

LIGESTILLINGSREDEGØRELSE FOR 2023

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

BILAG 1 – INDBERETNINGSSKEMA FOR STATEN

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser 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.

Ligestillingsafdelingen i Ministeriet for Digitalisering og Ligestilling har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver enkelt side skal besvares, førend det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. Pdf-filen kan udskrives ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes**. Når redegørelsen er godkendt, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ressortministeren og ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på skemasupport@ramboll.com eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Ministeriet for Digitalisering og Ligestilling

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke [her](#):

PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomhed har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet samt bidrage til branding af ministeriet, den statslige institution eller statslige virksomhed.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?

(Fx en målsætning om, at fordeling af kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

(Fx en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos HK'ere, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? (Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn)

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? (fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

	Ja	Nej
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om staten/den statslige organisation/den statslige virksomheds kønsforskelle i forhold til ledere og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. forældreorlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd på personaleområdet i ministeriet, institutionen eller virksomheden samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet på det statslige område. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos ministeriet, institutionen eller virksomheden om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Efter præsentationen af fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kilden bag nøgletallene er Statens BI – ISOLA, Økonomistyrelsens tværstatslige database for løn- og personalestatistik. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse samt personalet som helhed

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt:

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinders og mænds adfærd og præferencer, 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.

Initiativer til at fremme ligestilling kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner som henvender sig til både kvinder og mænd, eller at institutionen ligestillingsvurderer lovforslag, så lovgivningen reelt stiller kvinder og mænd lige.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?

(Fx for uddannelsesinstitutioner kan det være en mere ligelig kønsfordeling blandt ansøgere til uddannelsen)

- Ja
- Nej
- Ikke relevant

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Ja	Nej
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Gælder kun for ministerier]	Ja	Nej
Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beskriv kort baggrunden for dispensationen efter ligestillingslovens § 3:

Beskriv kort baggrunden for dispensationen efter ligebehandlingslovens § 13:

Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

AFSLUTNING


Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

Ja

Indberetningskemaet er færdigudfyldt

Indberetningskemaet godkendes og låses

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som pdf-fil, kan du klikke her: 

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af:

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail anb@lige.dk

BILAG 2 – INDBERETNINGSSKEMA FOR KOMMUNER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser 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.

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver side skal besvares, før det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. Pdf-filen kan udskrives ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes af kommunalbestyrelsen**. Når redegørelsen er godkendt af kommunalbestyrelsen, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på skemasupport@ramboll.com eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke [her](#):

PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?

(Fx en målsætning om, at fordeling af kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

(Fx en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? (Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn).

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

(fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

	Ja	Nej
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. forældreorlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse samt personalet som helhed

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt:

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på piger trivsel i dagtilbud og skole, beskæftigelsesindsatser særligt målrettet ikke-vestlige indvandrerkvinder, eller inddragelsen af fædre i sundhedsplejen.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser. I 2023 er der særligt fokus på kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Der er

erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes fokus på sundhed.

I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? (Fx at øge andelen af ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse).

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	Ja	Nej
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (fx for at afdække kønnes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt (Det er muligt senere at beskrive et godt eksempel på et initiativ vedrørende sundhedsydelse og sundhed generelt).

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

Ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for ligestilling i kerneydelser kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen. De følgende spørgsmål vil således omhandle dette tema.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Det bemærkes, at kommuner ikke nødvendigvis har direkte indflydelse på de relevante nøgletal, men snarere indirekte har mulighed for at påvirke kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser både i regionalt og kommunalt regi.

Handlinger på beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt? (Fx særlige kampagner om relevansen af forebyggende besøg hos egen læge målrettet mænd, oplysning og rekrutteringsinitiativer om alkoholbehandling målrettet kvinder, rehabiliteringstilbud særligt målrettet mænd, oplysningsarbejde vedrørende psykologtilbud i kommunen, tilbud om ernæringskurser målrettet gravide med overvægt eller fastholdelsesinitiativer ved rehabiliteringstilbud).

- Ja
- Nej

Eksempel på handling ift. brug af sundhedsydelse og sundhed generelt

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt blandt kvinder og mænd:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

Fakta om brug af sundhedsydelse og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for brug af sundhedsydelse og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem kvinders og mænds brug af sundhedsydelse og i sundhed generelt i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos

kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling på sundhedsområdet.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Middellevealder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen?

- Ja
- Nej

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt:

AFSLUTNING

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 færdig, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 godkendt af kommunalbestyrelsen, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses


Ja

Indberetningskemaet er færdigudfyldt

Indberetningskemaet er godkendt af kommunalbestyrelsen.

Indberetningskemaet afsluttes og låses

Så er der ikke flere spørgsmål.

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som pdf-fil, kan du klikke her: 

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af:

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail anb@lige.dk

BILAG 3 – INDBERETNINGSSKEMA FOR REGIONER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser 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.

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver enkelt side skal besvares, førend det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. Pdf-filen kan udskrives ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes af regionsrådet**. Når redegørelsen er godkendt af regionsrådet, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på skemasupport@ramboll.com eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke [her](#):

PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at regionen har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af regionen.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?

(Fx en målsætning om, at fordeling af kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

(Fx en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos personalet, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

(Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn)

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

- Ja
- Nej

Angiv hvilke initiativer I har taget til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

	Ja	Nej
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anvender I 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.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. forældreorlov eller ligeløn mv:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for regionen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd på personaleområdet i regionen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets regioner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos regionen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Efter præsentationen af fakta for regionen vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse samt personalet som helhed

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Tabellerne ses kun inde i spørgeskemaet

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt:

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i regionens kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For regioner vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af kommunikationsmaterialer til borgerne eller forskningsmaterialer.

Initiativer til at fremme ligestilling på kerneydelser kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner om sygdomme, som henvender sig til både kvinder og mænd; opmærksomhed på kønsforskelle i sundhed; eller fokus på mænd i sundhedstilbud.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? (Fx en målsætning om at flere mænd benytter den regionale kollektive transport)

- Ja
- Nej

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Ja	Nej
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

Navn på initiativet:

Formål og baggrund for initiativet:

Beskrivelse af initiativet:

Kontaktperson ift. initiativet:

AFSLUTNING

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 færdig, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 godkendt af regionsrådet, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

- | | |
|---|--------------------------|
| | Ja |
| Indberetningsskemaet er færdigudfyldt | <input type="checkbox"/> |
| Indberetningsskemaet er godkendt af regionsrådet. | <input type="checkbox"/> |
| Indberetningsskemaet godkendes og låses | <input type="checkbox"/> |

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som pdf-fil, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af:

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte regioner modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail anb@lige.dk

BILAG 4 – YDERLIGERE FIGURER TIL HOVEDKONKLUSIONER

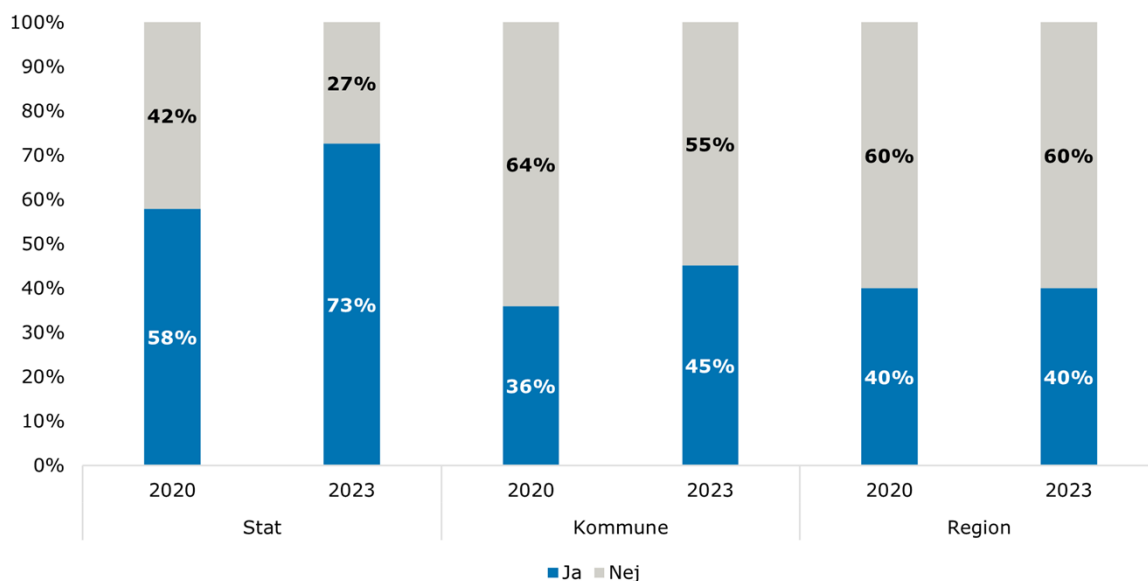
PERSONALEOMRÅDET

Figur 1: Kønsfordelingen blandt topchefer og chefniveau over tid



N = 127 (stat 2020); 136 (stat 2023); 98 (kommuner 2020 & 2023); 5 (regioner 2020 & 2023).
 Kilde 2020: ISOLA 3. kvartal 2019 (Stat); Ligestillingsredegørelserne for 2020 (Kommune og Region).
 Kilde 2023: ISOLA 3. kvartal 2022 (Stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), oktober 2022 (Kommune og Region).

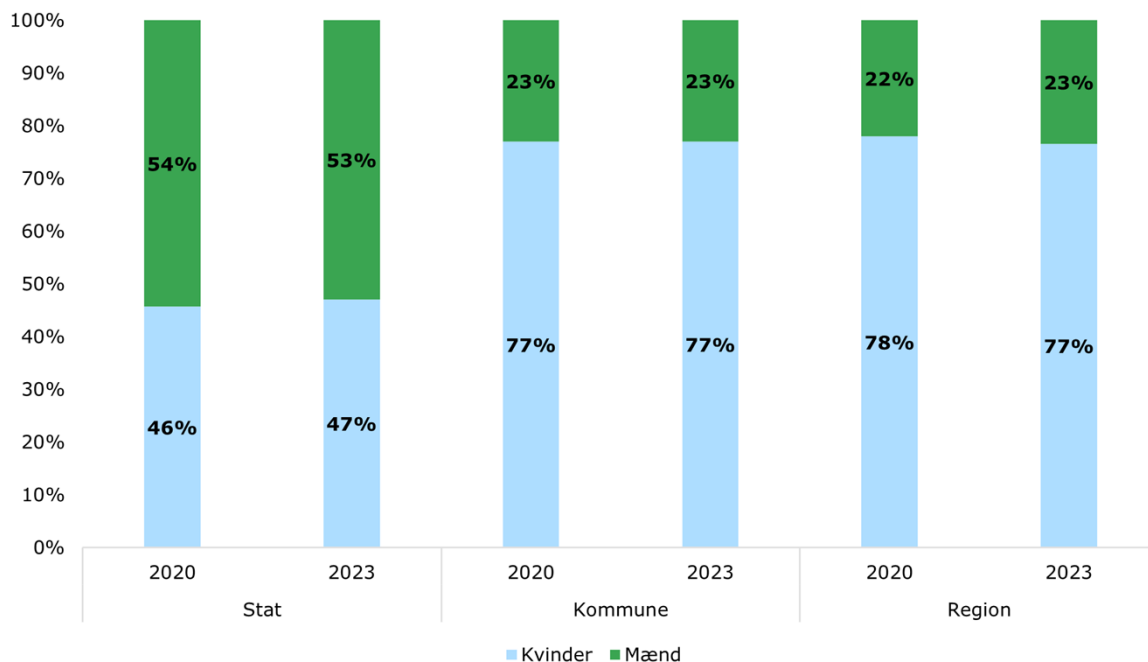
Figur 2: Initiativer for at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger fordelt på stat, kommune og region i 2020 og 2023



N = 132 (stat 2020); 139 (stat 2023); 98 (kommune 2020); 93 (kommune 2023); 5 (regioner 2020 & 2023).

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

Figur 3: Kønsfordeling i personale i øvrigt over tid

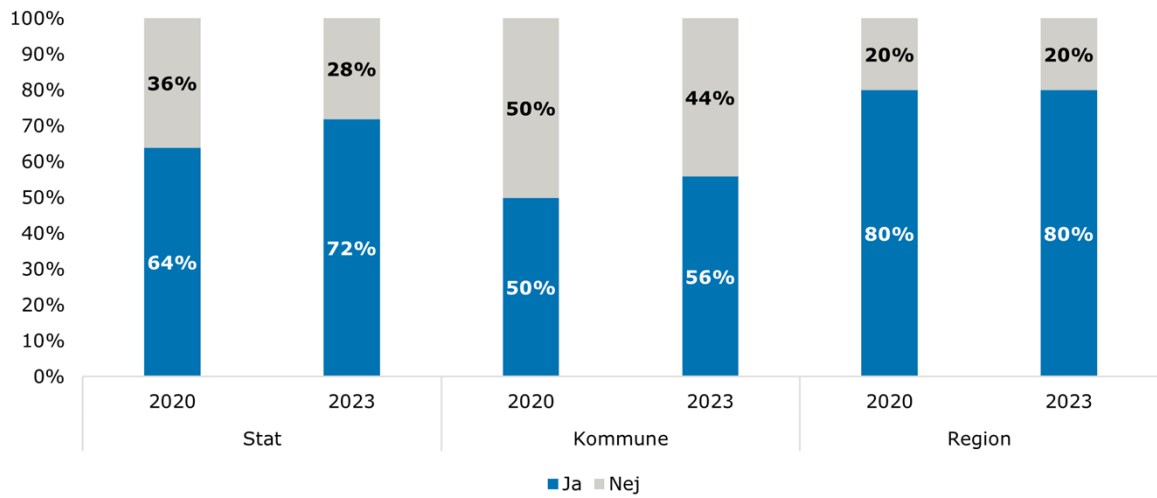


N = 135 (stat 2020); 139 (stat 2023); 98 (kommuner 2020 & 2023); 5 (regioner 2020 & 2023).

Kilde 2020: ISOLA 3. kvartal 2019 (Stat); Ligestillingsredegørelserne for 2020 (Kommune og Region).

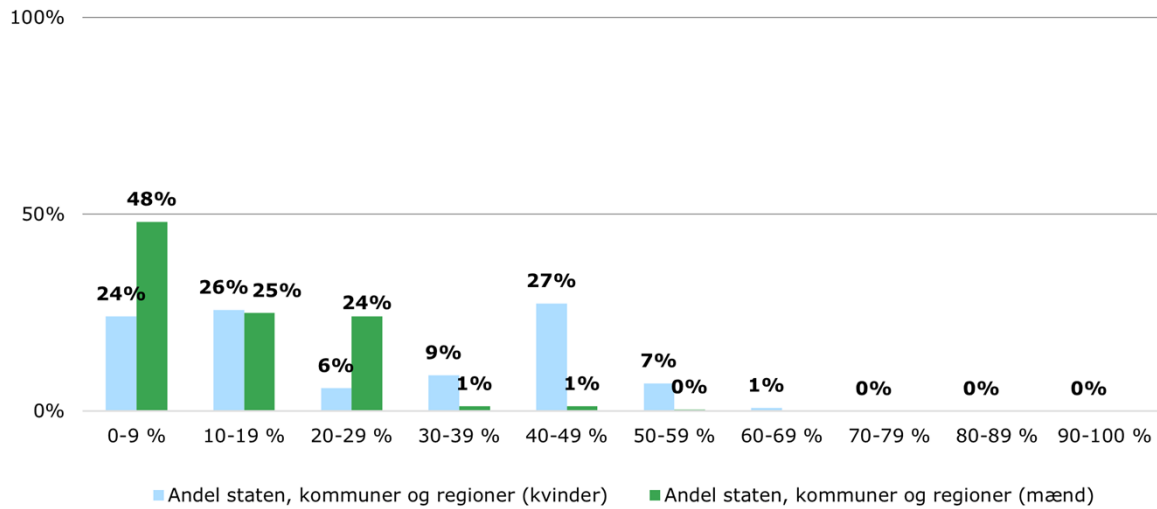
Kilde 2023: ISOLA 3. kvartal 2022 (Stat); KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), oktober 2022 (Kommune og Region).

Figur 4: Initiativer for at fremme ligestilling ved rekruttering til personale i øvrigt fordelt på stat, kommune og region i 2020 og 2023



N = 132 (stat 2020); 139 (stat 2023); 98 (kommune 2020); 93 (kommune 2023); 5 (regioner 2020 & 2023).
 Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Figur 5: Fordelingen af staten, kommuner og regioner efter andel af kvindelige og mandlige årsværk på deltid

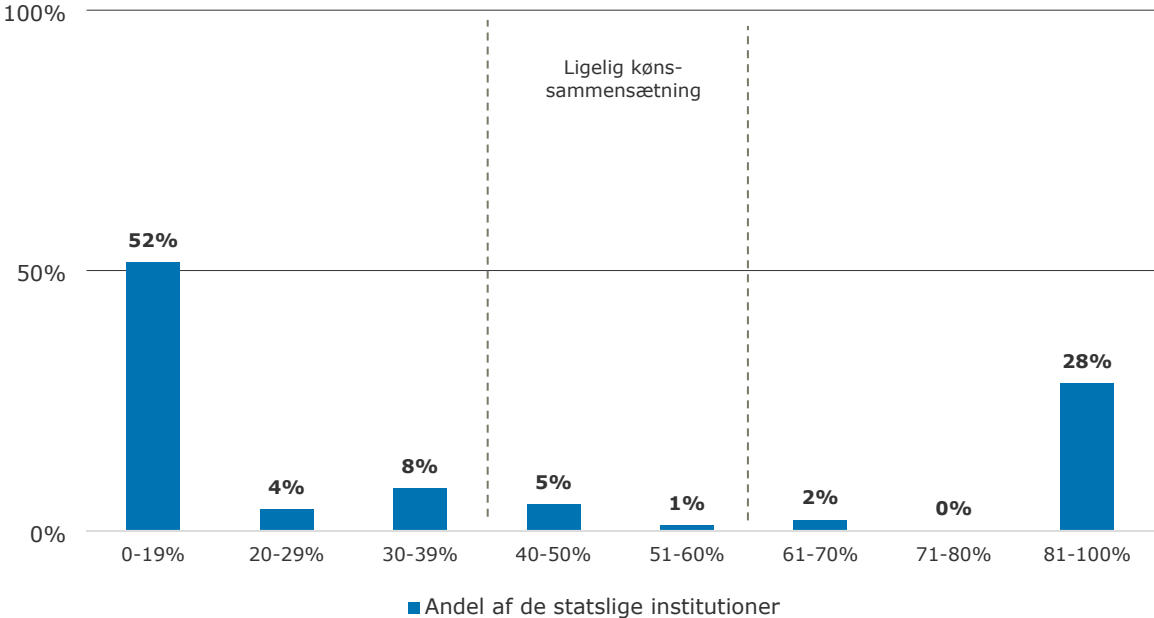


N = 139 (staten 2023); 98 (kommune 2023); 5 (region 2023).
 Note: I Bilag 8, tabel 10, 11 og 12, ses antal kvinder og mænd (årsværk) i deltidsansættelse for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner.

BILAG 5 – YDERLIGERE FIGURER TIL LIGESTILLING I STATEN

PERSONALEOMRÅDET

Figur 1: Fordelingen af statslige institutioner efter andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)

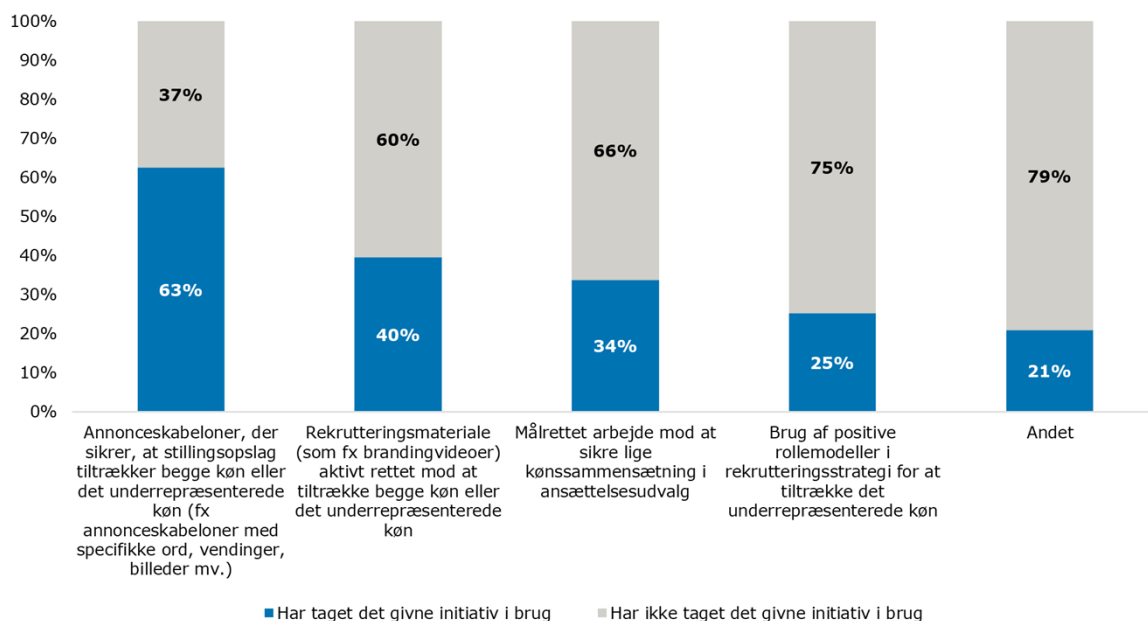


N = 99 institutioner.

Note: Flere institutioner indgår ikke i opgørelsen, da de ikke har personer i den definerede topchefstilling. I Bilag 8, tabel 4, ses fordelingen af antal institutioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer).

Kilde: ISOLA 3. kvartal 2022

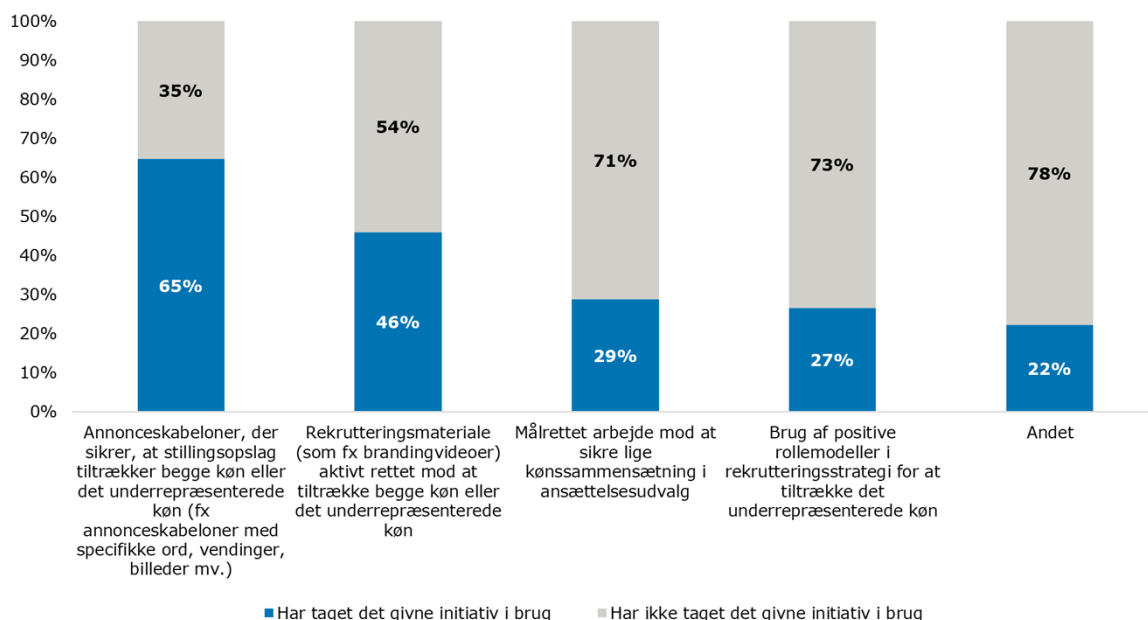
Figur 2: Andel af institutioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger



N = 101.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

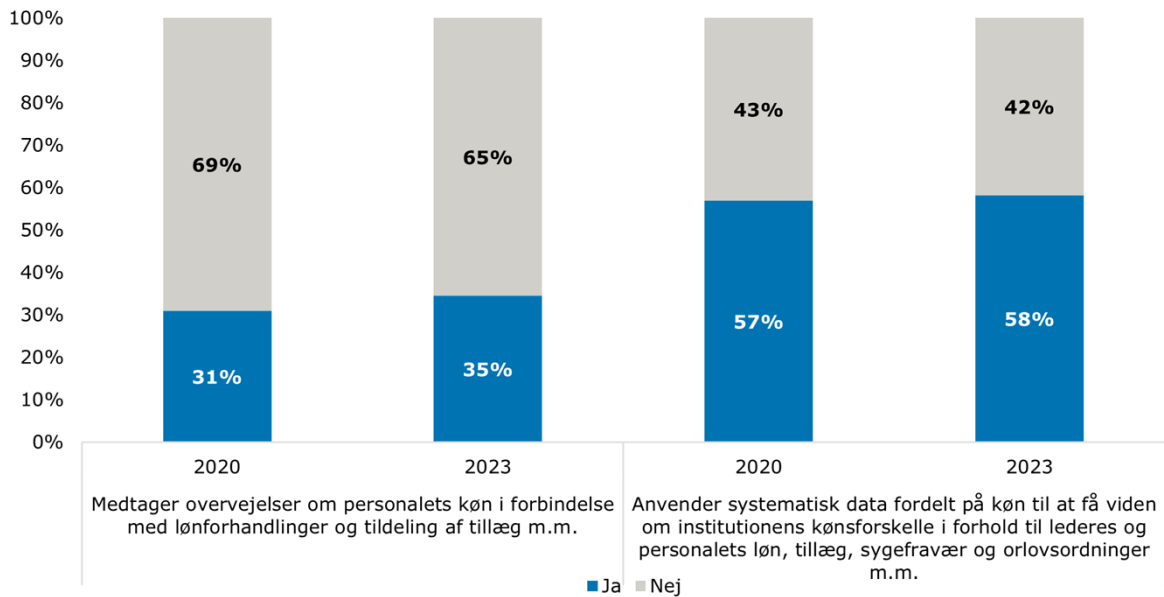
Figur 3: Andel af institutioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale



N = 100.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

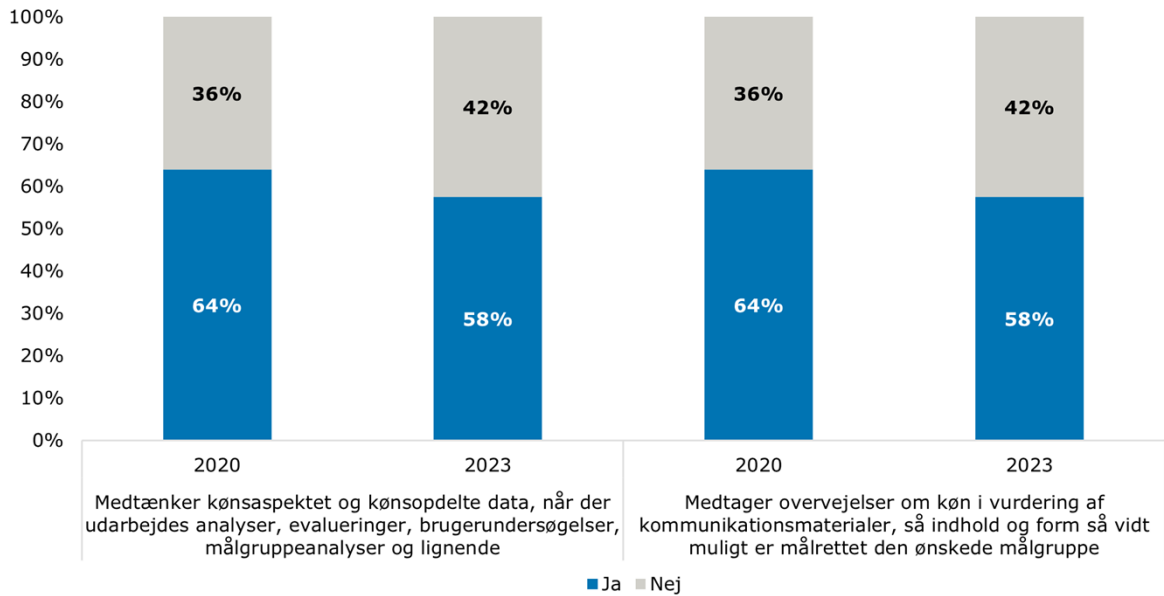
Figur 4: Andel institutioner med handlinger for at fremme ligestilling på personaleområdet i 2020 og 2023



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

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 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.? 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.?

Figur 5: Andel institutioner med handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser i 2020 og 2023



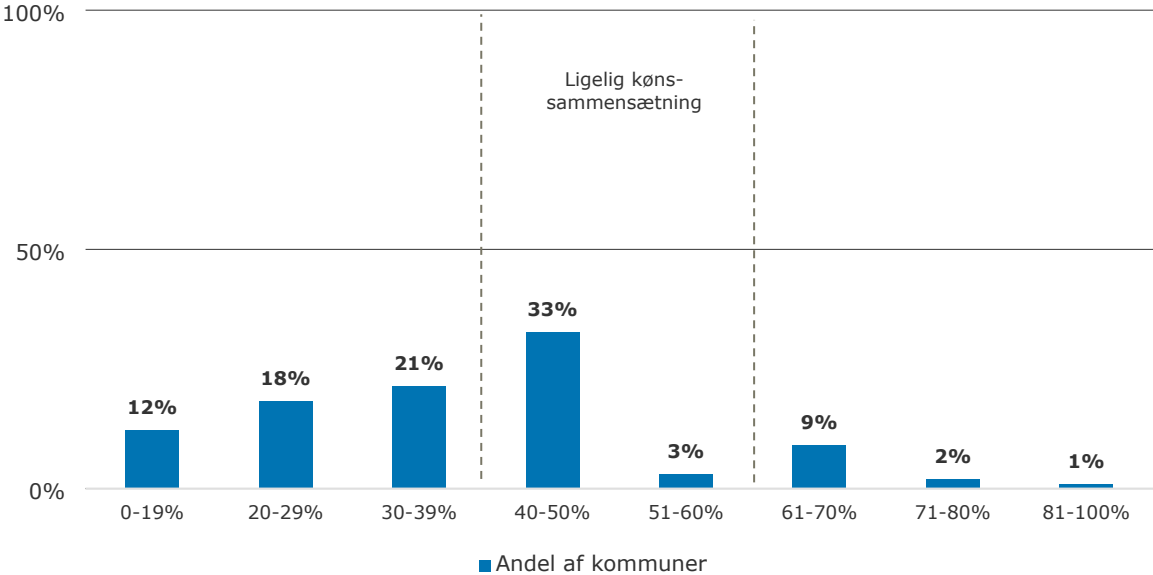
N = 132 (2020); N = 139 (2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: 1. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 2. 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?

BILAG 6 – YDERLIGERE FIGURER TIL LIGESTILLING I KOMMUNER

PERSONALEOMRÅDET

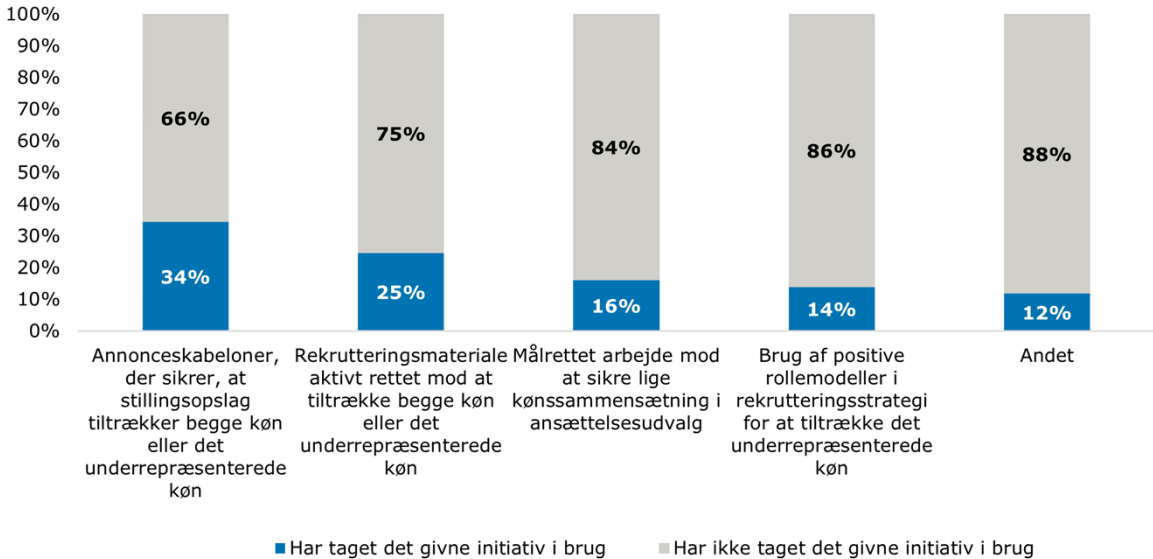
Figur 1: Fordelingen af kommuner efter andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)



N = 98.

Note: I Bilag 8, tabel 5, ses fordelingen af antal kommuner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer).
 Kilde: KRL Sirka (tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

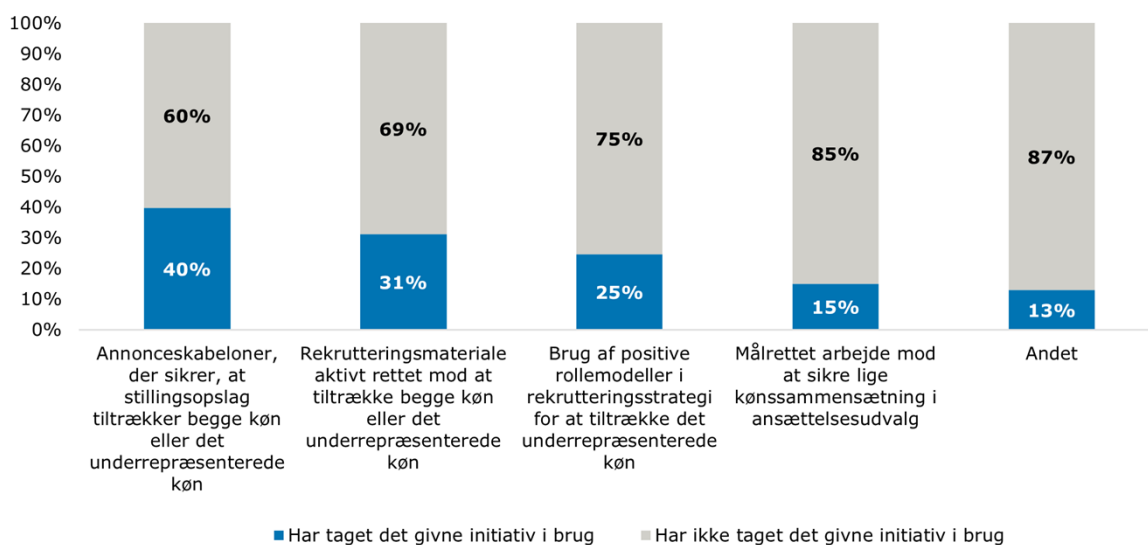
Figur 2: Andel af kommuner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger



N = 93.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger? Til dette spørgsmål har institutionerne kunnet vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

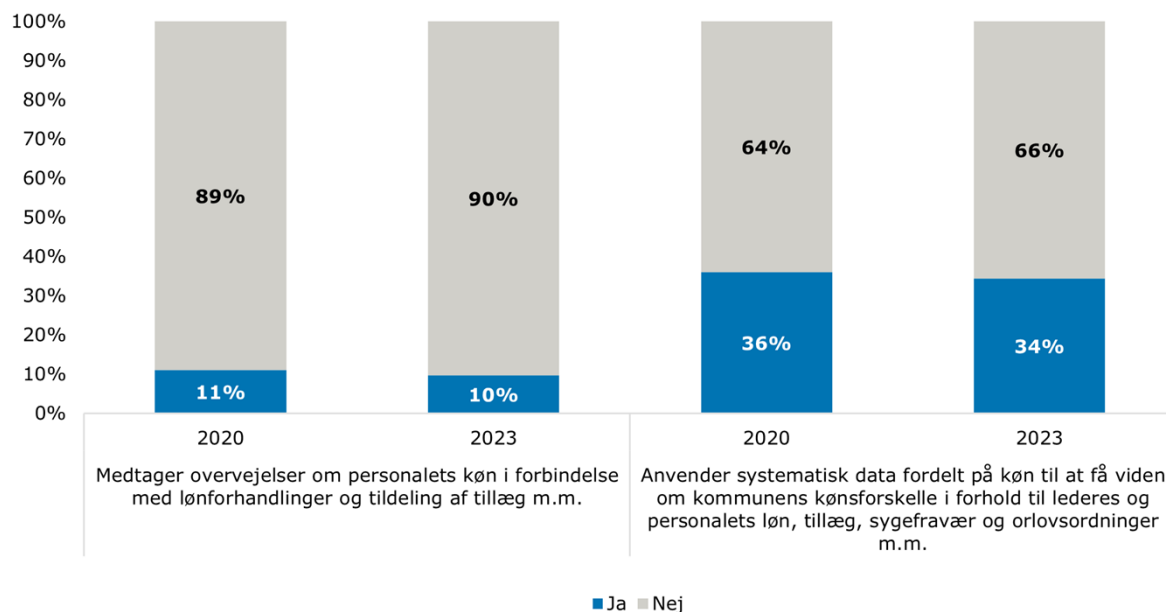
Figur 3: Andel af kommuner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale



N = 93.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt. Til dette spørgsmål har institutionerne kunnet vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

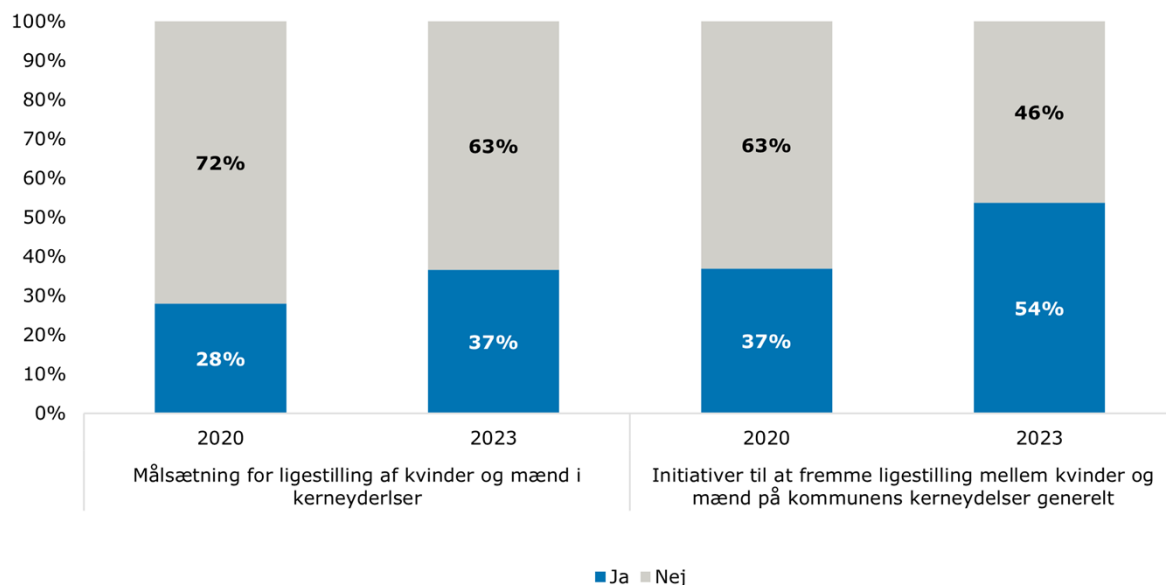
Figur 4: Andel kommuner med handlinger for at fremme ligestilling på personaleområdet i 2020 og 2023



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

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.? 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.?

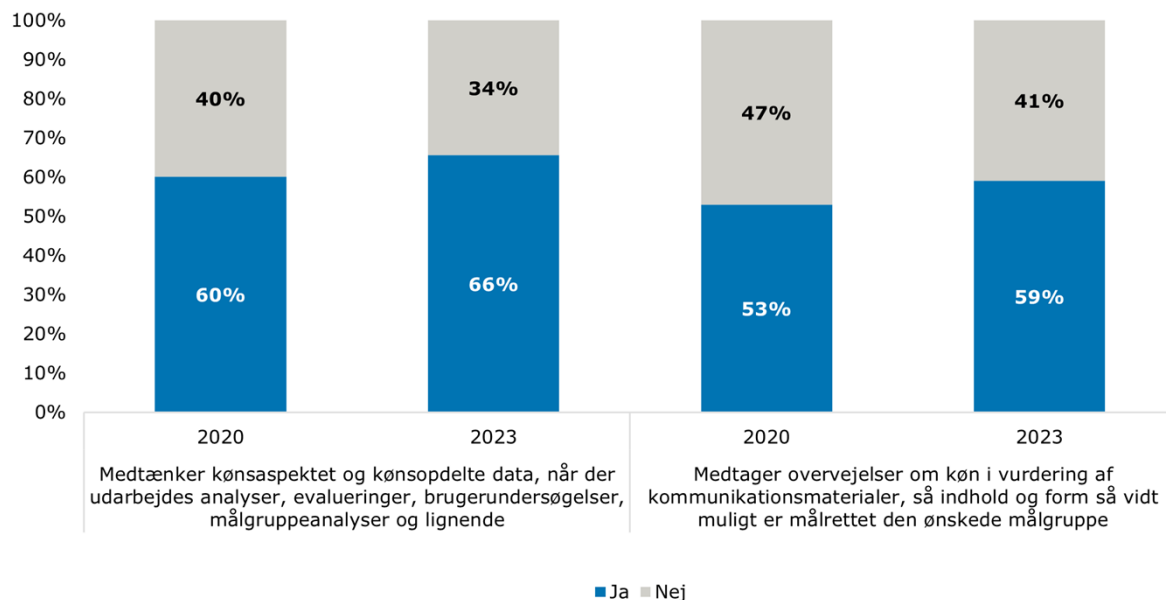
Figur 5: Andel kommuner med målsætninger for og initiativer til at fremme ligestilling i kerneydelser i 2020 og 2023



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

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: 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 på kommunens kerneydelser generelt?

Figur 6: Andel kommuner med handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser i 2020 og 2023

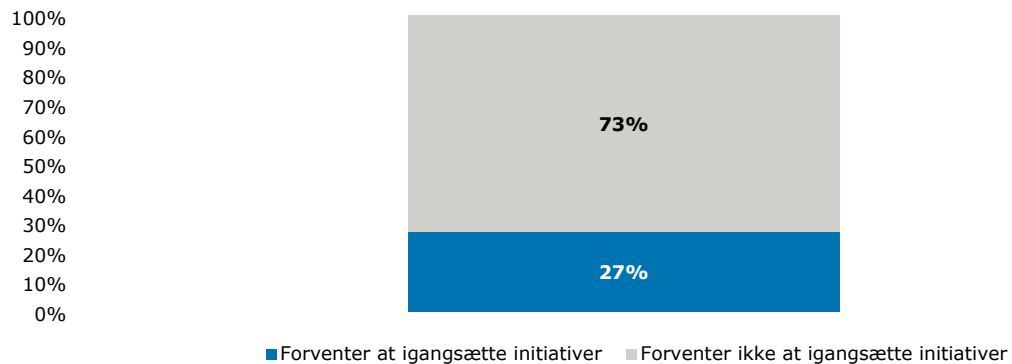


N = 98 (2020); N = 93 (2023).

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2020 og 2023: 1. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 2. 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?

KERNEYDELSER - SUNDHED

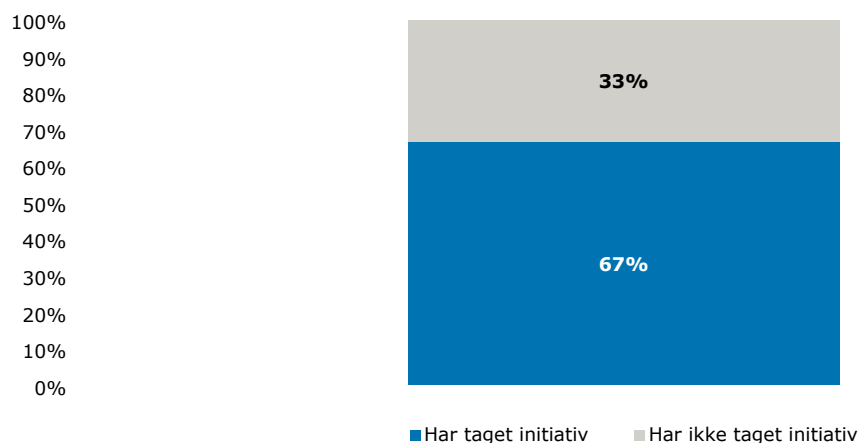
Figur 7: Andel kommuner der forventer at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt



N = 93.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelse og sundhed generelt i kommunen?

Figur 8: Andel kommuner med initiativer på sundhedsområdet målrettet ligestilling i brugen af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt



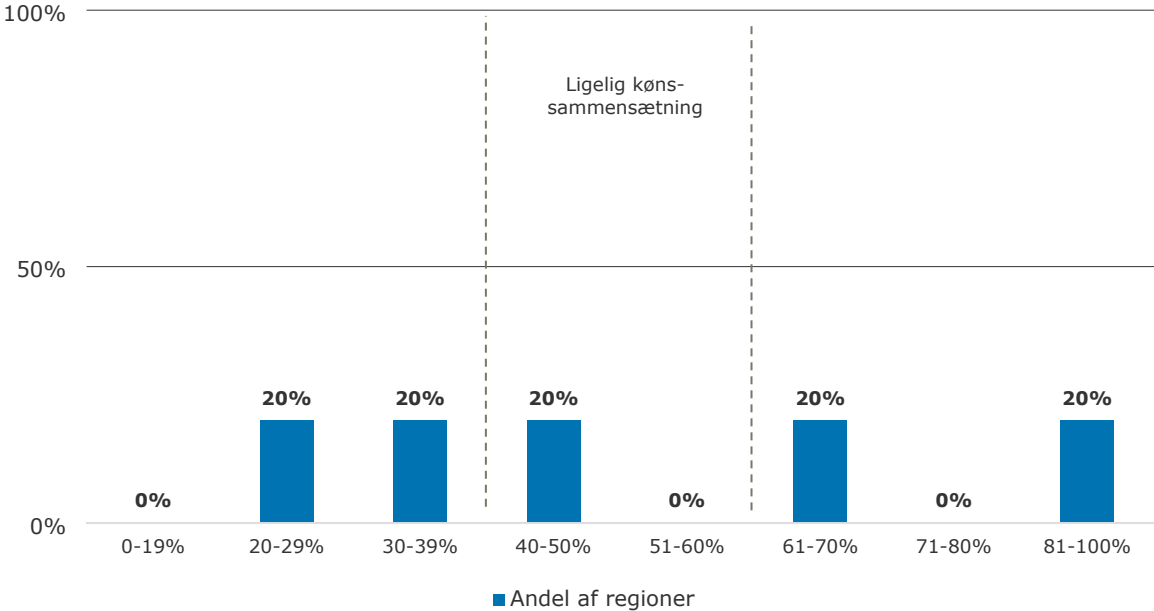
N = 93.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelse og/eller ligestilling i sundhed generelt?

BILAG 7 - YDERLIGERE FIGURER TIL LIGESTILLING I REGIONER

PERSONALEOMRÅDET

Figur 1: Fordelingen af regioner efter andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)

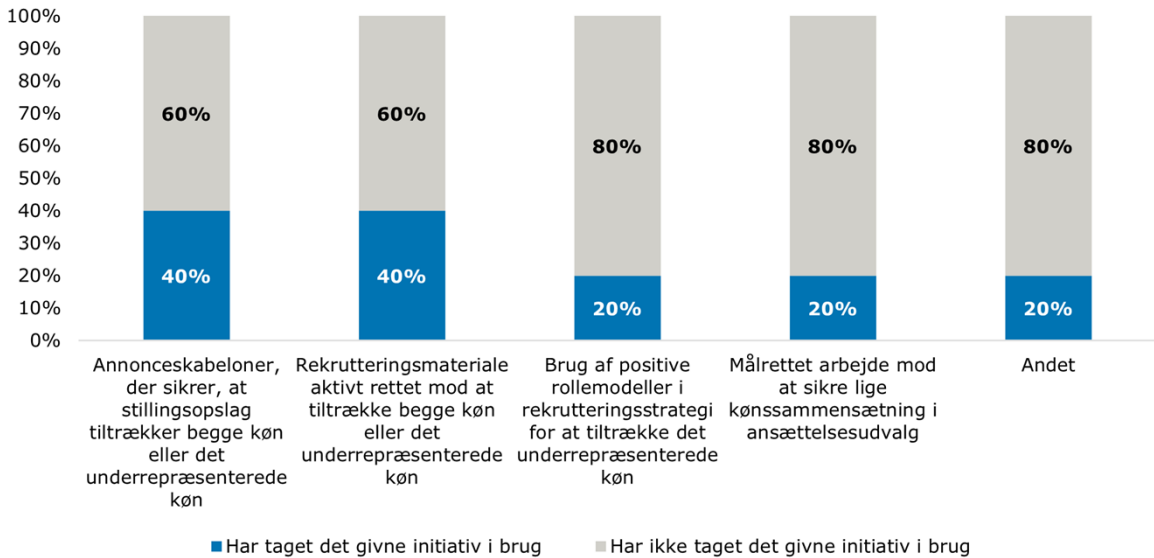


N = 5.

I Bilag 8, tabel 6, ses fordelingen af antal regioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer).

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

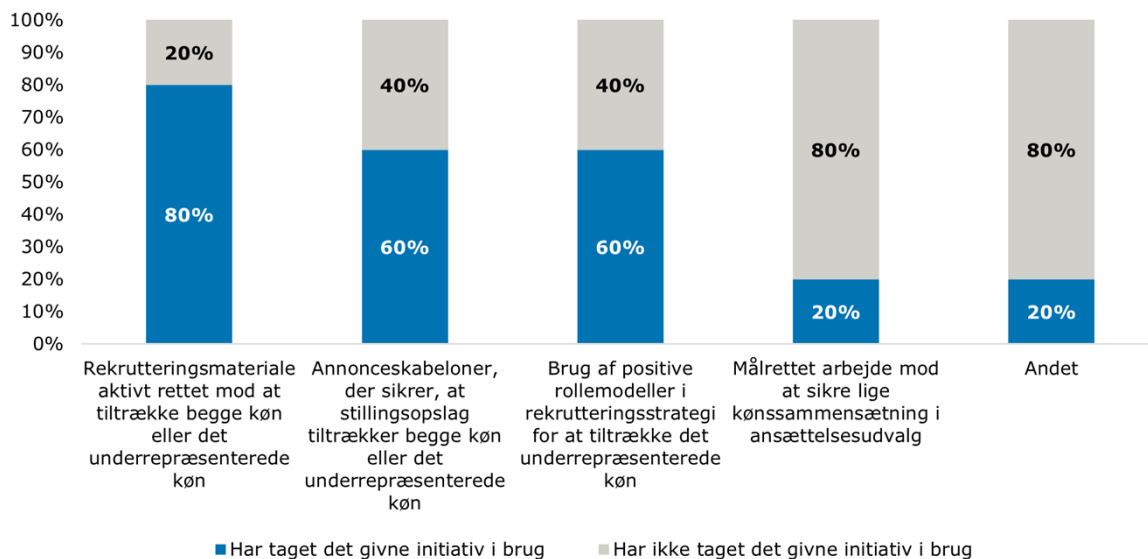
Figur 2: Andel af regioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger



N = 5.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

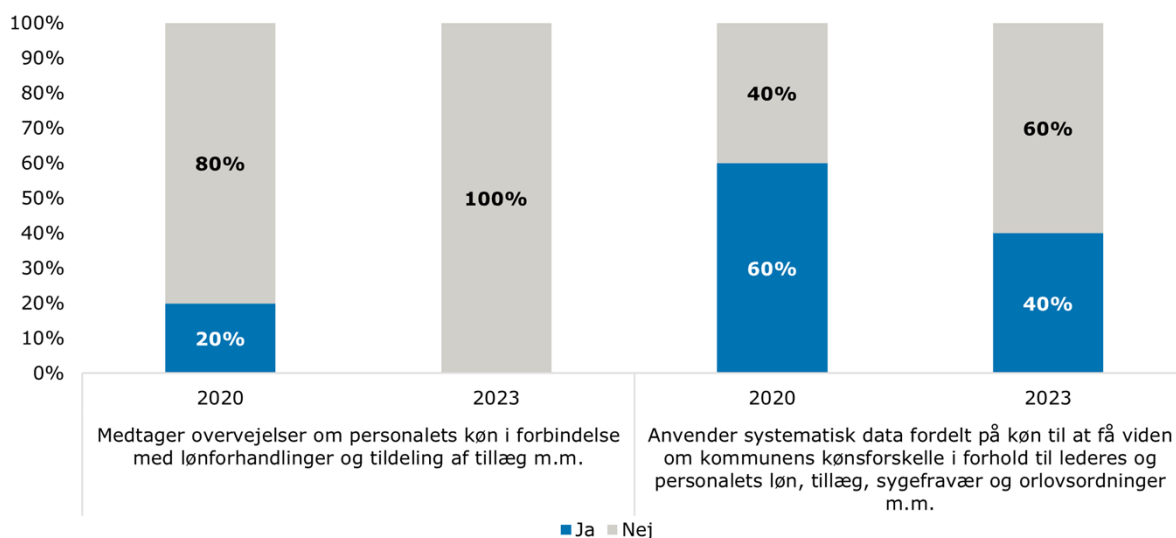
Figur 3: Andel af regioner med udvalgte ligestillingsinitiativer i forbindelse med rekruttering af øvrigt personale



N = 5.

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: Angiv, hvilke initiativer I har taget til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? Til dette spørgsmål har institutionerne kunne vælge en eller flere af ovenstående kategorier.

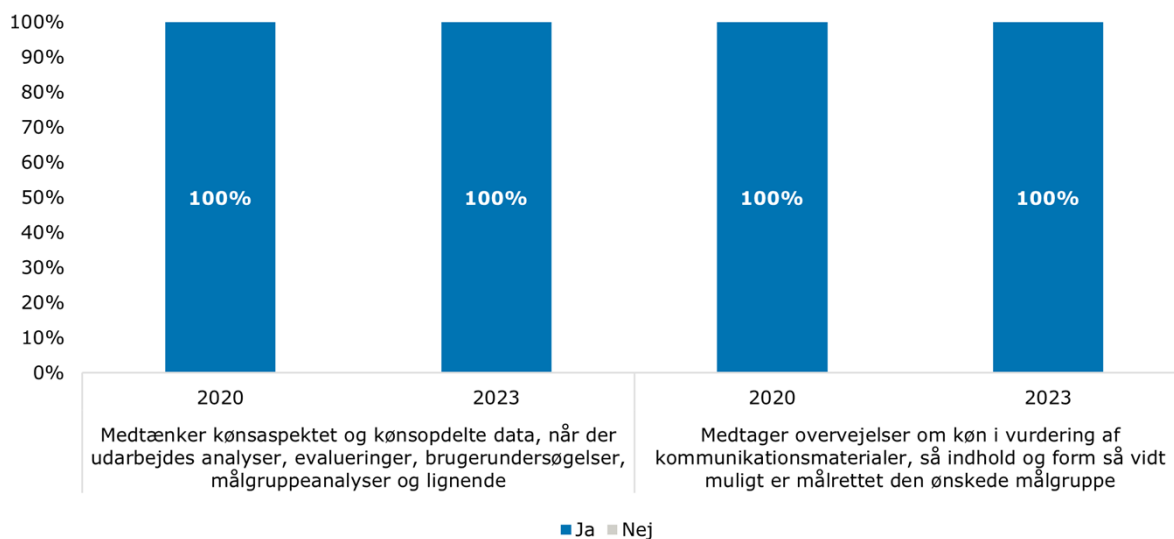
Figur 4: Andel af regioner med handlinger for at fremme ligestilling på personaleområdet i 2020 og 2023



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

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.? 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.?

Figur 5: Andel regioner med handlinger for at fremme ligestilling i kerneydelser i 2020 og 2023



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

Note: Figuren tager udgangspunkt i følgende spørgsmål fra 2017 og 2020: 1. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? 2. Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

BILAG 8 – FAKTA PÅ KØNSSAMMENSÆTNINGEN I ANTAL KVINDER OG MÆND

FAKTA OM KØNSSAMMENSÆTNINGEN PÅ PERSONALEOMRÅDET

I nedenstående tabeller indgår antal ansatte i ledelsen og blandt personalet i 2020 og 2023 opgjort i antal årsværk, fordelt på køn og samlet set, for henholdsvis statslige institutioner, kommuner og regioner. Da antallet af ansatte er opgjort som årsværk, er tallene i tabellen decimaltal, der er afrundet. Derfor kan totalen afvige i nogle af kolonnerne fra summen af de afrundede tal.

Tabel 1: Fakta på ledelsesniveau for statslige institutioner i 2020 og 2023

	2020		2023	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	124	242	132	249
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	1.396	2.976	1.683	3.318
Niveau 3 - Ledere (lønramme 35-36)	6.986	6.426	9.516	8.240
I alt	8.506	9.644	11.331	11.806

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

Tabel 2: Fakta på ledelsesniveau for kommunerne i 2020 og 2023

	2020		2023	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	130	277	144	252
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	1.042	1.009	1.013	907
Niveau 3 - Ledere (lønramme 35-36)	12.161	4.876	12.440	4.824
I alt	13.333	6.162	13.597	5.983

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

Tabel 3: Fakta på ledelsesniveau for regionerne i 2020 og 2023

	2020		2023	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	4	11	7	8
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	283	347	310	369
Niveau 3 - Ledere (lønramme 35-36)	5.796	4.140	6.119	4.100
I alt	6.083	4.478	6.436	4.476

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

Tabel 4: Fakta på fordelingen af statslige institutioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)

Andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)	2023
	Antal statslige institutioner
0-19%	51
20-29%	4
30-39%	8
40-50%	5
51-60%	1
61-70%	2
71-80%	0
81-100%	28
I alt	99

N = 99.

Tabel 5: Fakta på fordelingen af kommuner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)

Andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)	2023
	Antal kommuner
0-19%	12
20-29%	18
30-39%	21
40-50%	32
51-60%	3
61-70%	9
71-80%	2
81-100%	1
I alt	98

N = 98.

Tabel 6: Fakta på fordelingen af regioner efter deres andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)

Andel af kvinder i ledelsesniveau 1 (topchefer)	2023
	Antal regioner
0-19%	0
20-29%	1
30-39%	1
40-50%	1
51-60%	0
61-70%	1
71-80%	0
81-100%	1
I alt	5

N = 5.

Tabel 7: Fakta på personaleniveau for statslige institutioner i 2020 og 2023

	2020		2023	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Kønssammensætning af personale i alt	54.261	64.424	61.968	69.511

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

Tabel 8: Fakta på personaleniveau for kommuner i 2020 og 2023

	2020		2023	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Kønssammensætning af personale i alt	303.848	90.029	311.990	92.762

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

Tabel 9: Fakta på personaleniveau for regioner i 2020 og 2023

	2020		2023	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Kønssammensætning af personale i alt	94.830	27.030	99.031	30.244

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

Tabel 10: Fakta på kønsfordelingen i statens personale ansat årsværk på fuldtid og deltid

	2023	
	Kvinder	Mænd
Fuldtidsansat	55.127	67.038
Deltidsansat	6.842	2.477

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

Tabel 11: Fakta på kønsfordelingen i kommunernes personale ansat årsværk på fuldtid og deltid

	2023	
	Kvinder	Mænd
Fuldtidsansat	169.166	70.283
Deltidsansat	132.371	18.699

N = 301.537 (Kvinder); N = 88.982 (Mænd).

Tabel 12: Fakta på kønsfordelingen i regionernes personale ansat årsværk på fuldtid og deltid

	2023	
	Kvinder	Mænd
Fuldtidsansat	64.895	26.407
Deltidsansat	32.010	3.171

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

Tabel 13: Fakta på kønsfordelingen i statens personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd

	2023	
	Kvinder	Mænd
29,5 - 37 timer	4.484	941
18,5 - 29,5 timer	1.114	697
0 - 18,5 timer	1.244	838

N = 6.842 (Kvinder); N = 2.476 (Mænd).

Tabel 14: Fakta på kønsfordelingen i kommunernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd

	2023	
	Kvinder	Mænd
29,5 - 37 timer	104.486	12.117
18,5 - 29,5 timer	21.218	4.018
0 - 18,5 timer	6.668	2.546

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

Tabel 15: Fakta på kønsfordelingen i regionernes personale mellem deltidsansatte kvinder og mænd

	2023	
	Kvinder	Mænd
29,5 - 37 timer	26.184	1.784
18,5 - 29,5 timer	4.050	733
0 - 18,5 timer	1.776	653

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

FAKTA OM SUNDHED BLANDT KVINDER OG MÆND

I nedenstående tabeller indgår fakta om sundhedsydelser og generel sundhed, der er i kommunerne. Tallene er opgjort i både andel og antal på landsplan fordelt på køn og aldersinterval, der er et gennemsnit af de 98 kommuner fra ligestillingsredegørelserne for 2023.

Tabel 16: Fakta på kønsfordelingen for gennemsnitlige antal besøg hos almen læge fordelt på aldersintervaller opgjort i antal for 2021

Aldersinterval (år)	Kvinder	Mænd
0-9	49% (3,7)	51% (3,8)
10-19	60% (4,1)	40% (2,7)
20-29	70% (8,6)	30% (3,7)
30-39	69% (9,0)	31% (4,0)
40-49	64% (8,2)	36% (4,7)
50-59	59% (8,9)	41% (6,1)
60-69	54% (9,9)	46% (8,3)
70-79	52% (12,1)	48% (11,2)
80-89	52% (17,2)	48% (16,0)
≥90	51% (24,1)	49% (23,6)

N = 98. (Gennemsnitstallene er opdelt på kommuneniveau og antallet af kvinder og mænd med i beregningerne kendes derfor ikke)

Kilde: Danmarks Statistiks databank 2021

Table 17: Facts on the gender distribution for contact with a psychologist distributed by age intervals in number for 2021

Aldersinterval (år)	Kvinder	Mænd
0-24	73% (11.119)	27% (4.015)
25-34	71% (13.956)	29% (5.666)
35-44	73% (9.919)	27% (3.675)
45-54	75% (9.246)	25% (3.039)
55-64	75% (7.589)	25% (2.511)
≥65	75% (5.006)	25% (1.710)

N = 56.835 (kvinder); N = 20.616 (mænd).

Kilde: Danmarks Statistiks databank 2021

Table 18: Facts on the gender distribution for the use of rehabilitation and/or maintenance training distributed by age intervals in number in 2021

Aldersinterval (år)	Kvinder	Mænd
Under 65	57% (2.954)	43% (2.258)
65-74	54% (2.647)	46% (2.274)
75-84	58% (5.556)	42% (3.963)
85 og over	69% (6.067)	31% (2.669)

N = 17.224 (kvinder); N = 11.164 (mænd).

Kilde: Danmarks Statistiks databank 2021





BILAG 9 – LIGESTILLINGSINDEKS FOR STATSLIGE INSTITUTIONER

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

I tabel 1 nedenfor ses det, hvordan de statslige institutioner, der er forpligtede til at indberette, placerer sig inden for ligestillingsindeksets. I tabel 2 fremgår samme tabel blot med en tilføjelse af to kolonner, der viser, om hver enkelt institution har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger. Om institutionerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på institutionens placering i tabellen.

Institutionerne kan placere sig i fire kategorier for, hvordan deres kønssammensætning i topchef- og chefstillinger ser ud:

-  Institutionen har en ligelig kønsfordeling, dvs. mellem 40-50 pct. kvinder/mænd
-  Institutionen har en afbalanceret kønsfordeling, dvs. mellem 30-39 pct. kvinder/mænd
-  Institutionen har en kønsfordeling mellem 20-29 pct. kvinder/mænd
-  Institutionen har en kønsfordeling mellem 0-19 pct. kvinder/mænd

Tabel 1: Oversigt over de statslige institutioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd
Erhvervsakademi Dania	50%	50%
Justitsministeriets departement	50%	50%
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	50%	50%
Københavns Erhvervsakademi	50%	50%
Professionshøjskolen UCN	50%	50%
Statens Administration	50%	50%
Styrelsen for It og Læring	50%	50%
Søfartsstyrelsen	50%	50%
Vejdirektoratet	50%	50%
Zealand - Sjællands Erhvervsakademi	50%	50%
Miljøstyrelsen	51%	49%
Sundhedsdatastyrelsen	49%	51%
Beskæftigelsesministeriets departement	52%	48%
Digitaliseringsstyrelsen	48%	52%
Erhvervsministeriets departement	48%	52%
Finanstilsynet	48%	52%
Danmarks Domstole (Domstolsstyrelsen og retterne)	53%	47%
Rigspolitiet	47%	53%
Skatteministeriets departement	53%	47%
Statsministeriets departement	53%	47%
Bygningsstyrelsen	54%	46%

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)	46%	54%
Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering	46%	54%
Professionshøjskolen VIA University College	54%	46%
UC SYD	46%	54%
Uddannelses- og Forskningsministeriets departement	46%	54%
Fødevarestyrelsen	55%	45%
Hjemrejsestyrelsen	55%	45%
Patent- og Varemærkestyrelsen	45%	55%
Økonomistyrelsen	45%	55%
Arbejdstilsynet	56%	44%
Energistyrelsen	44%	56%
Skatteforvaltningen	44%	56%
Forsyningsstilsynet	43%	57%
Færdselsstyrelsen	43%	57%
Københavns Professionshøjskole	57%	43%
Nævnenes Hus	43%	57%
Statens It	43%	57%
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets departement	42%	58%
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	42%	58%
Landbrugsstyrelsen	41%	59%
Styrelsen for Dataforsyning og Infrastruktur	41%	59%
Børne- og Undervisningsministeriets departement	60%	40%
Direktoratet for Kriminalforsorgen	40%	60%
Erhvervsstyrelsen	40%	60%
Kirkeministeriets departement ¹	40%	60%
Nationalt Genom Center	60%	40%
Rigsarkivet	60%	40%
Slots- og Kulturstyrelsen	60%	40%
Sundhedsstyrelsen	60%	40%
Transportministeriets departement ²	40%	60%
Rigsadvokaten	62%	38%
Roskilde Universitet	38%	62%
Social- og Boligstyrelsen ³	62%	38%
Fiskeristyrelsen	63%	37%
Nationalmuseet	37%	63%
Skatteankestyrelsen	63%	37%
Statens Serum Institut	37%	63%
Styrelsen for International Rekruttering og Integration	63%	37%
Det Kongelige Teater	36%	64%
Uddannelses- og Forskningsstyrelsen	36%	64%
Det Kongelige Bibliotek	65%	35%
Ministeriet for Fødevarer, Fiskeri og Landbrugs departement	35%	65%

¹ Kirkeministeriets departement: data afspejler Kirkeministeriets departement som organiseret i 3. kvartal 2022. Kirkeministeriet departement blev ved regeringsskiftet i 2022 udvidet med en del af Bolig- og Planstyrelsen, samt medarbejdere fra det tidligere Indenrigs- og Boligministeriets departement, men data herfra indgår ikke i opgørelsen.

² Transportministeriets departement: data afspejler Transportministeriets departement som organiseret j 3. kvartal 2022. Transportministeriet blev mindsket ved regeringsskiftet i 2022, hvor Ligestillingsafdelingen blev flyttet til det nyoprettede Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet. Data for Ligestillingsafdelingen indgår i opgørelsen.

³ Social- og Boligstyrelsen: data afspejler tidligere Socialstyrelsen som organiseret i 3. kvartal 2022. Social- og Boligstyrelsen er efter regeringsskiftet i 2022 en sammenlægning af den tidligere Socialstyrelse og en del af tidligere Bolig- og Planstyrelsen, men data for Bolig- og Planstyrelsen indgår ikke i opgørelsen.

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd
Social-, Ældre- og Boligministeriets departement ⁴	65%	35%
Udlændinge- og Integrationsministeriets departement	65%	35%
Professionshøjskolen Absalon	66%	34%
Designskolen Kolding	67%	33%
Erhvervsakademiet Copenhagen Business Academy	33%	67%
Familieretshuset	67%	33%
Geodatastyrelsen	33%	67%
Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement ⁵	67%	33%
Kulturministeriets departement	33%	67%
Kunstakademiets Billedkunstskoler	33%	67%
Miljøministeriets departement	33%	67%
Beredskabsstyrelsen	32%	68%
Lægemiddelstyrelsen	68%	32%
Udlændingestyrelsen	68%	32%
Styrelsen for Patientsikkerhed	69%	31%
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	30%	70%
Styrelsen for Undervisning og Kvalitet	70%	30%
Udenrigsministeriets departement	30%	70%
Civilstyrelsen	71%	29%
Finansministeriets departement	29%	71%
Spillemyndigheden	29%	71%
Syddansk Universitet	29%	71%
Trafikstyrelsen	29%	71%
Viden til Velfærd (VIVE)	29%	71%
Banedanmark	28%	72%
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	72%	28%
Danmarks Statistik	27%	73%
IT-Universitetet	27%	73%
Københavns Universitet	26%	74%
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	25%	75%
Statens Museum for Kunst	75%	25%
Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse	23%	77%
Aarhus Universitet - AU HR	23%	77%
Aalborg Universitet	21%	79%
Dansk Meteorologisk Institut (DMI)	20%	80%
Datatilsynet	80%	20%
Styrelsen for Patientklager	20%	80%
Copenhagen Business School	19%	81%
Naturstyrelsen	19%	81%
Ankestyrelsen	82%	18%
Det Kongelige Danske Musikkonservatorium	18%	82%
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	17%	83%
Det Jyske Musikkonservatorium	15%	85%
DTU, Danmarks Tekniske Universitet	14%	86%
Sikkerhedsstyrelsen	87%	13%
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	13%	88%
Forsvarsministeriets departement	12%	88%

⁴ Social-, Ældre- og Boligministeriets departement: data afspejler tidligere Social- og Ældreministeriets departement 3 kvartal 2022. Ministeriet ændrer navn ved regeringsskiftet i 2022 til Social-, Bolig- og Ældreministeriet og udvides med ressortansvar for bolig, der tidligere lå i Indenrigs- og Boligministeriet, men data fra tidligere Indenrigs- og Boligministeriets departement indgår ikke i opgørelsen.

⁵ Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement: data afspejler tidligere Sundhedsministeriet departement som organiseret i 3. kvartal 2022. Ministeriet ændrer navn ved regeringsskiftet i 2022 til Indenrigs- og Sundhedsministeriet, og udvides med ressortansvar for indenrigs, der tidligere lå i Indenrigs- og Boligministeriet, men data fra tidligere Indenrigs- og Boligministeriet indgår ikke i opgørelsen.

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd
Forsvarsministeriets Material- og Indkøbsstyrelse	10%	90%
Forsvarskommandoen	6%	94%
Hjemmeværnskommandoen	3%	97%
Arkitektskolen Aarhus	0%	100%
Danmarks Evalueringsinstitut	100%	0%
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	100%	0%
Dansk Dekommissionering	0%	100%
Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS)	0%	100%
Den Danske Filmskole	100%	0%
Den Danske Scenekunstscole	0%	100%
Det Danske Filminstitut	0%	100%
Erhvervsakademi MidtVest	100%	0%
Erhvervsakademi SydVest	0%	100%
Erhvervsakademi Aarhus	0%	100%
Fredericia Maskinmesterskole	0%	100%
IBA Erhvervsakademi Kolding	0%	100%
Institut for Menneskerettigheder	100%	0%
Maritime and polytechnic University college	100%	0%
Maskinmesterskolen København	0%	100%
SIMAC	0%	100%
Sorø Akademis Skole	0%	100%
Studenterrådgivningen	0%	100%
Studievalg Danmark	100%	0%
Syddansk Musikkonservatorium	0%	100%
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets departement	-	-
Plan- og Landdistriktsstyrelsen	-	-
Økonomiministeriets departement	-	-
Energinet	-	-
Nota	-	-
Kofoeds skole	-	-
Aarhus Maskinmesterskole	-	-

N = 141 (134 institutioner med vist data).

Note: Syv institutioner indgår ikke i ligestillingsindekset. Det skyldes, at tre institutioner ikke har personer i de definerede topchef- eller chefstillinger (Nota, Kofoeds skole og Aarhus Maskinmesterskole), at en institution ikke har data tilgængeligt fra datakilden (Energinet) samt at tre institutionerne ikke eksisterede på opgørelsestidspunktet (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets departement, Plan- og Landdistriktsstyrelsen samt Økonomiministeriets departement). De institutioner, som kun har én medarbejder ansat som topchef eller chef, kan kun have en kønsfordeling på 100%/0%, hvilket derfor ikke nødvendigvis bør fortolkes som en ikke-ligevægtig kønsfordeling.

Tabel 2: Oversigt over de statslige institutioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer inklusiv information om institutionernes målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Erhvervsakademi Dania	50%	50%	Nej	Ja
Justitsministeriets departement	50%	50%	Ja	Ja
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	50%	50%	Ja	Ja
Københavns Erhvervsakademi	50%	50%	Nej	Ja
Professionshøjskolen UCN	50%	50%	Nej	Ja
Statens Administration	50%	50%	Ja	Ja
Styrelsen for It og Læring	50%	50%	Nej	Ja
Søfartsstyrelsen	50%	50%	Ja	Ja
Vejdirektoratet	50%	50%	Ja	Ja
Zealand - Sjællands Erhvervsakademi	50%	50%	Nej	Ja
Miljøstyrelsen	51%	49%	Ja	Ja
Sundhedsdatastyrelsen	49%	51%		
Beskæftigelsesministeriets departement	52%	48%	Ja	Ja
Digitaliseringsstyrelsen	48%	52%	Ja	Ja
Erhvervsministeriets departement	48%	52%	Ja	Ja
Finanstilsynet	48%	52%	Ja	Ja
Danmarks Domstole (Domstolsstyrelsen og retterne)	53%	47%	Nej	Ja
Rigspolitiet	47%	53%	Nej	Ja
Skatteministeriets departement	53%	47%	Nej	Nej
Statsministeriets departement	53%	47%	Ja	Ja
Bygningsstyrelsen	54%	46%	Nej	Ja
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)	46%	54%	Ja	Ja
Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering	46%	54%	Ja	Ja
Professionshøjskolen VIA University College	54%	46%	Nej	Ja
UC SYD	46%	54%	Ja	Nej
Uddannelses- og Forskningsministeriets departement	46%	54%	Ja	Ja
Fødevarestyrelsen	55%	45%	Ja	Nej
Hjemrejsestyrelsen	55%	45%	Ja	Ja
Patent- og Varemærkestyrelsen	45%	55%	Ja	Ja
Økonomistyrelsen	45%	55%	Ja	Ja
Arbejdstilsynet	56%	44%	Ja	Ja
Energistyrelsen	44%	56%	Ja	Ja
Skatteforvaltningen	44%	56%	Nej	Ja
Forsyningstilsynet	43%	57%	Nej	Nej
Færdselsstyrelsen	43%	57%	Ja	Ja
Københavns Professionshøjskole	57%	43%	Nej	Nej
Nævnenes Hus	43%	57%	Ja	Ja
Statens It	43%	57%	Ja	Ja
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets departement	42%	58%	Nej	Ja
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	42%	58%	Ja	Ja
Landbrugsstyrelsen	41%	59%	Ja	Ja
Styrelsen for Dataforsyning og Infrastruktur	41%	59%	Nej	Nej
Børne- og Undervisningsministeriets departement	60%	40%	Nej	Ja
Direktoratet for Kriminalforsorgen	40%	60%	Nej	Nej
Erhvervsstyrelsen	40%	60%	Ja	Ja

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Kirkeministeriets departement ⁶	40%	60%	Ja	Ja
Nationalt Genom Center	60%	40%	Nej	Ja
Rigsarkivet	60%	40%	Ja	Ja
Slots- og Kulturstyrelsen	60%	40%	Nej	Nej
Sundhedsstyrelsen	60%	40%	Nej	Ja
Transportministeriets departement ⁷	40%	60%	Ja	Ja
Rigsadvokaten	62%	38%	Nej	Nej
Roskilde Universitet	38%	62%	Ja	Ja
Social- og Boligstyrelsen ⁸	62%	38%	Ja	Ja
Fiskeristyrelsen	63%	37%	Ja	Ja
Nationalmuseet	37%	63%	Ja	Ja
Skatteankestyrelsen	63%	37%	Nej	Ja
Statens Serum Institut	37%	63%	Ja	Nej
Styrelsen for International Rekruttering og Integration	63%	37%	Ja	Ja
Det Kongelige Teater	36%	64%	Ja	Ja
Uddannelses- og Forskningsstyrelsen	36%	64%	Ja	Ja
Det Kongelige Bibliotek	65%	35%	Ja	Ja
Ministeriet for Fødevarer, Fiskeri og Landbrugs departement	35%	65%	Ja	Ja
Social-, Ældre- og Boligministeriets departement ⁹	65%	35%	Nej	Nej
Udlændinge- og Integrationsministeriets departement	65%	35%	Ja	Ja
Professionshøjskolen Absalon	66%	34%	Nej	Ja
Designskolen Kolding	67%	33%	Nej	Nej
Erhvervsakademiet Copenhagen Business Academy	33%	67%	Nej	Nej
Familieretshuset	67%	33%	Nej	Nej
Geodatastyrelsen	33%	67%	Nej	Nej
Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement ¹⁰	67%	33%	Ja	Ja
Kulturministeriets departement	33%	67%	Ja	Ja
Kunstakademiets Billedkunstskoler	33%	67%	Nej	Nej
Miljøministeriets departement	33%	67%	Ja	Ja
Beredskabsstyrelsen	32%	68%	Nej	Nej
Lægemiddelstyrelsen	68%	32%	Nej	Ja
Udlændingestyrelsen	68%	32%	Ja	Ja
Styrelsen for Patientsikkerhed	69%	31%	Ja	Ja
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	30%	70%	Ja	Ja
Styrelsen for Undervisning og Kvalitet	70%	30%	Nej	Ja
Udenrigsministeriets departement	30%	70%	Ja	Ja
Civilstyrelsen	71%	29%	Nej	Nej

⁶ Kirkeministeriets departement: data afspejler Kirkeministeriets departement som organiseret i 3. kvartal 2022. Kirkeministeriet departement blev ved regeringsskiftet i 2022 udvidet med en del af Bolig- og Planstyrelsen, samt medarbejdere fra det tidligere Indenrigs- og Boligministeriets departement, men data herfra indgår ikke i opgørelsen.

⁷ Transportministeriets departement: data afspejler Transportministeriets departement som organiseret j 3. kvartal 2022. Transportministeriet blev mindsket ved regeringsskiftet i 2022, hvor Ligestillingsafdelingen blev flyttet til det nyoprettede Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet. Data for Ligestillingsafdelingen indgår i opgørelsen.

⁸ Social- og Boligstyrelsen: data afspejler tidligere Socialstyrelsen som organiseret i 3. kvartal 2022. Social- og Boligstyrelsen er efter regeringsskiftet i 2022 en sammenlægning af den tidligere Socialstyrelse og en del af tidligere Bolig- og Planstyrelsen, men data for Bolig- og Planstyrelsen indgår ikke i opgørelsen.

⁹ Social-, Ældre- og Boligministeriets departement: data afspejler tidligere Social- og Ældreministeriets departement 3 kvartal 2022. Ministeriet ændrer navn ved regeringsskiftet i 2022 til Social-, Bolig- og Ældreministeriet og udvides med ressortansvar for bolig, der tidligere lå i Indenrigs- og Boligministeriet, men data fra tidligere Indenrigs- og Boligministeriets departement indgår ikke i opgørelsen.

¹⁰ Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement: data afspejler tidligere Sundhedsministeriet departement som organiseret i 3. kvartal 2022. Ministeriet ændrer navn ved regeringsskiftet i 2022 til Indenrigs- og Sundhedsministeriet, og udvides med ressortansvar for indenrigs, der tidligere lå i Indenrigs- og Boligministeriet, men data fra tidligere Indenrigs- og Boligministeriet indgår ikke i opgørelsen.

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Finansministeriets departement	29%	71%	Ja	Ja
Spillemyndigheden	29%	71%	Nej	Ja
Syddansk Universitet	29%	71%	Ja	Ja
Trafikstyrelsen	29%	71%	Ja	Nej
Viden til Velfærd (VIVE)	29%	71%	Ja	Nej
Banedanmark	28%	72%	Ja	Ja
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	72%	28%	Ja	Ja
Danmarks Statistik	27%	73%	Ja	Ja
IT-Universitetet	27%	73%	Nej	Ja
Københavns Universitet	26%	74%	Ja	Ja
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	25%	75%	Nej	Ja
Statens Museum for Kunst	75%	25%	Ja	Ja
Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse	23%	77%	Nej	Ja
Aarhus Universitet - AU HR	23%	77%	Ja	Ja
Aalborg Universitet	21%	79%	Ja	Ja
Dansk Meteorologisk Institut (DMI)	20%	80%	Nej	Ja
Datatilsynet	80%	20%	Nej	Nej
Styrelsen for Patientklager	20%	80%	Ja	Ja
Copenhagen Business School	19%	81%	Ja	Ja
Naturstyrelsen	19%	81%	Ja	Ja
Ankestyrelsen	82%	18%	Nej	Nej
Det Kongelige Danske Musikkonservatorium	18%	82%	Ja	Ja
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	17%	83%	Nej	Ja
Det Jyske Musikkonservatorium	15%	85%	Nej	Nej
DTU, Danmarks Tekniske Universitet	14%	86%	Ja	Ja
Sikkerhedsstyrelsen	87%	13%	Ja	Ja
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	13%	88%	Nej	Nej
Forsvarsministeriets departement	12%	88%	Ja	Ja
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse	10%	90%	Nej	Nej
Forsvarskommandoen	6%	94%	Ja	Ja
Hjemmeværnskommandoen	3%	97%	Nej	Nej
Arkitektskolen Aarhus	0%	100%	Ja	Ja
Danmarks Evalueringsinstitut	100%	0%	Ja	Ja
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	100%	0%	Nej	Ja
Dansk Dekommissionering	0%	100%	Nej	Nej
Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS)	0%	100%		
Den Danske Filmskole	100%	0%	Nej	Ja
Den Danske Scenekunstscole	0%	100%	Ja	Nej
Det Danske Filminstitut	0%	100%	Nej	Ja
Erhvervsakademi MidtVest	100%	0%	Nej	Nej
Erhvervsakademi SydVest	0%	100%	Ja	Ja
Erhvervsakademi Aarhus	0%	100%	Nej	Nej
Fredericia Maskinmesterskole	0%	100%	Ja	Ja
IBA Erhvervsakademi Kolding	0%	100%	Nej	Nej
Institut for Menneskerettigheder	100%	0%	Ja	Ja
Maritime and polytechnic University college	100%	0%	Nej	Nej
Maskinmesterskolen København	0%	100%	Ja	Ja
SIMAC	0%	100%	Nej	Ja
Sorø Akademi Skole	0%	100%	Nej	Nej
Studenterrådgivningen	0%	100%	Nej	Nej
Studievalg Danmark	100%	0%	Nej	Nej
Syddansk Musikkonservatorium	0%	100%	Nej	Ja
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets departement	-	-	Nej	Nej

Statslige institutioner	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Plan- og Landdistriktsstyrelsen	-	-	Nej	Nej
Økonomiministeriets departement	-	-	Ja	Ja
Nota	-	-	Nej	Ja
Energinet	-	-	Ja	Ja
Kofoeds skole	-	-	Nej	Nej
Aarhus Maskinmesterskole	-	-	Ja	Ja

N = 141 (134 med vist data) (for kønsfordelingen) og 139 (for målsætninger og initiativer).

Note: Syv institutioner indgår ikke i ligestillingsindekset. Det skyldes, at tre institutioner ikke har personer i de definerede topchef- eller chefstillinger (Nota, Kofoeds skole og Aarhus Maskinmesterskole), at en institution ikke har data tilgængeligt fra datakilden (Energinet) samt at tre institutionerne ikke eksisterede på opgørelsestidspunktet (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets departement, Plan- og Landdistriktsstyrelsen samt Økonomiministeriets departement).






To institutioner har ikke foretaget indberetning, og deres besvarelse omkring måltal og initiativer fremgår derfor ikke af tabellen. Det gælder institutionerne: Sundhedsdatastyrelsen og Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS).

LIGESTILLINGSINDEKS PÅ KERNEYDELSER

På baggrund af de statslige institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023 er der beregnet et ligestillingsindeks på kerneydelser. Indekset er beregnet ud fra institutionernes svar på tre spørgsmål stillet til dem i deres indberetning. 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. Spørgsmålene der stilles følgende:

- Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
- Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?
- Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

I tabellen nedenfor ses det, hvordan de statslige institutioner placerer sig inden for ligestillingsindekset. Institutionernes kan placere sig i fire kategorier afhængigt af, hvordan de har svaret på spørgsmålene:

-  Institutionen har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene eller "Ikke relevant" ved første spørgsmål og "Ja" til de resterende 2 spørgsmål
-  Institutionen har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene
-  Institutioner har svaret "Ikke relevant" ved første spørgsmål og "Ja" ved et andet spørgsmål.
-  Institutionen har svaret "Ja" ved et af spørgsmålene
-  Institutionen har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene eller har svaret "Ikke relevant" ved det første spørgsmål og efterfølgende "Ja" til 0 af de resterende spørgsmål.

Tabel 3: Oversigt over de statslige institutioners ligestillingsindeks på udvalgte ligestillingsparametre i kerneydelser

Statslig institution	Indeksværdi
Arkitektskolen Aarhus	3
Beskæftigelsesministeriets departement	3
Bygningsstyrelsen	3
Copenhagen Business School	3
Designskolen Kolding	3
Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering	3
Det Kongelige Teater	3
Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets departement	3
DTU, Danmarks Tekniske Universitet	3
Energistyrelsen	3
Erhvervsakademi Aarhus	3
Erhvervsministeriets departement	3
Erhvervsstyrelsen	3
Familieretshuset	3
Finanstilsynet	3
Forsvarskommandoen	3
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	3
Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement	3
IT-Universitetet	3
Justitsministeriets departement	3
Kirkeministeriets departement	3
Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets departement	3
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	3
Københavns Professionshøjskole	3
Maskinmesterskolen København	3
Nævnenes Hus	3
Patent- og Varemærkestyrelsen	3
Roskilde Universitet	3
Sikkerhedsstyrelsen	3
Social- og Boligstyrelsen	3
Statens Museum for Kunst	3
Statsministeriets departement	3
Studenterrådgivningen	3
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	3
Styrelsen for International Rekruttering og Integration	3
Styrelsen for Patientsikkerhed	3
Sundhedsstyrelsen	3
Syddansk Musikkonservatorium	3
Syddansk Universitet	3
Søfartsstyrelsen	3
Transportministeriets departement	3
UC SYD	3
Uddannelses- og Forskningsministeriets departement	3
Uddannelses- og Forskningsstyrelsen	3
Udenrigsministeriets departement	3
Udlændinge- og Integrationsministeriets departement	3
Vejdirektoratet	3
Viden til Velfærd (VIVE)	3
Aalborg Universitet	3

Statslig institution	Indeksværdi
Aarhus Universitet - AU HR	3
Arbejdstilsynet	2
Beredskabsstyrelsen	2
Dansk Meteorologisk Institut (DMI)	2
Det Danske Filminstitut	2
Det Kongelige Danske Musikkonservatorium	2
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	2
Færdselsstyrelsen	2
Fødevarestyrelsen	2
Institut for Menneskerettigheder	2
Kulturministeriets departement	2
Københavns Erhvervsakademi	2
Københavns Universitet	2
Landbrugsstyrelsen	2
Nationalmuseet	2
Professionshøjskolen Absalon	2
Professionshøjskolen UCN	2
Professionshøjskolen VIA University College	2
Social-, Ældre- og Boligministeriets departement	2
Statens Serum Institut	2
Studievalg Danmark	2
Styrelsen for Undervisning og Kvalitet	2
Danmarks Evalueringsinstitut	1,5
Datatilsynet	1,5
De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)	1,5
Den Danske Scenekunstscole	1,5
Digitaliseringsstyrelsen	1,5
Direktoratet for Kriminalforsorgen	1,5
Kofoeds skole	1,5
NOTA	1,5
Plan- og Landdistriktsstyrelsen	1,5
Økonomiministeriets departement	1,5
Økonomistyrelsen	1,5
Aarhus Maskinmesterskole	1,5
Ankestyrelsen	1
Banedanmark	1
Civilstyrelsen	1
Den Danske Filmskole	1
Erhvervsakademiet Copenhagen Business Academy	1
Finansministeriets departement	1
Forsvarsministeriets Material- og Indkøbsstyrelse	1
Fredericia Maskinmesterskole	1
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	1
Rigsadvokaten	1
Sorø Akademis Skole	1
Trafikstyrelsen	1
Børne- og Undervisningsministeriets departement	0
Danmarks Domstole (Domstolsstyrelsen og retterne)	0
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	0
Danmarks Statistik	0
Dansk Dekommissionering	0

Statslig institution	Indeksværdi
Det Jyske Musikkonservatorium	0
Det Kongelige Bibliotek	0
Energinet	0
Erhvervsakademi Dania	0
Erhvervsakademi MidtVest	0
Erhvervsakademi SydVest	0
Fiskeristyrelsen	0
Forsvarsministeriets departement	0
Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse	0
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	0
Forsyningstilsynet	0
Geodatastyrelsen	0
Hjemmeværnskommandoen	0
Hjemrejsestyrelsen	0
IBA Erhvervsakademi Kolding	0
Kunstakademiets Billedkunstskoler	0
Lægemiddelstyrelsen	0
Maritime and polytechnic University college	0
Miljøministeriets departement	0
Miljøstyrelsen	0
Ministeriet for Fødevarer, Fiskeri og Landbrugs departement	0
Nationalt Genom Center	0
Naturstyrelsen	0
Rigsarkivet	0
Rigspolitiet	0
SIMAC	0
Skatteankestyrelsen	0
Skatteforvaltningen	0
Skatteministeriets departement	0
Slots- og Kulturstyrelsen	0
Spillemyndigheden	0
Statens Administration	0
Statens It	0
Styrelsen for Dataforsyning og Infrastruktur	0
Styrelsen for It og Læring	0
Styrelsen for Patientklager	0
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	0
Udlændingestyrelsen	0
Zealand - Sjællands Erhvervsakademi	0

N=139.





BILAG 10 – LIGESTILLINGSINDEKS FOR KOMMUNER

LIGESTILLINGSINDEKS PÅ PERSONALEROMRÅDET

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.

I tabel 1 nedenfor ses det, hvordan kommunerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets. I tabel 2 fremgår samme tabel blot med en tilføjelse af to kolonner, der viser, om hver enkelt kommune har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger. Om kommunerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på kommunens placering i tabellen.

Kommunerne kan placere sig i fire kategorier for, hvordan deres kønssammensætning i topchef- og chefstillinger ser ud:

-  Kommunen har en ligelig kønsfordeling, dvs. mellem 40-50 pct. kvinder/mænd
-  Kommunen har en afbalanceret kønsfordeling, dvs. mellem 30-39 pct. kvinder/mænd
-  Kommunen har en kønsfordeling mellem 20-29 pct. kvinder/mænd
-  Kommunen har en kønsfordeling mellem 0-19 pct. kvinder/mænd

Tabel 1: Oversigt over kommunernes kønsfordeling blandt topchefer og chefer

Kommune	Andel kvinder	Andel mænd
Brøndby	50%	50%
Fanø	50%	50%
Frederiksberg	50%	50%
Halsnæs	50%	50%
Høje-Taastrup	50%	50%
Kalundborg	50%	50%
Lyngby-Taarbæk	50%	50%
Silkeborg	50%	50%
Skanderborg	50%	50%
Struer	50%	50%
Ærø	50%	50%
Brønderslev	52%	48%
Frederikshavn	52%	48%
Helsingør	48%	52%
Horsens	48%	52%
Tårnby	48%	52%
Varde	52%	48%
Vejle	48%	53%
Gentofte	53%	47%
Hjørring	53%	47%
Middelfart	53%	47%
Morsø	53%	47%
Norrdjurs	47%	53%
Skive	47%	53%
Svendborg	47%	53%
Aalborg	47%	53%
Egedal	54%	46%
Furesø	46%	54%
Greve	54%	46%
Herning	46%	54%
Holbæk	46%	54%
København	54%	46%
Nyborg	54%	46%
Rødovre	46%	54%
Aarhus	54%	46%
Faaborg-Midtfyn	55%	45%
Gribskov	55%	45%
Kolding	55%	45%
Odense	55%	45%
Roskilde	45%	55%
Frederikssund	56%	44%
Gladsaxe	44%	56%
Haderslev	44%	56%
Lejre	44%	56%
Ringkøbing-Skjern	44%	56%
Sorø	44%	56%
Stevns	56%	44%
Vesthimmerland	44%	56%
Ishøj	43%	57%
Nordfyn	43%	57%
Ringsted	43%	57%
Samsø	43%	57%

Kommune	Andel kvinder	Andel mænd
Fredericia	58%	42%
Odsherred	42%	58%
Lemvig	41%	59%
Viborg	41%	59%
Vordingborg	59%	41%
Hedensted	40%	60%
Jammerbugt	40%	60%
Kerteminde	60%	40%
Lolland	40%	60%
Guldborgsund	39%	61%
Holstebro	39%	61%
Esbjerg	62%	38%
Hørsholm	38%	62%
Mariagerfjord	38%	62%
Bornholm	63%	38%
Herlev	63%	38%
Ikast-Brande	63%	38%
Slagelse	63%	38%
Thisted	38%	63%
Tønder	38%	63%
Aabenraa	38%	63%
Ballerup	64%	36%
Glostrup	36%	64%
Køge	36%	64%
Næstved	35%	65%
Sønderborg	66%	34%
Langeland	67%	33%
Odder	33%	67%
Randers	33%	67%
Syddjurs	33%	67%
Vejen	33%	67%
Rudersdal	68%	33%
Favrskov	32%	68%
Billund	31%	69%
Fredensborg	69%	31%
Hvidovre	31%	69%
Rebild	69%	31%
Allerød	70%	30%
Læsø	71%	29%
Solrød	71%	29%
Assens	27%	73%
Faxe	27%	73%
Albertslund	75%	25%
Dragør	25%	75%
Vallensbæk	75%	25%
Hillerød	76%	24%

N = 98.

Table 2: Overview of municipalities' gender distribution among top managers and managers including information on municipalities' goals and initiatives to promote equality in management

Kommune	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Brøndby	50%	50%	Nej	Nej
Fanø	50%	50%	Nej	Nej
Frederiksberg	50%	50%	Ja	Ja
Halsnæs	50%	50%	Nej	Nej
Høje-Taastrup	50%	50%	Nej	Nej
Kalundborg	50%	50%	Nej	Nej
Lyngby-Taarbæk	50%	50%	Ja	Ja
Silkeborg	50%	50%	Ja	Nej
Skanderborg	50%	50%	Nej	Nej
Struer	50%	50%		
Ærø	50%	50%	Nej	Nej
Brønderslev	52%	48%	Nej	Nej
Frederikshavn	52%	48%	Nej	Nej
Helsingør	48%	52%	Nej	Nej
Horsens	48%	52%		
Tårnby	48%	52%	Ja	Nej
Varde	52%	48%	Nej	Nej
Vejle	48%	53%		
Gentofte	53%	47%	Nej	Nej
Hjørring	53%	47%	Ja	Ja
Middelfart	53%	47%	Nej	Nej
Morsø	53%	47%	Nej	Nej
Norddjurs	47%	53%	Nej	Nej
Skive	47%	53%	Nej	Ja
Svendborg	47%	53%	Nej	Ja
Aalborg	47%	53%	Ja	Ja
Egedal	54%	46%	Ja	Ja
Furesø	46%	54%	Nej	Ja
Greve	54%	46%		
Herning	46%	54%	Ja	Ja
Holbæk	46%	54%	Nej	Ja
København	54%	46%	Ja	Ja
Nyborg	54%	46%	Ja	Nej
Rødovre	46%	54%	Nej	Ja
Aarhus	54%	46%	Ja	Ja
Faaborg-Midtfyn	55%	45%	Ja	Ja
Gribskov	55%	45%	Nej	Nej
Kolding	55%	45%	Ja	Ja
Odense	55%	45%	Ja	Ja
Roskilde	45%	55%	Nej	Nej
Frederikssund	56%	44%	Nej	Nej
Gladsaxe	44%	56%	Nej	Nej
Haderslev	44%	56%	Nej	Ja
Lejre	44%	56%	Ja	Ja
Ringkøbing-Skjern	44%	56%	Nej	Nej
Sorø	44%	56%	Nej	Nej
Stevns	56%	44%	Ja	Ja
Vesthimmerland	44%	56%	Nej	Nej
Ishøj	43%	57%	Ja	Ja
Nordfyn	43%	57%	Nej	Nej
Ringsted	43%	57%	Ja	Ja
Samsø	43%	57%	Ja	Ja

Kommune	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Fredericia	58%	42%		
Odsherred	42%	58%	Nej	Ja
Lemvig	41%	59%	Ja	Ja
Viborg	41%	59%	Ja	Ja
Vordingborg	59%	41%	Nej	Nej
Hedensted	40%	60%	Nej	Ja
Jammerbugt	40%	60%	Nej	Ja
Kerteminde	60%	40%	Nej	Ja
Lolland	40%	60%	Nej	Nej
Guldborgsund	39%	61%	Nej	Ja
Holstebro	39%	61%	Ja	Ja
Esbjerg	62%	38%	Ja	Ja
Hørsholm	38%	62%	Nej	Nej
Mariagerfjord	38%	62%	Nej	Nej
Bornholm	63%	38%	Ja	Nej
Herlev	63%	38%	Nej	Nej
Ikast-Brande	63%	38%	Nej	Nej
Slagelse	63%	38%	Nej	Nej
Thisted	38%	63%	Ja	Nej
Tønder	38%	63%	Nej	Ja
Aabenraa	38%	63%	Nej	Nej
Ballerup	64%	36%	Nej	Ja
Glostrup	36%	64%	Nej	Nej
Køge	36%	64%	Nej	Ja
Næstved	35%	65%	Ja	Nej
Sønderborg	66%	34%	Nej	Nej
Langeland	67%	33%	Nej	Nej
Odder	33%	67%	Nej	Nej
Randers	33%	67%	Nej	Ja
Syddjurs	33%	67%	Nej	Nej
Vejen	33%	67%	Nej	Ja
Rudersdal	68%	33%	Nej	Nej
Favrskov	32%	68%	Ja	Ja
Billund	31%	69%	Nej	Nej
Fredensborg	69%	31%	Nej	Ja
Hvidovre	31%	69%	Ja	Ja
Rebild	69%	31%	Nej	Nej
Allerød	70%	30%	Nej	Nej
Læsø	71%	29%	Nej	Nej
Solrød	71%	29%	Nej	Nej
Assens	27%	73%	Ja	Ja
Faxe	27%	73%	Ja	Ja
Albertslund	75%	25%	Ja	Ja
Dragør	25%	75%	Nej	Nej
Vallensbæk	75%	25%	Nej	Nej
Hillerød	76%	24%	Nej	Nej

N = 98 (for kønsfordelingen) og 93 (for målsætninger og initiativer).





Note: Fem kommuner har ikke foretaget indberetning, og deres besvarelse af måltal og initiativer fremgår derfor ikke af tabellen. Det gælder følgende kommuner: Struer Kommune, Horsens Kommune, Vejle Kommune, Greve Kommune og Fredericia Kommune.

LIGESTILLINGSINDEKS PÅ KERNEYDELSER

På baggrund af kommunernes indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023 er der beregnet et ligestillingsindeks på 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. Spørgsmålene, der stilles, er følgende:

- Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
- Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?
- Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

I tabellen nedenfor ses det, hvordan kommunernes placerer sig inden for ligestillingsindekset. Kommunerne kan placere sig i fire kategorier afhængigt af, hvordan de har svaret på spørgsmålene:

-  Kommunen har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene
-  Kommunen har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene
-  Kommunen har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene
-  Kommunen har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene

Tablet 3: Oversigt over kommunernes ligestillingsindeks på udvalgte ligestillingsparametre i kerneydelser

Kommune	Indeksværdi
Bornholm	3
Egedal	3
Faxe	3
Frederiksberg	3
Faaborg-Midtfyn	3
Guldborgsund	3
Herning	3
Hillerød	3
Hjørring	3
Holbæk	3
Hvidovre	3
Jammerbugt	3
Kolding	3
København	3
Køge	3
Langeland	3
Lyngby-Taarbæk	3
Odense	3
Randers	3
Rudersdal	3
Skive	3
Svendborg	3

Kommune	Indeksværdi
Thisted	3
Vejen	3
Viborg	3
Aalborg	3
Aarhus	3
Assens	2
Ballerup	2
Brøndby	2
Brønderslev	2
Favrskov	2
Furesø	2
Glostrup	2
Gribskov	2
Haderslev	2
Halsnæs	2
Helsingør	2
Holstebro	2
Ikast-Brande	2
Kerteminde	2
Norddjurs	2
Næstved	2
Odsherred	2
Rebild	2
Ringkøbing-Skjern	2
Ringsted	2
Rødovre	2
Silkeborg	2
Solrød	2
Sønderborg	2
Tårnby	2
Varde	2
Vordingborg	2
Aabenraa	2
Albertslund	1
Fredensborg	1
Gladsaxe	1
Hedensted	1
Høje-Taastrup	1
Ishøj	1
Lemvig	1
Roskilde	1
Samsø	1
Stevns	1
Syddjurs	1
Tønder	1
Vesthimmerland	1
Allerød	0
Billund	0
Dragør	0
Esbjerg	0
Fanø	0
Frederikshavn	0
Frederikssund	0

Kommune	Indeksværdi
Gentofte	0
Herlev	0
Hørsholm	0
Kalundborg	0
Lejre	0
Lolland	0
Læsø	0
Mariagerfjord	0
Middelfart	0
Morsø	0
Nordfyn	0
Nyborg	0
Odder	0
Skanderborg	0
Slagelse	0
Sorø	0
Vallensbæk	0
Ærø	0

N=93.





BILAG 11 – LIGESTILLINGSINDEKS FOR REGIONER

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

I tabel 1 nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindeksets. I tabel 2 fremgår samme tabel blot med en tilføjelse af to kolonner, der viser, om hver enkelt region har målsætninger for ligestilling i ledelse samt har taget initiativer til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelsesstillinger. Om regionerne har målsætninger og initiativ eller ej beregnes ikke med i indekset og har dermed ikke indflydelse på regionens placering i tabellen.

Regionerne kan placere sig i fire kategorier for, hvordan deres kønssammensætning i topchef- og chefstillinger ser ud:

-  Regionerne har en ligelig kønsfordeling, dvs. mellem 40-50 pct. kvinder/mænd
-  Regionerne har en afbalanceret kønsfordeling, dvs. mellem 30-39 pct. kvinder/mænd
-  Regionerne har en kønsfordeling mellem 20-29 pct. kvinder/mænd
-  Regionerne har en kønsfordeling mellem 0-19 pct. kvinder/mænd

Tabel 1: Oversigt over de statslige institutioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer

	Andel kvinder	Andel mænd
Region Hovedstaden	50%	50%
Region Midtjylland	45%	55%
Region Sjælland	46%	54%
Region Syddanmark	40%	60%
Region Nordjylland	37%	63%

N = 5.

Tabel 2: Oversigt over regioners kønsfordeling blandt topchefer og chefer inklusiv information om regionernes målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i ledelse

Region	Andel kvinder	Andel mænd	Har målsætninger for ligestilling i ledelse	Har taget initiativ til at fremme ligestilling i rekruttering til ledelse
Region Hovedstaden	50%	50%	Ja	Ja
Region Midtjylland	45%	55%	Ja	Nej
Region Sjælland	46%	54%	Ja	Nej
Region Syddanmark	40%	60%	Ja	Ja
Region Nordjylland	37%	63%	Nej	Nej

N = 5.

LIGESTILLINGSINDEKS PÅ KERNEYDELSER

På baggrund af regionernes indberetning af ligestillingsredegørelser for 2023 er der beregnet et ligestillingsindeks på 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" = 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. Spørgsmålene, der stilles, er følgende:

- Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
- Medtænker I kønspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?
- Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

I tabellen nedenfor ses det, hvordan regionerne placerer sig inden for ligestillingsindekset. Regionerne kan placere sig i fire kategorier afhængigt af, hvordan de har svaret på spørgsmålene:





-  Regionerne har svaret "Ja" ved alle spørgsmålene
-  Regionerne har svaret "Ja" ved 2 af spørgsmålene
-  Regionerne har svaret "Ja" ved 1 af spørgsmålene
-  Regionerne har svaret "Ja" ved 0 af spørgsmålene

Table 3: Oversigt over regionernes ligestillingsindeks på udvalgte ligestillingsparametre i kerneydelser

Region	Indekstærdi
Region Hovedstaden	3
Region Sjælland	3
Region Syddanmark	3
Region Midtjylland	2
Region Nordjylland	2

N = 5

BILAG 12 – METODENOTAT OM NØGLETAL TIL LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2023

I dette notat beskrives de nøgletal, som vil blive inkluderet i indberetningsskemaet til Ligestillingsredegørelser for 2023. Notatet beskriver 1) opgørelser af nøgletal på personaleområdet og 2) nøgletal for sundhed i kommunerne.

OPGØRELSE AF NØGLETAL PÅ PERSONALEOMRÅDET

Opgørelser for kommune og region

Til belysningen af ligestilling på personaleområdet i kommunale og regionale institutioner anvendes (som tidligere år) data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Der anvendes et særudtræk, som bestilles fra KRL på baggrund af KRL SIRKA.

Data, som anvendes i 2023, svarer til data, som blev anvendt til ligestillingsredegørelserne for 2020, blot opdaterede. Det vil sige, at tallene er opgjort på den samme måde og på baggrund af de samme definitioner som tidligere. Dette sikrer, at der er fuld overførbarehed i statistikkerne på tværs af redegørelser. Den eneste forskel er, at udtrækket for ligestillingsredegørelser i 2023 er fra juli 2022, mens det for ligestillingsredegørelser i 2020 var fra november 2019. Data for juli 2022 er det senest mulige data at hente. Forskellen skyldes blandt andet, at indberetning til ligestillingsredegørelserne for 2023 ligger en måned tidligere end i 2020 for at give respondenterne længere tid at svare i.

Nøgletal 1: Kønsfordeling i ledelse

Nøgletallet viser antal årsværk og andel af kvinder og mænd på tre ledelsesniveauer på baggrund af bevillingslønnen (BVL): Topchefer (lønniveau 39-42), chefer (lønniveau 37-38) og ledere og specialister (lønniveau 35-36).

KRLs leder/basis-opgørelser er baseret på lønklasser. Lønklasserne er de koder, som kommunerne og regionerne indberetter deres medarbejders løn på. Den fortæller noget om, hvilken overenskomst der aflønnes efter, pension (-skasse) samt grundlønsplassering (trin). Som udgangspunkt indeholder topchefniveauet f.eks. de medarbejdere, som kommunen indberetter på lønklasserne 'kommunaldirektør' og 'forvaltningschef/-direktør', eller som regionen indberetter på lønklasserne 'koncerndirektør/-chefer' og 'regionsdirektør'. Tilsvarende indeholder chefniveauet de medarbejdere, som kommunen eller regionen indberetter på lønklassen 'andre chefer'.

Det kan ske, at den indberettende kommune eller region ikke kan genkende antallet af årsværk i kategorierne, da det er muligt, at der indberettes på lønklasser, hvis beskrivelse ikke stemmer overens med medarbejderens arbejdsopgaver. Hvis medarbejderen f.eks. først er indplaceret på én grundløn og over tid opnår tillægstrin, kan det være, at man vælger at 'konvertere' disse tillægstrin og indplacere pågældende på en højere grundløn i stedet. Derved indberettes medarbejderen nu i stedet på en højere lønklasse, selvom dette ikke stemmer overens med vedkommendes egentlige ledelsesmæssige opgaver.

Tallene for de kommunale og regionale institutioner er trukket fra juli 2022 (senest muligt data).

Nøgletal 2: Kønsfordeling i personalet som helhed

Nøgletallet viser antal årsværk og andel af kvinder og mænd blandt hele personalet i den enkelte kommune eller region. Her medtages alle medarbejdere, som er beskæftiget, uanset

stillingsbetegnelser. Det vil sige, at der udover det førnævnte ledelsespersonale også indgår medarbejdere kategoriseret som 'mellemledere', 'basis' eller 'elev' pba. lønklasseoplysninger.

Tallene for de kommunale og regionale institutioner er trukket fra juli 2022 (senest muligt data).

Nøgletal 3: Kønsfordeling i brugen af deltid

Nøgletallet viser antal årsværk og andel af kvinder og mænd på heltid og deltid i den enkelte kommune eller region. Derudover viser nøgletallet også kønsfordelingen på tre niveauer af deltid. Der er anvendt samme afgrænsninger af arbejdstiden for kommuner og regioner som for statslige institutioner. Nedenfor i tabellen kan de anvendte ansættelseskvoter ses.

Table 18: Definition af nøgletal for deltid

Nøgletal	Definition	Årlige antal timer
Fuldtid	≥ 37 timer/uge	≥ 1924
Deltid	< 37 timer/uge	< 1924
Deltid: 29,5-37 timer/uge	$\geq 29,5 - < 37$ timer/uge	$\geq 1530 - < 1924$
Deltid: 18,5-29,5 timer/uge	$\geq 18,5 - < 29,5$ timer/uge	$\geq 960 - < 1530$
Deltid: 0-18,5 timer/uge	$< 18,5$ timer/uge	< 960

Tallene for de kommunale og regionale institutioner er trukket fra juli 2022 (senest muligt data).

Opgørelser for statslige institutioner

Til belysning af ligestilling på personaleområdet for ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder (herefter fællesbetegnelse: statslige institutioner) anvendes Statens BI – ISOLA, som fra 2020 har erstattet Finansministeriets forhandlingsdatabase (FHDB). Dataene er ikke længere offentligt tilgængelige, og data skal derved i stedet indhentes gennem Statens IT's adgang til ISOLA, der administreres af Økonomistyrelsen.

Alle data, som anvendes i 2023, er opgjort på baggrund af 3. kvartal 2022 (senest muligt data). I ligestillingsredegørelserne for 2020 blev data fra det 3. kvartal ligeledes anvendt (her fra 2019).

For alle tre nøgletal i staten gælder, at de sammenlignes med det vægtede gennemsnit. Det vægtede gennemsnit er beregnet på tværs af ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

Nøgletal 1: Kønsfordeling i ledelse

Nøgletallet viser antal årsværk og andel af ledelsespersonalet, som er hhv. kvinder og mænd. Ledelsesniveauerne er opgjort ligesom kommuner og regioner, som opdeler ledere i tre ledelsesniveauer på baggrund af bevillingslønnen (BVL): Topchefer (lønniveau 39-42), chefer (lønniveau 37-38) og ledere og specialister (lønniveau 35-36).

For at sikre sammenlignelighed i data mellem ligestillingsredegørelser for 2023 og 2020 er det valgt at trække data fra ISOLA både for 3. kvartal 2022 samt 3. kvartal 2019. Således sammenlignes data over tid ikke fra to forskellige databaser.

Nøgletal 2: Kønsfordeling i personalet som helhed

Nøgletallet viser kønsfordelingen i personalet som helhed, dvs. ikke blot for de tre ledelsesniveauer, men for hele personalet for hver af de statslige institutioner. Nøgletallet er opgjort som antal årsværk og andel kvinder og mænd.

For at sikre sammenlignelighed i data mellem ligestillingsredegørelser for 2023 og 2020 er det valgt at trække data fra ISOLA både for 3. kvartal 2022 samt 3. kvartal 2019. Således sammenlignes data over tid ikke fra to forskellige databaser.

Nøgletal 3: Kønsfordeling i brugen af deltid

Nøgletallet viser antal årsværk og andel kvinder og mænd på heltid, deltid samt på de førnævnte inddelinger af deltid for hver af statslige institutioner. Det årlige antal timer er opgjort ud fra ansættelseskvoten (det normerede årlige timeantal som en brøk af en fuldtidsstillings timeantal). Derved opgøres nøgletallet ikke pba. den faktiske arbejdstid, ligesom for regioner og kommuner, men efter det i ansættelsen aftalte.

I ligestillingsredegørelserne for 2020 kunne denne analyse ikke gennemføres, da der ikke var adgang til det normerede årlige timeantal. For at inkludere nøgletal på deltid over tid, benyttes denne fremgangsmåde også for 3. kvartal 2019. Nedenfor i tabellen kan de anvendte ansættelseskvoter ses.

Tabel 2: Definition af nøgletal for deltid

Nøgletal	Definition	Årlige antal timer	Ansættelseskvote
Fuldtid	≥ 37 timer/uge	≥ 1924	≥ 1
Deltid	< 37 timer/uge	< 1924	< 1
Deltid: 29,5-37 timer/uge	$\geq 29,5 - < 37$ timer/uge	$\geq 1530 - < 1924$	$\geq 0,795 - < 1$
Deltid: 18,5-29,5 timer/uge	$\geq 18,5 - < 29,5$ timer/uge	$\geq 960 - < 1530$	$\geq 0,499 - < 0,795$
Deltid: 0-18,5 timer/uge	$< 18,5$ timer/uge	< 960	$< 0,499$

OPGØRELSE AF NØGLETAL FOR SUNDHED I KOMMUNERNE

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som skifter fra gang til gang. I 2023 er der særligt fokus på kommuners sundhedsydelser og sundhed generelt. Der er erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes sundhedsindsatser.

I indberetningskemaet til redegørelserne bliver kommunerne præsenteret for nøgletal for brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd i kommunen. Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen samt sammenligne med det vægtede gennemsnit i landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Til opgørelsen af kommuners sundhedsydelser og sundhed generelt, anvendes offentlige tal trukket fra Danmarks Statistiks databank.

Nedenfor gives en nærmere beskrivelse af hver enkelt nøgletal.

Nøgletal 1: Kønsfordeling i besøg hos almen læge

Nøgletallet viser borgernes brug af besøg hos almen læge på tværs af 10 aldersintervaller for at belyse eventuelle kønsforskelle i aldersintervallerne. Nøgletallet vil blive vist i både andel og gennemsnitlig antal årlige lægebesøg per person for kvinder og mænd. Lægebesøg dækker over konsultation, besøg, telefonkonsultationer og e-kommunikation, andre ydelser og kontakter.

Aldersintervallerne er fra de mulige aldersintervaller givet i Danmarks Statistiks databank.

Statistikken om lægebesøg er baseret på oplysninger fra det Fælleskommunale Sygesikringsystem. Statistikken har været påvirket af COVID-19 i den forstand, at der har været langt flere kontakter til almen læge, særligt e-konsultation, der dækker over eksempelvis testsvar på COVID-19 prøver.

Statistikken for 2021 offentliggøres den 11. november 2022. Referencetiden er det kalenderår, hvori kontakten for personen har fundet sted.

Link til datakilde: [Statistikbanken](#)

Nøgletal 2: Kønsfordeling i besøg hos psykolog

Nøgletallet viser borgernes brug af psykologhjælp fordelt på seks aldersintervaller for at belyse eventuelle kønsforskelle i aldersintervallerne. Tallet dækker over andel og antal kvinder og mænd med kontakt til psykolog.

Aldersintervallerne er slået sammen ud fra de mulige aldersintervaller givet i Danmarks Statistiks databank med henblik på at sikre et større antal observationer (n).

Link til datakilde: [Personer med kontakt til læge mv. med offentlig tilskud efter område, ydelsesart, alder \(5-års intervaller\) og køn - Statistikbanken - data og tal](#)

Statistikken om kontakt til psykolog er baseret på oplysninger fra det Fælleskommunale Sygesikringsystem. Statistikken for 2021 offentliggøres den 11. november 2022. Referencetiden er det kalenderår, hvori kontakten for personen har fundet sted.

Nøgletal 3: Kønsfordeling i brugen af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning

Nøgletallet viser borgernes brug af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning fordelt på tværs af fire aldersintervaller for at belyse eventuelle kønsforskelle i aldersintervallerne. Tallene indeholder andel og antal kvinder og mænd, der enten fik genoptræning eller vedligeholdelsestræning samt dem, der fik begge ydelser.

Aldersintervallerne er slået sammen ud fra de mulige aldersintervaller givet i Danmarks Statistiks databank med henblik på at sikre et større antal observationer (n).

Statistikken offentliggøres i juni året efter referenceårets udgang. Referencetiden er 1. januar 2021 til 31. december 2021. Grundlaget for opgørelsen er månedlige digitale indberetninger fra kommunerne, og antallet er udregnet som et månedligt gennemsnit, hvorfor tallene er opgjort i decimaler og ikke hele tal. For 2021 dækker statistikken 94 kommuner, hvoraf Fredensborg, Halsnæs, Kalundborg, Esbjerg ikke er med i statistikken for 2021.

Link til datakilde: [Statistikbanken](#)

Nøgletal 4: Middellevetid hos kvinder og mænd

Nøgletallet viser middellevetid fordelt på køn og landsdel. Tallene er opgjort på landsdel og ikke for den enkelte kommune, da data ikke eksisterer på kommunalt niveau. Hver kommune får vist deres egen landsdels opgørelse.

Middellevetid er det gennemsnitlige antal år, som personer på en given fødselsdag har udsigt til at leve i, hvis deres dødelighed fremover (alder for alder) svarer til det niveau, som er konstateret i den aktuelle periode. Der findes altså en middellevetid svarende til hver aldersklasse. Tallene viser de seneste opgørelser og gælder for 2020 og 2021.

Kønsforskelle i middellevetid kan skyldes, at kvinder og mænd bruger sundhedsydelserne forskelligt, samt forskelle i livsstil og adfærd. Nøgletallet kan sige noget om sundheden generelt i kommunen samt være en indikator for brugen af sundhedsydelser. Desuden kan nøgletallet være med til at belyse, hvorvidt kommunen skal gøre en større indsats for at fremme borgernes brug af sundhedstilbud på tværs af køn.

Link til kilde: [Statistikbanken](#)