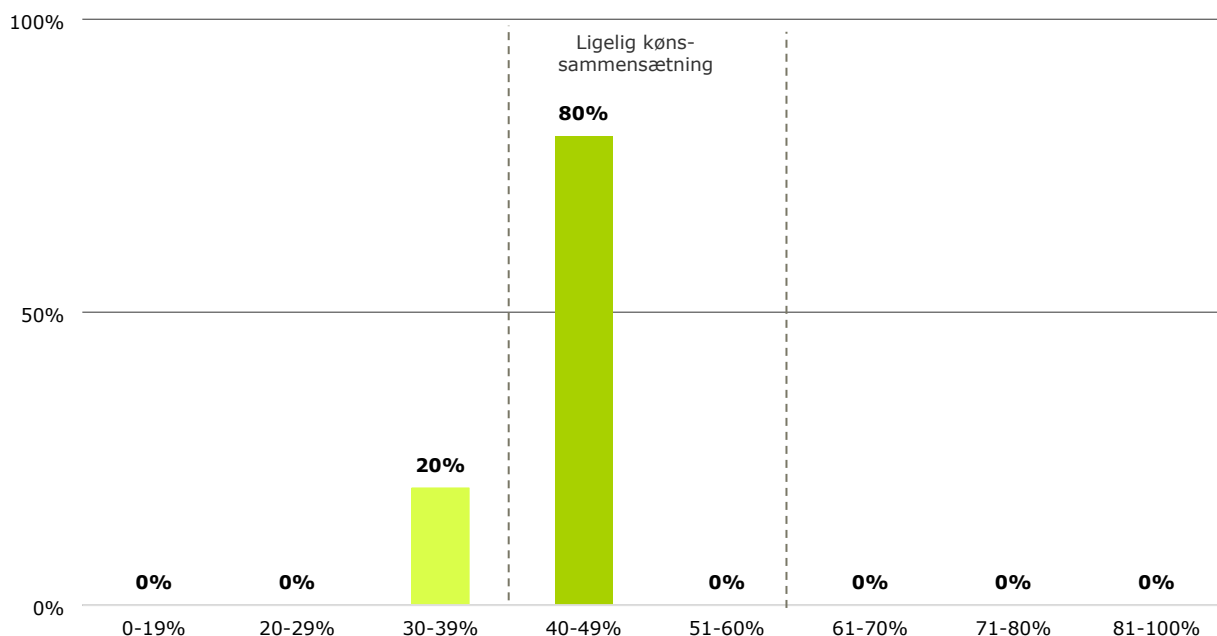
⁴³ Fordelingen af regioner fremvises i Bilag 7, figur 3.

⁴⁴ Fordelingen af institutioner fremvises i Bilag 7, figur 4.

⁴⁵ Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

kønssammensætning på deres øverste ledelsesniveauer. Her ligger fire regioner (svarende til 80 pct.), mens den sidste region har mellem 30-39 pct. kvinder i deres topchef- og chefstillinger.

Figur 44: Ligestillingsindeks på personaleområdet; andelen af regioner fordelt på forskellige intervaller for andelen af kvinder i topchef- og chefstillinger



N = 5.

Note: På baggrund af regionernes fordeling af andel kvinder og mænd i topchef- og chefstillinger (ledelsesniveau 1 og 2) er der beregnet et ligestillingsindeks på personaleområdet. Andelen er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal kvindelige årsværk og antal mandlige årsværk i henholdsvis topchef- og chefstillinger omregnet til andel.

Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

I Bilag 11, tabel 1, fremgår, hvor hver region placerer sig inden for ligestillingsindekset. I Bilag 11, tabel 2, er tilføjet to kolonner, der viser, om hver enkelt region har målsætninger for ligestilling i ledelsen og har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger⁴⁶.

5.2 Ligestilling i regionernes kerneydelser

Det følgende afsnit omhandler ligestilling i regionens kerneydelser. Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer kvinder og mænds adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

Først præsenteres resultater fra ligestillingsredegørelserne for de indberettende regioners målsætninger og handlinger for ligestilling i kerneydelser. Dernæst fremvises ligestillingsindekset for kerneydelser.

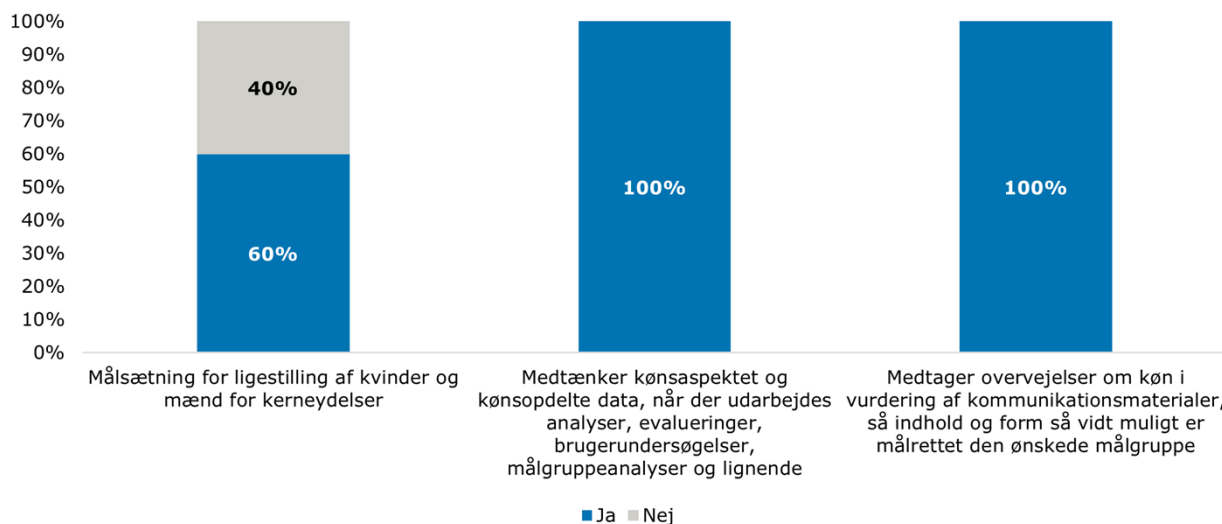
5.2.1 Målsætning og handlinger for ligestilling i kerneydelser

Regionerne er blevet bedt om at angive, 1) hvorvidt de har **målsætninger** for ligestilling af kvinder og mænd for deres kerneydelser, 2) hvorvidt de **medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data**, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende, samt 3) hvorvidt de **medtager overvejelser om køn** i vurderingen af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe.

⁴⁶ Om regionerne har målsætninger og initiativer eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på regionens placering i tabellen.

Regionernes svar i 2023 ses i Figur 45. Tre regioner (svarende til 60 pct.) har målsætninger for ligestilling i kerneydelser, mens to regioner (svarende til 40 pct.) har angivet, at de ikke har en målsætning for ligestilling i deres kerneydelser. Desuden medtænker alle fem regioner kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser m.m., og alle fem regioner har angivet, at de medtager overvejelser om køn i deres vurdering af kommunikationsmaterialer.

Figur 45: Andel regioner med målsætninger og handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser



N = 5. Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?, 2. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? og 3. Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

Sammenlignes regionernes svar i 2023 med svarene fra 2020 indikerer det, at der er sket en stigning i andelen af regioner, som har målsætninger for ligestilling i kerneydelser (20 procentpoint), mens det fortsat er alle regioner, der medtænker kønsaspektet i analyser m.m. og medtager overvejelser om køn i vurderingen af kommunikationsmaterialer⁴⁷.

5.2.2 Ligestillingsindeks på kerneydelser

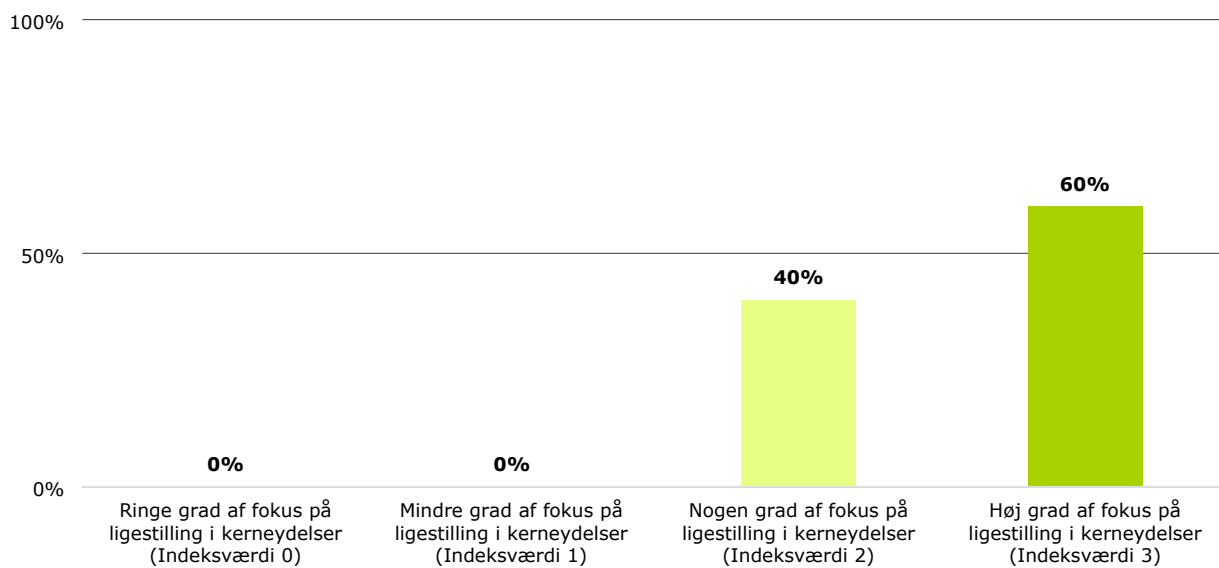
På baggrund af regionernes indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023 er der beregnet et ligestillingsindeks for kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra regionernes svar på tre spørgsmål stillet til regionerne i deres indberetning. Regionernes svar (ja/nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indekxsværdi 1 og "Nej" = indekxsværdi 0. For ligestillingsindekset gælder, at en lille værdi indikerer mindre fokus på ligestilling i kerneydelser, mens en høj værdi indikerer højere fokus på ligestilling i kerneydelser.

I Figur 46 ses, hvordan regionerne placerer sig på ligestillingsindekset. Her ses, at to af regionerne (svarende til 40 pct.) i nogen grad har fokus på kerneydelser, mens de resterende tre regioner (svarende til 60 pct.) i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser. Sammenlignet med ligestillingsindekset i kerneydelser for regionerne i 2020 er der sket en positiv udvikling, hvor regionernes samlede fokus på ligestilling i kerneydelser er øget, idet andelen af regioner, der i høj grad har fokus på ligestilling i kerneydelser, er steget 20 procentpoint (svarende til én region).

I Bilag 11, tabel 3, vises de enkelte regioners placering på indekset.

⁴⁷ Udviklingen fremvises i Bilag 7, figur 5.

Figur 46: Ligestillingsindeks på kerneydelser; regionernes fokus på ligestilling i kerneydelser



N = 5.

Note: Indekset er beregnet ud fra regionernes svar på tre spørgsmål stillet til regionerne i deres indberetning: 1) Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?, 2: Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? og 3: Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? Regionernes svar (ja/nej) giver en værdi, der udgør indekset: "Ja" = indeksværdi 1 og "Nej" = indeksværdi 0. Regioner, der har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene, får en værdi på 3, regioner, der har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene, får en værdi på 2, regioner, der har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene, får en værdi på 1, og regioner, der har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene, får en værdi på 0.