

Ligestillingsredegørelse 2009

Lovgrundlag

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

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er dels at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen, og dels at give indblik i kommunalbestyrelsens indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen, inden redegørelsen sendes til minister for ligestilling. Besvarelsen af indberetningsskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt inden 1. november 2009 til ministeren for ligestilling.

Indhold

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde oplysninger om:

- Ligestillingspolitik på serviceområder
- Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
- Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
- Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Formål

Formålet med kommunens ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og kommunalbestyrelsens arbejde med at fremme ligestilling af kvinder og mænd. Redegørelsen kan anvendes som led i kommunens samlede arbejde med ligestilling og personalepolitik.

Ligestillingsredegørelsen har endvidere til formål, at gøre den skæve kønsfordeling i det offentlige system mere synlig. En ligelig repræsentation af begge køn har betydning for arbejdsforhold, arbejdsmiljø og lige løn på den enkelte arbejdsplads.

Information

Ligestillingsredegørelsen er rettet mod kommunens borgere og derfor er det vigtigt, at alle borgere i kommunen får mulighed for at gøre sig bekendt med og forholde sig til ligestillingssituationen blandt kommunes ansatte.

Ligestillingsredegørelse 2009 for Favrskov Kommune

I Favrskov Kommune indgår arbejdet med ligestilling mellem kønnene som en integreret del af kommunens personalepolitik. Favrskov Kommune har ikke formuleret en isoleret ligestillingspolitik, der alene sigter på ligestilling mellem kønnene.

Vi har ligestilling for alle ansatte uanset køn, handicap, etnisk baggrund eller religion. Alle skal gives ligeværdige arbejdsvilkår og udviklings-muligheder. Ledige stillinger besættes med den bedst kvalificerede ansøger såvel på det faglige som på det menneskelige niveau.

Desuden er Favrskov Kommune opmærksom på de specielle regler om fortrinsret for handicappede.

Kønsfordeling for kommunes ansatte.

Kønsfordeling for kommunens ansatte i februar 2009	Antal 2009		Procentvis fordeling 2009		Procentvis fordeling 2007	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Stillinger						
Topchefer	0	6	0	100	0	100
Chefer	10	14	42	58	38	62
Øvrige ledere	114	49	70	30	58	42
Ledere total	124	69	64	36	52	48
Øvrige medarbejdere	3103	681	82	18	83	17
Ansatte total	3227	750	81	19	81	19

Det politiske niveau

Kønsfordeling for byråd og udvalgsformænd	Antal		Procentvis fordeling		Total
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder og mænd
Udvalg					
Byråd	4	23	15	85	27
Udvalgsformænd, stående udvalg	1	4	20	80	5

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2009
for
Favrskov Kommune**

Indledning

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen samt i kommunalbestyrelsen eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Minister for ligestilling stiller dette indberetningsskema til rådighed for indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Indberetningsskemaet er udformet til kommunerne og regionerne for at lette indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Det er valgfrit at bruge skemaet.

Det er frivilligt om kommunen eller regionen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis kommunen vælger at anvende en anden form end skemaet som ligestillingsredegørelsen, skal der redegøres for de for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

Indberetningsskemaets 4 temaer er:

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

Ligestillingsredegørelsen skal indsendes inden 1. november 2009.

Lovgrundlag

I ligestillingslovens § 4 står der, at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I lovens § 5a står der videre, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet, over for kommunens og regionens beboere, mindst hvert andet år skal redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Ligestillingsredegørelser 2009

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

Indsendelse af indberetningsskemaet

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, inden redegørelsen sendes til minister for ligestilling. Besvarelsen af indberetningsskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt **inden 1. november 2009** til ligestilling@deloitte.dk.

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt dette, sender Deloitte senest 4 dage efter en pdf-version af besvarelsen tilbage til kommunen/regionen. Det er kvitteringen for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet.

Hvis kommunen/regionen får behov for at rette i ligestillingsredegørelsen efter, at den er sendt til Deloitte, kan der indtil 1. november 2009 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Kommunen/regionen vil så få fremsendt en ny pdf-version af

rapporten som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. november 2009.

Senest 15. november vil kommunen/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i ligestillingsredegørelsen.

Når indberetningsskemaet er indsendt, er kravet om at indberette ligestillingsredegørelsen til minister for ligestilling og offentliggøre redegørelsen for borgerne opfyldt.

Vejledning

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen ligger også på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk. Vejledningen er opbygget på samme vis som indberetningsskemaet, og det er derfor en god idé at orientere sig i vejledningen før og under besvarelsen af indberetningsskemaet.

Offentliggørelse af resultater

Når de indkomne data er bearbejdet, vil resultaterne, i overensstemmelse med tidligere år, blive offentliggjort på www.ligestillingidanmark.dk. Offentliggørelsen vil ske primo 2010.

Overordnede afklaringer

Kommunens eller regionens ligestillingsredegørelse er én samlet redegørelse for hele kommunen eller regionen. Når der i skemaet står kommunen/regionen, menes således den *samlede* kommunale eller regionale organisation.

I indberetningsskemaet og vejledningen henvises der til eksempler på, hvordan arbejdet med ligestilling kan beskrives i forhold til de enkelte spørgsmål. Ligestillingsafdelingen understreger, at der er tale om eksempler til inspiration og ikke et udtryk for, at det er den eneste måde at arbejde med ligestilling på.

Spørgsmål

Hvis der opstår spørgsmål i forbindelse med indholdet i ligestillingsredegørelserne eller indberetningsskemaet, kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 72 26 97 80 eller lige@lige.dk. Der er telefontid tirsdag og torsdag 9.30-14.00. Der kan også sendes en mail til lige@lige.dk. Svar kan forventes inden for 5 hverdage.

Spørgsmål vedrørende tekniske problemstillinger i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Deloitte på telefon 30 93 49 99 hver torsdag mellem kl. 9.00 og 12.00, dog med undtagelse af ugerne 27 til 31. Der kan også sendes en mail til Deloitte (ligestilling@deloitte.dk) eller indtales på telefonsvarer på førnævnte telefonnummer. Eventuelle henvendelser besvares hurtigst muligt, dog senest inden for 3 hverdage (med undtagelse af uge 27 til 31).

1. Ligestillingspolitik på serviceområder

Spørgsmål 1 og 2 handler om ligestillingspolitik og ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområderne, for eksempel på børn og ungeområdet, beskæftigelsesområdet eller socialområdet.

1	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
	Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	X

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger eller har målsætninger under udarbejdelse, kan disse uddybes i spørgsmål 2. Arbejder kommunen/regionen ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne bortfalder spørgsmål 2.

2 Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som kommunen/regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne		
		Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter
Beskæftigelse og integration	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Børn og unge	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Uddannelse, herunder folkeskole	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Kultur, fritid og turisme	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Social service	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Sundhed, sygehuse og psykiatri	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Administration og digitalisering	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Andet	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	

2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 3 til 7 vedrører kommunernes og regionernes politik for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til deres egne ansatte. Spørgsmålene skal bidrage til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Herudover skal der i dette afsnit også redegøres for fordelingen af kvinder og mænd i kommunens og regionens forskellige stillingskategorier.

3	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	X
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
	Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken eller er i gang med at formulere ligestillingspolitiske målsætninger, uddybes disse i spørgsmål 4. Hvis kommunen/regionen ikke arbejder med ligestilling på personalepolitikken, gå da til spørgsmål 5.

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken		
<i>Beskriv målsætning, måltal</i>		
Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser <i>Eksempel: Der må ikke være mere end 70 pct. af det ene køn på en arbejdsplads</i>	<i>Målsætning</i>	
	<i>Evt. måltal</i>	
Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser <i>Eksempel: Begge køn skal være i ansættelsesudvalget</i>	<i>Målsætning</i>	Ledige stillinger besættes med den bedst kvalificerede ansøger såvel på det faglige som på det menneskelige niveau.
	<i>Evt. måltal</i>	
Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: 30 pct. af topledere skal være kvinder</i>	<i>Målsætning</i>	
	<i>Evt. måltal</i>	
Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder <i>Eksempel: Kvinder og mænd skal deltage ligeligt på udvalgte uddannelseskurser</i>	<i>Målsætning</i>	
	<i>Evt. måltal</i>	
Målsætninger om at sikre ligeløn <i>Eksempel: Kvinder og mænds lønudvikling under "Ny løn" skal følges</i>	<i>Målsætning</i>	
	<i>Evt. måltal</i>	
<i>Eksempel: Målsætning om at både kvinder og mænd deltager i udvalgte kurser</i>	<i>Målsætning</i>	<i>Vi skal sikre, at både kvinder og mænd er helt opdateret på de nye miljølove.</i>
	<i>Evt. måltal</i>	<i>Alle kvinder og mænd i teknikforvaltningen skal inden årets slutning have deltaget i kurserne.</i>

5	Hvordan måler kommunen/regionen i øvrigt fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	
	Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	
	Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	
	Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	X
Beskriv, hvis kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder		

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Akademikere	69	32	Ernærings- og husholdningsøkonomer	1	0
Amtsvejmænd m.fl.	0	0	Ernæringsassistentelever	0	0
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	0	2	Flyvepladspersonale	0	0
Beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger	0	0	Forhandlingskartellets personale	0	5
Beredskabspersonale i chef/lederstillinger	0	5	Fotografer	0	0
Bibliotekarer (tjenestemænd) inklusive ledere	1	0	Grafisk personale	0	0
Bibliotekarer, ikke-faguddannede	0	1	Handicapledsagere	42	13
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget	0	0	Hjemmedagplejere	0	0
Buschauffører mv.	0	0	Husassistenter	44	21
Bygningskonstruktører	1	6	Husholdningsledere	0	0
Chefer, KL	10	19	Håndværkere m.fl.	1	9
Dagplejere	321	3	Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.	4	0
Driftsassistenten, KBH	0	0	Journalister	2	0
Dækspersonale ved kommunale lejrskoleskibe	0	0	Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	0	0
EGU-elever, praktikaftale	1	0	Kedel-, maskin- og motorpassere	0	0
Ejendomsfunktionærer mv.	0	0	Kommunallæger	0	0
Ergo- og fysioterapeuter	40	3	Kontor- og It-personale, KL	199	43
Erhvervsuddannede serviceassistenter- og elever	0	0	Kontor- og It-personale, Regioner	1	0

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Laboratorie- og miljøpersonale	2	0	Overlæger, lægelige chefer mv.	0	0
Ledende servicepersonale	0	0	Personale ansat ved Movia	0	0
Ledende værkstedspersonale mv., klientværksteder	0	1	Personale ved kommunale forsyningsvirksomheder mv.	0	3
Ledere/mellemledere ved den kommunale ældreomsorg	7	1	Personale ved aftenskoler/fritidsundervisning	0	0
Legepladspersonale	0	0	Personale ved teatre	0	0
Lægeseekretærer	0	0	PGU-elever	2	0
Lærere mv. ved sygeplejeskoler mv.	0	0	Piccoloer/piccoliner	0	0
Lærere mv. ved spec.undervisning og almen voksenundervisning	0	0	Plekehjemsforstandere	0	0
Lærere og ledere m.fl. i folkeskolen mv.	473	220	Portører	0	0
Lærere, gymnasier/hf-kurser	0	0	Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger	453	56
Maritimt personale	0	0	Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	144	37
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen	0	0	Pædagogisk personale, forebyggelses- og dagbehandlingsområder	8	2
Musikere m.fl., landsdelsorkestre	0	0	Pædagogisk personale, særlige stillinger	1	0
Musikskoleledere	0	0	Pædagogisk personale i dagplejeordninger	21	1
Musikskolelærere	8	20	Pædagogiske konsulenter	0	0
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	65	23	Pædagogmedhjælpere	267	66
Overlæger mv., KBH	0	0	Pædagogstuderende	20	6

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Regionsbetjente m.fl.	0	0	Tandlægekonsulenter	0	0
Rengøringsassistenter	72	5	Tandlæger	9	2
Social- og sundhedspersonale	648	20	Tandplejere	6	0
Socialrådgivere/socialformidlere	64	5	Tekniske designere m.fl.	9	4
Socialrådgivere	1	1	Tekniske servicemedarbejdere mv.	15	51
Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.	12	60	Tilsynsførende assistenter, forsorgshjem	0	0
Speciallægekonsulenter	0	0	Tilsynsførende læger, plejehjem	0	0
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	8	2	Tolke	0	0
Syge- og sundhedspersonale, ledende	23	0	Trafikkontrollører/driftsassistenter	0	0
Syge- og sundhedsplejersker	98	0	Underordnede læger (reservelæger)	0	0
Sygehuslæger (hon.løn)	0	0	Vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet	0	0
Sygehusportører	0	0	Økonomaer, ernæringsassistenter og -elever	32	0
Sygeplejerskestuderende (praktikudd.)	0	0	Øvrige	3	2
Tandklinikassistenter	19	0			
Antal ansatte kvinder og mænd i kommunen/regionen pr. februar 2009 i alt				3.227	750

7	Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat i følgende ledelseskategorier	Angiv antal	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>For eksempel kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer</i>	0	6
	Niveau 2 Chefer <i>For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere</i>	10	14
	Niveau 3 Øvrige ledere <i>For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere</i>	114	49

3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Ifølge ligestillingslovens § 4 skal offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af kommunens/regionens aktiviteter. Spørgsmål 8 til 15 omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

8	Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering?	Sæt X
	Ja, kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	
	Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	X
	Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse	
Beskriv, hvis kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan		

9	Beskriv, hvor arbejdet med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering er forankret i kommunen/regionen
<i>Eksempel: Arbejdet kan være forankret i samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed eller en arbejdsgruppe</i>	

10	Har kommunen/regionen relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger?	Altid	I de fleste tilfælde	Nogen gange	Sjældent	Aldrig
	Kommunen/regionen har relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger	X				

11	Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?	Sæt kryds
	Ja, kommunen/regionen ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	
	Nej, kommunen/regionen ligestillingsvurderer ikke indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	X

12	Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet, i relevanstest og ligestillingsvurdering af indstillinger?	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunen/regionen anvender værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	
	Nej, kommunen/regionen anvender ikke værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	X

13	Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen?	<i>Sæt X</i>
	Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	
	Ja, nogle initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	
	Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	X
<i>Eksempel: Initiativer eller aktiviteter kan være kommunikation, dataanalyse og kampagner</i>		

Såfremt initiativer eller aktiviteter bliver ligestillingsvurderet af kommunen/regionen, beskrives de i spørgsmål 14. Hvis kommunen/regionen ikke kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter, kan spørgsmål 14 springes over.

14		Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål, indhold og resultat vedrørende initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet	
		Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål og indhold samt resultat	
Initiativ/aktivitet	Titel		
	Serviceområde		
	Baggrund		
	Formål og indhold		
	Resultat		
Initiativ/aktivitet	Titel		
	Serviceområde		
	Baggrund		
	Formål og indhold		
	Resultat		
Initiativ/aktivitet	Titel		
	Serviceområde		
	Baggrund		
	Formål og indhold		
	Resultat		
Eksempel	Titel	Køn i planstrategien på boligområdet	
	Serviceområde	Boligområdet	
	Baggrund	Oplevet ulige muligheder for at få en bolig	
	Formål og indhold	Ligebehandling på boligområdet og sikring af et alsidigt udbud af boliger, der skal understøtte udviklingen mod "lige" muligheder for at få en bolig for alle borgere.	
	Resultat	Der er opnået en mere ligelig køns sammensætning i kommunens boliger.	

15	Har kommunen/regionen igangsat initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere?	Sæt X
	Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	
	Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	X

4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Efter § 5a i ligestillingsloven er det for kommuner og regioner lovpligtigt i ligestillingsredegørelsen at indberette om køns sammensætningen af udvalg mv. omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Spørgsmål 16 til 18 omhandler kommunens/regionens arbejde med at sikre lige fordeling af kvinder og mænd i råd, nævn og udvalg.

16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Kunstudvalg
	<i>Antal kvinder</i>	4
	<i>Antal mænd</i>	3
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Frivilligråd
	<i>Antal kvinder</i>	5
	<i>Antal mænd</i>	3
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Sundhedsforum
	<i>Antal kvinder</i>	21
	<i>Antal mænd</i>	20
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

17 Angiv hvor mange gange kravet om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.		<i>Angiv antal</i>
Antal fravigelser		0

18	Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?	<i>Sæt kryds</i>
Ja, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		<input type="checkbox"/>
Nej, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har ikke besluttet at lade pladser stå tomme		<input checked="" type="checkbox"/>
Angiv navnet på de råd, nævn og udvalg, hvor kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		

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

Når indberetningskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: ligestilling@deloitte.dk. Indsendelsen skal ske inden 1. november 2009.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en pdf-version af indberetningskemaet som kvittering for modtagelsen. Senest 15. november vil kommunens/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i redegørelsen.

Når alle indberetninger er modtaget og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort primo 2010 på www.ligestillingidanmark.dk. Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondentes.

